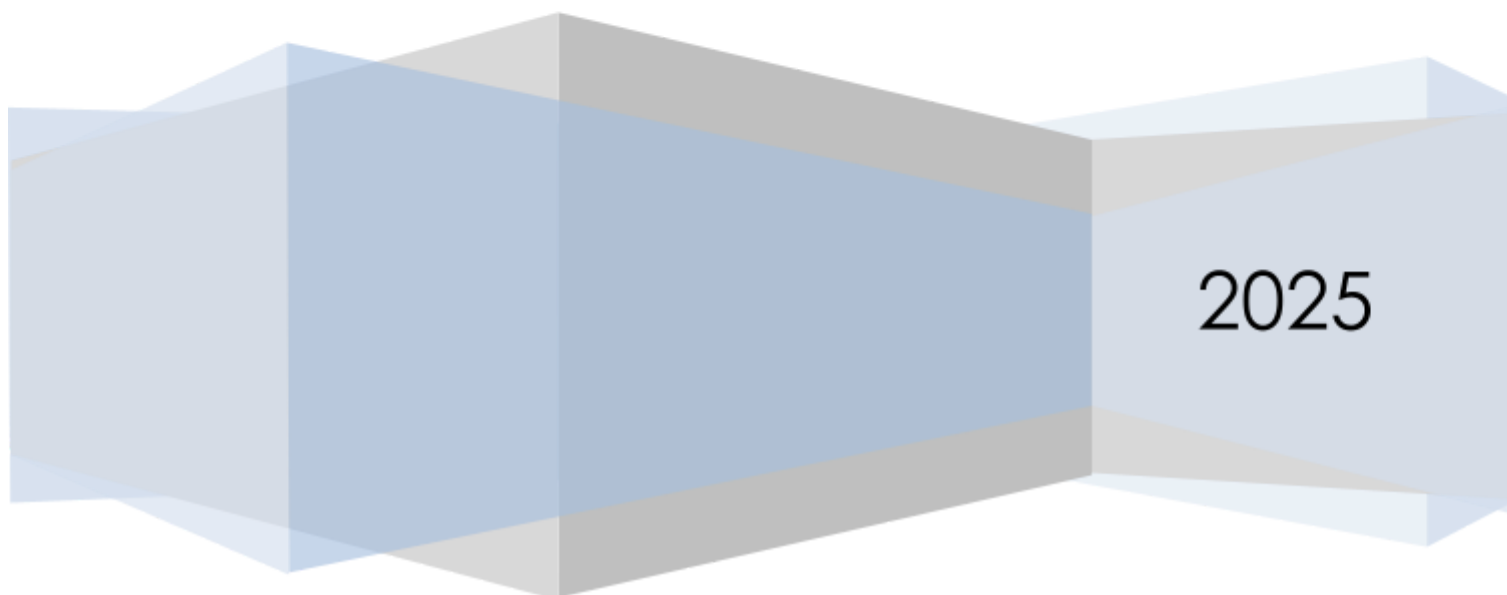


Relatório de Desempenho Setorial

Secretaria de Auditoria Interna

Período: Setembro a Dezembro/2025



1. APRESENTAÇÃO

“Diga-me como me medes que eu te direi como me comporto”
atribuída a [Elyahu Goldratt](#).¹

O monitoramento é um hábito sistemático, cuja finalidade é acompanhar o alcance das metas, identificar avanços e melhorias, embasar análises críticas e subsidiar decisões para correção de problemas. Daí a importância de avaliarmos não apenas os resultados quantitativos de desempenho dos indicadores, mas também aspectos qualitativos.

1. O indicador está fazendo sentido para a unidade?
2. Sua medição é viável e confiável?
3. O que contribuiu para o resultado obtido? Quais foram as estratégias utilizadas que facilitaram? Que fatores atrapalharam?
4. A unidade observa alguma maneira de aperfeiçoamento? Há algo que pode ser melhorado?

“Se os indicadores estratégicos servem para medir o atingimento de metas macro, na definição de indicadores táticos são apontadas métricas para determinar se as ações traçadas por cada área estão contribuindo para que objetivos maiores sejam alcançados.”

Portanto, considerando os objetivos e as metas setoriais a que se propôs realizar a unidade desdobrada, este Relatório de Desempenho Setorial (RDS) serve de ferramenta de monitoramento dos resultados obtidos no período, bem assim de subsídio para eventuais ajustes necessários ao alcance das metas pretendidas.

