



# TRT-7ª REGIÃO

## Secretaria de Auditoria Interna

THAIS  
EVANGELISTA  
FERNANDES  
BRITO  
30/12/2025 12:51

RODRIGO  
RIBEIRO  
CAVALCANTE  
30/12/2025 13:29

SONILDES  
DANTAS  
DE  
LACERDA  
30/12/2025 13:33

MAURA  
CRISTINA  
BRASIL  
CORREIA  
MARINHO  
30/12/2025 13:35

## RELATÓRIO DO DIAGNÓSTICO IA-CM

### Modelo de Capacidade de Auditoria Interna

Fortaleza, 30 de dezembro de 2025

## **COORDENAÇÃO**

Rodrigo Ribeiro Cavalcante

## **EQUIPE TÉCNICA**

Sonildes Dantas de Lacerda (Assessora)

Ângela Maria Freitas Moraes Amorim

Maura Cristina Brasil Correia (Coordenadora)

Thais Evangelista Fernandes Brito (Apoio Técnico)

Rossini de Sousa Maciel (Coordenador)

Anísio de Sousa Meneses Filho

Airton Oliveira Victor Filho (Coordenador)

## SUMÁRIO

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| Introdução .....                                             | 5  |
| Objetivos da Autoavaliação .....                             | 8  |
| Possíveis limitações da atividade .....                      | 9  |
| Matriz de Risco da atividade de autoavaliação do IA-CM ..... | 10 |
| Metodologia .....                                            | 11 |
| Resultado da Autoavaliação .....                             | 13 |
| Conclusão .....                                              | 69 |
| Referências .....                                            | 71 |
| Anexo .....                                                  | 73 |

## SUMÁRIO EXECUTIVO

|                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Qual foi o trabalho realizado pela unidade de auditoria?</b>             | A Secretaria de Auditoria Interna (SAUDI) do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região realizou sua primeira autoavaliação de maturidade institucional com base no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM), desenvolvido pelo Instituto dos Auditores Internos (IIA). O trabalho consistiu na análise sistemática da existência e do grau de institucionalização das atividades essenciais associadas aos Key Process Areas (KPAs) dos três primeiros níveis de capacidade do modelo (Níveis 1, 2 e 3), abrangendo os elementos fundamentais da atividade de auditoria interna governamental. A autoavaliação foi conduzida por equipe da própria SAUDI, com base em critérios técnicos padronizados, análise documental e verificação de evidências normativas, operacionais e gerenciais, culminando na elaboração de diagnóstico de maturidade e de um Plano de Ação estruturado para evolução da capacidade da Auditoria Interna.                                                       |
| <b>Por que a unidade de auditoria realizou esse trabalho?</b>               | O trabalho foi realizado em atendimento às diretrizes da Resolução CSJT nº 371/2023, que instituiu o Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (PQA-JT), o qual prevê a realização periódica de autoavaliações de maturidade da Auditoria Interna com base no IA-CM.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Quais as principais conclusões alcançadas pela unidade de auditoria?</b> | Os resultados da avaliação indicam que, embora a SAUDI se encontre formalmente posicionada no Nível 1 – Inicial, ainda em razão da ausência de institucionalização plena de todos os KPAs do Nível 2, a unidade apresenta elevado grau de maturidade organizacional. No Nível 2 – Infraestrutura, verificou-se a institucionalização integral de 7 dos 10 KPAs, restando pendências pontuais. No Nível 3 – Auditoria Interna Integrada, 8 dos 15 KPAs encontram-se institucionalizados, evidenciando a adoção consistente de práticas como planejamento baseado em riscos, prestação de serviços de consultoria, comunicação estruturada com a Alta Administração e mecanismos de gestão da qualidade. Esses achados demonstram que a Auditoria Interna do TRT7 já opera, em diversos aspectos, com características próprias de uma auditoria interna estruturada e orientada à geração de valor, encontrando-se em trajetória evolutiva consistente para os níveis superiores de maturidade do IA-CM. |
| <b>Quais as principais recomendações de auditoria?</b>                      | Com base no diagnóstico, foi elaborado Plano de Ação específico, contemplando medidas voltadas à institucionalização de políticas e processos-chave, ao fortalecimento da gestão de pessoas por competências, à padronização da aceitação formal de riscos pela gestão, ao aprimoramento do planejamento e do monitoramento de recursos e à ampliação da integração da Auditoria Interna aos fóruns estratégicos da organização.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

## INTRODUÇÃO

O presente relatório tem o objetivo de apresentar a primeira autoavaliação da Secretaria de Auditoria Interna (SAUDI) do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7) quanto a sua aderência (maturidade) ao Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM), do Instituto dos Auditores Internos (IIA).

De acordo com a Estrutura Internacional de Normas Profissionais (IPPF) do IIA, a auditoria interna governamental é uma atividade independente e objetiva, de avaliação e de consultoria, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações de uma organização. Desse modo, deve auxiliar as organizações públicas a realizarem seus objetivos, por meio da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos.

O IA-CM é um framework internacionalmente reconhecido que identifica os fundamentos necessários para uma auditoria interna efetiva. Constitui-se como uma ferramenta estratégica que ilustra os níveis e estágios pelos quais uma unidade de auditoria interna governamental pode evoluir à medida que define, implementa, mede, controla, e melhora os seus processos e práticas.

O IA-CM está estruturado em 5 níveis de maturidade (1 – Inicial; 2 – Infraestrutura; 3 – Integrado; 4 – Gerenciado; 5 – Otimizado) e 6 elementos organizacionais (Serviços e Papéis da Auditoria Interna; Gerenciamento de Pessoas; Práticas Profissionais; Gerenciamento do Desempenho e Accountability; Cultura e Relacionamento Institucional; Estruturas de Governança), compreendendo um conjunto de 41 macroprocessos-chaves (key Process Area - KPA). Os macroprocessos-chave (KPA) referem-se a processos de auditoria interna, constituídos por atividades que devem ser desempenhadas e sustentadas para que a unidade de auditoria alcance os objetivos pretendidos, sendo composto por objetivo, atividades essenciais, produtos, resultados e práticas institucionalizadas. As atividades essenciais dos respectivos KPA devem ser dominadas institucionalmente, ou seja, estarem presentes e internalizadas na cultura da organização, para que a unidade atinja um determinado nível de capacidade.

O IA-CM foi apresentado graficamente por meio de uma matriz, denominada Matriz de Uma Página (figura 1). Nela os níveis de capacidade de auditoria são dispostos verticalmente, aumentando de baixo para cima. Os elementos essenciais são apresentados horizontalmente e os KPAs são identificados como blocos de construção para cada nível de cada elemento. A cor mais escura da matriz identifica os KPAs em que a auditoria interna tem mais oportunidade de institucionalizá-los de forma independente.

| Matriz de 1 página do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                      |                                                                                                         |                                                                                                        |                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                 | Serviços e Papel da AI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Gerenciamento de pessoas                                                                                                                                 | Práticas profissionais                                                                                                               | Gerenciamento do Desempenho e Accountability                                                            | Cultura e Relacionamento Organizacional                                                                | Estruturas de Governança                                                                                                                                     |
| Nível 5 – Otimização                                            | AI reconhecido como agente-chave de mudança - KPA 34                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Envolvimento da Liderança com Organizações Profissionais - KPA 35<br>Projeção da Mão de Obra - KPA 36                                                    | Melhoria Contínua em Práticas Profissionais - KPA 37<br>Estratégia de Planejamento de AI - KPA 38                                    | Desempenho final e valor para a organização alcançada - KPA 39                                          | Relações efetivas e permanentes - KPA 40                                                               | Independência, Poder e Autoridade da Atividade de AI - KPA 41                                                                                                |
| Nível 4 – Gerenciado                                            | Asseguração da governança, gestão de riscos e controles - KPA 26                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | AI contribui para o desenvolvimento da gestão - KPA 27<br>A Atividade de AI Apoia Classes Profissionais - KPA 28<br>Planejamento de Mão-de-obra - KPA 29 | Estratégia de Auditoria alavanca a gestão de risco da organização - KPA 30                                                           | Integração de medidas de desempenhos qualitativas e quantitativas - KPA 31                              | CAE Aconselha e Influencia a mais Alta Gerência - KPA 32                                               | Supervisão independente das atividades de AI - KPA 33                                                                                                        |
| Nível 3 – Integrado                                             | Serviços de Consultoria - KPA 11<br>Auditorias de Desempenho / Operacionais - KPA 12                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Criação de Equipe e Competência - KPA 13<br>Profissionais Qualificados - KPA 14<br>Coordenação de força de trabalho - KPA 15                             | Estrutura de Gestão da Qualidade - KPA 16<br>Planos de auditoria baseados em riscos - KPA 17                                         | Medidas de Desempenho - KPA 18<br>Informações de Custos - KPA 19<br>Relatórios de Gestão de AI - KPA 20 | Coordenação com Outros Grupos de Revisão - KPA 21<br>Componente Essencial da Equipe de Gestão - KPA 22 | Supervisão e apoio gerencial para a Atividade de AI - KPA 23<br>Mecanismos de Financiamento - KPA 24<br>CAE informa à Autoridade de Mais Alto Nível - KPA 25 |
| Nível 2 – Infraestrutura                                        | Auditoria de Conformidade - KPA 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Desenvolvimento Profissional Individual - KPA 2<br>Pessoas Habilidosas Identificadas e Recrutadas - KPA 3                                                | Práticas Profissionais e Processos Estruturais - KPA 4<br>Plano de Auditoria Baseado em Prioridades da gestão e stakeholders - KPA 5 | Orçamento Operacional de AI - KPA 6<br>Plano de Negócio de AI - KPA 7                                   | Gerenciamento dentro da Atividade de AI - KPA 8                                                        | Acesso Pleno às informações, Ativos e Pessoas da Organização - KPA 9<br>Fluxo de reporte de auditoria estabelecido - KPA 10                                  |
| Nível 1 – Inicial                                               | Ad hoc não estruturada; auditorias isoladas ou revisão de documentos e transações com finalidade de aferir conformidade; produtos dependem de habilidades específicas de indivíduos que estão ocupando as posições; ausência de práticas profissionais estabelecidas, além das fornecidas por associações profissionais; financiamento aprovado por gerência, quando necessário; falta de infraestrutura; auditores provavelmente participantes de uma unidade de organização maior; nenhuma capacidade estabelecida; portanto, inexistência de KPAs. |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                      |                                                                                                         |                                                                                                        |                                                                                                                                                              |

Figura 1: Matriz de Uma Página do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna

Fonte: <https://conaci.org.br/wp-content/uploads/2021/09/ia-cm-matriz-com-kpa.jpg>

À medida que avançamos da esquerda para a direita e aumentamos o nível de maturidade, a capacidade da auditoria interna de implementar de forma independente os KPAs diminui. Isso ocorre devido à crescente influência da organização e do ambiente externo sobre o domínio dos KPAs nos níveis mais elevados. Cada nível de maturidade serve como base para o desenvolvimento efetivo da atividade de auditoria interna e possibilita a implementação do próximo nível.

No estágio inicial, as ferramentas de auditoria são *ad hoc* (não estruturadas), não repetíveis e não documentadas, resultando em uma atividade de auditoria interna insustentável e dependente de esforços e iniciativas individuais.

No nível de infraestrutura, é estabelecida uma estrutura administrativa e de gestão, o que resulta no estabelecimento de propósito, autoridade e responsabilidade do programa de auditoria, bem como sua relação de subordinação na organização. A partir desse ponto, a auditoria interna começa a identificar e recrutar pessoas com as competências e habilidades necessárias para realizar o trabalho. Os procedimentos e práticas começam a ser documentados e há conformidade com as normas.

O nível de integração é caracterizado pela gestão da atividade de auditoria interna e pela aplicação consistente das práticas profissionais. O programa de auditoria se preocupa com a capacidade, independência, profissionalismo e objetividade dos auditores, além de contar com profissionais qualificados e um plano de desenvolvimento profissional. A auditoria começa a alinhar-se com os negócios e os riscos enfrentados pela organização.

No nível gerenciado, a atividade de auditoria é gerida de forma quantitativa e qualitativa, por meio de métricas de desempenho que são utilizadas para monitorar os processos e seus resultados. As expectativas da função de auditoria estão alinhadas com as das principais partes interessadas.

O foco do nível otimizado é a melhoria contínua e a inovação. A auditoria interna é independente, possui poder, autoridade e é composta por profissionais altamente competentes e especializados, que desempenham papéis de liderança-chave na instituição.

No serviço público, é esperado alcançar o Nível 3, Integrado, para que se considere uma atividade de AI eficaz e madura. Atingir esse nível significa que a AI está em conformidade com as Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna (Normas - IPPF) e concentra seus esforços em assuntos de capacidade, independência e objetividade.

Convém esclarecer que para se alcançar um determinado nível de capacidade, faz-se necessário que todas as atividades essenciais dos macroprocessos do referido nível (e dos níveis inferiores a ele) estejam implementadas, ou seja, que estejam institucionalizadas na

cultura da unidade de auditoria interna e da organização. Dessa forma, mesmo que a unidade de auditoria tenha implementado diversos macroprocessos (KPAs), caso não tenha implementado todos aqueles relativos ao Nível 2, por exemplo, ainda se encontra categorizada no Nível 1.

Impende destacar que a Resolução CSJT nº 371/2023, que instituiu o Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau (PQA-JT), prevê a realização de autoavaliações periódicas, além de avaliações externas, ambas orientadas pelo Modelo de Capacidade para o Setor Público (IA-CM), desenvolvido pelo The Institute of Internal Auditors (IIA).

Com base no exposto, considerando a importância de aderir às boas práticas internacionais de auditoria interna para agregar valor à gestão e aprimorar as atividades de auditoria interna, este trabalho tem como objetivo diagnosticar o nível de aderência da SAUDI do TRT7 ao Modelo IA-CM. Esse diagnóstico é relevante para obter uma visão clara do estado atual da auditoria interna e identificar melhorias que garantam a eficácia de suas atividades.

## **OBJETIVOS DA AUTOAVALIAÇÃO**

A presente atividade de autoavaliação teve como escopo examinar o grau de aderência e de institucionalização das práticas da Secretaria de Auditoria Interna (SAUDI) do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região aos requisitos do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM), conforme diretrizes do Instituto dos Auditores Internos (IIA) e em atendimento à Resolução CSJT nº 371/2023, que instituiu o Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (PQA-JT).

Em consonância com a natureza inaugural da avaliação e com a estratégia de implantação gradual do modelo, o escopo foi deliberadamente delimitado aos três primeiros níveis de capacidade do IA-CM — Nível 1 (Inicial), Nível 2 (Infraestrutura) e Nível 3 (Integrado). Essa delimitação permitiu concentrar os esforços na análise das bases estruturais, normativas, operacionais e estratégicas da Auditoria Interna, assegurando maior profundidade e consistência na avaliação das práticas essenciais à consolidação da atividade.

A autoavaliação abrangeu todos os Macroprocessos-Chave (Key Process Areas – KPAs) e respectivas atividades essenciais desses níveis, contemplando tanto os serviços de avaliação quanto de consultoria, os mecanismos de governança, os processos de planejamento, execução, comunicação de resultados, monitoramento, desenvolvimento de competências, gestão de recursos e relacionamento institucional da Auditoria Interna.

## **POSSÍVEIS LIMITAÇÕES DA ATIVIDADE**

Embora conduzida com base em critérios técnicos, normativos e metodológicos reconhecidos, a autoavaliação apresenta limitações inerentes à sua natureza e ao contexto institucional, as quais devem ser consideradas na interpretação dos resultados.

A primeira limitação decorre do caráter de autoavaliação, uma vez que o diagnóstico foi elaborado pelos próprios servidores da SAUDI. Ainda que mitigado pela adoção de referenciais objetivos, pela capacitação prévia da equipe e pela utilização de evidências documentais, esse fator pode introduzir vieses de percepção ou de julgamento.

Outra limitação relevante refere-se à delimitação do escopo aos três primeiros níveis do IA-CM, o que impede, neste momento, uma visão completa do estágio de maturidade da Auditoria Interna em relação aos níveis mais avançados do modelo (Níveis 4 e 5). Tal restrição, contudo, é compatível com a estratégia de implantação progressiva adotada e com o estágio atual de desenvolvimento institucional da unidade.

Adicionalmente, a avaliação baseou-se predominantemente em normativos vigentes, registros formais e práticas documentadas, o que pode não capturar, em sua totalidade, aspectos informais ou não formalizados da cultura organizacional. Soma-se a isso a influência de limitações estruturais de recursos humanos e tecnológicos, já identificadas em avaliações anteriores, que podem impactar a plena institucionalização de determinadas práticas.

## MATRIZ DE RISCO DA ATIVIDADE DE AUTOAVALIAÇÃO DO IA-CM

| Evento de Risco                                                  | Causas Prováveis                                                                   | Consequências                                                           | Probabilidade | Impacto | Nível do Risco Inerente | Controles                                                                          | Nível do Risco Residual |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------|---------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Classificação incorreta do nível de institucionalização dos KPAs | Interpretação inadequada dos critérios do IA-CM; aplicação inconsistente do modelo | Diagnóstico impreciso da maturidade; definição inadequada de prioridade | Média         | Alto    | Alto                    | Capacitação da equipe (CGU); critérios objetivos do IA-CM; exigência de evidências | Médio                   |
| Viés institucional na autoavaliação                              | Avaliação conduzida pelos próprios servidores da unidade                           | Superestimação da maturidade; perda de confiabilidade do diagnóstico    | Média         | Médio   | Médio                   | Uso de referenciais externos (CNJ, CSJT, IIA); transparência metodológica          | Baixo                   |
| Não identificação de práticas existentes                         | Falta de formalização; registros dispersos ou incompletos                          | Subavaliação do nível de maturidade; retrabalho futuro                  | Média         | Médio   | Médio                   | Consulta a normativos, relatórios, PROADs e registros históricos                   | Baixo                   |
| Interpretação normativa inadequada                               | Complexidade normativa; especificidades do Judiciário                              | Aplicação incorreta dos requisitos do IA-CM                             | Baixa         | Médio   | Médio                   | Alinhamento às diretrizes do CNJ e CSJT; capacitação específica                    | Baixo                   |
| Restrição do escopo da avaliação                                 | Avaliação limitada aos três primeiros níveis do IA-CM                              | Visão parcial da maturidade institucional                               | Alta          | Baixo   | Médio                   | Definição formal do escopo na Resolução do CSJT                                    | Médio                   |
| Não utilização efetiva dos resultados da autoavaliação           | Falta de monitoramento; descontinuidade de ações                                   | Estagnação da maturidade; perda de oportunidade de melhoria             | Baixa         | Alto    | Médio                   | Elaboração de Plano de Ação estruturado                                            | Médio                   |

## METODOLOGIA

A primeira autoavaliação da atividade de Auditoria Interna com base no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM) foi prevista e incluída no Plano Anual de Auditoria (PAA) do exercício de 2025, em atendimento ao cronograma estabelecido pela Resolução CSJT nº 371/2023, que instituiu o Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus (PQA-JT).

Para subsidiar a adequada aplicação do modelo, servidores desta Secretaria participaram do curso na modalidade EAD “Auditoria Interna na Perspectiva Governamental e a Ferramenta de Maturidade IA-CM”, com carga horária de 20 horas, promovido gratuitamente pela Controladoria-Geral da União (CGU). A capacitação teve como objetivo uniformizar o entendimento conceitual e metodológico acerca do IA-CM, bem como orientar quanto à correta utilização da ferramenta de maturidade.

No mês de dezembro de 2025, um grupo de servidores da Secretaria de Auditoria Interna (SAUDI) foi designado para conduzir a autoavaliação dos elementos fundamentais do modelo, abrangendo seus respectivos processos, atividades e práticas, com vistas à identificação do nível de capacidade em que se encontra cada Área de Processo-Chave (Key Process Area – KPA). Registra-se que, embora o IA-CM seja estruturado em cinco níveis de capacidade, o escopo desta primeira autoavaliação restringiu-se aos três primeiros níveis, em consonância com o estágio atual de maturidade da unidade e com as diretrizes do PQA-JT.

