

**RESOLUÇÃO DA AUDITORIA Nº AUD 04/2023**

Aprova o Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Auditoria Interna da Universidade de Brasília (PDPAUD/UnB 2023-2026)

AUDITORA-CHEFE DA AUDITORIA INTERNA DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, no uso de suas atribuições, em conformidade com a Resolução do Conselho de Administração nº 6/2021 e com a Resolução da Auditoria Interna nº 4/2021.

CONSIDERANDO ainda o Relatório da Comissão para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Auditoria Interna da Universidade de Brasília (PDPAUD/UnB 2023-2026) (10715771),

**RESOLVE:**

Art. 1º Aprovar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Auditoria Interna da Universidade de Brasília- PDPAUD/UnB 2023-2026 (10729647).

Art. 2º O PDPAUD/UnB 2023-2026 tem o objetivo de propor adequações das competências dos servidores às necessidades de trabalho por meio do desenvolvimento de competências fundamentais à formação dos servidores e às necessidades de aperfeiçoamento da unidade. O PDP-AUD leva em consideração o Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade de Brasília e outros que sejam necessárias ao desenvolvimento profissional e pessoal.

Art. 3º Esta Resolução entrará em vigor no dia de sua publicação.

Atenciosamente,

Nara Cristina Ferreira Mendes  
Auditora-Chefe da Auditoria  
Matrícula UnB 1051954  
Matrícula SIAPE 1877089

Brasília, 22 de dezembro de 2023.



Documento assinado eletronicamente por **Nara Cristina Ferreira Mendes, Auditor(a) Chefe da Auditoria Interna**, em 22/12/2023, às 11:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.unb.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.unb.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **10715784** e o código CRC **C9BA31D8**.

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE  
PESSOAS DA AUDITORIA INTERNA  
DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
PDP-AUD  
(2023-2026)**

A Auditoria Interna da UnB agradece a colaboração do prof. Abimael de Jesus Barros Costa, que na condição de Auditor-Chefe da AUD/UnB no período de 2019 a 2022, implementou medidas inovadoras, a exemplo do Plano Anual de Desenvolvimento de Pessoas da Auditoria Interna da UnB (2020-2022), que norteou a elaboração deste Plano de Desenvolvimento de Pessoas para o período de 2023 a 2026.



# Universidade de Brasília

Reitora	Márcia Abrahão Moura
Vice-Reitor	Enrique Huelva Unternbäumen
Decano de Administração	Abimael de Jesus Barros Costa
Decano de Assuntos Comunitários	Ileno Izídio da Costa
Decano de Ensino de Graduação	Diêgo Madureira de Oliveira
Decana de Extensão	Olgamir Amancia Ferreira
Decana de Gestão de Pessoas	Maria do Socorro Mendes Gomes
Decana de Pesquisa e Inovação	Maria Emília Machado Telles Walter
Decana de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional	Denise Imbroisi
Decano de Pós-Graduação	Lúcio Remuzat Rennó Junior
Auditora-Chefe	Nara Cristina Ferreira Mendes
Auditora-Chefe Adjunta	Betânia Moraes Goudinho
Responsáveis pela Organização	Antonio Martins da Silva Neto Betânia Moraes Goudinho Nara Cristina Ferreira Mendes
Diagramação	Antonio Martins da Silva Neto

## SUMÁRIO

<b>I. INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>II. Estrutura Organizacional da Auditoria Interna</b>	<b>7</b>
<b>III. Levantamento de Necessidades</b>	<b>8</b>
<b>IV. Demandas de Treinamento</b>	<b>13</b>
<b>V. Resultados Esperados para as Necessidades de Desenvolvimento</b>	<b>15</b>
<b>VI. Considerações Finais</b>	<b>16</b>
<b>VII. Referências</b>	<b>17</b>

# I

## INTRODUÇÃO

A Auditoria Interna da UnB foi criada em 14 de abril de 1986, por meio da Resolução do Conselho Diretor nº 021, e está diretamente vinculada ao Gabinete da Reitoria. O Regimento Interno da Auditoria Interna (AUD) da UnB foi aprovado pelo Conselho de Administração (CAD), por intermédio, da Resolução CAD n.º 21/2019. Conforme consta na referida Resolução, a AUD é responsável pelo assessoramento dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos, com propósito de aumentar e proteger o valor organizacional da UnB. Assim sendo, contribui para o alcance dos objetivos estratégicos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UnB (2023-2028) e do Plano de Desenvolvimento da Auditoria Interna (2023-2028).

