



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

PORTARIA NORMATIVA Nº 11/GR/UFOPA, DE 1º DE NOVEMBRO DE 2023

Institui o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da Unidade da Auditoria Interna da Universidade Federal do Oeste do Pará (Audin/Ufopa); e aprova as orientações para a execução do referido Programa.

A REITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ, no uso de suas atribuições conferidas pelo Decreto Presidencial de 20 de abril de 2022, publicado no Diário Oficial da União nº 75-A, Seção 2 - Edição Extra, pág. 1, em 20 de abril de 2022, consoante as disposições legais e estatutárias vigentes, e considerando os autos do Processo nº 23204.005142/2023-77, resolve:

Art. 1º Instituir o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da Unidade da Auditoria Interna da Universidade Federal do Oeste do Pará (Audin/Ufopa); e aprovar as orientações para execução do referido Programa, na forma do anexo único desta Portaria.

Art. 2º O Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ) da Unidade de Auditoria Interna Governamental (UAIG) tem por objetivo estabelecer atividades de caráter permanente, destinadas a avaliar a qualidade, a produzir informações gerenciais e a promover a melhoria contínua da Auditoria Interna (Audin) da Universidade Federal do Oeste do Pará (Ufopa).

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

- a) o alcance do propósito da atividade de auditoria interna;
- b) a conformidade dos trabalhos com as disposições da IN SFC/CGU nº 3, de 9 de junho de 2017, da IN SFC/CGU nº 8, de 6 de dezembro de 2017, e com as normas e procedimentos de auditoria estabelecidos pela Ufopa;
- c) a conduta ética e profissional dos auditores.

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

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

I - avaliações internas contemplam um conjunto de procedimentos e de ações realizadas ou conduzidas pela UAIG, com vistas a aferir, internamente ou com as partes



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

interessadas, a qualidade dos trabalhos realizados, compreendendo o *monitoramento contínuo* e as *avaliações periódicas*;

II - Avaliações externas devem ocorrer pelo menos uma vez a cada cinco anos e visam à obtenção de opinião independente sobre o conjunto geral dos trabalhos de auditoria realizados pela UAIG e sua conformidade com os princípios e as disposições da IN SFC/CGU nº 3, de 2017, e outras normas aplicáveis.

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

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

1) de forma ampla, para aferir a percepção da alta administração sobre a agregação de valor da atividade de auditoria interna;

2) de forma pontual, considerando os trabalhos individuais de auditoria realizados;

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

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

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

§ 4º As avaliações externas serão realizadas, no mínimo, a cada cinco anos, com a finalidade de obter opinião independente sobre o conjunto geral dos trabalhos de auditoria realizados e sua conformidade com os princípios e normas aplicáveis, e conduzidas por instituição qualificada e independente, externa à estrutura da Ufopa, ou por meio de autoavaliação, com posterior validação externa independente.

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

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



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

Art. 6º Compete ao auditor-chefe coordenar as atividades do PGMQ, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

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

Art. 7º Os resultados do PGMQ devem ser reportados anualmente ao Conselho Superior de Administração (Consad), contemplando, no mínimo, as seguintes informações:

- a) o escopo, a frequência e os resultados das avaliações internas e externas realizadas;
- b) o nível de capacidade da unidade, conforme Modelo IA-CM;
- c) as oportunidades de melhoria identificadas;
- d) as fragilidades com potencial de comprometer a qualidade da atividade de auditoria interna;
- e) os planos de ação corretiva, se for o caso; e
- f) o andamento das ações para melhoria da atividade de auditoria interna.

Art. 8º Os casos de não conformidade com a IN SFC/CGU nº 3, de 2017, que impactem o escopo geral ou a operação da atividade de auditoria interna devem ser comunicados pelo auditor-chefe ao Consad, bem como à Secretaria Federal de Controle Interno da Controladoria-Geral da União.

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

Art. 10 Esta Portaria Normativa entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte à data de sua publicação.

ALDENIZE RUELA XAVIER
Reitora da Universidade Federal do Oeste do Pará



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

ANEXO ÚNICO DA PORTARIA NORMATIVA Nº 11/2023/GR/UFOPA

ORIENTAÇÕES PARA O PROGRAMA DE GESTÃO E MELHORIA DA QUALIDADE (PGMQ) DA
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE
DO PARÁ

SANTARÉM-PA
2023

Av. Vera Paz, s/n, Bairro Salé
68040-255 – Santarém – PA
Correio eletrônico: reitoria@ufopa.edu.br
www.ufopa.edu.br



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 OBJETIVOS DO PROGRAMA	6
3 DESCRIÇÃO DAS AVALIAÇÕES	7
3.1 AVALIAÇÕES INTERNAS	7
3.1.1 Monitoramento contínuo.....	8
3.1.2 Avaliações periódicas	8
3.2 AVALIAÇÕES EXTERNAS	9
4 O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E MELHORIA DA AUDIN	10
4.1 PROCEDIMENTOS E ETAPAS DA AVALIAÇÃO INTERNA	10
4.1.1 Monitoramento contínuo	10
4.1.1.1 Avaliação dos trabalhos na perspectiva da equipe da Auditoria Interna	11
4.1.1.2 Avaliação dos trabalhos na perspectiva do supervisor	11
4.1.1.3 Avaliação dos trabalhos na perspectiva da unidade auditada	11
4.1.2 Avaliação periódica	11
4.1.2.1 Avaliação do Conselho de Administração	11
4.1.2.2 Análise dos indicadores	12
4.2 ESCALA DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS DE AUDITORIA INTERNA	13
4.3 PROCEDIMENTOS E ETAPAS DA AVALIAÇÃO EXTERNA	15
ANEXO I - Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM)	21
ANEXO II – Questionário de avaliação dos trabalhos – Auditoria Interna	23
ANEXO III – Questionário de avaliação dos trabalhos – supervisor da equipe de auditoria ...	25
ANEXO IV – Questionário de avaliação dos trabalhos – unidade auditada	27
ANEXO V – Questionário de avaliação da Auditoria Interna pelo Consad	29
ANEXO VI – Questionário de autoavaliação para validação de órgão externo	32



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

1 INTRODUÇÃO

O Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental, aprovado pela [IN SFC nº 3/2017](#), em consonância com a Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF), do Instituto dos Auditores Internos (IIA), estabelece que as Unidades de Auditoria Interna Governamental (UAIGs) devem “instituir e manter um Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ) que contemple toda a atividade de auditoria interna governamental, desde o seu gerenciamento até o monitoramento das recomendações emitidas”.

A UAIG tem como propósito adicionar valor organizacional e aperfeiçoar os procedimentos, fornecendo avaliação e assessoria baseadas em abordagem sistemática e disciplinada para a melhoria da eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controle e governança. Assim, a formalização e a execução do PGMQ vêm contribuir para a finalidade da UAIG, pois as avaliações e os demais procedimentos de certificação e melhoria da qualidade propostos pelo PGMQ compreendem todas as etapas das ações de auditoria – planejamento, execução, relatoria e monitoramento –, bem como os aspectos relacionados ao atingimento dos objetivos globais das atividades de auditoria, à conformidade dos processos de trabalho com as normas vigentes, às boas práticas nacionais e internacionais aplicáveis e à postura profissional dos auditores internos.

O PGMQ deve servir de ferramenta fundamental para a manutenção da qualidade e o desenvolvimento da auditoria interna, e os resultados decorrentes da sua implementação deverão auxiliar na identificação das necessidades de capacitação e de oportunidades para aprimoramento dos processos de auditoria conduzidos pela UAIG da Ufopa. O Programa poderá ser revisto e atualizado à medida que a unidade progrida ou ocorrerem mudanças no âmbito de suas atividades, visando à garantia da continuidade das operações com eficácia e eficiência, assegurando que o Programa continue agregando valor às atividades da Instituição.

2 OBJETIVO DO PROGRAMA

A instituição do PGMQ tem por objetivo promover “uma cultura que resulta em comportamentos, atitudes e processos que proporcionam a entrega de produtos de alto valor agregado, atendendo às expectativas das partes interessadas”. Para cumprir a finalidade, a iniciativa deve contemplar avaliações internas e externas, orientadas a avaliar a qualidade dos trabalhos e promover a melhoria contínua da atividade de auditoria interna governamental.

O Programa apresenta ainda os seguintes objetivos específicos:

- identificar oportunidades de aperfeiçoamento dos processos de auditoria;
- identificar necessidades de capacitação dos servidores da UAIG;
- avaliar o desempenho da UAIG por meio de indicadores previamente definidos;
- supervisionar os processos de auditoria interna;



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

- analisar a conduta ética e profissional dos servidores da UAIG;
- realizar avaliações internas e regulares dos trabalhos da UAIG;
- realizar avaliações externas independentes e regulares dos trabalhos da UAIG.

O PGMQ adotará o Modelo de Capacidade para o Setor Público do IIA (The Internal Audit Capability Model for the Public Sector – IA-CM) para avaliar o nível de conformidade da atividade de auditoria interna com as normas internacionais.

O IA-CM (Anexo I) compreende os seguintes níveis de capacidade:

1. inicial;
2. infraestrutura;
3. integrada;
4. controlada; e
5. otimizada.