As avaliações foram realizadas com base no arcabouço normativo vigente, compreendendo leis, resoluções, portarias e manuais aplicáveis, bem como na análise de avaliações internas conduzidas por outros órgãos públicos e nas práticas efetivamente adotadas nos processos de trabalho da Auditoria Interna. O registro das avaliações observou a seguinte estrutura metodológica:

1. **Avaliação quanto à Existência:** verificação da existência de norma, procedimento ou instrumento formal que estabeleça ou regulamente a aplicação da atividade essencial no âmbito do órgão, classificada como “sim” (existe) ou “não” (não existe);

2. **Avaliação quanto à Institucionalização:** análise da efetiva incorporação da atividade essencial à cultura organizacional, considerando a existência de processos sistematizados, repetíveis e aplicados de forma homogênea pela unidade;
3. **Contextualização:** descrição da forma de aplicação das atividades essenciais à luz das especificidades do contexto institucional do Tribunal, bem como o registro de observações relevantes;
4. **Evidências:** identificação dos normativos, procedimentos, relatórios, sistemas ou outros elementos que fundamentam e comprovam a avaliação atribuída;
5. **Recomendações:** proposição de medidas destinadas à implantação de atividades essenciais inexistentes, à promoção de sua institucionalização ou ao aprimoramento de práticas já consolidadas.

Ressalta-se que, nos termos do Modelo IA-CM, o atingimento de determinado nível de maturidade pressupõe o atendimento cumulativo aos seguintes critérios:

1. uma atividade essencial de um KPA somente é considerada institucionalizada quando estiver incorporada à cultura da organização, por meio de processos sistematizados, repetíveis e aplicados de forma consistente;
2. um KPA somente é considerado institucionalizado quando todas as suas atividades essenciais estiverem plenamente institucionalizadas;
3. o nível de maturidade somente é reconhecido quando todos os KPAs correspondentes ao nível avaliado forem considerados institucionalizados.

Concluído o diagnóstico da situação atual da SAUDI no modelo IA-CM, foi possível estabelecer um planejamento estruturado para a evolução gradual da maturidade da Auditoria Interna, orientado à superação das lacunas identificadas e ao fortalecimento das capacidades institucionais.

## RESULTADOS DA AUTOAVALIAÇÃO

### Autoavaliação Nível 2 – Infraestrutura

A autoavaliação periódica realizada pela Secretaria de Auditoria Interna (SAUDI) do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região permitiu examinar, de forma sistemática, o grau de institucionalização das atividades essenciais previstas para o Nível 2 – Infraestrutura do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM). Esse nível tem como foco o estabelecimento de bases organizacionais formais que assegurem o funcionamento regular, consistente, independente e sustentável da atividade de Auditoria Interna.

Os resultados da avaliação indicam que a SAUDI apresenta elevado grau de aderência aos requisitos do Nível 2, evidenciando a existência de estrutura administrativa, normativa e operacional compatível com as exigências do modelo. Todavia, à luz dos critérios do IA-CM, ainda persistem lacunas relevantes de institucionalização que impedem o reconhecimento pleno desse nível de maturidade.

A síntese da avaliação dos 10 Macroprocessos-Chave (Key Process Areas – KPAs) que compõem o Nível 2 demonstra que 7 KPAs encontram-se integralmente institucionalizados, enquanto 3 apresentam pendências, totalizando 5 itens dentre os 66 itens avaliados. Esse resultado confirma que, embora a SAUDI já opere com práticas típicas de uma auditoria interna estruturada, ainda depende da superação de fragilidades específicas para consolidar plenamente o Nível 2 – Infraestrutura. A tabela abaixo resume o status de institucionalização dos 10 KPAs que compõem este nível:

| Tabela-síntese de institucionalização KPAs – Nível 2      |                                 |                          |                     |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|---------------------|
| Macroprocesso-Chave (KPA)                                 | Status de Institucionalização   | Total de itens avaliados | Itens com Pendência |
| KPA 2.1 - Auditoria de conformidade                       | Parcialmente Institucionalizado | 14                       | Item 5.2            |
| KPA 2.2 - Pessoas qualificadas identificadas e recrutadas | Não Institucionalizado          | 5                        | Itens 3 e 6         |
| KPA 2.3 - Desenvolvimento profissional individual         | Institucionalizado (100%)       | 5                        | Nenhum              |
| KPA 2.4 - Plano de auditoria baseado nas prioridades      | Institucionalizado (100%)       | 8                        | Nenhum              |
| KPA 2.5 - Estrutura de práticas profissionais e processos | Parcialmente Institucionalizado | 8                        | Itens 3 e 9         |

|                                                                 |                           |    |        |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------|----|--------|
| <b>KPA 2.6</b> - Plano de negócio de Auditoria Interna          | Institucionalizado (100%) | 6  | Nenhum |
| <b>KPA 2.7</b> - Orçamento operacional de Auditoria Interna     | Institucionalizado (100%) | 4  | Nenhum |
| <b>KPA 2.8</b> - Gerenciamento dentro da atividade de AI        | Institucionalizado (100%) | 6  | Nenhum |
| <b>KPA 2.9</b> - Fluxo de reporte de auditoria estabelecido     | Institucionalizado (100%) | 6  | Nenhum |
| <b>KPA 2.10</b> - Acesso pleno às informações, ativos e pessoas | Institucionalizado (100%) | 4  | Nenhum |
| <b>Total</b>                                                    |                           | 66 | 5      |

Fonte: Elaboração própria

### **Análise do KPA 2.1 – Auditoria de Conformidade**

O KPA 2.1 – Auditoria de Conformidade avalia a capacidade da Auditoria Interna de planejar, executar, documentar e comunicar avaliações de conformidade de forma sistemática, consistente e alinhada às normas profissionais, contribuindo para a robustez dos controles internos, da governança e da accountability institucional. Trata-se de um macroprocesso central no Nível 2 do IA-CM, pois consolida a infraestrutura necessária para auditorias confiáveis e padronizadas, que sustentam decisões gerenciais e estratégicas.

A avaliação realizada indica que o KPA 2.1 encontra-se quase que completamente institucionalizado, uma vez que a maior parte das atividades essenciais do macroprocesso está formalmente implementada e operacionalizada, sendo evidenciada por normativos internos, Planos Anuais de Auditoria (PAA), relatórios de auditoria e papéis de trabalho estruturados.

No planejamento das auditorias de conformidade, observa-se que a SAUDI adota metodologia definida e fluxos formalizados, assegurando alinhamento às diretrizes do IA-CM e do Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho. Destaca-se a definição clara dos objetivos, escopo, critérios e abordagem metodológica, bem como a comunicação estruturada com os gestores, o que fortalece o caráter sistemático e estratégico das auditorias de conformidade.

Durante a execução, os procedimentos são aplicados de forma consistente e documentada, garantindo rastreabilidade, suporte técnico às conclusões e aderência às normas profissionais. As conclusões e recomendações resultam de análises integradas,

contemplando evidências, causas, efeitos e riscos, sendo posteriormente discutidas com os gestores, reforçando a função orientativa e colaborativa da Auditoria Interna.

No que se refere à comunicação e ao acompanhamento dos resultados, a SAUDI mantém um sistema estruturado e contínuo de monitoramento das recomendações, evidenciado por diversos instrumentos formais, entre os quais se destacam:

- Planos Anuais de Auditoria (PAA) de 2024, 2025 e 2026, com previsão explícita de atividades de monitoramento;
- Relatórios de Monitoramento, que registram de forma sistemática as ações adotadas pelos gestores;
- Painel de Monitoramento da SAUDI, que assegura transparência, rastreabilidade e visão gerencial sobre o status das recomendações;
- Papéis de Trabalho, que demonstram a metodologia e a consistência dos procedimentos;
- Portaria TRT7.SAUDI nº 2/2025, que formaliza fluxos e modelos de documentos utilizados nas atividades de auditoria interna, incluindo o monitoramento.

A única pendência identificada refere-se ao requisito 5.2, relacionado à formalização da aceitação de risco pela gestão nos casos em que as recomendações não são implementadas. Embora as decisões de não implementação sejam registradas e fundamentadas nos relatórios e ciclos de acompanhamento, não há ainda um instrumento formal padronizado que consolide a manifestação expressa da gestão quanto à assunção do risco residual.

Importante ressaltar que essa lacuna não compromete a efetividade do sistema de monitoramento nem caracteriza fragilidade estrutural do processo. Trata-se de ajuste pontual e formal, cujo saneamento consiste na padronização de um termo de aceitação de risco, medida simples com elevado potencial de fortalecimento da governança e da accountability.

Em síntese, a análise do KPA 2.1 demonstra que a SAUDI executa auditorias de conformidade com elevado grau de maturidade, abrangendo planejamento estruturado, execução consistente, documentação adequada, comunicação efetiva e monitoramento

contínuo. A implementação do instrumento formal de aceitação de riscos pela gestão constituirá medida pontual, mas relevante, para a consolidação plena do macroprocesso e para o fortalecimento do papel estratégico da Auditoria Interna no Nível 2 do IA-CM.

### **Análise do KPA 2.2 – Pessoas qualificadas identificadas e recrutadas**

O KPA 2.2 – Pessoas Qualificadas Identificadas e Recrutadas tem por objetivo assegurar que a Auditoria Interna disponha de profissionais com conhecimentos, habilidades e competências adequadas, selecionados por meio de processos legítimos, transparentes e alinhados às necessidades técnicas da função. A presença de auditores internos devidamente qualificados confere credibilidade, consistência e valor institucional aos trabalhos de auditoria, sendo fator crítico para a sustentabilidade da atividade.

A avaliação do KPA 2.2 no âmbito da SAUDI evidencia um cenário misto, no qual coexistem práticas operacionais consolidadas e lacunas relevantes de institucionalização, especialmente no que se refere à gestão por competências e ao recrutamento estruturado de pessoal.

No que se refere à definição das tarefas específicas de auditoria (item 2), a SAUDI demonstra pleno atendimento. O Manual de Auditoria do Poder Judiciário, editado pelo Conselho Nacional de Justiça e adotado integralmente como referência metodológica oficial por ato normativo próprio, estabelece diretrizes claras para o planejamento, execução e detalhamento das atividades de auditoria, garantindo a definição objetiva das tarefas a serem desempenhadas.

A padronização é reforçada pela Portaria TRT7.SAUDI nº 2/2025, que instituiu fluxos e modelos de documentos, e pela Portaria TRT7.SAUDI nº 3/2025, que aprovou manuais internos de gestão de processos e de acompanhamento de atos de pessoal. Aliadas às disposições do Regulamento Geral do Tribunal e ao uso sistemático do Plano Anual de Auditoria (PAA) e dos Relatórios Anuais de Atividades de Auditoria (RAINT), essas práticas evidenciam elevado grau de institucionalização quanto à definição das tarefas específicas de auditoria.

O item 4 – Desenvolvimento de descrições de trabalho para os cargos/posições – também é atendido, considerando que as atribuições dos cargos efetivos são disciplinadas por ato normativo próprio e que as competências da Secretaria de Auditoria Interna e de suas unidades estão formalmente definidas no Regulamento Geral do Tribunal. A estrutura organizacional da SAUDI, com seções e coordenações claramente estabelecidas, bem como a segregação de funções evidenciada nos papéis de trabalho, reforçam a adequação das descrições funcionais ao exercício das atividades de auditoria interna.

O item 5 – Determinação da classificação de remuneração apropriada – é igualmente atendido, uma vez que a remuneração dos servidores do Poder Judiciário da União segue legislação específica e que as funções de liderança e coordenação da Auditoria Interna são remuneradas por meio de cargos em comissão e funções de confiança, em consonância com o Regulamento Geral do Tribunal e com o Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho.

Apesar desses avanços, permanecem não institucionalizados os itens 3 e 6, elementos determinantes para a avaliação global do KPA como não institucionalizado.

O item 3 – Identificação dos conhecimentos, habilidades e outras competências requeridas para as tarefas de auditoria – apresenta lacuna formal relevante. Embora existam referenciais nacionais amplamente reconhecidos, como o Modelo de Mapeamento de Competências Padrão para Auditores Internos do SIAUD-Jud e a Trilha de Capacitação em Auditoria Interna do CNJ, tais instrumentos ainda não foram institucionalizados internamente por meio de normativo próprio do TRT7. A SAUDI utiliza como prática operacional a Matriz de Competências da Equipe nos papéis de trabalho, permitindo identificar competências e experiências dos profissionais envolvidos em cada auditoria; contudo, essa prática não substitui a exigência do IA-CM de um modelo institucional formal e uniformemente aplicado à identificação, desenvolvimento e planejamento de competências.

O item 6 – Processo de recrutamento válido e credível – configura a fragilidade mais crítica deste KPA. Apesar de tentativas de seleção interna para provimento de função comissionada, a ausência de interessados evidencia dificuldades estruturais para atrair e reter profissionais qualificados. Esse cenário é agravado por fatores externos à governança

direta da SAUDI, como a inexistência de carreira específica para auditores internos no Poder Judiciário da União, a limitação de funções comissionadas disponíveis e a elevada exigência técnica da função. Soma-se a isso a alta rotatividade recente, com a saída de seis servidores nos últimos quatro anos, comprometendo a continuidade dos trabalhos e a preservação da memória institucional.

Relatório do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de dezembro de 2024, destaca que tribunais de médio porte demandam estrutura mínima significativamente superior à atualmente disponível, reforçando a importância da alocação de cargos e funções como fator crítico para a sustentabilidade das unidades de auditoria interna.

Essas lacunas refletem condicionantes organizacionais e normativos externos à unidade, especialmente no campo da gestão de pessoas, limitando a capacidade da Auditoria Interna de exercer controle direto sobre esses fatores. À luz do IA-CM, tais fragilidades impedem a classificação do KPA 2.2 como institucionalizado no Nível 2 – Infraestrutura, indicando a necessidade de ações coordenadas com a Administração do Tribunal para superação das deficiências.

Em síntese, a análise do KPA 2.2 demonstra que a SAUDI apresenta avanços significativos quanto à definição de tarefas, descrições funcionais e remuneração adequada, porém enfrenta lacunas críticas relacionadas à institucionalização de competências e ao recrutamento estruturado. A superação dessas pendências dependerá de medidas formais de gestão de pessoas e planejamento estratégico conjunto com a Administração, fundamentais para consolidar o KPA e assegurar a sustentabilidade da Auditoria Interna.

### **Análise do KPA 2.3 – Desenvolvimento profissional individual**

O KPA 2.3 – Desenvolvimento Profissional Individual avalia a capacidade da Auditoria Interna de assegurar que seus auditores mantenham e ampliem continuamente suas competências técnicas, comportamentais e gerenciais, de modo a preservar a qualidade, a credibilidade e o valor agregado dos trabalhos realizados. Trata-se de um macroprocesso essencial no Nível 2 do IA-CM, pois garante a sustentabilidade da função de auditoria e o alinhamento às normas profissionais e às boas práticas internacionalmente reconhecidas.

A avaliação realizada evidencia que o KPA 2.3 encontra-se plenamente institucionalizado, com atendimento integral a todos os itens previstos. No que se refere à definição da carga mínima de treinamento (item 2), a SAUDI cumpre rigorosamente os parâmetros estabelecidos pela Resolução CSJT nº 371/2023, que instituiu o Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (PQA-JT), exigindo o mínimo de 40 horas anuais de capacitação por servidor. A unidade planeja e acompanha de forma sistemática o cumprimento dessa carga horária, garantindo a efetividade do desenvolvimento profissional.

O item 3 – Identificação de cursos, fornecedores e fontes de capacitação – também é atendido. Por meio do Plano Anual de Capacitação de Auditoria (PAC-Aud), a SAUDI define de forma estruturada os cursos, eventos, fornecedores e modalidades de treinamento compatíveis com as competências requeridas, alinhando necessidades institucionais, normativas e desenvolvimento individual dos auditores.

Quanto à participação em associações profissionais e certificações (item 4), observa-se estímulo institucional à valorização técnica dos servidores. A Administração incentiva a participação em cursos preparatórios para certificações relevantes, como gestão de riscos baseada na ISO 31000, assegurando integração dos auditores em redes especializadas e fortalecimento das competências técnicas.

O controle e registro das horas, tipos de cursos e prestadores de treinamento (item 5) são plenamente institucionalizados por meio do PAC-Aud, permitindo acompanhamento contínuo do desenvolvimento profissional da equipe.

Por fim, o item 6 – Relatórios periódicos sobre o treinamento realizado – é atendido pelo Relatório Anual de Atividades de Auditoria (RAINT), que documenta detalhadamente as ações de capacitação e respectivas cargas horárias, garantindo transparência, rastreabilidade e accountability.

Em síntese, o KPA 2.3 demonstra que a SAUDI mantém e aprimora continuamente a competência de seus auditores, assegurando qualidade, credibilidade e valor agregado às atividades de auditoria, em plena conformidade com as normas e boas práticas do IA-CM.

## **Análise do KPA 2.4 – Plano de auditoria baseado nas prioridades da gestão e das partes interessadas**

O KPA 2.4 avalia a capacidade da Auditoria Interna de desenvolver planos de auditoria estruturados, periódicos e alinhados às prioridades institucionais, considerando riscos relevantes, expectativas da alta administração e demandas das principais partes interessadas. Trata-se de um macroprocesso central no Nível 2 do IA-CM, pois assegura que o planejamento da auditoria seja orientado para a geração de valor e integrado ao sistema de governança organizacional.

A avaliação realizada indica que o KPA 2.4 encontra-se plenamente institucionalizado, com atendimento integral a todos os itens previstos. No que se refere à identificação do universo de auditoria (item 2), observa-se que a SAUDI adota metodologia de planejamento baseada em riscos para a elaboração do Plano Anual de Auditoria (PAA). O universo de auditoria é definido a partir da correlação entre os macrodesafios do Poder Judiciário, os objetivos estratégicos do Plano Estratégico Institucional do TRT7 (PEI 2021–2026) e a análise dos processos auditáveis, resultando na identificação formal e documentada dos objetos de auditoria sob a perspectiva de risco. Essa abordagem assegura priorização racional dos trabalhos e alinhamento às boas práticas do IA-CM e do Instituto dos Auditores Internos (IIA).

Quanto à determinação do período a ser coberto pelo plano (item 3), verifica-se que o PAA possui periodicidade anual, em conformidade com a Resolução CNJ nº 309/2020. A definição do período integra o ciclo de planejamento institucional e é submetida à apreciação da alta administração, garantindo alinhamento temporal entre as atividades de auditoria e as prioridades estratégicas da organização.

A identificação das áreas e temas prioritários (item 4) ocorre por meio de processo estruturado, colaborativo e participativo, baseado em consultas à alta administração, às áreas de gestão e à própria Auditoria Interna. A priorização considera relevância, criticidade e avaliação de controles, combinando múltiplas perspectivas institucionais e assegurando que os trabalhos reflitam efetivamente os principais riscos e prioridades estratégicas.

Os trabalhos de auditoria e demais serviços a serem prestados (item 5) encontram-se claramente identificados nos PAAs, que consolidam auditorias periódicas e serviços consultivos, em consonância com as atribuições institucionais da Auditoria Interna.

A definição de objetivos e escopo de cada trabalho (item 6) está detalhadamente documentada nos PAAs e nos papéis de trabalho, como Programas de Auditoria/Consultoria e Relatórios de Auditoria/Consultoria, assegurando clareza quanto à finalidade, limites e abordagem de cada auditoria.

