

**Ministério da Educação
Universidade Federal do Cariri
Auditoria Interna**



PROGRAMA DE GESTÃO E MELHORIA DA QUALIDADE DA AUDITORIA INTERNA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI – UFCA

**Juazeiro do Norte – CE
Dezembro - 2019**

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AI	AUDITORIA INTERNA
AUDIN	AUDITORIA INTERNA
CAE	<i>CHIEF AUDIT EXECUTIVE</i> (CHEFE DA AUDITORIA INTERNA)
CGU	CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
CONACI	CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO
IA-CM	<i>INTERNAL AUDIT CAPABILITY MODEL</i> (MODELO DE CAPACIDADE DA AUDITORIA INTERNA)
IFSP	INSTITUTO FEDERAL DE SÃO PAULO
PGMQ	PROGRAMA DE GESTÃO E MELHORIA DA QUALIDADE
UFCA	UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI
UFT	UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
UNIFAL	UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS
UNIFEI	UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Estrutura da avaliação interna das atividades da AUDIN/UFCA	6
Figura 2 – Estrutura da avaliação externa das atividades da AUDIN/UFCA	7
Figura 3 – Níveis e conceitos para classificação da capacidade da Auditoria Interna	12
Quadro 1 – Instituições habilitadas a realizar a avaliação por pares	7
Quadro 2 – Matriz de Avaliação dos Trabalhos de Auditoria Interna	12
Quadro 3 – Matriz de Capacidade da Auditoria Interna – Elementos	14
Quadro 4 – Matriz de Capacidade da Auditoria Interna – Geral	14
Quadro 5 – Modelo de Matriz de Capacidade de Auditoria Interna	16

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
2	APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA	4
3	OBJETIVOS DO PROGRAMA	5
4	DESCRIÇÃO DAS AVALIAÇÕES	5
4.1	AVALIAÇÕES INTERNAS	5
4.2	AVALIAÇÕES EXTERNAS	6
5	O MODELO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E MELHORIA DA AUDITORIA INTERNA	8
5.1	PROCEDIMENTOS E ETAPAS	8
5.2	AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS DA AUDITORIA INTERNA	8
5.2.1	Avaliação dos trabalhos na perspectiva da equipe da Auditoria Interna	8
5.2.2	Avaliação dos trabalhos na perspectiva do chefe da Auditoria Interna	8
5.2.3	Avaliação dos trabalhos na perspectiva da unidade auditada	9
5.3	AVALIAÇÃO PERIÓDICA	9
5.3.1	Avaliação dos gestores	9
5.3.2	Análise dos indicadores	9
5.4	ESCALA DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS DE AUDITORIA INTERNA	10
5.5	AVALIAÇÃO EXTERNA	11
	ANEXO I – Questionário de Avaliação dos Trabalhos – Auditoria Interna	18
	ANEXO II – Questionário de Avaliação dos Trabalhos – Chefe da Auditoria Interna ...	20
	ANEXO III – Questionário de Avaliação dos Trabalhos – Unidade Auditada	22
	ANEXO IV – Questionário de Avaliação da Auditoria Interna pelo Comitê de Governança e Riscos	24
	ANEXO V – Questionário de Autoavaliação para Validação de Órgão Externo	27

1 INTRODUÇÃO

Os novos e atuais normativos têm exigido dos órgãos públicos uma estrutura mais fortalecida, principalmente quanto à governança de seus processos, fazendo com que as auditorias internas estejam cada vez mais consolidadas e bem estruturadas para que possam auxiliar as organizações no cumprimento de suas responsabilidades de governança.

Para isso, é necessário que as auditorias internas estejam desenvolvendo suas funções com qualidade e operando mediante uma avaliação contínua de melhoria de sua eficiência e eficácia.

Estudos dos organismos internacionais ligados à área de auditoria interna tendem a comprovar que a avaliação da qualidade e melhoria da Auditoria Interna, por meio de um programa estruturado e bem desenvolvido, é de fundamental importância para aumentar a credibilidade e a objetividade da auditoria interna e conseqüentemente permite que os trabalhos desenvolvidos apresentem maior asseguração e confiabilidade aos gestores da instituição.

Pensando nisso foi formado um grupo de estudos envolvendo as Auditorias Internas da Universidade Federal do Tocantins – UFT e da Universidade Federal de Alfenas – UNIFAL. Para o desenvolvimento dos trabalhos foram feitos levantamentos legislativos e de boas práticas para a elaboração do presente programa. Além das duas instituições já mencionadas, outras três (Universidade Federal do Cariri – UFCA, Universidade Federal de Itajubá – UNIFEI e Instituto Federal de São Paulo – IFSP) foram convidadas para integrar o grupo e viabilizar a aplicação das avaliações dos pares.

2 APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA

O Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ) da Auditoria Interna da Universidade Federal do Cariri (UFCA), foi desenvolvido considerando aspectos específicos da Auditoria Interna da UFCA, como seu tamanho, sua estrutura, seu quadro de pessoal e suas necessidades, tendo como objetivo estabelecer procedimentos permanentes cuja finalidade é avaliar a qualidade, produzir informações gerenciais e promover ações que busquem a melhoria contínua dos processos de trabalho e dos produtos originados das ações de auditoria desenvolvidas pela equipe da Audin da UFCA.

As avaliações e demais procedimentos de certificação e melhoria da qualidade propostos pelo PGMQ – AUDIN/UFCA compreendem todas as etapas das ações de auditoria – planejamento, execução, relatoria e monitoramento – bem como os aspectos relacionados ao atingimento dos objetivos globais das atividades de auditoria, à conformidade dos processos de trabalho com as normas vigentes, às boas práticas nacionais e internacionais aplicáveis e à postura profissional dos auditores internos.

O PGMQ – AUDIN/UFCA deve servir como ferramenta fundamental para a manutenção da qualidade e desenvolvimento da auditoria interna e os resultados decorrentes da sua implementação deverão auxiliar na identificação das necessidades de capacitação e de oportunidades para aprimoramento dos processos de auditoria conduzidos pela Auditoria Interna da UFCA.

O Programa poderá ser revisto e atualizado à medida que a unidade de Auditoria Interna

progredir ou ocorrerem mudanças no âmbito de suas atividades, visando a garantia da continuidade das operações com eficácia e eficiência, assegurando que o Programa continue agregando valor às atividades da instituição.

3 OBJETIVOS DO PROGRAMA

O objetivo geral do PGMQ – AUDIN/UFCA é avaliar a qualidade e a melhoria contínua dos trabalhos, tanto em nível individual quanto da equipe da AUDIN da UFCA como um todo, abrangendo todas as fases da atividade de auditoria governamental, quais sejam: processos de planejamento, de execução dos trabalhos, de comunicação dos resultados e de monitoramento.

O Programa apresenta ainda os seguintes objetivos específicos:

- Identificar oportunidades de aprimoramento dos processos de auditoria;
- Identificar necessidades de capacitação dos auditores internos;
- Avaliar o desempenho da Auditoria Interna por meio de indicadores previamente definidos;
- Supervisionar os processos de auditoria interna;
- Analisar a conduta ética dos auditores internos;
- Realizar avaliações internas e regulares dos trabalhos da auditoria interna;
- Realizar avaliações externas independentes e regulares dos trabalhos da auditoria interna;
- Permitir que a Auditoria Interna e a Gestão Superior tenham uma visão consolidada das atividades e do papel da Auditoria Interna da UFCA.

4 DESCRIÇÃO DAS AVALIAÇÕES

O Programa está estruturado em avaliações internas e externas, sendo definidas de acordo com os agentes envolvidos nas atividades de avaliação.

4.1 AVALIAÇÕES INTERNAS

As avaliações internas, divididas em periódicas e avaliações dos trabalhos, constituem-se por um conjunto de procedimentos que têm a finalidade de verificar junto à equipe de auditores internos, às unidades auditadas e ao Comitê de Governança e Riscos da Universidade a qualidade dos trabalhos realizados pela Auditoria Interna bem como o comportamento ético dos auditores internos.

As avaliações periódicas que possuem caráter inerente à Auditoria Interna serão operacionalizadas por meio de processos destinados a estimar o atingimento dos objetivos da Unidade, com a utilização de indicadores de desempenho definidos pela equipe de auditores internos, que poderão ser variáveis de acordo com o grau de maturidade da Auditoria Interna da

UFCA.

Já as avaliações periódicas cujo caráter é inerente ao Comitê de Governança e Riscos será realizada ao final de cada exercício, com vistas a obter informações sobre a percepção geral da atuação da AUDIN e os atingimentos dos objetivos da auditoria.

A avaliação dos trabalhos da auditoria interna será realizada sempre que houver a conclusão de uma atividade de auditoria e em três fases distintas: 1 – pela equipe executora; 2 – pelo coordenador da equipe; 3 – pelo responsável pela unidade auditada. Essas avaliações têm a finalidade de assegurar a qualidade geral dos trabalhos realizados, bem como o desempenho e a postura da equipe de auditores que participaram das atividades desenvolvidas.

A Figura 1 mostra a estrutura de avaliação interna das atividades da AUDIN da UFCA.

Figura 1 – Estrutura da avaliação interna das atividades da AUDIN/UFCA



Fonte: Elaborado pela AUDIN/UFCA

4.2 AVALIAÇÕES EXTERNAS

As avaliações externas caracterizam-se por possuir o objetivo principal de assegurar a percepção geral do valor agregado pela Auditoria Interna por meio do exame dos planos, políticas, procedimentos e práticas de auditoria interna sistematizados, definidos, padronizados e utilizados durante a realização dos trabalhos da unidade.

As avaliações estão relacionadas com toda a atividade desenvolvida pela AUDIN em um determinado período e não somente com um trabalho específico de avaliação e serão realizadas de acordo com os parâmetros definidos pelo IA-CM por meio de uma autoavaliação que deverá ser validada por um órgão externo e independente, que no caso da AUDIN da UFCA será a Regional da Controladoria-Geral da União no Ceará.

Essa validação ocorrerá a cada cinco anos e os avaliadores externos deverão expressar uma opinião sobre toda a gama de garantia dos trabalhos realizados pela autoridade de auditoria interna, além de concluir sobre a eficiência e eficácia da atividade de auditoria interna na execução de suas

funções e sobre o cumprimento das expectativas das partes interessadas.

Além disso, três anos após a validação pela CGU, a AUDIN também deve ser avaliada por seus pares, ou seja, outras Universidades ou Institutos Federais que tenham unidades de auditoria interna com nível de maturidade comprovadamente semelhante ou superior, e que sejam capazes de assegurar a qualidade da AUDIN da UFCA. Estão habilitadas a realizar a avaliação por pares as instituições constantes do quadro abaixo, que deverão apresentar comprovação de que atendem aos requisitos necessários para efetuar a avaliação.

Quadro 1 – Instituições habilitadas a realizar a avaliação por pares

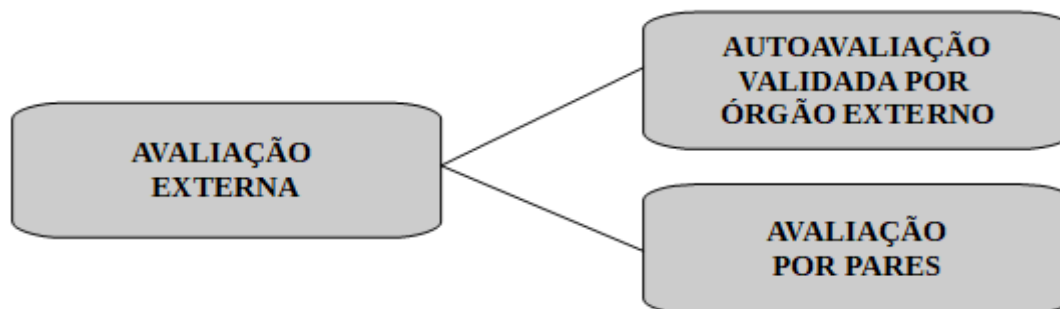
INSTITUIÇÃO	QUANTIDADE DE SERVIDORES DA AUDITORIA INTERNA	CONTATO	VINCULAÇÃO HIERÁRQUICA DA AUDITORIA INTERNA
Instituto Federal de São Paulo – IFSP	2		
Universidade Federal de Alfenas – Unifal	3	(35) 3701-9009	Conselho Superior Universitário – Consuni
Universidade Federal de Itajubá – Unifei	4		
Universidade Federal do Cariri – UFCA	4	(88) 3221-9490	Reitoria
Universidade Federal do Tocantins – UFT	4	(63) 3229-4111	Conselho Superior Universitário – Consuni

Fonte: Elaborado pela AUDIN/UFCA

A avaliação pelos pares deve ser capaz de avaliar se as políticas e os procedimentos escritos, abrangendo questões técnicas e administrativas, estão formalmente documentados para orientar a equipe de auditoria quanto à observância das atribuições da unidade, do código de ética, das normas e das políticas escritas, com o objetivo de cumprir as responsabilidades descritas no Estatuto e no Manual de Auditoria Interna, bem como atender às expectativas das partes interessadas. Deve avaliar ainda se a atividade de auditoria interna agrega valor e contribuem para a melhoria das operações da organização e se os recursos destinados para a atividade de auditoria interna são eficientes e efetivamente utilizados.