Para cada nível de capacidade, foram preestabelecidas áreas de processos-chaves (key process areas), denominados “KPA”. Quando institucionalizadas, abrem caminho para a evolução do nível de capacidade da Audin.

Os KPAs estão distribuídos em 6 diferentes elementos, que correspondem às colunas da matriz, os quais são essenciais na composição de uma típica atividade de auditoria interna.

São eles:

- I - serviços e papel da Auditoria Interna;
- II - gerenciamento de pessoas;
- III - práticas profissionais;
- IV - gestão de desempenho e *accountability*;
- V - cultura e relacionamento organizacional; e
- VI - estruturas de governança.

Segundo o modelo, para que a unidade de auditoria interna alcance um determinado nível, é preciso que todos os KPAs presentes nos 6 elementos daquele nível estejam institucionalizados. O IIA também define o que seria um KPA institucionalizado. Não diz respeito apenas a executar as atividades previstas relativas a um determinado KPA, mas sim a incorporar as atividades essenciais à cultura organizacional.

3 DESCRIÇÃO DAS AVALIAÇÕES

O Programa prevê avaliações **internas** e **externas**, orientadas para a avaliação da qualidade e a identificação de oportunidades de melhoria.

Os resultados das avaliações realizadas serão periodicamente consolidados com a finalidade de fornecer informações gerenciais e de identificar necessidades de capacitação e oportunidades para aprimoramento da atividade de auditoria interna governamental.

3.1 AVALIAÇÕES INTERNAS



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

As avaliações internas, divididas em **monitoramento contínuo** e **avaliações periódicas**, constituem-se em um conjunto de procedimentos que têm a finalidade de verificar a qualidade dos trabalhos realizados pela UAIG, bem como o comportamento ético dos servidores da unidade.

3.1.1 Monitoramento contínuo

Constitui um conjunto de atividades de caráter permanente, operacionalizadas por meio de processos, práticas profissionais padronizadas, ferramentas, pesquisas de percepção e indicadores gerenciais. Tem por objetivo acompanhar o desenvolvimento das atividades da UAIG para assegurar sua conformidade com as normas profissionais e de condutas aplicáveis e a eficiência dos processos.

A avaliação dos trabalhos de auditoria será realizada sempre que houver a conclusão de uma ação de auditoria e ocorrerá em três fases distintas:

- I. pela equipe de auditoria;
- II. pelo supervisor da equipe de auditoria e/ou auditor-chefe;
- III. pelo responsável da unidade auditada.

Essas avaliações têm a finalidade de assegurar a qualidade geral dos trabalhos realizados, bem como o desempenho e a postura da equipe de auditoria que participou das atividades desenvolvidas.

A avaliação realizada pela equipe de auditoria responsável pela ação, após a conclusão dos trabalhos, tem por objetivo aferir a percepção dos membros das equipes de auditoria quanto:

- a) ao desempenho, à conduta ética e à postura profissional do próprio servidor;
- b) à obtenção de avaliação dos servidores sobre a relevância e a qualidade do trabalho de auditoria realizado; e
- c) ao planejamento, à execução do trabalho, ao processo de supervisão, à alocação de recursos (humanos, materiais, tecnológicos e de tempo) e ao alcance do objetivo da auditoria.

O *feedback* de gestores das unidades acadêmicas e administrativas será obtido por meio de pesquisa de avaliação, com o objetivo de coletar sua percepção quanto à relevância, à qualidade e ao valor agregado pela atividade de auditoria, após a finalização do trabalho de auditoria e a divulgação do resultado correspondente, com foco na avaliação da qualidade do processo de auditoria, do relatório de auditoria formalizado e da conduta profissional dos auditores.

3.1.2 Avaliações periódicas

Constituem avaliações mais amplas do que aquelas realizadas no âmbito do monitoramento contínuo e se destinam a verificar a conformidade da atuação da UAIG com os padrões normativos e operacionais estabelecidos.

- I. da UAIG: serão operacionalizadas por meio de processos destinados a estimar o atingimento dos objetivos da UAIG, com a utilização de indicadores de desempenho



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

definidos pela equipe de auditoria, que poderão ser variáveis de acordo com o grau de maturidade da UAIG da Ufopa;

II. do Consad: dar-se-ão anualmente por meio de pesquisa de percepção da alta administração sobre a UAIG, destinada a colher informações sobre a percepção geral da atuação da unidade e a agregação de valor promovida pela atividade de auditoria interna, devendo ser realizada no final de cada exercício.

As avaliações periódicas devem contemplar uma avaliação objetiva sobre a qualidade, a adequação e a suficiência: do processo de planejamento; das evidências e dos papéis de trabalho produzidos ou coletados pela equipe de auditoria; das conclusões alcançadas; da comunicação dos resultados; do processo de supervisão dos trabalhos; e do processo de monitoramento das recomendações emitidas.

Figura 1 – Estrutura da avaliação interna das atividades de auditoria



Fonte: UAIG/Ufopa.

3.2 AVALIAÇÕES EXTERNAS

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

As avaliações externas de qualidade serão realizadas com base no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM), especificado no item 2 acima, conforme Portaria CGU nº 777, de 2019, por meio de uma autoavaliação, que deverá ser validada por um órgão externo e independente, com nível de maturidade igual ou superior ao da UAIG/Ufopa.

Essa validação ocorrerá a cada cinco anos, e os avaliadores externos deverão expressar opinião sobre toda a gama de garantia dos trabalhos realizados pela UAIG, além de



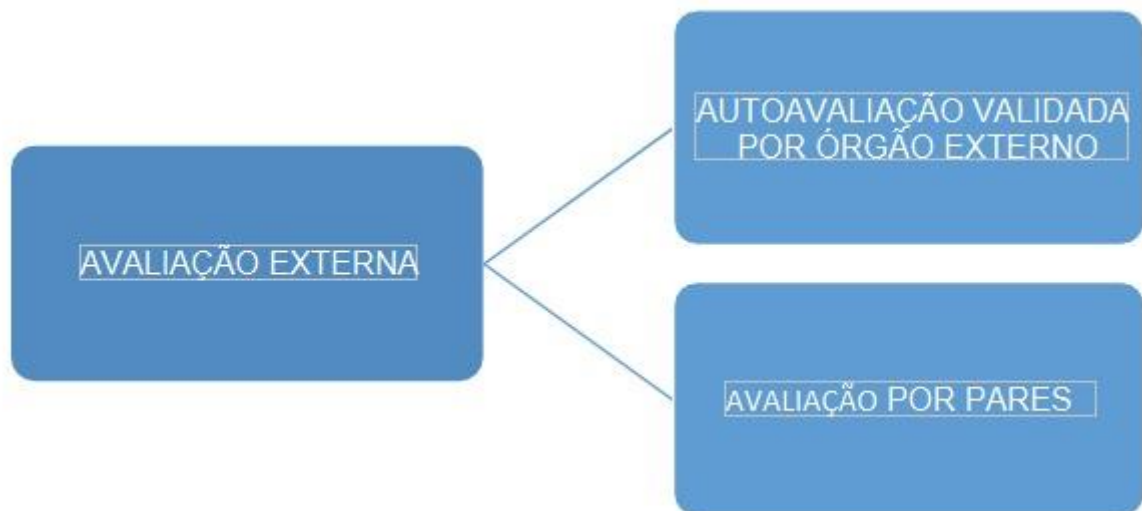
Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

concluir sobre a eficiência e a eficácia da atividade de auditoria interna na execução de suas funções e sobre o cumprimento das expectativas das partes interessadas.

Além disso, três anos após a validação pela CGU, a UAIG deverá ser avaliada por seus pares, ou seja, por outras universidades ou institutos federais que tenham unidades de auditoria interna com nível de maturidade comprovadamente semelhante ou superior e que sejam capazes de assegurar a qualidade da UAIG/Ufopa.

A Ufopa estabelecerá parceria com as instituições para formalizar o trabalho de avaliação.

Figura 2 – Estrutura da avaliação externa das atividades da UAIG/Ufopa



Fonte: UAIG/Ufopa.

4 O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E MELHORIA DA AUDITORIA INTERNA

4.1 PROCEDIMENTOS E ETAPAS DA AVALIAÇÃO INTERNA

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

4.1.1 MONITORAMENTO CONTÍNUO

A avaliação dos trabalhos de auditoria será realizada por meio de percepção das unidades auditadas, pelo supervisor da equipe de auditoria e/ou pelo auditor-chefe e membros da equipe referente aos trabalhos realizados. Essas percepções serão coletadas por meio da aplicação de questionários específicos.



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

4.1.1.1 Avaliação dos trabalhos na perspectiva da equipe da Auditoria Interna (Anexo II)

Ao final de cada trabalho, a equipe responsável pela ação de auditoria será convidada a responder ao questionário “Pesquisa de avaliação da equipe de auditoria sobre os trabalhos de auditoria interna” de cada trabalho de que tenha participado, sempre que o relatório final for encaminhado à Unidade Auditada. A avaliação será feita com base na estrutura dos elementos que compõem o conjunto de itens da avaliação. Tais itens serão avaliados de acordo com a escala dada em cada questionário. O modelo do questionário de pesquisa de avaliação encontra-se no Anexo II.