No que tange ao dimensionamento de recursos globais (item 7) e à combinação de capacidades humanas (item 8), a avaliação evidencia prática consolidada. Os PAAs detalham a disponibilidade da equipe, utilizando métricas de Homem-Hora (HH), bem como a composição das equipes, recursos financeiros, materiais e possibilidade de apoio especializado, em conformidade com o Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho.

Por fim, a aprovação do plano e dos recursos pela alta administração (item 9) é integralmente atendida, garantindo legitimidade institucional e respaldo formal para a execução do planejamento.

Em síntese, a análise do KPA 2.4 demonstra que a SAUDI desenvolve planos de auditoria estruturados, fundamentados em riscos e prioridades estratégicas, com práticas consolidadas, instrumentos formais e governança adequada, assegurando plena conformidade com o IA-CM e com o Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho.

### **Análise do KPA 2.5 – Estrutura de práticas profissionais e de processos**

O KPA 2.5 avalia a capacidade da Auditoria Interna de conduzir suas atividades com independência, objetividade, competência e zelo profissional, sustentadas por uma base normativa e metodológica consistente. Trata-se de um macroprocesso central no Nível 2 do IA-CM, pois garante que políticas, processos, procedimentos, metodologias e mecanismos de qualidade orientem a gestão da auditoria e todas as fases de planejamento, execução, comunicação e acompanhamento dos trabalhos.

A avaliação realizada indica que o KPA 2.5 apresenta alto grau de institucionalização, com atendimento integral da maioria dos requisitos, coexistindo com oportunidades pontuais de aprimoramento, já identificadas e registradas.

No que se refere ao reconhecimento do caráter obrigatório da Definição de Auditoria Interna, do Código de Ética e das normas (item 2), verifica-se pleno atendimento. A atuação da SAUDI é amparada por normativos institucionais, incluindo resoluções do CNJ, do CSJT e atos internos do TRT7, incorporando missão, definição, Código de Ética e normas alinhadas ao International Professional Practices Framework (IPPF). Termos de ciência e declarações de inexistência de conflito de interesses reforçam a observância de princípios de independência, objetividade e integridade.

O desenvolvimento de políticas relevantes para a auditoria interna (item 3) apresenta atendimento parcial, representando oportunidade de evolução. Embora a unidade utilize instrumentos relevantes, como o Plano de Comunicação da Auditoria Interna (PCom-AUDI) e modelos do CNJ, a ausência de normativo interno formal impede que essas políticas assumam caráter vinculante, justificando a classificação como “Não” no critério de atendimento pleno.

As orientações gerais para elaboração do programa de trabalho (item 4) encontram-se plenamente atendidas, com base no Manual de Auditoria do Poder Judiciário, cuja adoção integral foi formalizada por ato da Presidência do TRT7. Esse manual, aliado à padronização de fluxos e documentos, assegura uniformidade metodológica, clareza procedimental e aderência às normas profissionais.

A documentação dos processos de elaboração do programa de trabalho (item 5) e do planejamento, execução e comunicação dos trabalhos individuais (item 6) está institucionalizada, garantindo rastreabilidade, transparência, consistência e memória organizacional.

O desenvolvimento de metodologias, procedimentos e ferramentas padronizados (item 7) encontra-se plenamente institucionalizado. A adoção integral do Manual de Auditoria do CNJ, associada à padronização de fluxos, modelos e papéis de trabalho, confere previsibilidade, qualidade técnica e conformidade metodológica.

A implementação de processos de controle de qualidade dos trabalhos individuais (item 8) apresenta elevado grau de maturidade, por meio de padronização de papéis de trabalho, manuais de gestão de processos e acompanhamento de atos, bem como aplicação do Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (PQA-JT), evidenciando compromisso com melhoria contínua, confiabilidade e credibilidade.

O monitoramento dos resultados comunicados à administração (item 9) está parcialmente atendido. Embora exista sistema estruturado de acompanhamento, incluindo relatórios, painéis gerenciais e monitoramento contínuo, foi identificada a necessidade de formalizar instrumento específico para a aceitação de riscos pela gestão nos casos de não implementação das recomendações, justificando a classificação como “Não” no critério de atendimento pleno.

Em síntese, a análise do KPA 2.5 demonstra que a SAUDI mantém elevada institucionalização das práticas profissionais e de processos, com mecanismos consolidados de planejamento, execução e qualidade, coexistindo com lacunas pontuais que, se sanadas, fortalecerão ainda mais a governança e a sustentabilidade da Auditoria Interna no Nível 2 do IA-CM.

### **Análise do KPA 2.6 – Plano de Negócio da Auditoria Interna**

O KPA 2.6 avalia a capacidade da Auditoria Interna de dispor de um planejamento estruturado, periódico e aprovado, capaz de orientar a entrega de serviços de auditoria, incluindo atividades-fim, serviços de apoio, funções administrativas e resultados esperados, em consonância com as prioridades institucionais e com a estratégia organizacional. Trata-se de um macroprocesso essencial para a consolidação da função de auditoria como instrumento de governança, gestão de riscos e geração de valor institucional.

A avaliação realizada indica que o KPA 2.6 encontra-se plenamente institucionalizado, evidenciando elevado grau de maturidade na articulação entre planejamento estratégico, tático e operacional da Auditoria Interna.

No que se refere à definição da visão da Auditoria Interna e da estratégia geral para alcançá-la (item 2), observa-se que a SAUDI promoveu recente atualização de sua missão,

visão e valores, refletindo a evolução conceitual da auditoria como função estratégica. Tais elementos estão formalmente registrados em documentos institucionais, garantindo referência permanente para a atuação da unidade. A Estratégia de Auditoria (antigo Plano de Auditoria de Longo Prazo – PALP) consolida direcionadores estratégicos, prioridades, objetivos e iniciativas, assegurando alinhamento com a visão institucional.

Quanto à determinação de objetivos e resultados de negócio (item 3), verifica-se encadeamento estruturado entre os níveis de planejamento: estratégico, por meio da Estratégia de Auditoria; tático, pelos Planos Anuais de Auditoria (PAA); e operacional, em cada planejamento individual de auditoria ou consultoria. Esse arranjo assegura coerência entre estratégia, execução e entrega de resultados relevantes.

A definição de serviços de apoio e administrativos necessários à entrega eficaz da auditoria (item 4) encontra-se plenamente atendida. A alocação de recursos humanos, materiais e tecnológicos é integrada aos três níveis de planejamento, detalhada nos planos e nos planejamentos operacionais, garantindo suporte adequado às atividades previstas.

O planejamento de cronogramas e a determinação de recursos necessários (item 5) também estão plenamente atendidos. Os PAAs e os planejamentos individuais explicitam alocação de pessoal, recursos e capacidades, e o Programa de Qualidade da Auditoria (Resolução CSJT nº 371/2023) reforça monitoramento, orientação para resultados e melhoria contínua.

A elaboração do plano de negócio (item 6) é atendida de forma consistente, mesmo sem um documento único denominado formalmente “Plano de Negócio”. A Estratégia de Auditoria, os PAAs e os planejamentos operacionais constituem conjunto integrado que cumpre a função de plano de negócio, contemplando objetivos, serviços, recursos, cronogramas e resultados esperados.

Por fim, a aprovação pela Alta Administração (item 7) é integralmente atendida. Todos os instrumentos de planejamento e prestação de contas da SAUDI — Estratégia de Auditoria, PAAs, Plano Anual de Capacitação, Relatório Anual de Atividades e relatórios individuais de auditoria — são submetidos formalmente à apreciação e aprovação da Alta Administração, garantindo legitimidade institucional, transparência e endosso formal.

Em síntese, a análise do KPA 2.6 evidencia que a Auditoria Interna atua de maneira planejada, orientada a resultados e alinhada às prioridades institucionais, consolidando sua maturidade organizacional e sua capacidade de geração de valor para o Tribunal.

### **Análise do KPA 2.7 – Orçamento Operacional da Auditoria Interna**

O KPA 2.7 avalia a capacidade da Auditoria Interna de dispor de dotação orçamentária adequada e de mecanismos de uso e acompanhamento dos recursos, de forma a assegurar a execução do plano de negócio, a entrega dos serviços planejados e a manutenção de sua capacidade operacional. Trata-se de elemento essencial para a sustentabilidade e a eficácia da função de auditoria.

A avaliação realizada indica que o KPA 2.7 encontra-se plenamente atendido, ainda que inserido em modelo de gestão orçamentária centralizada, típico da Administração Pública Federal. A Auditoria Interna não possui orçamento apartado, mas suas necessidades são contempladas e atendidas por meio da estrutura administrativa do Tribunal, em conformidade com os princípios do IA-CM.

No que se refere à elaboração de orçamento realista para as atividades e recursos previstos no plano de negócio (item 2), observa-se que a coordenação é realizada pela Secretaria de Orçamento e Finanças, que consolida a proposta orçamentária institucional. As demandas da Auditoria Interna — recursos humanos, materiais, serviços, infraestrutura e capacitação — são atendidas por unidades especializadas do Tribunal, garantindo previsibilidade, suficiência e custeio adequado.

O desenvolvimento de padrões orçamentários alinhados com os da organização (item 3) encontra-se plenamente atendido. A SAUDI observa integralmente critérios, classificações, premissas, prazos e fluxos orçamentários institucionais, consolidando suas demandas na Proposta Orçamentária Anual do TRT, garantindo padronização, governança e conformidade legal.

Quanto à aprovação do orçamento pela Alta Administração ou pelo Conselho (item 4), verifica-se atendimento institucional. A aprovação ocorre por meio da aprovação da

Proposta Orçamentária global do Tribunal, assegurando endosso formal e legitimidade institucional à utilização dos recursos necessários à Auditoria Interna.

A revisão contínua do orçamento para garantir que permaneça realista e adequado (item 5) também encontra-se institucionalizada. A Secretaria de Orçamento e Finanças realiza monitoramento permanente, avaliando suficiência de recursos e identificando ajustes necessários. A SAUDI acompanha continuamente suas demandas específicas e formaliza tempestivamente necessidades de ajustes, garantindo integração, controle e transparência na gestão orçamentária.

Adicionalmente, a participação da Auditoria Interna na conferência do Relatório de Gestão Fiscal e na Auditoria Financeira Integrada com Conformidade fortalece a governança, a transparência e a confiabilidade da execução orçamentária e financeira do Tribunal.

Em síntese, a análise do KPA 2.7 demonstra que, mesmo inserida em modelo de gestão orçamentária centralizada, a Auditoria Interna tem suas necessidades contempladas, monitoradas e aprovadas formalmente, assegurando plena capacidade operacional, governança eficaz e credibilidade institucional, em conformidade com o IA-CM para o Nível 2 de maturidade.

### **Análise do KPA 2.8 – Gerenciamento dentro da Atividade de Auditoria Interna**

O KPA 2.8 avalia a capacidade da Auditoria Interna de gerir suas operações, estruturas, recursos, pessoas, processos, ferramentas e relações internas, assegurando que a gestão esteja orientada ao desempenho eficiente, eficaz e independente da própria atividade. Trata-se de um macroprocesso essencial para a sustentabilidade, a qualidade e a confiabilidade da função de auditoria.

A análise realizada evidencia que a SAUDI do TRT da 7ª Região atende integralmente aos requisitos do KPA 2.8, apresentando modelo de gestão estruturado, formalizado, alinhado às diretrizes nacionais e sustentado por normativos, processos, ferramentas e práticas institucionais consolidadas.

No que se refere à definição de papéis e responsabilidades (item 3), observa-se que estes estão claramente definidos, formalizados e segregados, assegurando accountability,

clareza organizacional e qualidade técnica. Normativos nacionais (Resoluções CNJ nº 308/2020 e nº 309/2020) e setoriais (Resolução CSJT nº 282/2021) estabelecem atribuições institucionais, enquanto a Resolução Normativa TRT7 nº 07/2022 detalha competências locais de dirigentes, auditores e funções de apoio. Esse desenho é complementado por instrumentos operacionais, como o Manual de Auditoria do Poder Judiciário, fluxos padronizados (Portaria TRT7.SAUDI nº 2/2025) e manuais internos de gestão, que detalham responsabilidades ao longo de todas as etapas de auditoria e consultoria.

Quanto ao apoio às necessidades organizacionais e relações de reporte (item 4), a SAUDI dispõe de mecanismos formais de governança e comunicação. O Plano de Comunicação da Unidade (Portaria TRT7.SAUDI nº 1/2025) estabelece diretrizes sobre públicos-alvo, canais, fluxos de reporte, gestão de riscos de comunicação e acompanhamento, assegurando alinhamento entre planejamento, execução e reporte, bem como preservando a independência funcional. O plano operacionaliza ainda relações de reporte entre auditores, chefias, direção da SAUDI e instâncias superiores, garantindo clareza sobre responsabilidades e instâncias decisórias.

No que se refere aos recursos e ferramentas (item 5), a Auditoria Interna dispõe de recursos humanos, materiais, tecnológicos e de serviços necessários à gestão e execução de suas atividades, providos pela estrutura administrativa do Tribunal. A utilização de fluxos padronizados, papéis de trabalho, modelos documentais, sistemas corporativos (PROAD, SIGEO, SIGEP-JT, SIAFI) e ferramentas colaborativas (Google Drive corporativo, CHAT-JT) assegura eficiência operacional, racionalização de recursos e qualidade técnica.

A administração, direção e comunicação interna eficazes (item 6) são plenamente atendidas. A SAUDI gerencia suas atividades utilizando as ferramentas institucionais disponíveis, garantindo controle adequado, acompanhamento do andamento dos trabalhos e manutenção de comunicação contínua com a equipe e com a Alta Administração. O Plano de Comunicação complementa esse arranjo, estruturando a comunicação interna de forma estratégica e alinhada aos objetivos institucionais.

Por fim, quanto ao incentivo ao relacionamento e à comunicação contínua (item 7), a unidade promove ambiente colaborativo, baseado em diálogo, confiança e cooperação. A

clareza organizacional, aliada ao uso sistemático de ferramentas colaborativas e à realização de reuniões periódicas, fortalece o compartilhamento de informações, experiências e boas práticas, contribuindo diretamente para a qualidade e consistência dos trabalhos de auditoria.

Em síntese, a análise do KPA 2.8 evidencia que a Auditoria Interna do TRT da 7ª Região opera sob gestão estruturada, eficiente, transparente e colaborativa, com mecanismos consolidados que garantem autonomia, accountability e desempenho de alta qualidade, em conformidade com as práticas preconizadas pelo IA-CM.

### **Análise do KPA 2.9 – Fluxo de Reporte de Auditoria Estabelecido**

O KPA 2.9 avalia a existência de canais formais, institucionalmente reconhecidos, de reporte administrativo e funcional da Auditoria Interna, capazes de assegurar sua independência, objetividade, autoridade técnica e efetividade organizacional. Trata-se de componente crítico para garantir legitimidade, estabilidade normativa e alinhamento às boas práticas internacionais de governança.

A avaliação evidencia que a SAUDI do TRT da 7ª Região atende integralmente aos requisitos do KPA 2.9, com arcabouço normativo robusto e práticas institucionais consolidadas que definem claramente propósito, autoridade, responsabilidades e linhas de reporte.

Quanto à existência de estatuto formal da Auditoria Interna (item 2), verifica-se que a função está regulamentada por normativos nacionais (Resoluções CNJ nº 308/2020 e nº 309/2020) e setoriais (Resolução CSJT nº 282/2021), que definem finalidade, princípios, independência, linhas de reporte e responsabilidades. No âmbito do TRT7, a Resolução Normativa TRT7 nº 07/2022 e o Ato TRT7.GP nº 177/2024 consolidam essas diretrizes localmente, enquanto a Portaria TRT7.SAUDI nº 2/2025 operacionaliza fluxos e modelos documentais que materializam autoridade e responsabilidades da Auditoria Interna.

A aprovação formal do estatuto pela alta administração (item 3) é atendida por meio da Resolução CSJT nº 282/2021, conferindo legitimidade e uniformidade às linhas de reporte e à autoridade da função em nível sistêmico.

A declaração de missão, visão e valores (item 4) da SAUDI reflete explicitamente o papel estratégico da Auditoria Interna, com foco na geração de valor, fortalecimento da governança, gestão de riscos e aprimoramento dos controles internos. Esses elementos orientadores são formalizados em documentos institucionais e utilizados como referência permanente para planejamento, execução e comunicação.

Quanto à comunicação do propósito, autoridade e responsabilidades (item 5), observa-se ampla divulgação por meio de normativos institucionais, Plano de Comunicação (Portaria TRT7.SAUDI nº 1/2025), publicação de Planos Anuais de Auditoria, relatórios de auditoria e consultoria, Relatórios de Monitoramento e RAIN, garantindo disseminação clara, tempestiva e formal em toda a organização.

As linhas formais de reporte administrativo e funcional (item 6) encontram-se claramente definidas e segregadas, conforme art. 4º da Resolução CNJ nº 308/2020. O titular da Auditoria Interna reporta-se funcionalmente ao Pleno do Tribunal e administrativamente à Presidência, preservando autonomia técnica e assegurando acesso direto à Alta Administração e ao órgão colegiado máximo, favorecendo o exercício independente e eficaz da função.

A revisão e atualização do estatuto (item 7) ocorre de forma sistêmica pelo CSJT, garantindo apreciação da alta administração, uniformidade normativa e aderência às boas práticas do IA-CM.

Em síntese, a análise do KPA 2.9 evidencia que a Auditoria Interna do TRT da 7ª Região opera com linhas de reporte formalmente estruturadas, claras e institucionalmente reconhecidas, assegurando independência, autoridade, transparência e efetividade organizacional, em plena conformidade com as diretrizes nacionais e internacionais de governança e auditoria interna.

#### **Análise do KPA 2.10 – Acesso pleno às informações, aos ativos e às pessoas da organização**

O KPA 2.10 tem por finalidade assegurar que a Auditoria Interna disponha de autoridade formal, explícita e institucionalmente reconhecida para obter acesso total, livre e irrestrito a todas as informações, registros, sistemas, ativos físicos e pessoas necessárias ao

desempenho de suas atribuições. Trata-se de requisito essencial para a independência, objetividade e efetividade da função de auditoria.

A avaliação realizada evidencia que a SAUDI do TRT da 7ª Região atende integralmente aos requisitos deste KPA, contando com respaldo normativo expresso, políticas institucionais claras e procedimentos formalizados que garantem o exercício pleno dessa prerrogativa.

No que se refere à previsão expressa de autoridade no estatuto da Auditoria Interna (item 2), observa-se que o Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho, instituído pela Resolução CSJT nº 282/2021, define de forma inequívoca o acesso irrestrito a dependências, servidores, colaboradores, documentos, registros e sistemas da organização, em qualquer meio ou formato, incluindo bancos de dados informatizados. Os arts. 26 e 27 do Estatuto conferem base jurídica sólida à atuação da Auditoria Interna, assegurando condições indispensáveis à execução independente, objetiva e eficaz dos trabalhos, em consonância com as boas práticas do IA-CM.

Quanto à existência de política institucional sobre acesso irrestrito (item 3), a própria Resolução CSJT nº 282/2021 consolida essa política, estabelecendo diretriz clara, uniforme e vinculante para toda a Justiça do Trabalho. O acesso da Auditoria Interna decorre de comando normativo superior, sem depender de autorizações casuísticas ou discricionárias, reforçando sua autoridade institucional e garantindo a cooperação obrigatória das unidades auditadas.

Os procedimentos formais para acesso às informações, aos ativos e às pessoas (item 4) encontram-se claramente estruturados e padronizados. O Manual de Auditoria Interna do Poder Judiciário, adotado integralmente pelo TRT7 por meio do Ato TRT7.GP nº 177/2024, disciplina técnicas e procedimentos para obtenção de evidências, incluindo exames documentais, entrevistas, inspeções físicas e análise de sistemas e bases de dados. Complementarmente, a Portaria TRT7.SAUDI nº 2/2025 institui fluxos e papéis de trabalho padronizados, destacando a Solicitação de Auditoria (SA), instrumento formal que assegura rastreabilidade, transparência e controle das demandas de informação. Os processos administrativos de auditoria e consultoria permitem o acompanhamento integral das

solicitações, respostas e evidências obtidas, registradas em papéis de trabalho, Matrizes de Planejamento e Relatórios de Auditoria ou Consultoria.

