

RELATÓRIO DE AVALIAÇÕES INTERNAS CONFORME O PGMO

AUDIN-MPU



RELATÓRIO DE AVALIAÇÕES INTERNAS CONFORME O PGMQ

AUDIN-MPU

**BRASÍLIA – DF
2026**

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. INDICADORES DE DESEMPENHO	4
2.1 Tempo médio de realização das avaliações	4
2.2 Homem/hora (HH) médio das avaliações	7
2.3 Alocação da capacidade operacional em trabalhos de avaliação	10
2.4 Eficácia das recomendações	12
3. AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DAS AVALIAÇÕES CONFORME MANUAIS	13
4. AVALIAÇÃO DAS AUDITORIAS	15
4.1 Avaliação dos Membros da Equipe	15
4.2 Avaliação dos Gestores	18
5. AVALIAÇÃO DAS CONSULTORIAS	22
5.1 Avaliação dos Membros da Equipe	22
5.2 Avaliação dos Gestores	24
6. CONCLUSÃO	26

1. INTRODUÇÃO

A Audin-MPU instituiu, por meio da [Portaria Audin-MPU nº 8/2020](#), o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da Atividade de Auditoria Interna do Ministério Público da União - PGMQ, tendo como referência a Estrutura Internacional de Práticas Profissionais – IPPF (International Professional Practices Framework).

O Programa prevê avaliações internas e externas, orientadas para a avaliação da qualidade e a identificação de oportunidades de melhoria. As avaliações internas de qualidade envolvem duas partes relacionadas entre si:

- A. Monitoramento contínuo; e
- B. Autoavaliações periódicas.

O presente Relatório trata da avaliação dos seguintes objetos de monitoramento contínuo, no âmbito da Audin-MPU:

- Indicadores de desempenho;
- Avaliação da qualidade das avaliações conforme Manuais;
- Avaliação realizada pelos auditores, após a conclusão dos trabalhos e
- Feedback de gestores e de partes interessadas.

2. INDICADORES DE DESEMPENHO

Conforme o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da Atividade de Auditoria Interna do Ministério Público da União - PGMQ, instituído pela Portaria AUDIN-MPU nº 8/2020, segue análise e monitoramento dos indicadores de desempenho estabelecidos no referido Programa.

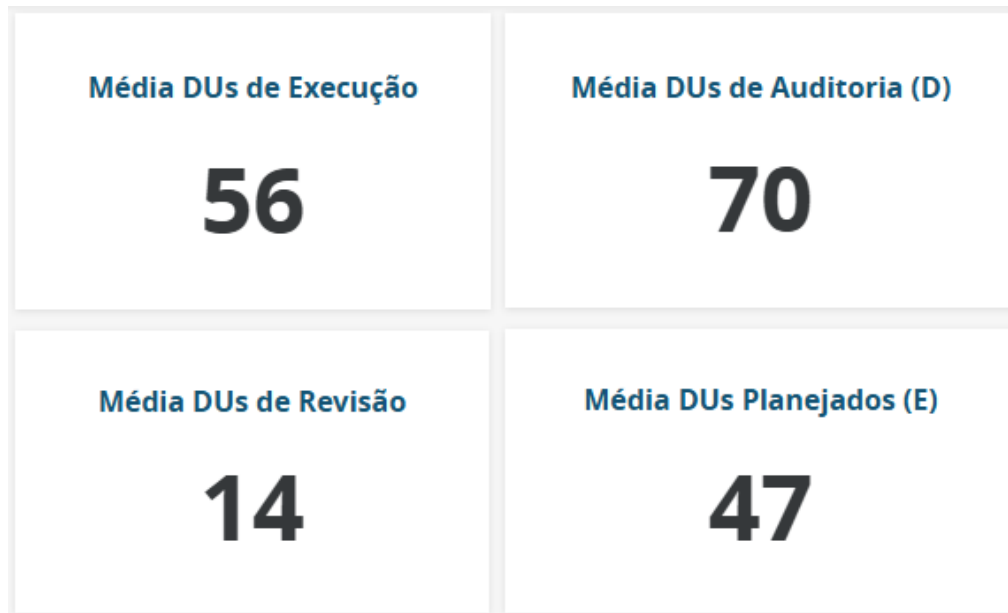
2.1 Tempo médio de realização das avaliações

Este indicador serve para avaliar a tempestividade da entrega dos trabalhos. Para calcular o tempo de trabalho de campo, considera-se o início dos trabalhos de avaliação a data

da assinatura da “Ordem de serviço” e a conclusão quando da entrega da minuta do Relatório.

Conforme dados extraídos do [Painel de Avaliações](#), disponível na página da Audin-MPU, seguem abaixo as médias dos dias úteis de execução (trabalho de campo), de auditoria¹, de revisão dos trabalhos e dias úteis planejados referentes ao PAINT 2025:

Figura 1 - Média de Dias Úteis (DUs) PAINT 2025



O tempo médio efetivo é a razão entre os dias úteis de trabalho de campo e os dias úteis planejados. Considerando todos os trabalhos realizados em 2025, finalizados ou não, o tempo médio efetivo foi de 121%, ou seja, gastou-se mais tempo do que o planejado para a realização dos trabalhos. O tempo médio foi menor se comparado ao PAINT 2024, que foi de 137%. Com isso, a classificação do desempenho continua sendo considerada **ruim** conforme parâmetro a seguir:

- Ótimo: 100% dos dias úteis planejados;
- Bom: entre 95 a 105% dos dias úteis planejados
- Regular: entre 85% e 95% dos dias úteis planejados e entre 105% a 115% dos dias

¹ O termo “auditoria”, em alguns trechos deste Relatório, engloba todos os tipos de avaliação executadas pela Audin-MPU (auditorias, inspeções, levantamentos e monitoramentos).

úteis planejados;

- Ruim: abaixo de 85% dos dias úteis planejados e acima de 115% dos dias úteis planejados.

