



VALEC ENGENHARIA, CONSTRUÇÕES E FERROVIAS S.A.

RESOLUÇÃO Nº 17

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO Nº 10, DE 20 DE AGOSTO DE 2020

Institui o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da Atividade de Auditoria Interna da VALEC - Engenharia, Construções e Ferrovias S.A.

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA VALEC, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, e tendo em vista a deliberação da 376ª Reunião Ordinária, realizada em 20 de agosto de 2020,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da Atividade de Auditoria Interna (PGMQ) da Unidade de Auditoria Interna da VALEC.

Art. 2º O PGMQ tem por objetivo geral estabelecer atividades de caráter permanente destinadas a avaliar a qualidade, a produzir informações gerenciais e a promover a melhoria contínua da atividade de auditoria interna da Unidade de Auditoria Interna da VALEC e como objetivos específicos:

- I - Aferir se a Auditoria Interna está alcançando seus objetivos;
- II - Promover a melhoria contínua dos processos de trabalho da Auditoria Interna;
- III - Auxiliar na identificação das necessidades de capacitação dos Auditores Internos;
- IV - Avaliar a conduta ética e profissional dos Auditores Internos;
- V - Consolidar e fortalecer a imagem da Auditoria Interna; e
- VI - Verificar se a atividade de Auditoria Interna agrega valor aos processos da VALEC.

Art. 3º O PGMQ deve ser aplicado tanto no nível de trabalhos individuais de auditoria, quanto no nível mais amplo da atividade de auditoria interna e as avaliações devem incluir todas as fases da atividade de auditoria interna, quais sejam, os processos de planejamento, de execução dos trabalhos, de comunicação dos resultados e de monitoramento, de forma a aferir:

- I - o alcance do propósito da atividade de auditoria interna;
- II - a conformidade dos trabalhos com as disposições da IN SFC/CGU nº 3, de 9 de junho de 2017, da IN SFC/CGU nº 8, de 6 de dezembro de 2017 e com as normas e procedimentos de auditoria da Unidade de Auditoria Interna, aprovados por este Conselho de Administração;
- III - a conduta ética e profissional dos auditores.

Art. 4º Os resultados do PGMQ serão utilizados como base para os processos de capacitação de auditores e de melhoria contínua da atividade de auditoria interna.

Art. 5º O PGMQ será implementado por meio de avaliações internas e externas de qualidade, assim consideradas:

- I - Avaliações internas.
 - a) Monitoramento contínuo.
 - b) Avaliações periódicas.

II – Avaliações externas.

§ 1º O monitoramento contínuo contempla, entre outras, as seguintes atividades:

- a) planejamento e supervisão dos trabalhos de auditoria;
- b) revisão de documentos, de papéis de trabalho e de relatórios de auditoria;
- c) estabelecimento de indicadores de desempenho;
- d) avaliação realizada pelos auditores, após a conclusão dos trabalhos;

e) *feedback* de gestores e de partes interessadas: i) de forma ampla, para aferir a percepção da alta administração sobre a agregação de valor da atividade de auditoria interna; e ii) de forma pontual, considerando os trabalhos individuais de auditoria realizados;

f) listas de verificação (*checklists*) para averiguar se manuais e procedimentos de auditoria estão sendo adequadamente observados.

§ 2º As avaliações periódicas serão realizadas de forma sistemática, abrangente e permanente, com base em roteiros de verificação previamente estabelecidos para avaliar a qualidade, a adequação e a suficiência do processo de planejamento; das evidências e dos papéis de trabalho produzidos ou coletados pelos auditores; das conclusões alcançadas; da comunicação dos resultados; do processo de supervisão; e do processo de monitoramento dos planos de ação decorrentes dos trabalhos individuais de auditoria.

§ 3º As atividades relativas às avaliações periódicas internas de qualidade poderão ser realizadas por meio de amostragem.

