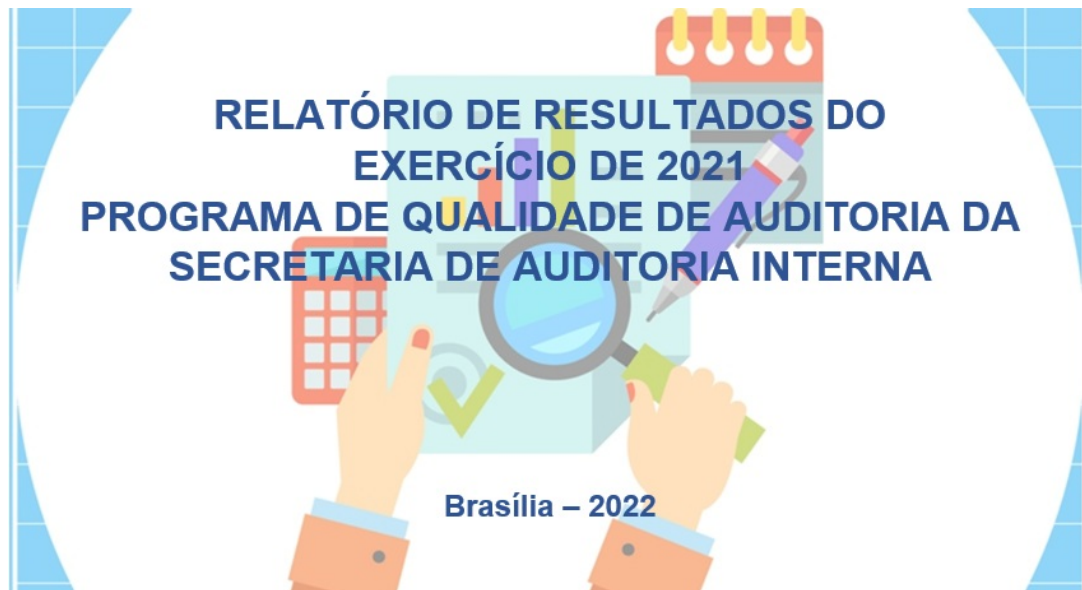




TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 1ª REGIÃO

## RELATÓRIO



**TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 1ª REGIÃO**  
Edifício Sede I: SAU/SUL Quadra 2, Bloco A, Praça dos Tribunais Superiores  
CEP: 70070-900 Brasília/DF - Telefone: (61) 3314-5225

**Ítalo Fioravanti Sabo Mendes**  
Presidente

**Francisco de Assis Bett**  
Vice-Presidente

**Marília André da Silva Menezes Graça**  
Diretora da Secretaria de Auditoria Interna - Secau

**Secretaria de Auditoria Interna - Secau**  
**Equipe**

Alex Cerqueira Rocha  
Amanda Côrtes Gomes  
Ana Lucia Rabelo Amorim de Sousa  
Andréa Morais Antunes  
Camila de Carvalho Ananias  
Cristiane Aparecida Pereira Caixeta  
Gilvan Batista da Silva  
Isabella d'Armada Caetano de Araújo Calixto  
Janaina Neves Regis  
Joana Maria Cavalcante Cabral Ramos  
João Batista Corrêa da Costa  
Liana Raimundo de Lima Lourenço  
Lígia Monetta Barroso Menezes  
Luciana da Silva Lucena  
Marcelo Azevedo  
Marcileia Cristina Born  
Marcos de Oliveira Dias  
Maria Claudia Oliveira Lima  
Maria do Livramento Sampaio dos Santos  
Marília André da Silva Menezes Graça  
Michelle Mudesto da Silva  
Sílvia Andreia Carvalho Costa  
Sílvia Flora Lobo Nogueira da Gama  
Sylvia Rita Pereira Marques Monteiro  
Thiago Tavares de Andrade  
Tiago Diniz Brasileiro Lira

**Elaboração:**

Amanda Côrtes Gomes  
Janaina Neves Regis

**Revisão:**

Isabella d'Armada Caetano de Araújo Calixto  
João Batista Corrêa da Costa  
Marcos de Oliveira Dias  
Marília André da Silva Menezes Graça

SUMÁRIO	
1. Introdução	
2. Desempenho da Secau em relação ao Programa de Qualidade de Auditoria - PQA-JF	
2.1 Escopo de avaliação	
2.2 Frequência de avaliação	
2.3 Resultados do monitoramento contínuo	
2.3.1 Resultados dos indicadores de desempenho do monitoramento contínuo	
2.3.2 Resultados das avaliações de qualidade do monitoramento contínuo	
2.4 Resultados da avaliação periódica	
3. Qualificação e a independência do avaliador ou equipe de avaliação	
4. Oportunidades de melhorias identificadas	
5. Fragilidades com potencial de comprometer a qualidade da atividade de Auditoria Interna	
6. Planos de ação corretiva	
7. Andamento das ações para melhoria da atividade de Auditoria Interna	
8. Conclusões dos avaliadores	
9. Encaminhamento	
Apêndice I - Comentários apresentados na avaliação periódica da unidade de Auditoria Interna pelos dirigentes do Tribunal	

## 1. INTRODUÇÃO

A [Resolução CJF 678, de 30 de novembro de 2020](#) instituiu o [Programa de Qualidade de Auditoria - PQA-JF](#) no âmbito do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus. Por meio da Circular 11919761, a Diretora da Secau instruiu os dirigentes das unidades de auditoria interna para que orientassem os servidores das unidades sobre a instituição dessa nova ferramenta de avaliação da qualidade dos trabalhos da auditoria interna.

O PQA, publicado por meio da [Portaria CJF 153, de 12/04/2021](#), consiste em avaliações de qualidade internas e externas, assim consideradas:

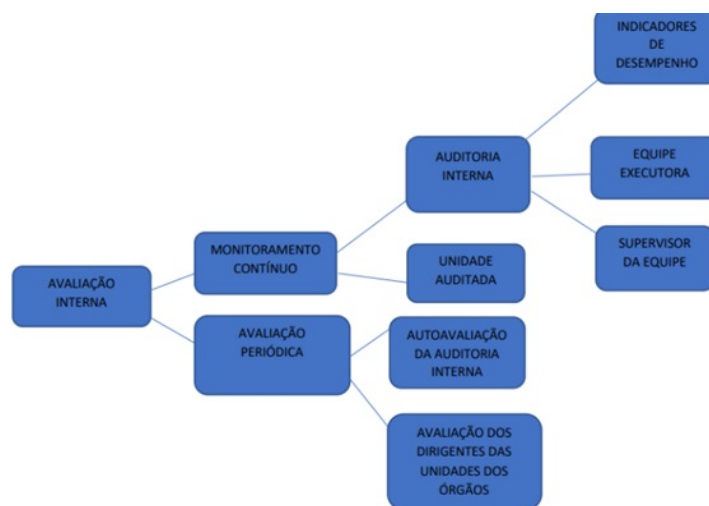
I – Avaliações internas:

- a) Monitoramento contínuo;
- b) Avaliações periódicas.

II – Avaliações externas.

As avaliações internas são estruturadas de acordo com a figura a seguir, extraída do Programa de Qualidade da Justiça Federal:

Figura 1 - Estrutura da avaliação interna das atividades de Auditoria Interna da Justiça Federal



Fonte: [Programa de Qualidade de Auditoria - PQA-JF](#), anexo à [Portaria CJF 153, de 12/04/2021](#)

A Secau iniciou a implementação do programa no início de 2021, promovendo a mensuração dos indicadores estabelecidos no PQA e as avaliações internas de monitoramento contínuo, que são realizadas por meio de questionários encaminhados às unidades auditadas, aos servidores que executaram a auditoria e à Diretora da Secau na qualidade de supervisora das auditorias, após a emissão do Relatório Final de Auditoria.

A Avaliação Interna Periódica consiste em avaliação realizada pelos dirigentes das unidades dos órgãos e da autoavaliação da auditoria interna. Essa avaliação não se refere a uma auditoria específica, mas sim à atuação da unidade de Auditoria de forma geral e é realizada a cada dois anos. A primeira aplicação do questionário de Avaliação Interna Periódica foi realizada em fevereiro de 2022, conforme PAe SEI 0003003-82.2022.4.01.8000.

A avaliação externa ainda não foi realizada, pois a previsão de aplicação desse tipo de avaliação é a cada cinco anos. Assim, essa avaliação da Auditoria Interna do TRF 1ª Região deverá ser feita pela primeira vez até 2025.

