



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

Relatório

1. Introdução

A auditoria interna, conforme destacam Santos e Buesa (2014), deve participar próativamente 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 (Wernli, 2013; Deloitte, 2021).

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 das atividades 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 SEAUDI ciclo 2024**, 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 (SEAUDI), aferindo se há divergências nas percepções por níveis hierárquicos e por grau de relacionamento (Mendonça, 2010; Moraes, 2014).

A pesquisa objetiva ainda medir indicadores de acompanhamento da percepção externa, os quais servirão como controle e avaliação para o ciclo de gestão da SEAUDI. E, a partir daí, desenvolver ações necessárias à manutenção ou à 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 em que 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 e as Zonas Eleitorais, via sistema SEI, 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 aproximado 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, delineado em dez questões);

Bloco 2 (direcionou para a verificação do desempenho e qualidade da auditoria interna). O bloco 2 foi dividido 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 e bloco 1 (benefícios da auditoria) foram obrigatórias a todos os participantes. **No bloco 2, a obrigatoriedade se fez apenas para as unidades que já foram auditadas.**

Com exceção do perfil básico que traz a caracterização dos respondentes, 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)

População (ou universo da pesquisa) é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo (Moresi, 2003).

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 631 servidores. Neste total estão compreendidos

os servidores da Secretaria (Sede) e dos Cartórios Eleitorais. Para não comprometer a análise, os cinco integrantes da Secretaria de Auditoria Interna e suas Seções foram excluídos da população alvo, ficando assim um universo válido de **626** servidores.

Após aplicação dos questionários foram recebidas 233 respostas, correspondendo a 37,22% do universo válido, conforme demonstra a Tabela 1.

Cargos	Universo válido	Universo válido após a exclusão	Nº de resposta	Percentual de respostas
Presidente do TRE/Diretor(a)-Geral/Secretários	8	7	5	71,43%
Coordenador / Assessor	38	38	14	36,84%
Chefe de Seção	43	40	29	72,50%
Chefe de Cartório Eleitoral	68	68	49	72,06%
Servidor não exercente de cargo de	474	473	136	28,75%
Total	631	626	233	37,22%

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

2.3 - 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 (TCU, 2018).

Fórmula 1: Cálculo da amostra necessária

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

Fonte: TCU, 2018

Fórmula 2: Ajuste em z

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

Fonte: TCU, 2018

n' = Amostra necessária;

N = População (Universo);

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

e = Erro esperado;

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

(1- α) = Nível de confiança;

k = Quantidade de resposta.

Estimou-se o nível de confiança em 94% e a margem de erro de 6%, o que gerou uma amostra necessária de 213 respostas. Quando comparada com a quantidade de respostas efetivamente recebidas (233), percebe-se que foi atingida a amostra mínima. Por isso, pode-se afirmar que os resultados sejam representativos da população, considerando a confiança atribuída, sendo possível extrapolar-los para todo o universo pesquisado.

Para as análises gerais, que envolveram, basicamente, os níveis hierárquicos que foram atribuídos a essa pesquisa (Presidente/Diretor Geral/Secretários, Coordenador/Assessor, Chefe de Seção, Chefe de Cartório, Servidor que não exerce cargo de direção/chefia/assessoramento), a população foi dividida em subpopulações, considerando os níveis hierárquicos, para fins cálculo das amostras mínimas necessárias para extrapolação dos resultados às subpopulações como um todo, ao nível de confiança de 90% e a margem de erro de 10%.

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 (Presidente/Diretor Geral/Secretários, Coordenador/Assessor, Chefe de Seção, Chefe de Cartório, Servidor que não exerce 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 as atividades da SEAUDI, 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 Secretaria 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 respondentes que tiveram ou não alguma aproximação com os trabalhos da SEAUDI, 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 SEAUDI 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 combinação entre cargo/relacionamento.

Para cada linha de análise citada efetuou-se o cálculo percentual que representa o quanto a percepção dos respondentes sobre adequação da auditoria interna está próximo ou distante do que seria o considerado discernimento ótimo, isto é, pontuação máxima na escala. 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, tendo em vista ser a busca constante por melhorias na auditoria interna (IA) para que reflitam na visão dos auditados sobre a agregação de valor à organização dos serviços prestados pela IA.

3. Resultados e análise dos resultados

Neste tópico constam todos os resultados obtidos das análises dos dados e estão agrupados em perfil básico dos respondentes, resultados gerais para cargos de gestão, resultados gerais por grau de relacionamento e resultados gerais, considerando todos os respondentes, independente do cargo e do relacionamento com a SEAUDI.