Ao buscar as possíveis causas para este desempenho ruim, podem ser considerados os seguintes aspectos:

- **Interrupções externas:** Eventos imprevistos, como mudanças organizacionais, prazo não cumprido para auditados entregarem documentos, crises, ou outras emergências, podem interferir no cronograma planejado da avaliação.
- **Falta de planejamento adequado:** Se o processo de planejamento da avaliação não foi detalhado o suficiente ou se não foram consideradas todas as etapas necessárias, isso pode levar a atrasos durante a execução.
- **Recursos inadequados:** Se não há recursos suficientes, como pessoal qualificado, ferramentas adequadas, tempo suficiente ou financiamento, o desempenho da avaliação pode ser prejudicado, levando a atrasos.
- **Escopo mal definido:** Se o escopo da avaliação não estiver claramente definido desde o início, isso pode levar a mudanças constantes durante o processo de avaliação, resultando em atrasos.
- **Complexidade dos processos auditados:** Se os processos auditados forem particularmente complexos, exigindo uma análise mais profunda e detalhada, isso pode aumentar significativamente o tempo necessário para completar a avaliação.
- **Problemas de comunicação:** Falhas na comunicação entre os membros da equipe de avaliação, com os gestores das áreas auditadas ou com outras partes interessadas podem resultar em atrasos na obtenção de informações necessárias ou na resolução de questões durante a avaliação.

2.2 Homem/hora (HH) médio das avaliações

Com esse indicador pode-se avaliar o custo médio (HH) despendido com os trabalhos e a tomada de decisão sobre sua relevância em face dos resultados esperados. Os dados necessários para aferir esse indicador são os HHs utilizados em todas as avaliações sobre o número de avaliações realizadas.

HH Utilizado / Avaliações Realizadas

Tabela 1 - HHs por avaliação

HH Alocados (a)	34692
HH Efetivos (b)	38101
Avaliações Realizadas (c)	43
HHs por avaliação (d= b/c)	886

Em relação às avaliações previstas no PAINT de 2025, foram finalizados 43 trabalhos de avaliação, sendo que 1 deles não estava prevista no PAINT.

Assim, como foram aferidos, para 2025, o total de 38.101 HHs efetivos para as avaliações e 3.990 para as consultorias, obteve-se a média de 794 homens-hora por avaliação. É importante ressaltar que 2.114 HH efetivos foram despendidos no exercício de 2026. Dessa forma, segue distribuição do total e média HHs efetivos entre os setores da Audin-MPU somente no exercício de 2025:

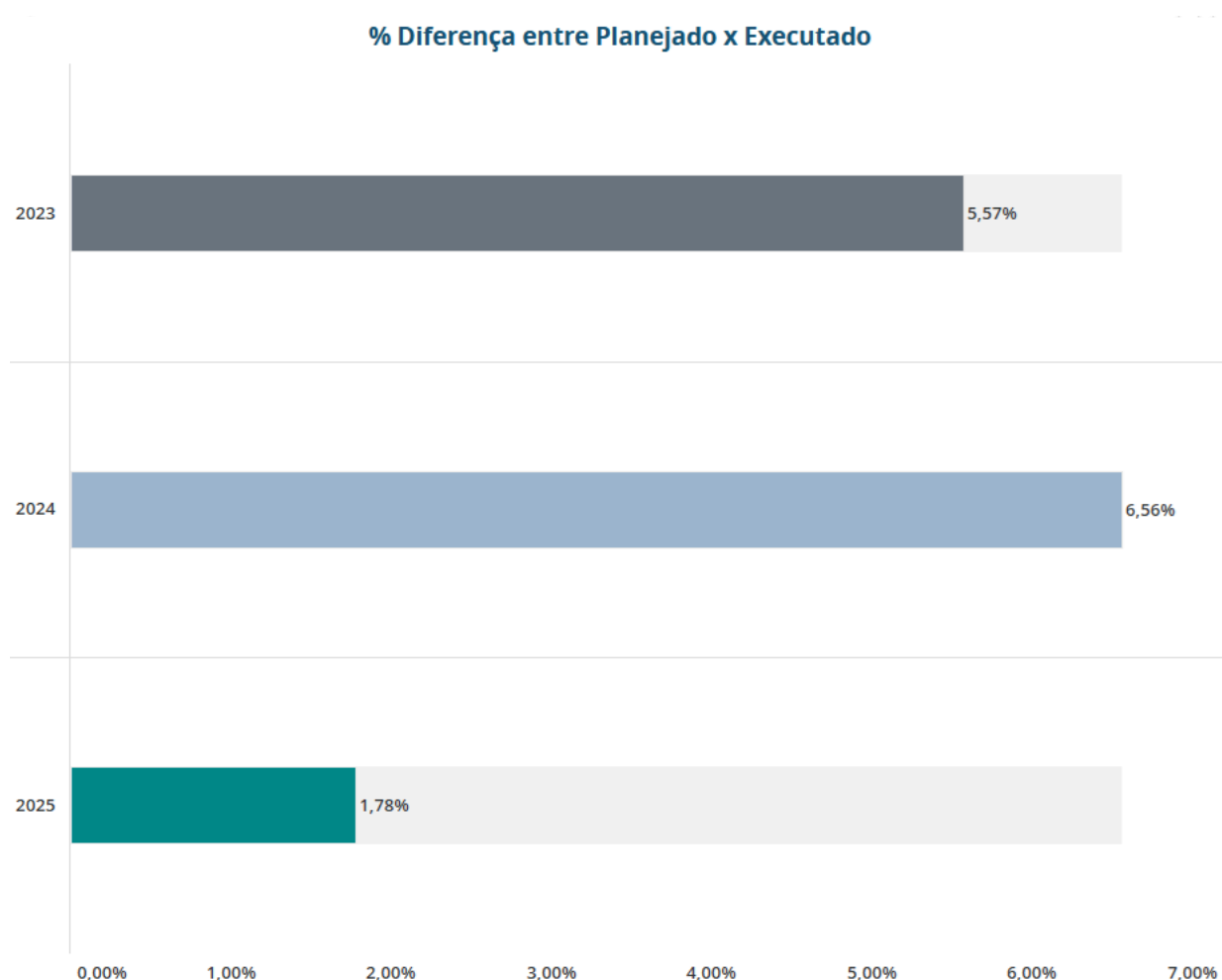
Tabela 2 - HH Efetivo (total e média)

