

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N° 66/2026

PROAD 3903/2026

INTERESSADO: TRT/24ª Região

ASSUNTO: Aprovar o relatório Anual de Atividades da Secretaria de Auditoria Interna - SAUDI, referente ao exercício de 2025.

AUTORIDADE REQUERIDA: Egrégio Tribunal Pleno.

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, na 4ª Sessão Administrativa Ordinária do Egrégio Tribunal Pleno, realizada no dia 6 de agosto de 2026 (quinta-feira), às 14 horas, sob a Presidência do Desembargador Tomás Bawden de Castro Silva, com a participação dos Desembargadores César Palumbo Fernandes (Vice-Presidente), Nicanor de Araújo Lima, Marcio Vasques Thibau de Almeida e João Marcelo Balsanelli (ausentes por motivo justificado os Desembargadores João de Deus Gomes de Souza e Francisco das C. Lima Filho) e do(a) representante do Ministério Público do Trabalho da 24ª Região, Procurador(a) Cândice Gabriela Arosio,

DECIDIU, por unanimidade, aprovar o relatório Anual de Atividades da Secretaria de Auditoria Interna - SAUDI, referente ao exercício de 2025.

CÉSAR PALUMBO FERNANDES

Desembargador Vice-Presidente
(no exercício da Presidência)

RELATÓRIO DE ATIVIDADES DA SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

2025

PROAD nº 3903/2026

RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES DE AUDITORIA INTERNA EXERCÍCIO DE 2025

DA ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO

Ato de designação: Ordem de Serviço SAUDI nº 2/2026

Deliberação de origem: Plano Anual de Auditoria para o exercício de 2026 e arts. 4º, I e 5º da Resolução CNJ nº 308/2020

Período abrangido pelo relatório: 01/01/2025 a 31/12/2025

AUDITORES RESPONSÁVEIS

João Carlos Valente

Pamela Jordana de Menezes

**Campo Grande - MS
Julho de 2026**

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
2 EXECUÇÃO DO PLANO ANUAL DE AUDITORIA – PAA	4
3 CONSULTORIAS	5
4 AUDITORIAS REALIZADAS NO EXERCÍCIO E PRINCIPAIS RISCOS E FRAGILIDADES DE CONTROLE	6
5 RECOMENDAÇÕES DE AUDITORIA PENDENTES DE IMPLEMENTAÇÃO	7
6 QUADRO DE PESSOAL	9
7 AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	11
8 BENEFÍCIOS DECORRENTES DA ATUAÇÃO DA SAUDI	13
9 AVALIAÇÃO DA GOVERNANÇA INSTITUCIONAL	14
10 PROGRAMA DE QUALIDADE DE AUDITORIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	16
11 DECLARAÇÃO DE MANUTENÇÃO DA INDEPENDÊNCIA	19
APÊNDICE I – AUDITORIAS FINALIZADAS EM 2025	20
APÊNDICE II – QUADRO-RESUMO DE INSTITUCIONALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS DEFINIDAS NOS NÍVEIS 2 E 3 DO IA-CM	23
APÊNDICE III – INDICADORES DE DESEMPENHO DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE AUDITORIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – PQA-JT	25

1 INTRODUÇÃO

1. O presente Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna, apresentado em atendimento aos arts. 4º, I e 5º da [Resolução CNJ nº 308](#), de 11 de março de 2020, tem por objetivo demonstrar as atividades desempenhadas pela Secretaria de Auditoria Interna – SAUDI durante o exercício de 2025, pautadas pelo Plano Anual de Auditoria, aprovado por meio da Portaria SGP nº 61, de 4 de dezembro de 2024.
2. Nesse sentido, foi efetuada uma avaliação comparativa entre as atividades planejadas e realizadas, incluindo os trabalhos executados sem previsão no Plano Anual de Auditoria – PAA, de modo a evidenciar o desempenho da SAUDI. Além disso, são apresentadas as principais conclusões e recomendações decorrentes dos trabalhos finalizados em 2025.
3. Da mesma forma, neste relatório é demonstrada a situação das recomendações de auditoria pendentes de implementação, decorrentes de trabalhos realizados até 2025.
4. Este relatório contempla, ainda, as atividades de capacitação realizadas em 2025, visando o aperfeiçoamento técnico do quadro de auditores da SAUDI, evidenciando os temas abordados e carga horária.
5. Em atendimento ao determinado na Resolução CSJT nº 371, de 24/11/2023 - Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus (PQA-JT) -, os resultados das avaliações internas e dos indicadores de desempenho criados pela referida norma são reportados neste relatório.
6. Por fim, são apresentados os benefícios decorrentes da atuação da SAUDI.

2 EXECUÇÃO DO PLANO ANUAL DE AUDITORIA – PAA

7. O Plano Anual de Auditoria – PAA, aprovado por meio da Portaria SGP nº 61, de 4 de dezembro de 2024, estabeleceu o conjunto de ações a serem desenvolvidas pela SAUDI no exercício de 2025.

8. Inicialmente, foram planejadas atividades considerando a capacidade operacional da unidade, notadamente a sua força de trabalho, composta à época do planejamento por 6 (seis) auditores, sendo 3 (três) com experiência em auditoria e 3 (três) em formação, além da necessária proficiência desses profissionais.

9. Tais ações foram classificadas da seguinte forma:

1) Atividades permanentes: atribuições conferidas em função de obrigações normativas ou por força das rotinas administrativas constantes das competências da SAUDI. São exemplos de atividades permanentes: a) emissão de parecer quanto à legalidade dos atos de admissão de servidor ou de concessão de aposentadoria e pensão ([IN TCU nº 78/2018](#)); b) acompanhar, controlar e/ou atender diligências oriundas do TCU (art. 49 da [Lei nº 8.443/1992](#)), CNJ e CSJT; c) prestar apoio administrativo ao Secretário nas suas atribuições (Regulamento Geral); monitorar a implementação das recomendações decorrentes das ações de auditoria ([Resolução Administrativa TRT24 nº 161/2021](#)).

2) Auditorias programadas: avaliações efetuadas em objetos auditáveis, selecionados segundo critérios de materialidade, relevância, criticidade e risco potencial, incluindo ações coordenadas de auditoria, organizadas pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ e Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT.

10. Para fins de alocação da força de trabalho nas diferentes ações previstas no referido plano, estabeleceu-se a escala de medida denominada ADF = Auditor-Dia-Fiscalização, correspondente ao esforço de um dia de trabalho de um auditor da SAUDI para ser utilizado tanto nas auditorias programadas quanto nas atividades permanentes.