4.1.1.2 Avaliação dos trabalhos na perspectiva do supervisor da equipe de auditoria (Anexo III)

A atuação da equipe de auditoria em cada trabalho desenvolvido será avaliada pelo responsável pela supervisão dos trabalhos da equipe, sempre que o relatório final for encaminhado à Unidade Auditada. E essa avaliação será feita com base na estrutura dos elementos que compõem o conjunto de itens da avaliação. Tais itens serão avaliados de acordo com a escala dada em cada questionário. O modelo do questionário de pesquisa de avaliação encontra-se no Anexo III.

4.1.1.3 Avaliação dos trabalhos na perspectiva da Unidade Auditada (Anexo IV)

A avaliação de cada trabalho na perspectiva da Unidade Auditada será obtida por meio da aplicação de questionário estruturado e específico encaminhado ao responsável pela Unidade Auditada, com o objetivo de avaliar a ação com base nos mesmos elementos (planejamento do trabalho, execução do trabalho, relacionamento com a Unidade Auditada, comunicação dos resultados e preparo da equipe), e cada elemento será composto por um conjunto não uniforme de itens que serão avaliados, considerando a escala de avaliação definida. O modelo do questionário de pesquisa de avaliação encontra-se no Anexo IV.

4.1.2 AVALIAÇÃO PERIÓDICA

A avaliação periódica será realizada de duas maneiras distintas:

- I. uma será por meio da aplicação de questionário estruturado no Consad; e
- II. outra será pela análise dos resultados dos indicadores definidos pela equipe da Audin.

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

4.1.2.1 Avaliação do Conselho de Administração (Anexo V)

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

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

O modelo do questionário de pesquisa de avaliação encontra-se no Anexo V.



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

4.1.2.2 Análise dos indicadores

A avaliação da qualidade da UAIG com base nos indicadores será feita anualmente e com a finalidade de obter diagnóstico da situação da unidade e, dependendo do resultado dos indicadores, apresentar à alta administração plano de ações corretivas.

A equipe da UAIG estabeleceu os seguintes indicadores de desempenho:

a) cumprimento do Plano Anual de Auditoria Interna (Paint):

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

b) Eficácia das recomendações:

INDICADOR: EFICÁCIA DAS RECOMENDAÇÕES	
CATEGORIA	Eficiência
OBJETIVO	Percentual de recomendações emitidas efetivamente e implementadas pela gestão – apoia a avaliação sobre a qualidade e a exequibilidade das recomendações obtidas.
META	60 a 70%
METRIFICAÇÃO	Quanto mais recomendações atendidas, melhor.
PERIODICIDADE	Anual

c) Horas de treinamento:

INDICADOR: HORAS DE TREINAMENTO	
CATEGORIA	Pessoas
OBJETIVO	Quantidade de horas investidas no treinamento e na capacitação técnica dos servidores da UAIG
META	40 horas anuais por servidor
METRIFICAÇÃO	Quanto mais horas de treinamento, melhor.
PERIODICIDADE	Anual

d) Tempo médio de realização das auditorias:

INDICADOR: TEMPO MÉDIO DE REALIZAÇÃO DAS AUDITORIAS	
CATEGORIA	Eficiência
OBJETIVO	Tempo médio, em dias, entre a data de início e a data de conclusão das auditorias. – apoia a avaliação sobre a tempestividade das entregas da auditoria.



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

META	70 dias úteis
METRIFICAÇÃO	Quanto menos dias, melhor.
PERIODICIDADE	Semestral

e) Benefícios não financeiros:

INDICADOR: BENEFÍCIOS NÃO FINANCEIROS	
CATEGORIA	Eficiência
OBJETIVO	Melhorias estruturantes não financeiras implementadas em decorrência dos trabalhos de auditoria (melhoria de controles, melhoria de processos etc.) por ano. – proporciona avaliação quanto à efetividade da UAIG.
META	20% do risco inerente
METRIFICAÇÃO	Quanto menor o risco residual, melhor.
PERIODICIDADE	Anual

f) Benefícios financeiros:

INDICADOR: BENEFÍCIOS FINANCEIROS	
CATEGORIA	Financeiro
OBJETIVO	Resultados financeiros efetivos decorrentes dos trabalhos de auditoria (economias obtidas, desperdícios evitados etc.) por ano. – proporciona avaliação quanto à efetividade da UAIG.
META	60 a 70% das recomendações entre as que apresentam possível benefício financeiro
METRIFICAÇÃO	Quanto mais recomendações com benefícios financeiros implementadas, melhor.
PERIODICIDADE	Anual

4.2 ESCALA DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS DE AUDITORIA INTERNA

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

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



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

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

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

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

I. Índice de cada Elemento do Questionário

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

Índice de cada Elemento do Questionário

II. Índice de cada Questionário

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

Índice de cada Questionário

LEGENDA:
IEQ: Índice de cada Elemento do Questionário
QEQ: Quantidade de Elementos do Questionário

III. Índice Geral de Capacidade

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

Índice Geral de Capacidade

LEGENDA:
IQ: Índice de cada Questionário
QQA: Quantidade de Questionários Aplicados



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

Os resultados das avaliações, conforme os questionários aplicados, relativamente a cada elemento do Índice Geral de Capacidade (IGC), serão interpretados numa escala para a definição do nível de capacidade em que se encontra a UAIG, conforme demonstrado a seguir.

Tabela 1 – Matriz de capacidade dos elementos de auditoria

ELEMENTOS	NÍVEIS DE CAPACIDADE				
	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
	Inicial	Infraestrutura	Integrado	Gerenciado	Otimizado
Serviços e papel	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100
Gestão de pessoas	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100
Práticas profissionais	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100
Gestão de desempenho e <i>accountability</i>	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100
Relações organizacionais e cultura	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100
Estrutura de governança	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100

Fonte: PAQMAI-STJ.

Tabela 2 – Matriz de capacidade da maturidade da UAIG

	NÍVEIS DE CAPACIDADE				
	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
	Inicial	Infraestrutura	Integrado	Gerenciado	Otimizado
Média de elementos	0 a 30,00	30,01 a 50,00	50,01 a 80,00	80,01 a 90,00	90,01 a 100

Fonte: PAQMAI-STJ.

4.3 PROCEDIMENTOS E ETAPAS DA AVALIAÇÃO EXTERNA

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

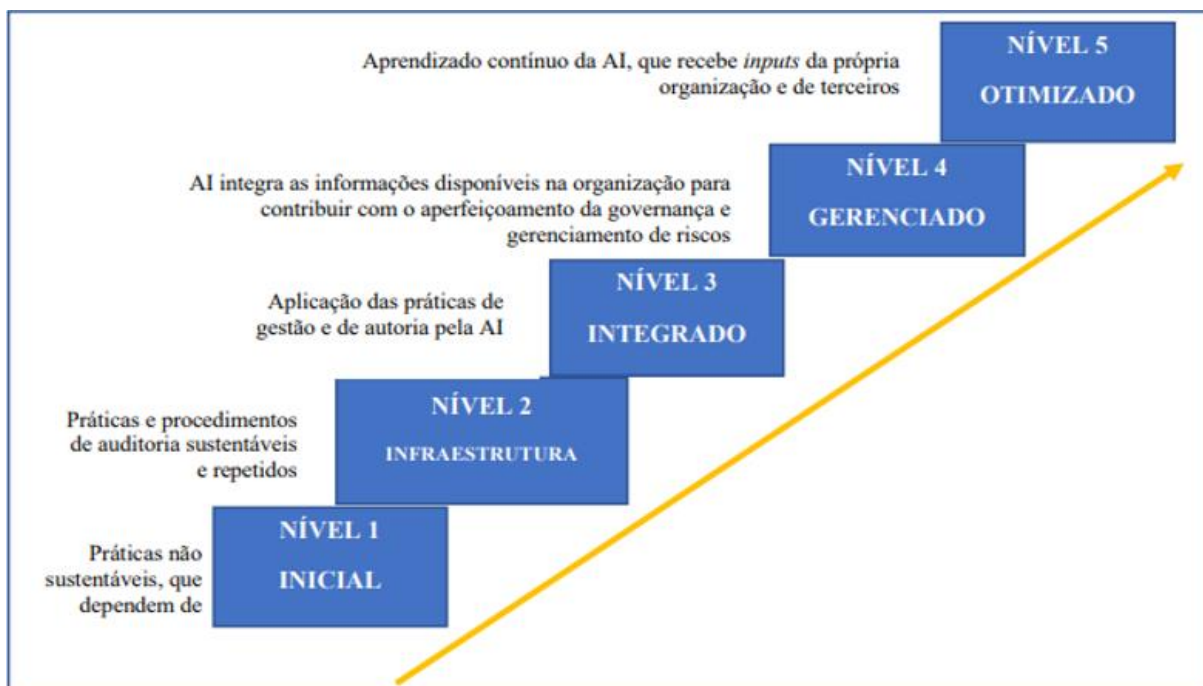
Essa avaliação ocorrerá na perspectiva da própria unidade e deverá ser validada a cada cinco anos por um órgão externo e independente, com nível de maturidade igual ou superior ao da UAIG/Ufopa, e verificada pelos seus pares a cada três anos, após a validação realizada pelo órgão externo.