Tipo	Diretoria	Setor	Total HHs Efetivos (HHEs)	Ações Realizadas	Média HHEs
Avaliações	DAGES	COAUG	5.726	5	1.145
		DIESP	4.753	7	679

Tipo	Diretoria	Setor	Total HHs Efetivos (HHEs)	Ações Realizadas	Média HHEs
	DAGOV	COAUC	8.624	6	1.437
		DIPLAN	3.654	5	731
	DAINF	COOB	4.375	8	547
		DITIC	4.501	6	750
	DAPES	COAPE	4.102	4	1.026
		DIAPE	2.366	2	1.183
	Total		38.101	43	886
Consultorias	DAINQ	DICOR	3.990	10	399
	Total		3.990	10	399
Total AUDIN			42.901	53	794

Em relação aos HHs Alocados no exercício de 2025, o PAINT estimou a realização de 57 trabalhos de avaliação e 11 de consultoria, tendo sido cancelados 15 trabalhos, obtendo-se uma média de 765 HH por ação. As horas efetivamente trabalhadas, contudo, excederam o planejamento em 1,78% acima do planejado, evidenciando uma discrepância entre o previsto e o executado. Tal diferença decorre, em parte, do fato de que o número de ações planejadas foi superior ao de ações efetivamente realizadas.

Gráfico 1 - Diferença entre planejado e executado



Em comparação ao ano de 2024, no qual o excedente de horas trabalhadas em relação às horas alocadas foi de 6,56%, a diferença de 1,78% registrada em 2025 indica uma significativa melhora no planejamento da alocação de HHs. Essa situação pode estar relacionada à eficácia na gestão do tempo e dos recursos ou mesmo uma adequação no processo de planejamento. Entretanto, a ocorrência de frequentes mudanças de servidores ainda pode ser um fator relevante para continuarmos com uma diferença do planejado para o executado. Alguns setores da Audin enfrentaram perda de pessoal, enquanto outros experimentaram remanejamentos internos. Além disso, um número significativo de servidores

foram desligados do órgão por nomeações em outros órgãos.

Todos esses fatores constituem obstáculos significativos para a elaboração de um planejamento adequado, bem como para a respectiva análise, pois compromete a capacidade de as informações refletirem com exatidão a realidade da Audin-MPU.

É importante considerar que essa diferença entre o planejado e o executado em 2025 reflete a necessidade de ajustes no planejamento da força de trabalho da Audin-MPU. A rotatividade de servidores impactou a alocação de horas e dificultou um planejamento mais preciso. Para aperfeiçoar esse cenário, é importante buscar estratégias que reduzam os efeitos dessas mudanças e tornem o planejamento mais eficiente.

Para garantir uma alocação de homens-hora mais precisa e eficiente, é fundamental que a Audin-MPU busque estratégias para diminuir os impactos da rotatividade de servidores. Por mais que essa rotatividade seja entre os setores internos ou mesmo por fatores alheios às diretrizes da Alta Gestão da Audin-MPU, o impacto no cálculo de força de trabalho é significativo. Buscar entender os motivos que levam os servidores a saírem dos setores forneceria informações adequadas para a Alta Gestão. Dessa forma, identificar e tratar os fatores que dificultam a previsão adequada dos homens-hora das avaliações, será possível aumentar a efetividade das ações da Auditoria Interna e aprimorar a gestão dos recursos disponíveis.

2.3 Alocação da capacidade operacional em trabalhos de avaliação

Nesse indicador é calculado o percentual de trabalhos de auditoria realizados em relação ao que foi planejado, o que apoia a tomada de decisão sobre a alocação da capacidade operacional da Audin-MPU.

O PAINT 2025 previu os homens hora anuais por auditor considerando os dias úteis compreendidos no período de 7/1/2025 a 19/12/2025, excluindo-se as férias, feriados, 40 horas de capacitação, licenças e eventuais afastamentos legais.

Assim temos o total de HH alocados, disponíveis e efetivos por cada Diretoria:

Tabela 3 - HH alocados conforme PAINT 2025

Diretoria	Setor	HHs DISPONÍVEIS (HHDs)	HHs ALOCADOS (HHAs)	HHs EFETIVOS (HHEs)	Alocação Cap. Operacional PAINT (HHA/HHD)	% Utilização da capacidade disponível (HHE/HHD)
DAGES	COAUG	5.061	2.597	5.726	51%	113%
	DIESP	5.022	5.082	4.753	101%	95%
DAGOV	COAUC	6.939	8.477	8.624	122%	124%
	DIPLAN	3.198	5.236	4.284	164%	134%
DAINF	COOB	3.835	3.535	4.375	92%	114%
	DITIC	4.317	3.710	4.501	86%	104%
DAPES	COAPE	3.991	3.374	4.102	85%	103%
	DIAPE	3.430	2.681	2.366	78%	69%
DAINQ	DICOR	4.126	6.132	3.990	149%	97%
	AUDIN	39.918	40.824	42.091	102%	105%

Observa-se que o total de homens-hora (HHs) disponíveis para trabalhos da Audin-MPU, em 2025, foi de 39.918 horas, sendo que 40.824 HHs foram alocados. Isso indica uma alocação de capacidade operacional de aproximadamente 102%, o que sugere que a Auditoria Interna do MPU está operando acima de sua capacidade planejada.

Em relação à execução, considerando toda a Audin, o total foi de 42.091 HHs Efetivos, o que demonstra, conforme a última coluna, que a utilização da capacidade disponível se encontra em 105%, também acima de sua capacidade operacional. Ao observar esse índice, por setor, verifica-se que somente a DICOR, a DIESP e a DIAPE não apresentaram um percentual acima de sua capacidade operacional.