A Figura 2 mostra a estrutura de avaliação externa das atividades da Audin da UFCA.

Figura 2 – Estrutura da avaliação externa das atividades da AUDIN



Fonte: Elaborado pela AUDIN/UFCA

5 O MODELO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E MELHORIA DA AUDITORIA INTERNA

5.1 PROCEDIMENTOS E ETAPAS

As avaliações e demais procedimentos que visam garantir a melhoria da qualidade proposta no PGMQ-AUDIN/UFCA compreendem todas as etapas do processo de auditoria (planejamento, execução, relatoria e monitoramento), os aspectos relacionados ao atingimento dos objetivos globais das atividades de auditoria, a conformidade dos processos de trabalho com as normas vigentes, as boas práticas nacionais e internacionais aplicáveis e a postura profissional dos auditores internos.

Para as avaliações internas, conforme o modelo utilizado (IA-CM), serão utilizados como referência os elementos de planejamento do trabalho, execução do trabalho, relacionamento com a unidade auditada, comunicação dos resultados e preparo da equipe.

5.2 AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS DA AUDITORIA INTERNA

Na avaliação dos trabalhos da auditoria interna, os resultados serão obtidos por meio da percepção das unidades auditadas, do coordenador da equipe e dos membros da equipe, referente aos trabalhos realizados sendo que estas percepções serão coletadas por meio da aplicação de questionários específicos.

A metrificacão dos resultados será feita por elemento (planejamento do trabalho, execução do trabalho, relacionamento com a unidade auditada, comunicação dos resultados e preparo da equipe) e os resultados apurados formarão o resultado de cada questionário aplicado e de capacidade geral da auditoria interna.

5.2.1 Avaliação dos trabalhos na perspectiva da equipe da Auditoria Interna

Os membros da equipe farão a avaliação de cada trabalho que tenham participado sempre que o relatório final for encaminhado à unidade auditada. A avaliação será feita com base na estrutura dos elementos que compõem o conjunto de itens da avaliação. Tais itens serão avaliados de acordo com a escala dada em cada questionário. O modelo do questionário encontra-se no Anexo I (QATAUDIN).

5.2.2 Avaliação dos trabalhos na perspectiva do chefe da Auditoria Interna

A atuação da equipe de auditoria interna em cada trabalho desenvolvido será avaliada pelo coordenador da auditoria interna sempre que o relatório final for encaminhado à unidade auditada, com base na estrutura dos elementos que compõem o conjunto de itens da avaliação. Tais itens serão avaliados de acordo com a escala dada em cada questionário. O modelo do questionário encontra-se no Anexo II (QATC).

5.2.3 Avaliação dos trabalhos na perspectiva da unidade auditada

A avaliação de cada trabalho na perspectiva da unidade auditada será obtida por meio da aplicação de questionário estruturado e específico, encaminhado ao responsável pela unidade auditada, com o objetivo de avaliar a ação com base nos mesmos elementos (planejamento do trabalho, execução do trabalho, relacionamento com a unidade auditada, comunicação dos resultados e preparo da equipe), sendo que cada elemento é composto por um conjunto não uniforme de itens que serão avaliados considerando a escala de avaliação definida.

O questionário aplicado será o modelo constante do Anexo III (QATUA).

5.3 AVALIAÇÃO PERIÓDICA

A avaliação periódica será realizada de duas maneiras distintas; uma será por meio da aplicação de questionário estruturado aos gestores integrantes do Comitê de Governança e Riscos e a outra será pela análise dos resultados dos indicadores definidos pela equipe da Auditoria Interna.

Os indicadores definidos poderão sofrer alterações, de acordo com o nível de maturidade da Auditoria Interna.

5.3.1 Avaliação dos gestores

A avaliação dos gestores será realizada bianualmente e obtida por meio da aplicação de questionário estruturado e específico, encaminhado aos integrantes do Comitê de Governança e Riscos, a fim de avaliar a percepção com base em elementos compostos por um conjunto de itens que serão avaliados considerando a escala de avaliação definida.

A visão dos gestores tem a finalidade de verificar se a Auditoria Interna está desempenhando seu papel de fortalecer a gestão e auxiliar a instituição no cumprimento de suas responsabilidades de governança.

O questionário aplicado será o modelo constante no Anexo IV (QAG).

5.3.2 Análise dos indicadores

A avaliação da qualidade da Auditoria Interna com base nos indicadores será feita anualmente e os indicadores serão definidos e mensurados pela equipe de auditores internos, com a finalidade de obter um diagnóstico da situação da unidade e, dependendo do resultado dos indicadores, apresentar à alta gestão um plano de ações corretivas.

Os indicadores inicialmente definidos são os seguintes:

INDICADOR: HORAS DE TREINAMENTO	
CATEGORIA	Pessoas
OBJETIVO	Quantidade de horas investidas no treinamento e capacitação dos auditores internos
META	40 horas anuais por auditor
METRIFICAÇÃO	Quanto mais horas de treinamento, melhor
PERIODICIDADE	Anual

INDICADOR: RECOMENDAÇÕES ATENDIDAS	
CATEGORIA	Eficiência
OBJETIVO	Quantidade de recomendações atendidas do estoque
META	75%
METRIFICAÇÃO	Quanto mais recomendações atendidas, melhor
PERIODICIDADE	Mensal

INDICADOR: CUMPRIMENTO DO PAINT	
CATEGORIA	Eficiência
OBJETIVO	Quantidade de ações do Paint planejadas e executadas durante o exercício
META	90%
METRIFICAÇÃO	Quanto mais ações cumpridas, melhor
PERIODICIDADE	Anual

INDICADOR: EMISSÃO DE RELATÓRIO	
CATEGORIA	Eficiência
OBJETIVO	Quantidade de dias necessária para emitir o relatório final após a realização da reunião de busca conjunta de soluções
META	10 dias
METRIFICAÇÃO	Quanto menos dias, melhor
PERIODICIDADE	Mensal

INDICADOR: BENEFÍCIOS NÃO FINANCEIROS	
CATEGORIA	Eficiência
OBJETIVO	Diminuição do grau de risco dos processos analisados nos trabalhos de auditoria
META	20% do risco inerente
METRIFICAÇÃO	Quanto menor o risco residual, melhor
PERIODICIDADE	Anual

INDICADOR: BENEFÍCIOS FINANCEIROS	
CATEGORIA	Financeiro
OBJETIVO	Gastos indevidos evitados e/ou valores recuperados com a implementação das recomendações
META	3 recomendações dentre as que apresentam possível benefício financeiro
METRIFICAÇÃO	Quanto mais recomendações com benefícios financeiros implementadas, melhor
PERIODICIDADE	Anual

5.4 – ESCALA DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS DE AUDITORIA INTERNA

Quanto ao resultado apurado na realização da avaliação interna, a partir da escala estabelecida, a cada nível possível de ser identificado corresponde o seguinte diagnóstico:

- **Introdutório:** prática inexistente, não implementada ou não funcional. Considera-se em fase introdutória quando forem observados que os mecanismos e instrumentos utilizados estão parcialmente presentes, mas não são suficientes e não atendem as necessidades dos envolvidos;
- **Emergente:** Prática realizada de maneira informal, esporádica e eventual em algumas situações, áreas ou aspectos. Considera-se emergente quando forem

observados que os mecanismos e instrumentos necessários são parcialmente suficientes, mas não atendem regularmente as necessidades dos envolvidos;

- **Estabilizado:** Prática realizada de acordo com normas e padrões de forma intermitente. Considera-se estabilizada quando forem observados que os mecanismos e instrumentos necessários, são parcialmente suficientes e atendem regularmente as necessidades dos envolvidos;
- **Progressivo:** Prática realizada de acordo com normas e padrões definidos na maior parte das vezes. Considera-se em fase progressiva quando forem observados que os mecanismos e instrumentos necessários são suficientes e atendem satisfatoriamente as necessidades dos envolvidos;
- **Avançado:** Prática realizada de acordo com normas e padrões definidos. Considera-se em fase avançada quando forem observados que os mecanismos e instrumentos necessários são suficientes e adequados e atendem plenamente as necessidades dos atores envolvidos.

Para chegar a esses conceitos, que variam numa escala de níveis de 0 a 4, há a apuração dos índices em cada questionário e também no conjunto deles. Cada questionário é composto por um conjunto de elementos, os quais agregam um conjunto de itens de avaliação.

Os questionários serão avaliados segundo um conjunto de fórmulas, resultando nos seguintes índices:

I. Índice de cada Elemento do Questionário

$$IEQ = \frac{\Sigma \text{ dos pontos atribuídos a cada item do elemento}}{(\text{qtd. de itens do elemento} - \text{qtd. de itens com valor } 0) \times 4} \times 100$$

Onde: IEQ = Índice de cada Elemento do Questionário

II. Índice de cada Questionário

$$IQ = \frac{\Sigma IEQ}{QE} \quad \text{Onde: } IQ = \text{Índice de cada Questionário}$$

IEQ = Índice de cada Elemento do Questionário
QE = Quantidade de Elemento do Questionário

III. Índice Geral de Avaliação dos Trabalhos de Auditoria Interna

$$IGAT = \frac{\Sigma IQ}{QQA} \quad \text{Onde: } IGAT = \text{Índice Geral de Avaliação dos Trabalhos}$$

IQ = Índice de cada Questionário
QQA = Quantidade de Questionários Aplicados

Os resultados das avaliações, conforme os questionários aplicados, relativamente a cada elemento do IGAT, serão interpretados numa escala para a definição do nível de qualidade dos trabalhos da auditoria interna, conforme demonstrado a seguir:

Quadro 2 – Matriz de Avaliação dos Trabalhos de Auditoria Interna

NÍVEIS DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DOS TRABALHOS DE AUDITORIA INTERNA					
	NÍVEL 01	NÍVEL 02	NÍVEL 03	NÍVEL 04	NÍVEL 05
	INTRODUTÓRIO	EMERGENTE	ESTABILIZADO	PROGRESSIVO	AVANÇADO
NÍVEL DE QUALIDADE DA AÇÃO DE AUDITORIA	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100,00

Fonte: PAQMAI-STJ

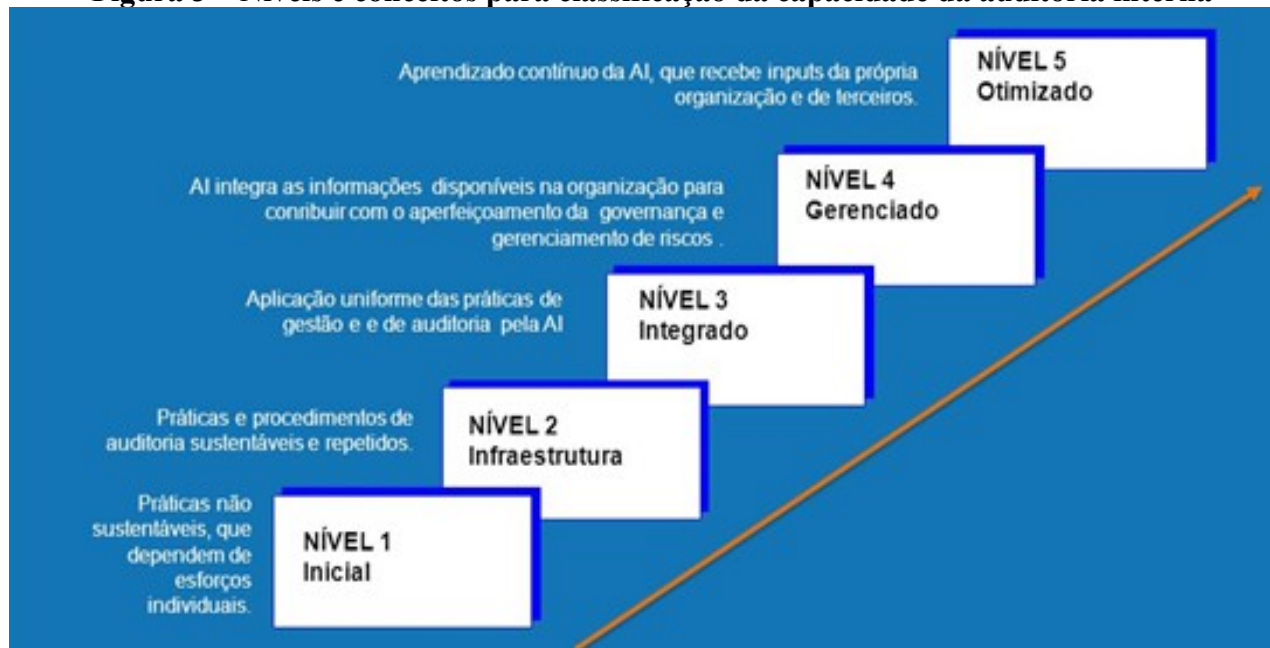
5.5 AVALIAÇÃO EXTERNA

A avaliação externa é um processo de avaliação da qualidade da Auditoria Interna que tem a função de verificar a conformidade da atuação da Audin com os padrões normativos e operacionais estabelecidos, sua eficiência e eficácia e seu valor agregado, fornecendo diagnósticos que apontem boas práticas que merecem ser disseminadas ou fragilidades que devem ser mitigadas.