§ 4º As avaliações externas serão realizadas, no mínimo, a cada 5 anos, com o objetivo de obter opinião independente sobre o conjunto geral dos trabalhos de auditoria realizados e sua conformidade com princípios e normas aplicáveis. As avaliações externas serão conduzidas por profissional ou organização qualificado e independente, externo à estrutura da VALEC, ou por meio de autoavaliação com posterior validação externa independente.

§ 5º As avaliações externas de qualidade serão realizadas com base no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM), do Instituto dos Auditores Internos (IIA), nos termos da Portaria CGU nº 777, de 18 de fevereiro de 2019, devendo contemplar os seguintes elementos:

- a) Serviços e função da Auditoria Interna;
- b) Gestão de Pessoas;
- c) Práticas Profissionais;
- d) Gestão de Desempenho e Responsabilidade;
- e) Relações Organizacionais e Cultura; e
- f) Estrutura de Governança.

§ 6º O Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM) também poderá ser utilizado, de forma suplementar, no contexto das avaliações internas periódicas.

Art. 6º Compete à Gerência de Auditoria Operacional e Qualidade da Unidade de Auditoria Interna coordenar as atividades do PGMQ, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) estabelecer e monitorar os indicadores de desempenho da atividade de auditoria interna;
- b) estabelecer o conteúdo e a forma de obtenção dos *feedbacks* de gestores e de auditores;
- c) definir os roteiros, a periodicidade, a metodologia e a forma de reporte das avaliações internas de qualidade;
- d) promover a consolidação e a divulgação dos resultados das avaliações realizadas no âmbito do PGMQ; e
- e) propor outros procedimentos de assegurar e de melhoria da qualidade.

Art. 7º Os resultados do PGMQ devem ser reportados anualmente à alta administração, aos Conselhos de Administração e Fiscal e ao Comitê de Auditoria, contemplando, no mínimo, as seguintes informações:

- a) o escopo, a frequência e os resultados das avaliações internas e externas realizadas;
- b) o nível de capacidade da Unidade de Auditoria Interna, conforme Modelo IA-CM;

- c) as oportunidades de melhoria identificadas;
- d) as fragilidades com potencial de comprometer a qualidade da atividade de auditoria interna;
- e) os planos de ação corretiva, se for o caso;
- f) o andamento das ações para melhoria da atividade de auditoria interna.

Art. 8º Os casos de não conformidade com a IN SFC/CGU nº 3, de 9 de junho de 2017, que impactem o escopo geral ou a operação da atividade de auditoria interna devem ser comunicados pelo Chefe de Auditoria Interna à alta administração e ao Conselho de Administração, bem como à Secretaria Federal de Controle Interno da Controladoria-Geral da União.

Art. 9º A Unidade de Auditoria Interna somente deve declarar conformidade com os preceitos da IN SFC/CGU nº 3, de 9 de junho de 2017, e com normas internacionais que regulamentam a prática profissional de auditoria interna quando os resultados do PGMQ sustentarem essa afirmação.

Art. 10. Aprovar o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da Unidade de Auditoria Interna da VALEC, na forma do anexo a esta resolução.

Art. 11. Determinar que esta resolução entrará em vigor a partir da data de sua publicação.

(assinado eletronicamente)

MARCELLO DA COSTA VIEIRA

Presidente do Conselho de Administração



Documento assinado eletronicamente por **Marcello da Costa Vieira, Presidente do Conselho de Administração**, em 03/09/2020, às 14:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 3º, inciso V, da Portaria nº 446/2015 do Ministério dos Transportes.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.infraestrutura.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2732343** e o código CRC **76E53449**.

ANEXO À RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO Nº 10, DE 20 DE AGOSTO DE 2020

PROGRAMA DE GESTÃO E MELHORIA DA QUALIDADE DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

1 - APRESENTAÇÃO

O Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da Unidade de Auditoria Interna - PGMQ contempla toda a atividade de auditoria interna, desde o seu gerenciamento até o monitoramento dos planos de ação gerados pelo Sistema de Auditoria, tendo por base os requisitos estabelecidos pelo Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal, editado pela Secretaria Federal de Controle Interno, os preceitos legais aplicáveis e as boas práticas nacionais e internacionais relativas ao tema.