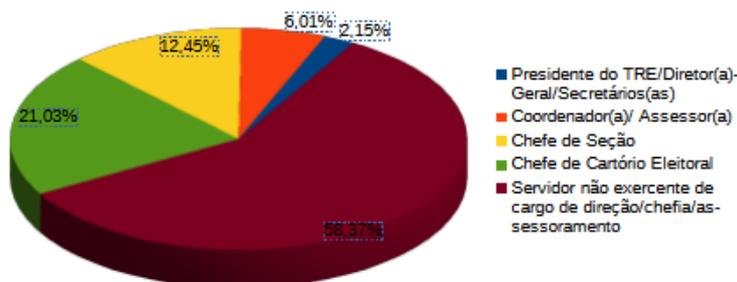
3.1 - Perfil Básico dos Respondentes

O perfil básico dos respondentes foi dividido em dois grandes grupos: Nível Hierárquico e Grau de Relacionamento. O primeiro é composto de cinco categorias: Presidente/Diretor Geral/Secretários; Coordenadores/Assessores; Chefes de Seções; Chefes de Cartórios Eleitorais; e Servidores que não exerce 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, Gráfico 1 abaixo, do total de respostas, **2,15%** foram para Presidente/Diretor Geral/Secretário, **6,01%** foram para Coordenador/Assessor, **12,45%** foram para Chefe de Seção, **21,03%** foram para Chefe de Cartório Eleitoral e **58,37%** foram para Servidor que não exerce cargo de direção/chefia/assessoramento. O percentual baixo para os primeiros cargos deve-se ao fato de eles serem poucos em termos absolutos, portanto, possuem baixa representatividade quantitativa no total de respondentes.

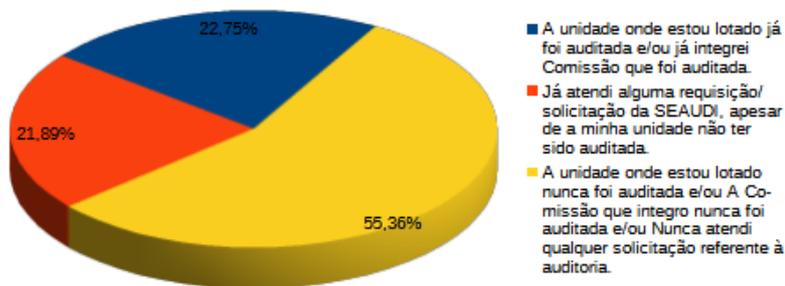
Quando levado em consideração o relacionamento com a SEAUDI, Gráfico 2 abaixo, do total de respostas, **55,36%** grafaram como nunca foram auditados ou não tiveram nenhum contato com a SEAUDI, **21,89%** responderam que já tiveram algum contato e **22,75%** já foram auditados. Portanto, observa-se que o índice relativo às unidades que nunca foram auditadas é sempre mais que o dobro em relação aos índices dos que já foram auditados e/ou que já tiveram algum contato com a auditoria. Isso é natural, haja vista que a Auditoria Interna (AI) trabalha por meio de planejamento anual baseado em riscos e cumprindo demandas obrigatórias advindas dos órgãos de controle (TCU e CNJ), além do TSE por meio de auditoria integradas. Estes trabalhos focam em demandas críticas voltadas para a melhoria de problemas estruturais da organização, mas que, não necessariamente, tem uma abrangência em termos de quantidade de servidores atingidos diretamente, sendo os gestores os mais impactados e, portanto, em menor número, diminuindo, assim, o total de respondentes que se declaram auditados.

GRÁFICO 1 - Nível Hierárquico



Fonte: dados da pesquisa

GRÁFICO 2 - Relacionamento com a Secretaria de Auditoria Interna (SEAUDI):



Fonte: dados da pesquisa

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: Presidente/Diretor Geral/Secretários, Coordenadores/Assessores, Chefes de Seções e Chefes de Cartórios Eleitorais.

A primeira linha da tabela, após os títulos, traz o resultado para o **INDICADOR GERAL DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA (iGDspe)**, considerando as respostas dos gestores. Este indicador reflete, de maneira abrangente, o que todos os respondentes que se identificaram como gestores pensam da Secretaria de Auditoria Interna. Seus resultados são influenciados tanto por quem já foi auditado quanto por quem ainda não teve nenhum contato com algum trabalho de auditoria, ou seja, como próprio nome menciona, trata-se de um resultado agregado de todos os respondentes, podendo ser influenciado quando a proporção de não auditados for demasiadamente elevada. Contudo, é esperado que entendam pelos menos a importância e benefícios da auditoria interna, traduzida no indicador iGIBA.

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: Percepção conjunta dos cargos de gestão

RESULTADO GERAL (Considerando apenas cargos de gestão)			
INDICADORES	Índices Gerais		Varição
	2024	2023	2024 / 2023
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – iGDspe	86,53%	85,08%	1,71%
INDICADORES POR BLOCOS			Varição
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	92,61%	92,52%	0,10%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	77,98%	74,88%	4,13%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	84,73%	81,57%	3,88%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	90,81%	91,34%	-0,58%