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



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

Figura 3 – Escala de níveis de maturidade da UAIG



Fonte: Adaptação de Internal Audit Capability Model (IA-CM) for the Public Sector do IIA-Global.

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

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

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

O modelo do questionário desta avaliação será o demonstrado no Anexo VI.

Para chegar a esses conceitos, que variam numa escala de níveis de 0 a 4, há a apuração dos índices em cada questionário e no conjunto deles. Cada questionário é



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

composto por um conjunto de elementos, os quais agregam um conjunto de itens de avaliação.

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

I. Índice de cada Elemento do Questionário

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

Índice de cada Elemento do Questionário

II. Índice de cada Questionário

$$\text{IQ} = \frac{\sum \text{IEQ}}{\text{QEQ}}$$

Índice de cada Questionário

LEGENDA:
IEQ: Índice de cada Elemento do Questionário
QEQ: Quantidade de Elementos do Questionário

III. Índice Geral de Capacidade

$$\text{IGC} = \frac{\sum \text{IQ}}{\text{QQA}}$$

Índice Geral de Capacidade

LEGENDA:
IQ: Índice de cada Questionário
QQA: Quantidade de Questionários Aplicados

Os resultados das avaliações, conforme os questionários aplicados, relativamente a cada elemento do IGC, serão interpretados numa escala para a definição do nível de capacidade em que se encontra a UAIG.

Para cada nível de maturidade, foram preestabelecidas áreas de processos-chaves (key process areas), denominados “KPA”, totalizando 41. Quando institucionalizadas, abrem caminho para evolução do nível de capacidade da atividade de auditoria interna.

Os KPAs estão distribuídos em seis diferentes elementos de auditoria (I. serviços e papel da auditoria interna; II. gerenciamento de pessoas; III. práticas profissionais; IV. gestão de desempenho e *accountability*; V. cultura e relacionamento organizacional; e VI. estruturas de governança), que correspondem às colunas da matriz, os quais são essenciais na



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

composição de uma típica atividade de auditoria interna. Cada elemento essencial de auditoria apresenta os seguintes atributos:

I - Serviços e papel de auditoria interna

Os serviços e o papel da auditoria interna representam o papel que a UAIG desempenha em sua organização e os serviços que ela fornece.

- a) Fornecimento de avaliações independentes e objetivas para ajudar a organização a atingir seus objetivos, melhorar as operações e auxiliar a realização dos objetivos da organização.
- b) Os meios ou os serviços fornecidos variam em diferentes jurisdições e ambientes.
- c) Os serviços prestados geralmente são baseados nas necessidades da organização e na autoridade, no escopo e na capacidade da UAIG.
- d) Os serviços incluem a prestação de garantia e aconselhamento e podem consistir em auditorias de transações, conformidade, sistemas, processos, operações, desempenho, informações e tecnologias relacionadas e demonstrações financeiras e sistemas.

Compreendem-se os KPAs: 2.1 (auditoria de conformidade); 3.1 (auditorias de desempenho/value for money); 3.2 (serviços de consultoria); 4.1 (avaliação geral sobre governança, gestão de riscos e controles); e 5.1 (AI reconhecida como agente-chave de mudança).

II – Gerenciamento de pessoas

Processo de criação e manutenção de um ambiente de trabalho que permite à UAIG realizar suas atribuições da forma mais adequada, conforme os requisitos a seguir:

- a) instituir processo de recursos humanos focado na criação de um ambiente de trabalho que visa propiciar às pessoas a realização do melhor de suas habilidades;
- b) identificar atributos específico e desenvolver descrições claras de trabalho;
- c) recrutar pessoas apropriadas através de um processo de seleção apropriado;
- d) fornecer orientação eficaz, educação continuada, desenvolvimento profissional e treinamento;
- e) fornecer coaching e feedback contínuos;
- f) projetar sistemas eficazes de compensação e reconhecimento;
- g) proporcionar oportunidades adequadas de promoção e de desenvolvimento de carreira.

Compreendem-se os KPAs: 2.2 (pessoas qualificadas, identificadas e recrutadas); 2.3 (desenvolvimento profissional individual); 3.3 (coordenação de força de trabalho); 3.4 (profissionais qualificados); 3.5 (criação de equipe e competência); 4.2 (planejamento da força de trabalho); 4.3 (a atividade de AI apoia classes profissionais); 4.4 (AI contribui para o desenvolvimento da gestão); 5.2 (projeção da força de trabalho); e 5.3 (envolvimento da liderança com organizações profissionais).

III – Práticas profissionais

No elemento “Práticas profissionais”, são incluídas as políticas, os processos e as práticas que dão suporte à UAIG para realizar o seu trabalho com proficiência e devido cuidado profissional, tendo como finalidades:



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

- a) refletir sobre o plano de fundo completo de políticas, processos e práticas que permitem que a atividade de auditoria interna seja realizada de forma eficaz e com proficiência e devido zelo profissional;
- b) referir-se à capacidade da UAIG de alinhar-se com as prioridades da organização e com as estratégias de gerenciamento de risco e contribuir para a melhoria contínua da unidade de auditoria interna e da organização;
- c) incluir o desenvolvimento e a manutenção de um programa de garantia de qualidade e melhoria.
 - Compreendem-se os KPAs: 2.4 (plano de auditoria baseado nas prioridades da gestão e das partes interessadas); 2.5 (estruturas de práticas profissionais e de processos); 3.6 (planos de auditoria baseados em riscos); 3.7 (estrutura de gestão da qualidade); 4.5 (estratégia de auditoria alavanca a gestão de risco da organização); 5.4 (planejamento estratégico da AI); e 5.5 (melhoria contínua de práticas profissionais).

IV - Gestão de desempenho e *accountability*

O elemento “Gestão de desempenho e *accountability* (prestação de contas)” refere-se às informações necessárias para gerenciar, conduzir e controlar as operações, o desempenho e os resultados da própria UAIG.

- a) Refere-se às informações necessárias para gerenciar, conduzir e controlar as operações da UAIG e contabilizar seu desempenho e seus resultados.
- b) Refere-se à identificação e à comunicação de informações suficientes e relevantes para permitir que as pessoas desempenhem suas responsabilidades designadas.
- c) Inclui a gestão de sistemas de informação relevantes e informações de desempenho financeiras e não financeiras (operacionais e de programas).
- d) Inclui os procedimentos para gerenciar e proteger a integridade dos dados e produzir e apresentar as informações e resultados apropriados, quando necessário.
- e) Refere-se à informação sobre a eficácia da atividade de auditoria interna às partes interessadas relevantes e ao público.
 - Compreendem-se os KPAs: 2.6 (plano de negócio de AI); 2.7 (orçamento operacional de AI); 3.8 (relatórios de gestão de AI); 3.9 (informações de custos); 3.10 (medidas de desempenho); 4.6 (integração de medidas de desempenho qualitativas e quantitativas); e 5.6 (resultado e valor alcançados para a organização).

V - Cultura e relacionamento organizacional

O elemento “Cultura e relacionamento organizacional” inclui o relacionamento do auditor-chefe com a gerência, como parte da equipe de gerenciamento, com unidades dentro e fora da organização. Este elemento refere-se, também, à posição da auditoria dentro da infraestrutura organizacional, tendo como finalidades:

- a) referir-se à estrutura organizacional e ao gerenciamento interno e aos relacionamentos dentro da própria UAIG, incluindo os relacionamentos do auditor-chefe com a alta administração e com o Consad;
- b) referir-se às relações da UAIG com outras unidades da organização, tanto dentro da infraestrutura administrativa quanto como parte do regime de gerenciamento;



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

c) incluir a forma como as políticas, os processos e as práticas da organização são interpretadas e podem afetar a capacidade da unidade de auditoria interna de acessar as informações e as pessoas necessárias na condução de seu trabalho;

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

e) referir-se a relacionamentos com outros grupos de revisão, incluindo o auditor externo.

- Compreendem-se os KPAs: 2.8 (gerenciamento dentro da atividade de AI); 3.11 (componente essencial da equipe de gestão); 3.12 (coordenação com outros grupos de revisão); 4.7 (chefe de Auditoria aconselha e influencia a mais alta gerência); e 5.7 (relações efetivas e permanentes).

VI - Estruturas de governança

Neste elemento são abordadas políticas e processos com o objetivo de fornecer autonomia, apoio e recursos para garantir que a UAIG seja efetiva e que desempenhe seu papel e suas responsabilidades, tendo como finalidades:

a) incluir a relação de reportes (administrativo e funcional) do auditor-chefe e como a UAIG se enquadra na estrutura organizacional e de governança da entidade;

b) incluir os meios pelos quais a independência e a objetividade da UAIG são asseguradas, por exemplo: por meio de seu mandato, autoridade legislada e/ou órgão de supervisão, como um comitê de auditoria;

c) referir-se às políticas e aos processos estabelecidos para apoiar e suprir de recursos a UAIG e, assim, contribuir para sua eficácia e independência;

d) incluir como as políticas, os processos e as práticas da organização são interpretadas e podem afetar a capacidade da UAIG de acessar as informações e dispor de pessoas necessárias na condução de seu trabalho;

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

- Compreendem os KPAs: 2.9 (fluxo de reporte de auditoria estabelecido); 2.10 (acesso pleno às informações, aos ativos e às pessoas da organização); 3.13 (mecanismos de financiamento); 3.14 (supervisão e apoio gerencial para a Atividade de AI); 3.15 (Chefe de Auditoria informa à autoridade de mais alto nível); 4.8 (supervisão independente da Atividade de AI); e 5.8 (independência, poder e autoridade da Atividade de AI).