No que se refere aos procedimentos diante de restrição ou negativa de acesso (item 5), o Estatuto da Auditoria Interna prevê diretrizes específicas para situações excepcionais. O art. 31 da Resolução CSJT nº 282/2021 estabelece que compete ao Titular da Unidade consultar a Presidência do órgão sobre a necessidade de tratamento sigiloso de informações confidenciais. Na prática, eventuais recusas ou limitações injustificadas são formalmente registradas, e, persistindo a restrição, ocorre escalonamento institucional com comunicação à Alta Administração, garantindo transparência, documentação adequada e preservação da autoridade da Auditoria Interna. O sistema PROAD contribui para esse processo ao permitir a atribuição de sigilo a documentos, conciliando o acesso necessário à auditoria com a proteção de informações sensíveis.

Em síntese, a análise do KPA 2.10 evidencia que a Auditoria Interna do TRT da 7ª Região dispõe de autoridade formal e institucionalmente respaldada, políticas claras e procedimentos estruturados que asseguram acesso irrestrito a informações, ativos e pessoas, consolidando a independência, a objetividade e a efetividade da função, em plena conformidade com o IA-CM.

### **Autoavaliação Nível 3 – Integrado**

Esse nível representa um estágio mais exigente de maturidade, no qual não basta possuir estruturas consolidadas: é necessário que a Auditoria Interna atue de forma consistente, mensurável e plenamente conectada aos processos de governança, gestão de riscos e tomada de decisão institucional.

Os resultados consolidados da avaliação evidenciam um cenário de maturidade intermediária a avançada. Dos 15 Macroprocessos-Chave (Key Process Areas – KPAs) que compõem o Nível 3, 8 encontram-se integralmente institucionalizados, refletindo a adoção consistente de práticas relevantes, como a prestação de serviços consultivos, o planejamento de auditoria baseado em riscos, a gestão da qualidade e a comunicação estruturada dos resultados da Auditoria Interna à alta administração. Esses avanços demonstram que a

SAUDI já opera, em diversos aspectos, com características próprias de uma Auditoria Interna integrada ao ambiente decisório da organização.

Por outro lado, a avaliação também revela a persistência de fragilidades que limitam o reconhecimento pleno do Nível 3. Sete KPAs apresentam algum grau de pendência, sendo três classificados como não institucionalizados e quatro como parcialmente institucionalizados, totalizando 15 itens pendentes dentre os 116 itens avaliados. A tabela abaixo resume o status de institucionalização dos 15 KPAs que compõem este nível:

| Tabela-síntese de institucionalização KPAs – Nível 3                                   |                                        |                          |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Macroprocesso-Chave (KPA)                                                              | Status de Institucionalização          | Total de itens avaliados | Itens com Pendência      |
| <b>KPA 3.1</b> - Auditorias de desempenho                                              | <b>Parcialmente Institucionalizado</b> | 11                       | <b>Item 5.2</b>          |
| <b>KPA 3.2</b> - Serviços Consultivos                                                  | Institucionalizado (100%)              | 10                       | Nenhum                   |
| <b>KPA 3.3</b> - Coordenação de força de trabalho                                      | Institucionalizado (100%)              | 4                        | Nenhum                   |
| <b>KPA 3.4</b> - Profissionais qualificados                                            | <b>Parcialmente Institucionalizado</b> | 8                        | <b>Itens 2, 3, 4 e 5</b> |
| <b>KPA 3.5</b> - Criação de equipe e competência                                       | Institucionalizado (100%)              | 6                        | Nenhum                   |
| <b>KPA 3.6</b> - Planos de auditoria baseados em riscos                                | Institucionalizado (100%)              | 12                       | Nenhum                   |
| <b>KPA 3.7</b> - Estrutura de gestão da qualidade                                      | Institucionalizado (100%)              | 12                       | Nenhum                   |
| <b>KPA 3.8</b> - Relatórios de gestão de Auditoria Interna                             | Institucionalizado (100%)              | 6                        | Nenhum                   |
| <b>KPA 3.9</b> - Informações de custos                                                 | <b>Não institucionalizado</b>          | 7                        | <b>Itens 5, 6 e 7</b>    |
| <b>KPA 3.10</b> - Medidas de desempenho                                                | <b>Não institucionalizado</b>          | 13                       | <b>Item 9</b>            |
| <b>KPA 3.11</b> - Componente essencial da equipe de gestão                             | <b>Parcialmente Institucionalizado</b> | 8                        | <b>Item 5 e 6</b>        |
| <b>KPA 3.12</b> - Coordenação com outros grupos de revisão                             | Institucionalizado (100%)              | 5                        | Nenhum                   |
| <b>KPA 3.13</b> - Mecanismos de Financiamento                                          | <b>Parcialmente Institucionalizado</b> | 4                        | <b>Itens 2, 3 e 4</b>    |
| <b>KPA 3.14</b> - Supervisão e apoio gerencial para a Atividade de Auditoria Interna   | <b>Não institucionalizado</b>          | 8                        | <b>Item 7</b>            |
| <b>KPA 3.15</b> - Titular da Auditoria Interna Informa à autoridade de mais alto nível | Institucionalizado (100%)              | 2                        | Nenhum                   |
| <b>Total</b>                                                                           |                                        | 116                      | 15                       |

Fonte: Elaboração própria

As lacunas concentram-se, sobretudo, em dimensões relacionadas à mensuração de desempenho, à gestão e transparência de informações de custos, ao fortalecimento do papel gerencial da Auditoria Interna e à consolidação de mecanismos de financiamento e de supervisão gerencial.

Nesse contexto, a presente análise de resultados busca oferecer uma leitura crítica e estruturada dos KPAs avaliados, destacando tanto os progressos alcançados quanto as oportunidades de aprimoramento que se apresentam como essenciais para a evolução contínua da atividade de Auditoria Interna no âmbito do Tribunal.

### **Análise do KPA 3.1 – Auditorias de Desempenho**

O KPA 3.1 – *Auditorias de Desempenho* avalia a capacidade da Auditoria Interna de examinar e relatar, de forma sistemática, a eficiência, a eficácia e a economicidade das operações, atividades e programas, bem como de realizar auditorias sobre governança, gestão de riscos e controles. Trata-se de um macroprocesso central no Nível 3 do IA-CM, pois representa a transição de uma auditoria predominantemente normativa para uma atuação analítica, estratégica e orientada a resultados.

A avaliação realizada indica que o KPA 3.1 encontra-se parcialmente institucionalizado, em razão do atendimento integral da maior parte dos requisitos avaliados, com a identificação de uma pendência específica relacionada ao monitoramento e à aceitação formal de riscos pela gestão.

No que se refere à definição da natureza dos serviços de auditoria, observa-se que a SAUDI atua em consonância com os normativos superiores do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), os quais estabelecem, de forma clara, o escopo dos serviços de avaliação e consultoria a serem prestados pelas Unidades de Auditoria Interna. O Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho, aprovado pela Resolução CSJT nº 282/2021, consolida esse entendimento, suprimindo o requisito do IA-CM quanto à formalização e comunicação da natureza dos serviços de auditoria, ainda que essa definição decorra de normativos sistêmicos e não de estatuto próprio elaborado localmente.

No planejamento dos trabalhos de auditoria, a SAUDI demonstra elevado grau de maturidade. A adoção integral do Manual de Auditoria do Poder Judiciário, formalizada pelo Ato TRT7.GP nº 177/2024, assegura a observância de práticas alinhadas às normas internacionais de auditoria interna. Destacam-se, nesse contexto, a comunicação estruturada com os gestores desde a fase inicial dos trabalhos, o entendimento aprofundado do objeto auditado e de seu ambiente organizacional, bem como a identificação e avaliação dos riscos específicos por meio da Matriz de Riscos e Controles. Esses procedimentos conferem consistência metodológica e direcionam os trabalhos para os riscos mais relevantes, reforçando o caráter estratégico das auditorias de desempenho.

Ainda no planejamento, verifica-se que os objetivos, o escopo, os critérios e a abordagem metodológica das auditorias são claramente definidos e documentados nos papéis de trabalho, especialmente nas Matrizes de Planejamento e nos Programas de Auditoria. Essa prática assegura alinhamento entre planejamento e execução, além de garantir rastreabilidade e suporte técnico às conclusões alcançadas.

Quanto à execução dos trabalhos, a avaliação evidencia que os procedimentos de auditoria são aplicados de forma sistemática, padronizada e devidamente documentada. A utilização de papéis de trabalho estruturados, aliada à formalização da Declaração de Supervisão de Auditoria, fortalece o controle de qualidade, a consistência das análises e a conformidade dos trabalhos com as boas práticas profissionais. As conclusões e recomendações são construídas a partir de análises integradas de critérios, evidências, causas, efeitos e riscos, sendo posteriormente discutidas com os gestores em reuniões formais, o que reforça o caráter orientativo e colaborativo da Auditoria Interna.

No que tange à comunicação dos resultados, a SAUDI atende plenamente aos requisitos do IA-CM ao elaborar relatórios de auditoria e de consultoria estruturados, com inclusão de sumário executivo, encaminhamento à alta administração e divulgação em página institucional, promovendo transparência, accountability e apoio ao processo decisório em nível estratégico.

A única fragilidade identificada no âmbito do KPA 3.1 refere-se ao requisito 5.2, relacionado ao monitoramento das recomendações e, especificamente, à ausência de

instrumento formal para a aceitação de riscos pela gestão nos casos em que as recomendações não são implementadas. Embora a SAUDI mantenha sistema estruturado de monitoramento — evidenciado por Planos Anuais de Auditoria, Relatórios de Monitoramento e Painel Gerencial —, a inexistência de termo formal de aceitação de riscos limita a plena aderência às práticas preconizadas pelo IA-CM, especialmente no que se refere à governança das decisões de não implementação das recomendações.

Em síntese, a análise do KPA 3.1 demonstra que a SAUDI já executa auditorias de desempenho com elevado grau de aderência às boas práticas, abrangendo planejamento robusto, execução consistente, conclusões fundamentadas e comunicação efetiva dos resultados. A superação da pendência identificada — mediante a padronização de instrumento formal de aceitação de riscos pela gestão — constitui medida pontual, porém relevante, para a consolidação plena desse macroprocesso e para o fortalecimento do papel estratégico da Auditoria Interna no contexto do Nível 3 do IA-CM.

### **Análise do KPA 3.2 – Serviços Consultivos**

O KPA 3.2, que trata da prestação de serviços consultivos pela Auditoria Interna, encontra-se integralmente institucionalizado, evidenciando um elevado grau de maturidade da função consultiva no âmbito do TRT da 7ª Região, em plena aderência aos pressupostos do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM).

A análise dos requisitos demonstra que a atividade de consultoria está formalmente prevista, normatizada, executada e monitorada, de forma consistente e sistemática, sem qualquer pendência identificada. A competência para a realização de serviços consultivos encontra-se expressamente prevista no Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho, aprovado pela Resolução CSJT nº 282/2021, com detalhamento claro quanto à natureza, ao escopo e às modalidades desses serviços, assegurando sua realização sem assunção de responsabilidades gerenciais e em conformidade com os princípios da independência e da objetividade.

No plano operacional, a Portaria TRT7.SAUDI nº 2/2025 desempenha papel central ao estabelecer políticas, procedimentos, fluxos, papéis de trabalho e modelos padronizados para a condução dos serviços consultivos. Essa normatização interna confere previsibilidade,

rastreabilidade e qualidade aos trabalhos, fortalecendo a institucionalização da consultoria como componente regular da atuação da Auditoria Interna, e não como prática episódica ou informal.

Verifica-se, ainda, que o(a) Titular da Auditoria Interna detém plena prerrogativa para definir metodologias, técnicas e abordagens aplicáveis aos serviços consultivos, bem como acesso direto à Alta Administração e ao órgão colegiado máximo, o que assegura condições adequadas para comunicação tempestiva de riscos relevantes identificados no curso das consultorias. Essa estrutura de reporte funcional e administrativo encontra sólido amparo normativo e preserva, na prática, a autonomia técnica da atividade.

No que se refere à independência, objetividade e zelo profissional, os trabalhos consultivos são sustentados por um arcabouço normativo robusto, alinhado ao IPPF, complementado por mecanismos práticos de salvaguarda, como a assinatura de termos de adesão ao Código de Ética, declarações formais de inexistência de conflito de interesses e registros de supervisão dos trabalhos. Tais medidas mitigam riscos de comprometimento da função consultiva e reforçam sua credibilidade institucional.

A condução dos serviços consultivos observa metodologia claramente definida para cada trabalho, com delimitação prévia do tipo de consultoria, escopo, abordagem, responsabilidades e forma de reporte. Destaca-se a realização obrigatória de reuniões de alinhamento com a Administração, nas quais são apresentados e pactuados os princípios e a abordagem do serviço, assegurando transparência, alinhamento de expectativas e registro formal do acordo estabelecido. De igual modo, resta evidenciado que a responsabilidade pelas decisões e ações decorrentes das recomendações permanece integralmente com a gestão, preservando o caráter orientativo — e não decisório — da Auditoria Interna.

Por fim, a execução e a comunicação dos resultados dos serviços consultivos são devidamente formalizadas, documentadas e acompanhadas, com produtos concretos entregues à Administração e registros formais das reuniões de apresentação dos resultados, conferindo clareza quanto às conclusões, aos aconselhamentos prestados e às responsabilidades assumidas.

Diante desse conjunto de evidências, conclui-se que o KPA 3.2 atende plenamente aos critérios estabelecidos pelo IA-CM, demonstrando que os serviços consultivos no TRT7 estão institucionalizados, maduros e alinhados às melhores práticas internacionais, contribuindo efetivamente para o aprimoramento da governança, da gestão de riscos e dos controles internos da organização.

### **Análise do KPA 3.3 – Coordenação de Força de Trabalho**

O KPA 3.3 – Coordenação de Força de Trabalho avalia a capacidade da Auditoria Interna de coordenar de forma eficaz o desenvolvimento do plano periódico de auditoria e dos serviços associados, considerando os recursos humanos autorizados para a atividade. Trata-se de um macroprocesso do Nível 3 do IA-CM que visa garantir que, mesmo diante de recursos limitados, a unidade consiga definir prioridades adequadas, limitar compromissos a projetos factíveis e assegurar a execução eficiente e de qualidade do plano de trabalho.

A análise indica que a SAUDI do TRT da 7ª Região encontra-se plenamente institucionalizada neste KPA, apresentando métodos formais e estruturados para estimar, priorizar e alocar recursos de acordo com a capacidade disponível, com base em critérios objetivos de risco, complexidade e relevância institucional.

No que se refere à estimativa da quantidade e do escopo dos serviços de auditoria (item 2), observa-se que a unidade adota instrumentos sistemáticos de planejamento que permitem dimensionar o esforço necessário para cada trabalho. O planejamento estratégico é materializado na Estratégia de Auditoria (PALP 2022–2025), que define direcionadores de médio prazo, prioridades institucionais e posicionamento da Auditoria Interna frente aos riscos e objetivos organizacionais.

O planejamento tático ocorre por meio do Plano Anual de Auditoria (PAA), instrumento que traduz as diretrizes estratégicas em trabalhos específicos a serem executados no exercício, contemplando cálculo de homem-hora disponível, avaliação da complexidade dos trabalhos e distribuição das atividades ao longo do ano. Já o planejamento operacional detalha, para cada auditoria ou consultoria, escopo, objetivos, metodologia, recursos necessários e cronograma de execução, garantindo coerência entre o plano anual e a execução dos trabalhos e dimensionamento adequado do esforço requerido.

Quanto à comparação entre os recursos requeridos e a capacidade disponível (item 3), a SAUDI realiza avaliação sistemática da compatibilidade entre a carga de trabalho planejada e a capacidade operacional da unidade, considerando número de auditores, perfil técnico, experiência e custos associados. Essa análise assegura a viabilidade do plano de trabalho, evita sobrecarga da equipe e preserva a qualidade das auditorias. Essa abordagem encontra-se formalmente registrada nos PAA 2026 e em documentos normativos do CSJT, incluindo recomendações sobre estrutura mínima de pessoal e alocação de cargos e funções comissionadas. Destaca-se, contudo, que a elevada rotatividade de servidores, com saída de seis profissionais nos últimos quatro anos, reforça a necessidade de medidas para fortalecer a equipe técnica e garantir continuidade operacional.

No que tange ao uso de filtros de priorização (item 4), desde 2024 a SAUDI adota metodologia baseada em riscos para elaboração do PAA. O universo de auditoria é definido a partir da correlação entre macrodesafios do Poder Judiciário, objetivos do Plano Estratégico Institucional do TRT7 (PEI 2021–2026) e os processos auditáveis formalizados pelo CSJT. Esse filtro permite priorizar os trabalhos mais relevantes, alinhando-os às metas institucionais e à capacidade da equipe.

Sobre a consideração de estratégias alternativas de recursos (item 5), a unidade utiliza mecanismos de alocação flexível, incluindo eventual recrutamento temporário de servidores com experiência específica, compartilhamento de especialistas e formação de equipes multidisciplinares, conforme previsto no Estatuto da Auditoria Interna (Resolução CSJT nº 282/2021). Cada trabalho possui dimensionamento registrado no Programa de Auditoria/Consultoria, detalhando cronograma, composição da equipe e estimativa de custos, assegurando planejamento realista e suporte à execução eficiente.

Em síntese, a análise do KPA 3.3 evidencia que a SAUDI coordena de forma eficaz a força de trabalho, com planejamento estruturado em níveis estratégico, tático e operacional, utilização de filtros de priorização baseados em risco e mecanismos de adequação de recursos. Essa prática garante que a unidade execute seu plano de trabalho de maneira factível, alinhada às prioridades institucionais, preservando a qualidade técnica, a eficiência operacional e a sustentabilidade das atividades de auditoria e consultoria.

### **Análise do KPA 3.4 – Profissionais Qualificados**

O KPA 3.4 – Profissionais Qualificados avalia a capacidade da Auditoria Interna de prover pessoal com qualificação adequada e reter os indivíduos que demonstram competência mínima, assegurando o desenvolvimento e a progressão da equipe. Trata-se de um macroprocesso essencial do Nível 3 do IA-CM, pois garante a sustentação técnica e estratégica da atividade de auditoria, alinhando competências individuais às necessidades institucionais e aos padrões nacionais de governança.

A análise evidencia que a SAUDI do TRT da 7ª Região possui estrutura de gestão de pessoal formalizada e normativa, embora haja oportunidades relevantes de aprimoramento quanto à institucionalização completa do modelo de competências e desenvolvimento individual.

No que se refere à criação de quadro de competências (item 2), observa-se que a progressão na carreira no PJU é regulamentada pela Lei nº 11.416/2006, enquanto o Ato TRT7.GP nº 75/2021 estabelece o Programa de Avaliação de Desempenho, estruturando critérios, procedimentos e instrumentos para aferição funcional e subsidiando processos de progressão e promoção. A Resolução CSJT nº 92/2012 define diretrizes para gestão por competências, mas a adoção sistemática desse modelo no TRT7 ainda não se consolidou. Como referência, o CNJ disponibiliza o Modelo de Mapeamento de Competências Padrão e a Trilha de Capacitação em Auditoria Interna do SIAUD-Jud, que podem servir como base formal para alinhamento de competências técnicas, comportamentais e gerenciais.

Quanto à definição de critérios explícitos e objetivos para avaliação de desempenho (item 3), a SAUDI realiza avaliações recorrentes ao término de cada trabalho de auditoria ou consultoria, em consonância com o Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (Resolução CSJT nº 371/2023), contemplando autoavaliação, avaliação pela chefia e pelos gestores auditados. Entretanto, a avaliação baseada em competências ainda não está plenamente institucionalizada, configurando oportunidade de fortalecimento do processo.