2. LISTA DOS OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO E INDICADORES SETORIAIS

OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES SETORIAIS
Estreitar a relação de cooperação entre as unidades clientes e auditores internos	i1. Taxa de avaliação da qualidade dos trabalhos de Auditoria Interna
Fomentar a adoção de boas práticas de gestão pelo TRE-BA	i2. Taxa de encaminhamentos homologados implementados pela gestão
Intensificar o uso de tecnologias para automação e padronização de	i3. Taxa de soluções de automação implementadas

¹ <https://www.doo.com.br/operacionais-taticos-ou-estrategicos-indicadores-sao-essenciais>. Acesso em março de 2020.

processos de trabalho	
Desenvolver as competências dos auditores internos	i4. Taxa de aprimoramento dos auditores internos

3. RESULTADOS OBTIDOS

INDICADOR	META	RESULTADO NO QUADRIMESTRE
i1. Taxa de avaliação da qualidade dos trabalhos de Auditoria Interna	<u>Meta 2025:</u> Alcançar 72,5% na avaliação da qualidade dos trabalhos de Auditoria Interna realizados	<u>2025 - 93,92%</u> Fonte: Questionário de Avaliação da Qualidade dos Trabalhos.
i2. Taxa de encaminhamentos homologados implementados pela gestão	<u>Meta 2025:</u> Alcançar 72,5% de implementação de encaminhamentos homologados até 31/12/2023	<u>2025 - 57,93 %</u> Fonte: Banco de Encaminhamentos SAU.
i3. Taxa de soluções de automação implementadas	<u>Meta 2025:</u> Alcançar 100% de implementação de soluções de automação (Previsão de realização de uma ação de automação no exercício: aperfeiçoamento do Painel de Recomendações no Portal de BI)	<u>2025 - 100%</u> Fonte: Portal de BI TRE-BA (https://sitebi.tre-ba.jus.br/index.html?BI=auditoria)
i4. Taxa de aprimoramento dos auditores internos	<u>Meta 2025:</u> Alcançar 70% de auditores que realizaram 100 horas de capacitação no exercício.	<u>2025 - 77,78%</u> Fonte: Sistema de Gestão de Recursos Humanos (SGRH) OnLine > Consultas > Eventos de Capacitação

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS²

4.1 Os indicadores estão fazendo sentido para a unidade?

Sim, os indicadores i1 e i2 apresentam-se, no momento, como as melhores métricas para mensurar o desempenho da unidade de auditoria interna, principalmente após o aprimoramento da forma de cálculo do i2, que passou a desconsiderar os encaminhamentos de auditorias antigas, já implementadas, que acabavam por distorcer o referido indicador, prejudicando a análise do desempenho atual.

O indicador i1 tem auxiliado a equipe de auditoria e o supervisor a identificar possíveis falhas no procedimento da auditoria, em face da opinião das unidades auditadas acerca do trabalho desenvolvido.

Já o i2 deixa evidente o grau de saneamento das fragilidades pelas unidades responsáveis.

Os indicadores i3 e i4 foram medidos pela primeira vez.

Durante o exercício de 2025, o indicador i3 serviu para impulsionar a reformulação do portal de BI. Todavia, percebeu-se que a falta de servidores com formação/especialização na área, inviabiliza a proposição de outras soluções automatizadas. Assim, após monitoramento desta métrica por um ano, conclui-se que **o indicador deve ser excluído**, pela sua inviabilidade.

Em relação ao i4, sua medição é necessária para avaliar o grau de atualização e capacitação dos auditores.

Resposta:

INDICADOR	É ÚTIL?	CONSIDERAÇÕES (SE NECESSÁRIAS)
i1. Taxa de avaliação da qualidade dos trabalhos de Auditoria Interna	(X) SIM () NÃO	
i2. Taxa de encaminhamentos homologados implementados pela gestão	(X) SIM () NÃO	
i3. Taxa de soluções de automação implementadas	(X) SIM () NÃO	
i4. Taxa de aprimoramento dos auditores internos	(X) SIM () NÃO	

² <https://certificacaoiso.com.br/pensar-e-definir-indicador-da-qualidade/> e <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/indicadores-desempenho.htm> Acesso em março de 2020.

4.2 Sua medição é viável e confiável?

A medição do i1 é viável, mas sempre vai passar pela subjetividade do avaliador.

Já o i2 é viável mas, por não ser um sistema automático, é passível de erro na apuração.