Para o monitoramento contínuo a Secau elaborou planilhas em *Excel* para controle e acompanhamento dos resultados das avaliações das auditorias, bem como dos indicadores estabelecidos no PQA-JF. Além disso, os questionários de avaliação da qualidade das auditorias foram transformados em formulários automatizados no aplicativo "Forms" do *Office 365*, para possibilitar a replicação dos questionários em todas as auditorias de modo automático e facilitado. A sistemática adotada permitiu a realização da avaliação da qualidade nas auditorias cujos relatórios finais foram emitidos em 2021. Tanto as planilhas desenvolvidas pela Secau quanto os formulários adicionados ao *Forms* foram disponibilizados para as unidades de auditoria das seções judiciárias, de modo a colaborar para a implementação do PQA-JF em toda a Primeira Região.

## 2. DESEMPENHO DA SECAU EM RELAÇÃO AO PROGRAMA DE QUALIDADE DE AUDITORIA - PQA-JF

### 2.1 ESCOPO DE AVALIAÇÃO

Em 2021 foram realizadas avaliações internas de monitoramento contínuo após a emissão dos relatórios finais de auditoria. Este monitoramento consiste em três questionários diferentes, sendo que um é respondido pelos servidores que realizaram as auditorias (incluindo o diretor da divisão), um pela supervisora da auditoria (Diretora da Secau), e outro pelas unidades auditadas. Ao total foram avaliadas 8 auditorias, cujos relatórios finais foram emitidos em 2021, quais sejam:

Quadro 1 - Auditorias avaliadas

Auditoria de Sistemas de TI	Relatório final 12314622
-----------------------------	--------------------------

Auditoria de Capacitação de Pessoal	Relatório final 12224522
Auditoria na Gestão de Riscos do TRF1	Relatório final 13333263
Auditoria nos Recursos Próprios do Pro-social	Relatório final 13804650
Auditoria na Folha de Pagamento de Pessoal	Relatório final 13894420
Auditoria Coordenada em Acessibilidade Digital	Relatório final 14179158
Auditoria de Concessão e Pagamento de Benefícios	Relatório final 14217095
Auditoria em Segurança Institucional - 1ª Etapa	Relatório final 14478622

Fonte: Elaboração própria

Durante o ano de 2021 também foram monitorados os quatro indicadores de desempenho estabelecidos pelo PQA-JF, quais sejam:

- I - Recomendações atendidas;
- II - Emissão de relatório;
- III - Horas de treinamento; e
- IV - Cumprimento do PAA.

Integrou, ainda, o escopo das avaliações relativas a 2021, a avaliação periódica realizada em fevereiro de 2022 para determinar o ponto de referência para mensuração bienal do desempenho da Secau nessa perspectiva.

Os resultados das avaliações mencionadas serão informados no item 2.3 desse relatório.

## 2.2 FREQUÊNCIA DE AVALIAÇÃO

De acordo com o PQA-JF, a frequência das avaliações é a seguinte:

Quadro 2 - Frequência das avaliações

Tipo de avaliação		Frequência de avaliação
Avaliações internas	Monitoramento contínuo	Encaminhado junto com o relatório final de auditoria, com prazo de 10 (dez) dias para resposta.
	Avaliações periódicas	Realizado a cada 2 (dois) anos. A primeira avaliação periódica da Secau foi realizada em fevereiro de 2022.
Avaliações externas		Realizado a cada 5 (cinco) anos. A primeira avaliação periódica da Secau deverá ser realizada até 2025.

Fonte: Elaboração própria, com base no [Programa de Qualidade de Auditoria - PQA-JF](#)

## 2.3 RESULTADOS DO MONITORAMENTO CONTÍNUO

Conforme já mencionado, o monitoramento contínuo é composto por indicadores de desempenho e avaliações de qualidade da Auditoria. Os resultados obtidos pela Secau com base nos trabalhos desenvolvidos e avaliados em 2021 estão demonstrados a seguir.

### 2.3.1 RESULTADOS DOS INDICADORES DE DESEMPENHO DO MONITORAMENTO CONTÍNUO

O PQA-JF estabelece quatro indicadores para mensuração constante durante o ano. As unidades responsáveis pela mensuração dos indicadores da Secau são a Seção de Planejamento de Auditoria de Gestão de Pessoas - Seage e a Seção de Monitoramento de Auditoria de Gestão Administrativa - Semog. A seguir, detalham-se os indicadores e apresentam-se os resultados alcançados.

Quadro 3 - Indicador Recomendações Atendidas

INDICADOR: RECOMENDAÇÕES ATENDIDAS	
CATEGORIA	Eficiência
OBJETIVO	Quantidade de recomendações atendidas do estoque
META	50%
METRIFICAÇÃO	Quanto mais recomendações atendidas, melhor
PERIODICIDADE	Anual

Fonte: Elaboração própria, com base no [Programa de Qualidade de Auditoria - PQA-JF](#)

Quadro 4 - Resultado do indicador Recomendações Atendidas em 2021

Meta	Estoque inicial de recomendações em 01/01/2021	Recomendações Monitoradas em 2021 - atendidas	RESULTADO DO INDICADOR % de recomendações atendidas
50%	256	66	26%

Fonte: Elaboração própria

Quadro 5 - Indicador Emissão de Relatório

INDICADOR: EMISSÃO DE RELATÓRIO	
CATEGORIA	Eficiência
OBJETIVO	Quantidade de dias necessários para emitir o relatório final após a manifestação da(s) unidade(s) auditada(s), ou após o término do prazo estabelecido para a manifestação
META	15 dias úteis
METRIFICAÇÃO	Quanto mais relatórios emitidos dentro da meta, melhor
PERIODICIDADE	Anual

Fonte: Elaboração própria, com base no [Programa de Qualidade de Auditoria - PQA-JF](#)

Quadro 6 - Resultado do indicador Emissão de Relatório

Meta	Número de relatórios finais emitidos em 2021	Número de relatórios emitidos em menos de 15 dias úteis em 2021	Prazo médio para emissão de relatório final	RESULTADO DO INDICADOR % de relatórios emitidos que atingiram a meta
100%	9	2	24 dias úteis	22%

Fonte: Elaboração própria

Quadro 7 - Indicador Horas de Treinamento

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

Fonte: Elaboração própria, com base no [Programa de Qualidade de Auditoria - PQA-JF](#)

Quadro 8 - Resultado do indicador Horas de Treinamento

Meta	Número de auditores que tiveram pelo menos 40h de treinamento no ano	Número de auditores	RESULTADO DO INDICADOR % de auditores que atingiram a meta
100%	25	25	100%

Fonte: Elaboração própria

Quadro 9 - Indicador Cumprimento do PAA

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

Fonte: Elaboração própria, com base no [Programa de Qualidade de Auditoria - PQA-JF](#)

Quadro 10 - Resultado do indicador Cumprimento do PAA

Meta	Ações Previstas	Ações Cumpridas	RESULTADO DO INDICADOR % de ações executadas
90%	52	47	95%

Fonte: Elaboração própria

### 2.3.2 RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES DE QUALIDADE DO MONITORAMENTO CONTÍNUO

Além dos indicadores de desempenho, o PQA-JF conta com as avaliações do monitoramento contínuo, para aferir a qualidade de cada auditoria realizada. Essas avaliações consistem em questionários que são respondidos pelos servidores que executaram a auditoria, pelo supervisor da auditoria e pelas unidades que foram auditadas. Os questionários elaborados pelo CJF visam avaliar a qualidade dos trabalhos de auditoria sob as perspectivas do planejamento dos trabalhos, execução, relacionamento com a unidade auditada, comunicação dos resultados e preparo da equipe, que resultam no Índice Geral de Avaliação Contínua dos Trabalhos de Auditoria Interna - IGAC, conforme demonstrado a seguir:

Figura 2 - Metodologia de cálculo dos índices do Monitoramento Contínuo da Qualidade da Auditoria

**I. Índice de cada Elemento do Questionário**

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

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 Contínua dos Trabalhos de Auditoria Interna**

$$IGAC = \frac{\sum IQ}{QQA}$$

Onde: IGAC = Índice Geral de Avaliação Contínua dos Trabalhos de Auditoria Interna  
IQ = Índice de cada Questionário  
QQA = Quantidade de Questionários Aplicados

49. Os resultados das avaliações, conforme os questionários aplicados, em relação a cada elemento do IGAC, serão interpretados numa escala para a definição do nível de qualidade dos trabalhos da Auditoria Interna, conforme demonstrado a seguir:

**Quadro 1 - Matriz de Avaliação Contínua dos Trabalhos de Auditoria Interna**

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

Fonte: PAQMAI-STJ

Fonte: [Programa de Qualidade de Auditoria - PQA-JF](#)

Figura 3 - Escala de avaliação contínua dos trabalhos de Auditoria

**4.1.1.4 Escala de avaliação contínua dos trabalhos de Auditoria Interna**

46. Quanto ao resultado apurado na realização do monitoramento contínuo, 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 for observado 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 for observado 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 for observado 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 for observado 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 for observado que os mecanismos e instrumentos necessários são suficientes e adequados e atendem plenamente às necessidades dos atores envolvidos.