11. Considerando somente os dias úteis, excluídos os afastamentos legais previsíveis, tais como férias, absenteísmo, capacitações e encontros técnicos

internos, apurou-se 1.156 (mil cento e cinquenta e seis) ADF's disponíveis para as ações previstas em 2025.

12. O quadro a seguir demonstra as ações executadas no exercício:

Ações	Planejadas	Concluídas	Não concluídas	Não executadas	% Concluídas	% Não concluídas	% Não executadas
Auditorias e Ações coordenadas de auditoria (CNJ e CSJT)	2	2	0	0	100	-	-
Atividades permanentes	11	11	0	0	100	-	-
TOTAL	13	13	0	0	100	-	-

Quadro 1: Ações executadas

13. Observa-se que foram executadas 100% (cem por cento) das auditorias e ações coordenadas de auditoria programadas para 2025, cujos resultados e conclusões estão consignados no Relatório de Auditoria nº 1/2025 (doc. 58 do PROAD nº 2646/2024) e no Relatório de Auditoria nº 1/2026 (doc. 54 do PROAD nº 3606/2025).

14. Da mesma forma, todas as atividades permanentes planejadas foram executadas.

15. Ressalta-se que não foi possível apresentar a asseguuração razoável na auditoria nas contas do Tribunal relativas ao exercício de 2025, exigida pelos arts. 27, 28 e 29 da [Decisão Normativa TCU nº 198/2022](#), em razão das limitações de capacidade ainda não desenvolvidas internamente, conforme explicitado no item “Quadro de Pessoal” deste relatório.

3 CONSULTORIAS

16. A função consultoria, uma das vertentes do papel da auditoria interna, é caracterizada por atividades de aconselhamento e serviços relacionados, com objetivo de adicionar valor e de aperfeiçoar os processos de governança, gestão de riscos e controles internos administrativos.

17. No âmbito deste Tribunal, foi regulamentada por meio da [Resolução Administrativa TRT-24ª nº 161/2021](#).

18. No Plano Anual de Auditoria para 2025 não foram reservadas ADF's para os trabalhos de consultoria, tendo em vista a limitação de recursos humanos e o seu total comprometimento com outros trabalhos mandatórios. No entanto, quando consultada a respeito de questões administrativas, a SAUDI tem buscado auxiliar a Administração na busca de soluções para a tomada de decisões que possam evitar o retrabalho e aprimorar os processos de trabalho, conforme demonstrado no quadro de reuniões a seguir:

Data	Assunto	Unidades participantes
17/06/2025	Alinhar entendimento sobre a classificação de despesas com material permanente e de prestação de serviços com aplicação de material	SOF e SAUDI
10/07/2025	Alinhar as ações e esforços das unidades envolvidas com a reavaliação de bens móveis	DG, CML, SeA, SOF e SAUDI
04/09/2025	Avaliação das ações definidas na reunião do dia 10/07/2025 que buscavam impulsionar o processo de reavaliação de bens móveis (PROAD 2970/2010)	DG, CML, SeA, SOF e SAUDI

Quadro 2: Reuniões da SAUDI com gestores do TRT 24ª Região

19. Ressalta-se que a participação do Secretário de Auditoria Interna em colegiados temáticos ou reuniões é considerada consultoria na modalidade facilitação, nos termos da Orientação SIAUD-JT Nº 2/2024. Nesse sentido, em 2025, o Secretário de Auditoria Interna atuou na qualidade de consultor, sem direito a voto, em 2 (duas) reuniões do Comitê de Governança e Estratégia (CGOV) e em 4 (quatro) reuniões do Comitê de Ética e Integridade (CEINT). Da mesma forma, o chefe do Núcleo de Auditoria Interna participou de uma reunião do Comitê de Pessoas (CPESSOAS).

4 AUDITORIAS REALIZADAS NO EXERCÍCIO E PRINCIPAIS RISCOS E FRAGILIDADES DE CONTROLE

20. Em 2025 foram elaborados 2 (dois) relatórios de auditoria, contendo 38 (trinta e oito) recomendações. A avaliação do gerenciamento de riscos dos processos de trabalho auditados faz parte do escopo de cada trabalho desenvolvido, gerando recomendações para os principais riscos e fragilidades de controle identificados.

21. No Apêndice I deste relatório são apresentadas as principais conclusões e recomendações decorrentes dos trabalhos finalizados no exercício.

5 RECOMENDAÇÕES DE AUDITORIA PENDENTES DE IMPLEMENTAÇÃO

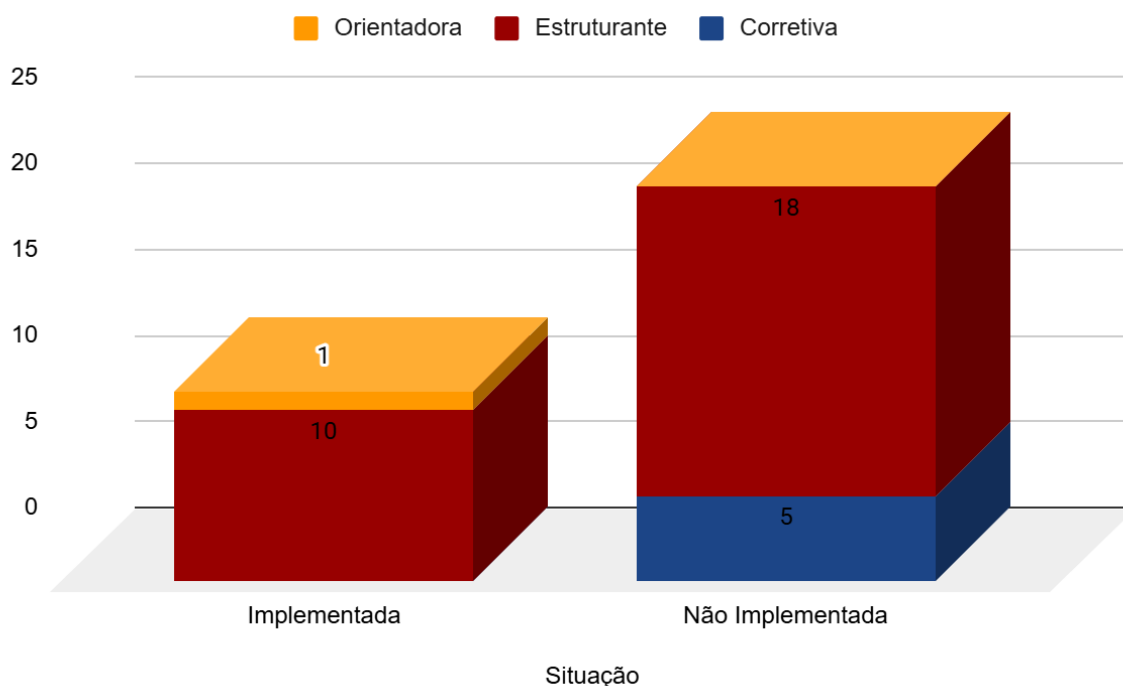
22. Para demonstrar a situação atual, as recomendações de auditoria pendentes de implementação foram classificadas em três categorias (Fonte: STJ, Relatório de Auditoria de Contas 2018, p. 87):

