



2020

RELATÓRIO GERENCIAL

Diagnóstico do perfil dos profissionais de auditoria

AUGE/CGE

GRUPO DE
TRABALHO

IA-CM

Gestão de Pessoas e
Capacitação

Relatório Gerencial

Diagnóstico do Perfil dos Servidores de Auditoria
Interna

IA-CM Nível II – Elemento Gerenciamento de Pessoas

29/7/2020

Auditoria-Geral

CONTROLADORIA-GERAL
DO ESTADO



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

MISSÃO DA CGE

Promover a integridade e aperfeiçoar os mecanismos de transparência da gestão pública, com participação social, da prevenção e do combate à corrupção, monitorando a qualidade dos gastos públicos, o equilíbrio fiscal e a efetividade das políticas públicas.



Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais
Auditoria-Geral

Belo Horizonte/MG



QUAL FOI O TRABALHO REALIZADO?

Foi realizado diagnóstico do perfil dos servidores que exercem atividades de auditoria no âmbito da Controladoria-Geral do Estado e suas Unidades descentralizadas. O diagnóstico foi viabilizado por meio de questionário de autoavaliação encaminhado aos servidores.

POR QUE A CGE REALIZOU ESSE TRABALHO?

O trabalho foi realizado como uma das atividades para cumprir as qualificações (KPA) do Nível II do IA-CM (Modelo de Capacidade de Auditoria Interna) no Elemento Gerenciamento de Pessoas.

QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS?

Considerando o escopo deste trabalho, destacam-se como as principais conclusões:

1. Da amostra coletada, apenas 4% dos profissionais de auditoria possuem alguma certificação¹ em Auditoria Interna;
2. A média geral dos **CHA** foi 3,83², o que significa que os indivíduos se consideram competentes e se encontram no estágio **intermediário** de desenvolvimento;
3. A média geral das **Competências** foi 2,98³, o que significa que os indivíduos se consideram treinados e apresentam contribuição efetiva em estágio **inicial** de desenvolvimento.

¹ São exemplos de certificação a ISO 9001 da Organização Internacional de Normalização, o CRMA - *Certification in Risk Management Assurance* – e o CIA – *Certified Internal Auditor* -, ambos do IIA (Instituto dos Auditores Internos do Brasil)

² A escala de notas de 1 a 5 serviu de referência para o mínimo e o máximo da autoavaliação.

³ Idem.



Lista de Siglas e Abreviaturas

AI	Auditoria Interna
AUGE	Auditoria-Geral
CAE	Chief Audit Executive
CHA	Conhecimento, Habilidade e Atitude
CBOK	Common Body of Knowledge
CGE	Controladoria Geral do Estado
CGU	Controladoria Geral da União
IA-CM	Modelo de Capacidade Interna para o Setor Público
IIA	Institute of Internal Auditors
IIARF	The Institute of Internal Auditors Foundation Research
IPPF	International Professional Practices Framework
KPA	Key Process Area
NATI	Núcleo de Auditoria, Transparência e Integridade
CSEC	Controladoria Seccional
CSET	Controladoria Setorial
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
USCI	Unidade Setorial/Seccional de Controle Interno



Índice de Figuras

Gráfico 1 – Número de Respostas Recebidas.....	12
Gráfico 2 – Tipo de Vínculo com a Administração Pública.....	13
Gráfico 3 – Tipo de Vínculo com a Administração Pública (setorizado).....	13
Gráfico 4 – Faixa Etária.....	14
Gráfico 5 – Distribuição entre sexos.....	14
Gráfico 6 – Faixa Etária (setorizada).....	15
Gráfico 7 – Média de Idade (setorizada).....	15
Gráfico 8 – Nível de Escolaridade.....	16
Gráfico 9 – Nível de Escolaridade (setorizado).....	16
Gráfico 10 – Áreas de Formação Acadêmica.....	17
Gráfico 11 – Áreas de Formação Acadêmica (setorizadas).....	17
Gráfico 12 – Cargos.....	18
Gráfico 13 – Tempo de Atividade em Auditoria.....	18
Gráfico 14 – Tempo de Atividade em Auditoria (setorizado).....	19
Gráfico 15 – Horas de Treinamento Recebidas no Último Ano.....	19
Gráfico 16 – Horas de Treinamento Recebidas no Último Ano (setorizado).....	20
Gráfico 17 – Certificações em Auditoria.....	21
Gráfico 18 – Certificações em Auditoria (setorizadas).....	21
Gráfico 19 – Planos para a Carreira de Auditoria nos Próximos 5 Anos.....	22
Gráfico 20 – Planos para a Carreira de Auditoria nos Próximos 5 Anos (setorizados).....	22
Gráfico 21 – Média da Autoavaliação - CHA.....	26
Gráfico 22 – Média da Autoavaliação - CHA (setorizada).....	27
Gráfico 23 – Autoavaliação – Percentual atribuído a cada CHA.....	28
Gráfico 24 – Média da Autoavaliação – Competências.....	32
Gráfico 25 – Média da Autoavaliação - Competências (setorizada).....	33
Gráfico 26 – Autoavaliação – Percentual atribuído a cada Competência.....	34
Gráfico 27 – Nível de Treinamento Necessário.....	35
Gráfico 28 – Autoavaliações X Tempo de Atividade em Auditoria.....	36
Gráfico 29 – Autoavaliações X Horas de Treinamento Recebidas.....	37
Gráfico 30 – Autoavaliações X Cargo Ocupado.....	37



Sumário

INTRODUÇÃO	9
OBJETIVO	10
METODOLOGIA.....	10
RESULTADOS.....	12
Detalhamento dos resultados.....	14
1. Idade e Sexo	14
2. Nível de Escolaridade e Formação Acadêmica.....	16
3. Cargos e Tempo de Experiência.....	18
4. Horas de treinamento e Certificações	19
5. Autoavaliação CHA – Conhecimentos, Habilidades e Atitudes	23
6. Autoavaliação – Competências.....	29
7. Necessidade de Treinamento	35
8. Comparações e Análises	36
CONCLUSÃO	38
SUGESTÃO	40
Apêndice I - Documentação de Referência	41
Apêndice II – Formulário encaminhado aos profissionais de auditoria.....	43
Anexo I – Respostas a pergunta sobre o tipo de treinamento e o possível fornecedor	52



INTRODUÇÃO

O presente trabalho se insere no modelo de capacidade de auditoria interna (IA-CM), que se tornou o panorama adotado pela Controladoria-Geral do Estado (CGE) nesta gestão 2019-2022. O modelo IA-CM serve para avaliar o nível de maturidade, realçando os pontos fortes e fracos, indicando diretrizes para melhorar a capacidade e a estrutura de trabalho do órgão, por meio de práticas padronizadas nacional e internacionalmente.

O modelo é autossustentável e está estruturado em níveis de capacidade, nos quais há a combinação da natureza, complexidade e realidade da organização. Os níveis servem para medir a maturidade institucional do órgão, indicando a capacidade de fornecer uma garantia razoável do cumprimento dos objetivos organizacionais.

De acordo com o relatório de autoavaliação do Modelo de Capacidade da Auditoria Interna para o Setor Público - IA-CM, realizado em 2018, a CGE se encontra no nível 1 de capacidade (**Inicial**), no qual há práticas não sustentáveis e dependência dos indivíduos.

O objetivo desta gestão é alcançar o nível 2 de capacidade (**Infraestrutura**), cujas características são a sustentabilidade e a repetição de práticas e procedimentos. Na busca por este objetivo, foram instituídos grupos de trabalho com foco nos elementos estruturantes do IA-CM, sendo que no contexto deste trabalho o grupo responsável é o relacionado ao elemento **Gerenciamento de Pessoas**.

Dentre as atividades a serem desempenhadas, tornou-se crítico criar, encaminhar, receber, analisar e publicar um diagnóstico que identificasse e consolidasse os conhecimentos, habilidades (técnicas e comportamentais) e demais competências requeridas para realizar as tarefas de auditoria. A consolidação dessas informações serviria para traçar o perfil dos servidores que trabalham com auditoria interna governamental.

Com esta perspectiva, foi desenvolvido um questionário como o objetivo de coletar dados dos profissionais que exercem atividades de auditoria no âmbito da Auditoria-Geral (AUGE), Controladorias Setoriais (CSET) e Seccionais (CSEC) e nas Unidades de Auditoria Interna das Estatais.

Além da coleta dos dados referentes ao perfil, o questionário também objetivou determinar as necessidades desses profissionais em relação aos treinamentos indispensáveis ao bom desempenho da atividade de auditoria, servindo de base para a futura elaboração do Plano de Capacitação.



A consolidação das informações fornecidas consubstancia a execução deste trabalho, tendo por data base Junho de 2020, que culminou na emissão deste Relatório Gerencial.

OBJETIVO

O objetivo principal desse levantamento é a identificação e a consolidação dos conhecimentos, das habilidades e das competências requeridas para realizar as tarefas de auditoria, sendo o mesmo desdobrado nos seguintes objetivos específicos:

- ✓ Mapear informações de todos os profissionais de auditoria do Poder Executivo referentes ao conhecimento, habilidades, atitudes e competências da área de Auditoria Interna;
- ✓ Levantar necessidades e as sugestões de treinamento;
- ✓ Compilar os dados e fornecer um perfil dos servidores para subsidiar a elaboração do Plano de Capacitação.

METODOLOGIA

A metodologia adotada foi a elaboração de um questionário de autoavaliação que teve como objetivo coletar dados dos profissionais que exercem atividades de auditoria no âmbito da Auditoria-Geral, Controladorias Setoriais e Seccionais e Estatais. O questionário também serviu para levantar as necessidades desses profissionais em relação aos treinamentos imprescindíveis ao bom desempenho da atividade de auditoria, servindo de base para a elaboração do Plano de Capacitação.

O questionário foi desenvolvido na plataforma *Formulários Google* e foi disponibilizado aos profissionais de auditoria por meio de link enviado pelas chefias das unidades. O grupo de trabalho responsável pelo elemento Gerenciamento de Pessoas aplicou e realizou a tabulação das respostas, a avaliação dos achados e, agora, providenciará a comunicação dos resultados aos gerentes envolvidos, para sua apreciação.

O questionário, demonstrado integralmente no **Apêndice II**, é composto por uma série de perguntas de modo a identificar as capacidades de cada indivíduo e traçar o perfil do profissional de auditoria interna. A análise das respostas subsidiará o Plano de Capacitação com dados e



informações para o planejamento dos treinamentos necessários ao desenvolvimento profissional.

As etapas da aplicação do questionário são:

- A. Enviar, por e-mail funcional, ou disponibilizar, por meio de ferramenta web;
- B. Monitorar a aplicação do questionário, de modo a assegurar-se de que os respondentes concluam suas respostas até o término do período de aplicação;
- C. Realizar a tabulação das respostas;
- D. Analisar, os achados (constatações) advindos da tabulação das respostas ao questionário;
- E. Apresentar os resultados encontrados.

O questionário está subdividido nas seguintes áreas:

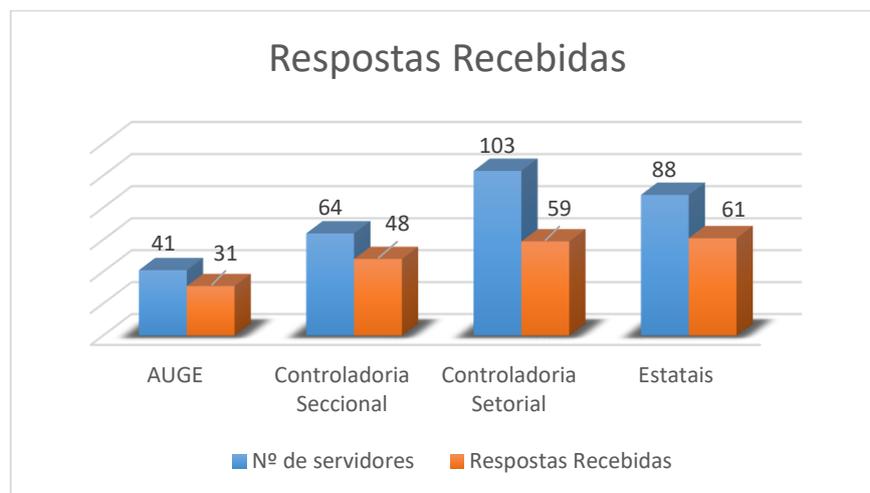
- I. **Identificação:** Permite identificar o profissional de auditoria, analisar o perfil acadêmico e tempo de atuação na área de auditoria;
- II. **Autoavaliação (CHA):** Tem como objetivo avaliar o nível de conhecimento, habilidades e atitudes do profissional de auditoria, atribuindo critérios avaliativos.
- III. **Competências (Essenciais, técnicas e Gerenciais):** Avaliar as principais competências do profissional de auditoria em relação a atividade de auditoria.
- IV. **Necessidades de Treinamento:** Identificar os treinamentos indispensáveis ao desenvolvimento das competências do profissional de auditoria. Nesse campo ele poderá apontar treinamentos imprescindíveis ao aprimoramento do seu trabalho e possíveis fornecedores, caso existam.

A documentação de referência utilizada está descrita no **Apêndice I**.

RESULTADOS

O questionário foi enviado a um universo de **296 pessoas**, de acordo com levantamento realizado pela AUGE, Assessoria de Harmonização das Controladorias Setoriais/Seccionais e DCFEE (Diretoria Central de Fiscalização de Empresas Estatais). Desse universo, foram obtidas **199 respostas válidas**, ou seja, 67% dos profissionais de auditoria foram analisados, conforme demonstrado no **Gráfico 1**.

Gráfico 1 – Número de Respostas Recebidas

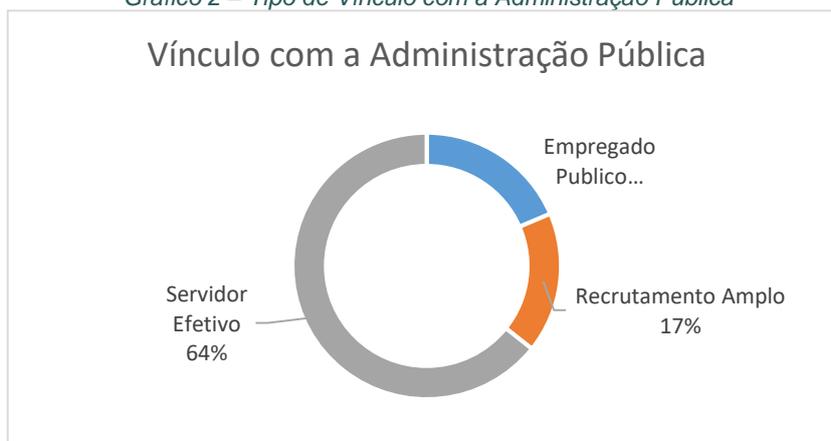


Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

O índice de atendimento à pesquisa foi de 76% na AUGE, 75% nas Csec, 57% nas Cset e de 69% nas Unidades de Auditorias Internas das Estatais.

