



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul  
Conselho Superior

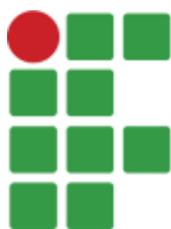
**RESOLUÇÃO Nº 005, DE 05 DE FEVEREIRO DE 2021**

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS), no uso de suas atribuições legais e regimentais, e considerando o que foi deliberado na reunião deste Conselho realizada em 05/02/2021 e os autos do processo nº 23419.000803/2020-18, RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ) da Unidade de Auditoria Interna (UNAI) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), conforme documento anexo.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor nesta data.

JÚLIO XANDRO HECK  
Presidente do Conselho Superior IFRS



**INSTITUTO FEDERAL  
DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**  
Rio Grande do Sul

UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

---

Rua Gen. Osório, 348 – Centro – Bento Gonçalves/RS – CEP 95700-086  
<https://ifrs.edu.br/unidade-de-auditoria-interna/> - E-mail: [auditoria@ifrs.edu.br](mailto:auditoria@ifrs.edu.br)

# PROGRAMA DE GESTÃO E MELHORIA DA QUALIDADE DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA DO IFRS

Bento Gonçalves, fevereiro de 2021

## Sumário

1 – INTRODUÇÃO.....	4
2 – APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA.....	4
3 – OBJETIVOS DO PROGRAMA .....	5
4 – DESCRIÇÃO DAS AVALIAÇÕES.....	6
4.1 – AVALIAÇÕES INTERNAS.....	6
4.2 – AVALIAÇÕES EXTERNAS .....	7
5 – COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS .....	8
6 – AVALIAÇÕES INTERNAS.....	8
6.1 – AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS .....	8
6.1.1 – AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS NA PERSPECTIVA DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA .....	8
6.1.2 – AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS NA PERSPECTIVA DO AUDITOR-CHEFE DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA .....	8
6.1.3 – AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS NA PERSPECTIVA DA UNIDADE AUDITADA ...	9
6.1.4 – ESCALA DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS DE AUDITORIA INTERNA .....	9
6.2 – AVALIAÇÃO PERIÓDICA .....	10
6.2.1 – AVALIAÇÃO DOS GESTORES .....	11
6.2.2 – ANÁLISE DOS INDICADORES .....	11
7 – AVALIAÇÃO EXTERNA .....	12
ANEXO I.....	17
ANEXO II.....	20
ANEXO III.....	22
ANEXO IV .....	24
ANEXO V .....	27

## Índice de Figuras

FIGURA 1 – ESTRUTURA DA AVALIAÇÃO INTERNA DAS ATIVIDADES.....	6
FIGURA 2 – ESTRUTURA DA AVALIAÇÃO EXTERNA DAS ATIVIDADES.....	7
FIGURA 3 – MATRIZ DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DOS TRABALHOS.....	10
FIGURA 4 – NÍVEIS DE CAPACIDADE E CONCEITOS PARA CLASSIFICAÇÃO.....	12
FIGURA 5 – ESCALA DE NÍVEIS DE CAPACIDADE – ELEMENTOS.....	14
FIGURA 6 – ESCALA DE NÍVEIS DE CAPACIDADE – MÉDIDA DOS ELEMENTOS.....	14
FIGURA 7 – MATRIZ DE CAPACIDADE - IA-CM.....	17

## 1 – INTRODUÇÃO

A partir da edição da Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01, de 10 de maio de 2016, que dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo Federal, abriram-se novos horizontes para a atividade de auditoria interna governamental que, além de uma maior visibilidade dos trabalhos realizados, passou a ter também maiores oportunidades de contribuir mais diretamente para o alcance dos objetivos das organizações de que fazem parte.

Essas mudanças acarretaram, a seu turno, o aumento da responsabilidade das Unidades de Auditoria Interna Governamental (UAIG) em dar resposta adequada aos anseios da sociedade, exigindo que os auditores internos governamentais adquiram novas habilidades, adotem novas estratégias e, conseqüentemente, prestem maior variedade de serviços.

Nesse ambiente, em que se espera que a auditoria interna contribua cada vez mais para o aprimoramento da governança de órgãos e entidades, o Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal, aprovado pela IN SFC nº 03, de 09 de junho de 2017, definiu princípios, conceitos e diretrizes com a finalidade de nortear a prática da auditoria interna governamental, de modo a garantir uma atuação eficiente e eficaz por parte das UAIG. Para tanto, previu que todas as UAIGs devem instituir formalmente e manter um Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ) com o objetivo de promover a avaliação e a melhoria contínua dos processos de trabalho, dos produtos emitidos e da eficácia e da eficiência da atividade de auditoria interna governamental.

O Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade, adiante apresentado, foi elaborado de acordo com o arcabouço jurídico vigente e a partir do estudo e análise de boas práticas implantadas por outras instituições, principalmente, com a colaboração da Unidade de Auditoria Interna da Universidade Federal do Tocantins.

## 2 – APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA

O Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da Unidade de Auditoria Interna do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – PGMQ – UNAI/IFRS, foi desenvolvido considerando aspectos específicos da Unidade, como seu tamanho, estrutura, quadro de pessoal e necessidades, tendo como objetivo estabelecer procedimentos permanentes cuja finalidade é avaliar a qualidade, produzir informações gerenciais e promover ações que busquem a melhoria contínua dos processos de trabalho e dos produtos originados das ações de auditoria desenvolvidas por sua equipe.

As avaliações e demais procedimentos de certificação e melhoria da qualidade propostos pelo PGMQ – UNAI/IFRS compreendem todas as etapas das ações de auditoria – planejamento, execução, comunicação dos resultados e monitoramento – e 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 conduta ética e profissional dos Auditores.

O PGMQ – UNAI/IFRS deve servir como ferramenta fundamental para a manutenção da qualidade e desenvolvimento da Unidade de 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 UNAI.

O Programa deve ser aplicado tanto no nível de trabalhos individuais de auditoria, quanto em um nível mais amplo da atividade de auditoria interna. As avaliações devem incluir todas as fases da atividade de auditoria interna e ainda:

a) o alcance do propósito da atividade de auditoria interna;

b) a conformidade dos trabalhos com as disposições da IN SFC nº 3, de 2017, com outros normativos que definam atribuições para a atividade de auditoria interna, com as boas práticas nacionais e internacionais aplicáveis e com os manuais ou procedimentos operacionais estabelecidos pela própria UNAI;

c) a conduta ética e profissional dos auditores.

O Programa poderá ser revisto e atualizado à medida que a Unidade de Auditoria Interna progredir ou ocorrerem mudanças significativas no âmbito de suas atividades, visando garantir a continuidade das operações com eficácia e eficiência e, assim, assegurar que o Programa continue agregando valor às atividades da instituição.

### **3 – OBJETIVOS DO PROGRAMA**

O objetivo do PGMQ é promover a avaliação e a melhoria contínua dos processos de trabalho e dos produtos emitidos a partir da execução da atividade de auditoria interna governamental.

O Programa apresenta, ainda, os seguintes objetivos específicos:

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

## 4 – DESCRIÇÃO DAS AVALIAÇÕES

O Programa está estruturado em avaliações internas e externas, sendo definidas de acordo com os agentes envolvidos nas atividades de avaliação. Como referência principal para as avaliações, foi utilizado o Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM) para o setor público (*Internal Audit Capability Model for the Public Sector*), desenvolvido pelo Instituto dos Auditores Internos (IIA).

### 4.1 – AVALIAÇÕES INTERNAS

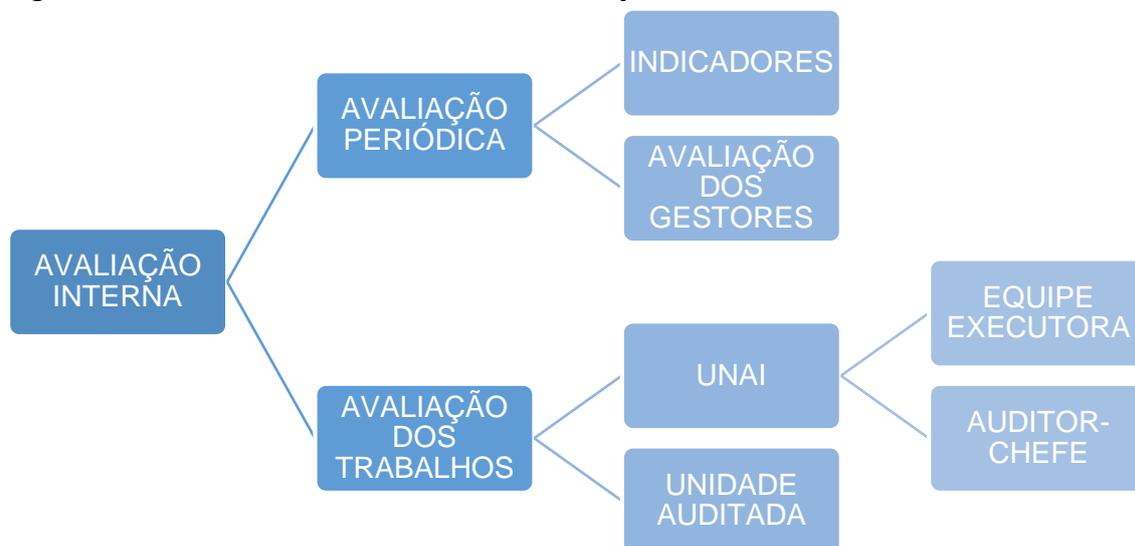
As avaliações internas, divididas em periódicas e avaliações dos trabalhos, constituem-se por um conjunto de procedimentos que têm a finalidade de verificar junto à equipe de auditores, às unidades auditadas e ao Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFRS a qualidade dos trabalhos realizados pela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

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

As avaliações periódicas realizadas pelo Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFRS serão efetuadas com vistas a obter informações sobre a percepção geral da atuação da UNAI e o atingimento de seus objetivos.