Fonte: dados da pesquisa

Tabela 2: Percepção conjunta e de cada cargo de gestão

RESULTADO GERAL (Considerando apenas cargos de gestão)															
INDICADORES	Índices Gerais			DIRETOR GERAL E SECRETÁRIOS			COORDENADORES / ASSESSORES			CHEFES DE SEÇÃO			CHEFES DE CARTÓRIO		
	2024	2023	Varição 2024 / 2023	2024	2023	Varição 2024 / 2023	2024	2023	Varição 2024 / 2023	2024	2023	Varição 2024 / 2023	2024	2023	Vari 2024
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – iGDSpe	86,53%	85,08%	1,71%	92,00%	86,82%	5,97%	89,09%	84,51%	5,42%	89,05%	88,01%	1,19%	75,98%	80,97%	
INDICADORES POR BLOCOS			Varição	Varição			Varição			Varição			Vari		
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	92,61%	92,52%	0,10%	98,00%	94,50%	3,70%	94,43%	94,00%	0,46%	92,41%	94,36%	-2,07%	85,59%	87,21%	
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	77,98%	74,88%	4,13%	84,17%	76,67%	9,78%	80,56%	76,19%	5,73%	81,85%	80,00%	2,31%	65,33%	66,67%	
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	84,73%	81,57%	3,88%	89,58%	82,78%	8,22%	86,39%	78,57%	9,95%	86,94%	84,92%	2,39%	76,00%	80,00%	
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	90,61%	91,34%	-0,53%	98,25%	93,33%	3,13%	95,00%	89,29%	6,40%	95,00%	92,75%	2,43%	77,00%	90,00%	

Fonte: dados da pesquisa

De maneira geral, conforme Tabelas 1 e 2, **em 2024**, todos os indicadores **mantiveram-se acima de 70%** (apenas o iGDQR da tabela 2 foi 65,33%).

Acrescenta-se que houve queda em alguns indicadores dos grupos (Chefes de seção e Chefes de cartório - ver variação em vermelho, quando se compara ao ano de 2023), mas apesar disso, **não houve impacto de maneira relevante nos resultados gerais (índices gerais), haja vista que todos (índices gerais) se mantiveram acima de 70%, chegando, inclusive, a 92,61%, como foi o caso do iGIBA**. Faz-se necessário destacar que o **iGDSpe** que é o indicador geral que é a média dos blocos importância e benefícios da AI, relacionamento, qualidade dos serviços e qualidade da equipe manteve-se **acima de 80%**.

Vislumbra-se ainda que mesmo aqueles gestores que se encontram distantes fisicamente (Chefes de Cartório) apresentaram avaliações relativamente próximas das feitas por aqueles que estão na Secretaria do Tribunal, demonstrando a compreensão geral da importância e benefícios da AI, traduzida no iGIBA. Para o citado grupo, o índice iGIBA ficou em 85,59%, enquanto que para Diretor Geral/Secretários, Coordenadores/Assessores e Chefe de Seção apresentaram, respectivamente, 98,00%, 94,43% e 92,41%, portanto relativamente próximos;

Quanto ao relacionamento entre auditores e auditados, representado pelo índice iGDQR, ficou acima de 75%, especificamente em 77,98% demonstrando que a SEAUDI cumpre o seu papel sem prejudicar as relações interpessoais existentes na organização, agindo com independência, objetividade e imparcialidade.

Sendo assim, **por esse índice (iGIBA) estar vinculado justamente aos benefícios da auditoria interna, isso demonstra um efeito positivo sentido em todo o Tribunal, decorrentes das ações desenvolvidas pela SEAUDI ao longo do tempo, pois mesmo distantes fisicamente os gestores (Chefes de cartório, índice de 85,59%) compreendem bem os trabalhos desenvolvidos pela SEAUDI**.

Para fins de comparação, apresenta-se abaixo (**Tabela 3**) os resultados para servidores não gestores. **Observa-se que, em 2024, todos os indicadores mantiveram-se acima de 74%, tendo inclusive o índice iGIBA alcançado 88,46%**, entretanto as variações foram sempre negativas de 2023 para 2024.

Tabela 3: Percepção dos não gestores

SERVIDOR NÃO GESTOR			
INDICADORES	Índices Gerais		Varição
	2024	2023	2024 / 2023
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – iGDSpe	80,30%	83,90%	-4,20%
INDICADORES POR BLOCOS			Varição
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	88,46%	89,50%	-1,16%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	74,33%	76,94%	-3,30%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	76,92%	81,88%	-6,06%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	81,50%	87,29%	-6,63%

Fonte: dados da pesquisa

Por fim, entende-se que os resultados demonstram haver discrepância, relativa a 2024, nas percepções entre "gestores" e "não gestores", **sendo avaliações superiores sempre em relação aos gestores, nos índices iGIBA (4,67%), iGDQR (4,91%), iGDQS (10,15%) e iGDQE (11,42%)**. Sendo assim, **considerando o iGDSpe a diferença foi de 7,76%**. Isso atende assim a um dos objetivos da pesquisa que foi verificar se há discrepância entre gestores e não gestores. Uma possível explicação para o fenômeno pode ser o fato de os trabalhos da SEAUDI serem realizados de forma independente, imparcial e objetiva pela equipe, os quais em todas as etapas da auditoria procura envolver todos os servidores, incluindo, gestores e não gestores. Também pode ser decorrente das ações relacionadas a auditoria e consultoria que geram efeito multiplicador que perpassa toda a organização, ultrapassando a figura do gestor, exclusivamente.