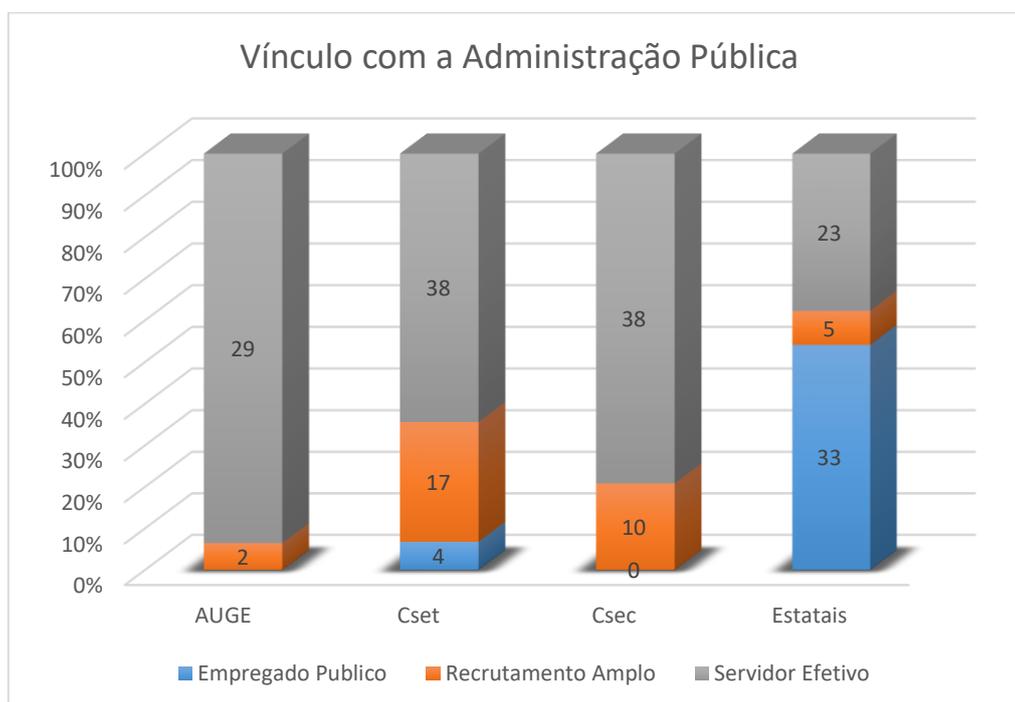
A maior parte dos servidores que responderam à pesquisa, 64%, é servidor efetivo (administração direta, autarquias e fundações), 19% é empregado público (administração indireta – estatais, sociedade de economia mista e subsidiárias) e 17% são recrutamento amplo, conforme demonstra o **Gráfico 2**. O **Gráfico 3** traz o detalhamento por setor pesquisado.

Gráfico 2 – Tipo de Vínculo com a Administração Pública



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

Gráfico 3 – Tipo de Vínculo com a Administração Pública (setorizado)



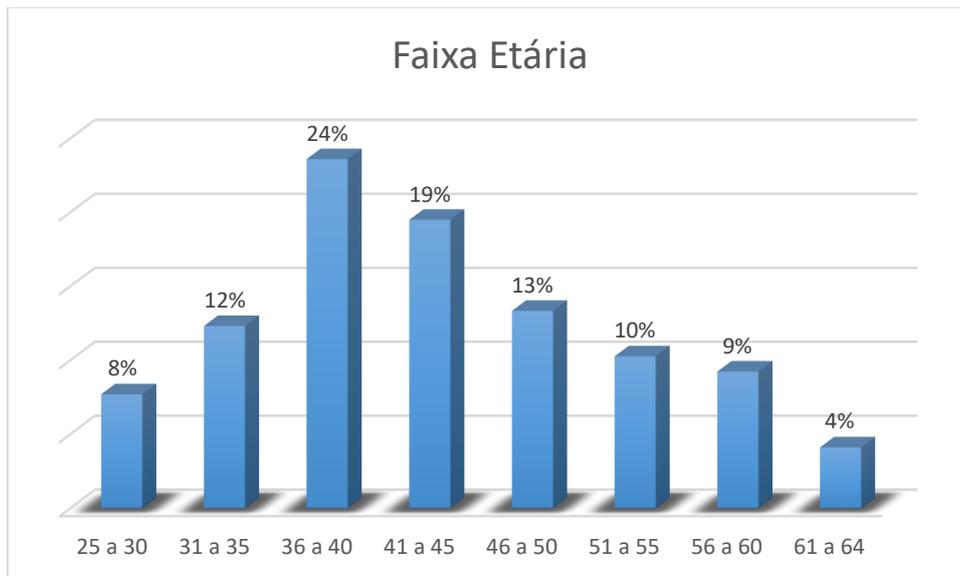
Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

Detalhamento dos resultados

1. Idade e Sexo

A faixa etária dos profissionais varia entre 25 a 64 anos e a média de idade é de 43 anos. O **Gráfico 4** demonstra a distribuição dos indivíduos por faixa etária, sendo que a maior parcela dos profissionais de auditoria (24%) se concentra na faixa entre 36 a 40 anos.

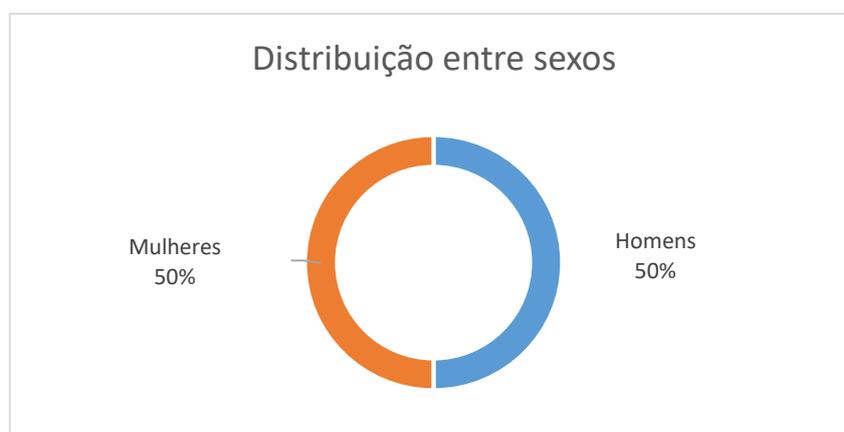
Gráfico 4 – Faixa Etária



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

De acordo com os resultados obtidos, a distribuição entre sexos é igualitária, sendo composta por 50% de homens e 50% de mulheres.

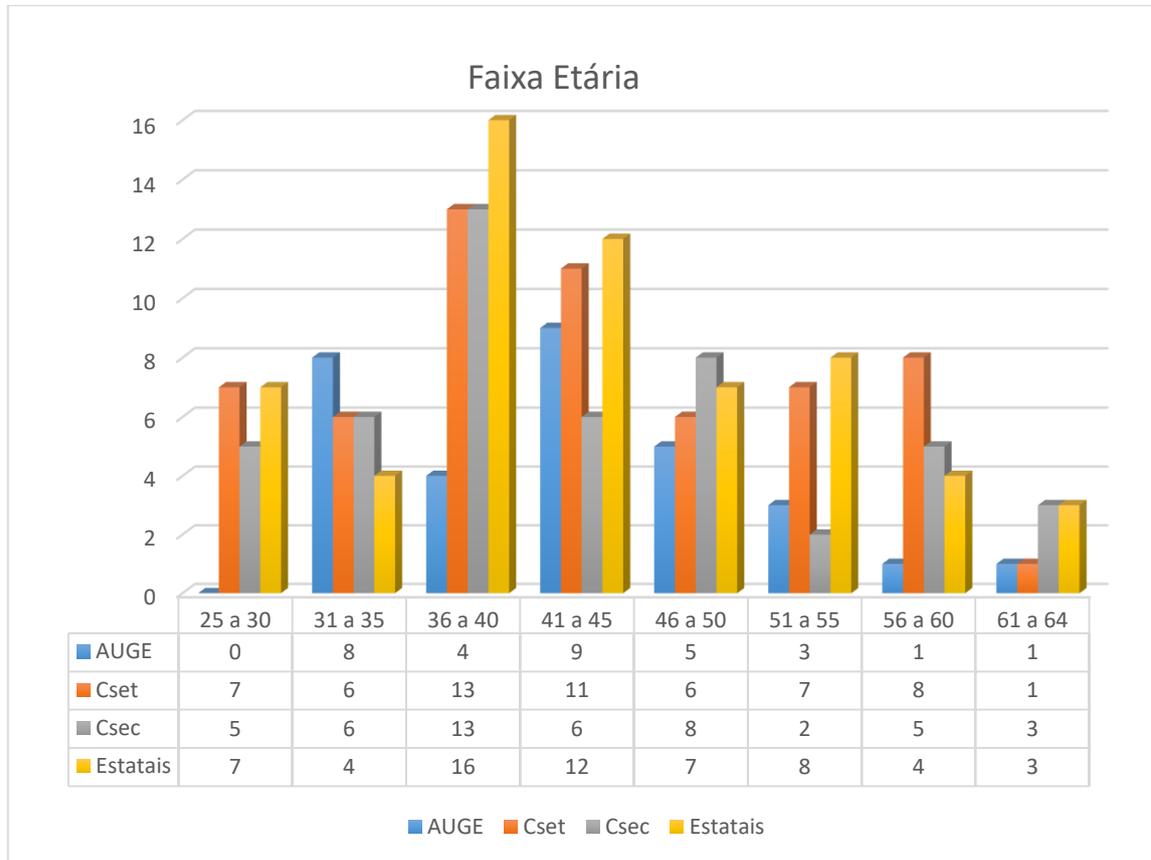
Gráfico 5 – Distribuição entre sexos



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

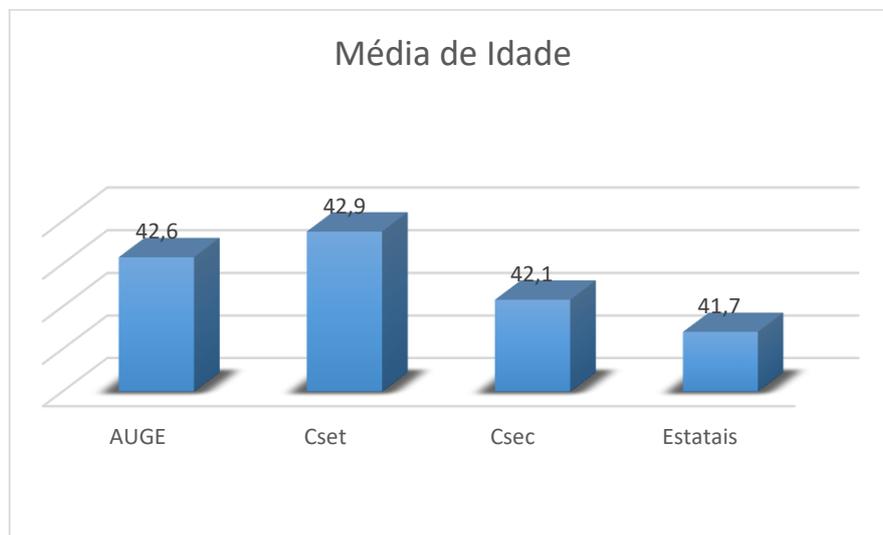
O **Gráfico 6** apresenta o detalhamento da faixa etária por setor e o **Gráfico 7** mostra a média de idade por setor pesquisado.

Gráfico 6 – Faixa Etária (setorizada)



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

Gráfico 7 – Média de Idade (setorizada)

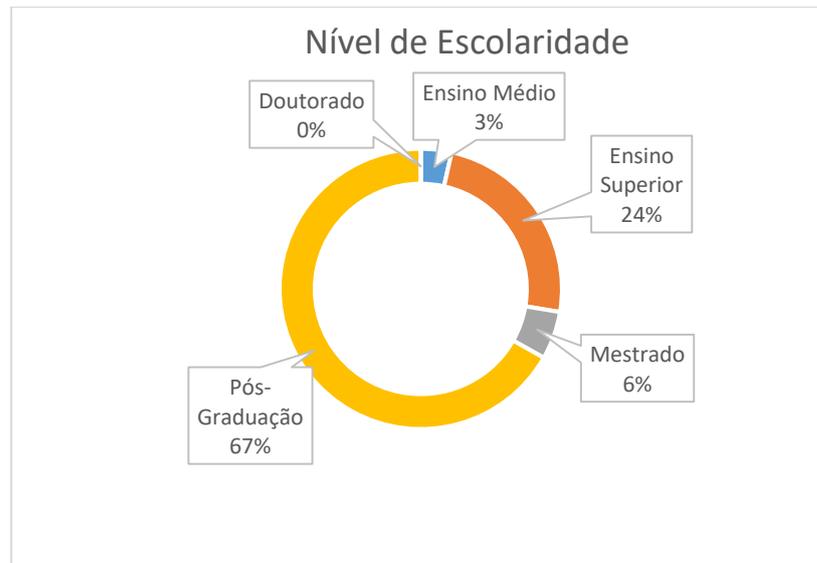


Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

2. Nível de Escolaridade e Formação Acadêmica

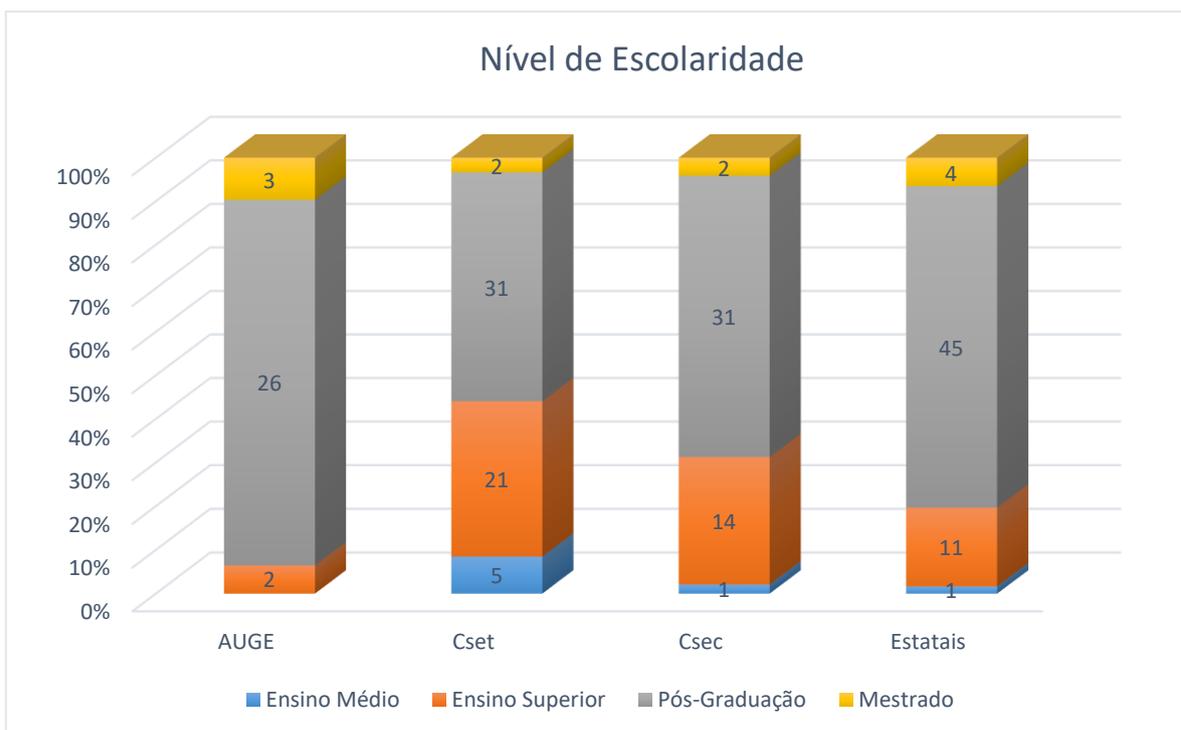
Com relação ao nível de escolaridade, a maior parte dos indivíduos (67%) possui pós graduação, 3% possui ensino médio, 24% ensino superior, 6% mestrado e nenhum doutorado foi registrado, conforme mostra o **Gráfico 8**.