No monitoramento periódico do desempenho individual (item 4), observa-se que o Programa de Avaliação de Desempenho e os instrumentos do PQA-JT permitem comparações sistemáticas entre desempenho real e expectativas de função, com feedback

estruturado à equipe. Recomenda-se, contudo, a formalização de processo anual e sistemático de avaliação de competências, utilizando os referenciais CNJ, para aprimorar a padronização e a previsibilidade dos resultados.

Em relação ao desenvolvimento e capacitação individual (item 5), a SAUDI implementa o Plano Anual de Capacitação da Auditoria Interna (PAC-AUD), alinhando treinamentos às demandas da unidade e às diretrizes institucionais. A prática ainda não contempla planos de desenvolvimento individualizados, estruturados a partir de lacunas de competências, configurando oportunidade de aprimoramento para maior aderência aos requisitos do IA-CM.

No incentivo à obtenção de certificações profissionais (item 6), verifica-se que a Administração promove capacitação voltada a certificações técnicas reconhecidas, como C31000 (ISO 31000), CISA, CIA e outras, fortalecendo as competências técnicas e a qualidade da atuação da Auditoria Interna.

Quanto aos incentivos ao desempenho (item 7), os servidores têm progressão funcional regulada por lei e pelo Programa de Avaliação de Desempenho, além de premiações institucionais internas e nacionais, como o Prêmio Auditoria de Geração de Valor, reconhecimento simbólico e financeiro, e mecanismos de incentivo à inovação, criatividade e alto desempenho. Apesar da robustez do sistema, recomenda-se maior integração com o modelo de competências individuais para maximizar os efeitos motivacionais e estratégicos.

No incentivo à participação em associações profissionais (item 8), a Administração garante participação da equipe em eventos nacionais, fóruns e grupos técnicos, fortalecendo redes de conhecimento, disseminação de boas práticas e desenvolvimento contínuo.

Por fim, no dimensionamento de habilidades e níveis de pessoal (item 9), cada auditoria ou consultoria é planejada com base em matrizes de competências e papéis de trabalho formalizados, considerando experiência, especialização, estimativa de esforço e possibilidade de auxílio temporário de especialistas, conforme previsto no Estatuto da Auditoria Interna (Resolução CSJT nº282/2021), garantindo previsibilidade e qualidade na execução das atividades.

A análise do KPA 3.4 demonstra que a SAUDI do TRT7 possui políticas e práticas consolidadas para prover e desenvolver profissionais qualificados, incluindo progressão funcional, capacitação, certificação e incentivos ao desempenho. O principal ponto de aprimoramento reside na institucionalização plena do modelo de gestão por competências e na adoção de planos de desenvolvimento individualizados, o que fortaleceria a retenção de talentos, a evolução profissional e a aderência integral aos requisitos do IA-CM.

### **Análise do KPA 3.5 – Criação de Equipe e Competência**

O KPA 3.5 – Criação de Equipe e Competência avalia a capacidade da Auditoria Interna de desenvolver a eficácia do trabalho em equipe, reconhecendo que habilidades individuais para a realização de auditorias não se traduzem automaticamente em competência colaborativa. Trata-se de um macroprocesso essencial no Nível 3 do IA-CM, pois assegura que a execução das auditorias seja coordenada, integrada e orientada a resultados coletivos, fortalecendo a coesão e a performance do grupo.

A avaliação realizada indica que o KPA 3.5 encontra-se substancialmente institucionalizado, em razão da existência de normativos, processos e práticas consolidadas que promovem tanto a colaboração quanto o desenvolvimento profissional dos auditores, com destaque para a integração das funções individuais e o alinhamento às diretrizes institucionais e ao IA-CM.

No que se refere à comunicação e à coordenação da equipe, verifica-se que a SAUDI adota mecanismos formais, como o Plano de Comunicação da Unidade de Auditoria Interna (Portaria TRT7.SAUDI nº 1/2025) e os fluxos e modelos padronizados de documentos (Portaria TRT7.SAUDI nº 2/2025), que estruturam reuniões periódicas, definição de atribuições, acompanhamento de cronogramas e compartilhamento de dados. Tais instrumentos asseguram clareza, previsibilidade e alinhamento entre os integrantes da equipe, promovendo desenvolvimento técnico e colaborativo.

Quanto à definição de critérios para comportamentos e práticas de trabalho em equipe, observa-se que a Resolução CSJT nº 282/2021 (Estatuto e Código de Ética de Auditoria Interna) e o Programa de Qualidade de Auditoria (Resolução CSJT nº 371/2023) estabelecem indicadores de desempenho, autoavaliação, avaliação da chefia e de terceiros,

consolidando padrões de conduta, cooperação, integridade e qualidade das entregas. Esses instrumentos permitem a incorporação sistemática das competências de equipe no quadro de habilidades dos auditores.

No desenvolvimento profissional, a SAUDI promove capacitações regulares voltadas ao aprimoramento de competências de liderança, trabalho em equipe, comunicação e construção de relacionamentos, tanto por meio do Plano Anual de Capacitação da Auditoria Interna (PAC-Aud) quanto por cursos obrigatórios de desenvolvimento gerencial, em conformidade com Lei nº 11.416/2006, Portaria Conjunta nº 3/2007 e Resolução CSJT nº 159/2015. Essas ações fortalecem a capacidade da equipe de atuar de forma integrada, eficiente e adaptativa.

Em relação à atribuição de papéis de liderança, a análise evidencia que cada trabalho de auditoria ou consultoria prevê supervisão formal e segregação de funções, com a definição de responsabilidades e autoridade claras, respaldadas pela Portaria TRT7.SAUDI nº 2/2025 e pela Resolução CSJT nº 282/2021. Essa prática promove accountability, desenvolvimento de competências de liderança e clareza de papéis dentro da equipe.

No tocante a incentivos e recompensas, o Programa de Premiação de Magistrados(as), Servidores(as) e Unidades (Resolução Normativa TRT7 nº 8/2020) e o Prêmio Auditoria de Geração de Valor do CNJ reforçam comportamentos colaborativos e resultados coletivos, valorizando a entrega de valor institucional, inovação, eficiência e melhoria do clima organizacional.

Por fim, a unidade estimula a capacitação em competências emergentes e transversais, preparando os auditores para atuar como agentes de mudança frente a novas demandas tecnológicas, normativas e organizacionais. Cursos sobre inteligência artificial aplicada à auditoria, consultoria e análise de dados exemplificam o desenvolvimento de habilidades que fortalecem a capacidade de adaptação e a atuação estratégica da equipe.

Em síntese, a análise do KPA 3.5 evidencia que a SAUDI possui elevado grau de maturidade no desenvolvimento da competência de equipe, com processos bem estruturados de comunicação, coordenação, definição de papéis, capacitação e incentivos coletivos. O atendimento substancial aos requisitos do IA-CM demonstra que a Auditoria

Interna promove uma equipe capaz de trabalhar de forma coordenada, colaborativa e adaptativa, consolidando o papel estratégico da unidade no contexto do Nível 3.

### **Análise do KPA 3.6 – Planos de Auditoria Baseados em Riscos**

O KPA 3.6 – Planos de Auditoria Baseados em Riscos avalia a capacidade da Auditoria Interna de identificar, analisar e priorizar de forma sistemática os riscos organizacionais, direcionando o plano periódico de auditoria e os serviços da unidade às áreas de maior exposição e impacto. Trata-se de um macroprocesso estratégico no Nível 3 do IA-CM, pois assegura que os recursos da Auditoria Interna sejam alocados de forma eficiente, com foco em riscos críticos e na contribuição para a governança, a gestão de riscos e o alcance dos objetivos institucionais.

A avaliação realizada indica que o KPA 3.6 encontra-se plenamente institucionalizado, em razão da existência de metodologias consolidadas, normativos aplicáveis e práticas consistentes que garantem alinhamento entre planejamento, execução e gestão de riscos na organização.

No que se refere à consulta à alta administração e ao conselho, observa-se que a SAUDI adota, desde 2024, metodologia de planejamento baseado em riscos para elaboração do Plano Anual de Auditoria (PAA), em consonância com a Resolução CNJ nº 309/2020. Questionários estruturados são aplicados à Alta Administração, às unidades gestoras e à própria Auditoria Interna, permitindo captar múltiplas perspectivas sobre processos críticos e riscos relevantes. Essa prática assegura transparência, rastreabilidade e alinhamento às boas práticas de governança e aos referenciais do IA-CM.

Quanto à consideração da estrutura de gerenciamento de riscos da organização, verifica-se que a SAUDI integra os parâmetros, diretrizes e metodologias previstos no Plano de Gestão de Riscos do TRT7 (Ato TRT7 nº 71/2021) e na Política de Gestão de Riscos (Resolução Normativa TRT7 nº 11/2021), além de manter registro próprio dos riscos inerentes às suas atividades no Manual de Gestão de Processos da Unidade (Portaria TRT7.SAUDI nº 3/2025). Esse alinhamento assegura consistência metodológica entre auditoria interna e gestão institucional de riscos.

No entendimento das metas e objetivos estratégicos, os Planos Anuais de Auditoria correlacionam o universo auditável da SAUDI aos macrodesafios do Poder Judiciário e aos objetivos estratégicos do PEI do TRT7 (2021–2026), garantindo que a priorização de auditorias e serviços esteja alinhada às prioridades institucionais.

Em relação à avaliação periódica de riscos, a metodologia aplicada permite atualizar continuamente o universo auditável, identificar os objetos com maior exposição, mensurar a probabilidade de que os riscos se tornem deficiências significativas e avaliar as respostas da Administração. A SAUDI incorpora indicadores de fraude e mecanismos de integridade, como evidenciado pelo trabalho de consultoria sobre Integridade (PROAD 2659/2025), fortalecendo a abordagem preventiva e mitigadora de riscos críticos.

A inclusão de objetos de auditoria no plano periódico segue critérios claros: são priorizados processos com alta exposição a riscos ou cujas respostas da Administração não sejam consideradas adequadas. Todos os planos, inclusive Estratégia de Auditoria, Plano Anual de Auditoria (PAA) e demais relatórios, são formalmente submetidos à aprovação da Alta Administração e publicamente divulgados, garantindo accountability e endosso institucional.

Por fim, a SAUDI mantém processo contínuo de revisão do Plano Anual de Auditoria, promovendo ajustes diante de mudanças nos negócios, operações, sistemas, programas e riscos da organização, assegurando que o plano permaneça atualizado, pertinente e estratégico.

Em síntese, a análise do KPA 3.6 evidencia que a SAUDI aplica planejamento de auditoria com elevado grau de maturidade em metodologia baseada em riscos. A integração entre avaliação de riscos, alinhamento estratégico, priorização de auditorias e revisão contínua consolida a atuação da Auditoria Interna como instrumento de governança proativa e de suporte à tomada de decisão no contexto do Nível 3 do IA-CM.

### **Análise do KPA 3.7 – Estrutura de Gestão da Qualidade**

O KPA 3.7 – Estrutura de Gestão da Qualidade avalia a capacidade da Auditoria Interna de estabelecer, manter e aprimorar, de forma contínua, processos voltados ao

monitoramento, à avaliação e ao fortalecimento da eficácia de suas atividades. Esse macroprocesso constitui elemento essencial do Nível 3 do IA-CM, pois consolida a maturidade institucional da Auditoria Interna ao assegurar que seus serviços sejam prestados com qualidade consistente, aderência às normas profissionais e foco permanente na melhoria contínua.

A avaliação realizada indica que o KPA 3.7 encontra-se plenamente institucionalizado, uma vez que todos os requisitos avaliados são atendidos de forma sistemática, formalizada e alinhada às diretrizes do IA-CM, às Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna e aos normativos do sistema de controle interno da Justiça do Trabalho.

No que se refere ao estabelecimento de políticas, práticas e procedimentos voltados à melhoria contínua, observa-se que a SAUDI vem promovendo avanços relevantes tanto no campo normativo quanto no operacional. A instituição do Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (PQA-JT), por meio da Resolução CSJT nº 371/2023, representa marco estruturante para a consolidação da gestão da qualidade, ao definir diretrizes, indicadores e mecanismos de avaliação periódica da atividade de auditoria interna. Em nível local, a Portaria TRT7.SAUDI nº 2/2025 e a Portaria TRT7.SAUDI nº 3/2025 complementam esse arcabouço ao formalizar fluxos de trabalho, modelos de documentos e manuais internos, conferindo padronização, clareza procedimental e segurança técnica à atuação da unidade.

A definição e a documentação dos papéis e responsabilidades ao longo de todas as fases do processo de auditoria — desde o planejamento até a comunicação dos resultados — evidenciam estrutura organizacional madura e bem delineada. Os manuais internos, aliados ao Manual de Auditoria do Poder Judiciário, detalham atribuições, níveis de revisão e instâncias de aprovação, assegurando adequada segregação de funções, rastreabilidade das decisões e controle da qualidade dos produtos de trabalho.

No tocante à implementação e à manutenção de um programa de garantia e melhoria da qualidade, a SAUDI atende plenamente aos requisitos do IA-CM ao adotar mecanismos de monitoramento interno contínuo e avaliações periódicas, internas e externas, conforme previsto no PQA-JT. O preenchimento sistemático dos formulários do

Programa, aliado à aplicação do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM), permite avaliar o nível de aderência às Normas, ao Código de Ética e à Definição de Auditoria Interna, promovendo diagnóstico estruturado e direcionando ações de aprimoramento.

A existência de sistemas e procedimentos para monitorar e relatar a qualidade e o desempenho da Auditoria Interna é reforçada pela elaboração anual do Relatório Anual de Atividades (RAINT), no qual são descritas as ações desenvolvidas, os indicadores de desempenho e os resultados alcançados. Esse instrumento fortalece a transparência, a accountability e o diálogo institucional com a Alta Administração.

Quanto à adequação da relação de reporte, verifica-se que a Auditoria Interna atua com independência funcional e autonomia técnica, dispondo de acesso direto à Alta Administração e de canais formais para comunicação dos resultados de auditorias, consultorias e atividades de monitoramento. A aprovação institucional dos principais artefatos produzidos — como Planos Anuais de Auditoria, relatórios e RAIN — evidencia o adequado posicionamento da função de auditoria na estrutura de governança.

No que se refere à contribuição para a governança, a gestão de riscos e os controles internos, bem como à conformidade legal e normativa, os trabalhos desenvolvidos pela SAUDI demonstram aderência consistente aos normativos aplicáveis e às boas práticas profissionais. As recomendações emitidas e o acompanhamento sistemático de sua implementação contribuem diretamente para o aprimoramento dos processos organizacionais, para a mitigação de riscos relevantes e para o fortalecimento do ambiente de controle.

Destaca-se, ainda, a eficácia das ações de melhoria contínua e das práticas de liderança exercidas pela Auditoria Interna, materializadas na revisão periódica de normativos, na incorporação de soluções tecnológicas, na padronização de papéis de trabalho e na atuação orientativa junto às unidades auditadas e à Alta Administração. Essa postura proativa reforça a cultura de controle interno e amplia o reconhecimento do valor agregado da Auditoria Interna.

Por fim, a existência de sistemas e processos para acompanhar a implementação das recomendações — evidenciados pelos Planos Anuais de Auditoria, Relatórios de

Monitoramento e Painel Gerencial — assegura que as ações corretivas sejam monitoradas quanto à sua efetividade, ao mesmo tempo em que retroalimentam o próprio sistema de qualidade da Auditoria Interna.

Em síntese, a análise do KPA 3.7 evidencia que a SAUDI dispõe de estrutura robusta e plenamente aderente aos referenciais do IA-CM para gestão da qualidade. A integração entre normativos, processos, monitoramento contínuo, avaliações periódicas e liderança institucional consolida a Auditoria Interna como função madura, estratégica e orientada à excelência, plenamente alinhada às exigências do Nível 3 do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna.

### **Análise do KPA 3.8 – Relatórios de Gestão da Auditoria Interna**

O KPA 3.8 – Relatórios de Gestão da Auditoria Interna avalia a capacidade da Auditoria Interna de receber, tratar e utilizar informações gerenciais para administrar suas operações cotidianas, apoiar a tomada de decisões e demonstrar accountability perante a Alta Administração e demais partes interessadas. Trata-se de macroprocesso essencial no Nível 3 do IA-CM, pois consolida a atuação gerencial da Auditoria Interna, assegurando que dados, indicadores e relatórios sejam utilizados de forma estratégica, tempestiva e orientada a resultados.

A avaliação realizada indica que o KPA 3.8 encontra-se plenamente institucionalizado, considerando que os requisitos avaliados são atendidos por meio de políticas, práticas e procedimentos formalmente estabelecidos, integrados aos normativos do sistema de controle interno da Justiça do Trabalho e alinhados às boas práticas internacionais de auditoria interna.

No que se refere à identificação das necessidades de reportes gerenciais, observa-se que a SAUDI estrutura de forma sistemática os produtos informacionais necessários à gestão da atividade de Auditoria Interna. Esses reportes contemplam informações sobre a execução do Plano Anual de Auditoria, o desempenho da unidade, a eficácia das ações de melhoria contínua, a adoção de práticas de liderança e o nível de aderência às Normas, sendo sustentados por indicadores gerenciais e de desempenho definidos no âmbito do Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (PQA-JT). A utilização de roteiros e guias de

avaliação padronizados permite análise consistente dos resultados e acompanhamento da evolução da maturidade da função de auditoria.

Quanto ao desenvolvimento de mecanismos de coleta de dados, verifica-se a adoção de instrumentos estruturados que permitem a captação sistemática de informações relevantes sobre a execução dos trabalhos, a qualidade dos produtos entregues e a percepção de valor por parte das partes interessadas. A coleta de feedbacks institucionais, aliada à aferição de indicadores gerenciais, fortalece a avaliação da eficácia da Auditoria Interna e subsidia decisões gerenciais fundamentadas. Os dados coletados são consolidados em registros formais e reportes periódicos, especialmente no Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT), assegurando rastreabilidade, consistência e confiabilidade das informações.

No que tange ao desenvolvimento de relatórios orientados às necessidades dos usuários e interessados, a SAUDI demonstra elevado grau de maturidade. A identificação dos públicos-alvo, a definição dos canais de comunicação e a padronização dos produtos informacionais estão formalizadas no Plano de Comunicação da Unidade de Auditoria Interna, bem como nos fluxos e modelos instituídos por normativos internos e pelo Manual de Auditoria do Poder Judiciário. Os relatórios produzidos — incluindo Planos Anuais de Auditoria, RRAINT, relatórios de auditoria, de consultoria e de monitoramento — são estruturados de forma a atender às expectativas da Alta Administração, dos gestores, das instâncias de governança, dos órgãos de controle e da sociedade, assegurando clareza, utilidade e aderência às Normas aplicáveis.

No âmbito do fornecimento de informações à gestão da Auditoria Interna, constata-se a existência de reportes regulares e tempestivos, realizados por meio de reuniões, comunicações institucionais e instrumentos formais de acompanhamento. O Plano de Comunicação da SAUDI organiza e sistematiza esses fluxos, garantindo que informações relevantes sobre o andamento dos trabalhos, os principais achados, o status das recomendações e os resultados das ações de melhoria contínua sejam compartilhadas de forma oportuna e adequada.

De igual modo, as partes interessadas externas à gestão imediata da Auditoria Interna recebem informações periódicas e relevantes por meio de instrumentos amplamente divulgados, como os Planos Anuais de Auditoria, o RAINT e os relatórios finalísticos. A submissão desses produtos à apreciação e aprovação da Alta Administração, bem como sua divulgação em canais institucionais, reforça a transparência, a accountability e o apoio ao processo decisório em nível estratégico.

