

PLANO TÁTICO E DE NEGÓCIOS 2021-2026

Secretaria de Auditoria



▶▶▶ **Julho/2022**



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Sumário

Introdução.....	2
Metodologia.....	3
Identidade.....	5
Missão.....	5
Visão.....	5
Valores.....	5
Negócio.....	6
Cadeia de Valor.....	6
Estratégia.....	7
Diagnóstico Organizacional.....	8
Forças.....	8
Fraquezas.....	9
Oportunidades.....	9
Ameaças.....	9
Análise e Construção de Cenários.....	11
Mapa Estratégico da Saudi.....	12
Plano de Ação, Objetivos e Metas/Indicadores.....	14
Considerações Finais.....	20
APÊNDICE.....	21



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Introdução

1. O Plano Tático e de Negócios, o principal instrumento de planejamento no nível das unidades administrativas de uma organização, é responsável pelos processos de inovação e melhoria contínua no âmbito gerencial.
2. Ainda, o desdobramento da estratégia de uma instituição nos níveis táticos e operacionais pode auxiliar o atingimento dos objetivos, conforme indicado pelo Tribunal de Contas da União (2019)¹: “o delineamento das ações governamentais a serem praticadas em um nível tático e operacional pode trazer benefícios para o alcance dos objetivos propostos”.
3. Assim, a Secretaria de Auditoria (Saudi) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em harmonia com as diretrizes definidas no Plano Estratégico Institucional (PEI) – Ciclo 2021-2026², elaborou o presente Plano Tático e de Negócios, que consiste em uma ferramenta de gestão com o propósito de identificar e integrar os objetivos e as ações estratégicas institucionais com as atividades das unidades que a compõem.
4. Este documento, congrega, portanto, os principais desafios da Saudi, além dos objetivos, metas e ações definidas como prioritárias para o horizonte de tempo definido, cujos resultados alcançados serão mensurados e avaliados periodicamente. Além disso, as experiências obtidas servirão como base para eventuais correções de rumo e priorização de atividades e tarefas sempre que necessário.

¹ BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acórdão 1383/2019**. Plenário. Relator: Ministro Bruno Dantas. Sessão de 12/6/2019. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 jun. 2019. Disponível em: <<https://contas.tcu.gov.br/sagas/SvlVisualizarRelVotoAcRtf?codFiltro=SAGAS-SESSAO-ENCERRADA&seOcultarPagina=S&item0=662917>>. Acesso em: 25 jan. 2022.

² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Plano Estratégico Institucional 2021-2026**. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/agep/planejamento_estrategico/Plano_Estrategico_Institucional_2021-2026/PEI-2021-2026-V1.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2022.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

5. Vale destacar que o Plano em questão teve seu processo de criação iniciado em 2021, com a execução das ações correlatas prevista até o fim do exercício 2026, de modo a coincidir temporalmente com o Plano Estratégico Institucional.

6. Dessa forma, uma vez que as atividades de construção deste documento contaram com a participação de todos os servidores da Saudi, espera-se que os esforços da equipe de trabalho sejam empreendidos de modo a potencializar os resultados almejados, com ganhos de eficiência e efetividade nos serviços por ela prestados.

Metodologia

7. Para a estruturação deste Planejamento Tático e de Negócios, foi necessária, inicialmente, a análise dos instrumentos de gestão estratégica utilizados pelo TRT da 2ª Região na definição de suas diretrizes institucionais, com ênfase para o PEI 2021-2026. Ainda, foram analisadas as atribuições da Saudi, previstas no Ato GP nº 29, de 12 de novembro de 2020³, com as alterações feitas pelo Ato GP nº 39, de 17 de agosto de 2021⁴, e suas possíveis interações com a estratégia do Regional, para uma compreensão mais precisa acerca das ações que a Secretaria poderia executar com vistas ao alcance dos objetivos estratégicos institucionais.

8. Para tanto, o Planejamento Tático e de Negócios foi elaborado por etapas, mediante a realização de oficinas internas, que contaram com o envolvimento de toda a equipe de trabalho da Saudi e com o auxílio de um mediador designado pela Direção da Secretaria. Nesses encontros foram apresentados conceitos específicos sobre governança e gestão e, posteriormente, coletadas as opiniões dos membros da equipe por meio de entrevistas

³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ato GP nº 29, de 12 de novembro de 2020**. Redefine a estrutura e as atividades da Secretaria de Controle Interno, doravante denominada Secretaria de Auditoria Interna, do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região e dá outras providências. Disponível em: <<https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/13791>>. Acesso em: 24 jan. 2022.

⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ato GP nº 39, de 17 de agosto de 2021**. Altera o Ato n. 29/GP, de 12 de novembro de 2020, para dar nova denominação para Secretaria de Auditoria Interna, na forma que especifica. Disponível em: <<https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/14318>>. Acesso em: 27 jun. 2022.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

estruturadas, a partir da técnica *survey* (inquirição por meio de questionários), método que permitiu a definição da identidade da Secretaria de Auditoria, composta pelas declarações de missão, visão e valores.