Gráfico 8 – Nível de Escolaridade



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

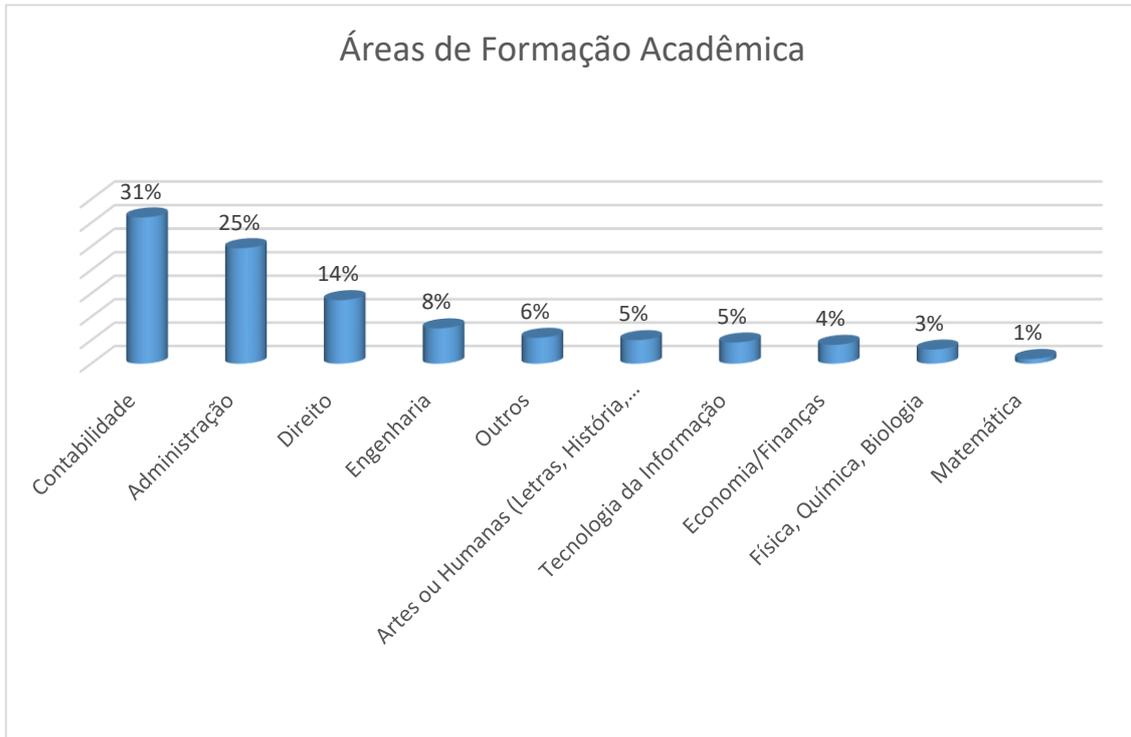
Gráfico 9 – Nível de Escolaridade (setorizado)



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

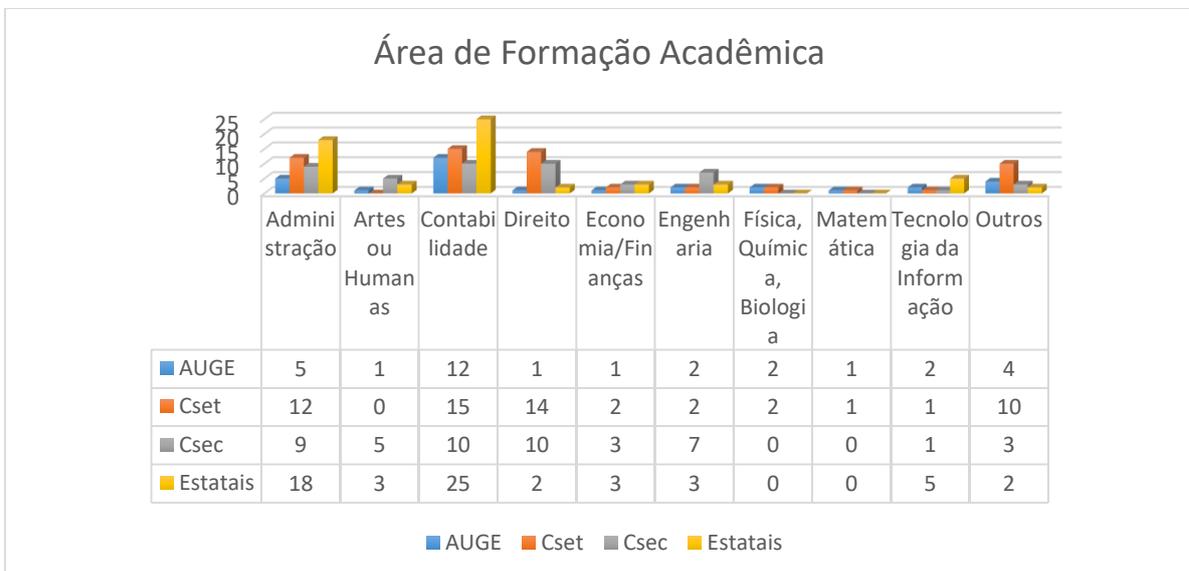
As principais áreas de formação acadêmica são Contabilidade (31%) e Administração (25%), correspondendo a mais da metade das áreas, enquanto as demais representam 44%, conforme **Gráfico 10**. O **Gráfico 11** exhibe o detalhamento da área de formação por setor.

Gráfico 10 – Áreas de Formação Acadêmica



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

Gráfico 11 – Áreas de Formação Acadêmica (setorizadas)

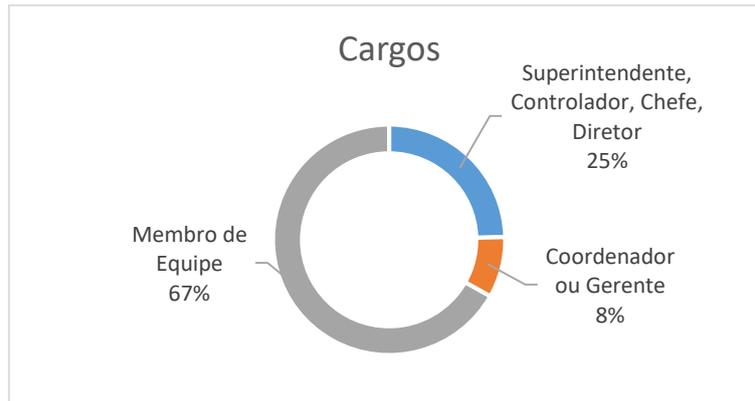


Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

3. Cargos e Tempo de Experiência

A maior parte dos indivíduos, 67%, fazem parte das equipes das unidades de auditoria, 8% ocupam cargos de coordenação ou gerência e 25% estão distribuídos entre superintendentes, controladores seccionais ou setoriais, chefes de unidades e diretores, conforme mostra o **Gráfico 12**.

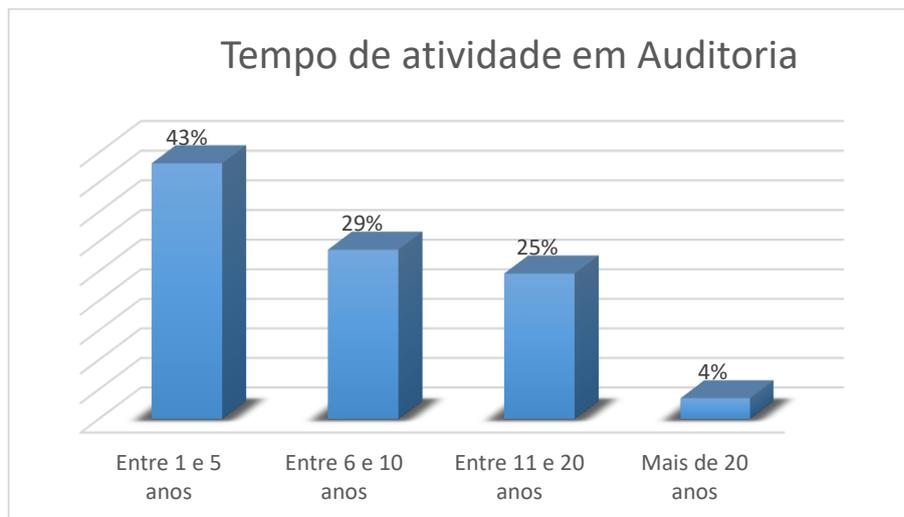
Gráfico 12 – Cargos



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

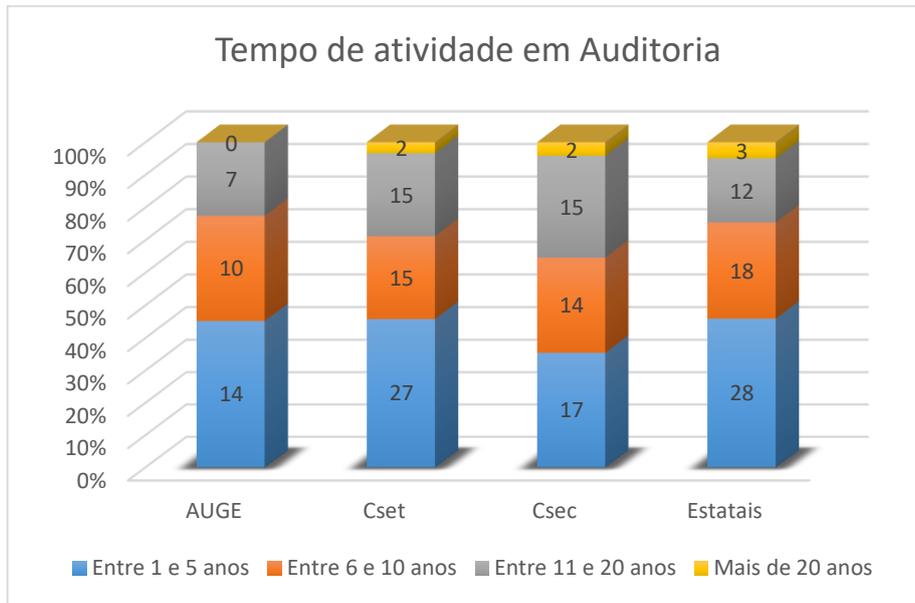
A maior parte dos indivíduos, 43%, possui tempo de experiência em auditoria inferior a 5 anos, 29% entre 6 e 10 anos, 25% entre 11 e 20 anos e apenas 4% tem mais 20 anos de experiência, conforme mostra o **Gráfico 13**. O **Gráfico 14** aponta o detalhamento por setor pesquisado.

Gráfico 13 – Tempo de Atividade em Auditoria



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

Gráfico 14 – Tempo de Atividade em Auditoria (setorizado)



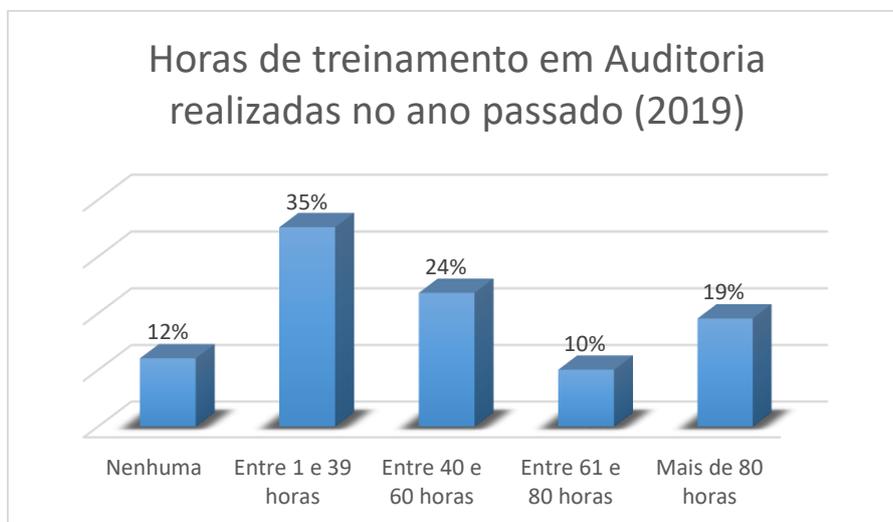
Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

4. Horas de treinamento e Certificações

O levantamento mostrou que 47% dos indivíduos realizaram menos que 39 horas de treinamento no ano passado (2019) conforme mostra o **Gráfico 15**. Desse grupo, 12% não receberam nenhum treinamento e o restante (35%) receberam entre 1 e 39 horas. O **Gráfico 16** apresenta o detalhamento por setor pesquisado.