A situação em que os homens-hora efetivamente utilizados estão acima dos homens-hora disponíveis pode ter diversas causas. As possíveis razões para essa disparidade

Assinatura digital conjunta, primeira assinatura em 01/09/2026 13:24. Para verificar a autenticidade acesse <http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento>. Chave 2f90f420.285f7140.b6a14bb8.0350470a

são férias não usufruídas, a falta de realização de cursos de capacitação pelos servidores ou o não afastamento previsto no período analisado.

Em relação à Divisão de Consultoria (DICOR), destaca-se o aumento da alocação da capacidade de trabalho, impulsionado pela ampliação das ações de consultorias desenvolvidas ao longo do período. Em parceria com as demais Diretorias, foram realizados diversos treinamentos que proporcionaram benefícios significativos às unidades atendidas, promovendo o compartilhamento de conhecimentos e o fortalecimento das práticas institucionais. Nesse contexto, a Dicor desempenhou papel fundamental na coordenação e condução das consultorias, articulando as ações com as Diretorias, responsáveis pela atuação técnica nos treinamentos, o que contribuiu para ampliar o alcance e a efetividade das iniciativas de desenvolvimento institucional.

2.4 Eficácia das recomendações

Com o objetivo de avaliar a qualidade e exequibilidade das recomendações, deve ser aferido o percentual de recomendações emitidas (somente aquelas selecionadas para monitoramento) efetivamente implementadas pela gestão. Assim, é necessário conhecer quantas recomendações foram atendidas em relação às emitidas, anualmente.

No entanto, atualmente, não existe um volume adequado de trabalho monitorado para embasar uma avaliação precisa sobre a eficácia das recomendações, pois o Manual de Monitoramento foi aprovado e publicado somente em 2026. Com isso, somente no próximo período será possível avaliar a eficácia das recomendações. A Audin-MPU busca implementar o processo de monitoramento dos trabalhos de avaliação e, nesse contexto, foi desenvolvido um fluxo de trabalho mais simplificado, juntamente com a definição de critérios de relevância a serem considerados e a sugestão de períodos específicos para o monitoramento.

Não obstante, verificamos que as informações das planilhas de monitoramento de algumas Diretorias não são atualizadas com a frequência necessária para que a análise seja realizada de forma tempestiva e confiável, o que pode comprometer o acompanhamento da

execução das atividades, a identificação de não atendimento de recomendações e a adoção de medidas corretivas em tempo oportuno. Recomenda-se, portanto, o fortalecimento da rotina de atualização dessas informações, de modo a garantir maior precisão e efetividade no processo de monitoramento.

3. AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DAS AVALIAÇÕES CONFORME MANUAIS

Foram utilizados para essa avaliação os Manuais de Auditoria e de Inspeção e Referencial Técnico da Audin-MPU, tendo como referência a Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF).

Os itens de verificação são:

- Planejamento do Trabalho
- Execução dos exames
- Comunicação final dos resultados de trabalho

Foram analisados 10 trabalhos de auditoria, 6 de inspeção e 2 de consultoria, selecionados por amostragem aleatória.

O resultado da avaliação interna de qualidade das ações da Audin-MPU encontra-se na Íntegra Complementar e o resumo pode ser verificado na tabela a seguir:

Tabela 4 - Avaliação Interna de Qualidade de Auditoria

Setor	Tipo de trabalho	Relatório	Itens de Verificação		
			1. Planejamento do Trabalho	2. Execução dos Exames	3. Comunicação final dos resultados do trabalho
DIPLAN/DAGOV	Inspeção	4/2025	100%	100%	100%
COAUG/DAGES	Auditoria	9/2025	100%	100%	100%
COGEP/DAPES	Auditoria	13/2025	100%	100%	100%

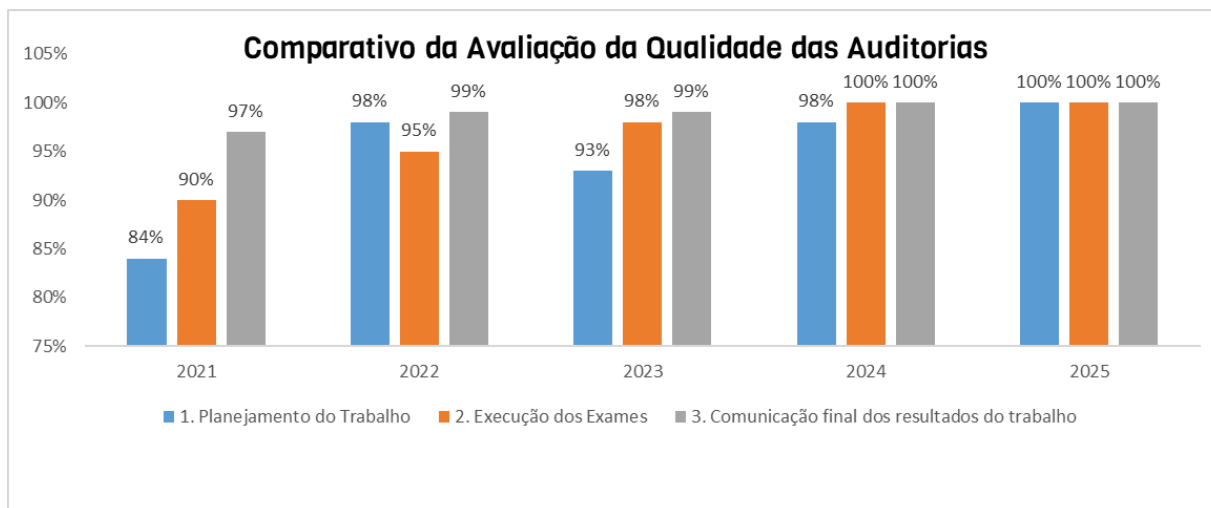
Setor	Tipo de trabalho	Relatório	Itens de Verificação		
			1. Planejamento do Trabalho	2. Execução dos Exames	3. Comunicação final dos resultados do trabalho
DICOR/DAINQ	Consultoria	15/2025	100%	100%	100%
COOB/DAINF	Inspeção	17/2025	100%	100%	100%
COGEP/DAPES	Inspeção	23/2025	100%	100%	100%
DICOR/DAINQ	Consultoria	24/2025	100%	100%	100%
DIPLAN/DAGOV	Auditoria	25/2025	100%	100%	100%
DITIC/DAINF	Auditoria	26/2024	100%	100%	100%
COGEP/DAPES	Inspeção	30/2025	100%	100%	100%
COAUG/DAGES	Auditoria	32/2025	100%	100%	100%
COOB/DAINF	Inspeção	33/2025	100%	100%	100%
DIPLAN/DAGOV	Auditoria	34/2025	100%	100%	100%
DIESP/DAGES	Auditoria	36/2025	100%	100%	100%
DITIC/DAINF	Auditoria	39/2025	100%	100%	100%
COOB/DAINF	Inspeção	41/2025	100%	100%	100%
COAUG/DAGES	Auditoria	44/2025	100%	100%	100%
DITIC/DAINF	Auditoria	46/2025	100%	100%	100%
TOTAL			100%	100%	100%

