



PROFISSIONALISMO

Competências necessárias para demonstrar a autoridade, credibilidade e conduta ética essenciais a uma atividade de auditoria interna de valor.

| ÁREA DE CONHECIMENTO | NÍVEL DE COMPETÊNCIA | | |
|--------------------------------------|---|--|--|
| | CONSCIÊNCIA GERAL | CONHECIMENTO APLICADO | ESPECIALISTA |
| Missão de auditoria interna | Descrever o propósito, autoridade e responsabilidade da atividade de auditoria interna; diferenciar serviços de avaliação dos serviços de assessoria. | Demonstrar habilidade para conduzir trabalhos de avaliação e assessoria em conformidade com as Normas. | Analisar a habilidade da atividade de auditoria interna de conduzir atividades de avaliação e assessoria para agregar valor e melhorar as operações da organização. |
| Estatuto de auditoria interna | Descrever o propósito de um estatuto de auditoria interna; identificar os elementos essenciais de um estatuto de auditoria interna, de acordo com as Normas. | Preparar um estatuto de auditoria interna em conformidade com as Normas e obter a aprovação do conselho. | Avaliar e revisar um estatuto de auditoria interna, para atingir a conformidade com as Normas e promover um desempenho de classe mundial. |
| Independência organizacional | Descrever a importância da independência organizacional da atividade de auditoria interna; identificar os elementos que influenciam a independência. | Detectar quaisquer possíveis prejuízos à independência da auditoria interna e seu impacto. | Abordar quaisquer possíveis prejuízos à independência da auditoria interna para atingir a conformidade com as Normas; comunicar o impacto de quaisquer prejuízos remanescentes. |
| Objetividade individual | Descrever a importância da objetividade da auditoria interna; identificar fatores que possam prejudicar, ou que pareçam prejudicar, a objetividade. | Detectar e gerenciar quaisquer prejuízos reais ou percebidos à objetividade do auditor interno individual; avaliar e manter a objetividade da auditoria interna. | Desenvolver e manter políticas para reger a objetividade; recomendar estratégias para promover a objetividade. |
| Comportamento ético | Descrever a importância de um código de ética para auditores internos; identificar os princípios do Código de Ética do IIA. | Demonstrar conformidade individual com o Código de Ética do IIA. | Avaliar a conformidade da atividade com o Código de Ética do IIA; recomendar estratégias para manter e promover os mais elevados padrões éticos para os auditores internos e a atividade de auditoria interna. |
| Zelo profissional devido | Descrever o zelo profissional devido. | Demonstrar o zelo profissional devido. | Avaliar e concluir sobre a aplicação do zelo profissional devido. |
| Desenvolvimento profissional | Reconhecer o conhecimento, as habilidades e as competências necessárias para cumprir com as responsabilidades da atividade de auditoria interna e a necessidade de desenvolvimento profissional contínuo. | Demonstrar a competência da auditoria interna por meio do desenvolvimento profissional contínuo. | Avaliar as competências necessárias para cumprir com as responsabilidades da atividade de auditoria interna; promover o desenvolvimento profissional. |





DESEMPENHO

Competências necessárias para planejar e executar trabalhos de auditoria interna em conformidade com as Normas.