9. A etapa de diagnóstico dos ambientes interno e externo também se baseou nesse procedimento, tendo resultado na identificação das forças e fraquezas da Saudi, assim como as oportunidades e ameaças as quais ela estaria exposta.

10. Deu-se, então, a definição dos objetivos, das metas e das ações a serem executadas no horizonte de tempo definido para o plano, processo que contou com *brainstormings* setoriais e avaliação de consistência pela Direção da Secretaria.

11. Posteriormente, os objetivos, metas e ações definidos serão acompanhados com o auxílio de um *dashboard*⁵, cujo reporte será disponibilizado a toda a equipe da Saudi. Esse monitoramento buscará oferecer subsídios à Direção da Secretaria no processo de tomada de decisões quando da identificação de eventuais deficiências ou de repactuações de prazos que se façam necessárias, para a devida correção.

12. Assim, espera-se que, ao final do período de execução deste Plano, a Secretaria de Auditoria logre êxito em suas iniciativas, estabelecendo um novo paradigma gerencial, que servirá de base para os próximos ciclos de planejamento.

⁵ Painel de controle.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Identidade

13. As declarações da Secretaria de Auditoria para o novo planejamento de nível tático foram atualizadas, de modo a redefinir a atuação da força de trabalho, considerando as variações nos ambientes interno e externo. Esses elementos são previstos na Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (*International Professional Practices Framework - IPPF*) do Instituto dos Auditores Internos. Nessa linha, a missão, a visão e os valores compartilhados pelos membros da Saudi foram os elencados a seguir.

Missão

14. Apoiar o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região no atingimento de seus objetivos estratégicos, por meio da geração de valor nas atividades de auditoria.

Visão

15. Ser reconhecida como unidade fundamental no apoio à Governança do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Valores

- I. Ética;
- II. Integridade;
- III. Objetividade;
- IV. Confidencialidade;
- V. Competência;
- VI. Transparência; e
- VII. Sustentabilidade.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Negócio

16. Avaliação (*assurance*) e consultoria (*advisory*), nos termos do art. 2º, I, da Resolução nº 309, de 11 de março de 2020, do Conselho Nacional de Justiça⁶.

Cadeia de Valor

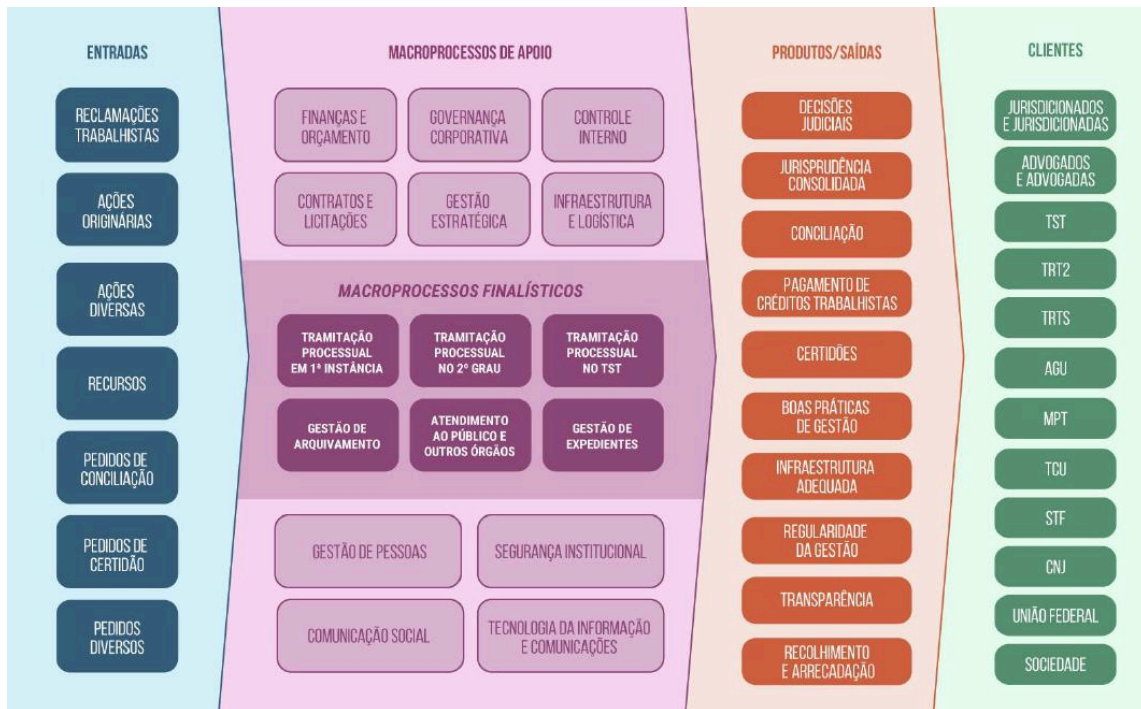
17. A cadeia de valor é o conjunto de todos os processos realizados por uma organização para o cumprimento da sua missão institucional, além de contemplar a entrada de insumos, processamento, oferta de serviços e interação com os seus usuários. Entre esses processos estão inseridas as competências da Secretaria de Auditoria, previstas no Ato GP nº 29/2020, cujas atribuições compreendem a oferta de serviços de avaliação e consultoria à Administração deste Regional. Tais serviços têm como objeto os macroprocessos de apoio, relacionados na Figura 1.