Essa avaliação ocorrerá na perspectiva da própria auditoria interna e deverá ser validada por um órgão externo (CGU) a cada cinco anos. Além disso, deve ser verificada pelos seus pares a cada três anos após a validação pela CGU.

Nesta avaliação, a estrutura do questionário obedecerá a estrutura do IA-CM, com seus elementos e subelementos, bem como o relacionamento com os seus níveis de capacidade, conforme demonstrado na Figura 3 que vem a seguir.

Figura 3 – Níveis e conceitos para classificação da capacidade da auditoria interna



Fonte: Conaci 2015 – O Sistema de Controle Interno no Brasil: Avaliação e Desenvolvimento da Função de Auditoria Interna na Administração Pública

Por se tratar de uma avaliação de alta complexidade, deverá ser realizada por uma equipe de servidores da Audin especialmente designada em portaria e as evidências devem permanecer elencadas em processo administrativo próprio autuado para fins de avaliação.

O modelo do questionário desta avaliação será o demonstrado no Anexo V (QAA).

Os níveis de capacidade demonstrados na Figura 3 são assim classificados:

- **Inicial:** as práticas da auditoria interna são informais e esporádicas e não são sustentáveis no tempo e por ocasião das mudanças de gestão da organização se tornam dependentes do esforço individual dos colaboradores;
- **Infraestrutura:** as práticas e procedimentos da auditoria interna são sustentáveis e repetidos ao longo de sua atuação;
- **Integrado:** são aplicadas práticas profissionais de auditoria interna e de gestão da atividade;
- **Gerenciado:** a auditoria interna integra as informações da organização para aprimorar a governança e a gestão de riscos;
- **Otimizado:** a auditoria interna é referência interna e externa de contínua aprendizagem.

Para chegar a esses conceitos, que variam numa escala de níveis de 0 a 4, há a apuração dos índices em cada questionário e também no conjunto deles. Cada questionário é composto por um conjunto de elementos, os quais agregam um conjunto de itens de avaliação.

Os questionários serão avaliados segundo um conjunto de fórmulas, resultando nos seguintes índices:

I. Índice de cada Elemento do Questionário

$$IEQ = \frac{\Sigma \text{ dos pontos atribuídos a cada item do elemento}}{(\text{qtd. de itens do elemento} - \text{qtd. de itens com valor } 0) \times 4} \times 100$$

Onde: IEQ = Índice de cada Elemento do Questionário

II. Índice de cada Questionário

$$IQ = \frac{\Sigma IEQ}{QEQ}$$

Onde: IQ = Índice de cada Questionário
IEQ = Índice de cada Elemento do Questionário
QEQ = Quantidade de Elemento do Questionário

III. Índice Geral de Capacidade

$$IGC = \frac{\Sigma IQ}{QQA}$$

Onde: IGAT = Índice Geral de Avaliação dos Trabalhos
IQ = Índice de cada Questionário
QQA = Quantidade de Questionários Aplicados

Os resultados das avaliações, conforme os questionários aplicados, relativamente a cada

elemento do IGC, serão interpretados numa escala para a definição do nível de capacidade em que se encontra a auditoria interna, conforme demonstrado a seguir.

Quadro 3 – Matriz de Capacidade de Auditoria Interna – Elementos

ELEMENTOS	NÍVEIS DE CAPACIDADE				
	Nível 01	Nível 02	Nível 03	Nível 04	Nível 05
	Inicial	Infraestrutura	Integrado	Gerenciado	Otimizado
Serviços e Papel	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Gestão de Pessoas	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Práticas Profissionais	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Gestão de Desempenho e <i>Accountability</i>	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Relações Organizacionais e Cultura	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Estrutura de Governança	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0

Fonte: PAQMAI-STJ

Quadro 4 – Matriz de Capacidade da Auditoria Interna – Geral

	NÍVEIS DE CAPACIDADE				
	Nível 01	Nível 02	Nível 03	Nível 04	Nível 05
	Inicial	Infraestrutura	Integrado	Gerenciado	Otimizado
Média dos elementos	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0

Fonte: PAQMAI-STJ

Para que a auditoria interna realize a autoavaliação, é necessário o conhecimento dos elementos que compõem a estrutura do IA-CM e por isso eles serão descritos a seguir.

Elemento 1 – Serviços e Função da Auditoria Interna

O papel – fornecer avaliações independentes e objetivas para ajudar a organização a atingir seus objetivos e melhorar as operações – é encontrado em algum grau na maioria das atividades de IA no setor público.

Os meios ou serviços fornecidos variam entre diferentes jurisdições e ambientes.

Os serviços prestados geralmente são baseados nas necessidades da organização e na autoridade, escopo e capacidade da atividade de IA.

Os serviços incluem a prestação de garantia e aconselhamento e podem consistir em auditorias de transações, conformidade, sistemas, processos, operações, desempenho, informações e tecnologias relacionadas e demonstrações financeiras e sistemas.

Elemento 2 – Gestão de Pessoas

O processo de criação de um ambiente de trabalho que permite que as pessoas realizem o melhor de suas habilidades. O processo começa quando um trabalho é definido conforme necessário.

Gestão de pessoas inclui:

- a. Identificar atributos específicos e desenvolver descrições de trabalho claras;
- b. Recrutar pessoas apropriadas através de um processo de seleção apropriado;
- c. Identificar requisitos de trabalho e objetivos de trabalho com base em padrões de desempenho, resultados e medidas;

- d. Fornecer orientação eficaz, educação continuada, desenvolvimento profissional e treinamento;
- e. Fornecer *coaching* e *feedback* contínuos;
- f. Projetar sistemas eficazes de compensação e reconhecimento;
- g. Proporcionar oportunidades adequadas de promoção e de desenvolvimento de carreira.

Elemento 3 – Práticas Profissionais

Reflete o plano de fundo completo de políticas, processos e práticas que permitem que a atividade de AI seja realizada de forma eficaz e com proficiência e devido zelo profissional.

Refere-se à capacidade da atividade de AI de alinhar-se com as prioridades da organização e as estratégias de gerenciamento de risco e contribuir para a melhoria contínua da atividade de AI e da organização.

Inclui o desenvolvimento e manutenção de um programa de garantia de qualidade e melhoria.

Elemento 4 – Gestão de Desempenho e *Accountability*

Refere-se às informações necessárias para gerenciar, conduzir e controlar as operações da atividade de AI e contabilizar seu desempenho e resultados.

Refere-se à identificação e comunicação de informações suficientes e relevantes para permitir que as pessoas desempenhem suas responsabilidades designadas.

Inclui a gestão de sistemas de informação relevantes e informações de desempenho financeiras e não financeiras (operacionais e de programas).

Inclui os procedimentos para gerenciar e proteger a integridade dos dados e para produzir e apresentar as informações e resultados apropriados quando necessário.

Refere-se a informar sobre a eficácia da atividade de AI às partes interessadas relevantes e ao público.

Elemento 5 – Relações Organizacionais e Cultura

Refere-se à estrutura organizacional e ao gerenciamento interno e relacionamentos dentro da própria atividade de AI.

Inclui os relacionamentos do CAE¹ com a gerência sênior e como parte da equipe de gerenciamento.

Refere-se às relações da atividade de AI com outras unidades da organização, tanto dentro da infraestrutura administrativa quanto como parte do regime de gerenciamento.

Inclui como as políticas, os processos e as práticas da organização são interpretadas e podem afetar a capacidade da atividade de AI de acessar as informações e as pessoas necessárias na condução de seu trabalho.

Refere-se aos relacionamentos internos e à cultura interna e ao ambiente da organização, e como esses relacionamentos e a cultura organizacional podem afetar as principais partes interessadas e outras pessoas de fora da organização.

Refere-se a relacionamentos com outros grupos de revisão, incluindo o auditor externo.

Elemento 6 – Estruturas de Governança

1 Sigla para **Chief Audit Executive**. Na estrutura da UFCA, corresponde ao Chefe da Auditoria Interna.

Inclui a relação de reportes (administrativo e funcional) do CAE e como a atividade de AI se enquadra na estrutura organizacional e de governança da entidade.

Inclui os meios pelos quais a independência e a objetividade da atividade AI são asseguradas; por exemplo, por meio de seu mandato, autoridade legislada e/ou órgão de supervisão, como um comitê de auditoria.

Refere-se às políticas e processos estabelecidos para apoiar e suprir de recursos a atividade de AI e, assim, contribuir para sua eficácia e independência.

Inclui como as políticas, os processos e as práticas da organização são interpretadas e podem afetar a capacidade da atividade de AI de acessar as informações e as pessoas necessárias na condução de seu trabalho.

Refere-se aos relacionamentos internos e à cultura interna e ao ambiente da organização, e como esses relacionamentos e a cultura organizacional podem afetar as principais partes interessadas e outras pessoas de fora da organização.

Conhecidos os elementos da estrutura do IA-CM, é necessário ainda que a equipe avaliadora saiba sua relação com os subelementos dentro da matriz, a fim de posicionar a unidade de auditoria interna de acordo com a avaliação, podendo assim emitir relatório preciso com informações necessárias para a definição das metas da unidade.

Quadro 5 – Modelo de Matriz de Capacidade de Auditoria Interna

ELEMENTOS DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA						
	Serviços e papel da auditoria interna	Gestão de pessoas	Práticas profissionais	Gestão de desempenho e <i>Accountability</i>	Relações organizacionais e cultura	Estruturas de governança
NÍVEIS DE CAPACIDADE	SUBELEMENTOS DE AVALIAÇÃO					
NÍVEL 5 Otimizado	AI reconhecida como agente chave de mudança	Envolvimento da Liderança com Organismos Profissionais; Projeção da Força de Trabalho	Melhoria Contínua nas Práticas Profissionais; Planejamento Estratégico na Auditoria Interna	Relatório Público sobre a Efetividade da Auditoria Interna	Relacionamentos Efetivos e Contínuos	Independência, Poder e Autoridade da Auditoria Interna
NÍVEL 4 Gerenciado	Garantia Geral de Governança; Gerenciamento de Riscos e Controle	AI contribui para o desenvolvimento da gestão; AI suporta Organismos Profissionais; Planejamento da Força de Trabalho	Estratégia de Auditoria Alavanca a Gestão de Risco na Organização	Integração de medidas qualitativas e quantitativas de desempenho	CAE Aconselha e Influencia o Gerenciamento de Nível Superior	Supervisão Independente da Atividade de AI; Reporte do CAE à autoridade de nível superior
NÍVEL 3 Integrado	Serviços de consultoria; Auditorias	Construindo equipes e desenvolvendo	Estrutura de Gerenciamento da	Medidas de Desempenho; Informação de	Coordenação com outros grupos de	Supervisão de Gestão da Atividade de

	de desempenho	competências; Pessoal profissionalmente qualificado; Coordenação da força de trabalho	Qualidade; Planos de Auditoria Baseados no Risco	custo; Relatórios de gerenciamento de auditoria interna	revisão; AI como Componente da Equipe de Gerenciamento Organizacional	AI; Mecanismos de Financiamento
NÍVEL 2 Infraestrutura	Auditoria de Conformidade	Desenvolvimento profissional individual; Pessoas Qualificadas Identificadas e Recrutadas	Estruturas de Práticas Profissionais e Processos; Plano de Auditoria Baseado em Prioridades da Gestão/Partes interessadas	Orçamento Operacional da Auditoria Interna; Plano de Negócios de Auditoria Interna	Gerenciamento dentro da Atividade de AI	Acesso total às informações, ativos e pessoas da organização; Estabelecendo as linhas de reporte
NÍVEL 1 Inicial	Atividade de AI Ad hoc e não estruturada; auditorias únicas isoladas ou revisões de documentos e transações para verificar correção e conformidade; saídas dependentes das habilidades de indivíduos específicos que ocupam a posição; não existem práticas profissionais específicas que não sejam aquelas fornecidas por associações profissionais; financiamento aprovado pela administração, conforme necessário; ausência de infraestrutura; os auditores provavelmente fazem parte de uma unidade organizacional maior, não tendo a unidade própria de AI; nenhuma capacidade estabelecida; portanto, não há áreas estabelecidas de processos-chave.					