3.3 Resultados Gerais por Grau de Relacionamentos

Abaixo, são apresentados os resultados gerais considerando 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.

A premissa aplicada a essa análise é que a intensidade do contato que o respondente teve com a SEAUDI influencia na sua percepção. Por essa razão, conforme metodologia, a intensidade foi graduada em três níveis: Auditados, atendeu a alguma solicitação e não auditado. Isto representa uma qualificação das respostas, tendo em vista a necessidade de se verificar o impacto da interação da Secretaria de Auditoria Interna com o seu público-alvo ou clientes internos.

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, enquadrados como auditados, já atendeu a alguma solicitação e não auditado pensam da SEAUDI. Seus resultados são influenciados pelas respostas de todos os cargos que constam da Tabela 5.

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).

3.3.1 Auditados

Este grupo representa o grau máximo de interação com a Secretaria de Auditoria Interna. Os resultados aqui apresentados, quando comparados aos dos demais relacionamentos, podem indicar influência dos trabalhos e ações da SEAUDI sobre determinados grupos.

As tabelas 4 e 5 a seguir compilam 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 Secretaria de Auditoria Interna causou em 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%
	Varição positiva
	Varição negativa

Tabela 4: Percepção conjunta dos auditados

AUDITADOS			
INDICADORES	Índices Gerais		Varição
	2024	2023	2024 / 2023
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – iGDSpe	84,60%	85,67%	-1,25%
INDICADORES POR BLOCOS			Varição
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	90,34%	92,44%	-2,27%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	77,48%	77,76%	-0,35%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	82,26%	82,58%	-0,38%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	88,30%	89,91%	-1,79%

Fonte: dados da pesquisa

Tabela 5: Percepção conjunta dos auditados e para cada cargo de gestão

INDICADORES	INDICADORES GERAIS – AUDITADOS														
	Índices Gerais			DIRETOR GERAL E SECRETÁRIOS			COORDENADORES / ASSESSORES			CHEFES DE SEÇÃO			CHEFES DE CARTÓRIO		
	2024	2023	Varição 2024 / 2023	2024	2023	Varição 2024 / 2023	2024	2023	Varição 2024 / 2023	2024	2023	Varição 2024 / 2023	2024	2023	Varição 2024 / 2023
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – iGDSpe	84,60%	85,67%	-1,25%	91,88%	86,36%	6,38%	86,88%	83,23%	4,38%	88,81%	86,88%	2,22%	73,08%	79,17%	-6,09%
INDICADORES POR BLOCOS			Varição	Varição			Varição			Varição			Varição		
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	90,34%	92,44%	-2,27%	97,50%	92,67%	5,22%	95,00%	93,14%	1,99%	95,89%	94,70%	1,26%	74,00%	80,00%	-6,00%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	77,48%	77,76%	-0,35%	84,17%	76,67%	9,78%	71,11%	71,90%	-1,10%	77,41%	75,17%	2,96%	65,33%	66,67%	-1,34%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	82,26%	82,58%	-0,38%	89,58%	81,11%	10,45%	86,39%	78,57%	9,95%	86,04%	84,92%	2,39%	76,00%	80,00%	-4,00%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	88,30%	89,91%	-1,79%	96,25%	93,33%	3,13%	95,00%	89,29%	6,40%	95,00%	92,75%	2,43%	77,00%	90,00%	-13,00%

Fonte: dados da pesquisa

Das tabelas acima, constata-se que os resultados mantiveram-se em valores muito próximos (praticamente iguais) das avaliações feitas para os cargos de gestão em nível geral (tópico 3.2), expressando os **gestores auditados** uma opinião ligeiramente inferior (84,60%) quando comparados com a percepção de **todos os cargos de gestão** (86,53%). Essa pequena diferença (**2,28%**) significa dizer que os auditados possuem praticamente a mesma percepção do que os gestores em geral, sendo pouca a influência da interação máxima entre SEAUDI e gestores, isto é, quando são auditados. Já quando se compara com os resultados dos "não gestores", Tabela 3 acima, a diferença foi ligeiramente superior em **5,35%** (o iGDSpe de não gestores foi de 80,30%), indicando que o cargo influencia mais na percepção do que o grau de interação. Uma possível explicação para o fenômeno pode ser o fato de os trabalhos da SEAUDI serem realizados de forma independente, imparcial e objetiva pela equipe, os quais em todas as etapas da auditoria procura envolver todos os servidores, incluindo, gestores e não gestores. Também pode ser decorrente das ações relacionadas a auditoria e consultoria que geram efeito multiplicador que perpassa toda a organização, ultrapassando a figura do gestor, exclusivamente, seja ele auditado ou não.

Em relação à análise histórica, os indicadores gerais variaram negativamente do ano de 2023 para o ano de 2024.