⁶ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 309, de 11 de março de 2020**. Aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e dá outras providências. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3289>>. Acesso em: 7 jun. 2022.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Figura 1 – Cadeia de Valor do TRT da 2ª Região



Fonte: Plano Estratégico Institucional 2021-2026 do TRT da 2ª Região (p. 9).

Estratégia

18. Para alcançar os objetivos definidos para o período deste Plano, a Secretaria de Auditoria adotará uma estratégia de ampliação do seu capital intelectual e de disseminação de seus conhecimentos às demais unidades do TRT da 2ª Região, por meio das atividades que compõem seu negócio.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Diagnóstico Organizacional

19. O processo de planejamento é iniciado com uma avaliação do contexto no qual a organização está inserida, de modo a identificar os elementos objetivos que afetam as suas atividades e resultados. Nesse aspecto, a ferramenta escolhida para o processo de diagnóstico da Secretaria de Auditoria foi a Análise SWOT, sigla cujas letras que a compõem correspondem aos seguintes termos de língua inglesa: *Strengths* (Forças), *Weaknesses* (Fraquezas), *Opportunities* (Oportunidades) e *Threats* (Ameaças).

20. Essa técnica busca identificar tais elementos, que atuam com reflexos positivos ou negativos sobre a organização nos seus ambientes interno e externo, tendo a análise SWOT da Saudi ocorrido com o auxílio da opinião de todos os membros da equipe, que foi submetida à avaliação de consistência pela Direção da Secretaria.

21. Assim, os dados coletados por meio de questionários *online* foram tabulados, registrados, submetidos a processo de análise crítica e consolidados. Isso permitiu a identificação dos principais tópicos sobre os quais a Saudi deveria atuar, seja para manter uma força, minimizar uma fraqueza, usufruir de uma oportunidade ou evitar uma ameaça, nos termos registrados a seguir.

Forças

- 1 Alinhamento aos objetivos estratégicos do TRT da 2ª Região;
- 2 Independência operacional da atividade de auditoria, com duplo reporte (funcional e administrativo);
- 3 Equipe qualificada e comprometida, com formação multidisciplinar;
- 4 Processos de trabalho padronizados;
- 5 Cultura de qualidade e de melhoria contínua; e
- 6 Bom clima organizacional.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

Fraquezas

- 1 Quantidade de servidores insuficiente para a extensão e a profundidade das atividades;
- 2 Obsolescência das ferramentas e aplicativos informatizados; e
- 3 Lacunas de competências em auditoria e em análise de dados para auditorias.

Oportunidades

- 1 Fortalecimento e normatização da atividade de auditoria no âmbito do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho;
- 2 Compartilhamento de boas práticas entre as unidades de auditoria do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho;
- 3 Alta disponibilidade de ferramentas tecnológicas para auditoria e análise de dados;
- 4 Oferta de cursos não presenciais; e
- 5 Maior demanda social por transparência e eficiência.