Por fim, verifica-se que a SAUDI monitora de forma contínua a relevância, a utilidade e o uso efetivo das informações e dos relatórios gerenciais produzidos. As estruturas, os conteúdos e a periodicidade dos reportes são periodicamente avaliados e ajustados com base em feedbacks da gestão, interações institucionais e resultados do Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (PQA-JT), assegurando atualização permanente e aderência às necessidades informacionais da organização.

Em síntese, a análise do KPA 3.8 evidencia que a SAUDI dispõe de sistema maduro, integrado e orientado à gestão da informação, no qual os relatórios e indicadores de Auditoria Interna não apenas registram atividades, mas subsidiam decisões, demonstram accountability e fortalecem o posicionamento estratégico da função de auditoria no contexto do Nível 3 do IA-CM.

### **Análise do KPA 3.9 – Informações de Custos**

O KPA 3.9 – Informações de Custos avalia a capacidade da Auditoria Interna de compreender, registrar, analisar e utilizar informações de custos de forma estruturada, indo além do simples acompanhamento orçamentário e integrando a relação entre insumos, esforços e produtos entregues. Trata-se de macroprocesso relevante no Nível 3 do IA-CM, pois reflete o amadurecimento da gestão da Auditoria Interna sob a perspectiva da economicidade, da eficiência operacional e do uso racional dos recursos disponíveis.

A avaliação realizada indica que o KPA 3.9 encontra-se parcialmente institucionalizado, uma vez que a SAUDI atende a requisitos essenciais relacionados à apuração, ao registro e ao uso gerencial das informações de custo, mas ainda apresenta fragilidades no monitoramento sistemático dos custos reais, na formalização de indicadores

e na produção de relatórios gerenciais específicos voltados à análise de variações, excedentes e oportunidades de redução de custos.

No que se refere ao desenvolvimento de informações exatas dos custos da atividade de Auditoria Interna, observa-se que a SAUDI adota metodologia consistente e padronizada de dimensionamento da força de trabalho, baseada na métrica de Homem-Hora (HH). Essa metodologia está formalmente descrita nos Planos Anuais de Auditoria (PAA) e permite estimar, acompanhar e comparar o esforço planejado e o executado, assegurando confiabilidade às informações de custo associadas às atividades de auditoria e de consultoria. Complementarmente, cada trabalho possui dimensionamento individualizado registrado nos Programas de Auditoria/Consultoria, nos quais constam cronograma, equipe designada e estimativa de esforço, possibilitando a análise do custo por tipo de serviço, por etapa e por período de execução.

Quanto ao emprego de sistema de gestão para capturar custos ao longo de todo o processo de entrega dos serviços, verifica-se que a SAUDI utiliza, de forma integrada, a metodologia de planejamento e acompanhamento da força de trabalho em todas as fases do processo de auditoria — planejamento, execução, supervisão, comunicação de resultados e monitoramento. Os custos são registrados de maneira estruturada nos PAA e detalhados nos papéis de trabalho, o que evidencia aderência às boas práticas do IA-CM no que se refere à rastreabilidade e à consistência das informações de custo.

No tocante ao alinhamento do sistema de gestão de custos com os sistemas financeiros e operacionais da organização, constata-se que a SAUDI atua de forma harmonizada com os fluxos institucionais do Tribunal. O planejamento orçamentário é conduzido pelas unidades administrativas competentes, especialmente a Secretaria de Orçamento e Finanças, enquanto os recursos humanos, materiais, serviços e capacitações necessários à Auditoria Interna são providos pela estrutura organizacional do TRT. Nesse contexto, a metodologia de custos da Auditoria Interna encontra-se integrada às práticas financeiras e operacionais da instituição, ainda que não exista um sistema financeiro próprio de custeio da unidade.

Entretanto, no que se refere ao controle dos custos reais em comparação com os custos esperados ou custos-padrão, a avaliação identifica fragilidade relevante. Embora os custos estimados sejam definidos nos Planos Anuais de Auditoria e nos Programas de Auditoria/Consultoria, não há indicadores formais ou mecanismos estruturados que permitam monitorar, de forma sistemática, as variações entre o planejado e o executado ao longo das diferentes etapas de entrega dos serviços. Essa limitação também se reflete na ausência de controle regular do sistema de gestão de custos, o que restringe a avaliação contínua da relevância da estrutura de custos adotada e da eficiência do processo de geração dessas informações.

Da mesma forma, não foi identificado relatório específico sobre a utilização dos recursos da Auditoria Interna, tampouco análises formais sobre custos excedentes ou potenciais reduções de custos. A inexistência de seção estruturada dedicada ao monitoramento de custos no Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT) limita a visibilidade gerencial e estratégica dessas informações, especialmente para a Alta Administração e instâncias de governança.

Por outro lado, verifica-se que as informações de custo disponíveis são efetivamente utilizadas na tomada de decisão e no gerenciamento das operações da Auditoria Interna. Os dados de esforço e de capacidade instalada subsidiam a definição de prioridades, a admissibilidade dos trabalhos, o dimensionamento das equipes, a estimativa de prazos e a alocação eficiente dos recursos, refletindo-se diretamente no planejamento formalizado nos Planos Anuais de Auditoria. Antes da execução dos trabalhos, essas informações permitem ajustes gerenciais tempestivos e contribuem para a avaliação da eficiência entre o tempo planejado e o executado.

Em síntese, a análise do KPA 3.9 evidencia que a SAUDI dispõe de base metodológica sólida para a apuração e o uso gerencial das informações de custo, especialmente no que se refere ao planejamento da força de trabalho e à tomada de decisão operacional. Contudo, a consolidação plena desse macroprocesso no Nível 3 do IA-CM demanda o fortalecimento dos mecanismos de monitoramento sistemático dos custos reais, a definição de indicadores formais e a institucionalização de relatórios gerenciais específicos — notadamente por meio da inclusão de seção estruturada no RAIN —, de modo a ampliar a transparência, a

capacidade analítica e o uso estratégico das informações de custo na gestão da Auditoria Interna.

### **Análise do KPA 3.10 – Medidas de Desempenho**

O KPA 3.10 – Medidas de Desempenho examina a capacidade da Auditoria Interna de desenvolver, utilizar e reportar indicadores relevantes que permitam mensurar seu desempenho, controlar o progresso em relação às metas estabelecidas e assegurar que os resultados sejam alcançados com economicidade, eficiência e efetividade. No contexto do Nível 3 do IA-CM, esse macroprocesso representa a consolidação de uma gestão orientada por evidências, em que decisões deixam de ser intuitivas e passam a ser guiadas por dados estruturados, comparáveis e úteis à governança.

A avaliação realizada indica que o KPA 3.10 encontra-se parcialmente institucionalizado. Observa-se elevado grau de aderência aos requisitos relacionados à definição do negócio da Auditoria Interna, à estruturação de indicadores, à coleta, ao reporte e ao uso das informações de desempenho, todos fortemente ancorados no Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (PQA-JT). Contudo, permanece como fragilidade relevante a ausência de avaliação periódica da eficácia, da relevância e da relação custo-benefício das próprias medidas de desempenho adotadas.

No que se refere à identificação do negócio da atividade de Auditoria Interna e à vinculação com os objetivos organizacionais, verifica-se atendimento pleno ao requisito. A atuação da Auditoria Interna do TRT da 7ª Região encontra-se claramente alinhada às Resoluções CNJ nº 308/2020 e nº 309/2020, bem como ao Estatuto da Auditoria Interna da Justiça do Trabalho, aprovado pela Resolução CSJT nº 282/2021. Esses normativos definem, de forma inequívoca, que o negócio da Auditoria Interna consiste em avaliar e aprimorar a governança, a gestão de riscos e os controles internos, além de prestar serviços de avaliação e consultoria independentes e objetivos, com foco na agregação de valor e no alcance dos objetivos institucionais. Esse entendimento é operacionalizado no âmbito da SAUDI por meio da adoção integral do Manual de Auditoria Interna do Poder Judiciário e da formalização de fluxos, papéis e produtos na Portaria TRT7.SAUDI nº 2/2025.

Quanto à determinação das operações internas que devem ser medidas, constata-se que esse requisito encontra-se institucionalizado de forma sistêmica. O Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (PQA-JT), instituído pela Resolução CSJT nº 371/2023, estabelece de maneira padronizada quais processos, atividades e resultados da Auditoria Interna devem ser objeto de mensuração, assegurando uniformidade metodológica e comparabilidade entre as unidades de auditoria do sistema.

No tocante à documentação do sistema de gerenciamento de desempenho, observa-se que os elementos essenciais exigidos pelo IA-CM estão formalmente definidos no âmbito do PQA-JT. O programa identifica os dados de desempenho a serem coletados, a frequência de coleta, os responsáveis pela produção e validação das informações, os mecanismos de controle de qualidade dos dados, bem como os fluxos de geração e de destinação dos relatórios de desempenho. Essa estrutura confere robustez, clareza de responsabilidades e confiabilidade às informações produzidas, evitando soluções ad hoc ou dependentes de iniciativas individuais.

Da mesma forma, os requisitos relacionados ao desenvolvimento de medidas de desempenho — especialmente aquelas baseadas na relação entre insumos e produtos, produtividade e eficiência dos processos — e ao estabelecimento de metas encontram-se atendidos. O PQA-JT fornece o arcabouço conceitual e operacional para definição de indicadores de entrada, de processo e, em menor escala, de resultados qualitativos, permitindo que a Auditoria Interna acompanhe seu desempenho de forma contínua e alinhada às diretrizes institucionais.

No uso das informações de desempenho, verifica-se aderência plena às práticas preconizadas pelo IA-CM. Os dados produzidos são utilizados para controlar as operações da Auditoria Interna, ajustar o planejamento, avaliar o cumprimento de metas e subsidiar decisões gerenciais. Além disso, o desempenho da atividade é formalmente comunicado aos interessados relevantes e à Alta Administração, notadamente por meio dos relatórios institucionais previstos no PQA-JT e dos relatórios anuais de atividades, promovendo transparência, accountability e fortalecimento da governança.

A principal fragilidade identificada no âmbito do KPA 3.10 reside no requisito relativo à avaliação periódica da eficácia, da relevância e da relação custo-benefício das medidas de desempenho. Embora a SAUDI disponha de indicadores estruturados e utilize informações de desempenho no gerenciamento de suas atividades, não há procedimento formalizado que avalie, de maneira sistemática, se esses indicadores permanecem adequados, atualizados, economicamente viáveis e efetivamente úteis para a tomada de decisão. Essa lacuna guarda relação direta com as limitações já identificadas no KPA 3.9, especialmente no que se refere ao monitoramento estruturado de custos e à análise comparativa entre custos planejados e realizados.

Em síntese, a análise do KPA 3.10 evidencia que a Auditoria Interna do TRT da 7ª Região possui sistema de medição de desempenho amplamente estruturado, normativamente respaldado e alinhado às boas práticas do IA-CM, com destaque para a institucionalização promovida pelo PQA-JT. A superação da fragilidade identificada — mediante a implementação de processo formal de revisão periódica dos indicadores de desempenho, com foco em sua relevância, efetividade e custo-benefício — representa passo pontual, porém estratégico, para a consolidação plena desse macroprocesso e para o fortalecimento de uma cultura de gestão orientada por desempenho e resultados no âmbito da Auditoria Interna.

### **Análise do KPA 3.11 – Componente essencial da equipe de gestão**

O KPA 3.11 – Componente essencial da equipe de gestão avalia o grau de inserção da Auditoria Interna — especialmente de seu Titular — nos fluxos estratégicos, comunicacionais e decisórios da organização. No Nível 3 do IA-CM, espera-se que o(a) Titular da Auditoria Interna, sem assumir responsabilidades executivas de gestão, atue como interlocutor qualificado, participe dos fóruns relevantes, mantenha diálogo contínuo com a Alta Administração e contribua, como observador estratégico, para o fortalecimento da governança organizacional.

A avaliação realizada indica que o KPA 3.11 encontra-se parcialmente institucionalizado. Há evidências consistentes de comunicação estruturada, alinhamento estratégico e participação indireta nos processos decisórios. Contudo, a consolidação plena

desse macroprocesso depende do fortalecimento e da formalização da participação do(a) Titular da Auditoria Interna — e, quando cabível, da equipe — nos principais comitês e fóruns estratégicos, com registros formais que assegurem rastreabilidade e evidenciem a atuação contínua como membro relevante da equipe de gestão.

No que se refere à capacidade do(a) Titular da Auditoria Interna de manter-se atualizado(a) quanto às prioridades da gestão, às mudanças nos processos de negócio e às novas iniciativas institucionais, observa-se atendimento satisfatório ao requisito. A Portaria TRT7.SAUDI nº 1/2025, que instituiu o Plano de Comunicação da Unidade de Auditoria Interna, estabelece canais, públicos-alvo e estratégias que asseguram interlocução permanente com a Alta Administração, gestores e instâncias de governança. Esse arcabouço, aliado ao uso sistemático de relatórios gerenciais, relatórios de auditoria e de consultoria, papéis de trabalho padronizados e declarações formais de supervisão, permite que o Titular da Auditoria Interna acompanhe, de forma tempestiva e qualificada, o ambiente organizacional e suas dinâmicas estratégicas.

No tocante ao compartilhamento, pela Alta Administração, dos principais planos e relatórios institucionais com o(a) Titular da Auditoria Interna, verifica-se aderência plena ao requisito. O Relatório de Gestão (Prestação de Contas) constitui insumo central para a atuação da SAUDI, sendo analisado de forma sistemática e utilizado como base para a emissão do Relatório e do Certificado de Auditoria. Ademais, a participação recorrente do(a) Titular da Auditoria Interna em reuniões estratégicas, fóruns e instâncias de governança amplia o acesso direto às diretrizes estratégicas, aos planos de gestão e às iniciativas relevantes em curso, fortalecendo a atuação integrada da Auditoria Interna no apoio à governança.

Quanto ao compartilhamento dos planos da gestão e das questões-chave da organização com a equipe de Auditoria Interna, o requisito também se mostra atendido. A SAUDI adota práticas de gestão que estimulam o diálogo permanente, o alinhamento estratégico e a disseminação das prioridades institucionais entre os servidores da unidade. O uso sistemático de ferramentas tecnológicas institucionais — como e-mails corporativos, plataformas colaborativas, chats de trabalho, Google Drive corporativo e processos administrativos eletrônicos — viabiliza alinhamentos periódicos, reuniões de planejamento e

acompanhamento do Plano Anual de Auditoria. O Plano de Comunicação da Unidade reforça essa lógica, estruturando uma comunicação interna contínua, estratégica e orientada à compreensão do contexto organizacional que fundamenta os trabalhos de auditoria.

A principal fragilidade identificada no âmbito do KPA 3.11 relaciona-se à participação do(a) Titular da Auditoria Interna — e ao incentivo à participação da equipe — nos principais comitês e fóruns de gerenciamento como parte integrante da equipe de gestão. Embora essa participação esteja formalmente prevista e incentivada pela Orientação SIAUD-JT nº 2/2024 (Ofício Circular CSJT.SECAUDI nº 6/2024), amplamente divulgada à Alta Administração, ainda não se observa a consolidação definitiva dessa prática por meio de registros sistemáticos em atas de reuniões estratégicas. A ausência desses registros fragiliza a evidência objetiva da atuação do(a) Titular da Auditoria Interna como membro observador qualificado da equipe de gestão, conforme preconizado pelo IA-CM.

No que concerne à consulta e à contribuição da Alta Administração para o desenvolvimento dos planos de auditoria interna, verifica-se maturidade institucional. Desde 2024, a SAUDI adotou metodologia de planejamento baseado em riscos, com participação ativa da Alta Administração, das áreas gestoras e da própria Auditoria Interna. A utilização de questionários estruturados para avaliação de riscos, aliada à submissão formal do Plano Anual de Auditoria à apreciação e aprovação da Alta Administração, assegura alinhamento estratégico, legitimidade institucional e aderência às boas práticas de governança.

De igual modo, as informações relativas aos planos e às atividades da Auditoria Interna são trocadas regularmente com a gerência sênior, tanto no processo de elaboração dos planos quanto ao longo da execução dos trabalhos, reforçando a comunicação bidirecional e a integração da Auditoria Interna aos ciclos de gestão.

Por fim, observa-se que a Auditoria Interna estabelece relação de trabalho estruturada com os auditores externos, coordenando o atendimento às demandas dos órgãos de controle externo em nome da gestão, conforme fluxo definido no Ato da Presidência nº 65/2019, alterado pelo Ato TRT7.GP nº 172/2025. Essa prática fortalece a governança, evita sobreposições de esforços e posiciona a Auditoria Interna como interlocutora institucional qualificada junto aos órgãos de controle.

Em síntese, a análise do KPA 3.11 evidencia que a Auditoria Interna do TRT da 7ª Região já atua, na prática, como componente relevante do sistema de governança e da dinâmica gerencial da organização, com comunicação estruturada, alinhamento estratégico e participação indireta nos processos decisórios. A superação da lacuna identificada — mediante a formalização e o registro sistemático da participação do(a) Titular da Auditoria Interna e da equipe nos principais comitês e fóruns estratégicos — representa ajuste pontual, porém decisivo, para a plena institucionalização desse KPA e para a consolidação da Auditoria Interna como parceira estratégica da Alta Administração, nos exatos termos preconizados pelo Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM).

### **Análise do KPA 3.12 – Coordenação com outros grupos de revisão**

O KPA 3.12 – Coordenação com outros grupos de revisão examina a capacidade da atividade de Auditoria Interna de atuar de forma integrada com outros fornecedores internos e externos de serviços de avaliação e de consultoria, assegurando cobertura organizacional adequada, racionalização de esforços e mitigação de sobreposições. No contexto do IA-CM, esse KPA pressupõe não apenas interação eventual, mas a existência de práticas sistemáticas de identificação, articulação, comunicação e coordenação com as demais funções de controle, risco e avaliação que compõem as três linhas de defesa.

A análise realizada indica que o KPA 3.12 encontra-se substancialmente atendido e institucionalizado, com práticas consolidadas que demonstram maturidade na coordenação interfuncional e no relacionamento com instâncias internas e externas de controle e consultoria.

No que se refere à identificação dos fornecedores relevantes de serviços de avaliação e de consultoria — internos e externos — observa-se aderência plena ao requisito. O Manual de Gestão de Processos da Atividade de Auditoria Interna, instituído pela Portaria TRT7.SAUDI nº 3/2025, estrutura de forma clara os processos da SAUDI, identificando fornecedores, clientes e interfaces associadas a cada fluxo de trabalho. Essa abordagem é reforçada pelos papéis de trabalho adotados pela unidade, especialmente a Análise Preliminar do Objeto, que contempla campo específico para identificação das partes interessadas, áreas envolvidas e demais atores relevantes relacionados ao objeto auditado

ou à atividade de consultoria. Tal prática favorece uma visão sistêmica da organização e permite à Auditoria Interna mapear adequadamente as funções de controle e de risco que integram a primeira e a segunda linhas de defesa.

Quanto à identificação das áreas em que o compartilhamento de planos, informações e resultados se mostra benéfico, verifica-se que essa prática ocorre de forma contínua e dinâmica. A participação do dirigente e dos servidores da SAUDI em grupos técnicos de auditoria — voltados ao intercâmbio de experiências, metodologias, achados e estratégias de atuação — contribui para o reconhecimento de sinergias, lacunas de cobertura e oportunidades de coordenação com outros prestadores de serviços de avaliação e de consultoria. Esses espaços funcionam como verdadeiros laboratórios de inteligência coletiva, nos quais o conhecimento circula, amadurece e se transforma em melhoria prática.