A medição do i3 depende da efetivação de soluções de automação, sendo que, para este exercício, ficou definido como ação a atualização e aperfeiçoamento do Painel de Recomendações no Portal de BI. Para o próximo exercício, todavia, mostra-se inviável.

Quanto ao i4, para garantir a confiabilidade dos dados, ficou determinado que serão contabilizados apenas os cursos registrados no SGRH.

Resposta:

INDICADOR	MEDIÇÃO CONFIÁVEL?	CONSIDERAÇÕES (SE NECESSÁRIAS)
i1. Taxa de avaliação da qualidade dos trabalhos de Auditoria Interna	(X) SIM () NÃO	Programa de Qualidade e Melhoria dos Trabalhos da AI apura o nível de satisfação com os trabalhos da AI através das respostas aos questionários on line aplicados aos auditores e aos auditados.
i2. Taxa de encaminhamentos homologados implementados pela gestão	(X) SIM () NÃO	A medição é viável, contudo os dados são obtidos de planilhas eletrônicas de forma manual, não protegidas e sujeitas a falhas de atualização e inserção de dados.
i3. Taxa de soluções de automação implementadas	() SIM (X) NÃO	Para 2025 a solução proposta dependeu basicamente da TI, constatando-se a inviabilidade de proposição de novas soluções para 2026.
i4. Taxa de aprimoramento dos auditores internos	(X) SIM () NÃO	Para garantir a confiabilidade dos dados, ficou determinado que serão contabilizados apenas os cursos registrados no SGRH.

4.3 O que contribuiu para os resultados obtidos? Quais foram as estratégias utilizadas que facilitaram? Que fatores atrapalharam?

Os resultados obtidos no i1 (93,92%) mostram que a meta estabelecida foi alcançada, indicando uma avaliação positiva sobre os trabalhos realizados. Pode-se atribuir o bom resultado do indicador à observância do rito procedimental da auditoria, bem assim da atuação dos auditores durante a ação.

Foram contabilizadas as avaliações referentes à:

- Auditoria em em Gestão e Destinação de Valores e Bens oriundos de prestações pecuniárias, da pena de multa, perda de bens e valores 2025;
- Auditoria em Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho 2025;
- Auditoria em Educação para a Cidadania 2025;
- Auditoria Financeira Integrada com Conformidade 2024; e
- Consultoria em Gestão de Riscos 2025.

No tocante ao i2 verifica-se que o indicador não foi alcançado, uma vez que a meta é atingir 72,5% e alcançou-se 57,93%. Não obstante a temática ter sido tratada em reuniões, tanto de abertura como de encerramento das auditorias, persiste a dificuldade de implementação, muito em razão de uma deficiência no acompanhamento após a finalização do monitoramento.

Cabe ainda pontuar que esse indicador depende primordialmente da atuação da unidade auditada, podendo a unidade de auditoria interna fomentar ações que demonstrem a importância da unidade auditada implementar as recomendações para sanear a fragilidade detectada.

Quanto ao i3, a meta foi atingida integralmente pela reformulação do portal de BI para melhoria da disponibilização das informações naquele canal. Conforme SEI nº 0018091-79.2025.6.05.8000, as alterações solicitadas pela SAU foram efetivadas pela Seção de Soluções Corporativas 2 (SEDESC2). Após análise da SESTAT, a publicação do painel foi autorizada e este já se encontra ativo no endereço <https://sitebi.tre-ba.jus.br/index.html?BI=auditoria>. A nova versão do painel de auditoria permite ao usuário a seleção das estatísticas de recomendações por ano, unidade e situação, facilitando a análise e acompanhamento dos dados.

No que se refere ao i4, o resultado parcial foi 77,78%. Ressalte-se que no cálculo de indicador foram considerados nove auditores, tendo em vista que uma servidora entrou em gozo de licença por motivos de saúde a partir de setembro de 2025 e um servidor foi lotado na SAU a partir de outubro de 2025, sem tempo hábil, portanto, para concluir o quantitativo de 100 horas de capacitação. Ademais, faz-se necessário salientar que ainda há cursos finalizados pelos auditores, porém pendentes de registro pela Secretaria de Gestão de Pessoas no SGRH Online.

Resposta:

INDICADOR	O QUE CONTRIBUIU OU DIFICULTOU?
i1. Taxa de avaliação da qualidade dos trabalhos de Auditoria Interna	Observância do rito procedimental.
i2. Taxa de encaminhamentos	Deficiência no acompanhamento pelos gestores

homologados implementados pela gestão	
i3. Taxa de soluções de automação implementadas	Não depende somente da SAU, sendo necessária também a atuação da STI.
i4. Taxa de aprimoramento dos auditores internos	Há cursos já finalizados, porém não registrados no SGRH Online.

