

- **Coordenadoria de Auditoria de Pessoal – CAUP:** faz avaliações em temas pertinentes à governança e à gestão de pessoas e analisa os atos de pessoal relativos à admissão, aposentadoria e pensão para fins de registro pelo Tribunal de Contas da União.
- **Coordenadoria de Auditoria de Governança Institucional e Gestão – CAUG:** faz avaliações em temas mais transversais no Tribunal, tais como governança institucional, gestão de riscos, planejamento estratégico, gestão contábil e orçamentária, prestação de contas anuais.
- **Coordenadoria de Auditoria de Tecnologia da Informação – CAUT:** faz avaliações em temas relacionados à governança e gestão de TI, bem como contratações e gestão de contratos nessa área.

Além disso, a AUD aprimorou as normas que regem o seu processo de trabalho, com objetivo de alinhá-las aos padrões internacionais de auditoria interna, bem como atender às exigências do Tribunal de Contas da União - TCU e do Conselho Nacional de Justiça - CNJ. Nesse sentido, a unidade propôs à alta administração um conjunto normativo que visa melhorar a atividade de auditoria interna do STJ, o qual contempla o Estatuto, o Código de Conduta Ética do Auditor Interno e as Normas para a prática do profissional de auditoria interna do STJ.

## **2 ALOCAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO**

A força de trabalho da Secretaria de Auditoria Interna para o exercício de 2019 será distribuída com base em quatro dimensões de atuação: ações de fiscalização, ações de consultoria, ações de gestão da atividade de auditoria interna e ações de capacitação.

Com o intuito de otimizar a alocação da força de trabalho nas ações de gestão, de fiscalização, de consultoria e de capacitação, a AUD estabeleceu, a partir de 2017, a escala de medida da força de trabalho denominada **Homem-Dia Fiscalização – HDF**.

A força de trabalho da Secretaria desempenha tanto as atividades finalísticas como as administrativas da auditoria interna. Assim, a métrica **HDF** não foi utilizada somente com a finalidade de mensurar o esforço necessário para desenvolver os projetos relacionados às ações de fiscalização, mas também para conduzir as ações de consultoria, de gestão da atividade de auditoria e de capacitação da equipe.

Dessa forma, um HDF corresponde ao esforço de um dia de trabalho de um servidor da Secretaria de Auditoria Interna, para ser utilizado tanto nas atividades de fiscalização quanto nas de gestão.

Para a definição da quantidade de HDF disponível em cada subunidade da Secretaria, no exercício, foram consideradas as seguintes premissas:

- a) na apuração dos dias úteis no ano, eliminar a média dos períodos de afastamento habitual dos servidores no ano anterior e o período correspondente a direitos assegurados por lei (férias, licença- capacitação, capacitações, média de afastamentos para tratamento de saúde etc.);
- b) na apuração da quantidade de servidores da Secretaria, excluir do cômputo os ocupantes dos cargos de secretário, de coordenador e de chefe de seção, bem como os servidores lotados no Gabinete, em razão de não representarem recursos diretamente alocáveis nas ações que consomem HDF, já que exercem atribuições de supervisão, coordenação e suporte às atividades da AUD.

Tendo em vista essas premissas, fez-se a apuração dos HDFs disponíveis para alocação nas ações que compõem este Plano Operacional, com base nas seguintes fórmulas:

<b>Apuração dos dias úteis</b>	<b>Apuração da força de trabalho para alocação</b>
Total de dias úteis do ano (-) Média dos afastamentos habituais = <b>Dias úteis líquidos</b>	Quantidade de servidores da Secretaria (-) Secretário, Coordenadores, Chefe de Seção (-) Servidores do Gabinete = <b>Força de trabalho disponível</b>
<b>Apuração dos HDFs disponíveis</b>	
<b>HDFs = Dias úteis líquidos X Força de trabalho disponível</b>	

Assim, foram apurados 240 dias úteis e 23 servidores disponíveis para a execução das ações do plano, resultando em 4.497 Homens-Dia Fiscalização, a serem alocados conforme descrito nos tópicos a seguir.

### 3 ESTRUTURA DO PLANO

O Plano Operacional da AUD 2019 contém o conjunto das ações de condução da atividade de auditoria interna em um exercício e contempla o Plano Anual de Auditoria – PAA (Anexo I deste documento), exigido pela Resolução CNJ n. 171 de 1º de março de 2013, e o Plano de ações de gestão da atividade de auditoria interna, constante do Anexo II. Ressalte-se que este plano é também o principal instrumento de execução do Plano Diretor.

Conforme mencionado no item 2, a distribuição da força de trabalho nas ações operacionais do exercício observou quatro dimensões – Fiscalização, Consultoria, Gestão e Capacitação –, sendo alocados aproximadamente 71% dos HDFs para a dimensão Fiscalização, 5% para Consultoria, 9% para a dimensão Gestão e 9% para a dimensão Capacitação. O restante da força de trabalho, correspondente a 6%, foi destinado à reserva técnica, que poderá ser usada em eventos não previstos ou no aprofundamento de alguma ação de fiscalização.

O quadro a seguir demonstra a distribuição dos HDFs de acordo com as dimensões citadas e reserva técnica.

		% DE HDFs ALOCADO
DIMENSÕES	Fiscalização	71%
	Consultoria	5%
	Gestão	9%
	Capacitação	9%
RESERVA TÉCNICA		6%