Fonte: [Programa de Qualidade de Auditoria - PQA-JF](#)

Quadro 11 - Resultado da avaliação contínua da Secau em 2021

ÍNDICE GERAL DE AVALIAÇÃO CONTÍNUA DOS TRABALHOS DE AUDITORIA INTERNA - IGAC
91,96%

Fonte: Elaboração própria

De acordo com a metodologia estabelecida pelo PQA-JF, a **Secau está no Nível 5 - Avançado** - de qualidade, ou seja, as práticas de auditoria são realizadas de acordo com as normas e padrões definidos e os mecanismos e instrumentos utilizados pela equipe são suficientes e atendem plenamente às necessidades dos envolvidos.

No quadro a seguir consta o detalhamento das notas obtidas em cada auditoria avaliada em 2021 sob a perspectiva dos servidores que realizaram a auditoria, da supervisora da auditoria e das unidades auditadas.

Quadro 12 - Resultados das avaliações contínuas das auditorias de 2021

IQ - ÍNDICE DE CADA QUESTIONÁRIO			
AUDITORIA	AValiação DOS AUDITORES INTEGRANTES DA EQUIPE DE AUDITORIA	AValiação DO SUPERVISOR DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA	AValiação DA UNIDADE DE AI PELA UNIDADE AUDITADA
Auditoria de Sistemas de TI	89,08%	97,78%	100,00%
Auditoria de Capacitação de Pessoal	81,54%	97,92%	79,19%
Auditoria na Gestão de Riscos do TRF1	80,79%	97,78%	100,00%
Auditoria nos Recursos Próprios do Pro-social	93,17%	95,50%	66,43%
Auditoria na Folha de Pagamento de Pessoal	88,57%	100,00%	73,62%
Auditoria Coordenada em Acessibilidade Digital	87,65%	100,00%	93,82%
Auditoria de Benefícios	88,28%	96,25%	92,75%
Auditoria em Segurança Institucional	82,77%	100,00%	94,69%

Fonte: Elaboração própria, com base nas respostas aos [questionários aplicados](#)

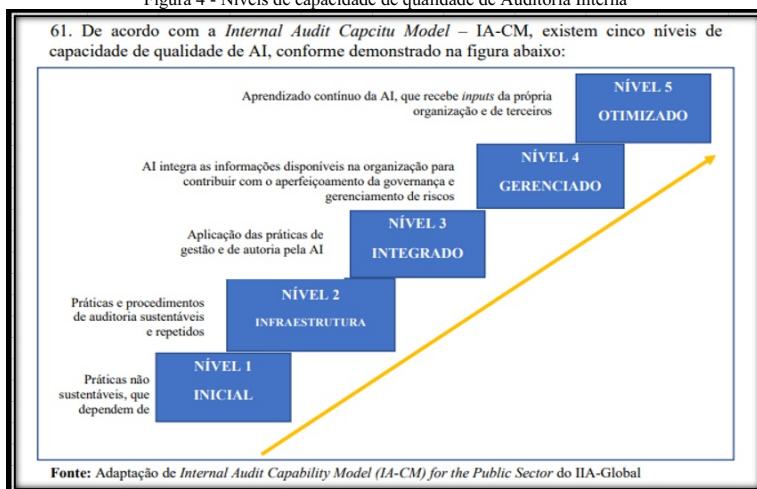
## 2.4 RESULTADOS DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA

A Avaliação Periódica é baseada na *Internal Audit Capacity Model - IA-CM*, modelo de capacidade de auditoria estabelecido pelo Instituto dos Auditores Internos - IIA. Esse modelo determina cinco níveis de capacidade em que a auditoria pode se situar. Para avaliar em qual nível a Secau está posicionada, foram utilizados os questionários específicos para essa finalidade, estabelecidos pelo PQA-JF.

Em fevereiro de 2022, a auditoria aplicou pela primeira vez os questionários de Avaliação Periódica. Os questionários foram enviados para os dirigentes do TRF1 e para a comissão de auditores no PAe SEI 0003003-82.2022.4.01.8000. Os resultados obtidos podem ser observados nos relatórios de avaliação 15101946 e 15101928. Em complemento aos relatórios mencionados, apresentam-se, no Apêndice I deste relatório, as respostas às questões dissertativas submetidas aos dirigentes do Tribunal.

Os resultados da avaliação periódica, após análise pela equipe da Secau, serão insumos significantes para propostas de ações de melhoria, notadamente com relação às fragilidades indicadas pelas unidades auditadas.

Figura 4 - Níveis de capacidade de qualidade de Auditoria Interna



Fonte: [Programa de Qualidade de Auditoria - PQA-JF](#)

Figura 5 - Metodologia de cálculo dos índices da Avaliação Periódica de Qualidade de Auditoria

<p><b>I. Índice de cada Elemento do Questionário</b></p> $IEQ = \frac{\sum \text{dos pontos atribuídos a cada item do elemento}}{(\text{qtd. de itens do elemento} - \text{qtd. de itens com valor } 0) \times 4} \times 100$ <p>Onde: IEQ = Índice de cada Elemento do Questionário</p>	
<p><b>II. Índice de cada Questionário</b></p> <p>Onde: IQ = Índice de cada Questionário</p> $IQ = \frac{\sum IEQ}{QEQ}$ <p>IEQ = Índice de cada Elemento do Questionário QEQ = Quantidade de Elemento do Questionário</p>	
<p><b>III. Índice Geral de Capacidade</b></p> <p>Onde: IGAT = Índice Geral de Avaliação dos Trabalhos</p> $IGC = \frac{\sum IQ}{QQA}$ <p>IQ = Índice de cada Questionário QQA = Quantidade de Questionários Aplicados</p>	

Fonte: [Programa de Qualidade de Auditoria - PQA-JF](#)

Figura 6 - Níveis de capacidade de qualidade de Auditoria Interna

ELEMENTOS	NÍVEIS DE CAPACIDADE				
	NÍVEL 01	NÍVEL 02	NÍVEL 03	NÍVEL 04	NÍVEL 05
	INICIAL	INFRA ESTRUTURA	INTEGRADO	GERENCIADO	OTIMIZADO
Serviços e Papel	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100,00
Gestão de Pessoas	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100,00
Práticas Profissionais	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100,00
Gestão de Desempenho e Accountability	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100,00
Relações Organizacionais e Cultura	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100,00
Estrutura de Governança	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100,00

Fonte: PAQMAI-STJ

ELEMENTOS	NÍVEIS DE CAPACIDADE				
	NÍVEL 01	NÍVEL 02	NÍVEL 03	NÍVEL 04	NÍVEL 05
	INICIAL	INFRA ESTRUTURA	INTEGRADO	GERENCIADO	OTIMIZADO
Média dos elementos	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100,00

Fonte: PAQMAI-STJ

Fonte: [Programa de Qualidade de Auditoria - PQA-JF](#)

Quadro 13 - Resultado da avaliação periódica da Secau em fevereiro/2022

<b>ÍNDICE GERAL DE CAPACIDADE - IGC</b>
88,82%

Fonte: Elaboração própria

De acordo com a metodologia estabelecida pelo IA-CM, a Secau está no **Nível de capacidade 4 - Gerenciado** - de qualidade, ou seja, a Auditoria Interna do TRF 1ª Região integra as informações disponíveis na organização para contribuir com o aperfeiçoamento da governança e gerenciamento de riscos.

## 3. QUALIFICAÇÃO E A INDEPENDÊNCIA DO AVALIADOR OU EQUIPE DE AVALIAÇÃO

O presente item é apresentado em virtude do conteúdo mínimo exigido para o Reporte dos resultados do PQA-JF, definido no item 103 da [Portaria CJF 153, de 12/04/2021](#). Para sua adequada compreensão, faz-se necessário, preliminarmente, discorrer sobre o contexto normativo que impõe o reporte da qualificação e da

independência do avaliador ou da equipe de avaliação.

Nesse sentido, as diretrizes da gestão da qualidade da Auditoria Interna são estabelecidas na [Estrutura Internacional de Práticas Profissionais \(International Professional Practices Framework - IPPF\)](#), base conceitual que organiza as informações oficiais promulgadas pelo *The Institute of Internal Auditors*. A Norma de Atributo 1300 do IPPF determina que "O chefe executivo de auditoria deve desenvolver e manter um programa de avaliação e melhoria da qualidade que cubra todos os aspectos da atividade de Auditoria Interna". Já a Norma 1310 estabelece que o programa de qualidade de auditoria deve incluir avaliações internas e externas.