3.3.2 Já atendeu alguma solicitação

Este grupo representa um grau intermediário de interação com a Secretaria de Auditoria Interna - SEAUDI. Por isso, conforme metodologia, eles responderam apenas o bloco de questões que trata de importância e benefícios da auditoria interna, sendo calculados os resultados apenas para o iGIBA. Para os servidores que, no momento de responder ao questionário, se declararam não pertencer a este grau de relacionamento não haverá resultados nas tabelas, pois estarão agrupados em auditados ou não auditados.

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 6: Percepção conjunta de quem já atendeu solicitação da auditoria

JÁ ATENDEU ALGUMA SOLICITAÇÃO			
INDICADORES	Índices Gerais		Variação
	2024	2023	2024 / 2023
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA - iGDSpe	87,69%	94,27%	-8,98%
INDICADORES POR BLOCOS			Variação
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	87,69%	94,27%	-8,98%

Fonte: dados da pesquisa

Tabela 7: Percepção conjunta de quem já atendeu solicitação da auditoria e para cada cargo que já atendeu alguma solicitação de auditoria

INDICADORES	INDICADORES GERAIS														
	Índices Gerais			DIRETOR GERAL E SECRETÁRIOS			COORDENADORES / ASSESSORES			CHEFES DE SEÇÃO			CHEFES DE CARTÓRIO		
	2024	2023	Variação 2024 / 2023	2024	2023	Variação 2024 / 2023	2024	2023	Variação 2024 / 2023	2024	2023	Variação 2024 / 2023	2024	2023	Variação 2024 / 2023
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA - iGDSpe	87,69%	94,27%	-8,98%	100,00%	100,00%	0,00%	93,14%	92,17%	1,08%	93,80%	89,80%	4,23%	89,08%	90,22%	-1,14%
INDICADORES POR BLOCOS															
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	87,69%	94,27%	-8,98%	100,00%	100,00%	0,00%	93,14%	92,17%	1,08%	93,80%	89,80%	4,23%	89,08%	90,22%	-1,14%

Fonte: dados da pesquisa

Como apresentado nas Tabelas 6 e 7 acima, verifica-se que o **iGDSpe** coincide com o **iGIBA**, atingindo 87,69%, mantendo-se acima do resultado para os auditados que foi de 84,60% (Tabela 4). Esses indicadores coincidem porque para esta situação (já atendeu alguma solicitação) os respondentes ficaram restritos a indicarem suas opiniões sobre a importância e benefícios da auditoria interna que é traduzida no **iGIBA**.

Uma possível explicação para o fenômeno pode ser o fato de os trabalhos da SEAUDI serem realizados de forma independente, imparcial e objetiva pela equipe, os quais em todas as etapas da auditoria procura envolver todos os servidores, incluindo, gestores e não gestores. Também pode ser decorrente das ações relacionadas a auditoria e consultoria que geram efeito multiplicador que perpassa toda a organização, ultrapassando a figura do gestor, exclusivamente, seja ele auditado ou não.

Em relação à análise histórica, os indicadores gerais variaram negativamente do ano de 2023 para o ano de 2024.

3.3.3 Não Auditados

Este grupo representa um grau mínimo de interação com a Secretaria de Auditoria Interna - SEAUDI. Por isso, conforme metodologia, eles responderam apenas o bloco de questões que trata de importância e benefícios da auditoria interna, sendo calculados os resultados apenas para o **iGIBA**. Para os servidores que, no momento de responder ao questionário, declararam não pertencer a este grau de relacionamento não existirão resultados nas tabelas, pois estarão agrupados em auditados ou já atendeu a alguma solicitação.

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 Secretaria de Auditoria Interna com o seu público alvo ou clientes internos.

Para esta tabela só constam dois indicadores: o geral (**iGDSpe**) que representa o resultado considerando todo o modelo de avaliação; e o de Importância e Benefícios (**iGIBA**) que transmite qual é a compreensão que os respondentes têm sobre a importância e os benefícios que SEAUDI pode trazer.

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 8: Percepção conjunta dos não auditados

NÃO AUDITADOS			
INDICADORES	Índices Gerais		Varição
	2024	2023	2024 / 2023
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – iGDSpe	88,81%	87,79%	1,16%
INDICADORES POR BLOCOS			Varição
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	88,81%	87,79%	1,16%

Fonte: dados da pesquisa

Tabela 9: Percepção conjunta dos não auditados e para cada cargo de gestão não auditado

INDICADORES	INDICADORES GERAIS														
	Índices Gerais			DIRETOR GERAL E SECRETÁRIOS			COORDENADORES / ASSESSORES			CHEFES DE SEÇÃO			CHEFES DE CARTÓRIO		
	2024	2023	Varição 2024 / 2023	2024	2023	Varição 2024 / 2023	2024	2023	Varição 2024 / 2023	2024	2023	Varição 2024 / 2023	2024	2023	Varição 2024 / 2023
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – iGDSpe	88,81%	87,79%	1,16%	Não ocorreu			100,00%	93,50%	6,95%	100,00%	89,33%	11,94%	78,58%	77,76%	0,82%
INDICADORES POR BLOCOS															
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	88,81%	87,79%	1,16%	Não ocorreu			100,00%	93,50%	6,95%	100,00%	89,33%	11,94%	78,58%	77,76%	0,82%