No tocante ao desenvolvimento de processos e mecanismos para compartilhamento de informações, comunicação e coordenação de temas de interesse comum, observa-se que a SAUDI adota instrumentos formais e informais de maneira complementar. A Portaria TRT7.SAUDI nº 1/2025, que instituiu o Plano de Comunicação da Unidade de Auditoria Interna, estabelece diretrizes claras quanto a públicos-alvo, canais, instrumentos, gestão de riscos de comunicação, plano de ação e acompanhamento, estruturando a comunicação interna e externa da atividade. Paralelamente, o uso recorrente de e-mails institucionais e grupos de comunicação instantânea (como WhatsApp) confere agilidade e fluidez ao intercâmbio de informações operacionais e estratégicas, favorecendo a coordenação tempestiva das atividades.

No que concerne ao estabelecimento de um processo consistente de formação da base de confiança — elemento essencial para que a Auditoria Interna possa considerar e, quando apropriado, apoiar-se no trabalho de outros prestadores de serviços de avaliação e consultoria —, a SAUDI demonstra práticas alinhadas às boas práticas do IA-CM. A participação em grupos técnicos de auditoria promove o compartilhamento de padrões, abordagens e lições aprendidas, contribuindo para a avaliação da qualidade e da confiabilidade dos trabalhos realizados por outros atores. Ademais, o Plano de Comunicação e as diretrizes do Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (Resolução CSJT nº 371/2023), ao preverem a obtenção de feedback dos gestores auditados ou

beneficiários de consultorias, fortalecem o processo de retroalimentação institucional e a avaliação crítica da utilidade e consistência dos trabalhos considerados.

No relacionamento com o auditor externo, observa-se também atendimento pleno ao requisito. A Portaria TRT7.SAUDI nº 3/2025, ao instituir o Manual de Acompanhamento de Atos de Pessoal e de Avaliação de Indícios, estabelece procedimentos que favorecem a integração, o compartilhamento de informações e o alinhamento de entendimentos com os órgãos de controle externo. Esse arcabouço é complementado pelo Ato da Presidência nº 65/2019, alterado pelo Ato TRT7.GP nº 172/2025, que disciplina de forma clara o fluxo institucional de atendimento às demandas, determinações e recomendações dos órgãos superiores do Poder Judiciário e de controle externo. Esse modelo normativo promove coordenação, evita retrabalho e assegura complementaridade entre as atuações da Auditoria Interna e do auditor externo, reforçando a eficiência do sistema de controle como um todo.

Em síntese, a análise do KPA 3.12 evidencia que a Auditoria Interna do TRT da 7ª Região atua de forma articulada, cooperativa e estratégica com outros grupos de revisão, internos e externos. A identificação estruturada dos fornecedores de serviços de avaliação e consultoria, o compartilhamento contínuo de informações, a existência de mecanismos formais e informais de coordenação, a formação de uma base de confiança consistente e a relação madura com os órgãos de controle externo demonstram que a SAUDI contribui efetivamente para a otimização da cobertura organizacional e para a minimização de duplicidades. Trata-se de um KPA que reflete um estágio de maturidade compatível com o Nível 3 do IA-CM, reforçando o papel da Auditoria Interna como elemento integrador do sistema de governança, risco e controle.

### **Análise do KPA 3.13 – Mecanismos de Financiamento**

O KPA 3.13 – Mecanismos de Financiamento avalia a existência de um processo robusto, transparente e suficientemente independente para assegurar que a atividade de Auditoria Interna disponha de recursos adequados ao cumprimento de suas atribuições. No âmbito do IA-CM, esse KPA ocupa posição sensível e estratégica, pois a suficiência de recursos — humanos, tecnológicos e estruturais — constitui condição indispensável para a

efetividade, a continuidade e a credibilidade da Auditoria Interna como função de governança.

A avaliação realizada indica que o KPA 3.13 não se encontra plenamente institucionalizado, evidenciando fragilidades estruturais relevantes que impactam a capacidade operacional da SAUDI, apesar da existência de práticas formais de identificação e comunicação das limitações de recursos à Alta Administração.

No que se refere à determinação dos recursos necessários para a execução eficaz da atividade de Auditoria Interna, verifica-se que a SAUDI dispõe de diagnóstico técnico consistente e amplamente fundamentado. O Relatório do Grupo de Trabalho instituído pelo CSJT, concluído em dezembro de 2024, estabelece parâmetros objetivos para a estrutura mínima das unidades de auditoria interna da Justiça do Trabalho, apontando a necessidade de, no mínimo, 17 servidores para Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte — categoria na qual se enquadra este Tribunal. O estudo também enfatiza a relevância estratégica da alocação de cargos em comissão e funções comissionadas como mecanismo de retenção de talentos, continuidade dos trabalhos e preservação da memória institucional, especialmente diante do elevado tempo de maturação técnica exigido para a formação de auditores internos.

Apesar desse referencial técnico claro, a análise evidencia que a SAUDI enfrenta, há anos, limitações significativas de recursos humanos. Nos últimos quatro anos, registrou-se a saída de seis servidores da unidade, situação reiteradamente comunicada à Administração por meio de processos administrativos específicos. Embora tenha havido reestruturação formal da SAUDI em 2020, por meio do Ato TRT7.GP nº 48/2020, as medidas adotadas não foram suficientes para reverter a fragilidade estrutural, tampouco para criar um ambiente institucional capaz de atrair e reter profissionais qualificados de forma sustentável.

No tocante à inclusão, no processo de financiamento, de todas as necessidades associadas às atividades avaliativas e consultivas da Auditoria Interna — incluindo recursos administrativos, tecnológicos e de apoio —, constata-se cenário semelhante. A SAUDI não dispõe de sistema informatizado próprio de auditoria, utilizando o sistema de processo eletrônico (PROAD) como principal ferramenta de suporte aos trabalhos, o que impõe

limitações à eficiência, à rastreabilidade e à gestão integrada das atividades. Os demais recursos necessários ao funcionamento da unidade — como capacitação, material, infraestrutura e apoio institucional — são providos de forma descentralizada por outras áreas do Tribunal, a exemplo das unidades administrativas e da Escola Judicial, sem que haja um modelo de financiamento específico, estruturado e orientado às necessidades estratégicas da Auditoria Interna.

Quanto à existência de um processo ou mecanismo transparente e suficientemente independente para a aprovação das necessidades de recursos da Auditoria Interna, observa-se que a SAUDI formaliza suas demandas por meio de processos administrativos (PROADs), nos quais fundamenta tecnicamente a necessidade de recomposição de força de trabalho, alocação de cargos e demais recursos, com base em normativos e estudos do CSJT. Essas demandas são submetidas à apreciação da Alta Administração, o que assegura transparência e rastreabilidade formal das solicitações. Contudo, a análise evidencia que esse mecanismo ainda carece de maior institucionalização e previsibilidade, não se configurando como um processo periódico, estruturado e protegido de influências gerenciais, conforme preconizado pelo IA-CM.

Em contrapartida, verifica-se atendimento ao requisito relativo à identificação e à comunicação do impacto das limitações de recursos à Alta Administração. A SAUDI registra de forma sistemática, em processos administrativos, Planos Anuais de Auditoria e Relatórios Anuais de Atividades de Auditoria Interna (RAINT), os efeitos das restrições de recursos sobre sua capacidade operacional, destacando riscos associados à rotatividade de servidores, à insuficiência do quadro funcional, à ausência de sistema próprio de auditoria e às limitações na execução integral do plano de auditoria. Essa comunicação explícita assegura ciência institucional quanto às restrições existentes e aos riscos delas decorrentes, ainda que as providências adotadas até o momento não tenham sido suficientes para mitigar integralmente tais impactos.

Em síntese, a análise do KPA 3.13 revela que, embora a SAUDI possua diagnóstico técnico consistente, registre formalmente suas necessidades e comunique de maneira transparente os impactos das limitações de recursos, ainda não dispõe de um processo de financiamento plenamente estruturado, robusto e independente, capaz de assegurar, de

forma contínua, os recursos necessários ao pleno desempenho de suas funções. A superação das fragilidades identificadas — especialmente mediante a adequação progressiva da força de trabalho aos parâmetros do CSJT, a ampliação da destinação de cargos e funções comissionadas e a avaliação da implantação de sistema informatizado específico de auditoria — constitui medida estratégica e prioritária para a consolidação da capacidade institucional da Auditoria Interna no Nível 3 do IA-CM e para o fortalecimento de seu papel no sistema de governança do Tribunal.

### **Análise do KPA 3.14 – Supervisão e apoio gerencial para a Atividade de Auditoria Interna**

O KPA 3.14 – Supervisão e apoio gerencial para a Atividade de Auditoria Interna examina a existência de mecanismos institucionais capazes de supervisionar, aconselhar e apoiar a Auditoria Interna, assegurando a revisão de seus resultados, o fortalecimento de sua independência e a adequada resposta da gestão às suas solicitações. No contexto do IA-CM, esse KPA reflete um estágio de maturidade em que a Auditoria Interna deixa de ser percebida como função isolada e passa a ser sustentada por uma rede de apoio gerencial ampla, plural e institucionalizada.

A avaliação realizada indica que o KPA 3.14 não se encontra plenamente institucionalizado, embora haja práticas relevantes já implementadas que demonstram avanços importantes nos mecanismos de supervisão técnica, comunicação institucional e apoio da Alta Administração. As lacunas identificadas concentram-se, sobretudo, na inexistência de um mecanismo formal e colegiado interno dedicado exclusivamente à supervisão e ao aconselhamento estratégico da Auditoria Interna, bem como na ausência de iniciativas estruturadas voltadas à rotação de profissionais e à formação de “embaixadores” da auditoria interna.

No que se refere à recomendação e contribuição para o estabelecimento de mecanismos de supervisão e aconselhamento, verifica-se que a SAUDI adotou instrumentos robustos de supervisão técnica interna. A padronização da Declaração de Supervisão de Auditoria, instituída pela Portaria TRT7.SAUDI nº 2/2025, representa avanço significativo ao consolidar controles formais sobre as fases de planejamento, execução e comunicação dos trabalhos, reforçando a qualidade, a rastreabilidade e a aderência às boas práticas

profissionais. Ademais, os papéis de trabalho evidenciam níveis claros de revisão e aprovação, com a atuação do auditor responsável, do coordenador revisor e do Secretário de Auditoria, o que demonstra a existência de supervisão técnica estruturada no âmbito da unidade.

Quanto à possibilidade de atuação de um comitê de gestores como mecanismo de supervisão, embora não exista comitê formal instituído internamente no Tribunal com essa finalidade específica, a SAUDI mantém articulação permanente com instâncias colegiadas e técnicas externas de elevado grau de maturidade, como o Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário (SIAUD-Jud), o Conselho de Dirigentes de Órgãos de Controle Interno da União (DICON) e a Secretaria de Auditoria Interna do CSJT (SECAUDI). A participação ativa nesses fóruns contribui para o alinhamento institucional, a disseminação de boas práticas e o aconselhamento técnico contínuo, ainda que não substitua integralmente a função de um comitê interno de supervisão estratégica.

No tocante às políticas e procedimentos de comunicação e interação com os mecanismos de supervisão, observa-se que a atividade de Auditoria Interna dispõe de arcabouço normativo claro. O reporte funcional periódico ao Pleno do Tribunal, previsto na Resolução CNJ nº 308/2020, assegura instância formal de supervisão institucional. Complementarmente, o Plano de Comunicação da Unidade de Auditoria Interna, instituído pela Portaria TRT7.SAUDI nº 1/2025, organiza e padroniza os fluxos de informação, os públicos-alvo, os canais e os instrumentos de comunicação, conferindo transparência, previsibilidade e consistência às interações da Auditoria Interna com a Alta Administração e demais partes interessadas.

No que se refere à interação regular com a Alta Administração, a análise evidencia prática consistente. A SAUDI mantém interlocução frequente com a gestão superior, participando de reuniões, fóruns e instâncias estratégicas, além de promover reuniões de abertura de auditorias e consultorias e prestar informações periódicas sobre o Plano Anual de Auditoria, os resultados dos trabalhos e temas relevantes de governança, riscos e controles. Essas interações contribuem para ampliar a consciência gerencial acerca do papel da Auditoria Interna e do valor de um ambiente de controle robusto.

No âmbito do incentivo ao apoio da Alta Administração à independência da Auditoria Interna, constata-se aderência plena aos requisitos do IA-CM. A independência da função encontra-se expressamente resguardada em normativos nacionais e internos, como a Resolução CNJ nº 308/2020, a Resolução CSJT nº 282/2021 e a Resolução Normativa TRT7 nº 07/2022. Além disso, o apoio institucional manifesta-se na aprovação dos planos anuais de auditoria, na validação de atos normativos estruturantes e na participação da SAUDI em ações de sensibilização e governança, reforçadas pelas diretrizes do Plano de Comunicação da unidade.

Por outro lado, identifica-se fragilidade no requisito relativo à promoção de programas rotativos ou iniciativas estruturadas voltadas à mitigação de lacunas de habilidades e à formação de “embaixadores” da auditoria interna. Atualmente, não há programa formal que possibilite a circulação de profissionais da gestão pela Auditoria Interna ou de auditores internos por áreas gerenciais, o que limita a disseminação do entendimento sobre o papel estratégico da auditoria e reduz as oportunidades de desenvolvimento transversal de competências.

No que se refere à coordenação com outros serviços de avaliação e consultoria, a SAUDI demonstra prática consistente, por meio da participação em redes técnicas, do compartilhamento de informações relevantes com instâncias superiores de controle e da manutenção de repositório eletrônico público de seus principais artefatos de auditoria, promovendo transparência, intercâmbio de boas práticas e alinhamento institucional.

Por fim, quanto à defesa e à coordenação do modelo de Três Linhas de Defesa, a avaliação evidencia atuação alinhada às boas práticas. A SAUDI contribui para a disseminação do modelo por meio de capacitações, participação em iniciativas institucionais de governança e gestão de riscos e apoio ao arcabouço normativo que define papéis e responsabilidades das funções de gestão, controle e auditoria, mitigando sobreposições e lacunas na cobertura de riscos.

Em síntese, a análise do KPA 3.14 revela que a SAUDI apresenta práticas relevantes e consistentes de supervisão técnica, comunicação institucional e apoio da Alta Administração, demonstrando maturidade crescente no relacionamento com a gestão e no fortalecimento

de sua independência. Contudo, a ausência de um mecanismo formal e colegiado interno de supervisão estratégica e a inexistência de programas estruturados de rotação e formação de embaixadores da auditoria impedem a plena institucionalização desse KPA. A implementação dessas iniciativas representa passo estratégico para consolidar o suporte gerencial, ampliar o alcance institucional da Auditoria Interna e fortalecer sua posição no Nível 3 do IA-CM.

### **Análise do KPA 3.15 – Titular da Auditoria Interna informa à autoridade de mais alto nível**

O KPA 3.15 tem como objetivo central fortalecer a independência do Titular da Auditoria Interna, assegurando que seu posicionamento organizacional lhe permita atuar com autonomia, objetividade e acesso direto às instâncias máximas de governança. No Modelo IA-CM, esse KPA é um marco claro de maturidade: quando o chefe da auditoria interna fala diretamente com o topo da organização, a auditoria deixa de sussurrar nos corredores e passa a dialogar, com voz própria, na mesa das decisões.

A análise das evidências apresentadas demonstra que o KPA 3.15 está plenamente atendido, tanto sob a perspectiva normativa quanto sob a ótica prática e operacional, revelando um arranjo institucional consistente, estável e alinhado às boas práticas internacionais de auditoria interna.

No que se refere ao estabelecimento do relacionamento de reporte funcional direto à autoridade máxima e de reporte administrativo à Alta Administração ou ao conselho, verifica-se que esse desenho encontra-se claramente definido no arcabouço normativo que rege a atividade de Auditoria Interna no âmbito da Justiça do Trabalho. A Resolução CSJT nº 282/2021, ao aprovar o Estatuto de Auditoria Interna, estabelece de forma expressa as bases do reporte funcional, assegurando a independência, a objetividade e o acesso direto do Titular da Auditoria Interna às instâncias superiores de governança.

Esse arranjo é reforçado e operacionalizado no âmbito do TRT da 7ª Região por meio da Portaria TRT7.SAUDI nº 1/2025, que instituiu o Plano de Comunicação da Unidade de Auditoria Interna. Ainda que o Plano não substitua o estatuto formal, ele desempenha papel estratégico ao estruturar, detalhar e dar efetividade prática aos fluxos de comunicação e de reporte, definindo públicos-alvo, canais, instrumentos, responsabilidades e mecanismos de

acompanhamento. Assim, o relacionamento de reporte não permanece apenas no plano normativo; ele se materializa no cotidiano da atuação da Auditoria Interna.

No tocante à reflexão desse relacionamento no estatuto da Auditoria Interna, observa-se aderência plena ao requisito do KPA. O Estatuto aprovado pela Resolução CSJT nº 282/2021 consolida o modelo de reporte funcional ao órgão máximo e de reporte administrativo à Alta Administração, criando um ambiente institucional que protege o Titular da Auditoria Interna contra interferências indevidas e limitações artificiais ao exercício de suas atribuições. As sucessivas aprovações, pela Alta Administração, de artefatos estratégicos da Auditoria Interna — como o RAINT, o Plano Anual de Auditoria, o planejamento plurianual e relatórios de auditoria e consultoria — reforçam, na prática, esse vínculo direto e legítimo de reporte.

No que diz respeito à comunicação direta e regular do Titular da Auditoria Interna com a Alta Administração e com o conselho, quando aplicável, as evidências indicam que essa prática está institucionalizada e ocorre de forma recorrente. O Plano de Comunicação da SAUDI organiza e sistematiza essas interações, assegurando que informações relevantes sobre planejamento, execução, resultados, riscos e limitações da atividade de auditoria sejam comunicadas de forma tempestiva, estruturada e adequada.

Além do desenho formal, há evidências claras de interação efetiva, como registros de reuniões de abertura de auditorias e consultorias, e-mails de agendamento e atas de reuniões com a Alta Administração. Esses elementos demonstram que o Titular da Auditoria Interna não apenas possui o direito formal de acesso direto, mas exerce esse direito de maneira ativa, contínua e alinhada às necessidades de governança da organização.

Em síntese, o KPA 3.15 encontra-se plenamente institucionalizado no âmbito da SAUDI. O relacionamento de reporte funcional direto à autoridade máxima e de reporte administrativo à Alta Administração está claramente definido em normativos superiores, refletido no estatuto da Auditoria Interna e efetivamente praticado no dia a dia da unidade. Esse arranjo fortalece de forma concreta a independência do Titular da Auditoria Interna, amplia sua capacidade de influenciar positivamente a governança organizacional e consolida

a Auditoria Interna como função estratégica, respeitada e legitimada no mais alto nível decisório do Tribunal.

Esse conjunto de resultados (quadro-resumo abaixo) indica que, embora a SAUDI tenha avançado significativamente na incorporação de práticas estratégicas e na ampliação do escopo de atuação da Auditoria Interna, ainda enfrenta desafios relevantes para assegurar a plena integração, sustentabilidade e mensuração de valor exigidas pelo Nível 2 e 3 do IA-CM.

| QUADRO-RESUMO DE INSTITUCIONALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS DEFINIDAS NOS NÍVEIS 2 E 3 DO IA-CM |          |                       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|
| Nível                                                                                              | KPA      | Atividades Essenciais |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| NÍVEL 2                                                                                            | KPA 2.1  | 2                     | 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 3.5 | 3.6 | 3.7 | 4.1 | 4.2 | 4.3 | 4.4 | 5.1 | 5.2 |  |
|                                                                                                    | KPA 2.2  | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 2.3  | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 2.4  | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 2.5  | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 2.6  | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 2.7  | 2                     | 3   | 4   | 5   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 2.8  | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 2.9  | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 2.10 | 2                     | 3   | 4   | 5   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| NÍVEL 3                                                                                            | KPA 3.1  | 2                     | 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 3.5 | 4.1 | 4.2 | 4.3 | 5.1 | 5.2 |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.2  | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   | 7.1 | 7.2 | 7.3 | 7.4 | 7.5 |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.3  | 2                     | 3   | 4   | 5   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.4  | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.5  | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.6  | 2                     | 3   | 4   | 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | 6   | 7   | 8   |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.7  | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6.1 | 6.2 | 6.3 | 6.4 | 6.5 | 6.6 | 6.7 | 7   |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.8  | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.9  | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.10 | 2                     | 3   | 4.1 | 4.2 | 4.3 | 4.4 | 4.5 | 4.6 | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.11 | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.12 | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.13 | 2                     | 3   | 4   | 5   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.14 | 2                     | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   |     |     |     |     |     |     |  |
|                                                                                                    | KPA 3.15 | 2                     | 3   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |

| LEGENDA |                        |
|---------|------------------------|
|         | Não existe             |
|         | Não institucionalizado |
|         | Institucionalizado     |

A superação dessas fragilidades constitui condição necessária não apenas para a consolidação definitiva do Nível 2, mas também para a progressão sustentável da Auditoria Interna do TRT7 rumo ao Nível 3 – Integrado, em consonância com as expectativas estabelecidas pelas normas internacionais e pelo Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho.