A avaliação dos trabalhos da Unidade de Auditoria Interna será realizada sempre que houver a conclusão de uma atividade de auditoria, em três fases distintas: 1 – pela equipe executora; 2 – pelo Auditor-chefe; 3 – 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 auditores que participaram das atividades desenvolvidas.

Figura 1: Estrutura da avaliação interna das atividades.



As avaliações e demais procedimentos que visam garantir a melhoria da qualidade proposta no PGMQ UNAI/IFRS compreendem todas as etapas do processo de auditoria (planejamento, execução, relatoria e monitoramento).

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

#### 4.2 – AVALIAÇÕES EXTERNAS

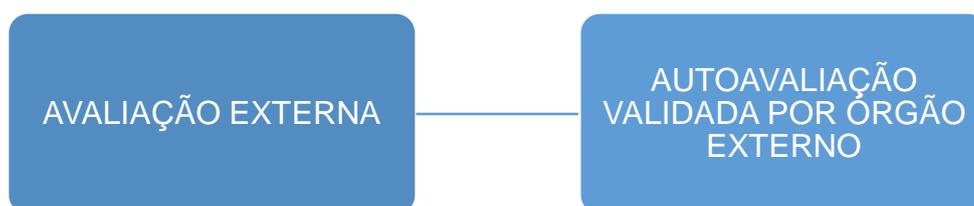
As avaliações externas caracterizam-se por possuir o objetivo principal de assegurar a percepção geral do valor agregado pela Unidade de Auditoria Interna por meio do exame dos planos, políticas, procedimentos e práticas de auditoria interna sistematizados, definidos, padronizados e utilizados durante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

As avaliações estão relacionadas com todas as atividades desenvolvidas pela UNAI em um determinado período e serão realizadas de acordo com os parâmetros definidos pelo IA-CM, por meio de autoavaliação que deverá ser validada por órgão externo e independente.

Essa validação ocorrerá a cada cinco anos e os avaliadores externos deverão expressar opinião independente sobre o conjunto geral dos trabalhos de auditoria realizados pela UNAI e sua conformidade com os princípios e as disposições da IN SFC nº 3, de 2017, e outras normas aplicáveis, além de concluir sobre a eficiência e eficácia da atividade de auditoria interna na execução de suas funções e sobre o cumprimento das expectativas das partes interessadas.

A avaliação deve ser capaz de mensurar se as políticas e os procedimentos, abrangendo questões técnicas e administrativas, estão formalmente documentados para orientar a equipe de auditoria em conformidade com a definição de auditoria interna, o código de ética e as normas, bem como se o trabalho de auditoria atinge as finalidades gerais e as responsabilidades descritas no Regimento da UNAI, nas normas internacionais e atende às expectativas dos interessados. Deve avaliar, ainda, se a atividade de auditoria interna agrega valor e melhora as operações da organização e se os recursos destinados para a atividade de auditoria interna são suficientes e efetivamente utilizados.

Figura 2: Estrutura da avaliação externa das atividades.



## 5 – COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS

Anualmente, a UNAI irá encaminhar relatório ao Conselho Superior do IFRS apresentando os resultados do PGMQ, contendo, no mínimo:

- O escopo, a frequência e os resultados das avaliações internas e externas realizadas;
- O nível de conformidade da UNAI, de acordo com a escala adotada;
- As oportunidades de melhoria identificadas;
- As fragilidades encontradas que possam comprometer a qualidade da atividade de auditoria interna;
- Os planos de ação corretiva, se for o caso;
- O andamento das ações para melhoria da atividade de auditoria interna;
- A qualificação e a independência da equipe da UNAI.

## 6 – AVALIAÇÕES INTERNAS

### 6.1 – AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS

Na avaliação dos trabalhos da Unidade de Auditoria Interna, os resultados serão obtidos por meio da percepção das unidades auditadas, do Auditor-chefe e dos membros da equipe que executou a auditoria, coletadas por meio da aplicação de questionários específicos.

A metrificação dos resultados será feita por elemento (planejamento do trabalho, execução do trabalho, relacionamento com a unidade auditada, comunicação dos resultados e preparo da equipe) e os resultados apurados em cada questionário aplicado constituirão a avaliação dos trabalhos de auditoria específicos analisados e da capacidade geral da Unidade de Auditoria Interna.

#### 6.1.1 – AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS NA PERSPECTIVA DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA

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

#### 6.1.2 – AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS NA PERSPECTIVA DO AUDITOR-CHEFE DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

A atuação da equipe de auditoria interna em cada trabalho desenvolvido será avaliada pelo Auditor-chefe da Unidade de Auditoria Interna 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 encontra-se no Anexo II (QATC).

### 6.1.3 – AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS NA PERSPECTIVA DA UNIDADE AUDITADA

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

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

### 6.1.4 – ESCALA DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS DE AUDITORIA INTERNA

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

- **Introdutório:** prática inexistente, não implementada ou não funcional. Considera-se em fase introdutória quando forem observados que os mecanismos e instrumentos utilizados estão parcialmente presentes, mas não são suficientes e não atendem as necessidades dos envolvidos;
- **Emergente:** Prática realizada de maneira informal, esporádica e eventual em algumas situações, áreas ou aspectos. Considera-se emergente quando forem observados que os mecanismos e instrumentos necessários são parcialmente suficientes, mas não atendem regularmente as necessidades dos envolvidos;
- **Estabilizado:** Prática realizada de acordo com normas e padrões de forma intermitente. Considera-se estabilizada quando forem observados que os mecanismos e instrumentos necessários, são parcialmente suficientes e atendem regularmente as necessidades dos envolvidos;
- **Progressivo:** Prática realizada de acordo com normas e padrões definidos na maior parte das vezes. Considera-se em fase progressiva quando forem observados que os mecanismos e instrumentos necessários são suficientes e atendem satisfatoriamente as necessidades dos envolvidos;
- **Avançado:** Prática realizada de acordo com normas e padrões definidos. Considera-se em fase avançada quando forem observados que os mecanismos e instrumentos necessários são suficientes e adequados e atendem plenamente as necessidades dos atores envolvidos.

Para chegar a esses conceitos, que variam numa escala de níveis de 0 a 4, há a apuração dos índices em cada questionário e também no conjunto deles. Cada questionário é composto por um conjunto de elementos, os quais agregam um conjunto de itens de avaliação. Os questionários serão avaliados segundo um conjunto de fórmulas, de acordo com os 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 Avaliação dos Trabalhos de Auditoria Interna

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

Índice Geral de Avaliação dos Trabalhos

LEGENDA:

IQ: Índice de cada Questionário

QQA: Quantidade de Questionários Aplicados

Fonte: adaptado do modelo de PGMQ da UFT

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

Figura 3: Matriz de Avaliação da qualidade dos trabalhos

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

Fonte: adaptado do modelo de PGMQ da UFT

## 6.2 – AVALIAÇÃO PERIÓDICA

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

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

### 6.2.1 – AVALIAÇÃO DOS GESTORES

A avaliação dos gestores será realizada bianualmente e obtida por meio da aplicação de questionário estruturado e específico encaminhado aos integrantes do Comitê de Governança, Riscos e Controles, 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 primeira avaliação será realizada ao final do primeiro ano de vigência do PGMQ.

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

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

### 6.2.2 – ANÁLISE DOS INDICADORES

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

Os indicadores inicialmente definidos são os seguintes:

<b>INDICADOR: HORAS DE TREINAMENTO</b>	
<b>CATEGORIA</b>	Pessoas
<b>DESCRIÇÃO</b>	Quantidade de horas investidas em treinamentos e capacitação dos auditores
<b>META</b>	40 horas anuais por auditor
<b>METRIFICAÇÃO</b>	Maior número de horas de treinamento possível
<b>PERIODICIDADE</b>	Anual

<b>INDICADOR: RECOMENDAÇÕES ATENDIDAS</b>	
<b>CATEGORIA</b>	Eficiência
<b>DESCRIÇÃO</b>	Quantidade de recomendações atendidas
<b>META</b>	60%
<b>METRIFICAÇÃO</b>	Maior número de recomendações atendidas possível
<b>PERIODICIDADE</b>	Anual

INDICADOR: CUMPRIMENTO DO PAINT	
<b>CATEGORIA</b>	Eficiência
<b>DESCRIÇÃO</b>	Quantidade de Ações do PAINT planejadas e executadas durante o exercício
<b>META</b>	100%
<b>METRIFICAÇÃO</b>	Maior número de ações cumpridas possível
<b>PERIODICIDADE</b>	Anual

INDICADOR: EMISSÃO DE RELATÓRIO	
<b>CATEGORIA</b>	Eficiência
<b>DESCRIÇÃO</b>	Quantidade de dias necessários para emitir o relatório final após a emissão da Ordem de Serviço que inicia a auditoria.
<b>META</b>	Conforme Ordem de Serviço
<b>METRIFICAÇÃO</b>	Menor número de dias possível
<b>PERIODICIDADE</b>	Anual