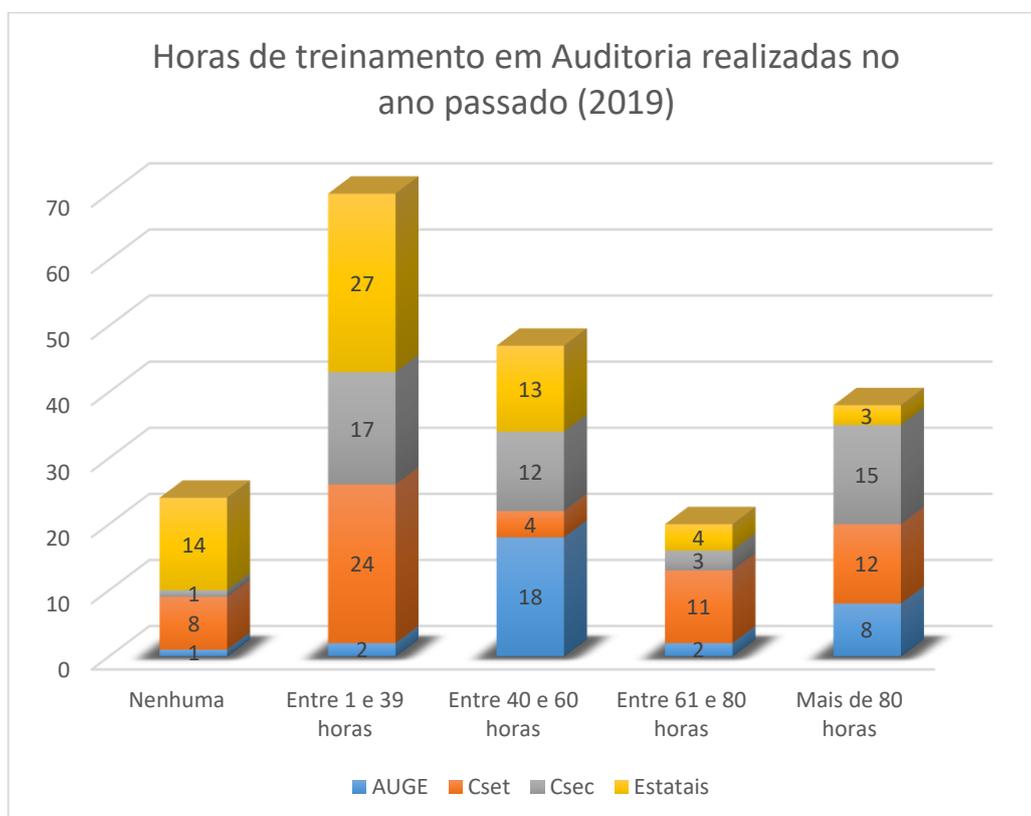
Esses dados reforçam a necessidade da realização de treinamentos para que seja atingido o número mínimo de 40 horas em auditoria interna.

Gráfico 15 – Horas de Treinamento Recebidas no Último Ano



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

Gráfico 16 – Horas de Treinamento Recebidas no Último Ano (setorizado)



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

Constatou-se que apenas 4% dos indivíduos possui alguma certificação em auditoria. As certificações citadas foram:

- ISO – International Organization for Standartization
- CIA – Certified Internal Auditor
- COSO - Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission
- CRMA – Certification in Risk Management Assurance

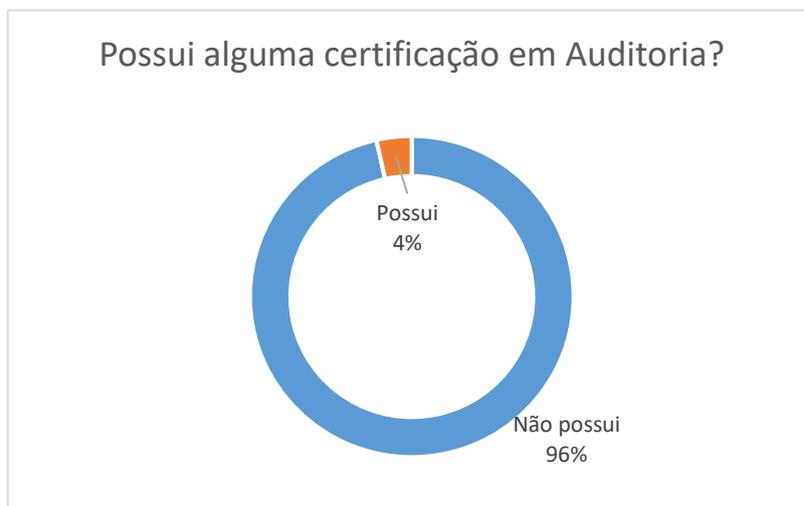
O número baixo de auditores certificados, 4%, conforme **Gráfico 17** e **Gráfico 18**, reforça a necessidade de realização de campanhas de incentivo à certificação e de políticas de ressarcimento do valor investido.

Dentre outros benefícios, a certificação em auditoria interna demonstra:

- Padrões éticos elevados.
- Conhecimento qualificado de auditoria.

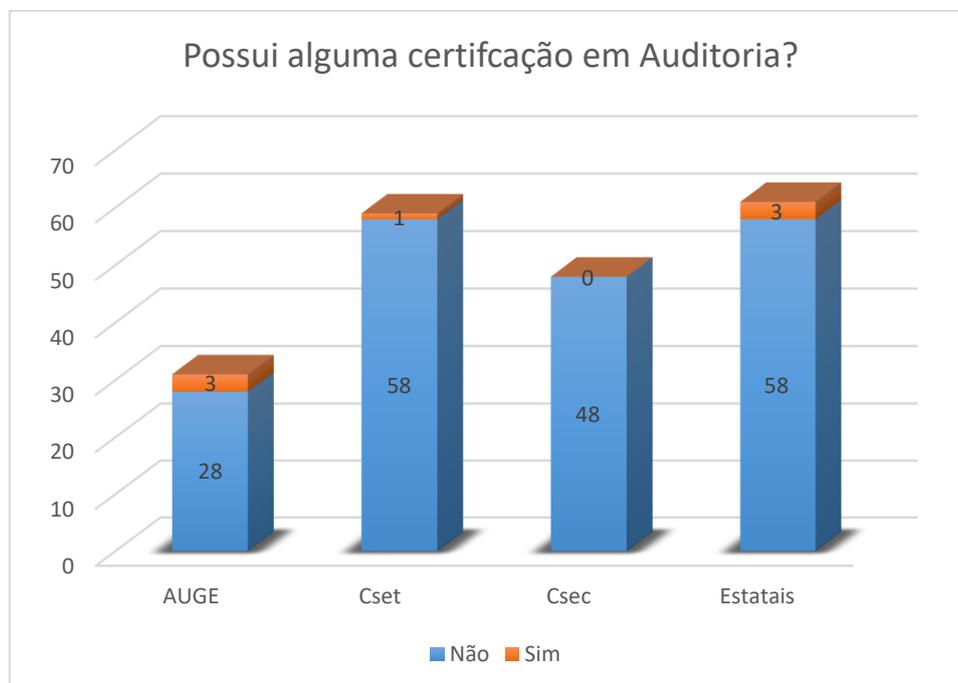
- Entendimento das Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna.
- Compromisso com a excelência.

Gráfico 17 – Certificações em Auditoria



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

Gráfico 18 – Certificações em Auditoria (setorizadas)

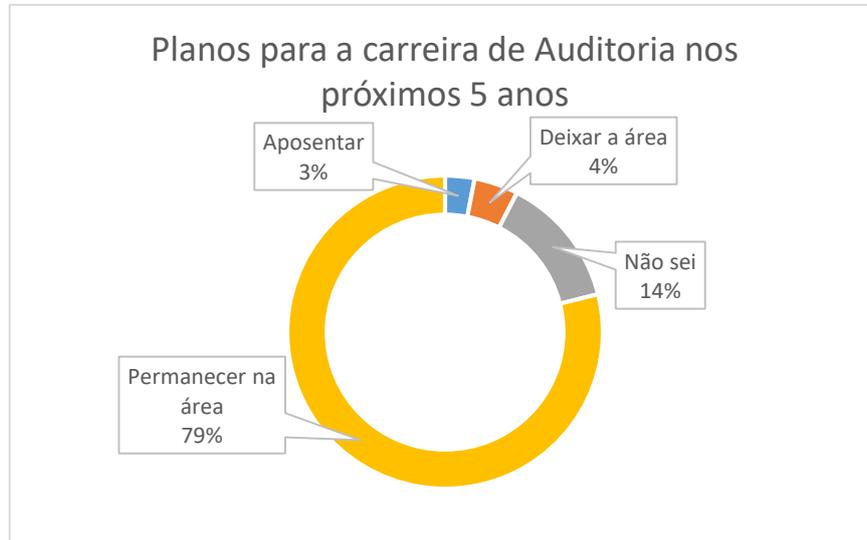


Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

Foi questionado aos participantes quais os planos para a carreira de auditoria nos próximos 5 anos. A maior parte deles, cerca de 79% pretendem permanecer na área. Do restante, 14% não

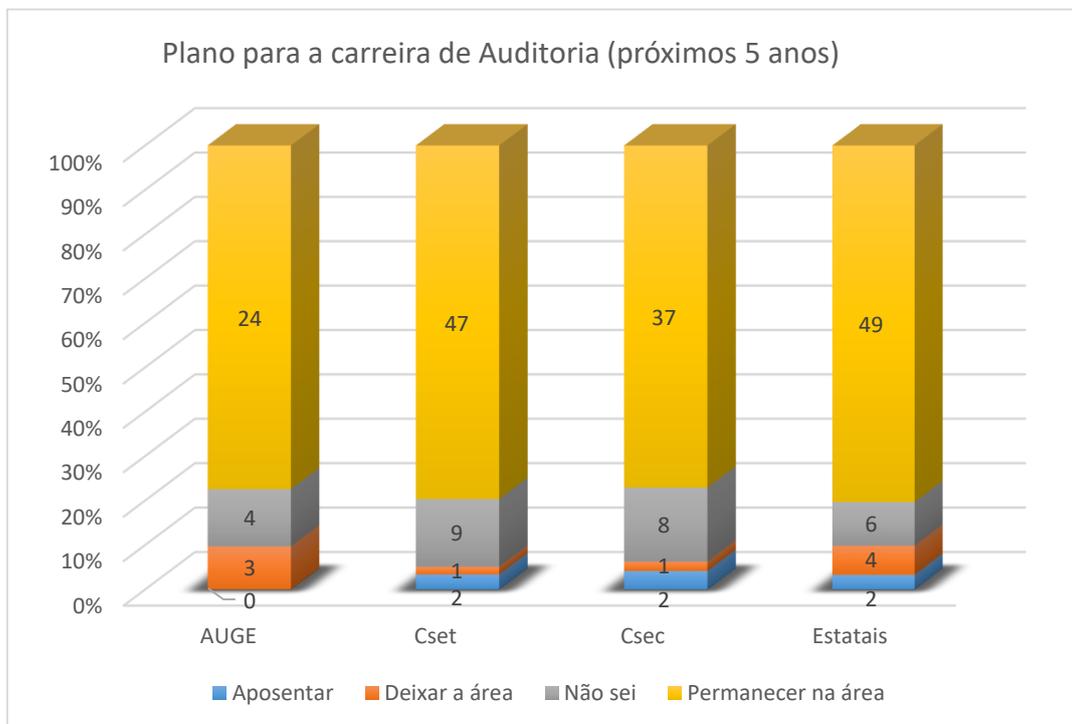
sabem, 4% pretendem deixar a área e 3% pretendem se aposentar, conforme demonstrado no **Gráfico 19**.

Gráfico 19 – Planos para a Carreira de Auditoria nos Próximos 5 Anos



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

Gráfico 20 – Planos para a Carreira de Auditoria nos Próximos 5 Anos (setorizados)



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação



5. Autoavaliação CHA – Conhecimentos, Habilidades e Atitudes

Tanto as competências necessárias à execução da atividade de auditoria como os CHA foram pontuados de acordo com as diretrizes contidas nos estudos do CBOK e nas Cartilhas da CGE, de modo a atender respectivamente aos padrões internacionais de auditoria interna e também às peculiaridades do órgão de controle interno do Estado. Para cada item foram estabelecidos critérios numéricos (utilizando como base a nota 1 e como teto a nota 5), de acordo com os parâmetros adotados, demonstrados no **Quadro 1**.

Quadro 1 – Critérios de Avaliação – Parâmetros CBOK e CGE

NOTA	1	2	3	4	5
NÍVEL	INICIANTE	TREINADO	COMPETENTE	AVANÇADO	ESPECIALISTA
CBOK	Pode realizar tarefas de rotina com supervisão direta	Pode realizar tarefas de rotina com supervisão limitada	Pode realizar tarefas de rotina independentemente	Pode realizar tarefas avançadas independentemente	Pode realizar tarefas avançadas complexas independentemente
CGE	Apresenta indícios de contribuição efetiva, necessitando de melhorias significativas em sua atuação	Apresenta a contribuição efetiva em estágio inicial de desenvolvimento	Apresenta a contribuição efetiva em estágio intermediário de desenvolvimento	Apresenta a contribuição efetiva em estágio avançado de desenvolvimento	Apresenta a contribuição efetiva plenamente desenvolvida

Fonte: CBOK e Cartilhas da CGE

A avaliação desses quesitos é essencial para diagnosticar o perfil do profissional de auditoria interna, identificar talentos e elaborar um programa de treinamento de acordo com as necessidades apontadas.

As autoavaliações são baseadas em características individuais, como autoconhecimento, parcialidade, percepções e diferenças culturais, porém, são uma forma de captar o nível de cobrança que as pessoas têm sobre suas habilidades e conhecimentos.

Foram selecionadas 16 competências pessoais (CHA) mais relevantes para que os indivíduos se autoavaliassem:

1. **Persuasão** – Capacidade de convencer e motivar outras pessoas através da colaboração e cooperação. Trata-se de uma forma de comunicação estratégica que é feita através de argumentos lógicos ou simbólicos. A capacidade de persuasão é uma característica muito importante no âmbito da liderança.



2. **Liderança** – Capacidade de liderar pessoas, gerenciar conflitos e agir como um líder motivando e direcionando a equipe. O líder deve obter o comprometimento da equipe na execução das ações, para o alcance dos resultados e promover a efetiva integração da equipe, transmitindo os valores institucionais.
3. **Melhoria e inovação** - Deve ser valorizada pela gerência da auditoria interna como um propulsor para trabalhos de auditoria interna de alta qualidade. Habilidades fortes em melhoria e inovação permitem a criação de novas metodologias, abordagens e insights que agreguem valor à auditoria. Capacidade de apresentar propostas e/ou soluções inovadoras para execução dos trabalhos, agregando valor aos resultados institucionais. Aplicação de conhecimentos para o aperfeiçoamento dos processos de trabalho e obtenção dos resultados.
4. **Comunicação verbal** – Facilita a interação e troca de mensagens entre as partes, reduz ruído de comunicação. Capacidade de comunicar-se de forma clara e coerente com o público interno e/ou externo, contribuindo para o alcance dos resultados institucionais.
5. **Interpretação e Análise de Dados** – Capacidade de extrair informações relevantes de dados e suas correlações.
6. **Comunicação Escrita** – Capacidade de transmitir informações, via escrita, de maneira clara e coesa.
7. **Raciocínio Analítico/Crítico** - Habilidade de aplicar conhecimento técnico, análise de processos, inteligência de negócios e técnicas de resolução de problemas.
8. **Adaptabilidade/Flexibilidade** – Capacidade de adaptação a ambientes, pessoas e trabalhos diversos. Capacidade de enfrentar desafios e situações inesperadas, assegurando a continuidade dos trabalhos.
9. **Independência** – Capacidade de realizar tarefas independente da atuação de outros; autonomia para a realização dos trabalhos.
10. **Relacionamento Interpessoal** – Capacidade de relaciona-se respeitosamente com colaboradores, chefes e clientes, lidando com a diversidade de interesses e opiniões para propiciar um ambiente favorável.