Fonte: dados da pesquisa

Ao se observar os resultados das Tabelas 8 e 9 acima, percebe-se que o iGDSpe (88,81%) do ano de 2024 ficou pouco acima do iGDSpe (87,79%) do ano de 2023, ou seja, **variou positivamente em 1,16%**. Para o índice iGIBA, ocorreu a mesma variação positiva de 1,16% quando comparado os anos de 2024 e 2023. O índice iGDSpe, aplicado para os auditados (84,60% - Tabela 4) teve resultado levemente inferior (4,84%) quando comparado aos não auditados (88,81% - Tabela 8). Os Coordenadores/Assessores e os chefes de seção preferiram avaliações em 100%; os chefes de cartório acima de 78%% e os servidores não gestores acima de 80,00% respectivamente, tanto no índice iGDSpe quanto iGIBA.

Verifica-se que o iGIBA é influenciado pelo grau de relacionamento da SEAUDI com seu público-alvo e até mesmo com os não auditados, pois, quando comparados os resultados gerais por cargos (92,61%), Tabela 1; resultado gerais para auditados (90,34%), Tabela 4; resultados gerais para quem já atendeu alguma solicitação (87,69%), Tabela 6; e os resultados gerais para não auditados (88,81%), Tabela 8, observa-se que o grau máximo de interação (auditados) percebe praticamente a mesma importância e benefícios da auditoria interna de quem atingiu o grau mínimo de interação (não auditados). **O grau mínimo (88,81% para não auditados) ficou apenas 1,70% abaixo do grau máximo (90,34% para auditados).**

Em relação à análise histórica, os indicadores gerais variaram positivamente, do ano de 2023 para o ano de 2024, demonstrando uma consistência na melhoria contínua dos trabalhos realizados pela equipe da SEAUDI que é percebida pelos respondentes.

3.4 Resultados Gerais

Neste tópico são apresentados os resultados gerais, considerando 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 Secretaria de Auditoria Interna e seus auditores. 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 que já atenderam a alguma solicitação da auditoria e os não auditados que representam 77,25% dos respondentes, só contribuíram para o indicador **iGIBA** e, conseqüentemente, com o indicador geral (**iGDSpe**), pois não responderam o conjunto de questões que compõem os três últimos indicadores: **iGDQR, iGDQS e iGDQE**. Já os auditados, no percentual de 22,75%, 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%
	Varição positiva
	Varição negativa

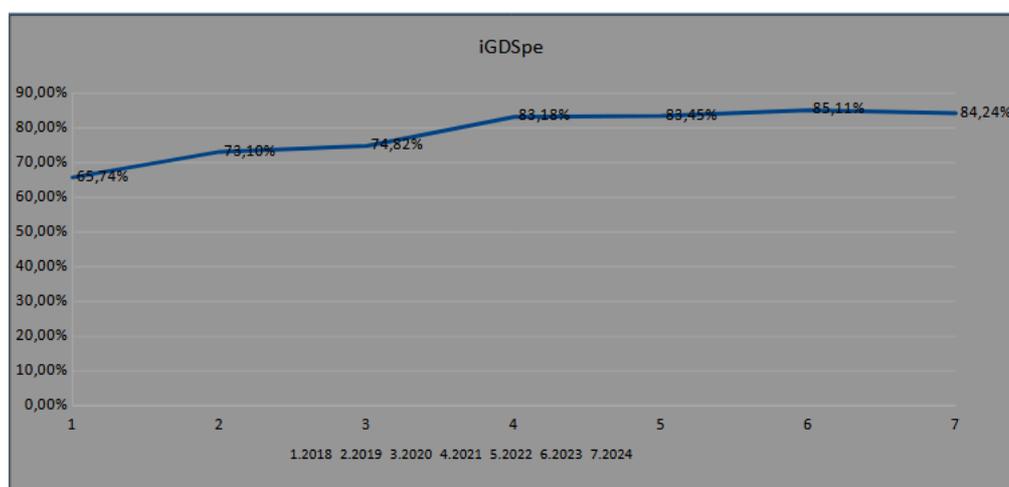
Tabela 10: Percepção conjunta considerando todos os respondentes

RESULTADO GERAL (Considerando todos os respondentes)			
INDICADORES	Índices Gerais		Varição
	2024	2023	2024 / 2023
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – iGDSpe	84,24%	85,11%	-1,02%
INDICADORES POR BLOCOS			
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	88,91%	90,19%	-1,42%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	77,48%	77,76%	-0,35%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	82,26%	82,58%	-0,38%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	88,30%	89,91%	-1,79%

Fonte: dados da pesquisa

Da Tabela 10 acima, percebe-se que, em **2024, a avaliação geral (iGDSpe) da auditoria interna ficou em 84,24%**, o que representa um **pequeno decréscimo de 1,02%** em relação ao resultado obtido em 2023 que foi de 85,11%. Percebe-se também crescimento contínuo desde 2018 quando o índice começou a ser medido até o ano de 2023. Para o ano de 2024, houve esse pequeno decréscimo, mas ainda assim, **o ano de 2024 foi o segundo melhor resultado da série histórica**, conforme gráfico 3 abaixo.