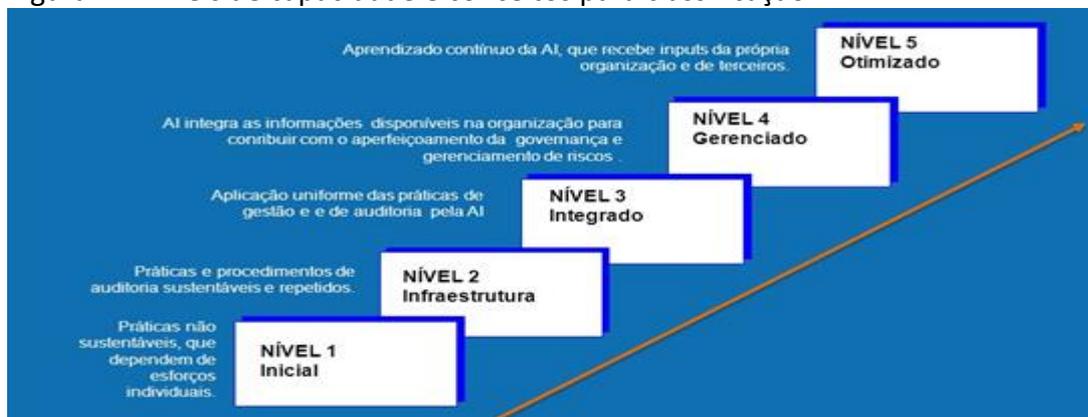
## 7 – AVALIAÇÃO EXTERNA

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

Essa avaliação ocorrerá na perspectiva da própria Unidade de Auditoria Interna e deverá ser validada por um órgão externo, a cada cinco anos.

Nesta avaliação, a estrutura do questionário obedecerá ao modelo do IA-CM, com seus elementos e subelementos, bem como o relacionamento com os seus níveis de capacidade, conforme demonstrado na Figura 4, a seguir.

Figura 4 – Níveis de capacidade e conceitos para classificação



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

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

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

Os níveis de capacidade demonstrados na Figura 4 são assim classificados:

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

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

Os questionários serão avaliados segundo um conjunto de fórmulas, de acordo com os 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

Fonte: adaptado do modelo de PGMQ da UFT

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

Figura 5 – Escala de Níveis de Capacidade – Elementos

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

Fonte: adaptado do modelo de PGMQ da UFT

A média simples dos elementos da Figura acima será utilizada para a classificação da Unidade de Auditoria Interna nos níveis de capacidade, conforme tabela abaixo.

Figura 6 – Escala de Níveis de Capacidade – Média dos Elementos

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

Fonte: adaptado do modelo de PGMQ da UFT

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

### **Elemento 1 – Serviços e Função da Auditoria Interna**

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

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

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

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

### **Elemento 2 – Gestão de Pessoas**

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

Gestão de pessoas inclui:

- a. Identificar atributos específicos e desenvolver descrições de trabalho claras;
- b. Recrutar pessoas apropriadas através de um processo de seleção apropriado;
- c. Identificar requisitos de trabalho e objetivos de trabalho com base em padrões de desempenho, resultados e medidas;
- d. Fornecer orientação eficaz, educação continuada, desenvolvimento profissional e treinamento;
- e. Fornecer *coaching* e *feedback* contínuos;
- f. Projetar sistemas eficazes de compensação e reconhecimento;
- g. Proporcionar oportunidades adequadas de promoção e de desenvolvimento de carreira.

### **Elemento 3 – Práticas Profissionais**

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

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

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

### **Elemento 4 – Gestão de Desempenho e *Accountability***

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

Refere-se à identificação e comunicação de informações suficientes e

relevantes para permitir que as pessoas desempenhem suas responsabilidades designadas.

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

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

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

### **Elemento 5 – Relações Organizacionais e Cultura**

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

Inclui os relacionamentos do CAE<sup>1</sup> com a alta administração e como parte da equipe de gerenciamento.

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

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

Refere-se a relacionamentos com outros grupos de revisão, incluindo os órgãos de controle externo.

### **Elemento 6 – Estruturas de Governança**

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Sigla para **Chief Audit Executive**. Na estrutura do IFRS corresponde ao Auditor-chefe da UNAI.

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

Figura 7 – Matriz de Capacidade – IA-CM

ELEMENTOS DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA						
	Serviços e papel da auditoria interna	Gestão de pessoas	Práticas profissionais	Gestão de desempenho e <i>Accountability</i>	Relações organizacionais e cultura	Estruturas de governança
NÍVEIS DE CAPACIDADE	SUBELEMENTOS DE AVALIAÇÃO					
<b>NÍVEL 5</b> Otimizado	AI reconhecida como agente chave de mudança	Envolvimento da Liderança com Organismos Profissionais; Projeção da Força de Trabalho	Melhoria Contínua nas Práticas Profissionais; Planejamento Estratégico na Auditoria Interna	Relatório Público sobre a Efetividade da Auditoria Interna	Relacionamentos Efetivos e Contínuos	Independência, Poder e Autoridade da Auditoria Interna
<b>NÍVEL 4</b> Gerenciado	Garantia Geral de Governança; Gerenciamento de Riscos e Controle	AI contribui para o desenvolvimento da gestão; AI suporta Organismos Profissionais; Planejamento da Força de Trabalho	Estratégia de Auditoria Alavanca a Gestão de Risco na Organização	Integração de medidas qualitativas e quantitativas de desempenho	CAE Aconselha e Influencia o Gerenciamento de Nível Superior	Supervisão Independente da Atividade de AI; Reporte do CAE à autoridade de nível superior
<b>NÍVEL 3</b> Integrado	Serviços de consultoria; Auditorias de desempenho	Construindo equipes e desenvolvendo competências; Pessoal profissionalmente qualificado; Coordenação da força de trabalho	Estrutura de Gerenciamento da Qualidade; Planos de Auditoria Baseados no Risco	Medidas de Desempenho; Informação de custo; Relatórios de gerenciamento de auditoria interna	Coordenação com outros grupos de revisão; AI como Componente da Equipe de Gerenciamento Organizacional	Supervisão de Gestão da Atividade de AI; Mecanismos de Financiamento
<b>NÍVEL 2</b> Infraestrutura	Auditoria de Conformidade	Desenvolvimento profissional individual; Pessoas Qualificadas Identificadas e Recrutadas	Estruturas de Práticas Profissionais e Processos; Plano de Auditoria Baseado em Prioridades da Gestão/Partes interessadas	Orçamento Operacional da Auditoria Interna; Plano de Negócios de Auditoria Interna	Gerenciamento dentro da Atividade de AI	Acesso total às informações, ativos e pessoas da organização; Estabelecendo as linhas de reporte
<b>NÍVEL 1</b> Inicial	Atividade de AI Ad hoc e não estruturada; auditorias únicas isoladas ou revisões de documentos e transações para verificar correção e conformidade; saídas dependentes das habilidades de indivíduos específicos que ocupam a posição; não existem práticas profissionais específicas que não sejam aquelas fornecidas por associações profissionais; financiamento aprovado pela administração, conforme necessário; ausência de infraestrutura; os auditores provavelmente fazem parte de uma unidade organizacional maior, não tendo a unidade própria de AI; nenhuma capacidade estabelecida; portanto, não há áreas estabelecidas de processos-chave.					

Fonte: adaptado do modelo de PGMQ da UFT

## ANEXO I

## QATAUDIN - Questionário de Avaliação dos Trabalhos – Auditoria Interna

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS – EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA						
<b>ASSUNTO:</b>						
<b>UNIDADE AUDITADA PRINCIPAL DO TRABALHO:</b>						
<b>1 - PLANEJAMENTO DO TRABALHO</b>						
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	<b>Observações</b>
1.1 - A equipe tinha conhecimento preliminar do objeto ou buscou previamente informações para conhecê-lo de forma satisfatória e suficiente para o planejamento do trabalho						
1.2 - A interlocução com a unidade auditada ou responsáveis, quando necessária para o planejamento, foi conduzida de forma satisfatória						
1.3 - Os prazos destinados, em todas as etapas da realização da auditoria, foram compatíveis com natureza e com a profundidade das tarefas desenvolvidas						
1.4 - O planejamento foi estruturado e documentado (programa de auditoria, matriz de planejamento, matriz de achados, etc) de forma a servir de guia para a realização da auditoria e a permitir verificações posteriores						
1.5 - O planejamento fixou os procedimentos a serem realizados no trabalho e as técnicas a serem utilizadas para o atingimento dos objetivos						
<b>2 - EXECUÇÃO DO TRABALHO</b>						
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	<b>Observações</b>
2.1 - O trabalho foi supervisionado, tendo sido efetuados os registros formais da supervisão						
2.2 - Houve revisão, por parte da própria equipe, dos procedimentos em todas as etapas do trabalho						
2.3 - A distribuição das tarefas entre os membros da equipe ocorreu de forma adequada e pertinente para o desenvolvimento dos trabalhos						
2.4 - 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						
2.5 - A definição da estrutura do relatório e dos pontos relevantes que seriam contemplados foi precedida de discussão entre os membros e com base nas informações levantadas ou coletadas						
2.6 - Os registros, papéis de trabalho e demais documentos que embasam as análises e conclusões foram arquivados digitalmente ou de forma apropriada e estão acessíveis						
2.7 - Os procedimentos e exames de auditoria observam o planejado						
2.8 - As constatações relevantes do trabalho foram relacionadas em uma matriz de achados, com a identificação das causas ou possíveis causas para cada achado de forma apropriada com o escopo, objetivos e questões de auditoria						
2.9 - Os achados e as conclusões basearam-se em informações confiáveis e respaldaram-se em evidências consistentes, relevantes e suficientes						
2.10 - O Auditor-chefe apoiou a equipe durante toda a condução dos trabalhos e na interlocução com a unidade auditada quando foi necessário						
<b>3 - RELACIONAMENTO COM A UNIDADE AUDITADA</b>						
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	<b>Observações</b>
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 explicitada para a unidade auditada o objetivo, o escopo, as etapas e os prazos relacionados ao trabalho programado						
3.3 - Na condução dos trabalhos, foi dada ampla oportunidade aos responsáveis da unidade auditada para interagir com os membros da equipe para esclarecer dúvidas ou outras necessidades						
3.4 - O Auditor-chefe se colocou disponível para a interlocução da unidade auditada nos momentos oportunos durante a realização dos trabalhos						