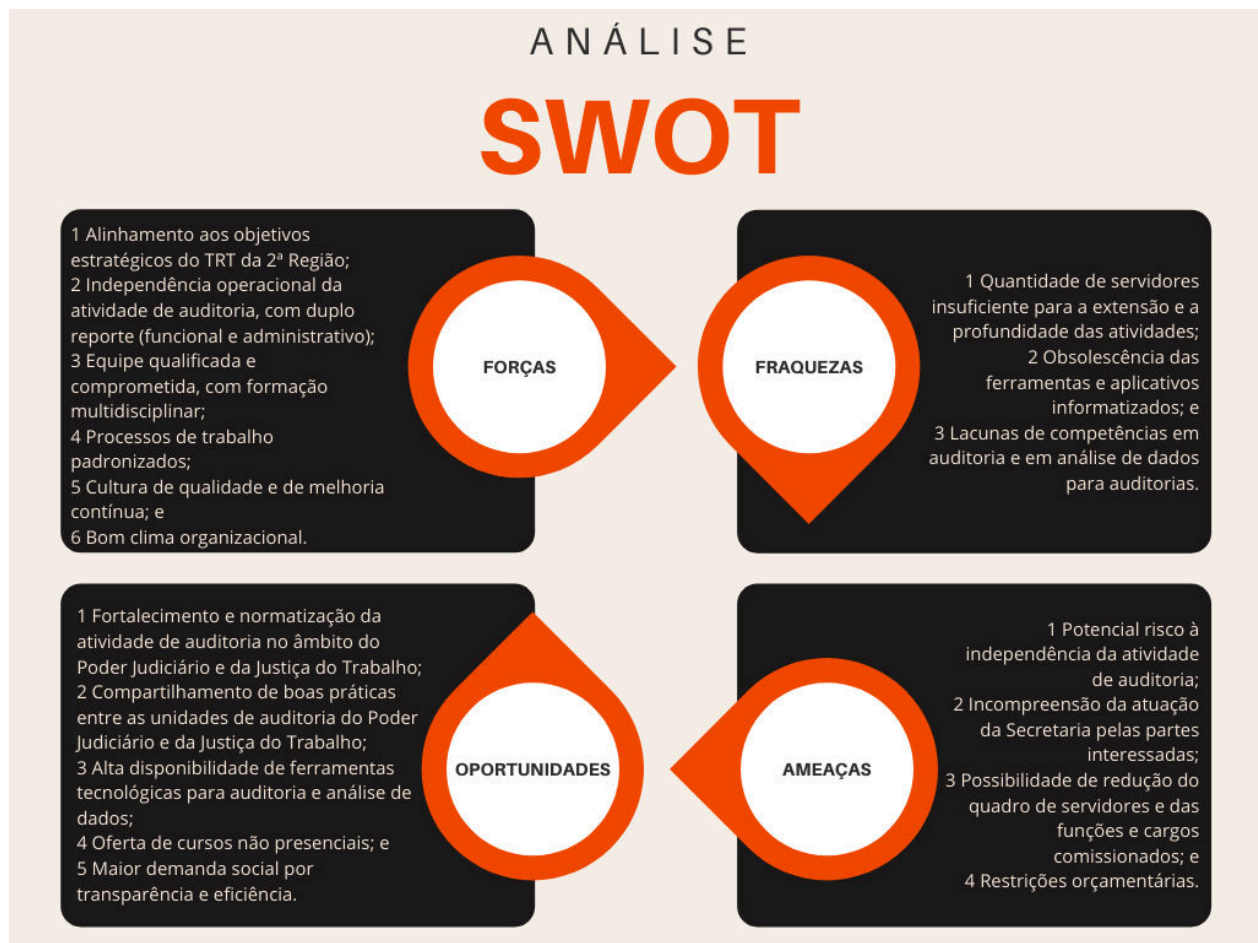
Ameaças

- 1 Potencial risco à independência da atividade de auditoria;
- 2 Incompreensão da atuação da Secretaria pelas partes interessadas;
- 3 Possibilidade de redução do quadro de servidores e das funções e cargos comissionados; e
- 4 Restrições orçamentárias.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Figura 2 – Análise SWOT da Saudi



Fonte: Secretaria de Auditoria do TRT da 2ª Região.

22. Concluído o diagnóstico organizacional da Secretaria de Auditoria, tornou-se possível construir cenários e definir os objetivos e ações prioritárias, com o objetivo de sanear eventuais deficiências e de usufruir das potencialidades identificadas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Análise e Construção de Cenários

23. Da análise dos ambientes interno e externo empreendidas no processo de diagnóstico organizacional, verificou-se que surgem como obstáculos relevantes a serem contornados a possibilidade de redução da força de trabalho, a defasagem tecnológica e a necessidade de ampliação das competências do corpo técnico da Secretaria. Tais elementos possuem associação estreita e direta com o ambiente econômico e com as perspectivas da conjuntura nacional para os próximos anos.

24. O Boletim de Expectativas do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)⁷, cuja última atualização data de abril de 2022, apresenta as seguintes avaliações para uma parcela das principais variáveis macroeconômicas para o próximo biênio, com a projeção do cenário econômico mais provável quanto ao período delineado:

Além do aumento da taxa de crescimento do PIB, nota-se a queda no IPCA para 3,6% em 2024; a Selic em 8,9% no fim de 2023; a taxa de câmbio em trajetória de valorização do real a partir dos R\$ 5,25/US\$ esperados para o fim deste ano; estabilidade no déficit em transações correntes do balanço de pagamentos; e redução, a partir de 2023, do déficit nominal do setor público em porcentagem do PIB sem, contudo, voltar ao valor obtido em 2021.

25. Desta feita, tendo em vista tais projeções para o próximo biênio e as limitações do Novo Regime Fiscal⁸, mostra-se recomendável a adoção de uma abordagem mais conservadora na aceitação de riscos, com foco em eficiência e economicidade, já que a possibilidade de uma discreta melhora da conjuntura econômica não implica, necessariamente, a perspectiva de ampliação dos investimentos em tecnologia ou do aumento da força de trabalho da Secretaria. Todavia, novas abordagens e estratégias poderão ser adotadas quando do processo de revisão do Plano Tático e de Negócios da Saudi, de caráter contínuo.

⁷ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Boletim de Expectativas – abril 2022**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/boletim-de-expectativas/>>. Acesso em: 7 jun. 2022.

⁸ BRASIL. Presidência da República. **Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm>. Acesso em: 10 jun. 2022.