Segundo o modelo, para que a unidade de auditoria interna alcance um determinado nível, é preciso que todos os KPAs presentes nos seis elementos daquele nível estejam institucionalizados. O IIA também define o que seria um KPA institucionalizado. Não diz respeito apenas a executar as atividades previstas relativas a um determinado KPA, mas sim a incorporar as atividades essenciais à cultura organizacional.



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

ANEXO I

Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM) do Instituto dos Auditores Internos (IIA), nos termos da Portaria CGU nº 777, de 2019.

Matriz do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna - IA-CM						
	Serviços e papel da AI	Gerenciamento de pessoas	Práticas profissionais	Gerenciamento do desempenho e <i>accountability</i>	Cultura e relacionamento organizacional	Estruturas de governança
Nível 5 – Otimizado	AI reconhecido como agente-chave de mudança - KPA 5.1	Envolvimento da liderança com organizações profissionais - KPA 5.3	Melhoria contínua de práticas profissionais - KPA 5.5	Resultado e valor alcançados para a organização - KPA 5.6	Relações efetivas e permanentes - KPA 5.7	Independência, poder e autoridade da atividade de AI - KPA 5.8
		Projeção da força de trabalho - KPA 5.2	Planejamento estratégico da AI - KPA 5.4			
Nível 4 – Gerenciado	Avaliação geral sobre governança, gestão de riscos e controles - KPA 4.1	AI contribui para o desenvolvimento da gestão - KPA 4.4	Estratégia de auditoria alavanca a gestão de risco da organização - KPA 4.5	Integração de medidas de desempenhos qualitativos e quantitativos - KPA 4.6	CAI aconselha e influencia a mais Alta Gerência - KPA 4.7	Supervisão independente das atividades de AI - KPA 4.8
		A Atividade de AI apoia classes profissionais - KPA 4.3				
		Planejamento da força de trabalho - KPA 4.2				
Nível 3 – Integrado	Serviços de consultoria - KPA 3.2	Criação de equipe e competência - KPA 3.5	Estrutura de gestão da qualidade - KPA 3.7	Medidas de desempenho - KPA 3.10	Coordenação com outros grupos de revisão - KPA 3.12	CAI informa à autoridade de mais alto nível - KPA 3.15
	Auditorias de desempenho /value for money - KPA 3.1	Profissionais qualificados - KPA 3.4	Planos de auditoria	Informações de custos - KPA 3.9	Componente essencial da equipe de gestão -	Supervisão e apoio gerencial para a

Av. Vera Paz, s/n, Bairro Salé
68040-255 – Santarém – PA
Correio eletrônico: reitoria@ufopa.edu.br
www.ufopa.edu.br



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria

			baseados em riscos - KPA 3.6		KPA 3.11	atividade de AI - KPA 3.14
		Coordenação de força de trabalho - KPA 3.3		Relatórios de gestão de AI - KPA 3.8		Mecanismos de financiamento - KPA 3.13
Nível 2 – Infraestrutura	Auditoria de conformidade - KPA 2.1	Desenvolvimento profissional individual - KPA 2.3	Estrutura de práticas profissionais e de processos - KPA 2.5	Orçamento operacional de AI - KPA 2.7	Gerenciamento dentro da Atividade de AI - KPA 2.8	Acesso pleno às informações, aos ativos e às pessoas da organização - KPA 2.10
		Pessoas qualificadas, identificadas e recrutadas - KPA 2.2	Plano de auditoria baseado nas prioridades da gestão e das partes interessadas - KPA 2.4	Plano de negócio de AI - KPA 2.6		Fluxo de reporte de auditoria estabelecido - KPA 2.9
Nível 1 – Inicial	Ad hoc não estruturada; auditorias isoladas ou revisão de documentos e transações com a finalidade de aferir correção e 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 são parte de uma unidade organizacional maior; nenhuma capacidade estabelecida; portanto, inexistência de macroprocessos-chave.					



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

ANEXO II

Questionário de avaliação dos trabalhos – Auditoria Interna

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



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

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

Fonte: PAQMAI-STJ (adaptado).



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

ANEXO III

Questionário de avaliação dos trabalhos – supervisor da equipe de auditoria

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



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

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

Fonte: PAQMAI-STJ (adaptado).



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

ANEXO IV

Questionário de avaliação dos trabalhos – unidade auditada

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



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

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

Fonte: PAQMAI-STJ (adaptado).

ANEXO V

Av. Vera Paz, s/n, Bairro Salé
68040-255 – Santarém – PA
Correio eletrônico: reitoria@ufopa.edu.br
www.ufopa.edu.br



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

Questionário de avaliação da Auditoria Interna pelo Consad

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



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

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



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

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

Fonte: PAQMAI-STJ (adaptado).

ANEXO VI
Questionário de autoavaliação para validação de órgão externo

AUTOAVALIAÇÃO PARA VALIDAÇÃO EXTERNA

Av. Vera Paz, s/n, Bairro Salé
68040-255 – Santarém – PA
Correio eletrônico: reitoria@ufopa.edu.br
www.ufopa.edu.br



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

1 SERVIÇOS E PAPEL DA AUDITORIA INTERNA						Evidenciação da avaliação
1.1 AUDITORIA DE CONFORMIDADE						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre os Serviços e Papel da Auditoria Interna , usando a escala dada: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verídica na maior parte. (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.1.1 O regimento interno da Audin/Ufopa tem expressamente consignada a possibilidade de realização de serviços de garantia ou de avaliação na organização.						
1.1.2 Ao planejar o trabalho de auditoria interna: <ul style="list-style-type: none"> • comunica-se com a administração do órgão (por exemplo, por meio de uma carta de compromisso de auditoria); • identifica as autoridades/critérios relevantes; • obtém aceitação da administração dos critérios de auditoria; • documenta a estrutura de controle; • identifica os objetivos, o escopo e a metodologia da auditoria, incluindo a metodologia de amostragem; • desenvolve o plano detalhado de auditoria. 						
1.1.3 Ao realizar o trabalho de auditoria: <ul style="list-style-type: none"> • aplica procedimentos de auditoria específicos; • documenta os procedimentos realizados e seus resultados; • avalia as informações obtidas; • desenha conclusões específicas e recomendações. 						
1.1.4 Ao comunicar os resultados do trabalho de auditoria: <ul style="list-style-type: none"> • prepara o relatório ou outro mecanismo para comunicar os resultados do trabalho; • estabelece e mantém um sistema para monitorar a disposição dos resultados comunicados à gestão (por exemplo, um processo de acompanhamento para garantir que as ações sejam efetivamente implementadas). 						
1.2 AUDITORIA DE DESEMPENHO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verídica na maior parte. (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.2.1 Inclui no regimento interno da Audin/Ufopa a natureza dos serviços de asseguarção e de revisão prestados à organização, conforme necessário.						
1.2.2 Ao planejar o trabalho de auditoria interna: <ul style="list-style-type: none"> • comunica-se com os gestores auditados; • determina os objetivos, o escopo, os critérios e a abordagem do trabalho de auditoria; • compreende o objeto do trabalho, seu ambiente, objetivos de negócio etc.; • desenvolve o plano detalhado de auditoria. 						
1.2.3 Ao realizar o trabalho de auditoria: <ul style="list-style-type: none"> • realiza testes de auditoria específicos ou metodologias que sejam relevantes para alcançar os objetivos da auditoria; • desenha conclusões específicas e desenvolve recomendações; • fornece garantia geral e/ou conclusões sobre os resultados do trabalho de auditoria. 						
1.2.4 Ao comunicar os resultados do trabalho de auditoria: <ul style="list-style-type: none"> • prepara o relatório ou outro mecanismo para comunicar os resultados do trabalho; • estabelece e mantém um sistema para monitorar a disposição dos resultados comunicados à administração (por exemplo, um processo de acompanhamento para garantir que as ações sejam efetivamente implementadas). 						