A Unidade de Auditoria Interna é responsável por comunicar periodicamente os resultados do PGMQ ao Conselho de Administração da VALEC. As comunicações devem conter os resultados das avaliações internas e externas, as fragilidades encontradas que possam comprometer a qualidade da atividade de auditoria interna e os respectivos planos de ação corretiva, se for o caso.

A qualidade na auditoria interna começa com a estrutura e a organização da atividade de auditoria. A qualidade deve ser a essência, e não a base, da forma como a atividade conduz seu negócio, por meio de sua metodologia, normas e procedimentos de auditoria e práticas de recursos humanos.

O Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade - PGMQ visa medir se a auditoria interna está alcançando seus próprios objetivos, assim como os da Empresa.

O PGMQ deve fazer conclusões sobre a qualidade de uma atividade de auditoria interna e levar à adoção de ações para as melhorias apropriadas. Ele permite uma avaliação:

- da conformidade com o Código de Ética e com as Normas da Auditoria Interna;
- da adequação ao regimento interno e às metas, objetivos, políticas e procedimentos da atividade de auditoria interna;
- da contribuição para a governança, gerenciamento de riscos e processos de controle da organização;
- da totalidade da cobertura do universo de auditoria;
- da conformidade com as leis, regulamentos e normas nacionais e internacionais a que a atividade de auditoria interna possa estar sujeita;
- dos riscos que afetam a operação da própria atividade de auditoria interna;
- da eficiência das atividades de melhoria contínua e da adoção de melhores práticas; e
- de se a atividade de auditoria interna agrega valor, melhora as operações da organização e contribui para o alcance dos objetivos.

O Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ) da Auditoria Interna da VALEC, foi desenvolvido considerando aspectos específicos da Auditoria Interna da Empresa, 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 VALEC.

As avaliações e demais procedimentos de certificação e melhoria da qualidade propostos por neste Programa compreendem todas as etapas das ações de auditoria – planejamento, execução, comunicação de resultados 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 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 VALEC.

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.

2 - OBJETIVOS DO PROGRAMA

O objetivo geral do PGMQ é avaliar a qualidade e a melhoria contínua dos trabalhos, tanto em nível individual quanto da equipe da AUDIN da VALEC como um todo, abrangendo todas as fases da atividade de auditoria interna, 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 alta administração e Conselhos da Empresa tenham uma

3 - NORMAS E PRINCÍPIOS

A gestão da qualidade é responsabilidade de todos os auditores internos, sob a liderança do Chefe de Auditoria Interna.

A Auditoria Interna deve, enquanto profissão, manter uma abordagem formal e estruturada em relação à qualidade. Isso inclui operar com proficiência e com o zelo profissional devido, investindo no desenvolvimento profissional contínuo em conformidade com um conjunto de normas reconhecidas. Cada um desses itens permite que a auditoria interna se diferencie de áreas não profissionais.

A Unidade de Auditoria Interna somente pode declarar conformidade com os preceitos do Referencial Técnico editado pela Secretaria Federal de Controle e com as normas internacionais que regulamentam a prática profissional de auditoria interna se o Programa sustentar essa afirmação.

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 Auditoria 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 VALEC.

Já as avaliações periódicas cujo caráter é inerente ao Comitê de Auditoria serão realizadas 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.

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,

As avaliações externas devem ocorrer, no mínimo, uma vez a cada cinco anos, e ser conduzidas por meio das seguintes abordagens:

- avaliação externa completa: envolve o uso de um avaliador ou equipe avaliadora, qualificados e independentes para conduzir a avaliação e opinião emitida por Equipe de Auditoria. A Secretaria Federal de Controle Interno da Controladoria-Geral da União poderá fazer esse papel; ou
- autoavaliação com validação independente (externa): envolve o uso de um avaliador ou equipe avaliadora, qualificados e independentes, para conduzir a validação da autoavaliação realizada pela atividade de auditoria interna.

Essas avaliações 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.