Fonte: PAQMAI-STJ (Adaptado)

ANEXO I

QATAUDIN – Questionário de Avaliação dos Trabalhos – Auditoria Interna

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS – AUDITORIA INTERNA						
PROCESSO Nº						
ASSUNTO						
UNIDADE AUDITADA PRINCIPAL DO TRABALHO						
1 - PLANEJAMENTO DO TRABALHO						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.1 - A equipe tinha conhecimento preliminar do objeto ou buscou previamente informações para conhecê-lo de forma satisfatória e suficiente para o planejamento do trabalho						
1.2 - A interlocução com a unidade auditada ou responsáveis, quando necessária para o planejamento, foi conduzida de forma satisfatória						
1.3 - Os prazos destinados, em todas as etapas da realização da auditoria, foram compatíveis com natureza e com a profundidade das tarefas desenvolvidas						
1.4 - O planejamento foi estruturado e documentado (programa de auditoria, matriz de planejamento, matriz de achados, etc) de forma a servir de guia para a realização da auditoria e a permitir verificações posteriores						
1.5 - O planejamento fixou os procedimentos a serem realizados no trabalho e as técnicas a serem utilizadas para o atingimento dos objetivos						
2 - EXECUÇÃO DO TRABALHO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.1 - O trabalho foi supervisionado, tendo sido efetuados os registros formais da supervisão						
2.2 - O programa de auditoria, contemplando a matriz de planejamento, foi submetido à supervisão para aprovação						
2.3 - Houve revisão, por parte da própria equipe, dos procedimentos em todas as etapas do trabalho						
2.4 - A distribuição das tarefas entre os membros da equipe ocorreu de forma adequada e pertinente para o desenvolvimento dos trabalhos						
2.5 - A escolha da forma de contato com as unidades auditadas para dirimir dúvidas e buscar confirmações adicionais foi feita de forma adequada e tempestiva, garantindo fluidez no andamento dos trabalhos						
2.6 - A definição da estrutura do relatório e dos pontos relevantes que seriam contemplados foi precedida de discussão entre os membros e com base nas informações levantadas ou coletadas						
2.7 - Os registros, papéis de trabalho e demais documentos que embasam as análises e conclusões foram arquivados digitalmente ou de forma apropriada e estão acessíveis						
2.8 - Os procedimentos e exames de auditoria observam o planejado						
2.9 - As constatações relevantes do trabalho foram relacionadas em uma matriz de achados, com a identificação das causas ou possíveis causas para cada achado de forma apropriada com o escopo, objetivos e questões de auditoria						
2.10 - Os achados e as conclusões basearam-se em informações confiáveis e respaldaram-se em evidências consistentes, relevantes e suficientes						
2.11 - O coordenador apoiou a equipe durante toda a condução dos trabalhos e na interlocução com a unidade auditada quando foi necessário						
3 - RELACIONAMENTO COM A UNIDADE AUDITADA						

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.1 - A equipe não encontrou nenhum obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos advindos da unidade auditada ou de seus representantes						
3.2 - Foi realizada reunião de abertura dos trabalhos, quando foi explicitada para a unidade auditada o objetivo, o escopo, as etapas e os prazos relacionados ao trabalho programado						
3.3 - Na condução dos trabalhos, foi dada ampla oportunidade aos responsáveis da unidade auditada para interagir com os membros da equipe para esclarecer dúvidas ou outras necessidades						
3.4 - O coordenador se colocou disponível para a interlocução da unidade auditada nos momentos oportunos durante a realização dos trabalhos						
4 - COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.1 - A versão preliminar do relatório foi encaminhada para conhecimento e observação da unidade auditada em tempo razoável para manifestação						
4.2 - O relatório de auditoria contemplou adequadamente o objetivo, as questões de auditoria, a metodologia, os achados e as conclusões						
4.3 - As evidências e registros relevantes foram devidamente referenciadas no texto do relatório						
4.4 - Foi elaborado um sumário executivo do relatório para comunicação aos <i>stakeholders</i> relevantes para o trabalho						
4.5 - A equipe debateu os pontos principais a serem levados em discussão na reunião de busca conjunta de soluções com a unidade auditada e seus representantes						
4.6 - As recomendações feitas à unidade auditada ou outras unidades da UFCA foram devidamente registradas no Estoque de Recomendações para acompanhamento de seu desenvolvimento						
4.7 - A versão preliminar do relatório recebeu revisão dos membros da equipe e do coordenador						
5 - PREPARO DA EQUIPE						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.1 - A equipe, individual ou coletivamente, detinha conhecimentos, habilidades e informações suficientes para o planejamento adequado do trabalho						
5.2 - A equipe, individual ou coletivamente, detinha conhecimentos, habilidades e informações suficientes para a execução adequada do trabalho						
5.3 - A equipe sentiu-se apoiada pelo coordenador da unidade						
5.4 - O objetivo, a abrangência e a importância do trabalho estavam claros para todos os membros da equipe						
5.5 - Os membros da equipe tinham plena consciência das vedações de suas prerrogativas na condução do trabalho de auditoria interna						

Fonte: PAQMAI-STJ (Adaptado)

ANEXO II

QATC – Questionário de Avaliação dos Trabalhos – Coordenador de Auditoria Interna

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS - COORDENADOR DA AUDITORIA INTERNA						
PROCESSO N°						
ASSUNTO						
UNIDADE AUDITADA PRINCIPAL DO TRABALHO						
1 - PLANEJAMENTO DO TRABALHO						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.1 - O coordenador participou e contribuiu ativamente no planejamento do trabalho realizado						
1.2 - A matriz de planejamento foi revisada e homologada pelo coordenador						
1.3 - O objetivo do trabalho e a expectativa da Auditoria Interna sobre ele foram debatidos preliminarmente pelo coordenador com a equipe						
1.4 - A escolha do tipo de auditoria foi debatida preliminarmente com os membros da equipe						
1.5 - Houve designação formal de equipe, dando pleno conhecimento à unidade auditada acerca da realização da ação de auditoria						
1.6 - A escolha do trabalho e a oportunidade de sua realização obedeceram ao PAINT ou foram apresentadas justificativas pertinentes e suficientes para sua realização, caso o trabalho não estivesse programado						
2 - EXECUÇÃO DO TRABALHO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.1 - O coordenador participou da reunião de abertura do trabalho com a unidade auditada						
2.2 - O coordenador apoiou a equipe durante toda a condução dos trabalhos e na interlocução com a unidade auditada, quando foi necessário						
2.3 - A equipe conduziu os trabalhos dentro dos parâmetros planejados, especialmente quanto a prazos, abrangência, profundidade e qualidade, apresentando justificativas, quando foram necessárias						
2.4 - Durante todas as fases do trabalho, foram observadas tanto as prerrogativas quanto as vedações à equipe de auditoria						
2.5 - O coordenador cuidou para garantir a independência funcional dos membros da equipe em relação ao trabalho realizado						
2.6 - As técnicas e procedimentos utilizados pela equipe estão em conformidade com os padrões e orientações para o tipo de trabalho realizado						
2.7 - A proposta de encaminhamento e as recomendações estão consistentes com as análises das situações encontradas, com a cadeia de responsabilidade e com as causas relacionadas ao problema identificado						
2.8 - As constatações, especialmente aquelas resultantes em recomendações à unidade auditada, estão baseadas em evidências apropriadas e suficientes						
2.9 - As constatações estão baseadas em amostra apropriada e suficiente para as generalizações e emissão das recomendações, quando cabíveis						
3 - RELACIONAMENTO COM A UNIDADE AUDITADA						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação

3.1 - O coordenador participou da reunião de abertura dos trabalhos, representando a unidade de auditoria e auxiliando a equipe na comunicação dos objetivos, escopo, etapas de trabalho etc à unidade auditada						
3.2 - O coordenador orientou os membros da equipe, de forma adequada e oportuna, quanto à importância de uma relação profissional mais participativa com os responsáveis pela unidade auditada						
3.3 - O coordenador se colocou disponível para a interlocução da unidade auditada nos momentos oportunos durante a realização dos trabalhos						
4 - COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.1 - A versão preliminar do relatório recebeu a revisão do coordenador da unidade de auditoria interna						
4.2 - O relatório de auditoria interna contemplou adequadamente o objetivo, as questões de auditoria, a metodologia, os achados e as conclusões						
4.3 - As evidências e registros relevantes foram devidamente referenciados no texto do relatório						
4.4 - O coordenador avaliou e decidiu, em conjunto com os membros da equipe, quais partes interessadas seriam comunicadas dos resultados e quais instrumentos (infográficos, painéis etc) seriam adotados para essa comunicação						
4.5 - O coordenador avaliou e decidiu, em conjunto com a equipe, acerca da conveniência e oportunidade de fazer a apresentação dos resultados do trabalho em reunião específica com a unidade auditada e seus representantes						
5 - PREPARO DA EQUIPE						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.1 - O coordenador certificou-se do preparo da equipe para a execução do trabalho e promoveu as condições necessárias e suficientes						
5.2 - A equipe, individual ou coletivamente, detinha conhecimentos, habilidades e informações suficientes para a execução adequada do trabalho						
5.3 - Foi dado adequado e suficiente apoio à equipe em todas as fases do trabalho pelo coordenador						
5.4 - Foram dadas as condições adequadas e suficientes para que a equipe pudesse desempenhar os trabalhos necessários e emitir opinião útil para a Administração						

Fonte: PAQMAI-STJ (Adaptado)

ANEXO III

QATUA – Questionário de Avaliação dos Trabalhos – Unidade Auditada

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS: UNIDADE AUDITADA						
PROCESSO Nº						
ASSUNTO						
UNIDADE AUDITADA PRINCIPAL DO TRABALHO						
1 - PLANEJAMENTO DO TRABALHO						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.1 - A unidade teve conhecimento, por intermédio do plano anual ou de comunicação específica da unidade de auditoria interna, da realização do trabalho objeto desta avaliação						
1.2 - Na ocasião da reunião de abertura da auditoria, a unidade auditada teve oportunidade de oferecer sugestões para a execução e desenvolvimento dos trabalhos						
1.3 - O objeto definido sobre o qual o trabalho da auditoria interna versou é relevante no contexto da unidade ou da UFCA						
1.4 - As questões mais relevantes da temática abordada no trabalho foram consideradas no planejamento dos trabalhos pela equipe de auditoria interna						
1.5 - A unidade recebeu ofício informando sobre o início dos trabalhos, o objeto da auditoria e a equipe responsável pelas análises						
2 - EXECUÇÃO DO TRABALHO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.1 - Foi realizada reunião de abertura dos trabalhos, oportunidade em que a equipe de auditoria interna esclareceu os pontos relevantes relacionados ao trabalho						
2.2 - A equipe de auditoria interna conduziu os trabalhos dentro dos parâmetros planejados e ajustados com a unidade, especialmente quanto a prazos, abrangência, profundidade e qualidade, comunicando os fatos relevantes surgidos durante a execução do trabalho						
2.3 - Durante todas as fases do trabalho, foram observadas tanto as prerrogativas quanto as vedações à equipe de auditoria						
2.4 - A unidade auditada teve a compreensão da necessidade de preservação da independência da equipe na condução dos trabalhos e apoiou as iniciativas que visavam a esse propósito						
2.5 - As informações requeridas pela equipe de auditoria mostraram-se pertinentes ao objeto auditado e ao escopo do trabalho realizado						
3 - RELACIONAMENTO COM A UNIDADE AUDITADA						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.1 - A unidade auditada colocou à disposição da equipe os documentos e informações solicitadas, não se observando qualquer obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos da auditoria interna advindos da unidade auditada ou de seus representantes						
3.2 - A reunião de abertura dos trabalhos atendeu às expectativas da unidade auditada, especialmente quanto à compreensão do objetivo, do escopo das etapas e dos prazos relacionados ao trabalho programado						