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

1.3 SERVIÇOS DE CONSULTORIA						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.3.1 Inclui no regimento interno da Audin/Ufopa a autoridade para executar os serviços de consultoria e os tipos de serviços de consultoria.						
1.3.2 Desenvolve políticas e procedimentos apropriados para a condução de serviços de consultoria.						
1.3.3 Garante que o auditor-chefe mantenha a prerrogativa de estabelecer as técnicas de auditoria e o direito de reportar à alta administração, quando a natureza e a materialidade ou os resultados representarem riscos significativos à organização.						
1.3.4 Implementa práticas para assegurar que a independência e a objetividade da equipe de auditoria na condução dos trabalhos não sejam prejudicadas e, se for o caso, para garantir que a divulgação apropriada do prejuízo a esses requisitos seja feita.						
1.3.5 Garante que a equipe de auditoria exerça o devido zelo profissional na condução de serviços de consultoria.						
1.3.6 Com relação a cada serviço de consultoria individual: <ul style="list-style-type: none"> - determina a metodologia e o tipo de serviço de consultoria; por exemplo, será combinado com um compromisso de asseguarção ou será realizado separadamente; - comunica-se com a gestão a fim de obter acordo sobre os princípios e a abordagem que a atividade de Auditoria Interna empregará na execução e no relatório do serviço de consultoria; - obtém garantia de que a Alta Administração será responsável pelas decisões e/ou pelas ações tomadas como resultado do aconselhamento prestado através de serviços de consultoria; - executa o serviço de consultoria; - comunica os resultados do serviço de consultoria. 						
1.4 GARANTIA GERAL DE GOVERNANÇA, GERENCIAMENTO DE RISCOS E CONTROLE						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.4.1 Inclui a autoridade para expressar uma opinião em toda a organização no regimento interno da Audin/Ufopa.						
1.4.2 Assegura que o escopo da atividade de auditoria interna englobe a governança, a gestão de riscos e os controles de toda a organização.						
1.4.3 De acordo com o seu plano de auditoria baseado no risco, revisa a suficiência dos elementos relacionados à governança, à gestão de riscos e aos controles para expressar uma opinião sobre todo o escopo.						
1.4.4 Apoia a opinião geral com auditorias realizadas durante um período específico de tempo (normalmente anual).						
1.4.5 Expressa uma opinião para cada trabalho de auditoria individual realizado durante o período de tempo específico.						
1.4.6 Apoia as opiniões com evidência de auditoria suficiente e competente, coletada de acordo com as normas.						
1.4.7 Realiza auditoria anual de governança corporativa, se necessário, para apoiar a opinião geral.						
1.4.8 Realiza auditoria anual de gerenciamento de riscos em toda a empresa, se necessário, para apoiar a opinião geral.						



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

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



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

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



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

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



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

2.7.3 Acompanha ou encoraja a divulgação de envolvimento profissional dos servidores da unidade, a fim de vincular as contribuições profissionais para o seu avanço no processo de desenvolvimento de carreira dentro da organização.						
2.7.4 Usa o conhecimento adquirido para fortalecer a capacidade do pessoal e a atividade de auditoria interna.						
2.8 AUDITORIA INTERNA CONTRIBUI PARA O DESENVOLVIMENTO DA GESTÃO						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.8.1 Identifica os processos ou funções específicas da atividade de Auditoria Interna que geram conhecimento, habilidades ou experiências que são valorizadas pela organização.						
2.8.2 Desenvolve mecanismos apropriados à organização para expor candidatos a esses processos ou funções.						
2.8.3 Identifica candidatos tanto dentro da atividade de Auditoria Interna quanto dentro da organização que se beneficiariam de desenvolvimento profissional e de exposição aos conceitos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle.						
2.8.4 Promove a atividade de Auditoria Interna como um meio para os gestores desenvolverem amplo conhecimento dos conceitos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle, bem como dos processos de negócios da organização.						
2.8.5 Divulga a Audin como uma referência promovendo a importância da boa governança, gerenciamento de risco e controles.						
2.9 PROJEÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.9.1 Projeta os futuros serviços da Audin e as competências/recursos necessários no contexto dos planos estratégicos da organização.						
2.9.2 Analisa e desenvolve os requisitos de força de trabalho necessários para a Audin (em termos de recursos e conjuntos de habilidades) executar os serviços programados.						
2.9.3 Analisa a lacuna entre recursos e competências existentes e os desejados.						
2.9.4 Desenvolve estratégias de longo prazo para reduzir a lacuna de recursos (por exemplo, treinamento e desenvolvimento de pessoal existente, criação de cargos, reclassificação de cargos existentes, reorganização de relacionamentos, desenvolvendo relacionamentos de consultoria, envolvendo ferramentas tecnológicas, parcerias e terceirização).						
2.10 ENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA COM ORGANISMOS PROFISSIONAIS						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.10.1 Estabelece uma cultura de apoio para o envolvimento da liderança e contribuição com os organismos profissionais.						
2.10.2 Reconhece as realizações do auditor-chefe da Audin em órgãos profissionais relevantes.						
2.10.3 Aprende com outras unidades de auditoria interna e suas organizações e integra o pensamento estratégico relevante para as práticas dentro da Audin e da organização.						
2.10.4 Usa os conhecimentos adquiridos para contribuir a fim de melhorar as estratégias de aprendizagem da organização.						



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

3 PRÁTICAS PROFISSIONAIS DA AUDITORIA INTERNA						Evidenciação da avaliação
3.1 PLANO DE AUDITORIA BASEADO EM PRIORIDADES DA ADMINISTRAÇÃO/PARTES INTERESSADAS						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre as Práticas Profissionais da Auditoria Interna , usando a escala dada: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verídica na maior parte. (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.1.1 Identifica todos os objetos auditáveis na organização e documenta o universo de auditoria.						
3.1.2 Em colaboração com a alta administração e com outras partes interessadas, determina o período de tempo a ser coberto pelo plano (ou seja, anual, plurianual ou uma combinação).						
3.1.3 Através de consultas à alta administração e a outras partes interessadas (por exemplo, servidores ou auditor externo), identifica as áreas/questões que são consideradas prioritárias para serem abordadas pela atividade de Auditoria Interna.						
3.1.4 Identifica os trabalhos de auditoria, incluindo auditorias cíclicas, a serem incluídos no plano e quais outros serviços que a Audin fornecerá à organização.						
3.1.5 Determina os objetivos e o escopo indicativos da auditoria para cada trabalho de auditoria e outros serviços, se aplicável.						
3.1.6 Determina os recursos globais necessários (humanos, financeiros, materiais) para realizar o plano, incluindo a soma dos recursos para cada trabalho de auditoria, outros serviços a serem prestados e quaisquer recursos adicionais que possam ser necessários, a fim de responder a outros gerentes e/ou prioridades das partes interessadas que possam surgir durante o período coberto pelo plano.						
3.1.7 Determina a combinação de recursos humanos necessários para realizar o plano (de dentro da Audin ou através de parcerias ou terceirização).						
3.1.8 Obtém aprovação da alta administração e/ou conselho do plano e dos recursos necessários para implementar o plano.						
3.2 ESTRUTURA DE PRÁTICAS PROFISSIONAIS E PROCESSOS						Evidenciação da avaliação
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verídica na maior parte. (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	
3.2.1 Reconhece, no regimento interno da Audin, a natureza obrigatória da definição de auditoria interna, do código de ética e das normas.						
3.2.2 Desenvolve políticas relevantes para a atividade de auditoria interna (por exemplo, recursos humanos, informações gerenciais e financeiras).						
3.2.3 Desenvolve orientação geral para a preparação do programa de trabalho de auditoria interna.						
3.2.4 Documenta os processos para preparar o programa de trabalho.						
3.2.5 Documenta os processos para planejar, executar e relatar os resultados de trabalhos individuais de auditoria, incluindo comunicação com a alta administração.						
3.2.6 Desenvolve metodologia padrão, procedimentos e ferramentas a serem usados pela atividade e planeja, executa e relata os resultados do trabalho de auditoria, incluindo diretrizes para a elaboração e a manutenção de papéis de trabalho.						



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

3.2.7 Implementa os processos necessários para garantir a qualidade dos trabalhos individuais de auditoria.						
3.3 PLANOS DE AUDITORIA BASEADOS NO RISCO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.3.1 Realiza avaliação periódica de riscos por meio de: <ul style="list-style-type: none"> • atualização do universo de auditoria; • identificação dos objetos de auditoria em que a exposição ao risco é maior; • determinação da probabilidade de o risco identificado se tornar significativo ou generalizado e gerar deficiências que impactam na consecução dos objetivos da organização; • identificação das respostas ao risco postas em prática ou das medidas tomadas pela Alta Administração para abordar ou gerenciar esses riscos; • identificação da necessidade de respostas adicionais ou diferentes aos riscos. 						
3.3.2 Inclui, como trabalhos de auditoria, no Paint, aqueles objetos de auditoria em que a exposição da organização a risco é alta e/ou as respostas de gerenciamento de risco não são consideradas apropriadas.						
3.3.3 Compara o Paint com as metas e os objetivos estratégicos da organização para certificar-se de que ambos estejam alinhados.						
3.3.4 Obtém da alta administração e/ou do conselho a aprovação do Paint.						
3.4 ESTRUTURA DE GERENCIAMENTO DE QUALIDADE						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.4.1 Desenvolve políticas, práticas e procedimentos que contribuem para a melhoria contínua da atividade de Auditoria Interna.						
3.4.2 Desenvolve e documenta as funções, as responsabilidades e <i>accountabilities</i> para executar, revisar e aprovar os produtos de trabalho de auditoria interna em cada estágio do processo de auditoria.						
3.4.3 Implementa e mantém o PGMQ, que inclui atividades de monitoramento contínuo, bem como avaliações periódicas internas e externas da qualidade.						
3.4.4 Desenvolve sistemas e procedimentos para monitorar e relatar o desempenho do PGMQ.						
3.4.5 Desenvolve sistemas e procedimentos para monitorar e relatar o desempenho e a efetividade da atividade de Auditoria Interna, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> • conformidade com a definição de auditoria interna, com o código de ética e com as normas; • adequação do regimento interno, dos objetivos, das políticas e dos procedimentos da auditoria interna; • adequação da linha de reporte da atividade de Auditoria Interna; • contribuição para os processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle da organização; • conformidade com as leis, os regulamentos e as normas governamentais ou setoriais aplicáveis; • efetividade das atividades de melhoria contínua e adoção de práticas de liderança; • se a atividade de Auditoria Interna agrega valor e melhora as operações da organização. 						