11. **Organização e Disciplina** – Planejar o trabalho para executar atividades de forma eficiente e eficaz; administrar o tempo priorizando as atividades para a entrega dos resultados com qualidade e no prazo acordado; organizar e sistematizar o trabalho.
12. **Proatividade** – Atuar de forma proativa, antecipando-se às demandas e/ou problemas futuros relacionados ao trabalho.
13. **Trabalho em Equipe/Colaboração** – Capacidade de compartilhar informações e conhecimentos nas situações de trabalho, promovendo a troca de experiência e disseminação de boas práticas. Atuar de forma participativa e colaborativa no desenvolvimento dos trabalhos propostos, contribuindo para a melhoria dos resultados da equipe.
14. **Zelo profissional** – Execução de trabalhos observando cautelas, riscos e demais requisitos inerentes à atividade de auditoria a fim de garantir entregas efetivas e evitar o retrabalho.
15. **Confidencialidade** – Capacidade de manter em sigilo informações sensíveis relacionadas à prática de auditoria.
16. **Ética/Integridade** - Promove e aplica a ética profissional, integridade e Compliance

A **média geral** dos CHA foi **3,83⁴ (77%)**, o que significa que os indivíduos se consideram competentes e se encontram no estágio **intermediário** de desenvolvimento.

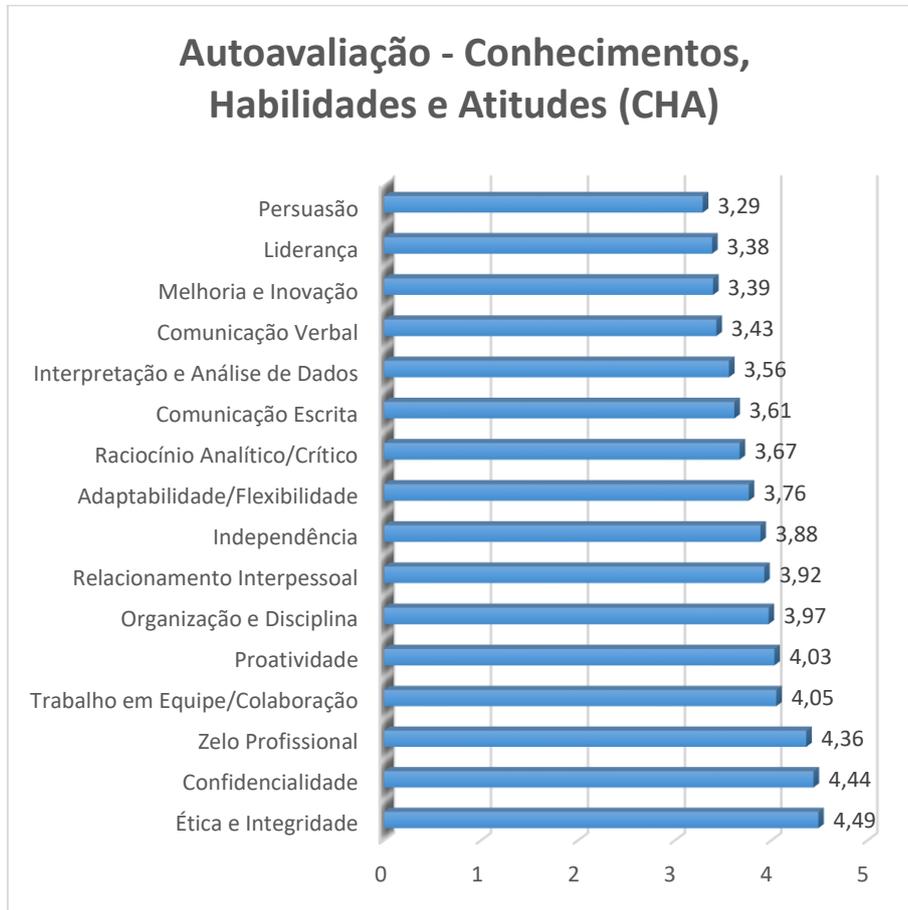
Os participantes se autoavaliaram acima da média nos quesitos **Ética/Integridade** - 4,49 (89%), **Confidencialidade** - 4,44 (88%) e **Zelo Profissional** - 4,36 (87%), **Trabalho em Equipe/Colaboração** - 4,05 (81%) e **Proatividade** - 4,03 (80%), obtendo médias superiores a 4, o que significa que os indivíduos se consideram em um estágio **avançado** de desenvolvimento em relação a elas.

No entanto, as demais categorias obtiveram médias em torno de 3, o que significa que os indivíduos se consideram **competentes** porém estão em um **estágio intermediário** de desenvolvimento dessas habilidades, conforme **Gráfico 21**.

⁴ Tendo como base o nota 1 e o teto como o nota 5

Destaca-se que as habilidades de **Persuasão** - 3,29 (65%) e **Liderança** - 3,38 (67%) obtiveram as menores notas. Esses resultados mostram que essas áreas, que são intimamente ligadas à capacidade de liderar, carecem de maior desenvolvimento pessoal.

Gráfico 21 – Média da Autoavaliação - CHA

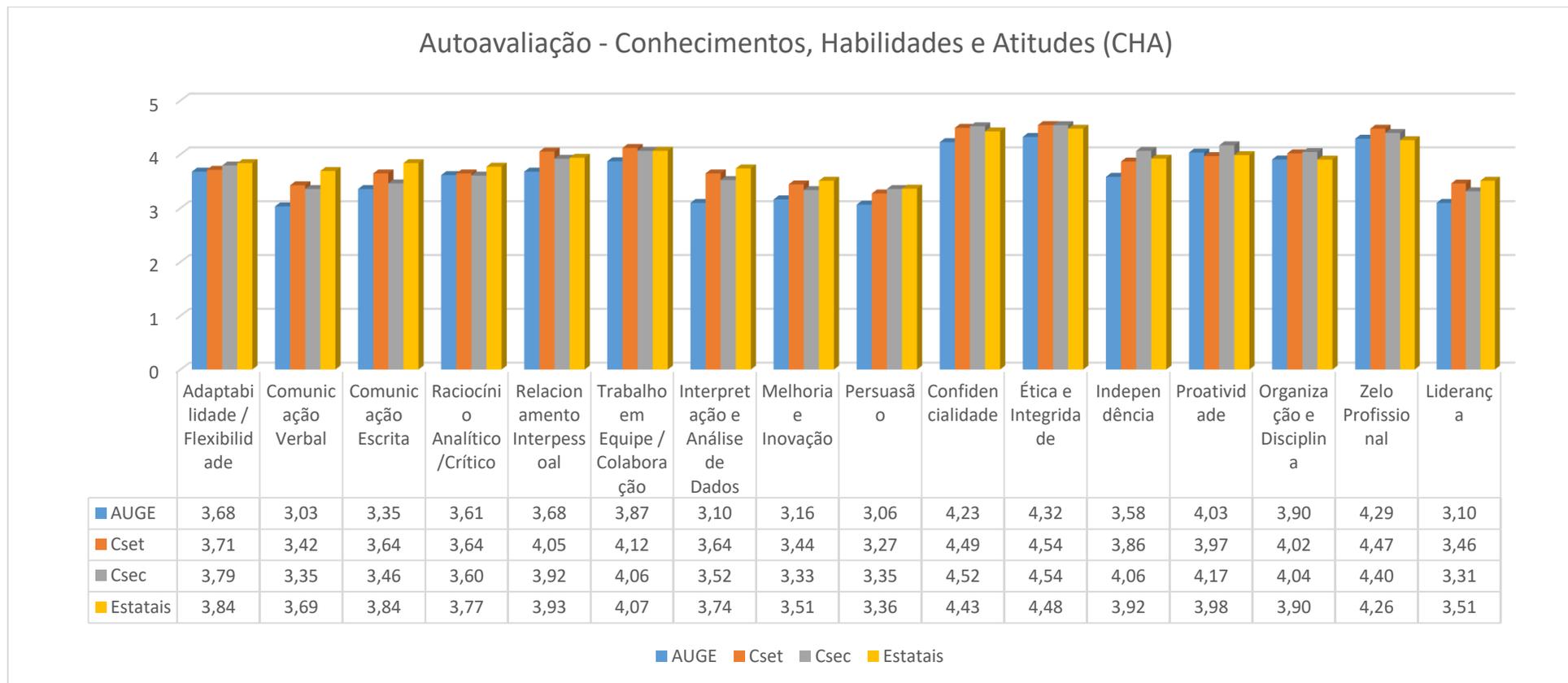


Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

De acordo com as pesquisas do CBOOK, **Raciocínio Analítico/Crítico** e **Comunicação (Verbal e Escrita)** são habilidades pessoais importantes que dão ao auditor interno a habilidade de aplicar conhecimento técnico e, então, comunicar o que foi aplicado e por isso são as habilidades mais exigidas para um profissional de auditoria interna.

O **Gráfico 22** detalha as autoavaliações de conhecimentos, habilidades e atitudes por setor pesquisado.

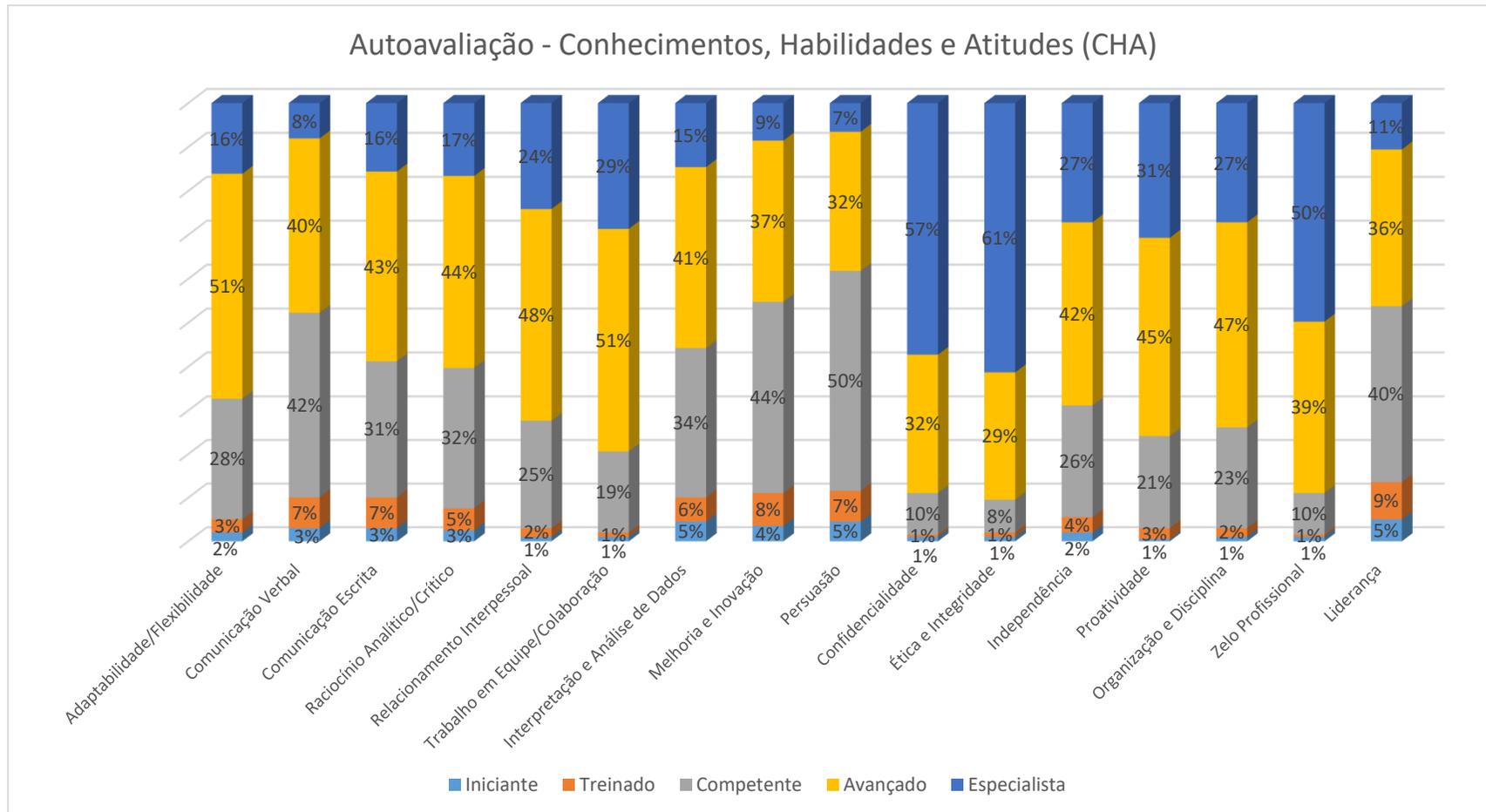
Gráfico 22 – Média da Autoavaliação - CHA (setorizada)



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

O **Gráfico 23** mostra o número de notas (em percentual) atribuídas a cada CHA.

Gráfico 23 – Autoavaliação – Percentual atribuído a cada CHA



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

6. Autoavaliação – Competências

As principais habilidades técnicas necessárias para atividades de auditoria interna, segundo os estudos da CGE e do CBOK, são:

- I. **Aplicação de Gerenciamento de Riscos:** Usada para a auditoria com base em riscos e para melhorar os processos de gerenciamento de riscos quanto a diversos objetivos estratégicos, financeiros, operacionais e de conformidade. Pode variar com base no nível de maturidade e sofisticação do gerenciamento de riscos da organização. É um quesito de crescente importância, considerando a evolução da auditoria interna para um apoio de maior valor agregado à administração.