3.3 - Na condução dos trabalhos foi dada ampla oportunidade aos responsáveis da unidade auditada para interagir com os membros da equipe para esclarecer dúvidas ou outras necessidades							
3.4 - A unidade auditada sente-se satisfeita com a condução dos trabalhos pela equipe de auditoria							
4 - COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS							
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4		Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.1 - A versão preliminar do relatório foi encaminhada para conhecimento e observações da unidade auditada em tempo razoável para manifestação							
4.2 - O relatório de auditoria apresentou características relevantes para sua compreensão e efetividade tais como clareza, objetividade e conectividade entre causas e efeitos							
4.3 - As evidências e registros relevantes relativamente às constatações da equipe de auditoria foram devidamente referenciados no texto do relatório							
4.4 - A proposta de encaminhamento e as recomendações estão consistentes com as análises das situações encontradas, com a cadeia de responsabilidade e com causas relacionadas ao problema identificado							
4.5 - As constatações, especialmente aquelas resultantes em recomendações à unidade auditada, estão baseadas em evidências apropriadas e suficientes							
4.6 - Os prazos para o atendimento das recomendações propostos pela equipe de auditoria foram razoáveis e pertinentes com o grau de complexidade de implementação							
4.7 - As avaliações, conclusões e recomendações decorrentes do trabalho têm potencial para provocar melhorias nos processos de trabalho da unidade auditada							
5 - PREPARO DA EQUIPE							
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4		Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.1 - A equipe, individual ou coletivamente, demonstrou conhecimentos, habilidades e informações suficientes para a realização do trabalho de forma a adicionar valor aos processos de trabalho da unidade auditada							
5.2 - Os membros da equipe, quando demandados durante suas interações com os responsáveis pela unidade auditada, demonstraram bom conhecimento dos processos de trabalho da auditoria interna, das responsabilidades e prerrogativas dos auditores, do ambiente e contexto de trabalho da unidade auditada							
5.3 - Na visão da unidade auditada, a equipe foi bem supervisionada pelo coordenador da auditoria interna							
5.4 - As relações entre os auditores e os responsáveis pela unidade auditada ocorreram de forma respeitosa, cordial e sempre objetivando a melhor forma de realização dos trabalhos e o menor prejuízo para as atividades da unidade auditada							

Fonte: PAQMAI-STJ (Adaptado)

ANEXO IV

QACGR – Questionário de Avaliação da Auditoria Interna pelo Comitê de Governança e Riscos

AVALIAÇÃO DA AUDITORIA INTERNA PELO COMITÊ DE GOVERNANÇA E RISCOS						
OBJETIVO: Obter opinião dos gestores da UFCA quanto à atuação da auditoria interna, o relacionamento institucional e os resultados para a organização						
1 - SERVIÇOS E PAPEL DA AUDITORIA INTERNA						
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre os Serviços e Papel da Auditoria Interna usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.1 - A atividade de AI é reconhecida como influenciadora de mudanças positivas e melhoria contínua dos processos, dos resultados finais e da prestação de contas dentro da organização						
1.2 - A atividade de AI acrescenta valor influenciando a política organizacional e contribuindo para melhores decisões dos principais interessados						
1.3 - A organização aceita e usa o conhecimento dos auditores internos para melhorar processos de negócios e ajudar a alcançar os objetivos estratégicos						
1.4 - O monitoramento das recomendações da AI e das medidas adotadas é relevante para o desenvolvimento e o aperfeiçoamento dos processos de trabalho da minha unidade ou da organização						
1.5 - Os trabalhos da AI contribuem para a melhoria dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle do objeto auditado						
1.6 - Os trabalhos da AI influenciam para contribuir e manter as operações da unidade ou da UFCA mais eficientes, eficazes efetivas e de alto desempenho						
1.7 - Os trabalhos da AI contribuem para a prevenção, o impedimento e a detecção de atos ilegais ou violações de políticas, procedimentos ou requisitos estabelecidos em contratos e normas, na minha unidade ou na UFCA como um todo						
2 - PESSOAL DA AUDITORIA INTERNA						
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre o Pessoal da Auditoria Interna usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.1 - A equipe da auditoria interna se comunica de forma eficaz (oral, escrita e apresentações)						
2.2 - A equipe da auditoria interna, individual e/ou coletivamente, demonstra ser tecnicamente preparadas para os trabalhos que realizam						
2.3 - A equipe da auditoria interna demonstra estar atualizada com as mudanças nos modelos de gestão relevantes para a Universidade						
2.4 - A equipe da auditoria interna demonstra conhecimento adequado dos processos de negócio da minha unidade						
2.5 - O pessoal da auditoria interna apresenta adequadamente os problemas identificados e propõe soluções razoáveis e pertinentes						
2.6 - A atividade de auditoria interna é vista como uma fonte viável de profissionais qualificados que possam contribuir com o desenvolvimento das unidades da UFCA						
2.7 - O pessoal da auditoria interna compartilha conhecimento, experiências e perspectivas com as equipes de servidores de outras unidades da UFCA						
3 - PRÁTICAS PROFISSIONAIS DA AUDITORIA INTERNA						
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre as Práticas Profissionais da Auditoria Interna usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação

3.1 - Os relatórios da atividade de auditoria interna são precisos, objetivos, claros, concisos, construtivos, completos e oportunos						
3.2 - A atividade de AI contribui para a governança, o gerenciamento de riscos e os controles da organização, processa e agrega valor e promove melhorias para as operações da organização						
3.3 - A atividade de AI é estratégica e observa as boas práticas aplicadas no âmbito externo visando o aprendizado contínuo e a melhoria de sua atuação						
3.4 - Os trabalhos de auditoria são realizados com proficiência e o devido cuidado						
3.5 - A auditoria interna considera as prioridades das unidades e da administração no planejamento e no desenvolvimento de seus trabalhos						
4 - GESTÃO DE DESEMPENHO E ACCOUNTABILITY DA AUDITORIA INTERNA						
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre a Gestão de Desempenho e Accountability da Auditoria Interna usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.1 - O coordenador da auditoria interna se comunica de forma eficaz (oral, escrita e apresentações)						
4.2 - A auditoria interna estabelece planos anuais de auditoria para avaliar áreas ou tópicos que são significativos para a nossa instituição						
4.3 - A auditoria interna comunica suficientemente seus planos de auditoria à administração das áreas que são clientes dos trabalhos. Isso inclui os objetivos e escopo dos trabalhos						
4.4 - A auditoria interna promove efetivamente a ética e os valores apropriados da nossa organização						
4.5 - A auditoria interna avalia adequadamente a maturidade da governança institucional da organização						
4.6 - A auditoria interna avalia adequadamente a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos empregados pela administração para atingir os objetivos						
4.7 - A auditoria interna avalia com competência a adequação e eficácia do sistema de controles internos da nossa instituição						
4.8 - As contribuições das atividades da auditoria interna para os objetivos das unidades e da UFCA são perceptíveis						
5 - RELAÇÕES ORGANIZACIONAIS E CULTURA DA AUDITORIA INTERNA						
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre as Relações Organizacionais e Cultura da Auditoria Interna usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.1 - A auditoria interna demonstra esforço e integração de sua atuação com a atuação das unidades da UFCA						
5.2 - A auditoria interna mantém visão consistente e alinhada com a da UFCA e suas unidades						
5.3 - A auditoria interna articula claramente seus objetivos estratégicos e de curto prazo e o valor que ela oferece para a organização						
5.4 - A auditoria interna busca minimizar a duplicidade de esforços entre sua própria atividade e as atividades de outras unidades da UFCA						
5.5 - O coordenador da auditoria interna é visto como parte integrante (fundamental) da equipe de gestão da organização e contribui para o alcance dos resultados organizacionais						
5.6 - A auditoria interna auxilia a UFCA e suas unidades promovendo uma interlocução adequada com os órgãos de controle interno e externo						
5.7 - O propósito, a autoridade e a responsabilidade estão documentados e definem o papel da auditoria interna e fornecem uma base de critérios para que a alta gestão possa avaliar as operações da atividade da AI						

6 - GOVERNANÇA DA AUDITORIA INTERNA						
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre as Relações Organizacionais e Cultura da Auditoria Interna usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.1 - O pessoal da auditoria interna respeita o valor e propriedade das informações que recebe e não divulga informações sem a devida autoridade, a menos que haja uma obrigação legal ou profissional de fazê-lo						
6.2 - O pessoal da auditoria interna apresenta o mais alto nível de objetividade profissional ao realizar seu trabalho, fazendo uma avaliação equilibrada de todas as circunstâncias relevantes, e não é indevidamente influenciado por seus próprios interesses ou por outros na formação de julgamentos						
6.3 - A atividade de auditoria interna é percebida como agregadora de valor e ajuda a organização a atingir seus objetivos						
6.4 - A integridade da atividade de auditoria interna estabelece confiança, fornecendo a base para seu papel como consultor confiável na organização						
6.5 - A posição da unidade de auditoria interna na estrutura organizacional (vinculada à reitoria) garante sua independência e capacidade de cumprir suas responsabilidades						
6.6 - A criação e/ou manutenção de linha de reporte dos resultados de trabalhos relevantes realizados e da atuação da auditoria interna é relevante para o fortalecimento da atividade de auditoria interna						
6.7 - O pessoal da auditoria interna tem acesso livre e irrestrito a registro, informações, locais e funcionários durante o desempenho de seus trabalhos						
6.8 - O pessoal da auditoria interna leva em consideração os riscos relativos aos objetivos da minha unidade na definição do escopo e extensão dos trabalhos que realiza						
7 - COMENTÁRIOS						
7.1 - O que você descreveria como pontos fortes da auditoria interna? Quais são as coisas que eles fazem bem e que você gostaria que eles continuassem fazendo ou que expandissem? (Inclua novas áreas ou existentes onde você acha que serviços adicionais de auditoria seriam úteis)						
7.2 - Quais pontos da auditoria interna que você identifica necessidade de melhoria? Que coisas você gostaria de vê-los fazer? Que coisas você gostaria que a auditoria interna fizesse e não faz? (Inclua em suas sugestões como os serviços de auditoria interna podem ser melhorados)						
7.3 - Especificamente, como a auditoria interna pode agregar valor à instituição como um todo?						
7.4 - Especificamente, como a auditoria interna pode agregar valor a sua unidade?						

Fonte: PAQMAI-STJ (Adaptado)

ANEXO V

QAA – Questionário de Autoavaliação para Validação de Órgão Externo

AUTOAVALIAÇÃO PARA VALIDAÇÃO EXTERNA						
1 - SERVIÇOS E PAPEL DA AUDITORIA INTERNA					Evidenciação da avaliação	
1.1 - AUDITORIA DE CONFORMIDADE						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre os Serviços e Papel da Auditoria Interna usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.1.1 - O estatuto de auditoria interna tem expressamente consignada a possibilidade de realização de serviços de garantia ou de avaliação na organização						
1.1.2 -Ao planejar o trabalho de auditoria interna: • comunica-se com a administração do órgão (por exemplo, por meio de uma carta de compromisso de auditoria). • identifica as autoridades/critérios relevantes • obtém aceitação da administração dos critérios de auditoria. • documenta a estrutura de controle. • identifica os objetivos, o escopo e a metodologia da auditoria (incluindo a metodologia de amostragem). • desenvolve o plano detalhado de auditoria.						
1.1.3 - Ao realizar o trabalho de auditoria: • Aplica procedimentos de auditoria específicos. • documenta os procedimentos realizados e seus resultados. • avalia as informações obtidas. • desenha conclusões específicas e recomendações.						
1.1.4 - Ao comunicar os resultados do trabalho de auditoria: • prepara o relatório ou outro mecanismo para comunicar os resultados do trabalho. • estabelece e mantém um sistema para monitorar a disposição dos resultados comunicados à gestão (por exemplo, um processo de acompanhamento para garantir que as ações são efetivamente implementadas).						
1.2 - AUDITORIA DE DESEMPENHO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.2.1 - Inclui no estatuto de auditoria interna a natureza dos serviços de asseguarção e de revisão prestados à organização, conforme necessário						
1.2.2 - Ao planejar o trabalho de auditoria interna: • comunica-se com os gestores auditados. • determina os objetivos, o escopo, os critérios e a abordagem do trabalho de auditoria. • compreende o objeto do trabalho, seu ambiente, objetivos de negócio, etc. • desenvolve o plano detalhado de auditoria						
1.2.3 - Ao realizar o trabalho de auditoria: • realiza testes de auditoria específicos ou metodologias que sejam relevantes para alcançar os objetivos da auditoria. • desenha conclusões específicas e desenvolve recomendações. • fornece garantia geral e/ou conclusões sobre os resultados do trabalho de auditoria.						
1.2.4 - Ao comunicar os resultados do trabalho de auditoria: • prepara o relatório ou outro mecanismo para comunicar os resultados do trabalho. • estabelece e mantém um sistema para monitorar a disposição dos resultados comunicados à administração (por exemplo, um processo de acompanhamento para garantir que as ações sejam efetivamente implementadas).						