Com base na análise da tabela, nota-se a melhoria contínua na adequação aos procedimentos dos trabalhos internos sistematizados e padronizados (Manual de Auditoria e de Inspeção) em relação aos anos de 2023 a 2024.

Assinatura digital conjunta, primeira assinatura em 01/09/2026 13:24. Para verificar a autenticidade acesse <http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento>. Chave 2f90f420.285f7140.b6a14bb8.0350470a

Segue gráfico com o comparativo dos resultados de 2021 a 2025:

Gráfico 2 - Avaliação Interna da Qualidade das Ações da Audin-MPU



4. AVALIAÇÃO DAS AUDITORIAS

4.1 Avaliação dos Membros da Equipe

Após cada trabalho, os membros da equipe deram feedback sobre o que foi realizado, incluindo as percepções do servidor responsável, do coordenador e do supervisor.

O feedback é fornecido por meio de oito questões abaixo relacionadas, com respostas numa escala de 1 a 5, onde 1 significa "Discordo totalmente" e 5 significa "Concordo totalmente":

1. A auditoria tratou de tema(s) relevante(s) da unidade auditada?
2. Houve adequada comunicação ao gestor, no início dos trabalhos, sobre os objetivos da auditoria?
3. Houve adequada apresentação ao gestor, no início dos trabalhos, dos critérios de avaliação a serem utilizados pelos auditores?
4. Os prazos estabelecidos pela equipe de auditoria para a apresentação de documentos, informações e/ou esclarecimentos pelo gestor foram razoáveis?
5. As informações contidas no relatório de auditoria são relevantes?

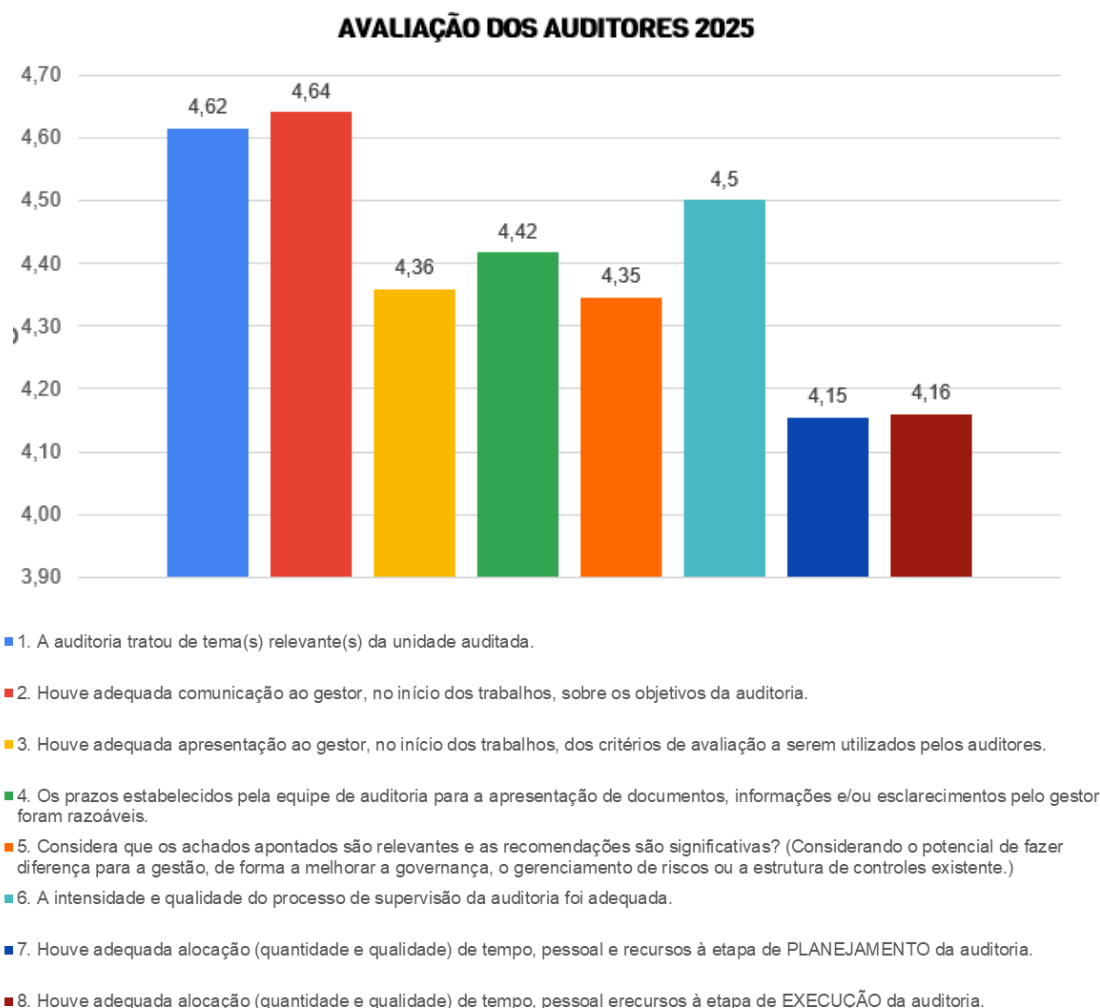
6. A intensidade e qualidade do processo de supervisão da auditoria foi adequada?