O relatório de avaliação externa também deve incluir recomendações sobre como a gestão pode ser melhorada e como a atividade de auditoria interna pode agregar valor à organização. Após a avaliação externa, um plano de ação deve ser desenvolvido para abordar quaisquer oportunidades identificadas. Os resultados das avaliações externas devem ser reportados para o Conselho de Administração e para o Comitê de Auditoria.

Além disso, a AUDIN também pode ser avaliada por seus pares, ou seja, unidades de auditoria interna com nível de maturidade comprovadamente semelhante ou superior, e que sejam capazes de assegurar a qualidade da AUDIN da VALEC. As unidades habilitadas a realizar a avaliação por pares deverão apresentar comprovação de que atendem aos requisitos necessários para efetuar a avaliação.

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 Regimento Interno e nos demais normativos da Unidade de Auditoria Interna, bem como atender às expectativas das partes interessadas. Deve avaliar ainda se a atividade de auditoria interna agrega valor e contribui para a melhoria das operações da organização e se os recursos destinados para a atividade de auditoria interna são eficientes e efetivamente utilizados.

5 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 neste Programa compreendem todas as etapas do processo de auditoria (planejamento, execução, comunicação de resultados 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.

Nesse contexto as avaliações serão realizadas conforme quadro a seguir:

Responsável pela Avaliação	Objetivo	Documento
Equipe de Auditores	A equipe de auditoria realiza autoavaliação do trabalho desenvolvido.	Anexo I
Coordenador de Equipe	O Coordenador de Equipe avalia a atuação da equipe de auditoria após a expedição e encaminhamento do relatório final à unidade auditada.	Anexo II
Unidade Auditada	A unidade auditada avalia o trabalho desenvolvido pela equipe de auditoria.	Anexo III
Comitê de Auditoria	Anualmente o Comitê de Auditoria avalia o desempenho da Auditoria Interna	Anexo IV
Avaliador Externo	Avaliação externa (independente) com o objetivo de aferir o grau de maturidade da Auditoria Interna, dentro dos parâmetros do IA-CM	Anexo VI

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 metrificação 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, cujo modelo encontra-se no Anexo I.

5.2.2 Avaliação dos trabalhos na perspectiva do coordenador da equipe de auditoria

A atuação da equipe de auditoria interna em cada trabalho desenvolvido será avaliada pelo coordenador da equipe de 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, considerando o modelo do Anexo II.

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

5.3 - AVALIAÇÃO PERIÓDICA

A avaliação periódica será realizada de duas maneiras distintas: uma será por meio da aplicação de questionário estruturado aos membros do Comitê de Auditoria e a outra será pela análise dos resultados dos indicadores definidos pela Unidade de Auditoria Interna.

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

5.3.1 Avaliação do Comitê de Auditoria

A avaliação do Comitê de Auditoria será realizada anualmente e obtida por meio da aplicação de questionário estruturado e específico, encaminhado aos integrantes do Coaud 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.

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 constam do Anexo V.

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 às 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 às 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 às 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 às 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

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

Onde: IEQ = Índice de cada Elemento do Questionário

II. Índice de cada Questionário

$IQ = \frac{\sum IEQ}{QEQ}$	Onde: IQ = Índice de cada Questionário IEQ = Índice de cada Elemento do Questionário QEQ = Quantidade de Elemento do Questionário
-----------------------------	---

III. Índice Geral de Avaliação dos Trabalhos

$IGAT = \frac{\sum IQ}{QQA}$	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 IGAT, serão interpretados numa escala para a definição do nível de qualidade dos trabalhos da auditoria interna, conforme demonstrado a seguir:

	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 da Auditoria Interna	0 a 30,0	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0

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 mereçam ser disseminadas ou fragilidades que devam ser mitigadas.

Essa avaliação deverá ser realizada, no mínimo, uma vez a cada cinco anos e poderá ocorrer, conforme descrito item 4.2, das seguintes formas: i) avaliação externa completa; ii) autoavaliação com validação independente (externa); iii) revisão pelos pares.