| ÁREA DE CONHECIMENTO | NÍVEL DE COMPETÊNCIA | | |
|----------------------------------|---|---|--|
| | CONSCIÊNCIA GERAL | CONHECIMENTO APLICADO | ESPECIALISTA |
| Governança organizacional | Descrever o conceito de governança organizacional. | Detectar riscos relacionados às políticas, processos e estruturas de governança da organização. | Recomendar melhorias nas políticas, processos e estruturas de governança da organização. |
| Fraude | Reconhecer tipos de fraude, risco de fraude e sinais de alerta de fraudes. | Avaliar o potencial de fraude e como a organização detecta e gerencia os riscos de fraude; recomendar controles para prevenir e detectar fraudes e educar para melhorar a consciência de fraude da organização. | Aplicar técnicas de auditoria forense na prevenção, dissuasão e investigação de fraude. |
| Gerenciamento de riscos | Descrever conceitos fundamentais de risco e gerenciamento de riscos; descrever frameworks de gerenciamento de riscos. | Usar um framework de gerenciamento de riscos para identificar ameaças potenciais; examinar a eficácia do gerenciamento de riscos nos processos e funções. | Avaliar os métodos usados para avaliar a eficácia da identificação e gerenciamento dos riscos. |
| Controle interno | Identificar os tipos de controles. | Usar um framework de controle interno para examinar a eficácia e eficiência dos controles internos. | Avaliar e recomendar melhorias para o framework de controle interno da organização; avaliar a implantação do framework de controle interno da organização. |
| Planejamento do trabalho | Descrever as principais funções e atividades envolvidas no estabelecimento dos objetivos, critérios de avaliação e escopo de um trabalho. | Determinar os objetivos, critérios de avaliação e escopo de um trabalho. | Avaliar os objetivos e o escopo do trabalho de auditoria para garantir a qualidade do trabalho. |
| | Descrever o propósito de realizar uma avaliação de riscos durante o planejamento do trabalho e as etapas envolvidas. | Realizar uma avaliação de riscos detalhada, incluindo a priorização dos principais riscos e controles. | Avaliar o processo de avaliação de riscos durante o trabalho de auditoria. |
| | Descrever o propósito de um programa de trabalho e seus principais componentes. | Preparar um programa de trabalho. | Avaliar o programa de trabalho de auditoria. |
| | Descrever os fatores que influenciam o planejamento da estruturação da equipe e o planejamento de recursos para um trabalho. | Determinar a equipe e os recursos para um trabalho. | Avaliar a estruturação da equipe e os recursos do trabalho de auditoria. |



DESEMPENHO

Competências necessárias para planejar e executar trabalhos de auditoria interna em conformidade com as Normas.

| ÁREA DE CONHECIMENTO | NÍVEL DE COMPETÊNCIA | | |
|---|---|--|---|
| | CONSCIÊNCIA GERAL | CONHECIMENTO APLICADO | ESPECIALISTA |
| Trabalho de campo <ul style="list-style-type: none"> • Coleta de informações • Amostragem • Ferramentas e técnicas de auditoria assistidas por computador • Análise de dados • Evidências • Mapeamento de processos • Revisão analítica • Documentação | Descrever o propósito das pesquisas preliminares da área de trabalho, checklists e questionários de riscos e controle. | Realizar levantamento preliminar da área de trabalho; desenvolver checklists e questionários de riscos e controle; examinar as informações relevantes durante um trabalho. | Avaliar as atividades de coleta de informações de trabalho. |
| | Descrever as várias abordagens de amostragem, incluindo vantagens e desvantagens de cada uma. | Aplicar técnicas de amostragem adequadas. | Avaliar as atividades de amostragem do trabalho de auditoria. |
| | Descrever o propósito, vantagens e desvantagens do uso de ferramentas e técnicas de auditoria assistidas por computador. | Usar ferramentas e técnicas de auditoria assistidas por computador. | Avaliar o uso de ferramentas e técnicas de auditoria assistidas por computador durante o trabalho de auditoria. |
| | Descrever a análise de dados, o processo de análise de dados e a aplicação de métodos de análise de dados na auditoria interna. | Aplicar métodos de análise de dados. | Avaliar o uso de análise de dados na auditoria interna. |
| | Reconhecer fontes potenciais de evidências. | Avaliar a relevância, suficiência e confiabilidade das fontes potenciais de evidências. | Desenvolver diretrizes para garantir que as evidências sejam relevantes, suficientes e confiáveis. |
| | Descrever o propósito, vantagens e desvantagens de várias técnicas de mapeamento de processos. | Aplicar abordagens analíticas e técnicas apropriadas de mapeamento de processos. | Avaliar o mapeamento de processos do trabalho de auditoria. |
| | Descrever o propósito, vantagens e desvantagens de várias técnicas de revisão analítica. | Determinar e aplicar técnicas de revisão analítica. | Avaliar as técnicas de revisão analítica implantadas durante o trabalho de auditoria. |
| | Descrever os requisitos de documentação e papéis de trabalho. | Preparar os papéis de trabalho e a documentação. | Avaliar a documentação do trabalho de auditoria. |