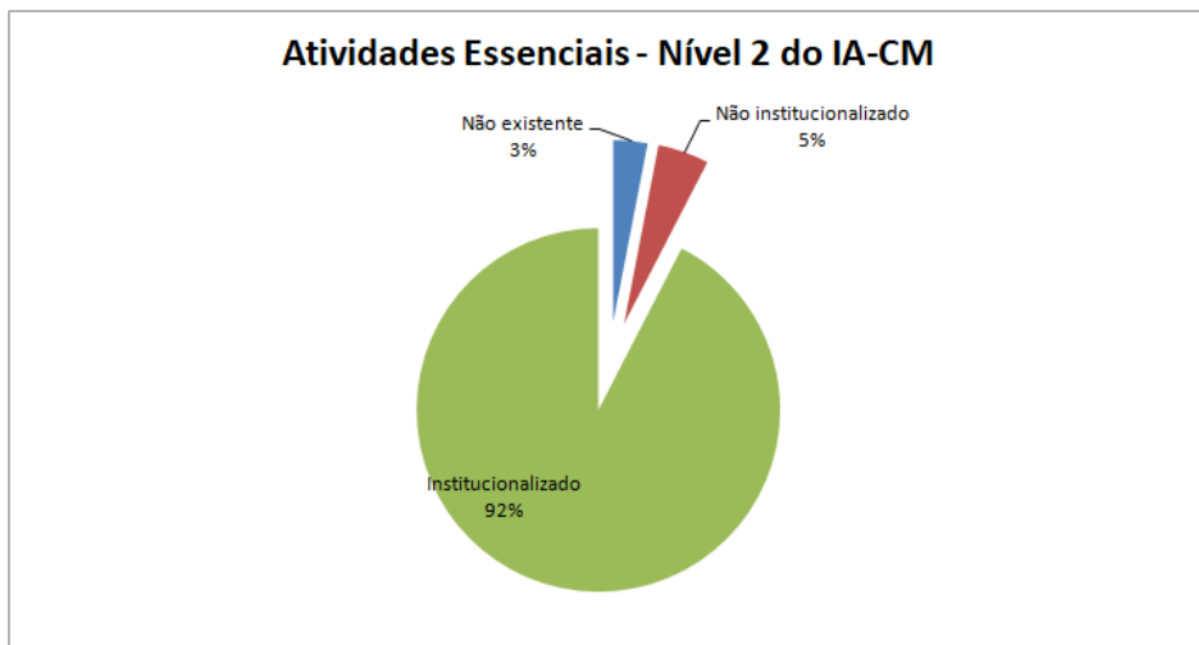
## CONCLUSÃO

O presente Relatório apresentou o resultado da primeira autoavaliação da Secretaria de Auditoria Interna (SAUDI) do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7) quanto ao seu grau de aderência ao Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM), desenvolvido pelo Instituto dos Auditores Internos (IIA). Essa autoavaliação, prevista no Plano Anual de Auditoria – PAA 2025, foi realizada em conformidade com o cronograma estabelecido pela Resolução CSJT nº 371/2023, que instituiu o Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (PQA-JT), e teve por finalidade diagnosticar, de forma sistemática, o nível de maturidade da atividade de Auditoria Interna governamental desenvolvida pela SAUDI.

Os resultados consolidados indicam que, à luz dos critérios formais do IA-CM, a SAUDI encontra-se classificada no Nível 1 – Inicial, uma vez que ainda não foram integralmente institucionalizados todos os Macroprocessos-Chave (Key Process Areas – KPAs) exigidos para o reconhecimento pleno dos níveis subsequentes. Todavia, essa classificação não reflete uma atuação incipiente ou desestruturada. Ao contrário, a avaliação evidencia que a Unidade já opera com diversas capacidades típicas dos Níveis 2 – Infraestrutura e 3 – Integrado, o que demonstra um estágio avançado de desenvolvimento prático, ainda que não totalmente formalizado sob a ótica do modelo.

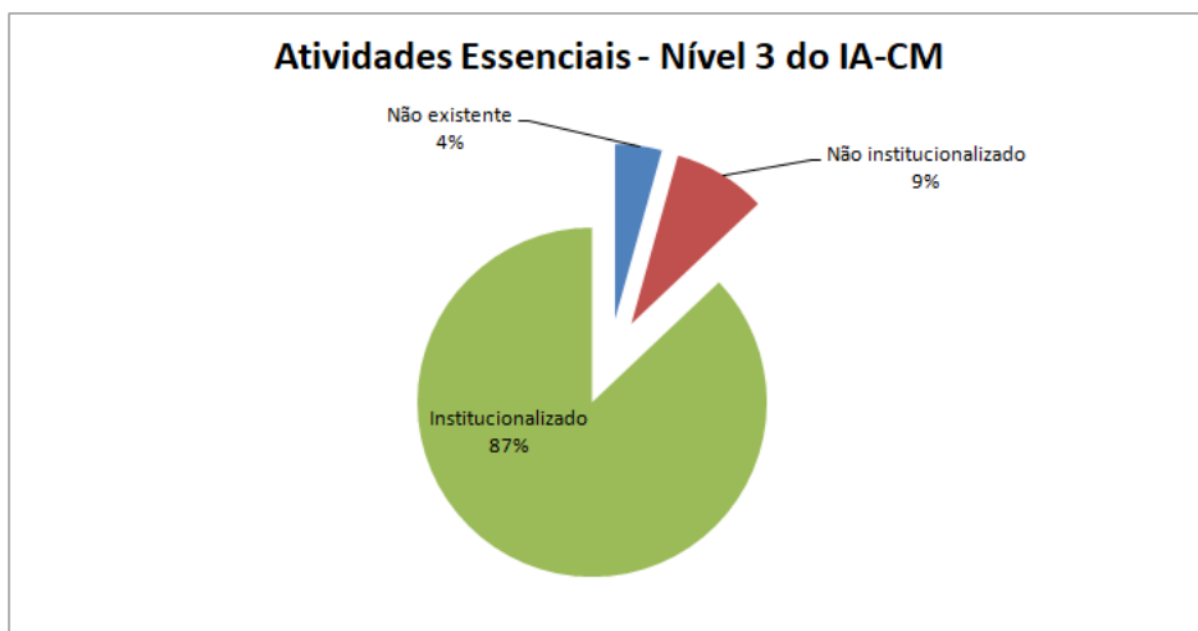
No que se refere ao Nível 2 – Infraestrutura, a autoavaliação permitiu constatar um elevado grau de aderência aos requisitos do modelo. Dos 10 KPAs que compõem esse nível, 7 encontram-se integralmente institucionalizados, enquanto 3 KPAs apresentam pendências pontuais, totalizando 5 itens não plenamente atendidos dentre os 66 avaliados. Esse resultado revela que a SAUDI já dispõe de bases organizacionais, normativas e operacionais sólidas, compatíveis com uma atividade de Auditoria Interna regular, estruturada,

independente e sustentável, embora ainda demande a superação de fragilidades específicas para a consolidação plena desse nível de maturidade.



Fonte: Elaboração própria

A análise do Nível 3 – Integrado reforça essa percepção de evolução consistente. Dos 15 KPAs que compõem esse nível, 8 encontram-se integralmente institucionalizados, evidenciando a adoção de práticas avançadas, tais como o planejamento baseado em riscos, a prestação de serviços de consultoria, a gestão da qualidade, a comunicação estruturada dos resultados e a interação com a alta administração. Esses avanços demonstram que a SAUDI já atua, em diversos aspectos, como uma Auditoria Interna integrada ao ambiente de governança e de tomada de decisão institucional. Não obstante, 7 KPAs ainda apresentam pendências, sendo 3 não institucionalizados e 4 parcialmente institucionalizados, o que representa 15 itens pendentes dentre os 116 avaliados e impede o reconhecimento formal do Nível 3.



Fonte: Elaboração própria

Diante desse diagnóstico, foi elaborado o Plano de Ação da Secretaria de Auditoria Interna (Anexo), que sistematiza as iniciativas necessárias à implantação gradual e estruturada do Modelo IA-CM no âmbito do TRT7. Esse plano constitui instrumento essencial de governança e de controle, funcionando como principal referência para o monitoramento, a avaliação e o acompanhamento das ações estratégicas de fortalecimento da Auditoria Interna.

Registre-se, por fim, que o IA-CM pressupõe que o alcance de determinado nível de capacidade depende da institucionalização integral dos KPAs que o compõem, sendo que a consolidação de um nível estabelece as bases necessárias para o avanço ao nível seguinte. A execução consistente do plano de ação proposto permitirá conduzir a Auditoria Interna do TRT7 por um caminho seguro, progressivo e sustentável rumo ao aprimoramento contínuo de seus processos de trabalho e ao fortalecimento de seu papel estratégico, contribuindo de forma efetiva para a governança, a gestão de riscos e a geração de valor para a organização.

## REFERÊNCIAS

CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO (CONACI). *IA-CM: Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (Internal Audit Capability Model for the Public Sector)*. Disponível em: <https://conaci.org.br/ia-cm/>. Acesso em: 23 dez. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO (CONACI). *Entendimentos da Câmara Técnica de Auditoria e IA-CM do Conaci acerca dos Macroprocessos-chave (KPAs) do Nível 2 do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna para o Setor Público (IA-CM)*. Brasília, 2024. 55 p. Disponível em: <https://conaci.org.br/wp-content/uploads/2024/12/Entendimentos-Nivel-2-IA-CM-2024.11.07-2.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO (CONACI). *Entendimentos da Câmara Técnica de Auditoria e IA-CM do Conaci sobre os Macroprocessos-chave (KPA) do Nível 3 do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna para o Setor Público (IA-CM)*. Brasília, 2025. 76 p. Disponível em: <https://conaci.org.br/wp-content/uploads/2025/09/Entendimentos-Nivel-3-IA-CM.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Resolução n. 371/CSJT, de 24 de novembro de 2023. Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus (PQA-JT)*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3860, p. 23, 30 nov. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/224954>. Acesso em: 9 jul. 2025.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU); CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO (CONACI). *Estudo comparativo entre os requisitos do IA-CM e as normas internacionais para a prática da auditoria interna*. Brasília: CGU/Conaci, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/auditoria-e-fiscalizacao/arquivos/EstudoComparativoentreosRequisitosdoIACMeasNormasInternacionaisparaaPraticadaAuditoriaInterna.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2025.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). *Roteiro para avaliação do IA-CM*. Planilha excel. Disponível em:

[https://cgugovbr-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/leonardo\\_donin\\_cgu\\_gov\\_br/EdZEw3YXZ-RJhLEA085YsCIB1MnnaKFJnlGWY7c64TJLjw?rttime=E7PQqzr61kg](https://cgugovbr-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/leonardo_donin_cgu_gov_br/EdZEw3YXZ-RJhLEA085YsCIB1MnnaKFJnlGWY7c64TJLjw?rttime=E7PQqzr61kg). Acesso em: 23 dez. 2025.

Relatório do Diagnóstico IA-CM. Modelo de Capacidade de Auditoria Interna. Superior Tribunal de Justiça: Brasília, 2019. Disponível em:

<https://transparencia.stj.jus.br/auditoria-interna/ia-cm/>. Acesso em 28 fev. 2024.

## ANEXO

### Plano de Ação da SAUDI para evolução dos níveis 2 e 3 do IA-CM

**Objetivo Geral:** Elevar o nível de maturidade da Atividade de Auditoria Interna da SAUDI nos termos do IA-CM, por meio do fortalecimento de processos, da institucionalização de políticas e práticas estruturantes e da consolidação da governança, da gestão de pessoas, da gestão de riscos e da eficiência operacional.

---

#### **Padronização da Aceitação Formal de Riscos pela Gestão**

**Ação:** Padronizar a utilização de Termo Formal de Aceitação de Riscos nos casos em que as recomendações de auditoria não sejam implementadas e se delibere pelo encerramento do monitoramento, seja em razão do cumprimento de três ciclos de acompanhamento ou por outra motivação devidamente justificada.

#### **Entregáveis:**

- Modelo padrão de Termo de Aceitação de Riscos.
- Inclusão do termo nos manuais, fluxos e papéis de trabalho da SAUDI.
- Registro formal da decisão da gestão quanto à assunção do risco residual.

**Resultado Esperado:** Maior clareza na responsabilização da gestão, fortalecimento da governança e aderência às boas práticas do IA-CM e do IIA.

*Atendimento do Item 5.2 do KPA 2.1, Item 9 do KPA 2.5 e Item 5.2 do KPA 3.1.*

---

#### **Institucionalização do Modelo de Competências e da Trilha de Capacitação**

**Ação:** Instituir formalmente, por meio de normativo interno, o Modelo de Mapeamento de Competências Padrão para Auditores Internos e a Trilha de Capacitação em Auditoria Interna do SIAUD-Jud, adotando os modelos disponibilizados pelo CNJ como referenciais oficiais.

**Entregáveis:**

- Normativo interno aprovado e publicado.
- Adoção formal dos modelos do CNJ como referência institucional.
- Alinhamento dos planos de capacitação às competências mapeadas.

**Resultado Esperado:** Padronização das competências técnicas e comportamentais, maior coerência na capacitação e fortalecimento da profissionalização da Auditoria Interna.

*Atendimento do Item 3 do KPA 2.2, item 3 do KPA 2.5, Item 2 e 3 do KPA 3.4.*

---

### **Monitoramento da Auditoria sobre Gestão de Pessoas por Competências**

**Ação:** Realizar o monitoramento da Auditoria sobre Gestão de Pessoas por Competências, assegurando o acompanhamento das recomendações e a avaliação da evolução institucional.

**Entregáveis:**

- Relatórios de monitoramento.
- Registro das providências adotadas pelas unidades responsáveis.
- Subsídios para o aperfeiçoamento da política institucional de gestão de pessoas.

**Resultado Esperado:** Integração entre auditoria, gestão de pessoas e estratégia organizacional.

*Atendimento do Item 2 e 3 do KPA 3.4 e Item 5 do KPA 3.4.*

---

### **Transparência de Custos no RAINT**

**Ação:** Incluir, no Relatório Anual de Atividades (RAINT), seção específica e estruturada destinada ao monitoramento dos custos das atividades de auditoria e de consultoria.

**Entregáveis:**

- Metodologia de apuração de custos definida.
- Seção específica no RAIN.
- Histórico anual comparável.

**Resultado Esperado:** Maior transparência, racionalidade no uso de recursos e suporte às decisões da Alta Administração.

*Atendimento do Item 5, 6 e 7 do KPA 3.9 e Item 9 do KPA 3.10.*

---

### **Formalização da Participação em Comitês Estratégicos**

**Ação:** Formalizar e registrar, em atas de reuniões, a participação do(a) Titular da Auditoria Interna nos principais comitês e fóruns estratégicos da organização.

**Entregáveis:**

- Registros em atas.
- Evidências documentais da participação institucional.
- Consolidação do papel estratégico da Auditoria Interna.

**Resultado Esperado:** Fortalecimento da independência, do posicionamento institucional e da influência da Auditoria Interna na governança.

*Atendimento do Item 5 e 6 do KPA 3.11.*

---

### **Processo Seletivo Técnico para Funções Comissionadas da SAUDI**

**Ação:** Formalizar, por meio de normativo interno, a institucionalização de processo seletivo interno para o provimento das funções comissionadas da SAUDI, especialmente as de

natureza técnica e de coordenação, com critérios objetivos alinhados às competências requeridas.

**Entregáveis:**

- Normativo interno publicado.
- Critérios objetivos de seleção.
- Registro dos processos seletivos realizados.

**Resultado Esperado:** Profissionalização da gestão da Auditoria Interna, redução de riscos de descontinuidade e valorização do mérito técnico.

*Atendimento do Item 6 do KPA 2.2.*

---

### **Avaliação Periódica de Competências e Planos de Desenvolvimento**

**Ação:** Instituir processo periódico e sistemático de avaliação das competências dos servidores da Auditoria Interna, com periodicidade mínima anual, com base no Modelo de Competências e na Trilha de Capacitação do SIAUD-Jud.

**Entregáveis:**

- Instrumento formal de avaliação de competências.
- Relatórios anuais de avaliação.
- Planos de Desenvolvimento Individual (PDI) estruturados a partir dos resultados.

**Resultado Esperado:** Evolução contínua das competências, alinhamento entre capacitação e necessidades organizacionais e fortalecimento da maturidade técnica da equipe.

*Atendimento do Item 4 e 5 do KPA 3.4.*

---

### **Adequação da Força de Trabalho e Estrutura da SAUDI**

**Ação:** Promover a adequação da força de trabalho da Auditoria Interna, mediante: Alocação progressiva do quantitativo mínimo de servidores recomendado pelo CSJT para Tribunais de médio porte; e Ampliação da destinação de cargos em comissão e funções comissionadas à SAUDI.

**Entregáveis:**

- Estudos técnicos de dimensionamento.
- Propostas formais à Alta Administração.
- Ampliação gradual da estrutura da unidade.

**Resultado Esperado:** Sustentabilidade da atividade de Auditoria Interna, retenção de talentos e preservação da memória institucional.

*Atendimento do Item 2 e 3 do KPA 3.13.*

---

### **Implantação de Sistema Informatizado de Auditoria**

**Ação:** Avaliar a viabilidade de implantação ou disponibilização de sistema informatizado específico para apoio às atividades de auditoria interna.

**Entregáveis:**

- Estudo de viabilidade técnica e econômica.
- Definição de requisitos funcionais.
- Implantação ou adesão a solução institucional.

**Resultado Esperado:** Aumento da eficiência, da rastreabilidade, da padronização e da governança dos trabalhos de auditoria.

*Atendimento do Item 2 e 3 do KPA 3.13.*

---

### **Processo Formal de Planejamento de Recursos da Auditoria Interna**

**Ação:** Instituir processo formal e periódico para análise e aprovação das necessidades de recursos da Auditoria Interna, com base em critérios técnicos, normativos e no planejamento estratégico.

**Entregáveis:**

- Metodologia formalizada.
- Registro das análises e decisões.
- Integração com o planejamento institucional.

**Resultado Esperado:** Maior previsibilidade, transparência e racionalidade na alocação de recursos.

*Atendimento do Item 4 do KPA 3.13.*

---

### **Programas Rotativos e Embaixadores da Auditoria Interna**

**Ação:** Avaliar a viabilidade de implantação de: Programas rotativos, permitindo a atuação temporária de gestores na Auditoria Interna e de auditores em áreas de gestão; e/ou Programa de “Embaixadores da Auditoria Interna” na organização.

**Entregáveis:**

- Estudo de viabilidade.
- Proposta de modelo institucional.
- Projeto-piloto, se aprovado.

**Resultado Esperado:** Ampliação da cultura de governança, redução de resistências à auditoria e fortalecimento do modelo de Três Linhas de Defesa.

*Atendimento Item 7 do KPA 3.14.*

---