No caso da autoavaliação com validação independente (externa), 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 deverão permanecer elencadas em processo administrativo próprio autuado para fins de avaliação.

Nessa avaliação, a estrutura do questionário, modelo Anexo VI, obedecerá a estrutura do IACM, com seus elementos e subelementos, bem como o relacionamento com os seus níveis de capacidade, assim classificados:

Nível 1 - 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;

Nível 2 - Infraestrutura: as práticas e procedimentos da auditoria interna são sustentáveis e repetidos ao longo de sua atuação;

Nível 3 - Integrado: são aplicadas práticas profissionais de auditoria interna e de gestão da atividade;

Nível 4 - Gerenciado: a auditoria interna integra as informações da organização para aprimorar a governança e a gestão de riscos;

Nível 5 - 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

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

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: IGCT = Índice Geral de Capacidade 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.

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 30,0	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 30,0	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Práticas Profissionais	0 a 30,0	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 30,0	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 30,0	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 30,0	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0

Matriz de Capacidade de Auditoria Interna - Geral

Descrição	Níveis de Capacidade				
	Nível 01	Nível 02	Nível 03	Nível 04	Nível 05
	Inicial	Infraestrutura	Integrado	Gerenciado	Otimizado
Média dos elementos	0 a 30,0	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0

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:

1. Identificar atributos específicos e desenvolver descrições de trabalho claras;
2. Recrutar pessoas apropriadas através de um processo de seleção apropriado;
3. Identificar requisitos de trabalho e objetivos de trabalho com base em padrões de desempenho, resultados e medidas;
4. Fornecer orientação eficaz, educação continuada, desenvolvimento profissional e treinamento;

5. Fornecer *coaching* e *feedback* contínuos;
6. Projetar sistemas eficazes de compensação e reconhecimento;
7. 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; à identificação e comunicação de informações suficientes e relevantes para permitir que as pessoas desempenhem suas responsabilidades designadas; a informar sobre a eficácia da atividade de AI às partes interessadas relevantes e ao público.

Inclui: a gestão de sistemas de informação relevantes e informações de desempenho financeiras e não financeiras (operacionais e de programas); os procedimentos para gerenciar e proteger a integridade dos dados e para produzir e apresentar as informações e resultados apropriados quando necessário.

Elemento 5 – Relações Organizacionais e Cultura

Refere-se: à estrutura organizacional e ao gerenciamento interno e relacionamentos dentro da própria atividade de AI; às relações da atividade de AI com outras unidades da organização, tanto dentro da infraestrutura administrativa quanto como parte do regime de gerenciamento; 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; a relacionamentos com outros grupos de revisão, incluindo o auditor externo.

Inclui: os relacionamentos do Chefe de Auditoria Interna com as gerências de auditoria e com a equipe; 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.

Elemento 6 – Estruturas de Governança

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.; 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.

Inclui: a relação de reportes (administrativo e funcional) do Chefe de Auditoria Interna e como a atividade de AI se enquadra na estrutura organizacional e de governança da entidade; 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; 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.

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.

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	Estrutura 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 de desempenho	Construindo equipes e desenvolvendo competências; Pessoal profissionalmente qualificado; Coordenação da força de trabalho	Estrutura de Gerenciamento da Qualidade; Planos de Auditoria baseados em risco	Medidas de Desempenho; Informação de custo; Relatório de Gerenciamento de auditoria interna	Coordenação com outros grupos de revisão; AI como componente da equipe de gerenciamento organizacional	Supervisão de Gestão da Atividade de 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.					