Este documento apresenta proposta de Plano de Desenvolvimento de Pessoas para a Auditoria Interna (PDP-AUD), para os anos de 2023 a 2026. Tem por objetivo propor adequações das competências dos servidores às necessidades de trabalho por meio do desenvolvimento de competências fundamentais à formação dos servidores e às necessidades de aperfeiçoamento da unidade. O PDP-AUD leva em consideração o Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade de Brasília e outros que sejam necessárias ao desenvolvimento profissional e pessoal.

A partir das perspectivas de atuação e das diretrizes institucionais da Universidade de Brasília, pretende-se elaborar mapa estratégico (constante no PDI 2023-2026), que apresente, sob três perspectivas, as diretrizes institucionais das áreas estratégicas da Universidade: desenvolvimento institucional, foco na atuação e sociedade.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP (2023) da Universidade de Brasília (UnB) prevê capacitação e formação continuada para os servidores, possibilidade de capacitações internas e externas, por meio das escolas de governo e outras instituições públicas ou privadas (no Distrito Federal ou outras localidades), analisadas quanto à pertinência e viabilidade financeira.

Para fins deste planejamento e, de acordo com a Portaria nº 39/2011 do Ministério da Educação (MEC), também são consideradas ações de capacitação externas as disciplinas em nível de Mestrado e Doutorado, relacionadas com as atividades desenvolvidas no âmbito da Auditoria Interna da UnB.

A capacitação dos integrantes da Auditoria Interna está prevista anualmente no Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna (PAINT), onde há previsão de realização de, no mínimo, 60 horas anuais de capacitação, por servidor integrante da AUD.

Destaca-se que as ações de capacitações, constantes deste documento, também estão alinhadas com as diretrizes do Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ).

A AUD poderá realizar seleção para oferta de cursos de capacitação, a depender da demanda, por meio de edital. O edital deverá observar critérios transparentes e objetivos, de forma a permitir que todos os servidores da unidade da Auditoria Interna tenham oportunidades de participar de eventos de capacitação, internos e externos, diretamente relacionados com a sua área de trabalho.

Por fim, pretende-se estimular os servidores da Auditoria Interna a buscarem por desenvolvimento de competências em áreas compatíveis com o trabalho que realizam na Auditoria Interna da Universidade de Brasília.

Conforme Resolução CAD nº 0021/2019, a Auditoria Interna da Universidade de Brasília possui como estrutura organizacional o Auditor-Chefe, o Auditor-Adjunto e a Secretaria Administrativa, sendo composta atualmente pelos seguintes servidores:

- Auditora-Chefe: Auditora – Nara Cristina Ferreira Mendes
- Auditora-Chefe Adjunta: Contadora – Betânia Moraes Goudinho;
- Equipe técnica de Auditoria:
  - Auditora – Andreia Costa Lima;
  - Auditora – Cibele Maria Pinto Pereira Menezes de Oliveira;
  - Auditor – Fernando Tarlei de Freitas;
  - Auditora – Helen Carolina Cordeiro;
  - Auditor – José Antonio da Silva;
  - Auditora – Luciana Maria de Oliveira Cortinhas.
- Secretaria Administrativa:
  - Assistente em Administração – Antonio Martins da Silva Neto;
  - Assistente em Administração – Francine Maulepes Santos Barbosa;
  - Estagiária – Amanda Beatriz Santos Rocha;
  - Terceirizada – Beatriz Luzia Morais da Silva.

Assim, o presente Plano pretende adequar a formação de toda a força de trabalho da AUD às necessidades de aperfeiçoamento da unidade, já considerando sua estrutura organizacional. Assim, este plano contempla os servidores da AUD, estagiários e terceirizados, observados os normativos legais que gerem a Administração Pública.



Para o desenvolvimento de um Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Auditoria Interna foi necessário um planejamento prévio sobre as capacitações realizadas, exclusivamente para a área da Auditoria Interna, considerando não somente as capacitações ofertadas pelos dos órgãos de controle (Tribunal de Contas da União e Controladoria-Geral da União), mas também observando a demanda percebida internamente na própria unidade de terceira linha do controle interno, que busca melhoria das atividades desenvolvidas.