3.5 - A unidade auditada colocou à disposição da equipe os documentos e informações solicitadas, não se observando qualquer obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos da auditoria interna advindos da unidade auditada ou de seus representantes						
<b>4 - COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS</b>						
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	<b>Observações</b>
4.1 - O relatório de auditoria contemplou adequadamente o objetivo, as questões de auditoria, a metodologia, os achados e as conclusões						
4.2 - As evidências e registros relevantes foram devidamente referenciadas no texto do relatório						
4.3 - As recomendações feitas à unidade auditada ou outras unidades do IFRS foram devidamente registradas no Estoque de Recomendações para acompanhamento de seu desenvolvimento						
4.4 - A versão preliminar do relatório recebeu revisão dos membros da equipe e do Auditor-chefe						
<b>5 - PREPARO DA EQUIPE</b>						
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	<b>Observações</b>
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 Auditor-chefe 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: adaptado do modelo de PGMQ da UFT

## ANEXO II

## QATC – Questionário de Avaliação dos Trabalhos – Auditor-chefe

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS – AUDITOR-CHEFE DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA						
<b>ASSUNTO:</b>						
<b>UNIDADE AUDITADA PRINCIPAL DO TRABALHO:</b>						
<b>1 - PLANEJAMENTO DO TRABALHO</b>						
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	Observações
1.1 - O coordenador da equipe participou e contribuiu ativamente no planejamento do trabalho realizado						
1.2 – O Programa de Trabalho foi revisado e homologado pelo coordenador da equipe						
1.3 - O objetivo do trabalho foi debatido preliminarmente pelo coordenador com a equipe						
1.4 - A escolha do tipo de auditoria foi debatida preliminarmente com os membros da equipe						
1.5 - Houve designação formal de equipe, dando pleno conhecimento às unidade 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						
<b>2 - EXECUÇÃO DO TRABALHO</b>						
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	Observações
2.1 – O Coordenador da equipe participou da reunião de abertura do trabalho com a unidade auditada						
2.2 - O Coordenador da equipe apoiou a equipe durante toda a condução dos trabalhos e na interlocução com a unidade auditada, quando foi necessário						
2.3 - A equipe conduziu os trabalhos dentro dos parâmetros planejados, especialmente quanto a prazos, abrangência, profundidade e qualidade, apresentando justificativas, quando foram necessárias						
2.4 - Durante todas as fases do trabalho foram observadas tanto as prerrogativas quanto as vedações à equipe de auditoria						
2.5 - O Coordenador da equipe cuidou para garantir a independência funcional dos membros da equipe em relação ao trabalho realizado						
2.6 - As técnicas e procedimentos utilizados pela equipe estão em conformidade com os padrões e orientações para o tipo de trabalho realizado						
2.7 - A proposta de encaminhamento e as recomendações estão consistentes com as análises das situações encontradas, com a cadeia de responsabilidade e com as causas relacionadas ao problema identificado						
2.8 - As constatações, especialmente aquelas resultantes em recomendações à unidade auditada, estão baseadas em evidências apropriadas e suficientes						
2.9 - As constatações estão baseadas em amostra apropriada e suficiente para as generalizações e emissão das recomendações, quando cabíveis						
<b>3 - RELACIONAMENTO COM A UNIDADE AUDITADA</b>						
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	Observações
3.1 - O coordenador auxiliou a equipe na comunicação dos objetivos, escopo, etapas de trabalho etc à unidade auditada						

3.2 - O coordenador orientou os membros da equipe, de forma adequada e oportuna, quanto à importância de uma relação profissional mais participativa com os responsáveis pela unidade auditada						
3.3 - O coordenador se colocou disponível para a interlocução da unidade auditada nos momentos oportunos durante a realização dos trabalhos						
<b>4 - COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS</b>						
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	<b>Observações</b>
4.1 - A versão preliminar do relatório recebeu a revisão do Auditor-chefe da Unidade de Auditoria Interna						
4.2 - O relatório de auditoria interna contemplou adequadamente o objetivo, as questões de auditoria, a metodologia, os achados e as conclusões						
4.3 - As evidências e registros relevantes foram devidamente referenciados no texto do relatório						
4.4 - O coordenador apresentou os resultados do trabalho em reunião específica com a unidade auditada e seus representantes						
<b>5 - PREPARO DA EQUIPE</b>						
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	<b>Observações</b>
5.1 - A equipe, individual ou coletivamente, detinha conhecimentos, habilidades e informações suficientes para a execução adequada do trabalho						
5.2 - Foi dado adequado e suficiente apoio à equipe em todas as fases do trabalho pelo coordenador						
5.3 - Foram dadas as condições adequadas e suficientes para que a equipe pudesse desempenhar o trabalho						

Fonte: adaptado do modelo de PGMQ da UFT

## ANEXO III

## QATUA – Questionário de Avaliação dos Trabalhos – Unidade Auditada

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHOS: UNIDADE AUDITADA						
<b>ASSUNTO:</b>						
<b>UNIDADE AUDITADA PRINCIPAL DO TRABALHO:</b>						
<b>1 - PLANEJAMENTO DO TRABALHO</b>						
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	Observações
1.1 - A unidade teve conhecimento, por intermédio do PAINT ou de comunicação específica da unidade de auditoria interna, da realização do trabalho, objeto desta avaliação						
1.2 - Na ocasião da reunião de abertura da auditoria, a unidade auditada teve oportunidade de oferecer sugestões para a execução e desenvolvimento dos trabalhos						
1.3 - O objeto definido sobre o qual o trabalho da auditoria interna versou é relevante no contexto da unidade ou do IFRS						
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						
<b>2 - EXECUÇÃO DO TRABALHO</b>						
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	Observações
2.1 - Foi realizada reunião de abertura dos trabalhos, oportunidade em que a equipe de auditoria interna esclareceu os pontos relevantes relacionados ao trabalho						
2.2 - A equipe de auditoria interna conduziu os trabalhos dentro dos parâmetros planejados e ajustados com a unidade, especialmente quanto a prazos, abrangência, profundidade e qualidade, comunicando os fatos relevantes surgidos durante a execução do trabalho						
2.3 - Durante todas as fases do trabalho foram observadas tanto as prerrogativas quanto as vedações à equipe de auditoria						
2.4 - As informações requeridas pela equipe de auditoria mostraram-se pertinentes ao objeto auditado e ao escopo do trabalho realizado						
<b>3 - RELACIONAMENTO COM A UNIDADE AUDITADA</b>						
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	Observações
3.1 - A unidade auditada colocou à disposição da equipe os documentos e informações solicitadas, não se observando qualquer obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos da auditoria interna advindos da unidade auditada ou de seus representantes						
3.2 - A reunião de abertura dos trabalhos atendeu às expectativas da unidade auditada, especialmente quanto à compreensão do objetivo, do escopo das etapas e dos prazos relacionados ao trabalho programado						
3.3 - Na condução dos trabalhos foi dada ampla oportunidade aos responsáveis da unidade auditada para interagir com os membros da equipe para esclarecer dúvidas ou outras necessidades						
3.4 - A unidade auditada sente-se satisfeita com a condução dos trabalhos pela equipe de auditoria						
<b>4 - COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS</b>						
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	Observações
4.1 - O relatório de auditoria apresentou características relevantes para sua compreensão e efetividade tais como clareza, objetividade e conectividade entre causas e efeitos						

4.2 - As evidências e registros relevantes relativamente às constatações da equipe de auditoria foram devidamente referenciados no texto do relatório						
4.3 - As recomendações estão consistentes com as análises das situações encontradas, com a cadeia de responsabilidade e com causas relacionadas ao problema identificado						
4.4 - As constatações, especialmente aquelas resultantes em recomendações à unidade auditada, estão baseadas em evidências apropriadas e suficientes						
4.5 - As avaliações, conclusões e recomendações decorrentes do trabalho têm potencial para provocar melhorias nos processos de trabalho da unidade auditada						
<b>5 - PREPARO DA EQUIPE</b>						
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	<b>Observações</b>
5.1 - A equipe, individual ou coletivamente, demonstrou conhecimentos, habilidades e informações suficientes para a realização do trabalho de forma a adicionar valor aos processos de trabalho da unidade auditada						
5.2 - Os membros da equipe, quando demandados durante suas interações com os responsáveis pela unidade auditada, demonstraram conhecimento do ambiente e contexto de trabalho da unidade auditada						
5.3 - 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: adaptado do modelo de PGMQ da UFT