ANEXO I

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS - EQUIPE DE AUDITORIA

Processo nº:						
Macroprocesso:						
Relatório/Nota Técnica:						
Unidade Responsável ou Unidade Auditada:						
1 - PLANEJAMENTO DO TRABALHO						
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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	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 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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	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 a os responsáveis da 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 verificada na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	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 stakeholders 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 verificada na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	evidências que corroboram a avaliação
5.1 - A equipe, individual ou coletivamente, de tinha conhecimentos, habilidades e informações suficientes para o planejamento adequado do trabalho						
5.2 - A equipe, individual ou coletivamente, de tinha 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						

ANEXO II

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS - COORDENADOR DA EQUIPE

Processo nº:						
Macroprocesso:						
Relatório/Nota Técnica:						
Unidade Responsável ou Unidade Auditada:						
1 - PLANEJAMENTO DO TRABALHO						
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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	evidências que corroboram a avaliação
1.1 - O Chefe de Auditoria Interna participou e contribuiu ativamente no planejamento do trabalho realizado						
1.2 - A matriz de planejamento foi revisada e homologada pelo Chefe de Auditoria Interna						
1.3 - O objetivo do trabalho e a expectativa da Auditoria Interna sobre ele foram debatidos preliminarmente pelo Chefe de Auditoria Interna 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 Diretoria e suas unidades acerca da realização dos trabalhos de auditoria						
1.6 - Foi indicado pelo Chefe de Auditoria Interna o Coordenador dos trabalhos da equipe de auditoria						
1.7 - 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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	evidências que corroboram a avaliação
2.1 - O Chefe de Auditoria Interna e/ou o Gerente de Auditoria responsável pela Equipe participou(aram) da reunião de abertura do trabalho						
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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	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						
Esca la de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verific a na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	evidências que corroboram a avaliação
4.1 - Os Achados preliminares foram encaminhados para o(s) gestor(es) de forma a possibilitar que foss em apresentadas as justificativas sobre eles e para que a Superintendência/Diretoria pudesse adotar providências com vista à identificação das causas e o seu tratamento e do efeito.						
4.2 - A manifestação sobre os achados de auditoria foram analisadas pela Equipe e discutidas com o Coordenador do trabalho e com o Chefe de Auditoria Interna						
4.3 - A versão preliminar do relatório recebeu a revisão do coordenador da unidade de auditoria interna						
4.4 - O relatório de auditoria interna contemplou adequadamente o objetivo, as questões de auditoria, a metodologia, os achados e as conclusões						
4.5 - As evidências e registros relevantes foram devidamente referenciados no texto do relatório						
4.6 - 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						
4.7 - 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						
Esca la de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verific a na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	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						

ANEXO III

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS - UNIDADE AUDITADA

Processo nº:						
Macroprocesso:						
Relatório/Nota Técnica:						
Unidade Responsável ou Unidade Auditada:						
1 - PLANEJAMENTO DO TRABALHO						
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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	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 de fimido sobre o qual o trabalho da auditoria interna versou é relevante no contexto da unidade ou da Empresa						
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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	evidências que corroboram a avaliação
4.1 - Os achados de auditoria foram encaminhados para ciência e manifestação por parte da Superintendência/Diretoria						
4.2 - A versão preliminar do relatório foi encaminhada para conhecimento e observações da unidade auditada em tempo razoável para manifestação						
4.3 - A versão preliminar do relatório contemplou a análise e a manifestação da unidade sobre os achados de auditoria						
4.4 - O relatório de auditoria apresentou características relevantes para sua compreensão e efetividade tais como clareza, objetividade e conectividade entre causas e efeitos						

4.5 - As evidências e registros relevantes relativamente às constatações da equipe de auditoria foram devidamente referenciados no texto do relatório						
4.6 - 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						
4.7 - As constatações, especialmente aquelas resultantes em recomendações à unidade auditada, estão baseadas em evidências apropriadas e suficientes						
4.8 - Os prazos para o atendimento das recomendações propostos pela equipe de auditoria foram razoáveis e pertinentes com o grau de complexidade de implementação						
4.9 - 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 verificada na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	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						
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						

ANEXO IV

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS - COMITÊ DE AUDITORIA

OBJETIVO: Obter opinião do Comitê de Auditoria quanto à atuação da auditoria interna, o relacionamento institucional e os resultados para a Organização

1 - SERVIÇOS E PAPEL DA AUDITORIA INTERNA

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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	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 Empresa 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 Empresa como um todo						