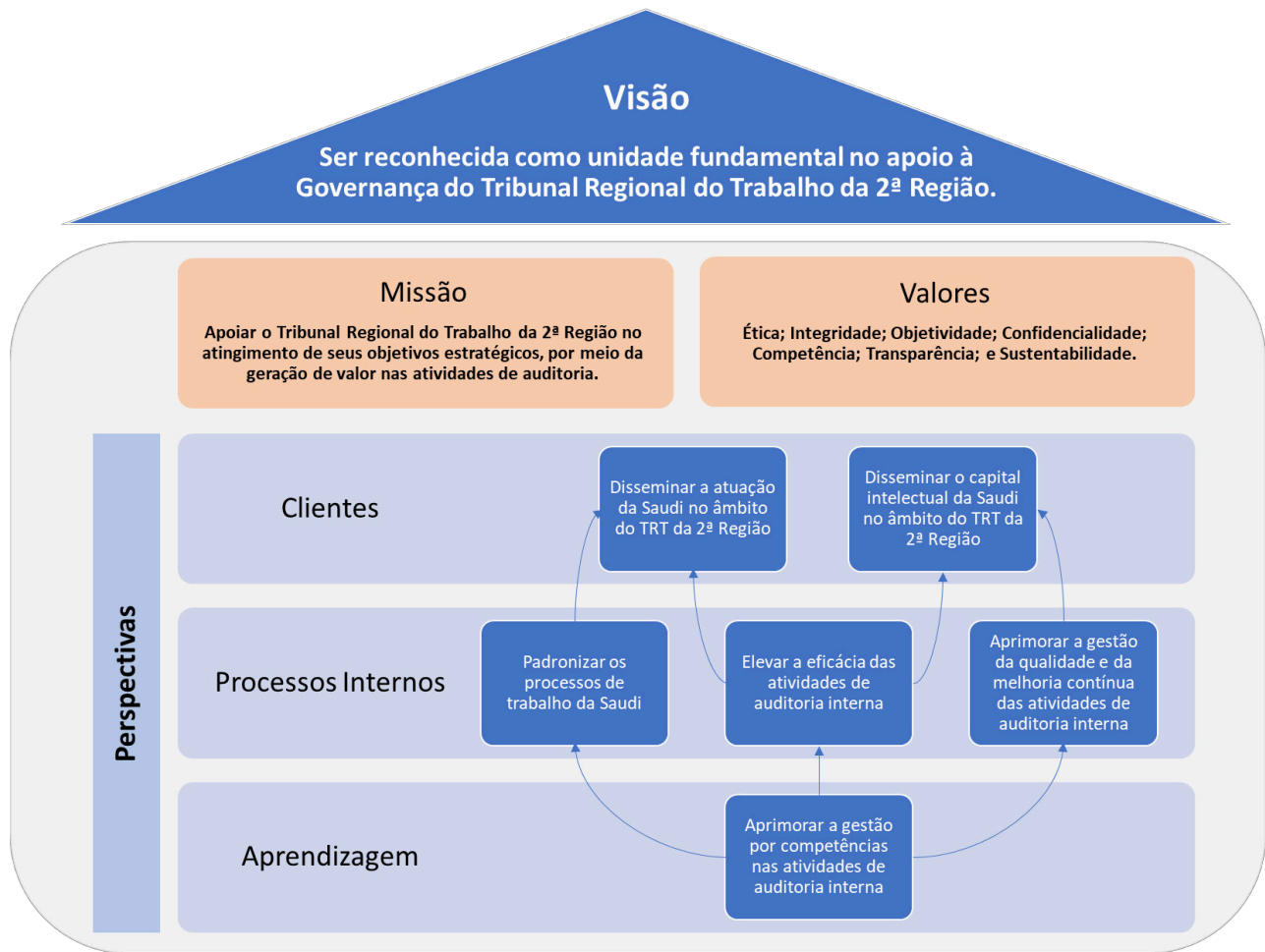


PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

26. Nesse contexto, a partir da identidade e do processo de diagnóstico empreendido, foram consolidadas as ações, objetivos e metas da Secretaria de Auditoria, sintetizadas graficamente por meio de mapa estratégico, conforme Figura 3, e detalhadas no Quadro 1.

Mapa Estratégico da Saudi

Figura 3 – Mapa Estratégico da Saudi



Fonte: Secretaria de Auditoria do TRT da 2ª Região.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Plano de Ação, Objetivos e Metas/Indicadores

Quadro 1 – Plano de Ação Consolidado

Item da Análise SWOT	Objetivo	Meta / Indicador	Ação	Subprodutos	Responsável
Força 4: Processos de trabalho padronizados	Padronizar os processos de trabalho da Saudi	Alcançar 100% de processos de trabalho da SAUDGC mapeados até novembro de 2022	Mapear o processo de atendimento de diligências externas	a) Ferramenta 5W2H aplicada até agosto de 2022 b) Fluxograma elaborado até outubro de 2022 c) Processo descrito até novembro de 2022 d) Produto final consolidado e aprovado até dezembro de 2022	SAUDGC
Força 4: Processos de trabalho padronizados	Padronizar os processos de trabalho da Saudi	Mapear 2 processos de trabalho da SAGP até dezembro de 2023	Mapear os processos de análise da legalidade dos atos de concessão de aposentadorias e de pensões	a) Fluxogramas dos processos de análise de atos de concessão de aposentadorias e pensões elaborados até fevereiro de 2023 b) Novas versões dos manuais de cadastramento de atos de concessão de aposentadorias e pensões elaboradas até setembro de 2023 c) Novas versões das planilhas de controle e de apoio à análise dos atos de concessão de aposentadorias e pensões elaboradas até dezembro de 2023	SAGP