Gráfico 3 - Evolução do Indicador geral de diagnóstico situacional - percepção externa



Quando analisada a composição desse indicador geral, vislumbra-se que os servidores entendem a importância e benefícios da auditoria interna (iGIBA), apresentado um escore de 88,91%, além de apresentarem elevada avaliação para o relacionamento entre auditores e auditados (iGDQR), com escore de 77,48%; qualidade dos serviços da auditoria interna (iGDQS), em 82,26%; e qualidade da equipe da auditoria interna (iGDQE), em 88,30%.

Fazendo-se uma análise histórica, observa-se ainda que todos os indicadores por bloco variaram negativamente de 2023 para 2024. Apesar de ter havido esse pequeno decréscimo em 1,02%, é preciso ressaltar que o ano de 2024 foi o segundo melhor resultado da série histórica.

De maneira geral, os resultados demonstram que os clientes da Auditoria Interna tem percepção positiva em relação à SEAUDI, pois, em todos os aspectos avaliados, os indicadores estão acima de 77%, chegando a ultrapassar os 80,00%, a exemplo do iGDQS, e ainda, a ultrapassar 88,00%, a exemplo do iGIBA e iGDQE.

4. Conclusões

Esta pesquisa teve como objetivo averiguar a percepção dos servidores da Justiça Eleitoral da Paraíba sobre os benefícios e qualidade (serviços e equipe) desta unidade de auditoria interna (SEAUDI), aferindo se há divergências nas percepções por níveis hierárquicos (gestores e não gestores) e por grau de relacionamento (já auditados, atenderam solicitação da auditoria e ainda não auditados). A pesquisa objetivou ainda medir indicadores de acompanhamento da percepção externa, os quais servirão como controle e avaliação para o ciclo de gestão da SEAUDI.

A partir dos resultados, conclui-se que para a primeira perspectiva, na qual as respostas foram agrupadas por níveis hierárquicos (Presidente/Secretário/Diretor Geral, Coordenador/Assessor, Chefe de Seção, Chefe de Cartório, Servidor que não exerce 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 que em relação aos cargos de gestão não ocorreram discrepância dignas de relato, existindo apenas diferenças pequenas entre as percepções dos gestores para os não gestores, sendo que os primeiros apresentaram resultados em 7,76% mais favoráveis em relação aos segundos (86,53% e 80,30%). Isso ratifica a premissa aplicada à análise dessa pesquisa de que todos os cargos de gestão devem ter algum conhecimento sobre a SEAUDI, independente da distância física ou hierárquica que se encontram. Já os não gestores possuem menos contatos com a equipe e os trabalhos da SEAUDI, justificando assim a existência de resultados menores, contudo, não ruins, apenas ligeiramente menores, como se observa dos percentuais apresentados.

Quanto à segunda perspectiva, na qual as respostas foram agrupadas por grau de relacionamento com a Secretaria de Auditoria Interna (foi auditada, atendeu a alguma solicitação de auditoria e 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 SEAUDI, além de identificar

qual a direção (se positiva ou negativa), considerando a intensidade da interação. Vislumbrou-se a seguinte situação: a percepção do Indicador Geral de Diagnóstico Situacional Percepção Externa (iGDSpe), para o ano de 2024, teve variações pequenas no que se refere a comparação "auditados" (84,60%), "não auditados" (88,81%) e "já atendeu alguma solicitação" (87,69%).

Isso demonstra que o grau de relacionamento não influenciou os resultados, pois ocorreu variação praticamente igual dos indicadores. O grau máximo de proximidade (auditados) gerou um resultado inferior ao grau médio (já atendeu alguma solicitação) e este ficou muito pouco abaixo dos não auditados, ou seja, aqueles que tiveram nenhuma interação com os trabalhos da AI, grau mínimo de interação.

Uma possível explicação para o fenômeno de ter havido pouca ou nenhuma variação, quando comparados níveis hierárquicos e grau de relacionamento, pode ser o fato de os trabalhos da SEAUDI serem realizados de forma independente, imparcial e objetiva pela equipe, os quais em todas as etapas da auditoria procura envolver todos os servidores, incluindo, gestores e não gestores. Também pode ser decorrente das ações relacionadas a auditoria e consultoria que geram efeito multiplicador que perpassa toda a organização, ultrapassando a figura do gestor, exclusivamente, seja ele auditado ou não, além dos demais servidores da tribunal.

Por fim, não se vislumbrou, no momento, necessidade de implementação de novas ações para melhoria dos indicadores, **haja vista a maioria deles estarem entre 77% a 88% e o indicador geral (84,24%), apesar de um decréscimo de 1,02%, ocupa a segunda melhor posição da série histórica desde 2018, conforme gráfico 3, item 3.4**, devendo-se manter as ações que já estão em curso, nos termos do Planejamento Anual da SEAUDI, aprovado pela Presidência e publicado na internet. Contudo, nada impede que a partir a aferição dos indicadores no próximo exercício sejam necessárias ações para manutenção ou incremento dos citados indicadores.