- 1) Corretiva: é a recomendação com proposta de ajuste em um processo administrativo já constituído ou de correção de falha ou irregularidade;
- 2) Estruturante: é a recomendação que propõe melhorias na governança, na gestão de riscos e nos controles internos de um processo de trabalho ou área da gestão; e
- 3) Orientadora: é a recomendação que, com finalidade pedagógica, sugere a adoção de boas práticas de gestão, deixando para o gestor a avaliação de oportunidade e conveniência e da relação custo x benefício de adoção.

23. Utilizando tal classificação e em atendimento ao § 1º do art. 55, aos arts. 56 e 57 da [Resolução CNJ nº 309/2020](#), de 11/03/2020, e ao art. 5º da [Resolução Administrativa TRT-24ª nº 161/2021](#), de 02/12/2021, efetuou-se em abril/2026 o monitoramento do cumprimento das determinações do Desembargador-Presidente visando atender as recomendações de auditoria, cujos resultados e conclusões foram consignados no Relatório de Monitoramento nº 1/2026 (doc. 210 do PROAD 20324/2022).

24. Por esta razão, apresenta-se a seguir a situação das determinações de auditoria emitidas a partir de 1º/01/2021 e não atendidas até abril/2026, demonstrando o grau de implementação das medidas saneadoras:

Gráfico 1 - Situação em abril/2026 das determinações de auditoria emitidas a partir de janeiro/2021.



25. Das 34 determinações em aberto, 32% foram implementadas no período avaliado, enquanto 68% permanecem pendentes de implementação.

26. Em relação às ações corretivas, nenhuma determinação foi atendida, permanecendo cinco determinações em aberto. Ressalta-se que, dessas cinco ações, três dependem de providências da Secretaria de Patrimônio da União (SPU), estando, portanto, fora da esfera de competência deste Tribunal. As demais ações estão dentro do prazo estipulado pelas unidades responsáveis.

27. Quanto às ações estruturantes, verifica-se que dez foram implementadas, enquanto dezoito permanecem aguardando atendimento.

28. Não há ações orientadoras pendentes de implementação.

6 QUADRO DE PESSOAL

29. Em 2025, a Secretaria de Auditoria Interna manteve a seguinte composição:

Servidor	Cargo/Função	Formação Acadêmica	Área de Atuação
Selzo Moreira Fernandes	Secretário	Bacharel em Ciências Contábeis	Gestor da unidade
Edna Maria Massulo Elias	Chefe de Seção	Bacharel em Ciências Contábeis	Assessoramento técnico Licitações e contratos Gestão do Patrimônio Orçamento, finanças e contábil
João Carlos Valente	Chefe de Núcleo	Bacharel em Direito	Assessoramento técnico Licitações e contratos Gestão do Patrimônio Orçamento, finanças e contábil Gestão de pessoas Gestão de TIC
Pamela Jordana de Menezes	Assistente Chefe	Bacharel em Ciências Contábeis	Licitações e contratos Gestão do Patrimônio Orçamento, finanças e contábil
Gabriela Vieira Rodrigues	Chefe de Setor	Bacharel em Administração	Gestão de pessoas
Camila Guimarães Dorilêo de Carvalho	-	Bacharel em Farmácia e Bioquímica	Gestão de pessoas
Jancer Barbosa Sobreira	-	Bacharel em Administração	Licitações e contratos Gestão do Patrimônio Orçamento, finanças e contábil

Quadro 3: Quadro de pessoal da SAUDI

30. Conforme informado no item “Execução do Plano Anual de Auditoria – PAA” deste relatório, em razão das limitações de capacidade ainda não desenvolvidas internamente, não foi possível apresentar a asseguuração razoável na auditoria das contas do Tribunal relativas ao exercício de 2025, exigida pelos arts. 27, 28 e 29 da [Decisão Normativa TCU nº 198/2022](#).

31. O gradativo aumento das atribuições mandatórias das unidades de auditoria interna do poder público figura como uma das causas de tal situação. Em recente estudo, capitaneado por grupo de trabalho instituído pelo Comitê Nacional do Sistema de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho (SIAUD-JT), foi levantada a

demanda de pessoal para a execução integral das atribuições das unidades de auditoria interna dos Tribunais Regionais do Trabalho¹.

32. No referido estudo foram mapeados 20 processos de trabalho, contendo 176 entregáveis associados. Adicionalmente, com base nos Macrodesafios do Poder Judiciário, nos macroprocessos críticos e nos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho, foram identificados 35 temas auditáveis.

33. Os resultados estão consignados no Relatório do Grupo de Trabalho para definição da estrutura mínima das unidades de auditoria da JT de 1º e 2º graus (CSJT - Dezembro/2024) e apontaram que

para atender às exigências constitucionais, legais e regulamentares, é necessária a alocação mínima de 18 servidores(as) nas unidades de auditoria dos TRTs de grande porte, de 17 servidores(as) nos TRTs de médio porte e de 15 servidores(as) nos TRTs de pequeno porte.

34. Em sua conclusão, o grupo de trabalho indica que

a ampliação do quadro funcional é, portanto, imprescindível para que as auditorias internas dos TRTs possam cumprir seu propósito e atender ao expressivo aumento de suas competências e responsabilidades.

35. Corroborando um dos resultados do levantamento efetuado acerca do déficit no quadro de pessoal da unidade de auditoria, o CSJT emitiu o seguinte alerta a este regional, por meio de Acórdão no processo nº CSJT-A-2201-66.2022.5.90.0000, de 26/05/2023 (PROAD 21249/2023):

(C) alertar os Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª, 7ª, 10ª, 11ª, 12ª, 19ª, 20ª, 21ª, 22ª e 24ª Regiões acerca da necessidade de dotar suas Unidades de Auditoria com os recursos necessários e suficientes para a realização de auditorias de avaliação da governança e gestão de TIC, de forma a contribuir com a governança corporativa do tribunal.