Sobre as avaliações externas, a Norma 1312 estabelece que o dirigente da Auditoria Interna deve discutir com o Conselho a qualificação e a independência do avaliador externo ou equipe de avaliação:

*"As avaliações externas devem ser realizadas pelo menos uma vez a cada cinco anos, por um avaliador ou equipe de avaliação qualificada e independente, externa à organização. O chefe executivo de auditoria deve discutir com o conselho:*

- *A forma e a frequência da avaliação externa.*
- *A qualificação e a independência do avaliador externo ou equipe de avaliação incluindo qualquer potencial conflito de interesses.*

**Interpretação:**

*As avaliações externas podem ser realizadas por meio de uma avaliação externa completa ou por uma autoavaliação com validação externa independente. O avaliador externo deve concluir quanto à conformidade com o Código de Ética e com as Normas; a avaliação externa pode também incluir comentários operacionais ou estratégicos. Um avaliador ou equipe de avaliação qualificada demonstra sua competência em duas áreas: a prática profissional de Auditoria Interna e o processo de avaliação externa. A competência pode ser demonstrada por meio de uma combinação de experiência e aprendizado teórico. A experiência obtida em organizações similares em porte, complexidade, setor ou indústria e questões técnicas tem maior valor que experiências menos relevantes. No caso de uma equipe de avaliação, não é necessário que todos os membros da equipe possuam todas as competências; e sim que a equipe como um todo seja qualificada. O chefe executivo de auditoria utiliza o julgamento profissional para avaliar se o avaliador ou equipe de avaliação apresenta competência suficiente para que seja considerada qualificada. Avaliador (ou equipe de avaliação) independente significa não ter qualquer conflito de interesses real ou aparente, e não fazer parte ou não estar sob o controle da organização à qual a atividade de Auditoria Interna pertence. O chefe executivo de auditoria deveria encorajar a supervisão da avaliação externa por parte do conselho, para reduzir conflitos de interesses percebidos ou em potencial."*

Diante do estabelecido nas normas que disciplinam a atividade de Auditoria Interna, e considerando que a avaliação externa da Auditoria do TRF 1ª Região, deve ser realizada no mínimo a cada 5 (cinco) anos, a Secau deverá, em conjunto com os membros do Comitê Técnico de Auditoria Interna da Justiça Federal - CTAI, discutir a qualificação e independência do avaliador externo ou equipe de avaliação quando houver a aplicação da avaliação externa da auditoria, o que deverá ocorrer até o exercício de 2025.

**4. OPORTUNIDADES DE MELHORIAS IDENTIFICADAS**

Com base nas avaliações recebidas por meio dos questionários de monitoramento contínuo da qualidade das auditorias, foi possível identificar oportunidades de melhoria para o processo de trabalho avaliado. Diante disso, a Secau promoveu medidas para o aprimoramento de suas atividades, notadamente em relação aos aspectos que obtiveram baixa pontuação nos monitoramentos contínuos, conforme detalhado no quadro a seguir.

Quadro 14 - Oportunidades de melhoria identificadas com base nos resultados da avaliação da qualidade da Auditoria

OPORTUNIDADE DE MELHORIA IDENTIFICADA	AÇÃO DE MELHORIA IMPLEMENTADA
Efetuar registros formais de revisão e supervisão dos documentos de auditoria.	A Secau realiza a revisão e supervisão das auditorias e documentos elaborados pelas equipes. A partir da formalização da utilização da matriz de achados, a revisão e supervisão estão sendo registradas na própria matriz que é compartilhada por toda a equipe.
Promover a revisão, por parte da própria equipe, dos procedimentos em todas as etapas do trabalho.	A Secau já realiza a revisão por pares, salvo nas auditorias cuja equipe tem apenas um membro. A matriz de achados que está sendo elaborada no projeto de padronização de documentos da Secau terá campo específico para formalizar a revisão por pares, para que o procedimento fique evidente nos papéis de trabalho.
Elaboração de Matriz de Achados com todos os requisitos constantes no PQA-JF.	Tanto o Relatório Preliminar de Auditoria quanto o Relatório Final de Auditoria estruturam o achado com os elementos presentes na Matriz de Achados com todos os requisitos constantes no PQA-JF. Assim estes elementos são estruturados formalmente em formato de relatório e informalmente em papéis de trabalho elaborados pela equipe de auditoria. Contudo, nas próximas auditorias será solicitado às equipes que elaborem e registrem formalmente as matrizes de achados nos PAe atuados para registro dos papéis de trabalho.
Realizar reunião de abertura em todas as auditorias, incluindo as auditorias contínuas, antes do início dos trabalhos.	Com base no diagnóstico construído a partir das avaliações contínuas, a Secau passou a adotar como regra o procedimento de realizar reuniões de abertura no início dos trabalhos, com exceção das auditorias contínuas. Porém, no próximo exercício, essas também contarão com reunião de abertura.  Esse momento tem se mostrado importante para colher informações junto às unidades auditadas sobre a visão do gestor acerca das fragilidades e pontos de atenção no processo de trabalho auditado.
Conceder prazos compatíveis com a natureza e profundidade das tarefas desenvolvidas em todas as etapas da realização da auditoria.	As equipes da Secau procuram estabelecer, nos cronogramas dos trabalhos de auditoria, prazos compatíveis e em comum acordo com a unidade auditada. Entretanto, esporadicamente, os prazos fixados não se mostram suficientes, o que desencadeia pressão no trabalho e até mesmo atrasos das atividades.  Diante do resultado da avaliação deste item, a Secau tem se atentado aos cronogramas fixados e promovido a capacitação do seu corpo de servidores, com vistas ao acréscimo de conhecimentos técnicos que, aliados ao incremento de experiência da equipe de auditoria e ao histórico dos trabalhos realizados, poderão servir de insumos para proporcionar maior efetividade aos cronogramas das atividades de auditoria.  Ressalta-se, nesse sentido, que, nas auditorias coordenadas pelo Conselho da Justiça Federal-CJF e pelo Conselho Nacional de Justiça-CNJ, os prazos são estabelecidos pelos aludidos Conselhos, sem que a Secau tenha qualquer ingerência sobre o cronograma fixado.

<p>Elaborar Sumário Executivo a ser implementado nas próximas auditorias.</p>	<p>O sumário executivo, a partir do diagnóstico apurado neste item, passou a ser disponibilizado nos relatórios das auditorias realizadas pela Secau. A prática passou a ser adotada a partir da Auditoria Operacional Integrada com Conformidade dos Recursos Próprios do Programa de Assistência aos Magistrados e Servidores da Justiça Federal da 1ª Região - Pro-Social (Relatório Final 13804650), e também pode ser observado nos trabalhos subsequentes, a exemplo da Auditoria de Acessibilidade Digital coordenada pelo CNJ (Relatório Final 14179158), da Auditoria em Segurança Institucional nas Instalações de seções e subseções judiciárias da Justiça Federal da 1ª região - 1ª etapa (Relatório Final 14478622) e da Auditoria em Segurança da Informação (Relatório Final 14699446).</p>
<p>Apresentar os resultados das auditorias em reunião específica com a unidade auditada e seus representantes.</p>	<p>A Secau passou a realizar reunião de encerramento com os representantes das áreas auditadas antes da emissão do Relatório Preliminar de Auditoria, para apresentar os resultados do trabalho. A título de exemplo, podem ser verificadas a Ata 13161843 e a Ata 10154399, referentes às reuniões de apresentação de resultados da Auditoria na execução financeira dos recursos próprios do Pro-Social e da Auditoria de Segurança Institucional do TRF1 - 1ª Etapa, respectivamente.</p>
<p>Realizar reunião para definição da estrutura do relatório e dos pontos relevantes.</p>	<p>Constatada a oportunidade de melhoria, a Secau inseriu no processo de trabalho de auditoria a previsão de realização de reunião da equipe para discutir os achados e sua forma de apresentação no relatório de auditoria.</p>
<p>Inserção de cursos de capacitação no PAC, a serem realizados antes do início dos trabalhos da auditoria prevista no PAA.</p>	<p>Os cursos previstos no Plano Anual de Capacitação - PAC da Auditoria Interna do TRF 1ª Região levam em consideração as necessidades de conhecimentos técnicos voltados à realização das auditorias definidas no Plano Anual de Auditoria - PAA para ocorrer no exercício subsequente. Além disso, são incluídas no PAC as necessidades de capacitação evidenciadas por meio do mapeamento e do diagnóstico de competências dos servidores, atualizados anualmente.</p> <p>Ainda assim, verificou-se, por meio das respostas aos questionários de avaliação da qualidade das auditorias, que alguns servidores consideram insuficiente a capacitação adquirida para realização dos trabalhos. Diante dessa circunstância, a Secau tem buscado ampliar sua atuação no sentido de divulgar os resultados do diagnóstico de competências, evidenciando de forma individualizada, a cada servidor, as áreas onde foram identificadas necessidades de desenvolver competências.</p> <p>Ademais, considerando as restrições orçamentárias vivenciadas pela gestão pública no Brasil, a direção da Secau tem buscado incentivar a participação dos servidores em eventos de capacitação promovidos por outras instituições públicas ofertadas de forma gratuita, além de incentivar a prática de aquisição de competências técnicas por meio de consumo de materiais bibliográficos e mídias virtuais.</p>
<p>Realizar contatos mais constantes com as unidades auditadas para alinhar os objetivos da auditoria.</p>	<p>A equipe da Secau passou a realizar reuniões de abertura das auditorias previamente à elaboração do programa de auditoria, de modo a alinhar os objetivos dos trabalhos, além de manter a interação com as unidades auditadas durante a execução da auditoria.</p>