5. Encaminhamento

À SEAUDI para consideração, com sugestão de encaminhamento deste processo para ciência dos membros da Alta Administração do Tribunal para que os resultados aqui apresentados possam ser conhecidos, principalmente, o que consta da Tabela 10, pois a mesma traz a visão que o Tribunal possui em relação a Secretaria de Auditoria Interna.

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 (88,91%); veem positivamente o relacionamento entre auditores e auditados, conforme iGDQR (77,48%); vislumbram qualidade nos serviços da auditoria interna, segundo iQDQS (82,26%); e percebem qualidade na equipe de auditoria, opinião externada pelo iQDE (88,30%). Portanto, todos indicadores apresentaram scores considerados pela equipe bastantes expressivos.

Por fim, adiantamos que a Seção de Auditoria (Área Administrativa) - SEAUD fica à disposição para dúvidas e esclarecimentos sobre este relatório.

6 Referências

- DELOITTE, Touche Tohmatsu. Auditoria interna no Brasil. São Paulo: 2020. Disponível em: <<https://mundocorporativo.deloitte.com.br/auditoria-interna-no-brasil/>>. Acesso em: 07 out. 2021.
- DELOITTE, Touche Tohmatsu. Auditoria interna no Brasil. São Paulo: 2007. Disponível em: <<http://www.deloitte.com.br>>. Acesso em: 20 fev. 2017.
- THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna. Disponível em: <http://www.iiabrazil.org.br/new/IPPF.html>>. Acesso em: 20 mar. 2017.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 5. ed. - São Paulo, Atlas, 2002.
- MENDONÇA, Marina dos Santos. Auditoria Interna: um estudo de caso sobre a percepção dos auditados. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis - Faculdades Sudamérica). Cataguases, 2010, 38 p. Disponível em: <http://www.sudamerica.edu.br/arquivos_internos/publicacoes/Marina.pdf>. Acesso em: 25 jan 2017.
- MORAES, Mariele Santos. Percepção da auditoria interna por parte dos auditados: a opinião dos funcionários de uma entidade paraestatal. 2014. 47 f., il. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Ciências Contábeis)—Universidade de Brasília, Brasília, 2014.
- MORAIS, Maria Georgina da Costa Tamborino - A Importância da Auditoria Interna para a Gestão: Caso das Empresas Portuguesas. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CONTABILIDADE, 18., 2008, Gramado. Anais...Gramado: 2008. Disponível em: <<http://www.ccontabeis.com.br/18cbc/570.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2017.
- MORESI, Eduardo. Metodologia de Pesquisa. Universidade Católica de Brasília - UCB. Brasília - DF: 2003. Disponível em: <<http://www.inf.ufes.br/~pdcosta/ensino/2010-2-metodologia-de-pesquisa/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf>>. Acesso em 05 jan. 2017.
- SANTOS, Luzia do Socorro Araújo; MORAES, Rinaldo Ribeiro. A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA INTERNA NOS PROCESSOS FINANCEIROS: ESTUDO DE CASO NA DISTRIBUIDORA AMAZÔNIA. **Revista de Administração e Contabilidade - RAC**, [S.l.], v. 2, n. 4, set. 2015. ISSN 2358-1948. Disponível em: <<http://www.revistasfap.com/ojs3/index.php/rac/article/view/125>>. Acesso em: 08 fev. 2017.
- SANTOS, Jacira Alves dos; BUESA, Natasha Young. Auditoria Interna: Estudo de Caso na Empresa São Roque Supermercados Ltda. Revista Eletrônica Gestão e Negócios, São Paulo, v.5, n.1, 2014.
- BRASIL. Tribunal de Contas da União. Orientações para o Uso de Técnicas de Amostragem Probabilística em Auditorias. Brasília: TCU, Segecex, Secretaria de Métodos e Suporte ao Controle Externo(Semec), 2018. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/tecnicas-de-amostragem-para-auditorias.htm>>. Acesso em: 07 jan. 2017.
- RIBEIRO JÚNIOR, Paulo Justiniano. UFPR, Estatística. Disponível em: <<http://leg.ufpr.br/~paulojus/ce003/ce003/node5.html>>. Acesso em: 15 mai. 2023.
- WERNLI, Naomi Scuratovski. A importância da Auditoria Interna para Organizações.2013.65f.Dissertação(Mestrado em Economia)—Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre,2013.

DOMINGOS SÁVIO DE SOUZA ALVES
CHEFE DA SEÇÃO DE AUDITORIA - ÁREA ADMINISTRATIVA



Documento assinado eletronicamente por DOMINGOS SÁVIO DE SOUZA ALVES em 10/06/2024, às 15:20, 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&cv=1778152&crc=6260F04B, informando, caso não preenchido, o código verificador **1778152** e o código CRC **6260F04B**.