DESEMPENHO

Competências necessárias para planejar e executar trabalhos de auditoria interna em conformidade com as Normas.

| ÁREA DE CONHECIMENTO | NÍVEL DE COMPETÊNCIA | | |
|--|--|--|---|
| | CONSCIÊNCIA GERAL | CONHECIMENTO APLICADO | ESPECIALISTA |
| Resultados do trabalho <ul style="list-style-type: none"> • Qualidade das comunicações • Conclusões • Recomendações • Reporte • Risco residual e aceitação do risco • Plano de ação da gestão • Monitoramento dos resultados | Descrever os elementos de uma comunicação de trabalho que tenha qualidade. | Demonstrar comunicações de trabalho que tenham qualidade, incluindo a comunicação preliminar com clientes do trabalho. | Avaliar as comunicações do trabalho de auditoria. |
| | Reconhecer os elementos de uma conclusão de trabalho apropriada. | Resumir e desenvolver conclusões de trabalho. | Avaliar as conclusões do trabalho de auditoria. |
| | Reconhecer a importância de fornecer recomendações. | Formular recomendações para aumentar e proteger o valor organizacional. | Avaliar as recomendações de trabalho de auditoria. |
| | Descrever processo de comunicação/ reporte do trabalho, incluindo reporte intermediário, conferência de encerramento, obtenção de resposta da gestão, processo de aprovação do relatório e sua distribuição. | Preparar um relatório intermediário; preparar um relatório final de auditoria, obter aprovação e distribuir às partes apropriadas. | Revisar e aprovar os relatórios de trabalho; recomendar a distribuição do relatório às partes apropriadas. |
| | Descrever a responsabilidade do chefe executivo de auditoria por identificar e avaliar o risco residual e o processo de comunicação da aceitação do risco pela gestão. | Identificar o risco residual. | Avaliar o impacto do risco residual; comunicar a aceitação de risco por parte da gestão à alta administração e ao conselho. |
| | Descrever os resultados do trabalho; descrever o propósito de um plano de ação da gestão. | Avaliar os resultados do trabalho, incluindo o plano de ação da gestão. | Avaliar os resultados coletivos dos trabalhos realizados pela atividade de auditoria interna. |
| | Reconhecer a importância do monitoramento e acompanhamento da disposição dos resultados do trabalho de auditoria comunicados à gestão e ao conselho. | Gerenciar o monitoramento e acompanhamento da disposição dos resultados do trabalho de auditoria comunicados à gestão e ao conselho. | Avaliar o monitoramento e o acompanhamento realizado pela atividade de auditoria interna. |





AMBIENTE

.....
 Competências necessárias para identificar e tratar os riscos específicos da indústria e do ambiente em que a organização opera.