2 - PESSOAL 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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	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 Empresa						
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 suportados por evidência						
2.6 - A atividade de auditoria interna é vista como uma fonte viável de profissionais qualificados que possam contribuir com o desenvolvimento dos processos e das unidades da Empresa						
2.7 - O pessoal da auditoria interna compartilha conhecimento, experiências e perspectivas com as equipes de servidores de outras unidades da Empresa						

3 - PRÁTICAS PROFISSIONAIS 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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	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

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	evidências que corroboram a avaliação
4.1 - A 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 Empresa são perceptíveis						
5 - RELAÇÕES ORGANIZACIONAIS E CULTURA 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 verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	evidências que corroboram a avaliação
5.1 - A auditoria interna demonstra esforço e integração de sua atuação com a atuação das unidades da VALEC						
5.2 - A auditoria interna mantém visão consistente e alinhada com a da VALEC 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 VALEC						
5.5 - O Chefe de 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 VALEC 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						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verifica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	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 ao Conselho de Administração) 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?						

ANEXO V

PRINCIPAIS INDICADORES DA AUDIN

Execução do PAIN'T - Por itens	
Categoria	Eficácia
Objetivo	Demonstra o percentual de conclusão das atividades previstas no PAIN'T
Meta	100%
Medição	Quantidade de itens realizados/Quantidade de itens previstos
Interpretação	Quanto maior melhor
Periodicidade	Trimestral
Execução do PAIN'T por horas	
Categoria	Eficácia
Objetivo	Demonstra o percentual de horas realizadas em relação às previstas no PAIN'T
Meta	100%
Medição	Quantidade de horas realizadas/Quantidade de horas previstas
Interpretação	Quanto maior melhor
Periodicidade	Trimestral
Implementação de itens de plano de ação - Achados	
Categoria	Efetividade
Objetivo	Demonstra o percentual itens de plano de ação implementados em relação ao total de itens
Meta	2020 - 30%; 2021 -70%
Medição	Quantidade de itens implementados/Total de itens de plano de ação
Interpretação	Quanto maior melhor
Periodicidade	Trimestral
Tratamento de causas de achados de auditoria	
Categoria	Efetividade
Objetivo	Demonstra o percentual de causas de achados tratadas frente às causas identificadas
Meta	40% - 100%
Medição	Quantidade de causas tratadas/Total de causas
Interpretação	Quanto maior melhor
Periodicidade	Trimestral
Capacitação da Equipe de Auditoria	
Categoria	eficácia
Objetivo	Demonstrar o cumprimento de alocação de no mínimo 40 horas anuais por colaborador em capacitação
Meta	100%
Medição	Quantidade de capacitados com 40 horas ou mais/Quantidade a capacitar
Interpretação	Quanto maior melhor
Periodicidade	Anual
Horas alocadas em capacitação	
Categoria	eficácia
Objetivo	Demonstra o quantitativo de horas alocadas em capacitação em relação ao total previsto no PAIN'T
Meta	100%
Medição	Total de horas com realização de capacitação/total de horas previstas para capacitação
Interpretação	Quanto maior melhor
Periodicidade	Trimestral

ANEXO VI

QUESTIONÁRIO DE AUTOAVALIAÇÃO PARA VALIDAÇÃO EXTERNA

1 - SERVIÇOS E PAPEL DA AUDITORIA INTERNA

1.1 - AUDITORIA DE CONFORMIDADE

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 verídica na maior parte; (4) Assertiva	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram
--	---	---	---	---	---	--------------------------------------

totalmente verdadeira							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: <ul style="list-style-type: none"> • comunica-se com a administração do órgão. • 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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 Regimento da 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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						
<p>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</p>	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						
<p>1.3.6 - Com relação a cada serviço de consultoria individual:</p> <ul style="list-style-type: none"> - determina a metodologia e o tipo de serviço de consultoria; por exemplo, será combinado com um compromisso de assecuração 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						
<p>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</p>	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 Regimento da 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 - Apoiar 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 - Apoiar 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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 verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	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 stakeholders.						
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						
2.1 - PESSOAS QUALIFICADAS IDENTIFICADAS E RECRUTADAS						
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
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						
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
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						
						Indique as

<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						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar;						Indique as evidências

(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	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 verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	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 verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	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 verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	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 verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	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 verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	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						
3.1 - PLANO DE AUDITORIA BASEADO EM PRIORIDADES DA ADMINISTRAÇÃO/PARTES INTERESSADAS						
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
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 Regimento Interno da 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 EM 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. 						