Fonte: Elaboração própria

## 5. FRAGILIDADES COM POTENCIAL DE COMPROMETER A QUALIDADE DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA

O Plano Estratégico da Secau para 2022-2026 (14030737) expõe a análise SWOT realizada pela equipe de auditoria para identificar as "Forças", "Fraquezas", "Oportunidades" e "Ameaças" da Secau, considerando os cenários em que a unidade está envolvida.

Figura 7 - Resultado da Análise SWOT da unidade de Auditoria Interna do TRF 1ª Região

Cenário Externo	
<b>Oportunidades</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recomendações de auditoria do TCU</li> <li>○ Regulações de órgãos de controle (CNU, CJP) no sentido de assegurar maior independência à Auditoria Interna</li> <li>○ Estruturação da governança institucional</li> </ul>	<b>Ameaças</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ EC 95/2016 – Limite do teto de gastos com imposição de restrições orçamentárias</li> <li>○ Descontinuidade de trabalhos em decorrência de mudança de gestão</li> </ul>
Cenário Interno	
<b>Pontos Fortes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Equipe comprometida</li> <li>○ Liderança competente</li> <li>○ Incentivo à capacitação permanente</li> </ul>	<b>Pontos Fracos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Rotatividade dos servidores</li> <li>○ Ausência de carreira específica de auditores</li> <li>○ Falta de experiência de parte da equipe</li> <li>○ Parte significativa da equipe composta por servidores cedidos de outros órgãos</li> <li>○ Baixo grau de automação de procedimentos de auditoria</li> <li>○ Padronização insuficiente em relação aos procedimentos de auditoria</li> <li>○ Baixa maturidade na realização de auditorias baseadas em risco</li> <li>○ Baixa maturidade na realização de consultorias</li> </ul>

Fonte: Plano Estratégico da Secau para 2022-2026 ( 14030737)

Os pontos fracos identificados pela equipe da Secau com o potencial de comprometer a entrega de resultados da equipe são: i) rotatividade de servidores, ii) ausência de carreira específica de auditores, iii) falta de experiência de parte da equipe, iv) parte significativa da equipe composta por servidores cedidos de outros órgãos, podendo retornar à origem por ocasião da avaliação de renovação da cessão, v) baixo grau de automação de procedimentos de auditoria, vi) padronização insuficiente em relação aos procedimentos de auditoria, vii) baixa maturidade na realização de auditorias baseadas em risco e viii) baixa maturidade na realização de consultorias. O item 6, a seguir, detalhará as respostas da Secau em relação a cada fragilidade registrada.

## 6. PLANOS DE AÇÃO CORRETIVA

Diante das fragilidades listadas no item anterior, a Secau tomou as medidas relacionadas no quadro 15, a seguir.

Quadro 15 - Ações para melhoria da qualidade da Auditoria

FRAGILIDADE	AÇÃO CORRETIVA
Rotatividade de servidores.	<p>Em virtude da reestruturação da Secretaria, que, a partir de 2017, gradualmente reduziu sua atuação na área de controle interno para atuar preponderantemente no campo da Auditoria Interna, parte dos servidores que compunham a equipe da Secau não se adaptaram ao novo formato de trabalho que passou a ser realizado. Assim, aproximadamente um terço dos servidores manifestaram interesse em sair da auditoria interna para trabalhar em locais que atendessem melhor ao seu estilo de trabalho e formação profissional. Considerando ser a atuação no campo da Auditoria Interna o principal aspecto que promove a rotatividade dos servidores, a direção da Secau buscou aperfeiçoar o processo de seleção do corpo funcional da secretaria, priorizando aqueles colaboradores que demonstrem possuir perfil adequado para atividades analíticas e complexas, bem como para os procedimentos típicos de auditoria.</p> <p>Ainda com o objetivo de manter seu quadro de servidores motivados e engajados com o trabalho desenvolvido na Secau, a unidade fixou em seu Plano Estratégico (14030737) o objetivo de <i>Buscar a satisfação dos servidores no desempenho das atividades de auditoria</i> e passou a realizar pesquisas de satisfação, de modo a identificar possíveis causas de descontentamento com o trabalho e oportunidades de melhoria da gestão, com vistas a atingir a meta estabelecida no sentido de aumentar a satisfação dos servidores.</p>
Ausência de carreira específica de auditores.	<p>Essa fragilidade foge ao escopo de responsabilidades da Secau, uma vez que cabe ao Congresso Nacional legislar sobre os cargos da Justiça Federal.</p> <p>Não obstante, o trabalho de auditoria é afetado de forma negativa, pois, na ausência de servidores ocupantes de cargo específico de auditor, com conhecimentos técnicos e formação profissional adequados, são lotados na unidade de auditoria servidores que, em sua maior parte, não foram previamente treinados para atuar como auditores internos. É possível perceber que, no cenário descrito, faz-se necessário alto investimento em capacitação e treinamento dos servidores para o desenvolvimento das atividades de Auditoria Pública Governamental no nível que a Administração requer.</p> <p>A despeito do contexto descrito, não se vislumbra para o momento medidas de correção que possam ser adotadas pela Secau para solucionar as causas da fragilidade em apreço. A medida adotada para minimizar os efeitos dessa vulnerabilidade é a oferta maciça de treinamento e capacitação aos servidores para desenvolvimento de conhecimentos técnicos e habilidades necessários para atuação como auditores.</p>