36. Tais limitações orientaram o levantamento das lacunas de competências, recursos e procedimentos necessários para atingir a asseguuração razoável nas auditorias de contas até o exercício de 2026, conforme exigência do Tribunal de

¹ Relatório do Grupo de Trabalho para definição da estrutura mínima das unidades de auditoria da JT de 1º e 2º graus – Conselho Superior da Justiça do Trabalho / SIAUD-JT – Brasília-DF – Dezembro/2024.

Contas da União². O plano de supressão gradual dessas lacunas (Apêndice G do doc. 19 do PROAD 22733/2023) foi submetido à deliberação do E. Tribunal Pleno, que, após a sua apreciação, assim decidiu:

por unanimidade, aprovar o relatório anual de Auditoria Integrada financeira e de conformidade (exercício 2023), com ressalvas da sugestão para readequação da força de pessoal e de funções da SAUDI (APÊNDICE G – MAPEAMENTO DAS LACUNAS DE COMPETÊNCIAS E PLANO DE SUPRESSÃO GRADUAL DESSAS LACUNAS), diante da inviabilidade, ao menos por ora, de promover a readequação sugerida. (Resolução Administrativa nº 141/2024, Sessão de 3/10/2024)

37. Ressalta-se que, no primeiro quadrimestre de 2026, o quadro de pessoal da SAUDI sofreu a redução de dois auditores (por exoneração de cargo em comissão e por alteração de lotação a pedido). A solicitação de preenchimento dos claros de lotação foi submetida à Presidência deste Tribunal por meio do PROAD 2841/2026, que informou a impossibilidade momentânea de atendimento do pleito, haja vista a ausência de autorização do CSJT para novas nomeações de candidatos aprovados em concurso público, e determinou o sobrestamento do pedido até que este Tribunal reúna condições administrativas e orçamentárias para atendimento da demanda.

7 AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

38. No quadro a seguir demonstra-se as ações de capacitação realizadas pelos auditores da SAUDI no exercício de 2025:

Temas	Carga horária (h)	Qtde. Auditores Capacitados	Total Auditores * h
Compensação previdenciária	24	3	72
Modelo de Capacidade de Auditoria Interna para o Setor Público - IA-CM	20	2	40

² Decisão Normativa TCU nº 198/2022:

Art. 29. Caso o trabalho realizado não se enquadre no inciso I do artigo 28, a instituição certificadora deverá mapear as lacunas de competências, recursos e procedimentos necessários para atingir assegurar razoável e instituir, executar e monitorar plano de supressão gradual dessas lacunas, viabilizando a convergência integral às normas e padrões nacionais e internacionais de auditoria do setor público até o prazo estipulado no art. 27.

Parágrafo único. Caso o trabalho realizado não se enquadre nas hipóteses previstas nos incisos I e II do artigo 28, deverão ser emitidas conclusões restritas aos procedimentos executados, explicitando que não representam trabalhos de assegurar razoável ou de assegurar limitada, bem como realizado o mapeamento e o plano de ação previsto no caput.

Fórum Permanente de Auditoria - Edição 2025	14	3	42
Desfazimento de Bens Móveis - Aspectos Práticos: Domine a Legislação Federal com Segurança e Estratégia	20	2	40
Análise de Balanços e Elaboração de Notas Explicativas - Aspectos Gerais e Específicos de Acordo com o MCASP da STN	24	2	48
Curso sobre Aposentadorias e Pensões - A nova Previdência EC nº 103/2019 - A visão dos Tribunais Superiores CNJ/TCU/STF c/ módulo de averbação de tempo de serviço / contribuição	24	3	72
Microsoft Excel 2016 - Avançado	30	1	30
XI Simpósio Nacional One Cursos: Previdência dos Servidores Públicos e Legislação de Pessoal na Administração Pública. Gestão de Pessoal no Serviço Público - Análise das Inovações e Questões Polêmicas	28	2	56
Auditoria Baseada em Risco - Etapa II	25	1	25
Introdução à Gestão de Riscos	40	1	40
Gestão de Riscos em Processos de Trabalho (segundo o Coso)	20	1	20
Microsoft Excel 2016 - Básico	15	1	15
Microsoft Excel 2016 - Intermediário	20	1	20
eSocial para Órgãos Públicos - RPPS	20	1	20
Curso Prático de Elaboração dos Artefatos de Contratações com uso da Inteligência Artificial	12	1	12
Verificação Documental para Gestores e Fiscais de Contrato	8	1	8
Total de horas de capacitação da equipe	-	-	560

Quadro 4: Ações de capacitação

39. Ressalta-se que, embora 2 (dois) servidores não tenham atingido a quantidade mínima de horas de capacitação recomendada no art. 72 da [Resolução CNJ nº 309/2020](#) (40 horas/ano), o total de horas de capacitação de toda a equipe corresponde ao dobro do recomendável, tendo em vista que o programa de capacitação foi focado nos auditores em formação.

8 BENEFÍCIOS DECORRENTES DA ATUAÇÃO DA SAUDI

40. As atividades de auditoria interna têm como objetivo agregar valor e melhorar as operações do TRT 24ª Região. Nesse sentido, os impactos positivos observados na gestão a partir da implementação, por parte dos gestores, de orientações e/ou recomendações provenientes da SAUDI refletem o resultado da sua atuação.

41. Benefícios como o aperfeiçoamento da governança, gestão de riscos e controles internos, regularização de situações em desconformidade com a legislação, auxílio na execução da estratégia institucional, otimização na utilização de recursos e melhoria em processos de trabalho representam alguns dos resultados alcançados a partir da intervenção da SAUDI.

42. A seguir, elenca-se parte dos principais e mais recentes benefícios decorrentes da atuação da unidade de auditoria interna:

Relatório nº	Objeto	Principais benefícios decorrentes	PROAD nº
3/2023	Verificação da aderência do TRT 24ª Região à política contra o assédio e a discriminação no Poder Judiciário, nos termos definidos na Resolução CNJ nº 351/2020	Publicada a Resolução Administrativa nº 44/2026, que dispõe sobre a aplicação, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, das diretrizes do Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria Geral da União (CGU), no que couber, às sindicâncias e aos processos administrativos disciplinares envolvendo servidores em exercício neste Tribunal. (Recomendação "h")	21044/2023
1/2025	Auditoria financeira integrada com conformidade nas contas de 2024 do TRT24	Efetuada o ressarcimento ao erário no montante de R\$ 43.689,40, correspondente a valores pagos indevidamente a magistrados e servidores, a título de Adicional por Tempo de Serviço - Magistrados, Licença Compensatória, Adicional de Qualificação, Vantagem Pecuniária Individual, Férias - Magistrados e Substituição em FC/CJ; (Recomendações 8.1.1, 8.1.2 e 8.1.4, além das registradas em quadro de achados preliminares) Realizados comparativos e ajustes necessários na folha de Gratificação Natalina de 2025, tendo em vista que o cálculo automatizado realizado pelo sistema FolhaWeb apresentava inconsistências em relação à Resolução CSJT nº 102/2012; (Recomendação 8.1.3) Por meio da Resolução Administrativa nº 2/2026, que alterou a Resolução Administrativa nº 74/2023, foram estabelecidos prazos limites para a elaboração e revisão do Plano de Contratações Anual; (Recomendações 8.1.6 e 8.1.9) Alterada a denominação do documento 'Pedido de Bens e Serviços' por 'Documento de Formalização de Demandas (DFD)' na Resolução Administrativa 74/2023, de forma a	2646/2024