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

3.4.6 Desenvolve sistemas e processos para acompanhar a implementação das recomendações feitas e melhorar a efetividade e o desempenho da atividade de Auditoria Interna e sua conformidade com as normas.						
3.5 ESTRATÉGIA DA AUDITORIA ALAVANCA A GESTÃO DE RISCO DA ORGANIZAÇÃO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.5.1 Compreende as estratégias e as práticas de gestão de riscos corporativos da organização por meio de consulta à Alta Administração e aos principais interessados e de revisão da documentação relevante, interna e externa à organização.						
3.5.2 Traduz as estratégias de gerenciamento de risco da organização em termos operacionais; considera influências externas, como o ambiente geral da organização (por exemplo, legislação ou cultura), as necessidades das principais partes interessadas e as influências internas, tais como prioridades de gestão, processos e operações da organização.						
3.5.3 Inclui no Paint as áreas identificadas pela gestão como de alto risco, se apropriado, e os riscos identificados pela atividade de Auditoria Interna.						
3.5.4 Monitora continuamente o perfil de risco da organização e revisa o Paint, se necessário, obtendo aprovação dos ajustes da alta administração e/ou do conselho.						
3.5.5 Considera a necessidade ou a oportunidade de realizar auditoria periódica de gerenciamento de riscos em toda a organização.						
3.6 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA AUDITORIA INTERNA						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.6.1 Mantem-se a par do ambiente interno e externo da organização para identificar e avaliar tendências emergentes em temas e riscos.						
3.6.2 Trabalha em estreita colaboração com a alta administração para entender as diretrizes estratégicas atuais e futuras da organização.						
3.6.3 Realiza avaliação abrangente para identificar lacunas nas práticas, ferramentas e conjuntos de habilidades que precisam ser abordados a fim de responder às questões e aos riscos atuais e emergentes para a organização.						
3.6.4 Avalia opções para abordar as lacunas, como revisão de procedimentos ou adoção de adicionais, práticas e/ou ferramentas, pessoal adicional e/ou de perfil diferente, parcerias ou acordos de terceirização.						
3.6.5 Garante que todos os auditores internos sigam um programa de desenvolvimento profissional continuado.						
3.6.6 Revisa o Paint e, se necessário, obtém a aprovação da autoridade máxima.						
3.7 MELHORIA CONTÍNUA NAS PRÁTICAS PROFISSIONAIS						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.7.1 Revisa e atualiza o regimento interno, as políticas, as práticas e os procedimentos da atividade de Auditoria Interna para garantir que reflitam as atividades de auditoria de padrão internacional.						
3.7.2 Implementa recomendações resultantes do PGMQ.						



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

3.7.3 Monitora o sistema de gerenciamento de desempenho da atividade de Auditoria Interna para avaliar os resultados e adota ações para melhorar o desempenho.									
3.7.4 Contribui com as associações profissionais relevantes, a fim de aprender e aplicar práticas líderes globais na atividade de Auditoria Interna.									
3.7.5 Compartilha práticas líderes, melhorias de desempenho e tendências globais emergentes com a alta administração da organização, a fim de angariar apoio para a melhoria contínua de ambos, Audin e organização.									
4 GESTÃO DE DESEMPENHO E ACCOUNTABILITY									Evidenciação da avaliação
4.1 PLANO DE NEGÓCIOS DA AUDITORIA INTERNA									
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre a Gestão de Desempenho e Accountability da Auditoria Interna , usando a escala dada: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação			
4.1.1 Determina os objetivos de negócios e os resultados a serem alcançados pela Audin, de forma articulada com o Paint.									
4.1.2 Determina os serviços administrativos e de suporte necessários para a entrega efetiva da Audin (por exemplo, humano, material e tecnologia da informação).									
4.1.3 Prepara os cronogramas relevantes e determina os recursos necessários para alcançar os objetivos.									
4.1.4 Desenvolve o plano necessário para atingir esses objetivos.									
4.1.5 Obtém da alta administração e/ou do conselho a aprovação do plano de negócios.									
4.2 ORÇAMENTO OPERACIONAL DA AUDITORIA INTERNA									
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação			
4.2.1 Estabelece orçamento realista para as atividades e recursos estabelecidos no plano de negócios da Audin, considerando os custos fixos e variáveis.									
4.2.2 Obtém da alta administração e/ou do conselho a aprovação do orçamento operacional.									
4.2.3 Analisa o orçamento de maneira contínua para garantir que ele permaneça realista e preciso, e identifica e relata quaisquer variações.									
4.3 RELATÓRIOS DE GERENCIAMENTO DA AUDITORIA INTERNA									
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação			
4.3.1 Identifica necessidades e requisitos de relatórios de gerenciamento de auditoria interna.									
4.3.2 Desenvolve mecanismos de coleta de dados relevantes.									
4.3.3 Elabora relatórios para atender às necessidades dos usuários e dos principais interessados.									
4.3.4 Fornece gerenciamento de auditoria interna com informações e relatórios relevantes em bases tempestivas e periódicas.									
4.3.5 Monitora o uso do gerenciamento de informações e de relatórios para garantir a relevância e a revisão contínuas.									
4.4 INFORMAÇÃO DE CUSTOS									



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.4.1 Desenvolve informações precisas sobre os custos de serviço da atividade de Auditoria Interna.						
4.4.2 Emprega um sistema de gerenciamento de custos para capturar custos em todo o processo de entrega de serviços.						
4.4.3 Alinha os sistemas de gestão de custos da Audin com os sistemas financeiros e operacionais da organização e suas práticas de relatórios financeiros e gerenciais.						
4.4.4 Monitora os custos reais em relação aos custos previstos ou padrões estabelecidos em vários estágios de entrega.						
4.4.5 Monitora o sistema de gerenciamento de custos regularmente, garantindo que a estrutura de custos continue a ser relevante e que a informação sobre custos seja produzida/obtida da forma mais eficiente e econômica.						
4.4.6 Utiliza informações de custos na tomada de decisões.						
4.5 MEDIDAS DE DESEMPENHO						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.5.1 Identifica os objetivos de negócios e organizacionais da Audin.						
4.5.2 Determina quais operações de auditoria interna precisam ser medidas.						
4.5.3 Documenta o sistema de gerenciamento de desempenho, identificando: <ul style="list-style-type: none"> • dados de desempenho a serem coletados; • frequência da coleta de dados; • quem é responsável pela coleta de dados; • controle de qualidade de dados; • quem gera relatórios de dados de desempenho; • quem recebe os relatórios. 						
4.5.4 Desenvolve medidas de desempenho (relações de entrada/saída, medidas de produtividade).						
4.5.5 Estabelece metas de desempenho.						
4.5.6 Usa as informações de desempenho para monitorar as operações e os resultados da Audin frente aos objetivos estabelecidos e tomar as medidas adequadas.						
4.5.7 Elabora relatório sobre o desempenho da Audin para a alta administração e/ou para as partes interessadas relevantes, conforme requerido (por exemplo, relatórios trimestrais/anuais).						
4.5.8 Avalia periodicamente a relação custo/benefício e a relevância das medidas de desempenho.						
4.6 INTEGRAÇÃO DAS MEDIDAS QUALITATIVAS E QUANTITATIVAS DE DESEMPENHO						



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.6.1 Identifica claramente os objetivos estratégicos da Audin.						
4.6.2 Desenvolve medidas de desempenho abrangentes e metas que estabeleçam um nível de risco, custo, qualidade e resultados aceitáveis.						
4.6.3 Desenvolve sistemas para monitorar e medir o desempenho.						
4.6.4 Usa informações sobre o desempenho para medir e monitorar as flutuações que afetam os resultados da Audin.						
4.6.5 Usa informações sobre desempenho a fim de otimizar o uso de recursos de auditoria interna para abordar exposições da organização a risco.						
4.6.6 Obtém informações das principais partes interessadas regularmente sobre a eficácia e a qualidade da atividade de Auditoria Interna.						
4.6.7 Incorpora os resultados do programa de garantia de qualidade e melhoria, que inclui o monitoramento e as avaliações periódicas internas e externas, com as de eventual sistema de gerenciamento de desempenho utilizado, e usa as informações para melhorar o desempenho, conforme apropriado.						
4.6.8 Monitora a implementação das recomendações da atividade de Auditoria Interna pela Alta Administração para avaliar o impacto e o valor agregado à organização (por exemplo, operações mais eficazes e melhoria no processo de governança, de gerenciamento de riscos e de controle).						
4.7 RELATÓRIO PÚBLICO SOBRE A EFETIVIDADE DA AUDITORIA INTERNA						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.7.1 Estabelece medidas de impacto.						
4.7.2 Coleta os dados relevantes.						
4.7.3 Identifica o impacto no nível organizacional da atividade de Auditoria Interna, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> • riscos mitigados; • oportunidades de redução de custos; • oportunidades de recuperação financeira. 						
4.7.4 Reporta às partes interessadas externas e ao público.						
4.7.5 Obtém e usa o <i>feedback</i> de partes interessadas externas para melhorar a efetividade da atividade de Auditoria Interna.						
5 RELAÇÕES ORGANIZACIONAIS E CULTURA DA AUDITORIA INTERNA						Evidenciação da avaliação
5.1 GERENCIAMENTO DENTRO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA						
<p>Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre as Relações Organizacionais e Cultura da Auditoria Interna, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.1.1 Determina e estabelece formalmente a estrutura organizacional apropriada dentro da Audin.						
5.1.2 Identifica os papéis e as responsabilidades das posições-chave na Audin.						