<p>Falta de experiência de parte da equipe.</p>	<p>Tendo em vista a já mencionada e recente reestruturação da Secretaria, que, a partir de 2017, gradualmente reduziu sua atuação na área de controle interno para atuar preponderantemente no campo da Auditoria Interna, atrelada à rotatividade de servidores e à ausência de carreira de auditores na Justiça Federal, a maior parte dos servidores que foram lotados na unidade de Auditoria Interna do TRF 1ª Região não possuem experiência prévia em auditoria, o que requer investimento intensivo em capacitação, estudo e treinamento dos servidores.</p> <p>Apesar dos esforços empreendidos para o desenvolvimento de conhecimentos técnicos e habilidades necessários à atuação dos servidores na área de Auditoria Interna Governamental, é compreensível que esse processo de formação demande tempo até que a equipe possa adquirir grau elevado de maturidade em auditoria.</p> <p>Em face do cenário exposto, com o propósito de suprir a vulnerabilidade representada pela falta de experiência de parte da equipe, a Secau além de intensificar a supervisão e a revisão dos trabalhos pelos auditores mais experientes, tem desenvolvido projetos operacionais de aprimoramento de suas atividades, contemplando o mapeamento e o gerenciamento de riscos dos processos trabalho mais relevantes, a elaboração de manuais de procedimentos, a padronização de documentos de auditoria, além da continuidade da capacitação massiva do seu quadro de servidores em busca da melhoria dos trabalhos desenvolvidos.</p>
<p>Parte significativa da equipe composta por servidores cedidos de outros órgãos.</p>	<p>Atualmente seis servidores da auditoria são cedidos de outros órgãos, sendo cinco chefes de seção e uma assistente técnica. A Secau possui 12 seções de auditoria, distribuídas igualmente entre a Diaup e a Diaud. Ou seja, 41% dos chefes de seção da auditoria são cedidos de outros órgãos. A situação ganha mais notoriedade na Diaup, onde 66% dos chefes de seção não são do quadro do Tribunal, ou seja, quatro dos seis chefes de seção podem ser chamados por seus órgãos de origem a qualquer momento, deixando a equipe defasada. Tal realidade gera um risco de descontinuidade do serviço e perda de conhecimento caso esses servidores retornem para seus órgãos.</p> <p>As principais ações realizadas para mitigar o impacto caso esse risco se materialize são o mapeamento dos processos de trabalho das unidades e consequente produção de manuais de procedimentos, além do projeto de padronização dos documentos utilizados nas auditorias. Acredita-se que essas medidas permitirão que as informações e os processos de trabalho sejam institucionalizados e não fiquem restritos ao conhecimento individual do servidor.</p>
<p>Baixo grau de automação de procedimentos de auditoria.</p>	<p>A Secau não possui sistema de auditoria automatizado para realizar auditorias. Não há, tampouco, previsão para a aquisição de um sistema de auditoria automatizado pelo TRF da 1ª Região. Em atuação como membro do CTAI, a Diretora da Secau tem colocado em pauta a discussão para aquisição de sistema único de auditoria para toda a Justiça Federal.</p> <p>Para minimizar os efeitos da vulnerabilidade apontada, a Secau busca capacitar seu quadro de servidores para utilização de ferramentas disponíveis para coleta e tratamento de dados, a exemplo do <i>Microsoft Excel</i>, <i>Power BI</i>, dentre outros. Outra medida preventiva adotada pela Secau diz respeito à padronização de documentos da Auditoria, com vistas a mitigar erros humanos, com a construção de modelos de referência.</p>
<p>Padronização insuficiente em relação aos procedimentos de auditoria.</p>	<p>As equipes da Diaup e Diaud trabalhavam cada uma com seus próprios modelos e procedimentos de trabalho, sendo muitas vezes diferentes uns dos outros. Diante disso, a Secau inseriu no PAA 2022 projeto para a elaboração de manual de procedimentos e modelos de documentos da Auditoria Interna, que já está em andamento. Além disso, foi realizado o mapeamento do processo de trabalho de auditoria, com vistas a formalizar as atividades que devem ser adotadas em todas as auditorias.</p>
<p>Baixa maturidade na realização de auditorias baseadas em risco.</p>	<p>Como consequência da intensiva capacitação de sua equipe, a Secretaria de Auditoria Interna vem incrementando a quantidade de auditorias baseadas em risco, a exemplo da Auditoria em Segurança Institucional nas Instalações de Seções e Subseções Judiciárias (14478622) e da Auditoria no Processo de Manutenção e Desenvolvimento de Sistemas de Tecnologia da Informação (12314622).</p> <p>Em 2021, em continuidade à promoção contínua da qualificação profissional, parte dos servidores da Secau participaram de treinamento introdutório e outros membros da equipe participaram de eventos de aperfeiçoamento técnico voltado ao desenvolvimento de auditorias com base em risco. Além disso, foi estabelecida, no Plano Estratégico da Secau (14030737), meta específica para aumentar gradualmente a quantidade de auditorias realizadas com base em riscos.</p> <p>Dessa forma, com a prática e o aprimoramento contínuo, pretende-se promover e ampliar a maturidade dos servidores da Secau na realização de auditorias baseadas em risco.</p>
<p>Baixa maturidade na realização de consultorias.</p>	<p>A equipe de auditoria do TRF 1ª Região, em sua grande maioria, não possui experiência na realização de consultorias para a administração. Para desenvolver essa competência dentre seus servidores, a Secau indicou, em seu Plano de Capacitação, como ação prioritária para 2022, a destinada a suprir a necessidade de desenvolvimento de competência técnica para realização de Consultoria, envolvendo aspectos normativos e instrumentais para a Auditoria Interna. Além disso, no curso do levantamento de necessidades de capacitação promovido pela Secretaria de Gestão de Pessoas - SecGP, em outubro de 2021, foi reiterada a necessidade prioritária de capacitação sobre o assunto, como se observa no Relatório 14826205. O plano de capacitação do quadro de servidores do Tribunal ainda não foi divulgado, mas a SecGP já sinalizou que há previsão para realização da ação de treinamento requerida.</p>

Fonte: Elaboração própria

## 7. ANDAMENTO DAS AÇÕES PARA MELHORIA DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA

A Secau incluiu em seu Plano Anual de Auditoria de 2022 ( 14403068) projetos com o propósito de aprimorar as atividades de auditoria interna, dentre os quais destacam-se os listados no quadro a seguir.

Quadro 16 - Situação das ações para melhoria da qualidade da Auditoria

PROJETO	ANDAMENTO DO PROJETO

Aplicar os questionários do Programa de Qualidade de Auditoria	<p>A aplicação dos questionários de monitoramento contínuo ocorrem logo após o encaminhamento dos relatórios finais de auditoria. A cada avaliação a equipe discute os pontos que obtiveram as notas mais baixas e propõe ações para melhorar cada ponto específico, buscando aumentar a pontuação nas próximas avaliações, conforme descrito no item 4 deste relatório.</p> <p>Em fevereiro de 2022 também foi aplicada pela primeira vez a avaliação periódica interna da atuação da Auditoria, que evidenciou a necessidade de implementação de ações voltadas a: i) aprimorar os serviços de consultoria da Secau, ii) realizar auditorias de governança com mais frequência, iii) estabelecer critérios explícitos e objetivos para avaliar o desempenho de seus servidores, iv) criar um plano de desenvolvimento e treinamento para cada indivíduo de modo a orientar e melhorar seu progresso no quadro de competências, v) implementar recompensas direcionadas ao reconhecimento do bom desempenho de servidores e de equipes para reforçar comportamentos desejados e vi) desenvolver membros da equipe para assumir mudanças de funções à medida que a organização evolui.</p>
Monitoramento dos resultados do Programa de Qualidade de Auditoria	O monitoramento dos indicadores e dos resultados das avaliações contínuas estabelecidos no PQA é realizado pela Secau durante todo o ano de modo a identificar possíveis fragilidades que possam impedir o alcance das metas estabelecidas.
Elaboração de manual de procedimentos e modelos de documentos da Auditoria Interna	A elaboração do manual de procedimentos e modelos de documentos da Auditoria Interna já foi iniciada e tem previsão de término em junho de 2022. A Secau selecionou os documentos que serão objeto de padronização e fixou o cronograma de apresentação de cada conjunto de documentos. Os primeiros modelos já foram submetidos à avaliação das Divisões e da Secau, conforme PAe 0001495-04.2022.4.01.8000.
Monitoramento dos resultados do Planejamento Estratégico da Secau	O mais recente monitoramento dos resultados do Planejamento Estratégico da Secau foi realizado em fevereiro de 2022 e permitiu a identificação de oportunidades de melhoria que integrarão Plano de Ação específico que está sendo delineado nos autos do PAe 0058027-32.2021.4.01.8000.
Atualização do mapeamento de competências	A atualização do mapeamento de competências está prevista para acontecer de maio a junho de 2022. A metodologia utilizada pela Secau poderá ser revista, levando em consideração que o tribunal está em vias de implantar a Gestão por Competências, como se observa nos autos do PAe 0059105-61.2021.4.01.8000. Sendo assim, caso no momento da atualização do mapeamento já houver política e modelo de Gestão por Competências definido pelo Tribunal, a Secau irá readequar seu modelo para seguir as diretrizes do órgão.
Projetos Aprimora-Pro e Monitora-Pro	<p>O projeto Aprimora-Pro (Aprimoramento do Gerenciamento de Processos Críticos) foi idealizado pela Secretaria de Governança, Gestão Estratégica e Inovação (Secge) e é gerido pela Secge, em parceria com o Comitê de Gestão do Conhecimento (Cogecon). O projeto tem a finalidade de identificar e gerir pontos fracos e riscos, além de realizar o mapeamento dos processos de trabalho críticos do Tribunal.</p> <p>A Secau foi inserida nesse projeto e já apresentou à Secge a ficha de mapeamento de processos críticos (14366934), o mapeamento do processo de trabalho de auditoria (14659753), o Formulário Análise e Gerenciamento de Riscos - "Auditoria" (14670009), o glossário de indicadores da auditoria (14966029) e o Plano de Ação (14945743), conforme PAe 0085582-24.2021.4.01.8000.</p>

Fonte: Elaboração própria

## 8. CONCLUSÕES DOS AVALIADORES

Com base no conteúdo exposto no presente relatório, constata-se que a Secretaria de Auditoria Interna do TRF 1ª Região obteve êxito ao implementar o Programa de Qualidade de Auditoria em 2021, tendo estabelecido processos de trabalho padronizados que permitem a continuidade da execução do programa de forma contínua.

Quanto aos resultados dos indicadores de desempenho que integram o monitoramento contínuo da qualidade da Auditoria, observa-se que foram atingidas duas dentre as quatro metas fixadas no PQA.