1.3 - SERVIÇOS DE CONSULTORIA						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.3.1 - Inclui no estatuto de auditoria interna a autoridade para executar serviços de consultoria e os tipos de serviços de consultoria.						
1.3.2 - Desenvolve políticas e procedimentos apropriados para a condução de serviços de consultoria.						
1.3.3 - Garante que o titular da Auditoria Interna mantenha a prerrogativa de estabelecer as técnicas de auditoria e o direito de reportar à alta administração quando a natureza e a materialidade ou os resultados representarem riscos significativos à organização						
1.3.4 - Implementa práticas para assegurar que a independência e a objetividade dos auditores internos na condução dos trabalhos não sejam prejudicadas e, se for o caso, garantir que a divulgação apropriada do prejuízo a esses requisitos seja feita						
1.3.5 - Garante que os auditores internos exerçam o devido zelo profissional na condução de serviços de consultoria						
1.3.6 - Com relação a cada serviço de consultoria individual: - determina a metodologia e o tipo de serviço de consultoria; por exemplo, será combinado com um compromisso de asseguarção ou ser realizado separadamente - comunica-se com a gerência a fim de obter acordo sobre os princípios e a abordagem que a atividade de AI empregará na execução e no relatório do serviço de consultoria. - obtém garantia de que a administração será responsável pelas decisões e/ou ações tomadas como resultado do aconselhamento prestado através de serviços de consultoria - executa o serviço de consultoria - comunica os resultados do serviço de consultoria						
1.4 - GARANTIA GERAL DE GOVERNANÇA, GERENCIAMENTO DE RISCOS E CONTROLE						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.4.1 - Inclui a autoridade para expressar uma opinião em toda a organização no estatuto de auditoria interna.						
1.4.2 - Assegura que o escopo da atividade de AI englobe a governança, a gestão de riscos e os controles de toda a organização						
1.4.3 - De acordo com o seu plano de auditoria baseado no risco, revisa a suficiência dos elementos relacionados à governança, à gestão de riscos e aos controles para expressar uma opinião sobre todo o escopo						
1.4.4 - Apoia a opinião geral com auditorias realizadas durante um período específico de tempo (normalmente anual).						
1.4.5 - Expressa uma opinião para cada trabalho de auditoria individual realizado durante o período de tempo específico.						
1.4.6 - Apoia as opiniões com evidência de auditoria suficiente e competente, coletada de acordo com as Normas						
1.4.7 - Realiza uma auditoria anual de governança corporativa, se necessário, para apoiar a opinião geral						
1.4.8 - Realiza uma auditoria anual de gerenciamento de riscos em toda a empresa, se necessário, para apoiar a opinião geral						

1.4.9 - Atesta a razoabilidade da afirmação ou divulgação da administração (se disponível) sobre a eficácia de seus processos de governança, de gestão de riscos e controle no apoio ao alcance dos objetivos por meio de: • revisão da adequação e dos resultados das atividades de monitoramento da administração. • Avaliação da transparência, da equidade e da consistência das conclusões da administração em relação aos resultados.							
1.4.10 - Baseando-se nos resultados de monitoramento da administração, nas próprias avaliações de riscos da auditoria interna e nas atividades de auditoria e nos resultados de avaliações relevantes realizadas por terceiros, fornece opinião independente sobre a efetividade da governança, da gestão de riscos e dos processos de controle no apoio à realização de objetivos organizacionais							
1.4.11 - Comunica a opinião geral e o que isso significa para a alta administração, incluindo conceitos como “asseguração razoável” e opinião “positiva” ou “negativa”.							
1.4.12 - Reforça a noção de que a responsabilidade geral pela governança, pelo gerenciamento de risco e pela instituição de processo de controle eficaz sobre operações, conformidade e relatórios financeiros são da administração.							
1.5 - AUDITORIA INTERNA RECONHECIDA COMO AGENTE-CHAVE DE MUDANÇAS							
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação	
1.5.1 - O estatuto da auditoria interna é mantido atualizado de forma a acomodar funções e escopo expandidos da atividade de AI							
1.5.2 - A atividade AI foca sua estratégia no atendimento contínuo aos auditados e <i>stakeholders</i> .							
1.5.3 - A Auditoria Interna desenvolve habilidades pessoais e conhecimento dos seus profissionais em áreas de tecnologia, processos de negócios e práticas específicas do setor da organização							
1.5.4 - Observa fora da organização para monitorar o ambiente de negócios em mutação e seu impacto nos processos de negócios, na governança, no gerenciamento de riscos e no controle da organização.							
1.5.5 - Contribui para o desenvolvimento e implementação de estratégias de gerenciamento de riscos na organização.							
1.5.6 - Fornece conselhos sobre todas as questões relevantes da entidade e tendências emergentes							
1.5.7 - Comunica como os resultados da auditoria interna contribuem para melhorar os processos de negócios e objetivos estratégicos da organização							
2 - GESTÃO DE PESSOAS						Evidenciação da avaliação	
2.1 - PESSOAS QUALIFICADAS IDENTIFICADAS E RECRUTADAS							
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre a Gestão de Pessoas da Auditoria Interna usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação	
2.1.1 - Identifica e define as tarefas de auditoria específicas a serem realizadas.							
2.1.2 - Identifica os conhecimentos, habilidades (técnicas e comportamentais) e outras competências necessárias para realizar as tarefas de auditoria							
2.1.3 - Determina os níveis de posições dentro da atividade de AI.							
2.1.4 - Desenvolve descrições de cargos para posições							
2.1.5 - Conduz processo de recrutamento válido e acreditável para selecionar auditores com perfis apropriados							
2.2 - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL INDIVIDUAL							

<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.2.1 - Determina um número alvo de horas/dias/créditos de treinamento para cada auditor/gerente consistente com prescrições de normas de auditoria ou certificações relevantes.						
2.2.2 - Identifica os cursos, provedores ou fontes que seriam suficientes para realizar o desenvolvimento profissional do pessoal						
2.2.3 - Incentiva os auditores a serem membros de associações profissionais						
2.2.4 - Faz levantamento e registra horas/dias de treinamento, tipos de cursos e provedores para monitorar a conformidade com requisitos de formação individual e para apoiar o desenvolvimento profissional contínuo.						
2.2.5 - Elabora relatórios periódicos para documentar o treinamento realizado pelos auditores internos individualmente						
2.3 - COORDENAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.3.1 - Estima a quantidade e o escopo da auditoria e outros serviços que seriam necessários para concluir o plano de trabalho proposto para a atividade de AI						
2.3.2 - Compara os recursos necessários com a quantidade e escopo do trabalho que poderia ser produzido se existisse complemento de pessoal (com base no número e no nível de perícia dos auditores internos disponíveis).						
2.3.3 - Usa filtros de priorização para vincular os projetos de planos de trabalho periódicos da atividade de auditoria, compromissos e atribuições à capacidade máxima do pessoal de auditoria interna (tanto em quantidade quanto em especialização do pessoal).						
2.4 - PESSOAL PROFISSIONALMENTE QUALIFICADO						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.4.1 - Cria um quadro de competências (progressão na carreira de cargos e responsabilidades desde o nível de entrada até a gerência) para apoiar o crescimento e desenvolvimento profissional, levando em consideração o ambiente da organização e conhecimentos e habilidades específicos (técnicas e comportamentais) necessárias.						
2.4.2 - Estabelece critérios explícitos e objetivos (expectativas) para avaliar o desempenho do pessoal em cada nível do quadro de competências.						
2.4.3 - Rotineiramente/periodicamente, compara o desempenho de cada auditor de sua posição atual com as expectativas.						
2.4.4 - Cria um “plano de treinamento e desenvolvimento” para cada indivíduo para orientar a melhoria e o progresso com base no quadro de competências						
2.4.5 - Estabelece programas para assegurar que os auditores obtenham certificações profissionais						
2.4.6 - Cria incentivos para desempenho de excelência dentro de cada nível						
2.4.7 - Incentiva o envolvimento em associações profissionais relevantes						
2.4.8 - Determina a combinação de habilidades e níveis necessários e avaliar se o pessoal pode ser desenvolvido internamente ou por meio de parcerias ou terceirização.						
2.5 - CONSTRUINDO EQUIPES E DESENVOLVENDO COMPETÊNCIAS						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação

2.5.1 - Introduz mecanismos de comunicação e coordenação (por exemplo, reuniões periódicas de equipe, compartilhamento de recursos e de dados entre os membros e atribuições e cronogramas de projeto acordados).						
2.5.2 - Desenvolve critérios para comportamentos e práticas eficazes de trabalho em equipe e incorpora os critérios no quadro de competências do pessoal.						
2.5.3 - Fornece oportunidades de desenvolvimento profissional em tópicos como trabalho em equipe e liderança de equipe, comunicação eficaz e construção de relacionamentos						
2.5.4 - Identifica e atribui papel de liderança de equipe a indivíduos selecionados, com deveres explícitos, responsabilidades e autoridade.						
2.5.5 - Implementa recompensas baseadas em equipe para realizações bem-sucedidas para reforçar à equipe comportamentos desejados						
2.5.6 - Desenvolve os membros da equipe para assumir mudanças de funções à medida que a organização muda						
2.6 - PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.6.1 - Identifica os recursos, habilidades, treinamento e ferramentas necessárias para abordar áreas de maior importância e risco para a organização (que foram identificados no planejamento de auditoria com base no risco).						
2.6.2 - Vincula habilidades identificadas à estrutura de competências (sistema de progressão na carreira).						
2.6.3 - Quantifica os requisitos da força de trabalho em termos do número de recursos e conjuntos de habilidades necessários para permitir que a auditoria interna realize suas atividades						
2.6.4 - Compara as habilidades necessárias com um inventário das pessoas que estão no local/na equipe dentro da atividade AI						
2.6.5 - Analisa a lacuna entre os níveis de recursos existentes e as competências desejadas.						
2.6.6 - Desenvolve e implementa estratégias para reduzir a lacuna de recursos, incluindo treinamento, ferramentas para o desenvolvimento, parcerias e terceirização						
2.6.7 - Comunica à administração e a outras partes interessadas chaves as prioridades e as estratégias atividade de AI, especialmente quando não for capaz de realizar todo o plano periódico de auditoria e de serviços.						
2.7 - AUDITORIA INTERNA SUPORTA ORGANISMOS PROFISSIONAIS						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.7.1 - Identifica órgãos profissionais relevantes cujas atividades, esforços de defesa de direitos e cujos temas profissionais são congruentes com objetivos de desenvolvimento profissional atual e de longo prazo da atividade de AI ou com as estratégias ou operações da organização.						
2.7.2 - Estabelece mecanismos e critérios para o apoio da atividade de AI ao tempo e participação do pessoal em atividades do corpo profissional (financeiro, tempo e outros recursos).						
2.7.3 - Acompanha ou encoraja a divulgação de envolvimento profissional dos auditores para vincular as contribuições profissionais para o seu avanço no processo de desenvolvimento de carreira dentro da organização.						
2.7.4 - Usa o conhecimento adquirido para fortalecer a capacidade do pessoal e a atividade de AI.						
2.8 - AUDITORIA INTERNA CONTRIBUI PARA O DESENVOLVIMENTO DA GESTÃO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação

2.8.1 - Identifica os processos ou funções específicas da atividade de AI que geram conhecimento, habilidades ou experiências que são valorizadas pela organização.						
2.8.2 - Desenvolve mecanismos apropriados à organização para expor candidatos a esses processos ou funções.						
2.8.3 - Identifica candidatos tanto dentro da atividade de AI quanto dentro da organização que se beneficiariam de desenvolvimento profissional e de exposição aos conceitos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle.						
2.8.4 - Promove a atividade de AI como um meio para os gestores desenvolverem amplo conhecimento dos conceitos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle, bem como dos processos de negócios da organização						
2.8.5 - Divulga a atividade de AI como uma embaixadora promovendo a importância da boa governança, gerenciamento de risco e controles.						
2.9 - PROJEÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.9.1 - Projeta os futuros serviços da atividade de AI e as competências/recursos necessários no contexto dos planos estratégicos da organização.						
2.9.2 - Analisa e desenvolve os requisitos de força de trabalho necessários para a atividade de AI (em termos de recursos e conjuntos de habilidades) para executar os serviços programados.						
2.9.3 - Analisa a lacuna entre recursos e competências existentes e os desejados						
2.9.4 - Desenvolve estratégias de longo prazo para reduzir a lacuna de recursos (por exemplo, treinamento e desenvolvimento de pessoal existente, criação de novos cargos, reclassificação de cargos existentes, reorganização de relacionamentos, desenvolvendo relacionamentos de consultoria, envolvendo ferramentas tecnológicas, parcerias e terceirização).						
2.10 - ENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA COM ORGANISMOS PROFISSIONAIS						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.10.1 - Estabelece uma cultura de apoio para o envolvimento da liderança e contribuição para os organismos profissionais						
2.10.2 - Reconhece as realizações da liderança da auditoria interna em órgãos profissionais relevantes.						
2.10.3 - Aprende com outras unidades de AI e suas organizações e integra o pensamento estratégico relevante e práticas dentro da atividade de AI do setor público e da organização.						
2.10.4 - Usa os conhecimentos adquiridos para contribuir para melhorar as estratégias de aprendizagem para a organização.						
3 - PRÁTICAS PROFISSIONAIS DA AUDITORIA INTERNA						Evidenciação da avaliação
3.1 - PLANO DE AUDITORIA BASEADO EM PRIORIDADES DA ADMINISTRAÇÃO/PARTES INTERESSADAS						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre as Práticas Profissionais da Auditoria Interna usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.1.1 - Identifica todos os objetos auditáveis na organização e documenta o universo de auditoria						
3.1.2 - Em colaboração com a alta administração e outras partes interessadas, determina o período de tempo a ser coberto pelo plano (ou seja, anual, plurianual ou uma combinação).						