Desse modo, através do levantamento das necessidades de capacitação, foi solicitado aos servidores da Auditoria Interna que indicassem treinamentos, para a elaboração deste PDP-AUD 2023-2026.

Destaca-se que os Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT), elaborado anualmente, deverão observar este PDP-AUD 2023-2026, de modo a prever ações específicas que viabilizem a execução deste PDP-AUD, de modo a detalhar o planejamento das capacitações da AUD para o referido ano, prever estratégias didáticas a serem tomadas: com possibilidades de aprendizagem oferecidas pela iniciativa pública ou privada; por meio de informes, cursos, seminários, congressos, fóruns de discussão, benchmarking, visitas técnicas e treinamento em campo; por diferentes modalidades como presencial na mesma localidade ou não, EAD, e-mail; e com periodicidade curta ou longa; bem como estimando ainda o quantitativo de servidores beneficiados e apresentando possível custo unitário e total para a unidade.

Sendo assim, este Plano tem como previsão a elaboração de treinamento para todos os servidores da Auditoria Interna e, para atingir esse objetivo, possui um ciclo que envolve basicamente o levantamento de necessidades de treinamento, diagnóstico de problemas, elaboração do programa de treinamento, execução dos treinamentos e análise dos resultados.

O mapeamento de competências busca identificar e classificar as competências organizacionais e individuais necessárias à consecução dos objetivos da Auditoria Interna; levantar as atribuições/competências existentes na Auditoria Interna e dos servidores por elas responsáveis; e identificar eventuais lacunas de conhecimento.

As Competências organizacionais serão oportunizadas aos servidores da AUD as ações de capacitação com maior aderência às diretrizes institucionais constantes

do mapa estratégico da UnB apresentado no PDI, de maneira a contribuir para o alcance dos objetivos da Universidade de Brasília. Nesse sentido, serão priorizadas as ações de capacitação relativas à área de Auditoria, em especial: planejamento de auditoria; técnicas de redação em documentos de auditoria; avaliação de riscos; matriz de risco e de responsabilidade; avaliação de controles internos; avaliação de governança, e conhecimento de integridade. Ademais, este Plano também prevê capacitação para atividades de secretaria administrativa.

Dentre as competências organizacionais considerou-se aquelas em que já houve comprometimento para cumprimento no PDI UnB (2023-2026), e no Plano de Desenvolvimento da Auditoria Interna (PDAUD 2023-2028) conforme demonstrado abaixo:

Objetivo	Resultados estratégicos
1. Acompanhar, anualmente, a implementação das ações do PAINT e avaliar a eficácia do planejamento das ações de controle da Auditoria Interna, com vistas ao aperfeiçoamento da gestão e da governança institucional	Melhoria da gestão e da governança institucional
2. Redefinir os processos de trabalho, com ênfase no aprimoramento dos serviços de avaliação e de consultoria	Prestação de serviços de avaliação e de consultoria de qualidade
3. Adequar as competências dos servidores às necessidades de trabalho (Estratégia: Desenvolvimento das competências)	Servidores capacitados frente às necessidades dos trabalhos que executam, valorizando as aptidões individuais
4. Monitorar as demandas dos órgãos de controle (TCU, CGU e AUD)	Atendimento das demandas dos órgãos de controle com eficiência, eficácia e efetividade
5. Implementar o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ)	Avanço no nível de maturidade da auditoria interna, de acordo com a classificação do modelo IA-CM
6. Implementar o Programa de Gestão e Desempenho (PGD)	Aumento da produtividade da unidade, com entregas de qualidade, mediante estabelecimento de metas e prazos pactuados

**Fonte:** Plano de Desenvolvimento da Auditoria Interna (PDPAUD 2023-2028).

Diante disso, esta AUD identificou as necessidades de capacitação para o alcance das seguintes competências organizacionais: competência em controles, risco e governança; competência para mapeamento dos processos de trabalho internos de auditoria; competência para gerenciamento da equipe em suas necessidades de capacitação; monitoramento das demandas dos órgãos de controle; competência para a implementação do Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ) e de implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD).

Percebe-se que as ações de capacitação planejadas para a AUD estarão alinhadas, com o Plano de Desenvolvimento da AUD (2023-2028), conforme aprovado pela Resolução nº 03/2023/AUD, de modo a possibilitar ao servidor desenvolver competências e adquirir conhecimentos específicos necessários para executar a função com eficácia e qualidade requeridas nos trabalhos de auditoria.