A meta de 50% definida para o atendimento das recomendações emitidas pela Secau constantes do estoque inicial de 2021 não foi atendida, uma vez que apenas 26% dessas recomendações foram implementadas pelos gestores do Tribunal. Porém cabe destacar que apenas 127 recomendações do estoque de 256 foram monitoradas em 2021. A apuração do indicador da forma como está instituído pode gerar a falsa impressão de que há baixo grau de implementação das medidas recomendadas pela Secretaria de Auditoria Interna. Ao considerar todas as recomendações implementadas em relação às 127 que foram monitoradas em 2021, tem-se um grau de 52% de recomendações implementadas. Em face disso, a Diretora da Secau irá provocar a reavaliação desse indicador em futuras reuniões do CTAI. De qualquer modo, considera-se oportuno o envolvimento da alta administração para promover a implementação tempestiva das recomendações de auditoria interna pelos gestores das unidades administrativas do TRF 1ª Região.

A outra meta que não foi atingida refere-se ao tempo de emissão dos relatórios finais de auditoria. Apenas 22% dos relatórios da Secau foram emitidos dentro do prazo de 15 dias fixado pelo CJF. Dessume-se que o prazo despendido para revisões minuciosas feitas pelos gestores e servidores da Secau em todos os relatórios e em manifestações de unidades auditadas pode ter contribuído para o não atingimento da meta. Em face disso, medidas de gestão efetivas, como uso de ferramentas a exemplo do *Planner*, estão sendo instituídas para garantir que os relatórios finais de auditoria sejam emitidos dentro do prazo de 15 dias, permitindo, assim, alcançar a meta definida nos próximos exercícios.

O indicador de horas de treinamento, por sua vez, atingiu a meta especificada no PQA-JF, o que demonstra que a Secau logrou promover, em 2021, a capacitação mínima de 40 horas de treinamento por auditor de seu quadro funcional, de forma aderente ao que propõe o programa de qualidade, o que tem gerado melhoria contínua nos trabalhos de auditoria.

No mesmo sentido, a Secau superou a meta referente ao cumprimento do Plano Anual de Auditoria - PAA, uma vez que a unidade de Auditoria Interna do Tribunal desenvolveu, em 2021, 95% dos trabalhos propostos em seu plano.

De acordo com a metodologia estabelecida pelo PQA-JF, os resultados das avaliações contínuas (monitoramento) da qualidade das auditorias de 2021 indicaram que a Secau situa-se no Nível 5 - Avançado - de qualidade, ou seja, as práticas de auditoria são realizadas de acordo com as normas e padrões definidos e os mecanismos e instrumentos utilizados pela equipe são suficientes e atendem plenamente às necessidades dos envolvidos.

No tocante ao resultado da avaliação periódica da atuação da Auditoria, aplicada em fevereiro de 2022, de acordo com a metodologia estabelecida pelo IA-CM, restou demonstrado que a Secau posiciona-se atualmente no Nível de Capacidade 4 - Gerenciado, ou seja, a Auditoria Interna do TRF 1ª Região integra as informações disponíveis na organização para contribuir com o aperfeiçoamento da governança e gerenciamento de riscos.

Constatou-se, ainda, que a aplicação dos procedimentos instituídos pelo CJF no PQA-JF forneceu insumos relevantes para o aprimoramento da atuação da Secau. Diante das oportunidades de melhoria e das fragilidades evidenciadas nas avaliações da qualidade das auditorias, verifica-se que a equipe da Secau executou ações efetivas para aprimorar suas atividades, o que demonstra a busca pela melhoria contínua de suas ferramentas e métodos de trabalho. A despeito das ações de aprimoramento já adotadas, conclui-se, diante das circunstâncias descritas neste relatório, que o aprimoramento da qualidade da Auditoria Interna do TRF 1ª Região deve ser buscado incessantemente, ainda que as metas sejam alcançadas, de forma a assegurar o nível de excelência na prestação dos serviços de auditoria e consultoria.

## 9. ENCAMINHAMENTO

Ao Excelentíssimo Senhor Presidente do TRF da 1ª Região, para conhecimento deste relatório, que deverá integrar o Relatório Anual de Atividades da Secretaria de Auditoria Interna a ser encaminhado, oportunamente, para deliberação pelo Conselho de Administração do Tribunal.

À Diretoria-Geral, para conhecimento, com ênfase para as conclusões expostas no item 8 deste relatório, notadamente no que diz respeito à meta definida pelo Conselho da Justiça Federal para o atendimento das recomendações de auditoria.

**Amanda Côrtes Gomes**  
Supervisora da Seção de Planejamento de Auditoria de Gestão de Pessoas  
- Seage/Diaup

**Janaína Neves Regis**  
Supervisora da Seção de Monitoramento de Auditoria de Gestão Administrativa  
- Semog/Diaud

**Isabella d'Armada Caetano de Araújo Calixto**  
Assessora Adjunta VI - Secau

**João Batista Corrêa da Costa**  
Diretor da Divisão de Auditoria de Gestão de Pessoas - Diaup/Secau

**Marcos de Oliveira Dias**  
Diretor da Divisão de Auditoria de Gestão Administrativa - Diaud/Secau

**Marília André da Silva Meneses Graça**  
Diretora da Secretaria de Auditoria Interna - Secau

## APÊNDICE I - COMENTÁRIOS APRESENTADOS NA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA PELOS DIRIGENTES DO TRIBUNAL

AVALIAÇÃO DOS DIRIGENTES DO ÓRGÃO	
QUESTÃO	COMENTÁRIOS
7.1 - O que você descreveria como pontos fortes da Auditoria Interna? Quais são os trabalhos que a unidade melhor realiza 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)	Resumidamente pode-se dizer que o ponto forte encontra-se nas recomendações indicadas nos relatórios finais. Nessa perspectiva gostaria que estendessem a auditoria relativa à área de segurança institucional, no tocante as demais Seções e Subseções Judiciárias, na forma conduzida nos autos do PAe 0088532-06.2021.4.01.8000.
	Pontos fortes: 1) qualificação técnica da equipe; 2) capacidade de agregação de valor às atividades do órgão. Trabalhos que realizam bem e que poderiam ser expandidos: consultoria técnica.
	Continuar oferecendo serviços de orientação e consultoria, destinados a melhorar os processos de governança, gerenciamento de riscos e controle,
	Ponto forte é a sua independência pra planejar sua auditoria. Continuar auditando a área de precatório no tocante à legislação e registros contábeis dos valores executados
	Considero a AI uma forte ferramenta utilizada para corrigir os desperdícios, omissões e negligências além de orientar os Gestores para uma melhor utilização dos recursos públicos. Na minha opinião o melhor trabalho realizado pela auditoria é a fiscalização do cumprimento dos trabalhos realizados pelos setores competentes. Gostaria de ver mais atuação da AI na área de segurança, especificamente na parte referente a proteção das autoridades e servidores, como por exemplo o controle de entrada e saída das edificações, que no meu ponto de vista é considerado extremamente falho.
	Comunicação com as unidades
	segurança para o gestor da área auditada. sem sugestões
	Competência técnica da equipe. Acompanhamento das práticas de governança e gestão do Tribunal.
	Implantar uma cultura de Compliance dentro do TRF1, contudo, sem servidores especializados na área da Engenharia, o observância de normas e regulamentos pertinentes resta prejudicada.
	Pontos fortes da Auditoria: análise minuciosa, e o conhecimento profundo dos casos. —A Auditoria Interna deve continuar realizando, como de fato já o faz, o desdobramento de suas recomendações até uma solução definitiva.
	Identifica os erros e propõe melhorias, proporciona maior transparência na gestão das atividades.
	Pontos fortes: avaliação dos processos de trabalhos objeto da auditoria, identificando fragilidades. Expansão: consultorias.
	Realizasse o monitoramento dos riscos identificados
	Organização, planejamento e eficiência naquilo que realizam durante os trabalhos de auditoria.
	a Auditoria traz novas visões sobre os procedimentos de trabalhos a serem implementados, principalmente, quando verificar certas inconsistências. Acredito que sugerir novas formas de controle, já que a AUDITORIA pode ter uma visão mais abrangente do Órgão, ajudaria a administração a realizar melhor suas tarefas
não aplicável	
Pontos Fortes: Relatórios de Auditoria. Gostaria que expandissem os trabalhos relacionados à gestão de riscos no macroprocesso de contratação	
Competência e capacidade de comunicar suas ações de forma clara e objetiva. Esta unidade constantemente se depara com problemas relacionados à qualidade das instalações prediais do Tribunal. Considero que este ponto mereça mais atenção da Auditoria Interna pois se refere à saúde e segurança no trabalho dos colaboradores, principalmente neste período de pandemia.	