7. Houve adequada alocação (quantidade e qualidade) de tempo, pessoal e recursos à etapa de PLANEJAMENTO da auditoria?

8. Houve adequada alocação (quantidade e qualidade) de tempo, pessoal e recursos à etapa de EXECUÇÃO da auditoria?

Dos 43 trabalhos de auditorias do período, há 19 respostas. Segue gráfico com a média da avaliação dos auditores que responderam o questionário:

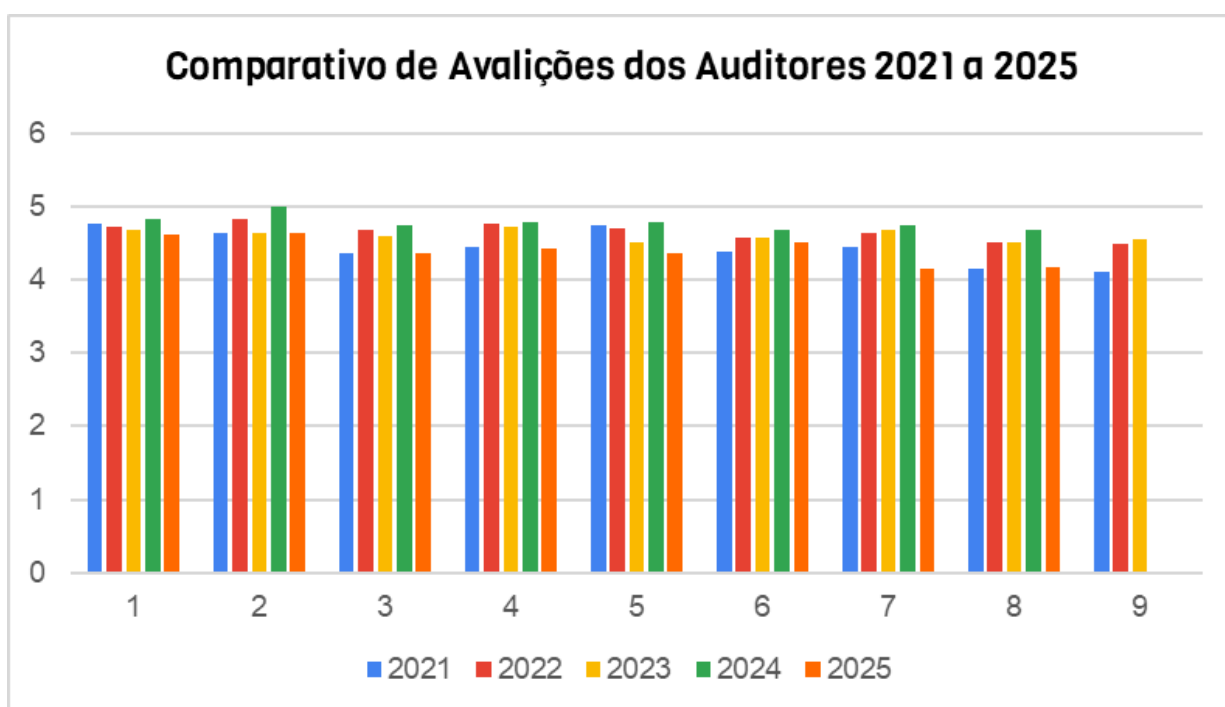
Gráfico 3 - Avaliação de Auditores 2025 - Auditorias



Em 2025, foi observada uma percepção favorável por parte dos membros das equipes de auditoria, com uma média geral em todas as questões acima de 4,0. A pontuação mais baixa foi atribuída à questão nº 7 referente à adequada alocação (quantidade e qualidade) de tempo, pessoal e recursos à etapa de planejamento da auditoria e à questão 8 que diz respeito à adequação da alocação de recursos (humanos, materiais, tecnológicos e de tempo) na etapa de execução da auditoria.

Apesar de as notas permanecerem altas, observa-se que, em 2025, houve uma percepção geral levemente inferior aos anos anteriores por parte dos auditores em relação aos trabalhos realizados. Isso pode indicar que os desafios ou problemas específicos em 2025 foram mais complexos e demandaram maior esforço das equipes, o que impactou a experiência dos auditores e a qualidade do trabalho realizado. O comparativo de 2021 a 2025 encontra-se no gráfico a seguir:

Gráfico 4 - Comparativo de Avaliação de Auditores entre 2021 e 2025 - Auditorias



Entre sugestões e críticas apresentadas pelos auditores, destacam-se os seguintes:

- *Os pontos levantados pela Auditoria foram relevantes, resta saber se o trabalho realizado é relevante também para a Unidade e o quanto eles estão dispostos a fazerem as mudanças necessárias.*
- *Apesar de ser o mesmo setor da unidade quem lida com os subprocessos deste e do outro relatório, segregar os objetos pode ser pertinente e resultar em trabalhos mais focados.*
- *A comunicação com órgãos que usam Teams deve ser sistematizada.*
- *Trabalho atípico, denúncia anônima, demanda de auditoria pela SG do Órgão. Conclusão de que a denúncia não foi embasada em fatos. Mas análises puramente de conformidade podem apontar para falhas estruturais que indicam pertinência de trabalhos mais aprofundados futuros. Considero que este foi um deles.*

4.2 Avaliação dos Gestores

Após cada ação de auditoria, foi enviado aos gestores das áreas auditadas um questionário para coletar feedback sobre os trabalhos realizados pela Audin-MPU. O questionário visava avaliar a qualidade do processo de auditoria, o relatório (ou outra forma de comunicação) produzido e a conduta profissional dos auditores.

