



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ
CONSELHO DIRETOR

RESOLUÇÃO N. 3, DE 02 DE JUNHO DE 2021

Homologa a Política de Desenvolvimento de Competências da Auditoria Interna da Universidade Federal do Amapá – PDC-AUDINT/UNIFAP, e revoga a Resolução n. 3/2021-CONSU.

A PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DIRETOR da Universidade Federal do Amapá, na forma do que estabelece o Art. 14, inciso VII do Estatuto UNIFAP, c/c o Art. 17, inciso XVIII do Regimento Geral da instituição; e ainda com o Art. 10, inciso IX, do Regimento do CONDIR, e

CONSIDERANDO:

1. Os autos do Processo n. 23125.015671/2020-39, de 27/08/2020, que versa sobre a Política de Desenvolvimento de Competências da AUDINT/UNIFAP.
2. A decisão do egrégio Conselho Diretor (CONDIR) da UNIFAP, em sessão ordinária realizada em 14/05/2021.

RESOLVE:

Art. 1º Homologar a Política de Desenvolvimento de Competências da Auditoria Interna da Universidade Federal do Amapá (PDC-AUDINT/UNIFAP).

Art. 2º A PDC é parte integrante e indissociável desta Resolução.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura, com efeito retroativo a 08/01/2021, revogada a Resolução n. 3, de 8 de janeiro de 2021 – CONSU/UNIFAP.

Gabinete da Presidência do Conselho Diretor da Universidade Federal do Amapá.

Macapá/AP, 02 de junho de 2021.


Profa. Dra Simone de Almeida Delphim Leal
Presidente/CONDIR, em exercício

Documento assinado digitalmente
 Simone de Almeida Delphim Leal
Data: 04/06/2021 19:07:55-0300
CPF: 042.695.497-18

APÊNDICE I DA RESOLUÇÃO N. 3, DE 02 DE JUNHO DE 2021 – CONDIR

POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DA AUDIT/UNIFAP

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituída a Política de Desenvolvimento de Competências da Unidade de Auditoria Interna da Unifap (PDC-AUDINT), alinhado com os princípios, objetivos e diretrizes estabelecidos na Política de Desenvolvimento de Pessoas-PDP da Unifap e Decreto 9.991/2019.

Parágrafo Único Esta política estabelece as orientações e diretrizes corporativas gerais para o processo de desenvolvimento de competências profissional dos servidores da AUDINT, possibilitando a definição de estratégias de aprendizagem de acordo com as necessidades e pretensões de cada profissional, e a integração de seu planejamento de carreira às estratégias da Instituição.

Art. 2º A estrutura da Política para o Processo de Desenvolvimento de Competências dos servidores da AUDINT da Unifap é instrumento complementar da PDP da Unifap e norteia as ações de capacitação previstas no PAINT, vinculando a gestão.

Art. 3º Esta política tem por finalidade desenvolver as competências dos servidores da AUDINT, para a realização de suas atividades com proficiência e em conformidade com as orientações técnicas dos órgãos de controle do poder executivo federal.

Art. 4º As Ações de Capacitação dos Servidores da AUDINT, descrita no Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna - PAINT, deverão ser realizadas sob a orientação desta política.

Art. 5º A AUDINT enviará anualmente a PROGEP o levantamento das capacitações específicas na área de auditoria a serem desenvolvidas.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS

Art. 6º A presente PDC tem dentre outros inerentes à Administração Pública Federal, os seguintes princípios:

- I.** Isonomia: princípio que assegura que todos os servidores da AUDINT serão regidos pelas mesmas regras;
- II.** Clareza: as regras que se fundam nesta PDC devem ser claras, objetivas e concisas, a fim de viabilizar sua fácil compreensão;
- III.** Direcionamento das ações de capacitação às atividades desempenhadas pela AUDINT;
- IV.** Compartilhamento de aprendizagem, para que o conhecimento adquirido não se torne restrito apenas ao nível individual;
- V.** Proficiência: as capacitações devem priorizar a atividade de auditoria interna;
- VI.** Publicidade: dar transparência às informações da PDC.

CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 7º O desenvolvimento de competências da AUDINT deve ser responsabilidade de todos os servidores da unidade, baseada em práticas, postura e responsabilidade para o seu processo de desenvolvimento profissional.

Art. 8º São diretrizes específicas desta PDC:

I. Orientar e possibilitar a realização de ações que propiciem o desenvolvimento profissional dos servidores;

II. Aprimorar a equipe, orientando seus servidores para as competências necessárias às funções;

III. Identificar os pontos de insuficiência, permitindo intervenções;

IV. Gerenciar o desempenho com base em critérios mensuráveis, que podem ser observados diretamente;

V. Propiciar aumento da produtividade e maximização dos resultados;

VI. Mobilizar a equipe para a responsabilidade pelo próprio autodesenvolvimento;

VII. Apoiar, incentivar e possibilitar o processo de educação continuada dos servidores, englobando ações de educação formal e ações de capacitação voltadas ao aperfeiçoamento da atuação profissional e desenvolvimento de competências;

VIII. Fixar as diretrizes para a elaboração das ações anuais de Capacitação descritas no Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT;

IX. Reduzir gastos desnecessários de tempo e recursos em programas de treinamento que não estão diretamente ligados às necessidades da AUDINT, e que não atendem às exigências das funções.

Art. 9º A Unifap deverá oferecer anualmente no mínimo 40 horas de capacitação específica na área diretamente vinculada às atividades de auditoria para cada auditor interno, incluindo o chefe de auditoria e coordenador de auditoria.

Art. 10 As capacitações deverão priorizar as atividades de auditoria interna, exercida por servidor do cargo de auditor interno de carreira do MEC do quadro de servidores efetivos da Unifap.

Art. 11 Na hipótese de não haver internamente capacitação específica descrita no PAINT na área de auditoria, a Unifap deverá oferecer a possibilidade para que o auditor interno faça a capacitação externamente.

Art. 12 O auditor interno de carreira do MEC do quadro de servidores efetivos da Unifap que estiver matriculado em curso de pós-graduação em área diretamente ou indiretamente vinculada as atividades de auditoria, poderá optar entre o afastamento, programa de gestão ou programa de teletrabalho equivalente, na modalidade que melhor se enquadre, conforme as orientações, critérios e procedimentos estabelecidos em lei e normativos.



CAPÍTULO IV

DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES EM RELAÇÃO AO PDC

Art. 13 As competências e responsabilidades gerais da Unidade de Auditoria Interna seguirão o que dispõem o seu Regimento Interno.

Art. 14 É de responsabilidade de todos os servidores da AUDINT a iniciativa do desenvolvimento das competências fundamentais comuns durante sua carreira, e a melhoria contínua destas e das competências específicas que lhe couber.

Seção I

Das Competências Fundamentais comuns

Art. 15 Os servidores da AUDINT devem desenvolver as seguintes competências fundamentais:

I. Comunicação escrita e verbal;

II. Automotivação;

III. Habilidades Comportamentais.

§ 1º A comunicação deve ser clara e concisa, de maneira a transmitir a(s) informação(ões) de forma sucinta e eficaz. Assim, faz-se necessário:

a) Uso de linguagem concisa, clara e apropriada;

b) Estruturar ideias claramente;

c) Utilizar a linguagem culta adequadamente.

§ 2º A Automotivação é o ato de motivar a si mesmo, provocada por estímulos internos. Permite realizar as tarefas com qualidade, inovar, relacionar-se bem com colegas e superiores, focar de forma assertiva no trabalho e entregar os resultados com eficiência e agilidade.