3.1.3 - Através de consultas à alta administração e outras partes interessadas (por exemplo, servidores ou auditor externo), identifica as áreas/questões que são consideradas prioritárias a serem abordadas pela atividade de AI						
3.1.4 - Identifica os trabalhos de auditoria, incluindo auditorias cíclicas, a serem incluídos no plano e quais outros serviços que a atividade de AI fornecerá à organização.						
3.1.5 - Determina os objetivos e escopo indicativos da auditoria para cada trabalho de auditoria e outros serviços, se aplicável						
3.1.6 - Determina os recursos globais necessários (humanos, financeiros, materiais) para realizar o plano, incluindo a soma dos recursos para cada trabalho de auditoria, outros serviços a serem prestados e quaisquer recursos adicionais que possam ser necessários para responder a outros gerentes e/ou prioridades das partes interessadas que possam surgir durante o período coberto pelo plano.						
3.1.7 - Determina a combinação de recursos humanos necessários para realizar o plano (de dentro da AI ou através de parcerias ou terceirização).						
3.1.8 - Obtém aprovação da alta administração e/ou conselho do plano e dos recursos necessários para implementar o plano						
3.2 - ESTRUTURA DE PRÁTICAS PROFISSIONAIS E PROCESSOS						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.2.1 - Reconhece, no estatuto de auditoria interna, a natureza obrigatória da Definição de Auditoria Interna, do Código de Ética e das Normas.						
3.2.2 - Desenvolve políticas relevantes para a atividade de AI (por exemplo, recursos humanos, informações gerenciais e financeiras).						
3.2.3 - Desenvolve orientação geral para a preparação do programa de trabalho de auditoria interna.						
3.2.4 - Documenta os processos para preparar o programa de trabalho						
3.2.5 - Documenta os processos para planejar, executar e relatar os resultados de trabalhos individuais de auditoria, incluindo comunicação com a alta administração.						
3.2.6 - Desenvolve metodologia padrão, procedimentos e ferramentas a serem usados pela atividade e planeja, executa e relata os resultados do trabalho de auditoria, incluindo diretrizes para a elaboração e manutenção de papéis de trabalho.						
3.2.7 - Implementa os processos necessários para garantir a qualidade dos trabalhos individuais de auditoria.						
3.3 - PLANOS DE AUDITORIA BASEADOS NO RISCO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.3.1 - Realiza uma avaliação periódica de riscos por meio de: <ul style="list-style-type: none"> • Atualização do universo de auditoria. • identificação dos objetos de auditoria onde a exposição ao risco é maior. • determinação da probabilidade de o risco identificado se tornar significativo ou generalizado e de gerar deficiências que impactam na consecução dos objetivos da organização. • identificação das respostas ao risco postas em prática ou as medidas tomadas pela administração para abordar ou gerenciar esses riscos. • identificação da necessidade de respostas adicionais ou diferentes aos riscos. 						

3.3.2 - Inclui como trabalhos de auditoria no plano de auditoria e serviços periódicos aqueles objetos de auditoria onde a exposição da organização a risco é alta e/ou as respostas de gerenciamento de risco não são consideradas apropriadas						
3.3.3 - Compara o plano de auditoria e serviços com as metas e objetivos estratégicos da organização para certificar-se de que ambos estejam alinhados						
3.3.4 - Obtém da alta administração e/ou do conselho a aprovação do plano						
3.4 - ESTRUTURA DE GERENCIAMENTO DE QUALIDADE						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.4.1 - Desenvolve políticas, práticas e procedimentos que contribuam para a melhoria contínua da atividade de AI						
3.4.2 - Desenvolve e documenta as funções, responsabilidades e <i>accountabilities</i> para executar, revisar e aprovar os produtos de trabalho de auditoria interna em cada estágio do processo de auditoria						
3.4.3 - Implementa e mantém um programa de garantia de qualidade e melhoria, que inclui atividades de monitoramento interno, bem como avaliações periódicas internas e externas da qualidade.						
3.4.4 - Desenvolve sistemas e procedimentos para monitorar e relatar o desempenho do programa de qualidade e melhoria						
3.4.5 - Desenvolve sistemas e procedimentos para monitorar e relatar o desempenho e a efetividade da atividade de AI, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> • conformidade com a Definição de Auditoria Interna, com o Código de Ética e com as Normas. • adequação do estatuto, objetivos, políticas e procedimentos da auditoria interna. • adequação da linha de reporte da atividade de AI. • contribuição para os processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle da organização. • conformidade com as leis, regulamentos e normas governamentais ou setoriais aplicáveis. • efetividade das atividades de melhoria contínua e adoção de práticas de liderança. • se a atividade de AI agrega valor e melhora as operações da organização. 						
3.4.6 - Desenvolve sistemas e processos para acompanhar a implementação das recomendações feitas para melhorar a efetividade e o desempenho da atividade de AI e sua conformidade com as Normas						
3.5 - ESTRATÉGIA DA AUDITORIA ALAVANCA A GESTÃO DE RISCO DA ORGANIZAÇÃO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.5.1 - Compreende as estratégias e práticas de gestão de riscos corporativos da organização por meio de consulta à administração e aos principais interessados e revisão da documentação relevante, interna e externa à organização						
3.5.2 - Traduz as estratégias de gerenciamento de risco da organização em termos operacionais; considera influências externas, como o ambiente geral da organização (por exemplo, legislação ou cultura) necessidades das principais partes interessadas e influências internas, tais como prioridades de gestão, processos e as operações da organização.						
3.5.3 - Inclui no plano de auditoria e serviços internos as áreas identificadas pela gestão como de alto risco, se apropriado, e os identificados pela atividade de AI						

3.5.4 - Monitora continuamente o perfil de risco da organização e revisa o plano de auditoria interna e os serviços, se necessário, e obtém aprovação dos ajustes junto à alta administração e/ou ao conselho							
3.5.5 - Considera a necessidade ou oportunidade de realizar uma auditoria periódica de gerenciamento de riscos em toda a organização							
3.6 - PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA AUDITORIA INTERNA							
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação	
3.6.1 - Mantém-se a par do ambiente interno e externo da organização para identificar e avaliar tendências emergentes em temas e riscos.							
3.6.2 - Trabalha em estreita colaboração com a alta administração para entender as diretrizes estratégicas atuais e futuras da organização.							
3.6.3 - Realiza uma avaliação abrangente para identificar lacunas nas práticas, ferramentas e conjuntos de habilidades que precisam ser abordados para responder às questões e riscos atuais e emergentes para a organização.							
3.6.4 - Avalia opções para abordar as lacunas, como revisão de procedimentos ou adoção de adicionais, práticas e/ou ferramentas, pessoal adicional e/ou de perfil diferente, parcerias ou acordos de terceirização							
3.6.5 - Garante que todos os auditores internos sigam um programa de desenvolvimento profissional continuado							
3.6.6 - Revisa o plano periódico de auditoria interna e de serviços de consultoria e, se necessário, obtém a aprovação da autoridade máxima.							
3.7 - MELHORIA CONTÍNUA NAS PRÁTICAS PROFISSIONAIS							
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação	
3.7.1 - Revisa e atualiza o estatuto, políticas, práticas e procedimentos da atividade de AI para garantir que reflitam as atividades de auditoria de padrão internacional.							
3.7.2 - Implementa recomendações resultantes da garantia de qualidade e de programa de melhoria contínuas							
3.7.3 - Monitora o sistema de gerenciamento de desempenho da atividade de AI para avaliar os resultados e adota ações para melhorar o desempenho							
3.7.4 - Contribui para associações profissionais relevantes para aprender e aplicar práticas líderes globais para a atividade de AI							
3.7.5 - Compartilha práticas líderes, melhorias de desempenho e tendências globais emergentes com a alta administração da organização para angariar apoio para a melhoria contínua para ambos, atividade de AI e organização.							
4 - GESTÃO DE DESEMPENHO E ACCOUNTABILITY						Evidenciação da avaliação	
4.1 - PLANO DE NEGÓCIOS DA AUDITORIA INTERNA							
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre a Gestão de Desempenho e Accountability da Auditoria Interna usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação	
4.1.1 - Determina os objetivos de negócios e os resultados a serem alcançados pela atividade de AI, de forma articulada com o plano de auditoria e de serviços periódicos/anuais.							
4.1.2 - Determina os serviços administrativos e de suporte necessários para a entrega efetiva da atividade de AI (por exemplo, humano, material e tecnologia da informação).							
4.1.3 - Prepara os cronogramas relevantes e determina os recursos necessários para alcançar os objetivos.							
4.1.4 - Desenvolve o plano necessário para atingir esses objetivos							

4.1.5 - Obtém da alta administração e/ou do conselho a aprovação do plano de negócios.						
4.2 - ORÇAMENTO OPERACIONAL DA AUDITORIA INTERNA						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.2.1 - Estabelece um orçamento realista para as atividades e recursos estabelecidos no plano de negócios da atividade de AI, considerando os custos fixos e variáveis						
4.2.2 - Obtém da alta administração e/ou do conselho a aprovação do orçamento operacional						
4.2.3 - Analisa o orçamento de maneira contínua para garantir que ele permaneça realista e preciso, e identifica e relata quaisquer variações.						
4.3 - RELATÓRIOS DE GERENCIAMENTO DA AUDITORIA INTERNA						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.3.1 - Identifica necessidades e requisitos de relatórios de gerenciamento de auditoria interna.						
4.3.2 - Desenvolve mecanismos de coleta de dados relevantes.						
4.3.3 - Elabora relatórios para atender às necessidades dos usuários e principais interessados.						
4.3.4 - Fornece gerenciamento de auditoria interna com informações e relatórios relevantes em bases tempestivas e periódicas						
4.3.5 - Monitora o uso do gerenciamento de informações e de relatórios para garantir a relevância e revisão contínuas.						
4.4 - INFORMAÇÃO DE CUSTOS						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.4.1 - Desenvolve informações precisas sobre os custos de serviço da atividade de AI.						
4.4.2 - Emprega um sistema de gerenciamento de custos para capturar custos em todo o processo de entrega de serviços						
4.4.3 - Alinha os sistemas de gestão de custos da AI com os sistemas financeiros e operacionais da organização e suas práticas de relatórios financeiros e gerenciais.						
4.4.4 - Monitora os custos reais em relação aos custos previstos ou padrões estabelecidos em vários estágios de entrega.						
4.4.5 - Monitora o sistema de gerenciamento de custos regularmente, garantindo que a estrutura de custos continue a ser relevante e que a informação sobre custos seja produzida/obtida da forma mais eficiente e econômica						
4.4.6 - Utiliza informações de custos na tomada de decisões						
4.5 - MEDIDAS DE DESEMPENHO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.5.1 - Identifica os objetivos de negócios e organizacionais da atividade de AI.						
4.5.2 - Determina quais operações de auditoria interna precisam ser medidas						

4.5.3 - Documenta o sistema de gerenciamento de desempenho, identificando: • dados de desempenho a serem coletados. • a frequência da coleta de dados. • quem é responsável pela coleta de dados. • controle de qualidade de dados. • quem gera relatórios de dados de desempenho. • quem recebe os relatórios						
4.5.4 - Desenvolve medidas de desempenho (relações de entrada/saída, medidas de produtividade).						
4.5.5 - Estabelece metas de desempenho.						
4.5.6 - Usa as informações de desempenho para monitorar as operações e os resultados da atividade de AI frente aos objetivos estabelecidos e tomar as medidas adequadas						
4.5.7 - Elabora relatório sobre o desempenho da atividade de AI para a alta administração e/ou partes interessadas relevantes, conforme requerido (por exemplo, relatórios trimestrais/anuais).						
4.5.8 - Avalia periodicamente a relação custo/benefício e a relevância das medidas de desempenho.						
4.6 - INTEGRAÇÃO DAS MEDIDAS QUALITATIVAS E QUANTITATIVAS DE DESEMPENHO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.6.1 - Identifica claramente os objetivos estratégicos da atividade de AI.						
4.6.2 - Desenvolve medidas de desempenho abrangentes e metas que estabeleçam um nível de risco, custo, qualidade e resultados aceitáveis.						
4.6.3 - Desenvolve sistemas para monitorar e medir o desempenho						
4.6.4 - Usa informações sobre o desempenho para medir e monitorar as flutuações que afetam os resultados da atividade de AI						
4.6.5 - Usa informações sobre desempenho para otimizar o uso de recursos de auditoria interna para abordar exposições da organização a risco						
4.6.6 - Obtém informações das principais partes interessadas regularmente sobre a eficácia e qualidade da atividade de AI.						
4.6.7 - Incorpora os resultados do programa de garantia de qualidade e melhoria, que inclui o monitoramento e avaliações periódicas internas e externas, com as de eventual sistema de gerenciamento de desempenho utilizado, e usa as informações para melhorar o desempenho, conforme apropriado.						
4.6.8 - Monitora a implementação das recomendações da atividade de AI pela administração para avaliar o impacto e valor agregado à organização (por exemplo, operações mais eficazes e melhoria no processo de governança, de gerenciamento de riscos e de controle).						
4.7 - RELATÓRIO PÚBLICO SOBRE A EFETIVIDADE DA AUDITORIA INTERNA						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.7.1 - Estabelece medidas de impacto						
4.7.2 - Coleta os dados relevantes						
4.7.3 - Identifica o impacto no nível organizacional da atividade de AI, incluindo: • riscos mitigados • oportunidades de redução de custos • oportunidades de recuperação financeira						
4.7.4 - Reporta às partes interessadas externas e ao público.						