<p><b>7.2 – Em quais pontos da Auditoria Interna você identifica necessidade de melhoria? Que trabalhos você gostaria de vê-los fazer? Que trabalhos você gostaria que a Auditoria Interna realizasse e não faz? (Inclua em suas sugestões como os serviços de Auditoria Interna podem ser melhorados)</b></p>	<p>Penso que seria interessante a auditoria buscar compartilhar por meio de cursos e palestras o conhecimento sobre técnicas para análise e gestão de riscos. Acredito que a disseminação desse conhecimento auxiliará para que os próprios gestores promovam, por meio dos recursos humanos próprios de suas unidades, suas análises e acompanhamentos, metodologicamente estruturados para a avaliação.</p> <p>Capacitação de unidades administrativas.</p> <p>Como sugestão. Relatórios mais objetivos, resumidos.</p> <p>Desconheço ponto específico a melhorar. Sugestão seria avaliar e apresentar estudos ou resultados sobre a quantidade de demandas da cada unidade versus quantidades de servidores lotados a executar. Objetivo é distribuir uniformidade os servidores de acordo com a quantidade de demandas e respectiva importância.</p> <p>Gostaria de ver mais atuação na área de segurança, gostaria de vê-los levar ao conhecimento da Administração como funciona a segurança Institucional do TRF1 e como realmente deveria funcionar.</p> <p>capacitação nos conteúdos específicos das unidades</p> <p>comunicação</p> <p>Embora a Secau seja extremamente organizada, em algumas situações as auditorias são realizadas em períodos de intensas atividades da Secretaria, o que acaba por impactar em algumas atividades que são realizadas.</p> <p>Apoio especializado de servidores na área da Engenharia, ao menos em engenharia civil, para a Auditoria Interna ganhar efetividade nos contratos de obras, reformas e manutenções.</p> <p>Reforçar a divulgação das orientações emanadas de acordões e recomendações do TCU, bem como as dos órgãos administrativos superiores (CNJ e CJF).</p> <p>não observado</p> <p>Nada a informar</p> <p>Por se tratar de demanda por amostragem, entendo que abrange todas as áreas</p> <p>A equipe é muito competente e atuante, no momento não tenho nada a acrescentar.</p> <p>Verifico no caso do Tribunal, que as atribuições de tarefas e obrigações estão alocadas em excesso em algumas Unidades e em outras pouco, como exemplo gostaria de relatar uma preocupação da DIEFI que seria cuidar de encargos trabalhistas, quando a Unidade é de execução orçamentária e financeira, para tal tarefa há necessidade de conhecimento de normas trabalhistas (CLT) e a Unidade funciona com o foco na execução dos pagamentos e não em legislação trabalhista. O que desejo demonstrar é que certas funções estão incluídas em Unidades que deveriam estar, prejudicando o serviço principal (EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA).</p> <p>não aplicável</p> <p>Auditoria na administração da gestão judiciária (área fim). Realização de Auditoria no sentido de verificar as causas de não haver preocupação do Tribunal com aplicação de princípios de gestão da qualidade (Foco no Cliente, Liderança, Engajamento de Pessoas, Abordagem por Processos, Melhoria Contínua, Tomada de Decisão Baseada em Evidências, Gestão do Relacionamento) nos processos de trabalho.</p> <p>Esta unidade constantemente se depara com problemas relacionados à qualidade das instalações prediais do Tribunal. Considero que este ponto mereça mais atenção da Auditoria Interna pois se refere à saúde e segurança no trabalho dos colaboradores, principalmente neste período de pandemia.</p>
<p><b>7.3 - Especificamente, como a Auditoria Interna pode agregar valor à instituição como um todo?</b></p>	<p>Fazendo da informação coletada um insumo poderoso para a tomada de decisão.</p> <p>Trabalhando de forma preventiva.</p> <p>Continuar oferecendo serviços de orientação e consultoria, destinados a melhorar os processos de governança, gerenciamento de riscos e controle,</p> <p>Continuar desempenhando o seu papel essencial de auditar as unidades em conformidade com as legislações</p> <p>Como eu disse antes, a AI é considerada por mim como uma excelente ferramenta para corrigir os erros cometidos pela Administração</p> <p>Fazendo o que já faz hoje (monitorando e propondo ações de melhorias, além de saber ouvir a argumentação das áreas de gestão)</p> <p>controle interno</p> <p>Sendo o canal de comunicação e disseminação de boas práticas relacionadas aos temas sob sua responsabilidade.</p> <p>Aderência as normas e regulamentos vigentes.</p> <p>Seguindo o raciocínio da resposta ao subitem 7.2, e a sugestão ali apresentada, a Auditoria Interna pode agregar valor à instituição através da referida divulgação, se possível acrescentando ao material divulgado comentários didáticos próprios.</p> <p>Com acompanhamento, orientação e transparência dos atos praticados pela instituição.</p> <p>Nada a informar</p> <p>Tentando mitigar as problemas antes que eles aconteçam, ou seja, com diligências preventivas</p> <p>Nada a acrescentar.</p> <p>Como possui uma visão mais abrangente e conhece as situações de inúmeras Unidades do Órgão, pode propor melhorias nos processos de trabalho, dividir as obrigações, encontrar melhores formas de controle e sugerir sua aplicação.</p> <p>Baseando seus trabalhos na realidade do órgão.</p> <p>Realizando auditoria na administração da gestão judiciária (área fim)</p> <p>Apresentando-se como unidade de fiscalização interna que tenha como objetivo despertar as unidades para ações que possam prevenir a ocorrência de potenciais problemas nas unidades auditadas.</p>
<p><b>7.4 - Especificamente, como a Auditoria Interna pode agregar valor à sua unidade?</b></p>	<p>Continuar a oferecer subsídios para o aperfeiçoamento dos processos conduzidos por essa pasta e despertar "insights" de como resolver os problemas e desenvolver melhorias no setor.</p> <p>Manter a programação de auditoria interna, realizar consultorias e, se possível, ministrar treinamentos e capacitações que possam melhorar o desempenho da unidade.</p> <p>Fornecendo informações sobre o desempenho da unidade.</p> <p>Atuando proativamente e continuamente/anualmente fazendo avaliação da gestão da unidade e suas atividades, mediante relatórios e demandas executadas</p> <p>Na obtenção e a análise de evidências relativas aos serviços prestados pela Segurança Institucional com o intuito de desenvolver um melhor emprego de recursos nesse sentido.</p> <p>Não vejo nada específico para melhorar a auditoria da minha unidade porque este trabalho tem sido feito de forma efetiva</p> <p>conhecendo a unidade</p> <p>Atuando da forma que já atua.</p> <p>Atualmente pode somente em questões administrativas, sendo que, a falta de servidores especializados em Engenharia impedem a efetiva atuação da Auditoria Interna junto a esta Coobs.</p> <p>A Auditoria Interna pode agregar valor a esta unidade especificamente também dentro do espírito das sugestões apresentadas nos dois subitens anteriores.</p> <p>Com maior interação com os gestores, com vistas a realizar melhor acompanhamento e orientação aos atos praticados</p> <p>Continuidade das auditorias nas unidades onde em relatório de monitoramento sejam identificadas recomendações não implementadas ou em implementação..</p> <p>Tentando mitigar as problemas antes que eles aconteçam, ou seja, com diligências preventivas</p>

	Na minha opinião, a auditoria sempre fez um excelente trabalho na minha unidade, sempre contribuindo para a melhoria dos trabalhos e nos orientado para atingir os nossos objetivos e metas..
	Disponibilizar seus achados e os procedimentos de trabalhos mais eficazes para as tarefas comuns, numa página da intranet, por assunto, facilitando e acelerando que as Unidades possam implementar, mesmo, ainda, não tendo sido auditada naquele assunto específico
	Baseando seus trabalhos na realidade da unidade.
	Realizando auditoria no macroprocesso de contratação no sentido de verificar as causas de não haver preocupação do Tribunal com aplicação de princípios de gestão da qualidade (Foco no Cliente, Liderança, Engajamento de Pessoas, Abordagem por Processos, Melhoria Contínua, Tomada de Decisão Baseada em Evidências, Gestão do Relacionamento) nos processos de trabalho.
	Sendo uma unidade que possa identificar erros os riscos gerenciais existentes e que tenha uma visão propositiva na correção das ações das unidades auditadas.



Documento assinado eletronicamente por **Marília Andre da Silva Meneses Graça, Diretor(a) de Secretaria**, em 07/03/2022, às 19:03 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Isabella D Armada Caetano de Araujo Calixto, Assessor(a) Adjunto VI**, em 07/03/2022, às 19:08 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Amanda Côrtes Gomes, Supervisor(a) de Seção**, em 07/03/2022, às 19:59 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Marcos de Oliveira Dias, Diretor(a) de Divisão**, em 08/03/2022, às 12:15 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Janaina Neves Regis, Supervisor(a) de Seção**, em 08/03/2022, às 12:49 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **João Batista Corrêa da Costa, Diretor(a) de Divisão**, em 08/03/2022, às 16:05 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.trf1.jus.br/autenticidade> informando o código verificador **15102334** e o código CRC **C001C44E**.