## ANEXO IV

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

AVALIAÇÃO DA AUDITORIA INTERNA PELO COMITÊ DE GOVERNANÇA, RISCOS E CONTROLES						
<b>OBJETIVO:</b> Obter opinião dos gestores da IFRS quanto à atuação da auditoria interna, o relacionamento institucional e os resultados para a organização						
<b>1 - SERVIÇOS E PAPEL DA AUDITORIA INTERNA</b>						
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre os <b>Serviços e Papel da Auditoria Interna</b> 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	Observações
1.1 - A atividade de Auditoria Interna é reconhecida como influenciadora de mudanças positivas e melhoria contínua dos processos, dos resultados finais e da prestação de contas dentro da organização						
1.2 - A atividade de Auditoria Interna 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 seus processos de governança, gestão de riscos e controles internos e ajuda a alcançar os objetivos estratégicos						
1.4 - O monitoramento das recomendações da Auditoria Interna e das medidas adotadas é relevante para o desenvolvimento e o aperfeiçoamento dos processos de trabalho da organização						
1.5 - Os trabalhos da Auditoria Interna contribuem para a melhoria dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles do objeto auditado						
1.6 - Os trabalhos da Auditoria Interna influenciam para contribuir e manter as operações do IFRS mais eficientes, eficazes, efetivas e de alto desempenho						
1.7 - Os trabalhos da Auditoria Interna contribuem para a prevenção, o impedimento e a detecção de atos ilegais ou violações de políticas, procedimentos ou requisitos estabelecidos em contratos e normas, no IFRS como um todo						
<b>2 - PESSOAL DA AUDITORIA INTERNA</b>						
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre o <b>Pessoal da Auditoria Interna</b> 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	Observações
2.1 - A equipe da auditoria interna se comunica de forma eficaz (oral, escrita e apresentações)						
2.2 - A equipe da auditoria interna demonstra ser tecnicamente preparada para os trabalhos que realiza						
2.3 - A equipe da auditoria interna demonstra estar atualizada com as mudanças nos modelos de gestão do Instituto						
2.4 - A equipe da auditoria interna demonstra conhecimento adequado dos processos organizacionais						
2.5 - O pessoal da auditoria interna apresenta adequadamente os problemas identificados e propõe soluções razoáveis e pertinentes						
2.6 - A atividade de auditoria interna é vista como uma fonte viável de profissionais qualificados que possam contribuir com o desenvolvimento das unidades do IFRS						
2.7 - O pessoal da auditoria interna compartilha conhecimento, experiências e perspectivas com as equipes de servidores do IFRS						
<b>3 - PRÁTICAS PROFISSIONAIS DA AUDITORIA INTERNA</b>						
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre as <b>Práticas Profissionais da Auditoria Interna</b> 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	Observações
3.1 - Os relatórios da atividade de auditoria interna são precisos, objetivos, claros, concisos, construtivos, completos e oportunos						
3.2 - A atividade de Auditoria Interna contribui para a governança, o gerenciamento de riscos e os controles da organização, processa e agrega valor e promove melhorias para as operações da organização						

3.3 - Os trabalhos de auditoria são realizados com proficiência e o devido cuidado						
3.4 - A auditoria interna considera as prioridades das unidades e da administração no planejamento e no desenvolvimento de seus trabalhos						
<b>4 - GESTÃO DE DESEMPENHO E ACCOUNTABILITY DA AUDITORIA INTERNA</b>						
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre a <b>Gestão de Desempenho e Accountability da Auditoria Interna</b> 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	<b>Observações</b>
4.1 - O Auditor-chefe da Unidade de Auditoria Interna se comunica de forma eficaz (oral, escrita e apresentações)						
4.2 - A auditoria interna estabelece planos anuais de auditoria para avaliar áreas ou tópicos que são significativos para a instituição						
4.3 - A auditoria interna comunica suficientemente seus planos de auditoria à administração das áreas que serão objeto de auditoria, incluindo os objetivos e escopo dos trabalhos						
4.4 - A auditoria interna promove a ética e os valores da organização						
4.5 - A auditoria interna avalia adequadamente a maturidade da governança institucional da organização						
4.6 - A auditoria interna avalia adequadamente a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos empregados pela administração para atingir os objetivos						
4.7 - A auditoria interna avalia com competência a adequação e eficácia do sistema de controles internos da instituição						
4.8 - As contribuições das atividades da auditoria interna para os objetivos do IFRS são perceptíveis						
<b>5 - RELAÇÕES ORGANIZACIONAIS E CULTURA DA AUDITORIA INTERNA</b>						
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre as <b>Relações Organizacionais e Cultura da Auditoria Interna</b> 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	<b>Observações</b>
5.1 - A auditoria interna demonstra esforço e integração de sua atuação com a atuação das unidades do IFRS						
5.2 - A auditoria interna mantém visão consistente e alinhada com a do IFRS e suas unidades						
5.3 - A auditoria interna articula claramente seus objetivos estratégicos e de curto prazo e o valor que ela oferece para a organização						
5.4 - A auditoria interna busca minimizar a duplicidade de esforços entre sua própria atividade e as atividades de outras unidades do IFRS						
5.5 - O Auditor-chefe da Unidade de Auditoria Interna é visto como parte integrante do ambiente de governança da organização e contribui para o alcance dos resultados organizacionais						
5.6 - A auditoria interna auxilia o IFRS e suas unidades promovendo uma interlocução adequada com os órgãos de controle interno e externo						
5.7 - O propósito, o posicionamento institucional e a responsabilidade estão documentados, definem o papel da auditoria interna e permitem que a alta gestão possa avaliar as operações da atividade da Auditoria Interna						
<b>6 - GOVERNANÇA DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA</b>						
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre a <b>Governança da Unidade de Auditoria Interna</b> 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	<b>Observações</b>
6.1 - O pessoal da auditoria interna respeita o valor e propriedade das informações que recebe e não divulga informações sem a devida autoridade, a menos que haja uma obrigação legal ou profissional de fazê-lo						
6.2 - O pessoal da auditoria interna realiza seu trabalho de forma objetiva, faz uma avaliação equilibrada das circunstâncias relevantes e não é influenciado por seus próprios interesses na formação de julgamentos						

6.3 - A atividade de auditoria interna é percebida como agregadora de valor e ajuda a organização a atingir seus objetivos						
6.4 - A integridade da atividade de auditoria interna estabelece confiança, fornecendo a base para seu papel como consultor confiável na organização						
6.5 - A posição da unidade de auditoria interna na estrutura organizacional (vinculada ao Consup) garante sua independência e capacidade de cumprir suas responsabilidades						
6.6 - A comunicação dos resultados dos trabalhos realizados diretamente à alta gestão da entidade e ao Consup contribui para o fortalecimento da atividade de auditoria interna						
6.7 - O pessoal da auditoria interna tem acesso livre e irrestrito a registros, informações, locais e servidores durante o desempenho de seus trabalhos						
6.8 - O pessoal da auditoria interna leva em consideração os riscos relativos aos objetivos das unidades na definição do escopo e extensão dos trabalhos que realiza						