O feedback é fornecido através de sete questões, com respostas numa escala de 1 a 5, onde 1 significa "Discordo totalmente" e 5 significa "Concordo totalmente". Abaixo estão as perguntas:

1. A auditoria tratou de tema (s) relevante(s) da unidade auditada.
2. Houve adequada comunicação, no início dos trabalhos, sobre os objetivos da auditoria.
3. Houve adequada apresentação, no início dos trabalhos, dos critérios de avaliação a serem utilizados pelos auditores.
4. Os prazos estabelecidos pela equipe de auditoria para a apresentação de documentos, informações e/ou esclarecimentos foram razoáveis.

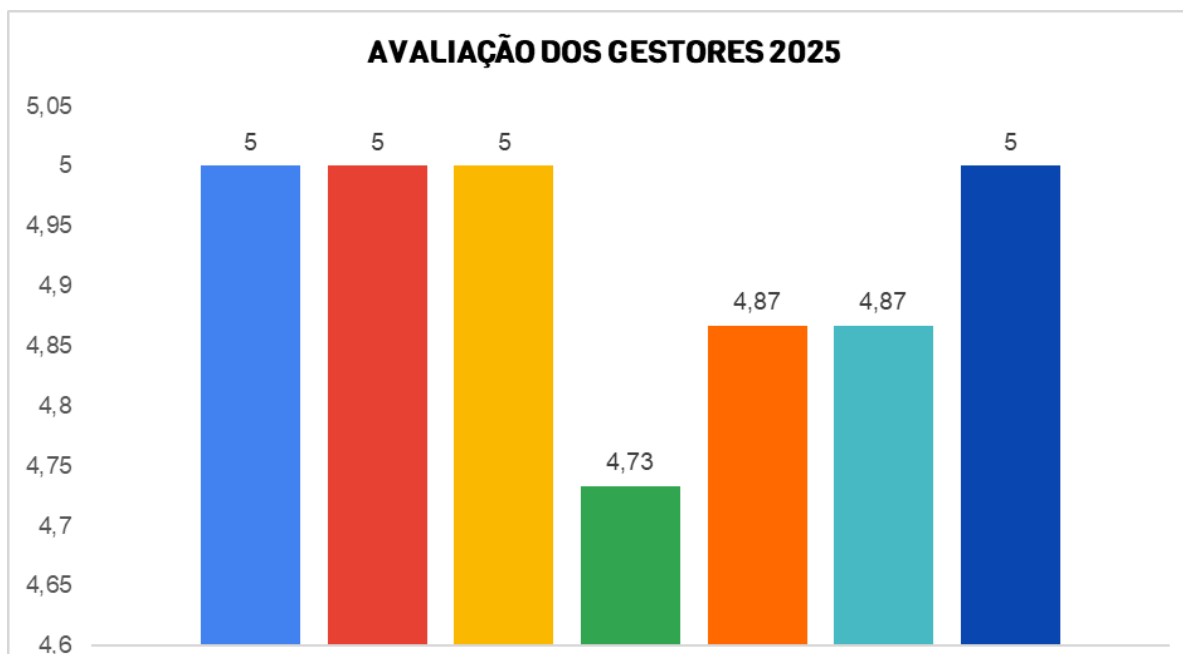
5. As informações contidas no relatório de auditoria são relevantes.

6. A reunião para apresentação dos achados e discussão das possíveis soluções contribuiu para a construção de recomendações relevantes, oportunas e exequíveis.

7. Os auditores internos demonstraram, durante a realização dos trabalhos, postura ética e profissional adequada.

Ao todo, 19 gestores responderam o questionário. Segue gráfico com as médias obtidas em suas respostas:

Gráfico 5 - Avaliação dos Gestores 2025 - Auditorias



- 1. A auditoria tratou de tema(s) relevante(s) da unidade auditada.
- 2. Houve adequada comunicação, no início dos trabalhos, sobre os objetivos da auditoria.
- 3. Houve adequada apresentação, no início dos trabalhos, dos critérios de avaliação a serem utilizados pelos auditores.
- 4. Os prazos estabelecidos pela equipe de auditoria para a apresentação de documentos, informações e/ou esclarecimentos foram razoáveis.
- 5. As informações contidas no relatório de auditoria são relevantes.
- 6. A reunião para apresentação dos achados e discussão das possíveis soluções contribuiu para a construção de recomendações relevantes, oportunas e exequíveis.
- 7. Os auditores internos demonstraram, durante a realização dos trabalhos, postura ética e profissional adequada.

Em 2025, os gestores demonstraram uma impressão favorável em relação à condução das auditorias, com uma média geral em todas as questões acima de 4,7.

Destacam-se novamente entre **os aspectos mais bem avaliados** a relevância para a unidade do tema auditado, adequação da comunicação e da apresentação, no início dos trabalhos, sobre os objetivos e critérios utilizados na auditoria, além da postura ética e profissional dos auditores internos. Além disso, as unidades auditadas consideraram que as informações contidas no relatório de auditoria são relevantes e que houve adequada apresentação, no início dos trabalhos, dos critérios de avaliação a serem utilizados pelos auditores.