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Item da Análise SWOT	Objetivo	Meta / Indicador	Ação	Subprodutos	Responsável
Ameaça 2: Incompreensão da atuação da Secretaria pelas partes interessadas	Disseminar a atuação da Saudi no âmbito do TRT da 2ª Região	Disponibilizar 1 Guia/Catálogo no sítio eletrônico do TRT da 2ª Região até outubro de 2024	Elaborar Guia/Catálogo de Controles Internos	<ul style="list-style-type: none"> a) Dados e informações levantados até fevereiro de 2024 b) Principais controles internos descritos até abril de 2024 c) Conteúdo consolidado até julho de 2024 d) Material gráfico elaborado até setembro de 2024 e) Produto final publicado no sítio do TRT2 até outubro de 2024 	SAUDGC
Força 5: Cultura de qualidade e de melhoria contínua	Disseminar a atuação da Saudi no âmbito do TRT da 2ª Região	Submeter 1 Prática da Saudi ao Portal CNJ de Boas Práticas do Poder Judiciário até dezembro de 2026	Descrever 1 Boa Prática da Saudi	<ul style="list-style-type: none"> a) Boa prática a ser descrita definida até fevereiro de 2026 b) Dados e informações levantados até março de 2026 c) Boa prática descrita até julho de 2026 d) Boa prática submetida ao CNJ até agosto de 2026 e) Resultado divulgado no sítio do TRT2 até dezembro de 2026, se aprovado 	SAUDGC
Oportunidade nº 4: Oferta de cursos não presenciais	Disseminar o capital intelectual da Saudi no âmbito do TRT da 2ª Região	Estruturar 1 Curso de Formação Básica de Auditores até dezembro de 2025	Adequar o curso básico de formação de auditores internos ao padrão EJUD2 para oferta no Regional	<ul style="list-style-type: none"> a) Conteúdo do curso de formação básica de auditores elaborado até março de 2025 b) Curso de formação básica de auditores ofertado no âmbito da Saudi até abril de 2025 c) Curso de formação básica de auditores adequado ao padrão EJUD2 até agosto de 2025 d) Curso de formação básica de auditores aprovado pela EJUD2 até dezembro de 2025 	SAUDGC



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Item da Análise SWOT	Objetivo	Meta / Indicador	Ação	Subprodutos	Responsável
Oportunidade 1: Fortalecimento e normatização da atividade de auditoria no âmbito do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho Força 5: Cultura de qualidade e de melhoria contínua Ameaça 2: Incompreensão da atuação pelas partes interessadas	Elevar a eficácia das atividades de auditoria interna	Elevar o percentual de recomendações atendidas em relação às recomendações expedidas, progressivamente até 2026	Comunicar a relevância do atendimento das recomendações, no Relatório de Auditoria de Contas	a) Proposta de texto que promova, de forma argumentativa e objetiva, o atendimento tempestivo das recomendações de auditoria pelas unidades auditadas, como forma de valor organizacional até fevereiro de 2023 b) Texto para composição do Relatório de Auditoria de Contas aprovado até março de 2023	SAFIN
		Reduzir o percentual de recomendações baixadas pelo não atendimento em prazo de até três anos ou por assunção de riscos pela unidade auditada, em relação às recomendações expedidas, progressivamente até 2026	Coletar, em reuniões com as principais unidades auditadas, críticas e sugestões para aprimoramento dos procedimentos de auditoria, agregação de valor aos resultados e melhoria da comunicação, de modo a considerar a ótica do usuário	a) Proposta apresentada à Administração para a realização de reuniões com as principais unidades auditadas, com os argumentos apresentados até agosto de 2024 b) Encontros realizados até maio de 2025, da seguinte forma: unidade A (setembro de 2024), unidade B (novembro de 2024), unidade C (março de 2025) e unidade D (maio de 2025)	SAFIN
		Reduzir o percentual de recomendações baixadas pelo não atendimento em prazo de até três anos ou por assunção de riscos pela unidade auditada, em relação às recomendações expedidas, progressivamente até 2026	Instituir o feedback às unidades auditadas para as recomendações com prazo de atendimento próximo a três anos ou cujas respostas reiteradas fornecidas pelo responsável resultem em provável baixa por assunção de risco	a) Levantamento das recomendações com prazo de atendimento próximo a três anos ou de provável baixa por assunção de risco realizado até março de 2023 b) Comunicação destinada às unidades auditadas nas situações descritas acima aprovada até maio de 2023 c) Devolutiva das unidades auditadas e/ou agendamento de reuniões rápidas para buscar o melhor alinhamento possível até julho de 2023	SAUDIOP