Fonte: adaptado do modelo de PGMQ da UFT

## ANEXO V

## QAA – Questionário de Autoavaliação para Validação de Órgão Externo

AUTOAVALIAÇÃO PARA VALIDAÇÃO EXTERNA						
1 - SERVIÇOS E PAPEL DA AUDITORIA INTERNA						Evidenciação da avaliação
1.1 - AUDITORIA DE CONFORMIDADE						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre os <b>Serviços e Papel da Auditoria Interna</b> usando a escala dada: <b>(0)</b> Não aplicável ou Não é possível avaliar; <b>(1)</b> Assertiva totalmente inverídica; <b>(2)</b> Assertiva inverídica na maior parte; <b>(3)</b> Assertiva verídica na maior parte; <b>(4)</b> Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.1.1 - O Regimento da UNAI 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"> <li>• comunica-se com a administração do órgão</li> <li>• identifica as autoridades/critérios relevantes</li> <li>• obtém aceitação da administração dos critérios de auditoria.</li> <li>• documenta a estrutura de controle.</li> <li>• identifica os objetivos, o escopo e a metodologia da auditoria (incluindo a metodologia de amostragem).</li> <li>• desenvolve o plano detalhado de auditoria.</li> </ul>						
1.1.3 - Ao realizar o trabalho de auditoria: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica procedimentos de auditoria específicos.</li> <li>• documenta os procedimentos realizados e seus resultados.</li> <li>• avalia as informações obtidas.</li> <li>• desenha conclusões específicas e recomendações.</li> </ul>						
1.1.4 - Ao comunicar os resultados do trabalho de auditoria: <ul style="list-style-type: none"> <li>• prepara o relatório ou outro mecanismo para comunicar os resultados do trabalho.</li> <li>• estabelece e mantém um sistema para monitorar a disposição dos resultados comunicados à gestão (por exemplo, um processo de acompanhamento para garantir que as ações são efetivamente implementadas).</li> </ul>						
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 da UNAI a natureza dos serviços de asseguaração e de revisão prestados à organização, conforme necessário						
1.2.2 - Ao planejar o trabalho de auditoria interna: <ul style="list-style-type: none"> <li>• comunica-se com os gestores auditados.</li> <li>• determina os objetivos, o escopo, os critérios e a abordagem do trabalho de auditoria.</li> <li>• compreende o objeto do trabalho, seu ambiente, objetivos de negócio, etc.</li> <li>• desenvolve o plano detalhado de auditoria</li> </ul>						
1.2.3 - Ao realizar o trabalho de auditoria: <ul style="list-style-type: none"> <li>• realiza testes de auditoria específicos ou metodologias que sejam relevantes para alcançar os objetivos da auditoria.</li> <li>• desenha conclusões específicas e desenvolve recomendações.</li> <li>• fornece garantia geral e/ou conclusões sobre os resultados do trabalho de auditoria.</li> </ul>						
1.2.4 - Ao comunicar os resultados do trabalho de auditoria: <ul style="list-style-type: none"> <li>• prepara o relatório ou outro mecanismo para comunicar os resultados do trabalho.</li> <li>• 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).</li> </ul>						
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 verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.3.1 - Inclui no Regimento da UNAI a autoridade para executar serviços de consultoria e os tipos de serviços de consultoria.						
1.3.2 - Desenvolve políticas e procedimentos apropriados para a condução de serviços de consultoria.						
1.3.3 - Garante que o 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 dos auditores internos na condução dos trabalhos não sejam prejudicadas e, se for o caso, garantir que a divulgação apropriada do prejuízo a esses requisitos seja feita						
1.3.5 - Garante que os auditores internos exerçam o devido zelo profissional na condução de serviços de consultoria						
1.3.6 - Com relação a cada serviço de consultoria individual: - determina a metodologia e o tipo de serviço de consultoria; por exemplo, será combinado com um compromisso de assecuração ou ser realizado separadamente - comunica-se com a Gestão a fim de obter acordo sobre os princípios e a abordagem que a atividade de AI empregará na execução e no relatório do serviço de consultoria. - obtém garantia de que a administração será responsável pelas decisões e/ou ações tomadas como resultado do aconselhamento prestado através de serviços de consultoria - executa o serviço de consultoria - comunica os resultados do serviço de consultoria						
<b>1.4 - GARANTIA GERAL DE GOVERNANÇA, GERENCIAMENTO DE RISCOS E CONTROLE</b>						
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
1.4.1 - Inclui a autoridade para expressar uma opinião em toda a organização no Regimento da UNAI.						
1.4.2 - Assegura que o escopo da atividade de AI englobe a governança, a gestão de riscos e os controles de toda a organização						
1.4.3 - De acordo com o seu plano de auditoria baseado no risco, revisa a suficiência dos elementos relacionados à governança, à gestão de riscos e aos controles para expressar uma opinião sobre todo o escopo						
1.4.4 - Apoia a opinião geral com auditorias realizadas durante um período específico de tempo (normalmente anual).						
1.4.5 - Expressa uma opinião para cada trabalho de auditoria individual realizado durante o período de tempo específico.						
1.4.6 - Apoia as opiniões com evidência de auditoria suficiente e competente, coletada de acordo com as Normas						
1.4.7 - Realiza uma auditoria anual de governança corporativa, se necessário, para apoiar a opinião geral						
1.4.8 - Realiza uma auditoria anual de gerenciamento de riscos em toda a instituição, se necessário, para apoiar a opinião geral						
1.4.9 - Atesta a razoabilidade da afirmação ou divulgação da administração (se disponível) sobre a eficácia de seus processos de governança, de gestão de riscos e controle no apoio ao alcance dos objetivos por meio de: • revisão da adequação e dos resultados das atividades de monitoramento da administração. • Avaliação da transparência, da equidade e da consistência das conclusões da administração em relação aos resultados.						



2.2.5 - Elabora relatórios periódicos para documentar o treinamento realizado pelos auditores internos individualmente						
<b>2.3 - COORDENAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO</b>						
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
2.3.1 - Estima a quantidade e o escopo da auditoria e outros serviços que seriam necessários para concluir o plano de trabalho proposto para a atividade de AI						
2.3.2 - Compara os recursos necessários com a quantidade e escopo do trabalho que poderia ser produzido se existisse complemento de pessoal (com base no número e no nível de perícia dos auditores internos disponíveis).						
2.3.3 - Usa filtros de priorização para vincular os projetos de planos de trabalho periódicos da atividade de auditoria, compromissos e atribuições à capacidade máxima do pessoal de auditoria interna (tanto em quantidade quanto em especialização do pessoal).						
<b>2.4 - PESSOAL PROFISSIONALMENTE QUALIFICADO</b>						
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
2.4.1 - Cria um quadro de competências para apoiar o crescimento e desenvolvimento profissional, levando em consideração o ambiente da organização e conhecimentos e habilidades específicos (técnicas e comportamentais) necessárias.						
2.4.2 - Estabelece critérios explícitos e objetivos (expectativas) para avaliar o desempenho do pessoal em cada nível do quadro de competências.						
2.4.3 - Rotineiramente/periodicamente, compara o desempenho de cada auditor de sua posição atual com as expectativas.						
2.4.4 - Cria um plano de treinamento e desenvolvimento para cada indivíduo para orientar a melhoria e o progresso com base no quadro de competências						
2.4.5 - Estabelece programas para assegurar que os auditores obtenham certificações profissionais						
2.4.6 - Cria incentivos para desempenho de excelência						
2.4.7 - Incentiva o envolvimento em associações profissionais relevantes						
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.						
<b>2.5 - CONSTRUINDO EQUIPES E DESENVOLVENDO COMPETÊNCIAS</b>						
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
2.5.1 - Introduz mecanismos de comunicação e coordenação (por exemplo, reuniões periódicas de equipe, compartilhamento de recursos e de dados entre os membros e atribuições e cronogramas de projeto acordados).						
2.5.2 - Desenvolve critérios para comportamentos e práticas eficazes de trabalho em equipe e incorpora os critérios no quadro de competências do pessoal.						
2.5.3 - Fornece oportunidades de desenvolvimento profissional em tópicos como trabalho em equipe e liderança de equipe, comunicação eficaz e construção de relacionamentos						
2.5.4 - Identifica e atribui papel de liderança de equipe a indivíduos selecionados, com deveres explícitos, responsabilidades e autoridade.						
2.5.5 - Implementa recompensas baseadas em equipe para realizações bem-sucedidas para reforçar à equipe comportamentos desejados						
2.5.6 - Desenvolve os membros da equipe para assumir mudanças de funções à medida que a organização muda						
<b>2.6 - PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO</b>						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação

2.6.1 - Identifica os recursos, habilidades, treinamento e ferramentas necessárias para abordar áreas de maior importância e risco para a organização (que foram identificados no planejamento de auditoria com base no risco).						
2.6.2 - Vincula habilidades identificadas à estrutura de competências						
2.6.3 - Quantifica os requisitos da força de trabalho em termos do número de recursos e conjuntos de habilidades necessários para permitir que a auditoria interna realize suas atividades						
2.6.4 - Compara as habilidades necessárias com um inventário das pessoas que estão no local/na equipe dentro da atividade AI						
2.6.5 - Analisa a lacuna entre os níveis de recursos existentes e as competências desejadas.						
2.6.6 - Desenvolve e implementa estratégias para reduzir a lacuna de recursos, incluindo treinamento, ferramentas para o desenvolvimento, parcerias e terceirização						
2.6.7 - Comunica à administração e a outras partes interessadas chaves as prioridades e as estratégias atividade de AI, especialmente quando não for capaz de realizar todo o plano periódico de auditoria e de serviços.						
<b>2.7 - AUDITORIA INTERNA SUPORTA ORGANISMOS PROFISSIONAIS</b>						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.7.1 - Identifica órgãos profissionais relevantes cujas atividades, esforços de defesa de direitos e cujos temas profissionais são congruentes com objetivos de desenvolvimento profissional atual e de longo prazo da atividade de AI ou com as estratégias ou operações da organização.						
2.7.2 - Estabelece mecanismos e critérios para o apoio da atividade de AI ao tempo e participação do pessoal em atividades do corpo profissional (financeiro, tempo e outros recursos).						
2.7.3 - Acompanha ou encoraja a divulgação de envolvimento profissional dos auditores para vincular as contribuições profissionais para o seu avanço no processo de desenvolvimento de carreira dentro da organização.						
2.7.4 - Usa o conhecimento adquirido para fortalecer a capacidade do pessoal e a atividade de AI.						
<b>2.8 - AUDITORIA INTERNA CONTRIBUI PARA O DESENVOLVIMENTO DA GESTÃO</b>						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.8.1 - Identifica os processos ou funções específicas da atividade de AI que geram conhecimento, habilidades ou experiências que são valorizadas pela organização.						
2.8.2 - Desenvolve mecanismos apropriados à organização para expor candidatos a esses processos ou funções.						
2.8.3 - Identifica candidatos tanto dentro da atividade de AI quanto dentro da organização que se beneficiariam de desenvolvimento profissional e de exposição aos conceitos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle.						
2.8.4 - Promove a atividade de AI como um meio para os gestores desenvolverem amplo conhecimento dos conceitos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle, bem como dos processos da organização						
2.8.5 - Divulga a atividade de AI como uma embaixadora promovendo a importância da boa governança, gerenciamento de risco e controles.						
<b>2.9 - PROJEÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO</b>						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.9.1 - Projeta os futuros serviços da atividade de AI e as competências/recursos necessários no contexto dos planos estratégicos da organização.						