4.4 A unidade observa alguma maneira de aperfeiçoamento? Há algo que pode ser melhorado?

No que tange ao i2, uma possibilidade de aperfeiçoamento seria a efetivação do Plano de Comunicação da SAU e a publicação de normativo disciplinando o rito do monitoramento e acompanhamento das recomendações.

Todavia, embora o plano de Comunicação da SAU tenha sido elaborado, o projeto piloto *Rede de Apoio para Avaliação Externa do IA-CM* revelou a necessidade de sua adequação aos requisitos previstos por aquela ferramenta. O IA-CM (Internal Audit Capability Model) é uma ferramenta estratégica e universal utilizada para estabelecer um conjunto de práticas reconhecidas internacionalmente para que a auditoria interna possa atender às necessidades da administração pública e alcançar um maior profissionalismo. O Plano de Comunicação, portanto, deve observar as diretrizes deste framework.

Outra sugestão de melhoria relacionada ao i2 é a elaboração de uma norma definindo um fluxo de acompanhamento das recomendações. Esta providência também teve que ser sobrestada, pois a norma a ser criada deverá estar de acordo com os parâmetros do IA-CM.

Como o projeto piloto *Rede de Apoio para Avaliação Externa do IA-CM* tem previsão de finalização em fevereiro de 2026, a implementação do Plano de Comunicação da SAU, bem como a elaboração da norma definindo o fluxo de acompanhamento das recomendações de auditoria somente poderão ser efetivadas a partir daquela data, para que não haja retrabalho. Uma sugestão de melhoria que já está sendo colocada em prática é abordar a questão da necessidade de cumprimento das recomendações em todas as oportunidades em que a SAU se reunir com as unidades, numa tentativa de sensibilização.

Quanto ao indicador i3, pensou-se, inicialmente, que a realização de capacitação dos auditores em ferramentas automatizadas ou em IA poderia viabilizar o alcance esperado do indicador. Entretanto, após monitoramento desta métrica por um ano, conclui-se que **o indicador deve ser excluído**. Embora tenham sido realizadas algumas capacitações na área, restou demonstrada a impossibilidade de criar rotinas de automação sem dispor de um servidor de TI na unidade. Além disso, a implantação de rotinas de uso da IA ainda é incipiente na área de auditoria e os estudos precisam ser mais aprofundados para garantir o sigilo das informações e confiabilidade das análises.

Em relação ao i4, sugere-se a alteração da meta, tendo em vista que 2026 será ano eleitoral, reduzindo-se, assim, o tempo disponível para capacitação dos auditores. Além disso, os auditores estarão envolvidos com a implementação do plano de ação decorrente do projeto piloto *Rede de Apoio para Avaliação Externa do IA-CM*. Entende-se que uma meta desafiadora e adequada ao exercício de 2026 seria **alcançar 70% de auditores que realizaram 70 horas de capacitação no exercício**.

Resposta:

INDICADOR	HÁ ALGO A MELHORAR? O QUÊ?
i1. Taxa de avaliação da qualidade dos trabalhos de Auditoria Interna	Efetivar o Plano de Comunicação da SAU.
i2. Taxa de encaminhamentos homologados implementados pela gestão	Efetivar o Plano de Comunicação da SAU, realizar reuniões de sensibilização com as unidades e elaborar norma definindo um fluxo de acompanhamento das recomendações, após compatibilização com o modelo IA-CM.
i3. Taxa de soluções de automação implementadas	Excluir este indicador.
i4. Taxa de aprimoramento dos auditores internos	Alteração da meta para alcançar 70% de auditores que realizaram 70 horas de capacitação no exercício .

5. CONCLUSÃO

A medição do i1 indicou a superação da meta estipulada, uma vez que atingiu o percentual de **93,43%**.

A medição do i2 ficou em **57,93%**, aquém da meta estabelecida.

A meta do indicador i3 foi alcançada pelo **aperfeiçoamento do Painel de Recomendações no Portal de BI do TRE-BA**. Todavia, pelas razões expostas no item 4.4, solicita-se a **exclusão deste indicador**.

A meta do indicador i4, por sua vez, foi alcançada, atingindo-se o patamar de **77,78% de auditores que alcançaram 100 horas de capacitação**. Todavia, conforme esclarecido no item 4.4, sugere-se a **revisão da meta** deste indicador para o exercício de 2026.