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Item da Análise SWOT	Objetivo	Meta / Indicador	Ação	Subprodutos	Responsável
Fraqueza nº 3: Lacunas de competências em auditoria e em análise Oportunidade nº 4: Oferta de cursos não presenciais	Aprimorar a gestão por competências nas atividades de auditoria interna	Reduzir as lacunas de competências detectadas pelo índice de priorização de competências do Plano Anual de Capacitação (PAC), progressivamente, até 2026	Recomendar aos auditores, anualmente, a realização de rol de capacitações, selecionadas pela oferta e pela adequação, para o atendimento de temas priorizados pelo PAC	a) Pesquisa de capacitações com foco nos temas priorizados pelo levantamento de lacunas do PAC do exercício anterior, incluídos treinamentos não presenciais e gratuitos ofertados (EAD e seminários) e artigos de interesse publicados concluída até setembro de 2022 b) Rol de capacitações com foco nos temas priorizados aprovado até outubro de 2022 c) Rol de recomendações da capacitação disponibilizado aos auditores até outubro de 2022	SAUDIITI / SAFIN
			Realizar apresentações dos resultados dos trabalhos de avaliação ou consultoria da Saudi, preferencialmente logo após seu término, como promoção ao intercâmbio interno de informações e conhecimentos	a) Convite de reunião encaminhado aos auditores para reserva de data (duração de 45 minutos), até o final do mês subsequente ao término do trabalho b) Apresentação dos resultados da avaliação/consultoria, a partir dos elementos constantes do próprio Relatório de Auditoria, sem a necessidade de preparação de material adicional, até o final do mês subsequente ao término do trabalho	SAUDIOP / SAFIN / SAUDIITI
			Oferecer aos auditores, de forma introdutória e com recursos internos, capacitação sobre temas relativos aos trabalhos previstos no PALP, alinhados ao cronograma, nos seguintes temas: I. Gestão por competências e II. Responsabilidade Social e Sustentabilidade (ESG)	a) Apresentação sobre o tema “Gestão por competências” preparada, validada e realizada até junho de 2024 b) Apresentação sobre o tema “Responsabilidade Social e Sustentabilidade (ESG)” preparada, validada e realizada até junho de 2025	SAUDIITI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Item da Análise SWOT	Objetivo	Meta / Indicador	Ação	Subprodutos	Responsável
Fraqueza nº 3: Lacunas de competências em auditoria e em análise	Aprimorar a gestão por competências nas atividades de auditoria interna	Definir as principais competências comportamentais valorizadas na carreira do auditor e desenvolvê-las internamente, até 2026	Definir e apresentar aos auditores da Saudi as competências comportamentais valorizadas na carreira do auditor	a) Pesquisa de competências comportamentais relacionadas à carreira profissional do auditor (e naturalmente válidas para os servidores do Tribunal), até julho de 2023 b) Aprovação das competências comportamentais para a Saudi, até setembro de 2023 c) Apresentação das competências comportamentais aos auditores da Saudi, até outubro de 2023	SAUDIOP
			Recomendar aos auditores, anualmente, a realização de rol de capacitações, selecionadas pela oferta e pela adequação, para o atendimento de competências comportamentais	a) Pesquisa de capacitações em competências comportamentais, incluídos treinamentos não presenciais e gratuitos ofertados (EAD e seminários) e artigos de interesse realizada até dezembro de 2023 b) Rol de capacitações em competências comportamentais selecionado até dezembro de 2023 c) Rol de capacitações recomendado aos auditores até dezembro de 2023	SAUDIITI/SAFIN
Força 4: Processos de trabalho padronizados	Aprimorar a gestão da qualidade e da melhoria contínua das atividades de auditoria interna	Implementar o programa de avaliação e melhoria da qualidade (QAIP), em sua totalidade, até 12 (doze) meses após edição das diretrizes pelo CNJ	Estruturar e aprovar plano de implementação do programa de avaliação e melhoria da qualidade, a partir das diretrizes editadas pelo CNJ	Plano de implementação do programa de avaliação e melhoria da qualidade, incluídas fases, instrumentos, indicadores, processos, prazos, atribuições de responsabilidades e periodicidade, em até 2 (dois) meses após a edição das diretrizes	SAUDIOP/SAFIN/SAUDIITI
			Elaborar e aprovar os instrumentos de avaliação da qualidade	Instrumentos de avaliação da qualidade, que visem à avaliação das atividades de auditoria interna quanto: I. À conformidade com os elementos mandatórios do IPPF (normas, código de ética, definição de auditoria interna e princípios); e II. Ao valor mantido e gerado nos processos de governança, gestão de riscos e controle organizacionais, em até 7 (sete) meses após a edição das diretrizes.	SAUDIOP/SAFIN/SAUDIITI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Item da Análise SWOT	Objetivo	Meta / Indicador	Ação	Subprodutos	Responsável
Força 4: Processos de trabalho padronizados	Aprimorar a gestão da qualidade e da melhoria contínua das atividades de auditoria interna	Implementar o programa de avaliação e melhoria da qualidade (QAIP), em sua totalidade, até 12 (doze) meses após edição das diretrizes pelo CNJ	Aplicar os instrumentos de avaliação da qualidade planejados	Instrumentos de avaliação da qualidade aplicados, em até 10 (dez) meses após a edição das diretrizes	SAUDIOP/SAFIN/SAUDIITI
			Analisar os resultados atingidos pela aplicação dos instrumentos de avaliação da qualidade	Análise dos resultados da avaliação da qualidade aplicada, em até 11 (onze) meses após a edição das diretrizes	SAUDIOP/SAFIN/SAUDIITI
			Propor e implementar o plano de ações de melhoria da qualidade	Plano de ações de melhoria da qualidade, em até 12 (doze) meses após a edição das diretrizes	SAUDIOP/SAFIN/SAUDIITI
			Monitorar a implementação do plano de ações de melhoria da qualidade	a) Relatório de monitoramento do grau de implementação do plano de ações de melhoria da qualidade, mensalmente b) Avaliação do grau de eficácia alcançado pelas ações de melhoria da qualidade, de forma contínua	SAUDIOP/SAFIN/SAUDIITI
		Força 5: Cultura de qualidade e de melhoria contínua	Fomentar a melhoria contínua na elaboração do relatório de auditoria até outubro de 2024	Criar e desenvolver banco de boas práticas para a uniformização da elaboração do relatório de auditoria, nos seguintes elementos: I. Estrutura de relatório II. Requisitos do relato integrado III. Uso de vocabulário técnico IV. Regras gramaticais V. Estilo de texto VI. Redação das recomendações de auditoria	a) Boas práticas para o elemento I “estrutura de relatório” propostas e aprovadas até março de 2023 b) Boas práticas para o elemento II “requisitos do relato integrado” propostas e aprovadas até julho de 2023 c) Boas práticas para o elemento III “uso do vocabulário técnico” propostas e aprovadas até outubro de 2023 d) Boas práticas para o elemento IV “regras gramaticais” propostas e aprovadas até março de 2024 e) Boas práticas para o elemento V “estilo de texto” propostas e aprovadas até julho de 2024 f) Boas práticas para o elemento VI “redação das recomendações de auditoria” propostas e aprovadas até outubro de 2024