§ 3º As habilidades comportamentais a serem desenvolvidas prioritariamente são:

a) Comportamento Ético: o servidor da Unidade se obriga a proteger os interesses da sociedade e respeitar as normas de conduta que regem os servidores públicos, em especial o Decreto 1171/94, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, não podendo valer-se da função em benefício próprio ou de terceiros, ficando obrigado a guardar confidencialidade das informações obtidas, não devendo revelá-las a terceiros, sem autorização específica, salvo se houver obrigação legal ou profissional de assim proceder;

b) Sigilo e Confidencialidade: As informações obtidas pelos trabalhos realizados na AUDINT devem sempre se manter sigilosas por parte de sua equipe;

c) Comprometimento: Desempenhar com qualidade as atividades, projetos e/ou processos, a fim de cumprir as metas da Unidade;

d) Cautela e Zelo Profissional: Agir com prudência, habilidade e atenção de modo a reduzir ao mínimo a margem de erros e acatar as normas de ética profissional, o bom senso em seus atos e recomendações, o cumprimento das normas gerais de controle interno e o adequado emprego dos procedimentos de aplicação geral ou específica;



- e) Independência:** Manter uma atitude de independência com relação ao agente controlado/auditado, de modo a assegurar imparcialidade no seu trabalho, bem como nos demais aspectos relacionados com sua atividade profissional;
- f) Imparcialidade:** Abster-se de intervir em casos onde haja conflito de interesses que possam influenciar a imparcialidade do seu trabalho, devendo comunicar o fato aos seus superiores;
- g) Objetividade:** Procurar apoiar-se em documentos e evidências que permitam convicção da realidade e confirmação da veracidade dos fatos ou situações examinadas;
- h) Cortesia:** Ter habilidades no trato verbal e escrito, com pessoas e instituições, respeitando superiores, subordinados e pares, bem como aqueles com os quais se relaciona profissionalmente.

Seção II

Das Competências Específicas do Chefe de Auditoria e Coordenador de Auditoria

Art. 16 O chefe de auditoria e o Coordenador de Auditoria devem desenvolver prioritariamente as seguintes competências:

I. Planejamento Estratégico: Identificar referenciais e instrumentos que permitam uma visão inovadora e estratégica, oferecendo subsídio na tomada de decisões, com base em uma análise crítica da realidade da AUDINT e da Instituição;

II. Exercer a defesa do valor da atividade de auditoria interna: Promover o valor da função da auditoria interna dentro da instituição é uma das competências mais importantes. É algo contínuo e crítico para aqueles que lideram a unidade de Auditoria Interna. Para isso, o chefe de auditoria deve ter autonomia técnica e agir com independência;

III. Gestão da qualidade: A chefia da unidade de auditoria interna deve desenvolver e manter um programa de garantia da qualidade e de melhoria que inclua todos os aspectos da atividade de auditoria interna e monitore de forma contínua sua eficácia. Este programa inclui avaliações periódicas, internas e externas, da qualidade e o monitoramento contínuo. Cada parte do programa deve ser desenvolvida para auxiliar a atividade de auditoria interna, adicionar valor e melhorar as operações da organização, bem como proporcionar razoável certeza de que a atividade de auditoria interna está em conformidade com as Normas e o Código de Ética;

IV. Tomada de decisões: Dentro de muitos papéis diferentes, os responsáveis pela AUDINT deverão tomar decisões – desde priorizar sua carga horária até decisões envolvendo colaboradores, padrões de trabalho ou processos. Para isso, o servidor precisará implantar raciocínio lógico para avaliar as informações que se tem e tomar a melhor decisão na situação atual;

V. Orientação para Resultados: Desenvolver e melhorar continuamente os processos de trabalho, a fim de atingir os resultados a que se propõe;

VI. Gestão de Processos: Melhorar continuamente os processos da AUDINT, priorizando as etapas necessárias à consecução dos trabalhos;

VII. Liderança e Gestão da Equipe: Coordenar e comprometer os servidores da AUDINT, delegando responsabilidades, orientando e avaliando a necessidade de desenvolvimento, incentivando a autocrítica, atuando como referência no grupo, obtendo credibilidade e

conduzindo as pessoas, tanto na operacionalização de processos atuais como naqueles em fases de mudanças.

Seção III

Das Competências Comportamentais e Técnicas Específicas para os Auditores Internos

Art. 17 Os Auditores Internos devem desenvolver prioritariamente as seguintes competências:

I. Integridade: A integridade constitui o valor central de um Código de Ética. Os auditores da AUDINT são obrigados a cumprir normas de conduta e imparcialidade, durante o seu trabalho. Para preservar a confiança da sociedade, a conduta dos auditores deverá ser irrepreensível e, sobretudo, acima de qualquer suspeita. A integridade também exige que os auditores cumpram os princípios de objetividade e independência;

II. Objetividade: Os Auditores Internos devem ser objetivos ao tratar as questões que irão ser examinadas. Deverão utilizar as informações fornecidas pela entidade auditada e por terceiros e fazer uma avaliação de todas as circunstâncias relevantes; a sua opinião não deverá ser influenciada por interesses particulares e por opiniões alheias;

III. Competência, proficiência e atualizações técnicas: Os Auditores Internos são aqueles que ocupam o cargo de auditor interno disposto na Lei nº 11.091/2005 e suas posteriores alterações, assim possuindo conhecimentos e habilidades técnicas necessárias para a execução de suas atribuições individuais.

a) Os Auditores Internos têm a obrigação de atuar sempre de maneira profissional na realização do seu trabalho, aplicando os conhecimentos, experiência e técnicas necessárias no desempenho dos serviços. Devem também conhecer e cumprir as normas, as políticas, os procedimentos e as práticas aplicáveis de auditoria;

b) Igualmente, devem compreender, de maneira adequada, os princípios e normas constitucionais, legais e institucionais que regem o funcionamento da unidade auditada. Não devem desenvolver trabalhos para os quais não possuam a competência profissional necessária;

c) É imprescindível, também, manter atualizados seus conhecimentos técnicos, acompanhando a evolução das normas, procedimentos e técnicas aplicáveis à auditoria.

IV. Planejamento e organização: Ser capaz de efetivamente planejar e organizar sua carga de trabalho é essencial. Planejar é saber coordenar suas ações para cumprir prazos atingindo metas;

V. Pesquisa, uso de informações de terceiros e da Tecnologia de Informação: Dentre as competências significativas para aqueles que exercem a função de Auditor Interno são: Habilidade em pesquisar informações, cotejar e coligir dados, a fim de analisar evidências e embasar argumentos;

VI. Sensibilização quanto à Fraudes: Os Auditores Internos têm que possuir o conhecimento adequado para avaliar o risco de fraude e a forma como ele é gerido pela organização, mas não se espera que disponham da perícia de uma pessoa cuja responsabilidade principal seja a detecção e a investigação da fraude;

VII. Compreensão das atividades da Instituição e da Unidade de Auditoria Interna: Uma



compreensão sólida das atividades da instituição é essencial para que se identifiquem efetivamente questões de risco emergente e controles necessários, possibilitando uma abordagem eficiente nas ações de auditoria;

VIII. Negociação: Competência necessária à equipe de Auditores Internos para negociar em situações caracterizadas por objetivos diversos e/ou conflitantes, obtendo consenso ou resultados positivos e a satisfação das partes envolvidas;

IX. Conhecimentos Técnicos: Os Auditores Internos devem passar um período significativo de tempo, anualmente, cuidando de sua educação profissional continuada, para melhorar suas competências na auditoria interna.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS, GERAIS E FINAIS

Art. 18 Esta Política deverá ser revisada e atualizada quando identificada a necessidade pelo Auditor-Chefe.

Art. 19 Os casos omissos serão decididos pelo Auditor-Chefe, ouvidos, quando for o caso, os demais Auditores Internos.

Macapá/AP, 27 de setembro de 2020.