4.7.5 - Obtém e usa o feedback de partes interessadas externas para melhorar a efetividade da atividade de AI.							
5 - RELAÇÕES ORGANIZACIONAIS E CULTURA DA AUDITORIA INTERNA							Evidenciação da avaliação
5.1 - GERENCIAMENTO DENTRO DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA							
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre as Relações Organizacionais e Cultura da Auditoria Interna usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4		Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.1.1 - Determina e estabelece formalmente a estrutura organizacional apropriada dentro da atividade de AI							
5.1.2 - Identifica os papéis e responsabilidades das posições-chave na atividade de AI.							
5.1.3 - Apoia as necessidades organizacionais da atividade de AI e as relações de reporte das pessoas dentro da atividade							
5.1.4 - Avalia os requisitos e obtém os recursos necessários e ferramentas de auditoria, incluindo ferramentas baseadas em tecnologia, necessárias para gerenciar e executar o trabalho da atividade de AI.							
5.1.5 - Gerencia, direciona e comunica dentro da atividade de AI							
5.1.6 - Promove relacionamentos e encoraja a comunicação contínua e construtiva dentro da atividade de AI.							
5.2 - AUDITORIA INTERNA COMO COMPONENTE DA EQUIPE DE GERENCIAMENTO ORGANIZACIONAL							
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4		Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.2.1 - O Titular Chefe da Auditoria Interna mantém-se a par das prioridades de gestão e da mudança dos processos de negócios e de novas iniciativas							
5.2.2 - A alta administração compartilha os principais planos de gerenciamento e relatórios de informações da organização com o Titular Chefe da Auditoria Interna (por exemplo, planos estratégicos e de negócios e relatórios financeiros).							
5.2.3 - O titular da Auditoria Interna compartilha os principais planos e problemas de gerenciamento com o pessoal da atividade de AI							
5.2.4 - O Titular Chefe da Auditoria Interna participa e contribui, conforme apropriado, em comitês/ fóruns-chave de gerenciamento, como parte da equipe de gerenciamento da organização.							
5.2.5 - Titular Chefe da Auditoria Interna incentiva o envolvimento do pessoal de auditoria interna nos principais comitês organizacionais, quando apropriado.							
5.2.6 - A alta administração é consultada e contribui para o desenvolvimento de planos de auditoria interna.							
5.2.7 - As informações relativas aos planos e atividades da atividade de AI são regularmente intercambiadas com a alta administração.							
5.2.8 - A atividade de AI articula e coordena o trabalho dos auditores externos em nome da administração.							
5.3 - COORDENAÇÃO COM OUTROS GRUPOS DE REVISÃO							
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4		Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.3.1 - Identifica os prestadores de serviços de asseguarção e consultoria internos e externos relevantes para a organização.							

5.3.2 - Identifica áreas onde compartilhar planos, informações e resultados de atividades pode ser benéfico.						
5.3.3 - Desenvolve processos/mecanismos para compartilhar informações e comunicar, e coordenar sobre questões de preocupação mútua.						
5.3.4 - Faz contato regularmente com o auditor externo da organização para compartilhar planos e complementaridade do trabalho da atividade de AI com a do auditor externo.						
5.4 - CHEFE DA AUDITORIA INTERNA ACONSELHA E INFLUENCIA O GERENCIAMENTO DE NÍVEL SUPERIOR						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.4.1 - Titular Chefe da Auditoria Interna comunica regularmente e interage diretamente com o gerenciamento de nível superior						
5.4.2 - O Titular Chefe da Auditoria Interna contribui como parte da equipe de gerenciamento, aconselhando sobre questões estratégicas emergentes que possam afetar os negócios						
5.4.3 - O Titular Chefe da Auditoria Interna promove a colaboração e confiança entre auditores internos e os gestores da organização em questões relevantes de auditoria interna e organizacionais.						
5.4.4 - O Titular Chefe da Auditoria Interna compartilha conhecimento sobre processos de negócios e melhores práticas com gerentes operacionais em toda a organização						
5.4.5 - O Titular Chefe da Auditoria Interna estabelece um forte exemplo de gerenciamento eficaz, ético e perspicaz, demonstrado por meio dos conselhos e orientações dadas aos outros gerentes da organização						
5.4.6 - O Titular Chefe da Auditoria Interna apoia o gerenciamento de alto nível através do desenvolvimento de um relacionamento formal, transparente e cooperativo com o auditor externo e incentiva a confiança do auditor externo nos processos e trabalhos da auditoria interna.						
5.5 - RELACIONAMENTOS EFETIVOS E CONTÍNUOS						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.5.1 - Comunica proativamente as principais questões estratégicas e operacionais para a alta administração e outras partes interessadas relevantes, e faz recomendações.						
5.5.2 - Participa como observador em todos os comitês de missão crítica da organização.						
5.5.3 - Facilita o aprendizado organizacional, identificando mudanças no ambiente global que possam impactar a organização.						
5.5.4 - Conecta de maneira consistente todos os serviços da atividade de AI à sua visão, missão, valores e objetivos estratégicos.						
5.5.5 - Mantém e promove o relacionamento mutuamente respeitoso com o auditor externo da organização.						
5.5.6 - Contribui para a efetividade da alta administração e do conselho (por exemplo, refinamento dos estatutos, treinamento de gestores etc.).						
6 - GOVERNANÇA DA AUDITORIA INTERNA						Evidenciação da avaliação
6.1 - LINHAS DE REPORTE						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre a Governança da Auditoria Interna usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.1.1 - Desenvolve um estatuto de auditoria interna ou outro documento que defina formalmente o propósito, a autoridade, e a responsabilidade da atividade de AI.						

6.1.2 - Assegura que a alta administração e/ou o conselho (corpo diretivo), se aplicável, aprove formalmente o estatuto.						
6.1.3 - Adota uma declaração de missão e/ou visão para a atividade de AI						
6.1.4 - Comunica o propósito, a autoridade e a responsabilidade da atividade de AI para toda a organização.						
6.1.5 - Assegura-se de que o Titular Chefe da Auditoria Interna relate administrativamente e funcionalmente a um nível dentro da organização que permite que a atividade de AI cumpra suas responsabilidades						
6.1.6 - Revisa e atualiza o estatuto regularmente e obtém da alta administração e/ou do conselho a aprovação das atualizações						
6.2 - ACESSO TOTAL ÀS INFORMAÇÕES, ATIVOS E PESSOAS DA ORGANIZAÇÃO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.2.1 - Inclui no estatuto de auditoria interna a autoridade para a atividade de AI para obter acesso a todas as informações, ativos e pessoas da organização necessárias para o desempenho de suas funções.						
6.2.2 - Estabelece uma política relacionada à autoridade específica da atividade de AI com respeito a atividades plenas, livres e acesso irrestrito aos registros, propriedades físicas e pessoal da organização e em relação a das operações da organização que estão sendo auditadas.						
6.2.3 - Estabelece procedimentos para acessar formalmente tais registros, propriedades físicas e pessoal relativamente a qualquer uma das operações da organização que estiver sendo auditada.						
6.2.4 - Estabelece procedimentos a seguir quando a administração optar por não divulgar os documentos necessários durante o desempenho de um trabalho de auditoria interna.						
6.3 - MECANISMOS DE FINANCIAMENTO DA AUDITORIA INTERNA						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.3.1 - Determina os recursos necessários para realizar efetivamente a atividade de AI.						
6.3.2 - Inclui como recursos todo o financiamento necessário para apoiar a atividade de AI na prestação de serviços de asseguarção e de consultoria necessários para abordar os riscos identificados (incluindo serviços administrativos e de apoio).						
6.3.3 - Estabelece um processo/mecanismo para aprovar as necessidades de recursos da atividade de AI, proporcionando transparência e sendo independente da influência da administração						
6.3.4 - Identifica o impacto das limitações de recursos e comunica o impacto à alta administração e/ou o conselho.						
6.4 - SUPERVISÃO DA GESTÃO DA ATIVIDADE DA AUDITORIA INTERNA						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.4.1 - Recomenda e contribui para o estabelecimento do mecanismo/processo apropriado para fornecer supervisão e aconselhamento						
6.4.2 - Se um comitê de gerentes seniores for esse mecanismo, contribui recomendando a associação de atributos dos membros, auxiliando no desenvolvimento do seu estatuto, e fornecendo apoio de secretaria						
6.4.3 - Estabelece políticas e procedimentos para que a atividade de AI se comunique, interaja e relate ao comitê de gerentes seniores ou outro mecanismo/processo.						

6.4.4 - Reúne-se regularmente com gerentes seniores para aumentar a conscientização da administração sobre governança, avaliação de risco, auditoria interna e o valor de um forte ambiente de controle						
6.4.5 - Incentiva o apoio dos gerentes seniores para a independência da atividade de AI por meio da defesa dos seus esforços, como a comunicação do mandato, autoridade, independência e benefícios da atividade de AI em toda a organização.						
6.4.6 - Coordena o trabalho da atividade de AI e compartilha resultados e informações relevantes com outros prestadores de serviços de asseguarção e consultoria para a organização.						
6.5 - REPORTE DO CHEFE DA AUDITORIA INTERNA À GESTÃO SUPERIOR						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.5.1 - Reflete no estatuto de auditoria interna a relação de subordinação funcional direta do Titular Chefe da Auditoria Interna com o órgão colegiado superior e a relação de subordinação administrativa direta com o dirigente máximo ou colegiado dirigente da organização.						
6.5.2 - Garante que o Titular Chefe da Auditoria Interna se reúna regularmente e se comunique diretamente com o dirigente máximo ou corpo diretivo, se aplicável.						
6.6 - SUPERVISÃO INDEPENDENTE DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.6.1 - Contribui para o estabelecimento e o desempenho do órgão de supervisão independente recomendando atributos para os membros, auxiliando no desenvolvimento de seu estatuto, fornecendo apoio de secretaria e influenciando a agenda						
6.6.2 - Alinha o estatuto do órgão de supervisão com o da atividade de AI para reforçar as condições críticas de relacionamento entre o órgão de supervisão e a atividade de AI.						
6.6.3 - Estabelece políticas e procedimentos para que a atividade de AI se comunique, interaja e relate ao órgão de supervisão independente.						
6.6.4 - Estabelece o papel do órgão de supervisão com relação à nomeação e destituição do Titular Chefe da Auditoria Interna.						
6.7 - INDEPENDÊNCIA, PODER E AUTORIDADE DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.7.1 - Confirma, angaria apoio e aprova/sanciona formalmente o mandato apropriado para a atividade de AI.						
6.7.2 - Comunica a independência, o poder e a autoridade da atividade de AI a toda a organização, às partes interessadas e ao público						
6.7.3 - Explora e avalia as principais práticas de auditoria interna em outras jurisdições para melhorar a independência e objetividade da atividade de AI.						
6.7.4 - Adapta e aplica as principais práticas externas à organização para melhorar a governança, a gestão de riscos e os controles dentro da organização, incluindo os meios pelos quais o órgão de supervisão exerce suas responsabilidades						

Fonte: PAQMAI-STJ (Adaptado)