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Considerações Finais

27. O presente Plano Tático e de Negócios foi elaborado para definir a estratégia e as principais ações da Secretaria de Auditoria do TRT da 2ª Região até o final de 2026, em alinhamento com os Macrodesafios do Poder Judiciário, com os Objetivos da Justiça do Trabalho e com os Objetivos Estratégicos do TRT da 2ª Região.

28. Ainda, considerando que sua estruturação se iniciou em 2021, as metas, objetivos e ações nele definidos consubstanciam aspirações específicas e alcançáveis que deverão ser reavaliadas durante todo o período de sua execução, o que poderá resultar em eventuais alterações do referido documento.

29. Quanto ao processo de monitoramento da execução do Plano de Ação, este se dará de forma contínua e com o auxílio de painel de controle, mediante coleta dos dados realizada periodicamente junto às Seções responsáveis por cada projeto.

30. Ademais, atividades que possuam maior risco de não atendimento de prazos originalmente previstos ou de não alcance das metas estabelecidas poderão ser inseridas no processo de reavaliação e repactuação do Plano Tático e de Negócios, a ser realizado anualmente.

31. Por fim, o reporte dos resultados alcançados será realizado pela Seção de Auditoria da Gestão e de Consultoria, em relatórios-síntese, que serão disponibilizados bimestralmente a todos os servidores da Saudi, por meio de comunicações internas ou do Informativo Semanal. Além disso, informações pormenorizadas, a exemplo de análises de desempenho, poderão vir a ser encaminhadas à Direção da Secretaria, para atendimento de demanda específica, quando houver.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

APÊNDICE

Alinhamento Estratégico				
Perspectiva	Objetivo da Saudi	Objetivo do TRT da 2ª Região Associado	Objetivo da Justiça do Trabalho Associado	Macrodesafio do Poder Judiciário Associado
Clientes	Disseminar a atuação da Saudi no âmbito do TRT da 2ª Região	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade Garantia dos Direitos Fundamentais
	Disseminar o capital intelectual da Saudi no âmbito do TRT da 2ª Região	Incrementar o Modelo de Gestão de Pessoas	Incrementar o Modelo de Gestão de Pessoas	Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas
Processos Internos	Padronizar os processos de trabalho da Saudi	Fortalecer a governança e a gestão estratégica	Fortalecer a governança e a gestão estratégica	Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária
	Elevar a eficácia das atividades de auditoria interna			
	Aprimorar a gestão da qualidade e da melhoria contínua das atividades de auditoria interna			
Aprendizagem	Aprimorar a gestão por competências nas atividades de auditoria interna	Incrementar o Modelo de Gestão de Pessoas	Incrementar o Modelo de Gestão de Pessoas	Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas