



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:

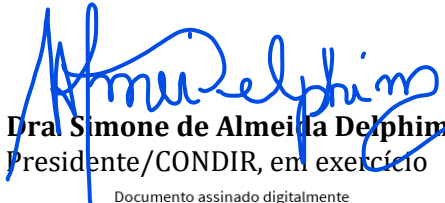
**Art. 1º** Homologar a Política de Desenvolvimento de Competências da Auditoria Interna da Universidade Federal do Amapá (PDC-AUDINT/UNIFAP).


**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 a 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.