As principais competências dessa área consistem em: realizar mapeamento do processo a ser auditado, identificar possíveis causas e consequências dos riscos levantados no mapeamento de processos, analisar e quantificar os riscos quanto à probabilidade e ao impacto, analisar a aderência dos controles, identificar e registrar fragilidades observadas nos controles, apurar o nível de exposição ao risco residual, analisar o fluxo do mapeamento de processos com vistas à identificação de falhas e de oportunidades de melhoria, concluir sobre adequação, consistência e efetividade dos Controles Internos adotados, orientar o gestor na construção do Plano de Ação e na implementação de melhorias;

- II. **Mineração e Análise de Dados**—Usadas para melhorar a eficiência e a eficácia dos procedimentos de auditoria. As habilidades para conduzir a análise de dados, incluindo a análise da integridade dos dados dentro de estruturas de big data e a análise analítica para responder a perguntas complexas orientadas por dados, continuarão aumentando e motivando maiores proporções de planos de auditoria interna.
Por meio dessa competência, o auditor pode aplicar testes, analisar tendências, detectar erros e monitorar conformidades. Essa habilidade está relacionada com a capacidade do auditor em aproveitar dados e progredir com suas análises;
- III. **Detecção de Fraudes** – Capacidade de detectar possíveis desvios ou fraudes;
- IV. **Noções de Contabilidade**—usada para avaliar os controles do reporte financeiro;
- V. **Noções Jurídicas** (em geral) – Auxilia na compreensão dos aspectos legais aplicados a diversos trabalhos de auditoria;



- VI. **Gerenciamento de Auditoria** - Desenvolve e gerencia a função de auditoria interna, elabora o planejamento do trabalho de auditoria a ser realizado, de forma estratégica e sistematizada, observando normas, definindo objetivos, escopo, riscos, metodologia, procedimentos, recursos e cronograma, com análise crítica, organização, objetividade e coerência, a fim de otimizar os trabalhos;
- VII. **Noções de Orçamento e Finanças** – Conhecimento dos principais instrumentos de planejamento e seu funcionamento e noções básicas de finanças públicas;
- VIII. **Sistemas de Informação** (em geral) —Necessária para avaliar os processos comerciais e de TI e conduzir tarefas de auditoria;
- IX. **Entendimento da Organização** (Juízo Comercial) —Usado para avaliações, consultoria e revisões estratégicas. Os conhecimentos específicos à organização, são consistentemente necessários, independentemente do porte da função de auditoria interna. O bom entendimento da organização requer do auditor habilidades técnicas e de comunicação necessárias para iniciar e facilitar discussões específicas junto à administração;
- X. **Aplicação de Técnicas de Auditoria** – Executa auditoria observando o programa específico elaborado, avaliando os mecanismos e procedimentos de controle interno, com independência, objetividade, organização e imparcialidade, obtendo evidências, registradas em papéis de trabalho, que sustentem as conclusões. Avalia a implementação das recomendações decorrentes dos trabalhos de auditoria;
- XI. **Normativos de Auditoria** – Conhecimento das principais normas de auditoria e orientações de trabalho da CGE;
- XII. **Elaboração de Documentos de Auditoria** - Elabora o documento técnico de comunicação do resultado da auditoria retratando todo o processo realizado com a identificação das constatações, inconformidades, recomendações, responsáveis e danos ao erário. Produz, organiza e armazena papéis de trabalho que refletem a fidedigna execução da auditoria realizada.



A **média geral** das Competências foi **2,98⁵ (59%)**, o que significa que os indivíduos se consideram **treinados** e apresentam contribuição efetiva em **estágio inicial de desenvolvimento**.

Os respondentes se consideram competentes na metade das categorias: **Elaboração de Documentos de Auditoria** - 3,31 (66%), **Normativos de Auditoria** - 3,20 (64%) e **Aplicação e Técnicas de auditoria** - 3,17 (63%), **Entendimento da Organização** - 3,13 (62%), **Sistemas de Informação** - 3,06 (61%) e **Noções de Orçamento e Finanças** - 3,05 (61%), obtendo médias superiores a 3, o que significa que os indivíduos estão em um estágio **intermediário** de desenvolvimento em relação a elas.

Para a outra metade das categorias, a média obtida foi em torno de 2, o que significa que os indivíduos se consideram **treinados** e portanto estão em um **estágio inicial** de desenvolvimento das seguintes competências: **Gerenciamento de Auditoria** - 2,99 (59%), **Noções Jurídicas** - 2,92 (58%), **Noções de Contabilidade** - 2,86 (57%), **Deteção de Fraudes** - 2,78 (55%), **Mineração e Análise de Dados** - 2,78 (55%) e **Aplicação e Gerenciamento de Riscos** - 2,51 (50%). Isso demonstra a necessidade de investimento em treinamento para essas categorias, em especial para a última (Aplicação e Gerenciamento de Riscos) que teve a menor média.

A maior média está relacionada à competência de **Elaboração de Documentos de Auditoria** - 3,31 (66%), conforme **Gráfico 24**.

⁵ Tendo como base a nota 1 e o teto a nota 5.



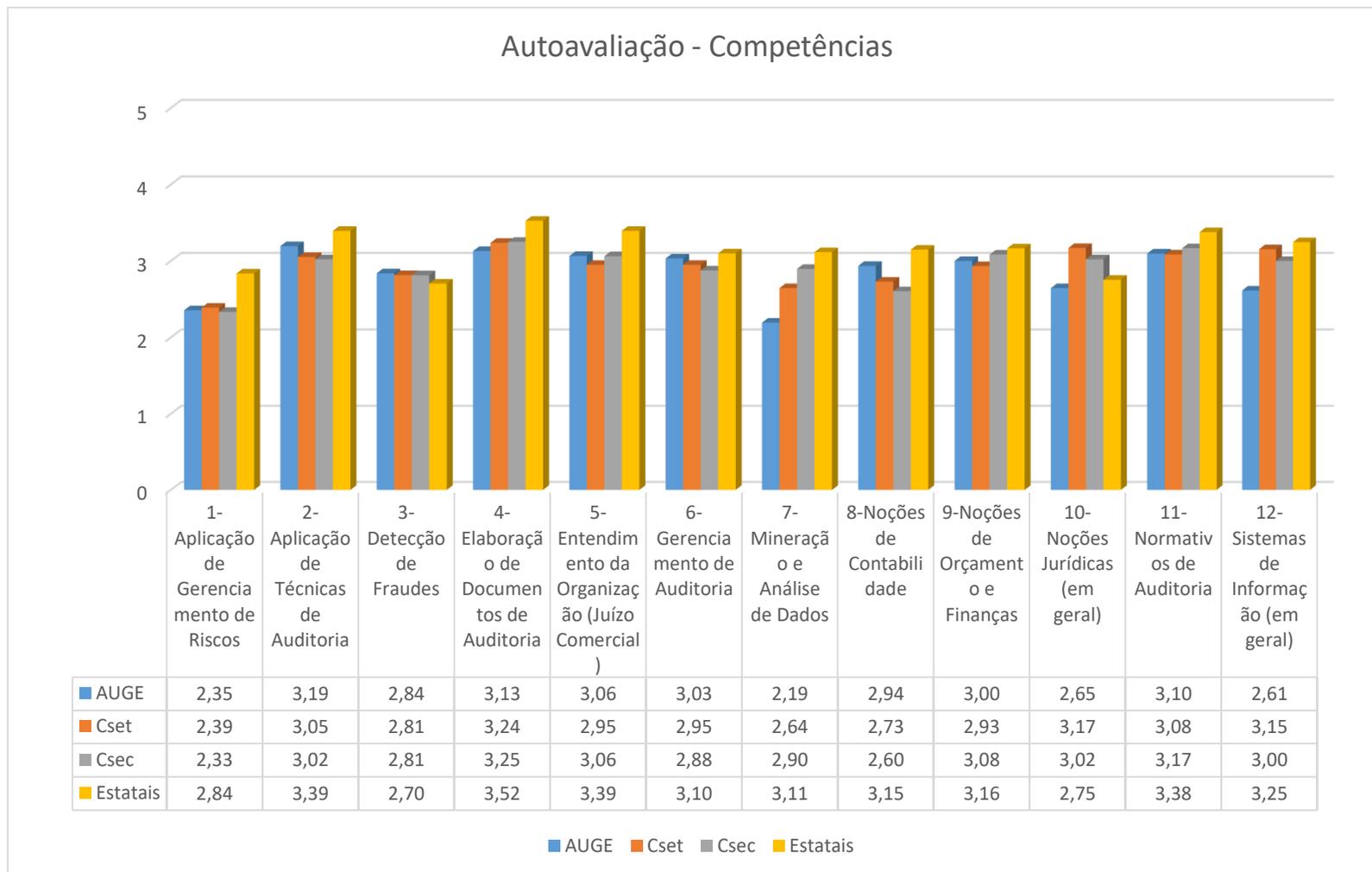
Gráfico 24 – Média da Autoavaliação – Competências



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

O **Gráfico 25** apresenta os dados referentes à autoavaliação por competências em detalhes por setor pesquisado.

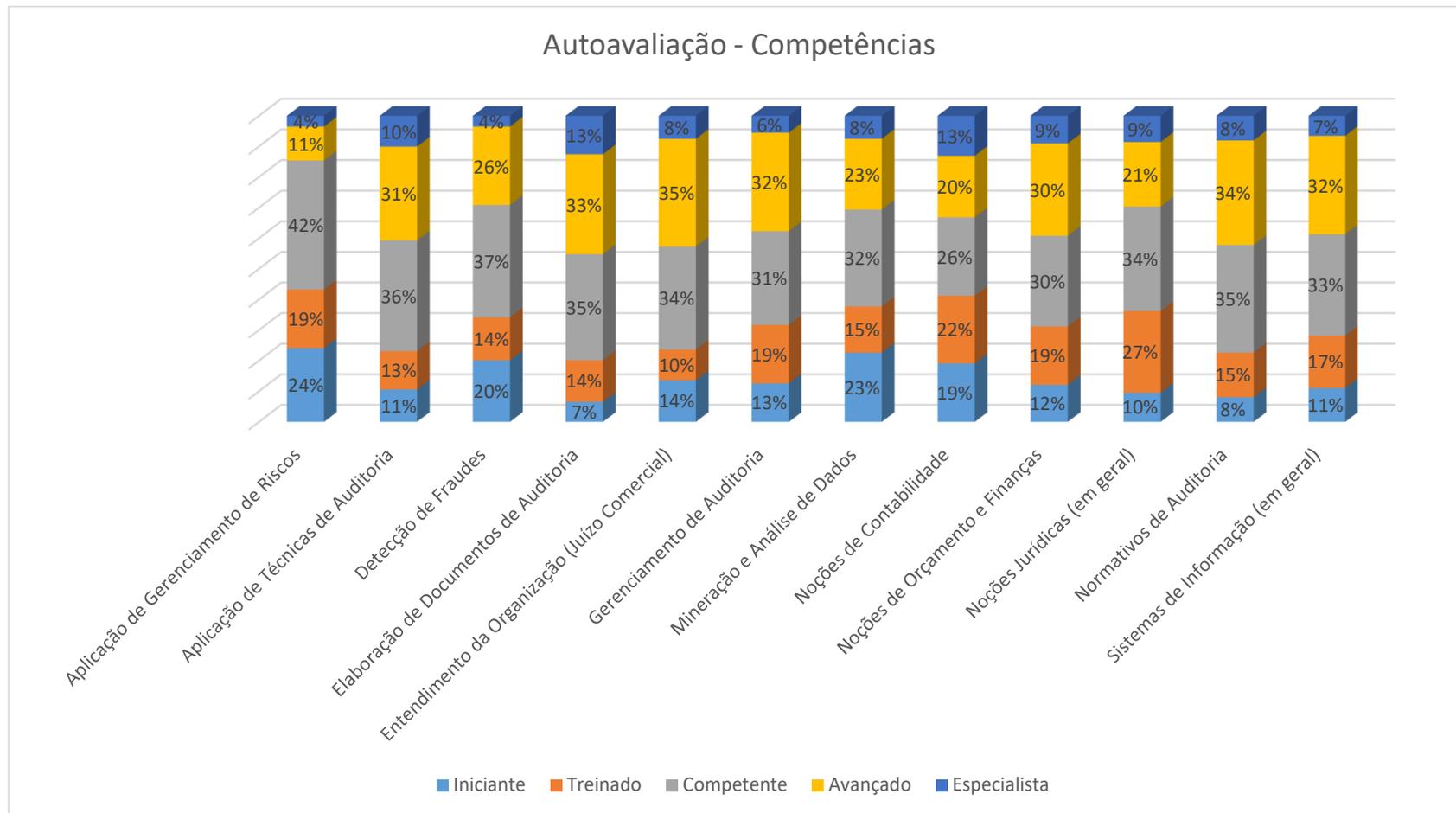
Gráfico 25 – Média da Autoavaliação - Competências (setorizada)



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

O **Gráfico 26** mostra o número de notas (em percentual) atribuídas a cada Competência.

Gráfico 26 – Autoavaliação – Percentual atribuído a cada Competência



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

7. Necessidade de Treinamento

Os participantes apontaram o nível de treinamento necessário (Nenhum, Básico, Intermediário ou Avançado) para aprimorar suas competências técnicas. Para a maior parte delas foi requerido o nível de treinamento **Intermediário** conforme **Gráfico 27**.

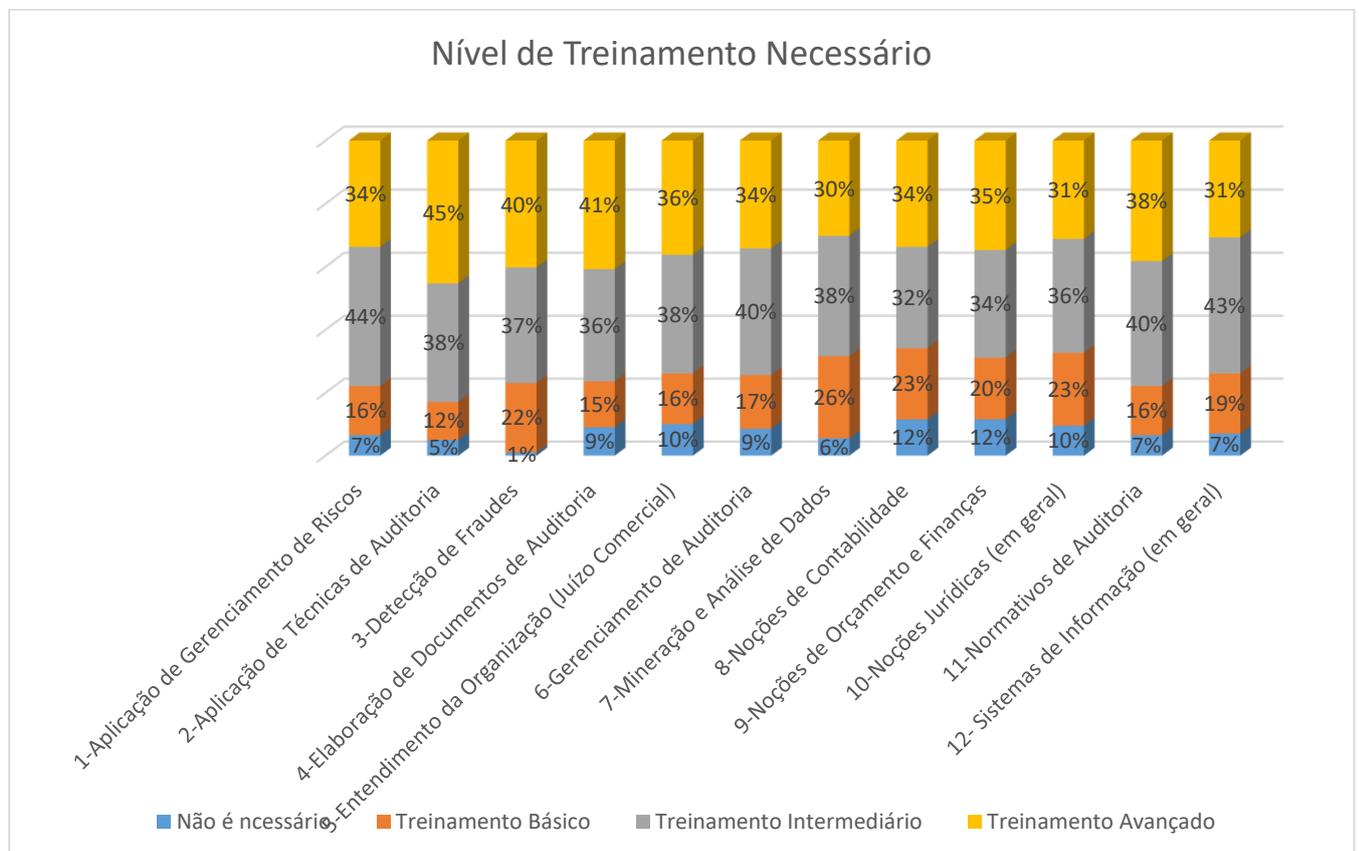
Noções de Orçamento e Finanças e Noções de Contabilidade foram as competências que tiveram o menor índice de necessidade de treinamento.