<ul style="list-style-type: none"> 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 do Conselho de Administração a aprovação do plano						
3.4 - ESTRUTURA DE GERENCIAMENTO DA QUALIDADE						
<p>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</p>	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 accountability 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						
<p>3.4.5 - Desenvolve sistemas e procedimentos para monitorar e relatar o desempenho e a efetividade da atividade de AI, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none"> conformidade com a Definição de Auditoria Interna, com o Código de Ética e com as Normas. adequação do regimento interno, 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						
<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
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 ao Conselho de Administração						
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						
<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
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						
<p>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</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.7.1 - Revisa e atualiza o regimento interno, 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 DO DESEMPENHO E ACCOUNTABILITY						
4.1 - PLANO DE NEGÓCIOS DA AUDITORIA INTERNA						
<p>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</p>	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						
<p>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</p>	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 - INFORMAÇÕES 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						
						Indique as

<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
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						
<p>4.5.3 - Documenta o sistema de gerenciamento de desempenho, identificando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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						
<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
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 verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	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: <ul style="list-style-type: none"> • 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 CULTURAIS DA AUDITORIA INTERNA

5.1 - GERENCIAMENTO DENTRO 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
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						
<p>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</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.2.1 - O Chefe de 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 Chefe de 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 Chefe de Auditoria Interna participa e contribui, conforme apropriado, em comitês/ fóruns-chave de gerenciamento, como parte da equipe de gerenciamento da organização.						
5.2.5 - O Chefe de 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 GRUPO DE REVISÃO						
<p>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</p>	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 DE AUDITORIA INTERNA ACONSELHA E INFLUENCIA O GERENCIAMENTO DE NÍVEL SUPERIOR						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte;</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que

(3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira							corroboram a avaliação
5.4.1 - O Chefe de Auditoria Interna comunica regularmente e interage diretamente com o gerenciamento de nível superior							
5.4.2 - O Chefe de Auditoria Interna contribui como parte da equipe de gerenciamento, aconselhando sobre questões estratégicas emergentes que possam afetar os negócios							
5.4.3 - O Chefe de 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 Chefe de Auditoria Interna compartilha conhecimento sobre processos de negócios e melhores práticas com gerentes operacionais em toda a organização							
5.4.5 - O Chefe de 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 Chefe de 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							
6.1 - LINHAS DE REPORTE							
							Indique as

<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
6.1.1 - Desenvolve um regimento interno que defina formalmente o propósito, a autoridade, e a responsabilidade da atividade de AI.						
6.1.2 - Assegura que o Conselho de Administração aprove formalmente o regimento interno						
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 Chefe de 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						
<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
6.2.1 - Inclui no regimento interno da 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						
<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
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 assegução 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 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
6.4.1 - 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 assegução e consultoria para a organização						
6.5 - REPORTE DO CHEFE DE 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 regimento interno da auditoria interna a relação de subordinação funcional direta do Chefe de Auditoria Interna com o órgão colegiado superior e a relação de subordinação administrativa direta com o dirigente máximo da Empresa						
6.5.2 - Garante que o Chefe de 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						
<p>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</p>	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 Chefe de Auditoria Interna						
6.7 - INDEPENDÊNCIA, PODER E AUTORIDADE DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA						
<p>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</p>	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						



Referência: Processo nº 51402.100074/2020-13



SEI nº 2732343

SAUS Quadra 01, Bloco G, Lotes 3 e 5 - Bairro ASA SUL
Brasília/DF, CEP 70070010
Telefone: 2029-6100 - www.valec.gov.br