Assim sendo, e considerando os 6 (seis) objetivos definidos e demonstrados no Quadro 2, a estimativa de horas destinadas à capacitação dos servidores da AUD foi definida em 540hs, para o quantitativo de 09 servidores, em efetivo exercício, incluindo a chefia da unidade, realizando uma média de 6 capacitações de 10 horas. Do total de horas capacitação, 300 horas de capacitação referem-se aos auditores responsáveis pelos trabalhos de auditoria e trabalhos de consultoria.

O cumprimento da previsão anual de realização de 60 horas de capacitação, por servidor integrante da AUD, poderá ser realizado por meio de formas de aprendizagens diferentes, respeitando a necessidade, o interesse e a disponibilidade de cada servidor.

Verificada a tendência pela realização de cursos EAD, em razão da restrição orçamentária, atribuir-se-á maior ênfase em formas de aprendizagem à distância. Por isso, o conhecimento poderá ser adquirido por meio de cursos e seminários (de preferência online), EAD, leitura de manuais, documentos técnicos e normativos legais, mediante incorporação de boas práticas obtidas em benchmarking, entre outras formas de captação e socialização do conhecimento.

Diante da identificação e classificação das competências organizacionais, buscou-se mapear as competências individuais necessárias à consecução dos objetivos da Auditoria Interna; inventariar as atribuições/competências de cada servidor; e identificar eventuais lacunas de conhecimento, de modo a resultar no Quadro 2 abaixo, contendo a definição das competências individuais de cada servidor, bem como com sua respectiva prioridade de capacitação.

**Quadro 2** – Definição das competências individuais de cada servidor da AUD.

<b>Servidor</b>	<b>Formação</b>	<b>Atribuições e Competências na AUD</b>	<b>Prioridades de Capacitação (anexo)</b>
Nara Cristina Ferreira Mendes	Doutora em Contabilidade Mestre em Economia Graduada em Contabilidade	Auditora-Chefe e Avaliação de Controles e Riscos	Tecnologia da Informação (Mineração de dados) Administração Pública (Universidades) Auditoria (Nível de Certificação) Contabilidade Pública Direito Administrativo (Correição)
Betânia Moraes Goudinho	Especialista em Gestão Pública Graduada em Ciências Contábeis	Auditora-Chefe Adjunta e Consultoria e Monitoramento	Direito Administrativo (Correição) Auditoria (Nível Intermediário) Administração Pública (Universidades) Contabilidade Pública
Fernando Tarlei de Freitas	Mestre em Economia Graduado em Economia	Consultoria e Monitoramento	Direito Administrativo (Correição) Auditoria (Nível de Certificação) Administração Pública (Universidades)
Andreia Costa Lima	Graduada em Direito	Avaliação de Controle de Riscos	Direito Administrativo (Correição) Direito Administrativo (temas gerais) Auditoria (Nível Avançado) Auditoria (Nível Intermediário)
Luciana Maria de Oliveira Cortinhas	Mestre em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação Especialista em Direito Público Graduada em Direito	Avaliação de Controles e Riscos	Direito Administrativo (Correição) Direito Administrativo (temas gerais) Auditoria (Nível Avançado) Auditoria (Nível Intermediário)
Helen Carolina Cordeiro	Mestre em Economia Graduada em Economia	Consultoria e Monitoramento	Direito Administrativo (Correição) Administração Pública (Universidades) Auditoria (Nível Intermediário)
José Antônio Barbosa da Silva	Mestre em Economia Graduado em Ciências Contábeis	Execução das Auditorias	Contabilidade Pública Administração Pública (Áreas Específicas) Direito Administrativo (temas gerais) Auditoria (Nível Avançado) Tecnologia da Informação (Mineração de dados) Contabilidade Pública