| ÁREA DE CONHECIMENTO | NÍVEL DE COMPETÊNCIA | | |
|--|---|--|--|
| | CONSCIÊNCIA GERAL | CONHECIMENTO APLICADO | ESPECIALISTA |
| Planejamento e gestão estratégicos organizacionais <ul style="list-style-type: none"> • Estrutura • Métricas de desempenho • Comportamento organizacional • Liderança | Identificar as implicações de riscos e controle de diferentes estruturas organizacionais. | Avaliar a estrutura de governança e o impacto da estrutura e cultura organizacionais sobre o ambiente de controle geral e a estratégia de gerenciamento de riscos. | Recomendar melhorias no ambiente geral de controle e na estratégia de gerenciamento de riscos. |
| | Descrever o processo de planejamento estratégico. | Analisar o processo de planejamento estratégico da organização. | Recomendar melhorias ao processo de planejamento estratégico da empresa. |
| | Descrever as métricas de desempenho comuns. | Examinar as métricas de desempenho usadas pela organização. | Selecionar as métricas de desempenho adequadas. |
| | Explicar o comportamento organizacional e as técnicas de gerenciamento de desempenho. | Examinar o comportamento organizacional existente e as técnicas de gerenciamento de desempenho. | Recomendar comportamento organizacional apropriado e técnicas de gerenciamento de desempenho. |
| | Descrever a eficácia da gestão em liderar e desenvolver comprometimento organizacional. | Examinar a eficácia da gestão em liderar e desenvolver comprometimento organizacional. | Sugerir ações para melhorar a forma da gestão de liderar e desenvolver comprometimento organizacional. |
| Processos comuns de negócios | Descrever as implicações de riscos e controle para processos comuns de negócios (recursos humanos, compras, contratação, desenvolvimento de produtos, gestão de projetos, vendas, marketing, logística, gestão de processos terceirizados, etc.). | Examinar os riscos e controles relacionados aos processos de negócios da organização. | Recomendar ações para lidar com os riscos relacionados aos processos de negócios da organização. |
| Responsabilidade social e sustentabilidade | Descrever a responsabilidade social corporativa e a sustentabilidade. | Examinar a abordagem da organização quanto à responsabilidade social e sustentabilidade. | Recomendar ações para melhorar a abordagem da organização em relação à responsabilidade social e sustentabilidade. |
| Tecnologia da informação <ul style="list-style-type: none"> • Análise de dados • Segurança e privacidade • Frameworks de controle de TI | Descrever os conceitos básicos de TI e análise de dados. | Aplicar análise de dados e TI em auditoria. | Avaliar o uso de análise de dados e TI na auditoria. |
| | Descrever os vários riscos relacionados a TI, segurança da informação e privacidade de dados. | Identificar e avaliar os vários riscos relacionados a TI, segurança da informação e privacidade de dados. | Recomendar ações para lidar com os riscos de TI, segurança da informação e privacidade de dados. |
| | Reconhecer o propósito e aplicações dos frameworks de controle de TI e dos controles básicos de TI. | Aplicar frameworks de controle de TI. | Avaliar o uso de frameworks de controle de TI. |
| Contabilidade e finanças | Identificar vários conceitos de contabilidade financeira e gerencial, e seus princípios subjacentes. | Realizar análises financeiras; examinar e interpretar as demonstrações financeiras. | Avaliar a precisão das demonstrações financeiras e prestar avaliação. |





LIDERANÇA & COMUNICAÇÃO

Competências necessárias para oferecer direção estratégica, comunicar-se com eficácia, manter relacionamentos e gerenciar a equipe e os processos de auditoria interna.

| ÁREA DE CONHECIMENTO | NÍVEL DE COMPETÊNCIA | | |
|--|---|---|---|
| | CONSCIÊNCIA GERAL | CONHECIMENTO APLICADO | ESPECIALISTA |
| Planejamento e gestão estratégicos da auditoria interna | Reconhecer a importância de alinhar o plano estratégico de auditoria interna com a estratégia da organização. | Criar plano estratégico de auditoria interna alinhado com a estratégia, perfil de risco e estratégia de gerenciamento de riscos da organização; criar orçamento eficaz e eficiente para a atividade de AI. | Avaliar o plano estratégico de auditoria interna; avaliar e recomendar melhorias no orçamento da atividade de auditoria interna. |
| | Diferenciar os diversos papéis de auditoria interna, incluindo o supervisor de trabalho e o chefe executivo de auditoria. | Gerenciar a equipe de AI (incluindo recrutamento, desenvolvimento, motivação, gestão de conflitos, criação de equipes, delegar, retenção de talentos e planejamento sucessório); criar políticas e procedimentos para gerenciar as operações de AI. | Avaliar os esforços de gestão de talentos da atividade de auditoria interna; avaliar políticas, procedimentos e atividades administrativas da atividade de auditoria interna. |
| | Identificar as principais atividades de supervisão de trabalhos. | Supervisionar os trabalhos. | Avaliar atividades de supervisão de trabalhos, para garantir a qualidade da atividade de auditoria interna. |
| Planejamento de auditoria e coordenação de esforços de avaliação | Identificar fontes de possíveis trabalhos, incluindo tendências da indústria e riscos emergentes. | Realizar uma avaliação de riscos, priorizar trabalhos, desenvolver um plano de auditoria interna baseado em riscos e obter a aprovação do conselho. | Avaliar e revisar um plano de auditoria interna baseado em riscos, para atender às necessidades em evolução da organização. |
| | Descrever a coordenação dos esforços de auditoria interna com o auditor externo, órgãos de supervisão regulatória e outras funções de avaliação interna, e possível confiança em outros prestadores de avaliação. | Preparar um mapa de avaliação de riscos. | Coordenar esforços de avaliação com outros prestadores, para garantir cobertura adequada e minimizar a duplicação de esforços. |
| Programa de Avaliação e Melhoria da Qualidade | Descrever os requisitos do Programa de Avaliação e Melhoria da Qualidade. | Programar e concluir avaliações internas e externas de qualidade para atender aos requisitos, e reportar os resultados. | Examinar a avaliação de qualidade da atividade de auditoria interna e práticas de melhoria, e avaliar a conformidade com as Normas. |
| | Identificar a divulgação devida de conformidade versus não conformidade com as Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna do IIA. | Formular as divulgações devidas de conformidade versus não conformidade com as Normas. | Avaliar as divulgações de conformidade versus não conformidade da atividade de auditoria interna com as Normas. |