Treinamentos básicos foram mais requeridos nas competências de **Mineração e Análise de Dados e Noções Jurídicas**.

Treinamentos intermediários foram mais solicitados para **Aplicação de Gerenciamento de Riscos, Sistemas de Informação, Gerenciamento de Auditoria, e Entendimento da Organização**.

E treinamentos avançados foram mais requeridos para **Aplicação e Técnicas de Auditoria, Elaboração de Documentos de Auditoria, Normativos de Auditoria e Detecção de Fraudes**.

Gráfico 27 – Nível de Treinamento Necessário



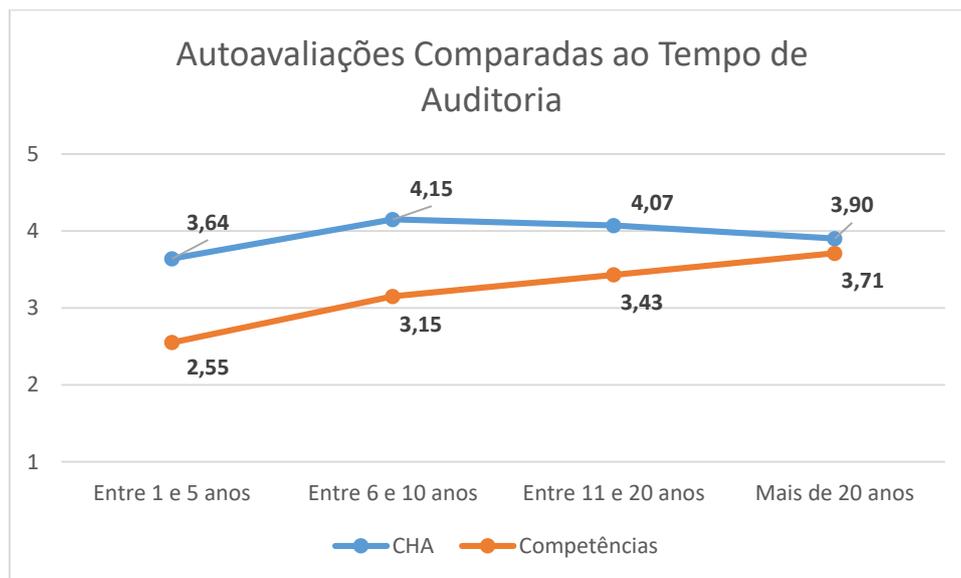
Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

Também, foi dada a oportunidade aos participantes de citar treinamentos específicos destinados ao desenvolvimento de suas competências. A lista com os treinamentos apontados se encontra no **Anexo I**.

8. Comparações e Análises

As competências profissionais recomendadas para o exercício das atribuições do auditor interno podem ser identificadas e mensuradas por meio de sua experiência e trajetória profissionais, portanto tendem a evoluir com a prática. Por isso aqueles que tem menos tempo de prática em auditoria, possuem média mais baixa conforme **Gráfico 2828**. Já para o CHA, percebe-se que a média cai a partir dos 10 anos de experiência.

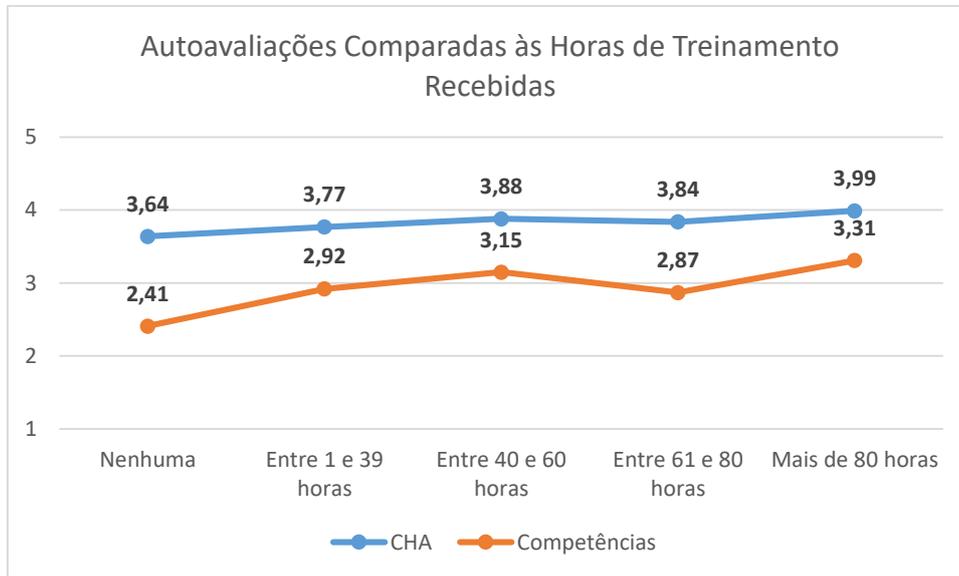
Gráfico 28 – Autoavaliações X Tempo de Atividade em Auditoria



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

A quantidade de treinamento recebido, também interfere na média das notas. Pela análise do **Gráfico 29** percebe-se um crescimento da média para os indivíduos que tiveram até 60 horas de treinamento, com um decréscimo na faixa de 61 e 80 horas, voltando a crescer para aqueles que tiveram mais que 80 horas.

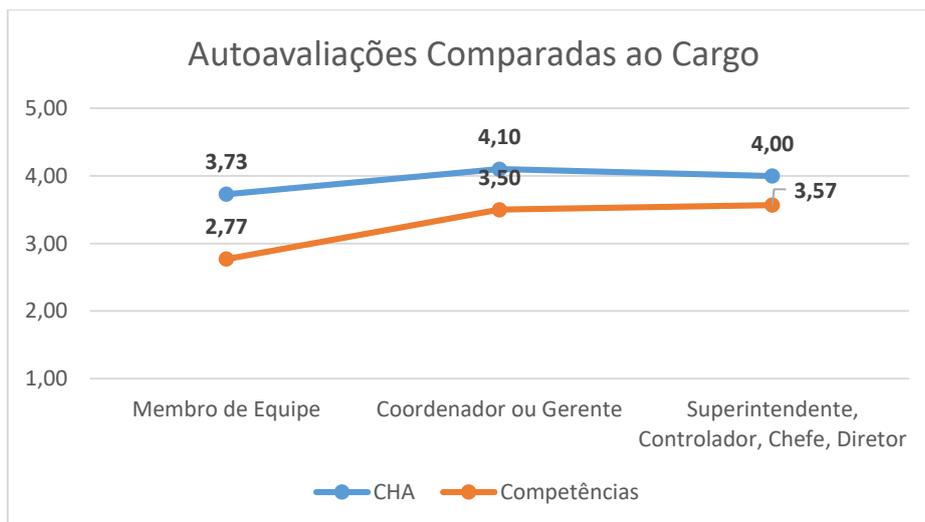
Gráfico 29 – Autoavaliações X Horas de Treinamento Recebidas



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação

Com relação ao cargo ocupado, percebe-se pela análise do **Gráfico 30** que a média das competências aumenta com a posição do cargo, sendo maior para os cargos de chefia. Com relação ao CHA, os Coordenadores e Gerentes tem média superior aos outros cargos.

Gráfico 30 – Autoavaliações X Cargo Ocupado



Fonte: Levantamento do Grupo de trabalho do IA-CM/AUGE sobre gestão de pessoas e capacitação



CONCLUSÃO

Para atender as necessidades do modelo IA-CM Nível II, este Grupo de Trabalho procedeu a um levantamento que coletou as informações referentes ao perfil profissional dos servidores que trabalham com auditoria interna. Considerando a amostra composta por 199 servidores que exercem atividades de auditoria interna no âmbito da CGE (AUGE, Controladorias Setoriais e Seccionais e Estatais), chegou-se aos seguintes resultados, apresentados à consideração superior:

1. 43 anos é a média de idade dos profissionais de auditoria interna;
2. 64% dos servidores que trabalham com auditoria são servidores efetivos, sendo 19% são empregados públicos e 17% recrutamento amplo;
3. 67%, possui algum curso de especialização (pós-graduação ou MBA), 24% possui somente ensino superior completo, 6% mestrado e 3% nível médio de escolaridade;
4. 56% tem formação acadêmica em Contabilidade ou Administração e o restante, 44%, distribuídos em outras áreas;
5. Os cargos de chefia são ocupados por 33% dos servidores que compõem a amostra;
6. 43%, possui tempo de experiência em auditoria inferior a 5 anos, 29% entre 6 e 10 anos, 25% entre 11 e 20 anos e apenas 4% tem mais 20 anos de experiência;
7. Do total da amostra, 4% possui alguma certificação em Auditoria;
8. Para os próximos 5 anos, 79% tem planos de permanecer na área de auditoria. O restante de 21% ou não sabe (14%), ou pretende se aposentar (4%) ou deixar a área (3%);
9. A média geral dos CHA foi 3,83 (76%), o que significa que os indivíduos se consideram competentes e se encontram no estágio intermediário de desenvolvimento. Com destaque positivo para Ética/Integridade com nota 4,49 (89%).
10. A menor média do CHA foi para Persuasão - 3,29 (65%);



11. A média geral das Competências foi 2,98 (59%), o que significa que os indivíduos se consideram treinados e apresentam contribuição efetiva em estágio inicial de desenvolvimento. Com destaque para Elaboração de Documentos de Auditoria com nota 3,31 (66%) com a maior média.
12. A menor média foi para Aplicação de Gerenciamento de Riscos - 2,51 (50%);
13. Para o desenvolvimento das competências, a maior parte dos treinamentos requeridos foi no nível Intermediário;
14. Foi constatado que aqueles que tem menos tempo de prática em auditoria, possuem médias de competências mais baixas;
15. A quantidade de horas de treinamento recebidas interfere na média das notas, sendo observada uma correlação entre quanto mais treinamento, melhor a média;
16. Com relação ao cargo ocupado, percebe-se que a média das competências aumenta com a posição do cargo, sendo maior para os cargos de chefia.



SUGESTÃO

Sugere-se que o Diagnóstico do Perfil do Profissional de Auditoria aqui examinado e desenvolvido seja aplicado com periodicidade anual, a fim de que haja continuidade e perenidade no levantamento das capacitações necessárias ao desenvolvimento das competências do profissional de auditoria, e de que os dados apresentados neste relatório gerencial possam ser comparados com suas futuras variações, iterando uma rotina de coleta de informações atualizadas.

Grupo de trabalho em gestão de pessoas e capacitações, Belo Horizonte, 29 de julho de 2020.

Lucas Pinto Fernandes

Coordenador do NATI/SEPLAG

Kátia Meire Pereira

Auditora Interna

Ramon Diego de Carvalho

Coordenador do NATI/SEJUSP

Renata Maria Silveira Reis

Diretora de Recursos Humanos

Júlio César Palheiros

Diretor de Fiscalização de Empresas Estatais

Denise Nascimento de Sá

Superintendente Central de Fiscalização
de Contas



Apêndice I - Documentação de Referência

- ✓ Modelo de Capacidade de Auditoria Interna - AI (IA-CM) para o Setor Público, 2015.
- ✓ Relatório de Auto avaliação Modelo IA-CM – 2017/2018. CGE/MG.
- ✓ Relatório Consolidado De Avaliação Da Estrutura Das Controladorias Setoriais E Seccionais Do Poder Executivo. Controladoria-Geral do Estado, 2020.
- ✓ Cartilha das fichas de competências técnicas dos servidores que exercem a função de controle interno. Controladoria-Geral do Estado. Belo Horizonte, 2017.
- ✓ Cartilha das competências gerenciais e essenciais para servidores públicos do Estado de Minas Gerais e Avaliação de Desempenho. Controladoria-Geral do Estado, 2018.
- ✓ Resolução CGE nº 30/2017, de 28/10/2017, instituindo Grupo de Trabalho com o objetivo de realizar a auto avaliação com base no modelo IA-CM.
- ✓ NOTA TÉCNICA CGU Nº 843/2019/CGMEQ/SFC
- ✓ Código de Ética e Normas Internacionais para a Prática Profissional da Auditoria Interna - Orientações de implantação – 2019. The Institute of Internal Auditors - IIA.
- ✓ GUIA DE CARREIRA 2018 -A Ponte Entre um Bom Emprego e uma Ótima Carreira - The Institute of Internal Auditors - IIA.
- ✓ Norma 1230 – Desenvolvimento Profissional Contínuo. International Professional Practices Framework – IPPF.
- ✓ Mapeando Sua Carreira - Competências Necessárias para a Excelência em Auditoria Interna - James Rose. Common Body of Knowledge (CBOK) e IIA Research Foundation.
- ✓ As 7 Principais Habilidades que CAEs Desejam - Desenvolvendo a Combinação Certa de Talentos em Sua Organização. Autor: James Rose. The Global Internal Audit – IIA e Common Body of Knowledge - CBOK.



- ✓ Planos de Carreira para CAEs - Características e Competências dos Líderes de Auditoria Interna da Atualidade. Autor: Venkataraman Iyer. The Global Internal Audit – IIA e Common Body of Knowledge – CBOK.

- ✓ Aprendizado Contínuo para Auditores Internos - Níveis de Certificação e Treinamento ao Redor do Mundo. Autor: Eleftherios Tsintzas. The Global Internal Audit – IIA e Common Body of Knowledge - CBOK.

- ✓ Ótimas Formas de Motivar Sua Equipe - Modelando uma Equipe de Auditoria que Agregue Valor e Inspire a Melhoria do Negócio. Autor: Bruce Turner. The Global Internal Audit – IIA e Common Body of Knowledge - CBOK.



Apêndice II – Formulário encaminhado aos profissionais de auditoria

Gerenciamento de Pessoas - IA-CM Nível

2

Instruções de preenchimento:

Todo servidor que exerce atividades de Auditoria deve preencher o formulário.

* Estão excluídos aqueles que exercem exclusivamente atividades das áreas de Corregedoria e Transparência.

Tempo aproximado de preenchimento: 8 minutos

***Obrigatório**

1. Endereço de e-mail *

2. Nome completo *

3. MASP (somente números) *

4. Data de nascimento *

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

5. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

Prefiro não responder



6. Órgão ou Entidade no qual exerce atividades de Auditoria *

7. Em qual estrutura você está inserido? *

Marcar apenas uma oval.

AUGE

Controladoria Setorial

Controladoria Seccional

Empresas Estatais e Subsidiárias

Outro: _____

8. Formação Acadêmica *

Marcar apenas uma oval.

Ensino Médio

Ensino Superior

Pós-Graduação

Mestrado

Doutorado

Outro: _____

9. Citar Pós-Graduação (citar todas)

10. Citar Mestrado



11. Citar Doutorado

12. Qual a (s) área (s) relacionada (s) à sua Formação Acadêmica *

Marcar apenas uma oval.

- Administração
- Artes ou Humanas (Letras, História, Pedagogia, Psicologia)
- Contabilidade
- Direito
- Economia/Finanças
- Engenharia
- Matemática/Estatística
- Outro campo científico (Física, Química, Biologia)
- Tecnologia da Informação
- Outro: _____

13. Tipo de vínculo com o Estado *

Marcar apenas uma oval.

- Servidor Efetivo
- Servidor Cedido
- Recrutamento Amplo
- Estagiário
- Outro: _____



14. Cargo que ocupa *

Marcar apenas uma oval.

- Membro de Equipe
- Coordenador de Núcleo de Auditoria - NATI
- Diretor
- Superintendente
- Controlador Setorial/Seccional
- Chefe de Unidade de Auditoria Interna de Estatal
- Outro: _____

15. Há quanto tempo exerce atividades de Auditoria? *

Marcar apenas uma oval.

- Entre 1 e 5 anos
- Entre 6 e 10 anos
- Entre 11 e 20 anos
- Mais de 20 anos

16. Quantas horas de treinamento relativo à Auditoria você recebeu no ano passado? *

Marcar apenas uma oval.

- Nenhuma
- Entre 1 e 39 horas
- Entre 40 e 60 horas
- Entre 61 e 80 horas
- Mais de 80 horas

17. Possui alguma certificação nacional ou internacional em Auditoria? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não



18. Especificar qual (is) certificação (ões) possui. Ex.: ISO, CIA e outras.

19. Nos próximos cinco anos, quais são seus planos de carreira relacionados à área de Auditoria? *

Marcar apenas uma oval.

- Permanecer na área
- Deixar a área
- Aposentar
- Não sei
- Outro: _____

COMPETÊNCIAS

Auto avaliação baseada em CHA (conhecimentos, habilidades e atitudes) e Competências.

CHA - Conhecimentos, Habilidades e Atitudes

O servidor deve se auto avaliar de acordo com os seguintes critérios:

- 1 - INICIANTE - Apresenta indícios de contribuição efetiva, necessitando de aprimoramentos em sua atuação.
- 2 - TREINADO - Apresenta uma contribuição efetiva em estágio de desenvolvimento.
- 3 - COMPETENTE - Apresenta uma contribuição efetiva no estágio intermediário de desenvolvimento.
- 4 - AVANÇADO - Apresenta uma contribuição efetiva no estágio avançado de desenvolvimento.
- 5 - ESPECIALISTA - Apresenta uma contribuição efetiva desenvolvida.



20. CHA *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
	INICIANTE	TREINADO	COMPETENTE	AVANÇADO	ESPECIALIS
Adaptabilidade/Flexibilidade	<input type="radio"/>				
Comunicação Verbal	<input type="radio"/>				
Comunicação Escrita	<input type="radio"/>				
Raciocínio Analítico/Crítico	<input type="radio"/>				
Relacionamento Interpessoal	<input type="radio"/>				
Trabalho em Equipe/Colaboração	<input type="radio"/>				
Interpretação e Análise de Dados	<input type="radio"/>				
Melhoria e Inovação	<input type="radio"/>				
Persuasão	<input type="radio"/>				
Confidencialidade	<input type="radio"/>				
Ética e Integridade	<input type="radio"/>				
Independência	<input type="radio"/>				
Proatividade	<input type="radio"/>				
Organização e Disciplina	<input type="radio"/>				
Zelo Profissional	<input type="radio"/>				
Liderança	<input type="radio"/>				

COMPETÊNCIAS

O servidor deve se auto avaliar de acordo com os seguintes critérios:

- 1 - INICIANTE - Apresenta indícios de contribuição efetiva, necessitando de aprimoramentos em sua atuação.
- 2 - TREINADO - Apresenta uma contribuição efetiva em estágio de desenvolvimento.
- 3 - COMPETENTE - Apresenta uma contribuição efetiva no estágio intermediário de desenvolvimento.
- 4 - AVANÇADO - Apresenta uma contribuição efetiva no estágio avançado de desenvolvimento.
- 5 - ESPECIALISTA - Apresenta uma contribuição efetiva desenvolvida.



21. Competências *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1 INICIANTE	2 TREINADO	3 COMPETENTE	4 AVANÇADO	5 ESPECIALISTA
Aplicação de Gerenciamento de Riscos	<input type="radio"/>				
Aplicação de Técnicas de Auditoria	<input type="radio"/>				
Detecção de Fraudes	<input type="radio"/>				
Elaboração de Documentos de Auditoria	<input type="radio"/>				
Entendimento dos Objetivos, Riscos e Estratégias da Organização (Juízo Comercial)	<input type="radio"/>				
Gerenciamento de Auditoria	<input type="radio"/>				
Mineração e Análise de Dados	<input type="radio"/>				
Noções de Contabilidade	<input type="radio"/>				
Noções de Orçamento e Finanças	<input type="radio"/>				
Noções Jurídicas (em geral)	<input type="radio"/>				
Normativos de Auditoria	<input type="radio"/>				
Sistemas de Informação	<input type="radio"/>				



(em geral)

TREINAMENTOS

Indicar o nível de treinamento necessário, com base nas competências avaliadas.

22. Treinamentos *

Marcar apenas uma oval por linha.

	NÃO É NECESSÁRIO	BÁSICO	INTERMEDIÁRIO	AVANÇADO
Aplicação de Gerenciamento de Riscos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aplicação de Técnicas de Auditoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Detecção de Fraudes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaboração de Documentos de Auditoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entendimento dos Objetivos, Riscos e Estratégias da Organização (Juízo Comercial)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerenciamento de Auditoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mineração e Análise de Dados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Noções de Contabilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Noções de Orçamento e Finanças	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Noções Jurídicas (em geral)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normativos de Auditoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sistemas de Informação (em geral)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Caso seja necessário, especificar nos campos de 1 a 12, o tipo de treinamento e o possível fornecedor (caso tenha preferência por uma instituição ou empresa).

Ex.: Curso de Auditoria Financeira promovido pela EVG.

Curso sobre fraudes em licitação promovido pela Empresa X.

23. 1- Aplicação de Gerenciamento de Riscos

24. 2- Aplicação de técnicas de Auditoria

25. 3- Detecção de fraudes

26. 4- Elaboração de documentos de Auditoria

27. 5- Entendimento dos objetivos, riscos e estratégias da organização (Juízo Comercial)

28. 6- Gerenciamento de Auditoria

29. 7 - Mineração e análise de dados

30. 8- Noções de Contabilidade



Anexo I – Respostas a pergunta sobre o tipo de treinamento e o possível fornecedor

Quadro 2 – Treinamentos e Fornecedores Sugeridos

1- Aplicação de Gerenciamento de Riscos	
Principais CURSOS apontados:	
Curso sobre ISO Curso sobre Auditoria Financeira	
Principais FORNECEDORES apontados:	
QSP - Centro da Qualidade, Segurança e Produtividade IIA BRASIL ABNT CGU TCU FJP E FAPEMIG ESAF CGE DELOITTE PWC	
CURSO	FORNECEDOR
Normas de Auditoria II Riscos	FIPECAFI (R\$ 136,00 – 12 hs)
Gestão de Riscos Corporativos	IBGC (R\$ 3.660,00 – 20 hs)
Gerenciamento de Riscos	FGV (R\$ 966,00 – 30 hs)
Curso Risk University	KPMG (R\$ 9.000,00 – 77 hs)
Curso de Gestão de Riscos	Brasilião Interisk (R\$ 100,00 – 24 hs)
Curso de Gerenciamento de Riscos	Instituto dos Auditores Internos do Brasil - IIA
Curso sobre COSO	Instituto dos Auditores Internos do Brasil - IIA
Curso sobre AAC	Instituto dos Auditores Internos do Brasil - IIA
Gestão de riscos em processos de trabalho segundo o COSO	EVG/ENAP – Gratuito – Ministério da Economia -20 hs
2- Aplicação de técnicas de Auditoria	
Principais CURSOS apontados:	
Pós Graduação em Auditoria de Engenharia Normas de Auditoria III - Execução dos Trabalhos de Auditoria Curso sobre amostragem em auditoria, licitações e contratos, faturamento.	
Principais FORNECEDORES apontados:	
TCU IIA BRASIL ESAF EVG FJP	
CURSO	FORNECEDOR
Curso de técnicas de auditoria interna governamental	EVG/ENAP - CGU (Gratuito – 40 hs)
CIA	IIA ou TCU
Manual de auditoria	TCU
AUD I e AUD II - EOP	IIA Brasil
3- Detecção de fraudes	
Principais CURSOS apontados:	
Principais tipos de fraudes e suas características *Curso sobre fraudes em licitação	
Principais FORNECEDORES apontados:	
TCU PF FJP EVG ESAF	



PWC DELOITTE	
CURSO	FORNECEDOR
Curso para detecção de fraudes	CGE ou CGU
Curso "Fraud"	IIA Brasil
Certificação do ACFE (Association of Certified Fraud Examiners)	ACFE
Auditoria de Fraudes	TCU
*Prevenção e Detecção de cartéis em licitação	ENAP/EVG – Gratuito – CADE – 30 hs
4- Elaboração de documentos de Auditoria	
Principais CURSOS apontados:	
*Elaboração de relatórios	
Principais FORNECEDORES apontados:	
TCU UFMG IIA BRASIL EVG/ENAP FJP	
CURSO	FORNECEDOR
Report	IIA Brasil
Curso de Elaboração de Relatório de Auditoria e Matriz de Achados	CGE
Curso de Elaboração de documentos de Auditoria	CGE ou CGU
Aud2	IIA Brasil
*Elaboração de relatórios de auditoria.	EVG/ENAP – CGU – Gratuito 40 hs)
5- Entendimento dos objetivos, riscos e estratégias da organização (Juízo Comercial)	
Principais CURSOS apontados:	
Curso sobre riscos e estratégia da organização Curso sobre Administração Financeira	
Principais FORNECEDORES apontados:	
FJP IIA ENAP CGE	
CURSO	FORNECEDOR
Introdução à controladoria	FGV- - Gratuito
Curso Risk University	KPMG (R\$ 9.000,00 – 77 hs)
6- Gerenciamento de Auditoria	
Principais CURSOS apontados:	
Curso sobre liderança(*), administração do tempo (**)	
Principais FORNECEDORES apontados:	
FJP EVG/ENAP CGU CGE	
CURSO	FORNECEDOR
Curso de Auditoria	UFMG
Report	IIA Brasil
Certificação para auditores internos	IIA Brasil
*Gestão Pessoal – Base da liderança	EVG/ENAP – RFB – Gratuito 50 hs
**Ágil no contexto do serviço público	EVG/ENAP – MINISTERIO DA ECONOMIA – Gratuito 15 hs
7- Mineração e análise de dados	
Principais CURSOS apontados:	
Curso de SAP e manipulação de dados e base de dados e gerenciamento de banco de dados nível avançado. Curso de análise de dados Curso sobre estatística, data analytics	
Principais FORNECEDORES apontados:	
PUC IIA BRASIL FJP EVG CGE	



TCU	
CURSO	FORNECEDOR
https://itsolutionss.com.br/index.php	IT SOLUTIONSS
Pós em Data Analytics https://www.igti.com.br/cursos/mba-em-data-analytics/	IGTI (R\$ 10.164,74 – 8 meses)
<u>Formação Cientista de Dados</u>	Data Science Academy (R\$ 2.860,00)
B.O.	PRODEMGE
8 - Noções de Contabilidade	
Principais CURSOS apontados:	
Curso sobre Contabilidade Pública	
Principais FORNECEDORES apontados:	
Professor Giovane Paccelli, da CGU IMETT FJP FIECAFI FGV EVG CGE CFC FUCAPE IIA BRASIL CRC MG DOM CABRAL FGC	
CURSO	FORNECEDOR
Especialização	UFMG
Curso Contabilidade	SENAC
Curso " <u>Extensão em IFRS</u> "	FIECAFI (R\$ 2.200,00 – 89 hs)
Contabilidade Pública	FJP
<u>Contabilidade Para Não Contadores</u>	Cenofisco (R\$ 995,00 – 8 hs)
9- Noções de Orçamento e Finanças	
Principais CURSOS apontados:	
MBA - Gestão Estratégica de Finanças Corporativas (*). Curso sobre Administração Financeira, orçamento estadual. (**) Curso de Orçamento e instrumentos de planejamento	
Principais FORNECEDORES apontados:	
Superintendentes de Orçamento e Finanças e unidades administrativas equivalentes do poder executivo de MG. LFG FIECAFI FGV ESAF ALMG CGE	
CURSO	FORNECEDOR
<u>Gestão Financeira e Orçamentária no Setor Público</u>	Fundação João Pinheiro (32 hs)
Curso " <u>Instrumentos Financeiros</u> "	FIECAFI (R\$ 789,00 – 32 hs)
* <u>Básico em orçamento público</u>	EVG/ENAP - Ministério da Economia – 30 hs
** <u>Introdução ao Orçamento Público</u>	EVG/ENAP — STN – Gratuito – 40 hs
<u>Administração Financeira</u>	Cenofisco
<u>GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA</u>	EVG/ENAP (Gratuito – TCU – 20 hs)
10- Noções Jurídicas (em geral)	
Principais CURSOS apontados:	
Temas como convênios e instrumentos de repasses; licitações e contratos; indenizações Curso sobre direito administrativo, penal, civil, trabalhista Cursos voltados para parte judicial na aplicação de auditoria forense	
Principais FORNECEDORES apontados:	
CGE EVG LFG JML	
CURSO	FORNECEDOR



Noções Jurídicas	Cetec-OAB (18 hs)
11- Normativos de Auditoria	
Principais CURSOS apontados:	
Principais FORNECEDORES apontados:	
TCU LFG FJP EVG/ENAP CGE CGU	
CURSO	FORNECEDOR
Normas de auditoria interna e externa, IPPF	IIA BRASIL
IACM	IIA BRASIL
Cursos "Normas de Auditoria"	FIPECAFI (R\$ 136,00 – 12 hs)
Curso de normativos de auditoria	CGE
12- Sistemas de Informação (em geral)	
Principais CURSOS apontados:	
SIAFI básico BO SIAD SISAP	
Principais FORNECEDORES apontados:	
PRODEMGE HUMAITA IIA BRASIL EVG FJP CGE	
CURSO	FORNECEDOR
Power BI Completo	Udemy (R\$ 32,90 – 9,5 hs)
https://itsolutionss.com.br/index.php	
https://www.igti.com.br/cursos/mba-em-data-analytics/	