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

5.1.3 Apoia as necessidades organizacionais da Audin e as relações de reporte das pessoas dentro da unidade.						
5.1.4 Avalia os requisitos e obtém os recursos necessários e as ferramentas de auditoria, incluindo ferramentas baseadas em tecnologia, necessárias para gerenciar e executar o trabalho da Audin.						
5.1.5 Gerencia, direciona e comunica dentro da Audin.						
5.1.6 Promove relacionamentos e encoraja a comunicação contínua e construtiva dentro da Audin.						
5.2 AUDITORIA INTERNA COMO COMPONENTE DA EQUIPE DE GERENCIAMENTO ORGANIZACIONAL						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.2.1 O auditor-chefe mantém-se a par das prioridades de gestão e da mudança dos processos de negócios e de novas iniciativas.						
5.2.2 A alta administração compartilha os principais planos de gerenciamento e relatórios de informações da organização com o auditor-chefe (por exemplo, planos estratégicos e de negócios e relatórios financeiros).						
5.2.3 O auditor-chefe compartilha os principais planos e problemas de gerenciamento com o pessoal da Audin.						
5.2.4 O auditor-chefe participa e contribui, conforme apropriado, em comitês/fóruns-chave de gerenciamento, como parte da equipe de gerenciamento da organização.						
5.2.5 O auditor-chefe incentiva o envolvimento do pessoal da Audin nos principais comitês organizacionais, quando apropriado.						
5.2.6 A alta administração é consultada e contribui para o desenvolvimento do Paint.						
5.2.7 As informações relativas ao Paint são regularmente intercambiadas com a alta administração.						
5.2.8 A Audin articula e coordena o trabalho dos auditores externos representando a Alta Administração.						
5.3 COORDENAÇÃO COM OUTROS GRUPOS DE REVISÃO						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.3.1 Identifica os prestadores de serviços de asseguração e consultoria internos e externos relevantes para a organização.						
5.3.2 Identifica áreas onde compartilhar planos, informações e resultados de atividades pode ser benéfico.						
5.3.3 Desenvolve processos/mecanismos para compartilhar informações e comunicar e coordenar questões de preocupação mútua.						
5.3.4 Faz contato regular com os auditores externos da organização para compartilhar planos e complementar o Paint.						
5.4 CHEFE DA AUDITORIA INTERNA ACONSELHA E INFLUENCIA O GERENCIAMENTO DE NÍVEL SUPERIOR						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

5.4.1 O auditor-chefe comunica regularmente e interage diretamente com o gerenciamento de nível superior.									
5.4.2 O auditor-chefe contribui como parte da equipe de gerenciamento, aconselhando sobre questões estratégicas emergentes que possam afetar os negócios.									
5.4.3 O auditor-chefe promove a colaboração e a confiança entre auditores internos e os gestores da organização em questões relevantes de auditoria interna e organizacionais.									
5.4.4 O auditor-chefe compartilha conhecimento sobre processos de negócios e melhores práticas com gerentes operacionais em toda a organização.									
5.4.5 O auditor-chefe estabelece forte exemplo de gerenciamento eficaz, ético e perspicaz, demonstrado por meio dos conselhos e orientações dadas aos outros gerentes da organização.									
5.4.6 O auditor-chefe apoia o gerenciamento de alto nível através do desenvolvimento de um relacionamento formal, transparente e cooperativo com o auditor externo, e incentiva a confiança deste nos processos e trabalhos da auditoria interna.									
5.5 RELACIONAMENTOS EFETIVOS E CONTÍNUOS									
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação			
5.5.1 Comunica proativamente as principais questões estratégicas e operacionais à alta administração e a outras partes interessadas relevantes e faz recomendações.									
5.5.2 Participa como observador em todos os comitês de missão crítica da organização.									
5.5.3 Facilita o aprendizado organizacional, identificando mudanças no ambiente global que possam impactar a organização.									
5.5.4 Conecta de maneira consistente todos os serviços da Audin à sua visão, missão, valores e objetivos estratégicos.									
5.5.5 Mantém e promove o relacionamento mútuo e respeitoso com auditores externos à organização.									
5.5.6 Contribui para a efetividade da alta administração e do conselho (por exemplo, refinamento dos estatutos, treinamento de gestores etc.).									
6 GOVERNANÇA DA AUDITORIA INTERNA									
6.1 LINHAS DE REPORTE									
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre a Governança da Auditoria Interna , usando a escala dada. (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação			
6.1.1 Desenvolve o regimento interno da Audin ou outro documento que defina formalmente o propósito, a autoridade e a responsabilidade da Audin.									
6.1.2 Assegura que a alta administração e/ou o conselho (corpo diretivo), se aplicável, aprove formalmente o regimento interno.									
6.1.3 Adota uma declaração de missão e/ou de visão para a Audin.									
6.1.4 Comunica o propósito, a autoridade e a responsabilidade da Audin para toda a organização.									



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

6.1.5 Assegura-se de que o auditor-chefe reporte ao Consad a suficiência dos recursos, administrativo e de pessoal, de modo a permitir que a Audin cumpra suas responsabilidades.									
6.1.6 Revisa e atualiza regularmente o regimento interno e obtém da Alta Administração e/ou do conselho a aprovação das atualizações.									
6.2 ACESSO TOTAL ÀS INFORMAÇÕES, ATIVOS E PESSOAS DA ORGANIZAÇÃO									
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação			
6.2.1 Inclui no regimento interno da Audin livre acesso a todas as informações, ativos e pessoas da organização necessárias para o desempenho de suas funções.									
6.2.2 Estabelece no regimento interno da Audin livre acesso a informações, títulos, documentos, bens, valores e demais instrumentos necessários e pertinentes para a execução dos trabalhos.									
6.2.3 Estabelece procedimentos para acessar formalmente registros, pessoas, bem como as dependências e as instalações físicas da organização, relativos a qualquer uma das operações em que estiver sendo auditada.									
6.2.4 Estabelece procedimentos a serem seguidos quando a administração optar por não divulgar os documentos necessários durante o desempenho de um trabalho de auditoria interna.									
6.3 MECANISMOS DE FINANCIAMENTO DA AUDITORIA INTERNA									
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.		1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação			
6.3.1 Determina os recursos necessários para realizar efetivamente a atividade de Auditoria Interna.									
6.3.2 Inclui como recursos todo o financiamento necessário para apoiar a Audin na prestação de serviços de assecuração e de consultoria, necessários para abordar os riscos identificados (incluindo serviços administrativos e de apoio).									
6.3.3 Estabelece processo/mecanismo para aprovar as necessidades de recursos da Audin, proporcionando transparência e sendo independente da influência da Alta Administração.									
6.3.4 Identifica o impacto das limitações de recursos e comunica o impacto à alta administração e/ou ao conselho.									
6.4 SUPERVISÃO DA GESTÃO DA ATIVIDADE DA AUDITORIA INTERNA									
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou não é possível avaliar. (1) Assertiva totalmente inverídica. (2) Assertiva inverídica na maior parte. (3) Assertiva verdadeira na maior parte. (4) Assertiva totalmente verdadeira.		1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação			
6.4.1 Recomenda e contribui para o estabelecimento do mecanismo/processo apropriado para fornecer supervisão e aconselhamento.									
6.4.2 Se um comitê de gerentes seniores for esse mecanismo, contribui recomendando a associação de atributos dos membros, auxiliando no desenvolvimento do seu estatuto e fornecendo apoio de secretaria.									
6.4.3 Estabelece políticas e procedimentos para que a Audin se comunique, interaja e relate ao comitê de gerentes seniores ou a outro mecanismo/processo.									
6.4.4 Reúne-se regularmente com gerentes seniores para aumentar a conscientização da administração sobre governança, avaliação de risco, auditoria interna e sobre o valor de um forte ambiente de controle.									



Universidade Federal do Oeste do Pará
Gabinete da Reitoria
Auditoria Interna

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

Fonte: PAQMAI-STJ (adaptado).