2.9.2 - Analisa e desenvolve os requisitos de força de trabalho necessários para a atividade de AI (em termos de recursos e conjuntos de habilidades) para executar os serviços programados.							
2.9.3 - Analisa a lacuna entre recursos e competências existentes e os desejados							
2.9.4 - Desenvolve estratégias de longo prazo para reduzir a lacuna de recursos (por exemplo, treinamento e desenvolvimento de pessoal existente, envolvendo ferramentas tecnológicas e parcerias).							
<b>2.10 - ENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA COM ORGANISMOS PROFISSIONAIS</b>							
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação	
2.10.1 - Estabelece uma cultura de apoio para o envolvimento da liderança e contribuição para os organismos profissionais							
2.10.2 - Reconhece as realizações da liderança da auditoria interna em órgãos profissionais relevantes.							
2.10.3 - Aprende com outras unidades de AI e suas organizações e integra o pensamento estratégico relevante e práticas dentro da atividade de AI do setor público e da organização.							
2.10.4 - Usa os conhecimentos adquiridos para contribuir para melhorar as estratégias de aprendizagem para a organização.							
<b>3 - PRÁTICAS PROFISSIONAIS DA AUDITORIA INTERNA</b>						<b>Evidenciação da avaliação</b>	
<b>3.1 - PLANO DE AUDITORIA BASEADO EM PRIORIDADES DA ADMINISTRAÇÃO/PARTES INTERESSADAS</b>							
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre as <b>Práticas Profissionais da Auditoria Interna</b> usando a escala dada: <b>(0)</b> Não aplicável ou Não é possível avaliar; <b>(1)</b> Assertiva totalmente inverídica; <b>(2)</b> Assertiva inverídica na maior parte; <b>(3)</b> Assertiva verdadeira na maior parte; <b>(4)</b> Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação	
3.1.1 - Identifica todos os objetos auditáveis na organização e documenta o universo de auditoria							
3.1.2 - Em colaboração com a alta administração e outras partes interessadas, determina o período de tempo a ser coberto pelo plano (ou seja, anual, plurianual ou uma combinação).							
3.1.3 - Através de consultas à alta administração e outras partes interessadas (por exemplo, servidores ou órgão de controle externo), identifica as áreas/questões que são consideradas prioritárias a serem abordadas pela atividade de AI							
3.1.4 - Identifica os trabalhos de auditoria, incluindo auditorias cíclicas, a serem incluídos no plano e quais outros serviços que a atividade de AI fornecerá à organização.							
3.1.5 - Determina os objetivos e escopo indicativos da auditoria para cada trabalho de auditoria e outros serviços, se aplicável							
3.1.6 - Determina os recursos globais necessários (humanos, financeiros, materiais) para realizar o plano, incluindo a soma dos recursos para cada trabalho de auditoria, outros serviços a serem prestados e quaisquer recursos adicionais que possam ser necessários para responder a outros gestores e/ou prioridades das partes interessadas que possam surgir durante o período coberto pelo plano.							
3.1.7 - Determina a combinação de recursos humanos necessários para realizar o plano (de dentro da AI ou através de parcerias).							
3.1.8 - Obtém aprovação da alta administração e/ou conselho do plano e dos recursos necessários para implementar o plano							
<b>3.2 - ESTRUTURA DE PRÁTICAS PROFISSIONAIS E PROCESSOS</b>							
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação	
3.2.1 - Reconhece, no Regimento da UNAI, a natureza obrigatória da Definição de Auditoria Interna, do Código de Ética e das Normas.							

3.2.2 - Desenvolve políticas relevantes para a atividade de AI (por exemplo, recursos humanos, informações gerenciais e financeiras).							
3.2.3 - Desenvolve orientação geral para a preparação do programa de trabalho de auditoria interna.							
3.2.4 - Documenta os processos para preparar o programa de trabalho							
3.2.5 - Documenta os processos para planejar, executar e relatar os resultados de trabalhos individuais de auditoria, incluindo comunicação com a alta administração.							
3.2.6 - Desenvolve metodologia padrão, procedimentos e ferramentas a serem usados pela atividade e planeja, executa e relata os resultados do trabalho de auditoria, incluindo diretrizes para a elaboração e manutenção de papéis de trabalho.							
3.2.7 - Implementa os processos necessários para garantir a qualidade dos trabalhos individuais de auditoria.							
<b>3.3 - PLANOS DE AUDITORIA BASEADOS NO RISCO</b>							
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação	
3.3.1 - Realiza uma avaliação periódica de riscos por meio de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atualização do universo de auditoria.</li> <li>• identificação dos objetos de auditoria onde a exposição ao risco é maior.</li> <li>• determinação da probabilidade de o risco identificado se tornar significativo ou generalizado e de gerar deficiências que impactam na consecução dos objetivos da organização.</li> <li>• identificação das respostas ao risco postas em prática ou as medidas tomadas pela administração para abordar ou gerenciar esses riscos.</li> <li>• identificação da necessidade de respostas adicionais ou diferentes aos riscos.</li> </ul>							
3.3.2 - Inclui como trabalhos de auditoria no plano de auditoria e serviços periódicos aqueles objetos de auditoria onde a exposição da organização a risco é alta e/ou as respostas de gerenciamento de risco não são consideradas apropriadas							
3.3.3 - Compara o plano de auditoria e serviços com as metas e objetivos estratégicos da organização para certificar-se de que ambos estejam alinhados							
3.3.4 - Obtém da alta administração e/ou do conselho a aprovação do plano							
<b>3.4 - ESTRUTURA DE GERENCIAMENTO DE QUALIDADE</b>							
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação	
3.4.1 - Desenvolve políticas, práticas e procedimentos que contribuam para a melhoria contínua da atividade de AI							
3.4.2 - Desenvolve e documenta as funções, responsabilidades e <i>accountabilities</i> para executar, revisar e aprovar os produtos de trabalho de auditoria interna em cada estágio do processo de auditoria							
3.4.3 - Implementa e mantém um programa de garantia de qualidade e melhoria, que inclui atividades de monitoramento interno, bem como avaliações periódicas internas e externas da qualidade.							
3.4.4 - Desenvolve sistemas e procedimentos para monitorar e relatar o desempenho do programa de qualidade e melhoria							

3.4.5 - Desenvolve sistemas e procedimentos para monitorar e relatar o desempenho e a efetividade da atividade de AI, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• conformidade com a Definição de Auditoria Interna, com o Código de Ética e com as Normas.</li> <li>• adequação do Regimento, objetivos, políticas e procedimentos da auditoria interna.</li> <li>• adequação da linha de reporte da atividade de AI.</li> <li>• contribuição para os processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle da organização.</li> <li>• conformidade com as leis, regulamentos e normas governamentais ou setoriais aplicáveis.</li> <li>• efetividade das atividades de melhoria contínua e adoção de práticas de liderança.</li> <li>• se a atividade de AI agrega valor e melhora as operações da organização.</li> </ul>						
3.4.6 - Desenvolve sistemas e processos para acompanhar a implementação das recomendações feitas para melhorar a efetividade e o desempenho da atividade de AI e sua conformidade com as Normas						
<b>3.5 - ESTRATÉGIA DA AUDITORIA ALAVANCA A GESTÃO DE RISCO DA ORGANIZAÇÃO</b>						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.5.1 - Compreende as estratégias e práticas de gestão de riscos corporativos da organização por meio de consulta à administração e aos principais interessados e revisão da documentação relevante, interna e externa à organização						
3.5.2 - Traduz as estratégias de gerenciamento de risco da organização em termos operacionais; considera influências externas, como o ambiente geral da organização (por exemplo, legislação ou cultura) necessidades das principais partes interessadas e influências internas, tais como prioridades de gestão, processos e as operações da organização.						
3.5.3 - Inclui no plano de auditoria as áreas identificadas pela gestão como de alto risco, se apropriado, e os identificados pela atividade de AI						
3.5.4 - Monitora continuamente o perfil de risco da organização e revisa o plano de auditoria interna e os serviços, se necessário, e obtém aprovação dos ajustes junto à alta administração e/ou ao conselho						
3.5.5 - Considera a necessidade ou oportunidade de realizar uma auditoria periódica de gerenciamento de riscos em toda a organização						
<b>3.6 - PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA AUDITORIA INTERNA</b>						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.6.1 - Mantém-se a par do ambiente interno e externo da organização para identificar e avaliar tendências emergentes em temas e riscos.						
3.6.2 - Trabalha em estreita colaboração com a alta administração para entender as diretrizes estratégicas atuais e futuras da organização.						
3.6.3 - Realiza uma avaliação abrangente para identificar lacunas nas práticas, ferramentas e conjuntos de habilidades que precisam ser abordados para responder às questões e riscos atuais e emergentes para a organização.						
3.6.4 - Avalia opções para abordar as lacunas, como revisão de procedimentos ou adoção de adicionais, práticas e/ou ferramentas, pessoal adicional e/ou de perfil diferente e parcerias.						
3.6.5 - Garante que todos os auditores internos sigam um programa de desenvolvimento profissional continuado						
3.6.6 - Revisa o plano periódico de auditoria interna e de serviços de consultoria e, se necessário, obtém a aprovação da autoridade máxima.						
<b>3.7 - MELHORIA CONTÍNUA NAS PRÁTICAS PROFISSIONAIS</b>						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação



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



5.2.5 – O Auditor-chefe da UNAI incentiva o envolvimento do pessoal de auditoria interna nos principais comitês organizacionais, quando apropriado.						
5.2.6 - A alta administração é consultada e contribui para o desenvolvimento de planos de auditoria interna.						
5.2.7 - As informações relativas aos planos e atividades da atividade de AI são regularmente intercambiadas com a alta administração.						
5.2.8 - A atividade de AI presta apoio ao órgão de controle externo em nome da administração.						
<b>5.3 - COORDENAÇÃO COM OUTROS GRUPOS DE REVISÃO</b>						
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
5.3.1 - Identifica os prestadores de serviços de asseguarção e consultoria internos e externos relevantes para a organização.						
5.3.2 - Identifica áreas onde compartilhar planos, informações e resultados de atividades pode ser benéfico.						
5.3.3 - Desenvolve processos/mecanismos para compartilhar informações e comunica sobre questões de preocupação mútua.						
5.3.4 - Faz contato regularmente com o órgão de controle externo da organização para compartilhar planos e complementaridade do trabalho da atividade de AI com o órgão de controle externo						
<b>5.4 - CHEFE DA AUDITORIA INTERNA ACONSELHA E INFLUENCIA A ALTA GESTÃO DA ENTIDADE</b>						
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
5.4.1 – O Auditor-chefe da UNAI comunica regularmente e interage diretamente com a alta gestão						
5.4.2 – O Auditor-chefe da UNAI contribui aconselhando sobre questões estratégicas emergentes que possam afetar as atividades						
5.4.3 - O Auditor-chefe da UNAI promove a colaboração e confiança entre auditores internos e os gestores da organização em questões relevantes de auditoria interna e organizacionais.						
5.4.4 - O Auditor-chefe da UNAI compartilha conhecimento sobre processos e melhores práticas com a gestão em toda a organização						
5.4.5 - O Auditor-chefe da UNAI estabelece um forte exemplo de gerenciamento eficaz, ético e perspicaz, demonstrado por meio dos conselhos e orientações dadas aos outros gestores da organização						
5.4.6 - O Auditor-chefe da UNAI apoia o gerenciamento de alto nível através do desenvolvimento de um relacionamento formal, transparente e cooperativo com o órgão de controle externo e incentiva a confiança do órgão de controle externo nos processos e trabalhos da auditoria interna.						
<b>5.5 - RELACIONAMENTOS EFETIVOS E CONTÍNUOS</b>						
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
5.5.1 - Comunica proativamente as principais questões estratégicas e operacionais para a alta administração e outras partes interessadas relevantes, e faz recomendações.						
5.5.2 - Participa como observador em todos os comitês de missão crítica da organização.						
5.5.3 - Facilita o aprendizado organizacional, identificando mudanças no ambiente global que possam impactar a organização.						
5.5.4 - Conecta de maneira consistente todos os serviços da atividade de AI à sua visão, missão, valores e objetivos estratégicos.						
5.5.5 - Mantém e promove o relacionamento mutuamente respeitoso com o órgão de controle externo da organização.						

5.5.6 - Contribui para a efetividade da alta administração e do conselho (por exemplo, refinamento dos estatutos, treinamento de gestores etc.).									
<b>6 - GOVERNANÇA DA AUDITORIA INTERNA</b>									<b>Evidenciação da avaliação</b>
<b>6.1 - LINHAS DE REPORTE</b>									
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre a <b>Governança da Auditoria Interna</b> usando a escala dada: <b>(0)</b> Não aplicável ou Não é possível avaliar; <b>(1)</b> Assertiva totalmente inverídica; <b>(2)</b> Assertiva inverídica na maior parte; <b>(3)</b> Assertiva verdadeira na maior parte; <b>(4)</b> Assertiva totalmente verdadeira	0	1	2	3	4				Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.1.1 - Desenvolve um Regimento de auditoria interna ou outro documento que defina formalmente o propósito, a autoridade, e a responsabilidade da atividade de AI.									
6.1.2 - Assegura que a alta administração e/ou o conselho (corpo diretivo), se aplicável, aprove formalmente o Regimento.									
6.1.3 - Adota uma declaração de missão e/ou visão para a atividade de AI									
6.1.4 - Comunica o propósito, a autoridade e a responsabilidade da atividade de AI para toda a organização.									
6.1.5 - Assegura-se de que o Auditor-chefe da UNAI relate administrativamente e funcionalmente a um nível dentro da organização que permite que a atividade de AI cumpra suas responsabilidades									
6.1.6 - Revisa e atualiza o Regimento regularmente e obtém da alta administração e/ou do conselho a aprovação das atualizações									
<b>6.2 - ACESSO TOTAL ÀS INFORMAÇÕES, ATIVOS E PESSOAS DA ORGANIZAÇÃO</b>									Indique as evidências que corroboram a avaliação
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				
6.2.1 - Inclui no Regimento da UNAI a autoridade para a atividade de AI para obter acesso a todas as informações, ativos e pessoas da organização necessárias para o desempenho de suas funções.									
6.2.2 - Estabelece uma política relacionada à autoridade específica da atividade de AI com respeito a atividades plenas, livres e acesso irrestrito aos registros, propriedades físicas e pessoal da organização e em relação a das operações da organização que estão sendo auditadas.									
6.2.3 - Estabelece procedimentos para acessar formalmente tais registros, propriedades físicas e pessoal relativamente a qualquer uma das operações da organização que estiver sendo auditada.									
6.2.4 - Estabelece procedimentos a seguir quando a administração optar por não divulgar os documentos necessários durante o desempenho de um trabalho de auditoria interna.									
<b>6.3 - MECANISMOS DE FINANCIAMENTO DA AUDITORIA INTERNA</b>									Indique as evidências que corroboram a avaliação
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				
6.3.1 - Determina os recursos necessários para realizar efetivamente a atividade de AI.									
6.3.2 - Inclui como recursos todo o financiamento necessário para apoiar a atividade de AI na prestação de serviços de asseguarção e de consultoria necessários para abordar os riscos identificados (incluindo serviços administrativos e de apoio).									
6.3.3 - Estabelece um processo/mecanismo para aprovar as necessidades de recursos da atividade de AI, proporcionando transparência e sendo independente da influência da administração									
6.3.4 - Identifica o impacto das limitações de recursos e comunica o impacto à alta administração e/ou o conselho.									
<b>6.4 - SUPERVISÃO DA GESTÃO DA ATIVIDADE DA AUDITORIA INTERNA</b>									Indique as evidências que corroboram a avaliação
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				

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 auditoria for esse mecanismo, contribui recomendando a associação de atributos dos membros, auxiliando no desenvolvimento do seu Regimento, e fornecendo apoio de secretaria						
6.4.3 - Estabelece políticas e procedimentos para que a atividade de AI se comunique, interaja e relate ao comitê ou outro mecanismo/processo.						
6.4.4 - Reúne-se regularmente com a alta administração para aumentar a conscientização da Gestão sobre governança, avaliação de risco, auditoria interna e o valor de um forte ambiente de controle						
6.4.5 - Incentiva o apoio da alta administração para a independência da atividade de AI por meio da defesa dos seus esforços, como a comunicação do mandato, autoridade, independência e benefícios da atividade de AI em toda a organização.						
6.4.6 - Coordena o trabalho da atividade de AI e compartilha resultados e informações relevantes com outros prestadores de serviços de asseguração e consultoria para a organização.						
<b>6.5 - REPORTE DO CHEFE DA AUDITORIA INTERNA À GESTÃO SUPERIOR</b>						
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
6.5.1 - Reflete no Regimento de auditoria interna a relação de vinculação funcional direta do Auditor-chefe da UNAI com o órgão colegiado superior						
6.5.2 - Garante que o Auditor-chefe se reúna regularmente e se comunique diretamente com o dirigente máximo ou corpo diretivo, se aplicável.						
<b>6.6 - SUPERVISÃO INDEPENDENTE DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA</b>						
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
6.6.1 - Contribui para o estabelecimento e o desempenho do órgão de supervisão independente recomendando atributos para os membros, auxiliando no desenvolvimento de seu estatuto, fornecendo apoio de secretaria e influenciando a agenda						
6.6.2 - Alinha o estatuto do órgão de supervisão com o da atividade de AI para reforçar as condições críticas de relacionamento entre o órgão de supervisão e a atividade de AI.						
6.6.3 - Estabelece políticas e procedimentos para que a atividade de AI se comunique, interaja e relate ao órgão de supervisão independente.						
6.6.4 - Estabelece o papel do órgão de supervisão com relação à nomeação e destituição do Auditor-chefe da Auditoria Interna.						
<b>6.7 - INDEPENDÊNCIA, PODER E AUTORIDADE DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA</b>						
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
6.7.1 - Confirma, angaria apoio e aprova/sanciona formalmente o mandato apropriado para a atividade de AI.						
6.7.2 - Comunica a independência, o poder e a autoridade da atividade de AI a toda a organização, às partes interessadas e ao público						
6.7.3 - Explora e avalia as principais práticas de auditoria interna em outras jurisdições para melhorar a independência e objetividade da atividade de AI.						
6.7.4 - Adapta e aplica as principais práticas externas à organização para melhorar a governança, a gestão de riscos e os controles dentro da organização, incluindo os meios pelos quais o órgão de supervisão exerce suas responsabilidades						

Fonte: adaptado do modelo de PGMQ da UFT