Cibele Maria P. P. M. de Oliveira	Mestre em Economia Graduada em Ciências Contábeis	Execução das auditorias	Tecnologia da Informação (Sistemas Específicos) Tecnologia da Informação (Mineração de dados) Auditoria (Nível Intermediário) Auditoria (Nível Avançado) Direito Administrativo (temas gerais) Contabilidade Pública
Francine Maulepes Santos Barbosa	Mestre em Economia Graduado em Economia	Atividades de secretaria administrativa e de apoio aos demais setores da AUD.	Tecnologia da Informação (Geral) Administração Pública (Habilidades) Administração Pública (Pessoal)
Antonio Martins da Silva Neto	Graduado em Artes Visuais	Atividades de secretaria administrativa e de apoio aos demais setores da AUD.	Tecnologia da Informação (Geral) Administração Pública (Habilidades) Administração Pública (Pessoal)

**Fonte:** Elaborado pela equipe da AUD.

A necessidade de atualização dos servidores da AUD deverá se dar sobre os assuntos atinentes aos objetivos dos trabalhos, com objetos cada vez mais especializados, devendo ser consensual que o servidor deva possuir conhecimentos nas áreas de atuação, bem como em habilidades pessoais, que se fazem indispensáveis ao trabalho.

As Competências individuais foram identificadas após a classificação das competências organizacionais por meio de mapeamento, com objetivo de estabelecer atribuições/competências de cada servidor e identificar eventuais lacunas de conhecimento. Desta forma, além dos cursos previstos no Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UnB, destacou-se as seguintes necessidades voltadas especificamente para as atividades técnicas da Auditoria Interna da UnB:

**Quadro 6** - Temas para treinamento e capacitação da equipe da AUD.

Temas para treinamento e capacitação	Setores AUD
Execução de Auditorias	Equipe Técnica
Serviços de Consultoria	Equipe Técnica
Monitoramento das demandas dos órgãos de controle interno	Equipe Técnica
Tomada de Contas Especiais (TCE's)	Equipe Técnica
Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ)	Equipe Técnica
Contabilização de Benefícios	Equipe Técnica
Elaboração de Documentos Estratégicos	Chefia Equipe Técnica

Liderança	Chefia
Gerenciamento de Pessoas	Chefia
Operacionalização dos Sistemas Institucionais da UnB	Chefia Equipe Técnica Secretaria Administrativa
Comunicação e Marketing	Secretaria Administrativa
Diagramação de Documentos Institucionais	Secretaria Administrativa

**Fonte:** Elaborado pela equipe da AUD.

Diante do Quadro 3, observa-se que os temas propostos são temas alinhados e estão dispostos de forma complementar ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UnB (PDP UnB 2023), que possui previsão de cursos gerais e também de interesse desta unidade. Desse modo, resta claro que o objetivo deste documento é trazer cursos específicos da unidade, para atendimento às demandas de capacitação necessária ao bom desenvolvimento das atividades intrínsecas a área de auditoria no setor público.



## **RESULTADOS ESPERADOS DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO**

A partir da aplicação deste PDP-AUD 2023-2026, espera-se que a qualificação e a capacitação continuada sejam de vital importância aos servidores, visando maior efetividade na implantação dos programas de desenvolvimento, de modo que os servidores possam atingir níveis cada vez mais elevados de desempenho e excelência em suas ações, além de permitir otimizar os recursos financeiros despendidos para esse fim.

Ademais, pretende-se preencher as lacunas e necessidades de capacitação da equipe da Auditoria Interna, de modo a fortalecer os conhecimentos da equipe e contribuir com a adequada execução das atividades necessárias a serem desempenhadas pela auditoria interna governamental, desde o seu gerenciamento até o monitoramento das recomendações emitidas, de modo que a AUD possa elaborar produtos e prestar serviços de alto valor agregado, atendendo às expectativas da Alta Administração da UnB e demais partes interessadas.



Diante da exposição das necessidades de desenvolvimento pontuadas pelos servidores da Auditoria Interna, verificou-se que se fará necessário, para os exercícios de 2023 a 2026, buscar a colaboração da Reitoria da UnB e do Decanato de Gestão de Pessoas, mediante cursos de capacitação e apoio orçamentário e financeiro, de modo a possibilitar a realização dos treinamentos nas referidas temáticas abordadas neste Plano de Desenvolvimento de Pessoas da AUD.

## **VII** **REFERÊNCIAS**

PDI UnB (2023-2028). Plano de Desenvolvimento Institucional da UnB. 2023.

PDAUD (2023-2028). Plano de Desenvolvimento da Auditoria Interna da UnB. 2023.

PDP UnB (2023). Plano de Desenvolvimento de Pessoas. 2023.



UnB

**FUTURO  
ÉAGORA**