LIDERANÇA & COMUNICAÇÃO

Competências necessárias para oferecer direção estratégica, comunicar-se com eficácia, manter relacionamentos e gerenciar a equipe e os processos de auditoria interna.

- Comunicação**
- Promoção
 - Relacionamentos
 - Reporte
 - Habilidades informais
 - Inovação

| ÁREA DE CONHECIMENTO | NÍVEL DE COMPETÊNCIA | | |
|---|---|---|--|
| | CONSCIÊNCIA GERAL | CONHECIMENTO APLICADO | ESPECIALISTA |
| <p>Comunicação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoção • Relacionamentos • Reporte • Habilidades informais • Inovação | <p>Reconhecer o valor da promoção e a importância de manter relacionamentos com os stakeholders (por exemplo, conselho, alta administração, clientes de auditoria, outros prestadores de avaliação, stakeholders externos).</p> | <p>Gerenciar a reputação da atividade de auditoria interna e as expectativas dos stakeholders; demonstrar sinceridade, honestidade e empatia nas comunicações com os stakeholders, para construir confiança e manter relacionamentos.</p> | <p>Avaliar as relações com os stakeholders e recomendar ações para melhorias; avaliar os esforços de promoção da atividade de auditoria interna.</p> |
| | <p>Descrever as comunicações adequadas entre auditores internos e stakeholders, incluindo principais indicadores de desempenho; reconhecer que o chefe executivo de auditoria reporta a eficácia geral dos processos de controle interno e o gerenciamento de riscos da organização à alta administração e ao conselho.</p> | <p>Preparar comunicações relevantes e adequadas para os stakeholders de auditoria interna, incluindo relatórios para a alta administração e o conselho (por exemplo, exposições significativas a riscos, principais indicadores de desempenho, etc.).</p> | <p>Avaliar as comunicações da auditoria interna com os stakeholders, incluindo os principais indicadores de desempenho, para avaliar o sucesso da atividade de auditoria interna e recomendar melhorias.</p> |
| | <p>Reconhecer a importância das habilidades de comunicação escrita e verbal, incluindo habilidades informais como gestão de conflitos, influência e persuasão.</p> | <p>Demonstrar habilidades informais (gestão de conflitos, influência e persuasão); prestar consultoria perspicaz, para contribuir para a eficácia da organização; detectar oportunidades de mudança e facilitar mudanças.</p> | <p>Avaliar as habilidades de comunicação escrita e verbal da atividade de auditoria interna, habilidades informais e inovação; recomendar melhorias.</p> |

OBS.: Supõe-se que um auditor interno no nível de competência “conhecimento aplicado” em uma determinada área também teria “consciência geral” da mesma área de conhecimento; consequentemente, um auditor interno no nível de competência “especialista” também teria “conhecimento aplicado” da mesma área de conhecimento.