manter compatibilidade com a Lei nº 14.133/2021; (Recomendação 8.1.15)
Alinhamento da Resolução Administrativa nº 74/2023 à Resolução CSJT nº 364/2923, no sentido de prever as informações mínimas que devem constar no Documento de Formalização de Demanda - DFD e de inclusão do código do item do Plano de Contratações Anual - PCA; (Recomendação 8.1.16)
Realizadas capacitações de servidores envolvidos com a elaboração e execução do Plano de Contratações Anual - PCA; (Recomendação 8.1.7)
Orientação às unidades administrativas e aos gestores de contrato para que nas situações de prorrogação, repactuação e reajuste contratuais, quando do envio do processo à Secretaria Administrativa, haja prévia manifestação expressa acerca da necessidade de reforço no empenho, indicando, sempre que possível, o valor a ser empenhado; (Recomendação 8.1.20)
Regularização das pendências de movimentação de bens móveis por ausência de recebimento no sistema SCMP por parte do destinatário; (Recomendação 8.1.26)
Aperfeiçoamento na fundamentação utilizada para a classificação dos bens destinados ao desfazimento; (Recomendação 8.1.31)
Implementação de rotinas contábeis periódicas necessárias para identificar contas sem movimentação por longos períodos, bem como para identificar possíveis distorções de classificação; (Recomendação 8.1.32)

Quadro 5: Benefícios decorrentes das ações de auditoria

9 AVALIAÇÃO DA GOVERNANÇA INSTITUCIONAL

43. Segundo o Referencial Básico de Governança Organizacional, elaborado pelo Tribunal de Contas da União, “governança pública organizacional compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade”.

44. Desta forma, a capacidade de governança das instituições deve ser acompanhada periodicamente, a fim de prover direcionamento para gestores que desejam contribuir com a excelência e a efetividade na execução dos seus objetivos institucionais e na prestação de seus serviços à sociedade. Por meio desse acompanhamento pode-se notar a evolução em temas essenciais como estratégia e gestão de riscos.

45. No último levantamento sobre a capacidade de governança, realizado em 2024, o Tribunal de Contas da União buscou avaliar o nível de adesão das organizações públicas federais em relação às práticas [ESG \(Environmental, Social and Governance\)](#). A coleta de dados ocorreu por meio de questionário de autoavaliação, denominado iESGo, gerado a partir da reformulação do questionário do iGG (Índice de Governança Geral), que passou a integrar a avaliação dos processos de governança e gestão com os de sustentabilidade ambiental e social ([PROAD 1347/2024](#)).

46. Apresenta-se, a seguir, os resultados desse levantamento, comparados aos resultados do levantamento iGG realizado em 2021:

Indicador	Resultado 2024	Resultado 2021
iESGo (Índice ESG)	73,0%	-
iES (Índice integrado de sustentabilidade ambiental e social)	88,2%	-
iGovSustentAmb (Índice de governança e gestão da sustentabilidade ambiental)	95,2%	-
iGovSustentSocial (Índice de governança e gestão da sustentabilidade social)	82,4%	-
iGG (Índice integrado de governança e gestão públicas)	69,0%	46,2%
iGovPub (Índice de governança pública organizacional)	70,9%	56,6%
iGovPessoas (Índice de governança e gestão de pessoas)	52,8%	45,3%
iGestPessoas (Índice de gestão de pessoas)	55,1%	32,6%
iGovTI (Índice de governança e gestão de tecnologia da informação e de segurança da informação)	79,4%	56,9%
iGestTI (Índice de gestão de tecnologia da informação e da segurança da informação)	79,5%	45,3%
iGovContratações (Índice de governança e gestão de contratações)	54,9%	55,0%
iGestContrat (Índice de gestão de contratações)	46,4%	50,4%

iGovOrcament (índice de governança e gestão orçamentárias)	76,2%	60,2%
iGestOrcament (índice de gestão orçamentária)	98,1%	39,9%

Quadro 6: Resultados dos levantamentos iESGo e iGG

47. Tais resultados evidenciam a evolução do TRT 24ª Região na maior parte dos indicadores, demonstrando um aumento no nível de adesão às boas práticas de governança no setor público.

10 PROGRAMA DE QUALIDADE DE AUDITORIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

10.1 Monitoramento contínuo

48. Por meio da Resolução CSJT nº 371, de 24/11/2023, foi aprovado o Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus (PQA-JT), no intuito de prover ferramenta de avaliação da efetividade da auditoria interna. Conforme previsto nessa norma, as atividades de auditoria passam a ser avaliadas e os seus resultados serão reportados anualmente à Alta Administração e ao Tribunal Pleno.

49. A referida avaliação inclui o monitoramento contínuo, que, segundo o PQA-JT

é parte integrante da supervisão diária, da revisão e da mensuração da função de auditoria interna e contempla um conjunto de procedimentos e de ações realizadas ou conduzidas pelas unidades de auditoria da Justiça do Trabalho, com vistas a aferir, junto à própria equipe de auditores, ao supervisor e ao gestor, a qualidade dos trabalhos realizados e a conformidade com os normativos e os regulamentos vigentes.

50. Os questionários de monitoramento contínuo são as ferramentas definidas pelo PQA-JT para a realização da avaliação interna, por meio dos quais obter-se-á a percepção da equipe de auditores internos, do titular da unidade de auditoria e dos gestores responsáveis pelos processos de trabalho auditados a respeito da qualidade dos trabalhos de auditoria.

51. O quadro a seguir apresenta o resultado da avaliação realizada após o encerramento da Auditoria nas Contas Anuais do exercício de 2025 (PROAD 3606/2025), previsto no Plano Anual de Auditoria (PAA) para 2025:

Item do PAA	Ação prevista	Índice do Trabalho
Anexo I - Item 1	Auditoria nas contas anuais do exercício de 2025	90,92%

Quadro 7: Resultado do índice de monitoramento contínuo

10.2 Autoavaliação periódica

52. Outra ferramenta criada pelo PQA-JT é a autoavaliação periódica, que utiliza o Modelo de Capacidade de Auditoria Interna, ou *Internal Audit Capability Model* (IA-CM), definido pelo Instituto de Auditores Internos - IIA, o qual se constitui em uma estrutura internacionalmente reconhecida que identifica os fundamentos necessários para uma auditoria interna efetiva, de modo a atender às necessidades da administração da organização e às expectativas profissionais da função.

53. O modelo IA-CM é composto por 41 macroprocessos, conhecidos por KPAs, distribuídos em seis elementos de auditoria: Serviços e Papel da Auditoria Interna, Gerenciamento de Pessoas, Práticas Profissionais, Gerenciamento do Desempenho e Accountability, Cultura e Relacionamento Organizacional e Estruturas de Governança e categorizam cinco níveis de capacidade: Nível 1 – Inicial, Nível 2 – Infraestrutura, Nível 3 – Integrado, Nível 4 – Gerenciado, Nível 5 – Otimização.

54. Para alcançar um determinado nível de capacidade, faz-se necessário que todas as atividades essenciais dos macroprocessos do referido nível (e dos níveis inferiores a ele) estejam implementadas, ou seja, que estejam institucionalizadas na cultura da unidade de auditoria interna e da organização.

55. Em 2025 foi realizada a primeira autoavaliação da SAUDI utilizando o referido modelo, cujo resultado para os níveis 2 - Infraestrutura e 3 - Integrado está demonstrado no Apêndice II. Observa-se que foram institucionalizadas 57 atividades essenciais no nível 2 e 56 no nível 3, resultado que mantém a SAUDI no nível de capacidade 1 - Inicial, haja vista que nem todas as atividades essenciais do nível 2 foram implementadas.

56. O quadro a seguir apresenta o percentual de institucionalização dos KPAs no TRT 24ª Região comparado com a média da Justiça do Trabalho, onde se evidencia uma maior maturidade deste Regional no IA-CM em relação à média:

Nível	Atividades Essenciais Institucionalizadas	
	TRT 24ª	Justiça do Trabalho
2	86,36%	64%
3	48,27%	40%

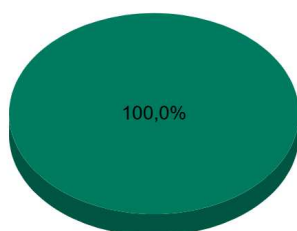
Quadro 8: Percentual de institucionalização dos KPAs do TRT 24ª Região e média da Justiça do Trabalho

10.3 Indicadores de desempenho

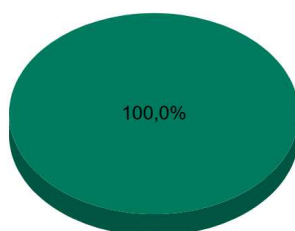
57. Indicadores de desempenho também foram definidos pelo PQA-JT como ferramentas para aferir a qualidade da função auditoria interna. O rol de indicadores, seus objetivos, metas, periodicidade, forma de cálculo e forma de apresentação do resultado estão descritos no Apêndice III.

58. A seguir, são apresentados os resultados da apuração dos indicadores de desempenho para o exercício de 2025, observando que as metas dos indicadores 4 e 5 não foram atingidas, conforme detalhamento nos itens 5 e 7 deste Relatório:

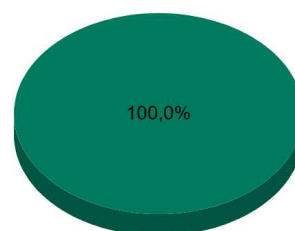
Indicador 1 - Cumprimento das auditorias e consultorias do Plano Anual de Auditoria (PAA)



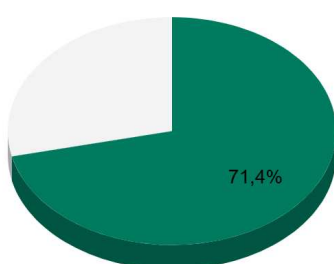
Indicador 2 - Cumprimento dos monitoramentos do Plano Anual de Auditoria (PAA)



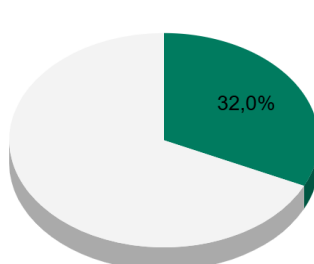
Indicador 3 - Cumprimento dos Prazos Programados no Plano Anual de Auditoria (PAA)



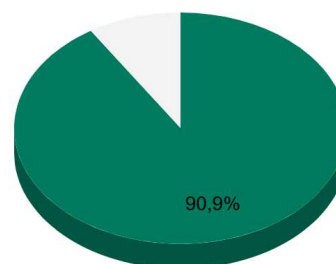
Indicador 4 - Horas de Treinamento



Indicador 5 - Atendimento pela gestão das deliberações decorrentes de auditoria



Indicador 6 - Monitoramento Contínuo



11 DECLARAÇÃO DE MANUTENÇÃO DA INDEPENDÊNCIA

59. Durante os trabalhos de auditoria realizados no período os auditores obtiveram o apoio e auxílio necessários das unidades envolvidas para o acesso completo e livre a todos e quaisquer documentos, registros ou informações que pudessem caracterizar evidências em possíveis constatações de auditoria.

60. Ante o exposto, declaramos, em atendimento ao disposto no art. 5º, inciso II da Resolução CNJ nº 308/2020, que durante os trabalhos de auditoria desenvolvidos no exercício de 2025 a SAUDI permaneceu livre de qualquer interferência ou influência na seleção do tema, na determinação do escopo, na execução dos procedimentos, no julgamento profissional e no reporte dos resultados, o que possibilitou a manutenção de avaliações e posicionamentos independentes e objetivos.

61. Da mesma forma, os auditores da SAUDI permaneceram livres de todas as condições que pudessem ameaçar a sua habilidade de cumprir com suas responsabilidades de forma imparcial, assegurando, assim, a independência profissional necessária para realizar avaliações objetivas e íntegras em relação aos objetos auditados.

Campo Grande, MS, 16 de julho de 2026.

Documento assinado digitalmente
 **JOAO CARLOS VALENTE**
Data: 16/07/2026 11:06:20-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

João Carlos Valente
Secretário de Auditoria Interna

Documento assinado digitalmente
 **PAMELA JORDANA DE MENEZES**
Data: 16/07/2026 11:46:08-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Pamela Jordana de Menezes
Assistente de Secretário

APÊNDICE I – AUDITORIAS FINALIZADAS EM 2025

Área de negócio: Prestação de Contas e Transparência		
Unidades envolvidas: Diretoria-Geral (DG), Secretaria de Gestão de Pessoas (SGPE), Secretaria de Orçamento e Finanças (SOF) e Coordenadoria de Material e Logística (CML)		
Objeto	Principais conclusões	Recomendações
Relatório de Auditoria nº 1/2025: Auditoria financeira integrada com conformidade nas contas de 2024, compreendendo a avaliação do cumprimento da obrigação de prestar contas	Constatações de auditoria no ciclo de pessoal: 1) Pagamento de 20% de ATS (Adicional por Tempo de Serviço) a magistrado que faz jus a 15%; 2) Concessão de Adicional de Qualificação 5% para Técnico Judiciário com diploma de curso superior que utilizou o mesmo curso para comprovar o requisito de escolaridade para ingresso no cargo efetivo; 3) Pagamento incorreto da gratificação natalina sobre o exercício das funções comissionadas e cargo em comissão; 4) Inconsistências no pagamento de substituição em FC/CJ aos servidores.	Efetuar o levantamento dos valores pagos a maior a título de ATS, AQ e substituição em FC/CJ, e providenciar o seu ressarcimento ao erário;
		Enviar esforços junto ao gestor nacional do sistema Folhaweb para correção na forma de cálculo automatizada da gratificação natalina sobre a FC/CJ;
		Estabelecer um cronograma detalhado com etapas e prazos intermediários para a elaboração do Plano de Contratações Anual - PCA, alinhado à RA 74/2023;
	Constatações de auditoria no ciclo de contratações: 1) Inconsistências no processo de elaboração do Plano de Contratações Anual (PCA) com relação ao exercício de 2025; 2) Inconsistências na execução do Plano de Contratações Anual com relação ao exercício de 2024; 3) Falta de aderência entre as normas internas e os regulamentos superiores acerca do planejamento e da gestão de contratações; 4) Contratações e prorrogações realizadas no exercício de 2024 sem previsão no Plano de Contratações Anual elaborado para o exercício de 2024; 5) Ausência de documentos que comprovem o atendimento a todos os requisitos técnicos e legais estabelecidos originalmente no edital, necessários para a fundamentação da prorrogação contratual; 6) Ausência de manifestação do gestor do contrato sobre necessidade de reforço de notas de empenho em prorrogações contratuais.	Capacitar os servidores envolvidos com relação à elaboração e execução do Plano de Contratações Anual - PCA, bem como em temas relacionados à reavaliação e ao desfazimento de bens;
		Desenvolver e divulgar modelo padronizado para o Pedido de Bens e Serviços - PBS (Documento de Formalização de Demanda - DFD);
		Estabelecer um período de revisão do Plano de Contratações Anual - PCA no ano de elaboração, após a publicação da versão preliminar;
		Implementar um sistema para a elaboração e gerenciamento do Plano de Contratações Anual - PCA;
		Elaborar o cronograma de contratações considerando critérios objetivos;
		Estabelecer rotina formalizada de manutenção do Plano de Contratações Anual - PCA atualizado
		Revisar os Anexos à Portaria 140/2024 para compatibilizar com o conteúdo do corpo da norma, incluindo nos fluxogramas os responsáveis pela elaboração e aprovação dos artefatos de contratação da Escola Judicial;

Constatações de auditoria no ciclo de bens móveis: 1) Bens móveis sem o devido recebimento formalizado pelo destinatário; 2) Não utilização de critério previsto em norma interna para mensurar novo valor ao bem reavaliado; 3) Inconsistências no processo de desfazimento de bens inservíveis; 4) Contas com saldo alongado; 5) Classificação inadequada de bem patrimonial. Avaliação do gerenciamento de riscos (riscos potenciais): 1) Interromper a prestação de serviços de natureza contínua (ciclo de contratações); 2) Restringir a participação de instituições interessadas em doações (ciclo de bens móveis).	Adotar uma única denominação para o mesmo documento nas diversas normas, utilizando a expressão "Documento de Formalização de Demanda";
	Revisar a RA 74/2023 para alinhá-la à Resolução CSJT 364/2023;
	Estabelecer, como critério para aprovação do ETP ou do DFD, quando o ETP for dispensado, a obrigatoriedade de previsão da demanda no Plano de Contratações Anual - PCA;
	Orientar as unidades demandantes quanto à obrigatoriedade de verificar e fazer constar no ETP se a demanda está devidamente prevista no Plano de Contratações Anual - PCA;
	Implementar o uso de uma lista de verificação com os requisitos necessários para a formalização de termos aditivos;
	Estabelecer um procedimento formal que solicite aos gestores de contrato, por ocasião da prorrogação, repactuação e reajustamento do contrato, a manifestação prévia sobre o valor a ser empenhado;
	Atualizar o Manual de Fiscalização conforme a lei 14.133/2021;
	Disponibilizar fluxogramas que demonstrem todo o processo de prorrogação de contratos;
	Elaborar uma lista de verificação a ser preenchida pelo gestor do contrato para fins de comunicação sobre a viabilidade de prorrogação contratual;
	Estabelecer rotina para revisão, ao menos anual, dos valores registrados no ativo imobilizado a fim de identificar bens com valores incompatíveis com sua realidade;
	Monitorar a movimentação (por requisição ou por transferência de carga) dos bens até o recebimento pelo destinatário;
	Elaborar controle, a exemplo de lista de verificação, com os procedimentos e critérios para reavaliação dos bens;

	Demonstrar, por meio de critérios objetivos, a avaliação dos bens;
	Implementar rotina/procedimentos de análise dos saldos das contas contábeis;
	Estabelecer que, antes da aquisição de bens, a classificação seja analisada por um especialista contábil;
	Realizar análises periódicas nas contas contábeis a fim de identificar possíveis distorções de classificação;
	Revisar a norma interna quanto à dispensa da publicação da relação de bens a serem doados.

Área de negócio: Programas “Trabalho Seguro” e “Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem”

Unidades envolvidas: Subcomitê dos Programas Trabalho Seguro e Combate ao Trabalho Infantil, Diretoria-Geral e Secretaria de Governança e Gestão Estratégica

Objeto	Principais conclusões	Recomendações
Relatório de Auditoria nº 2/2025: Auditoria nas ações e projetos com recursos dos programas “Trabalho Seguro” e “Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem”	1) Na aplicação dos recursos, os programas Trabalho Seguro e Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem observaram o disposto nos normativos quanto às linhas de atuação ; 2) Quanto ao direcionamento das ações contemplando os públicos interno e externo, somente o programa Trabalho Seguro atendeu ao recomendado nos normativos; 3) Com relação ao período de execução dos recursos, convém orientar a Administração quanto à observância da orientação contida nos ofícios de liberação, para que eles sejam aplicados dentro do próprio exercício; 4) As prestações de contas foram encaminhadas ao TST e disponibilizadas no site do Tribunal, assegurando o acesso às informações sobre a aplicação dos recursos.	Recomenda-se à Administração que, doravante, atente para que a aplicação dos recursos dos programas ocorra dentro do próprio exercício (execução e pagamento), abrangendo tanto o público externo quanto o interno.

APÊNDICE II – QUADRO-RESUMO DE INSTITUCIONALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS DEFINIDAS NOS NÍVEIS 2 E 3 DO IA-CM

Nível	KPA	Descrição	Atividades Essenciais													
NÍVEL 2	KPA 2.1	Auditoria de Conformidade	2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	4.1	4.2	4.3	4.4	5.1	5.2
	KPA 2.2	Pessoas qualificadas, identificadas e recrutadas	2	3	4	5	6									
	KPA 2.3	Desenvolvimento profissional individual	2	3	4	5	6									
	KPA 2.4	Plano de auditoria baseado nas prioridades da Gestão	2	3	4	5	6	7	8	9						
	KPA 2.5	Estrutura de práticas profissionais e de processo	2	3	4	5	6	7	8	9						
	KPA 2.6	Plano de negócios da Auditoria Interna	2	3	4	5	6	7								
	KPA 2.7	Orçamento operacional da Auditoria Interna	2	3	4	5										
	KPA 2.8	Gerenciamento dentro da atividade de Auditoria Interna	2	3	4	5	6	7								
	KPA 2.9	Fluxo de reporte de auditoria estabelecido	2	3	4	5	6	7								
	KPA 2.10	Pleno acesso às informações, ativos e às pessoas da organização	2	3	4	5										
NÍVEL 3	KPA 3.1	Auditoria de desempenho	2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2			
	KPA 3.2	Serviços de consultoria	2	3	4	5	6	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5				
	KPA 3.3	Coordenação da força de trabalho	2	3	4	5										
	KPA 3.4	Equipe profissionalmente qualificada	2	3	4	5	6	7	8	9						
	KPA 3.5	Consolidação e competência da equipe	2	3	4	5	6	7								
	KPA 3.6	Planos de auditoria baseados em risco	2	3	4	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	6	7	8		
	KPA 3.7	Estrutura de gestão da qualidade	2	3	4	5	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	7		
	KPA 3.8	Relatórios de gerenciamento da Auditoria Interna	2	3	4	5	6	7								

	KPA 3.9	Informações de custos	2	3	4	5	6	7	8							
	KPA 3.10	Métricas de desempenho	2	3	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	5	6	7	8	9	
	KPA 3.11	Componente integrante da equipe de Gestão	2	3	4	5	6	7	8	9						
	KPA 3.12	Coordenação com outros grupos de revisão	2	3	4	5	6									
	KPA 3.13	Mecanismos de financiamento	2	3	4	5										
	KPA 3.14	Supervisão e apoio da Gestão à atividade de Auditoria Interna	2	3	4	5	6	7	8	9						
	KPA 3.15	Titular da Auditoria Interna informa à autoridade de mais alto nível	2	3												

LEGENDA
Não existe
Não institucionalizado
Institucionalizado

APÊNDICE III – INDICADORES DE DESEMPENHO DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE AUDITORIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – PQA-JT

INDICADOR 1. Cumprimento das auditorias e consultorias do Plano Anual de Auditoria (PAA)	
Objetivo	Avaliar a quantidade de auditorias (avaliações) e consultorias realizadas durante o exercício em comparação ao programado no Plano Anual de Auditoria (PAA).
Meta	80%
Periodicidade	Anual
Forma de Cálculo	$(\text{Quantidade de auditorias e consultorias executadas} / \text{Quantidade de auditorias e consultorias previstas no PAA}) \times 100$
Resultado	% de auditorias e consultorias programadas e executadas no exercício

INDICADOR 2. Cumprimento dos monitoramentos do Plano Anual de Auditoria (PAA)	
Objetivo	Avaliar a quantidade de monitoramentos realizados durante o exercício em comparação ao programado no Plano Anual de Auditoria (PAA).
Meta	80%
Periodicidade	Anual
Forma de Cálculo	$(\text{Quantidade de monitoramentos executados} / \text{Quantidade de monitoramentos previstos no PAA}) \times 100$
Resultado	% de monitoramentos programados e executados no exercício

INDICADOR 3. Cumprimento dos Prazos Programados no Plano Anual de Auditoria (PAA)	
Objetivo	Avaliar se o prazo despendido para desenvolver os trabalhos de auditoria (avaliação) e consultoria foram compatíveis com os prazos previstos no PAA.
Meta	80%
Periodicidade	Anual
Forma de Cálculo	$(\text{Quantidade de auditorias e consultorias concluídas no prazo} / \text{Quantidade de auditorias e consultorias realizadas no exercício}) \times 100$
Resultado	% de auditorias e consultorias realizadas no prazo

INDICADOR 4. Horas de Treinamento	
Objetivo	Avaliar o alcance do mínimo de 40 horas de capacitação ao ano por cada servidor lotado na unidade de auditoria interna.
Meta	100%
Periodicidade	Anual
Forma de Cálculo	$(\text{N}^\circ \text{ de auditores com 40h ou mais de treinamento no ano} / \text{Quantidade de auditores}) \times 100$
Resultado	% de auditores que realizaram o mínimo de 40 horas de capacitação no ano

INDICADOR 5. Atendimento pela gestão das deliberações decorrentes de auditoria	
Objetivo	Avaliar o atendimento pela gestão das deliberações de auditoria monitoradas no exercício.
Meta	70%
Periodicidade	Anual
Forma de Cálculo	$(\text{N}^\circ \text{ de deliberações implementadas no exercício} / \text{N}^\circ \text{ de deliberações monitoradas no exercício}) \times 100$
Resultado	% de deliberações monitoradas implementadas pela gestão

INDICADOR 6. Monitoramento Contínuo	
Objetivo	Avaliar o grau de aderência dos trabalhos de auditoria (avaliação) e de consultoria previstos no PAA, às especificações de qualidade definidas nos respectivos questionários de monitoramento contínuo.
Meta	70%
Periodicidade	Anual
Forma de Cálculo	Somatório dos índices de trabalho/ N° de trabalhos realizados
Resultado	% de aderência dos trabalhos de auditoria (avaliação) e de consultoria aos padrões de qualidade e normas aplicáveis