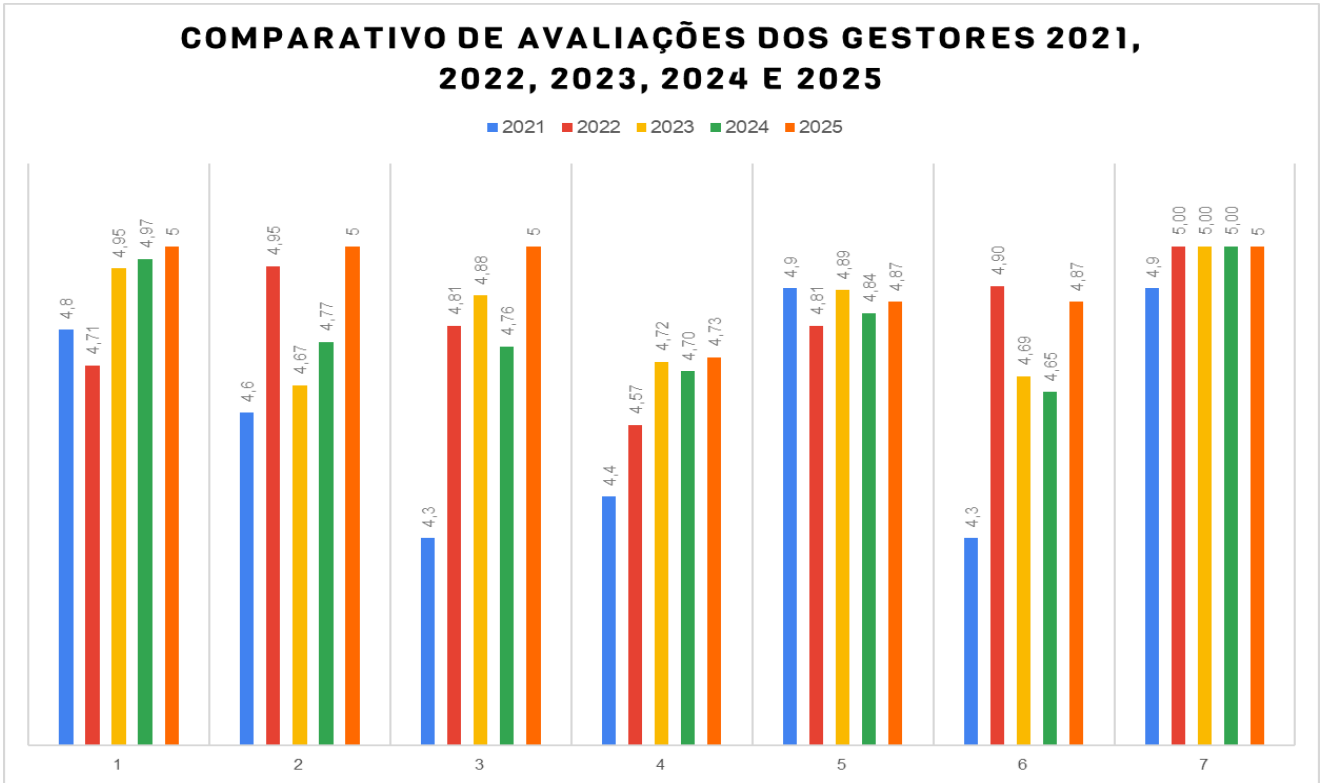
No ano de 2025, quatro avaliações apresentaram aumento em relação a 2024, alcançando a nota máxima de 5 pontos. Além disso, em outras duas questões, observou-se crescimento da média em comparação ao ano anterior.

As questões com diminuição nas notas são:

- Quanto à apresentação, no início dos trabalhos, dos critérios de avaliação a serem utilizados pelos auditores;
- Os prazos estabelecidos pela equipe de auditoria para apresentação de documentos, informações e esclarecimentos;
- As informações contidas no relatório de auditoria são relevantes;
- A reunião para apresentação dos achados e discussão das possíveis soluções contribuiu para a construção de recomendações relevantes, oportunas e exequíveis.

Com base nos comentários dos gestores nos questionários, destacados abaixo do gráfico 6, podemos inferir que foram identificados problemas específicos para os quais já foram levantados pontos de melhoria dentro do processo de trabalho. O comparativo do período de 2021 a 2025 encontra-se no gráfico a seguir:

Gráfico 6 - Comparativo de Avaliação dos Gestores 2021 a 2025 - Auditorias



Por fim, segue transcrição abaixo elogios e sugestões de gestores dos objetos auditados em 2024:

- “Equipe preparada e aberta para discussões, o trabalho fluiu de forma eficiente e transparente.”
- “Profissionais competentes.”
- “O trabalho realizado serviu para ajustes no nosso contrato vigente e

planejamento para riscos importantes.”

- “Informo que ingressei no órgão em 2015 e já participei de outras auditorias conduzidas pela AUDIN. Contudo, esta se destacou como a mais organizada. Parabenizo a equipe pelo excelente trabalho, especialmente pela implementação das visitas in loco, pelo cuidadoso planejamento das atividades e pelas reuniões voltadas ao saneamento de dúvidas.”
- “O trabalho de auditoria teve por escopo o pagamento de gratificação de projeto aos integrantes da carreira de Analista do MPU. Foram apresentados achados importantes que motivaram a atuação mais atenta por parte dos gestores responsáveis pelo pagamento dessa gratificação no MPT. Considero a Auditoria Interna uma parceira, pois com a experiência do corpo técnico que possuem, nos apontam os melhores caminhos, indicando correções de rota, contribuindo assim, para o aperfeiçoamento dos procedimentos internos e adoção das melhores práticas de gestão, visando a eficiência e eficácia da nossa atuação administrativa.”

5. AVALIAÇÃO DAS CONSULTORIAS

5.1 Avaliação dos Membros da Equipe

Da mesma forma que ocorreu nas auditorias, após cada consultoria os membros da equipe também registraram suas percepções sobre o trabalho realizado, contemplando as avaliações do servidor responsável, do supervisor e do coordenador.

O feedback é fornecido por meio de nove questões, com respostas para “Sim”, “Em parte” ou “Não”. Abaixo estão as perguntas:

1. O trabalho de consultoria estava previsto no Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) ou foram apresentadas justificativas pertinentes e suficientes para sua realização, caso o trabalho não tenha sido programado previamente?
2. O serviço de consultoria abordou processos relacionados à governança, ao

gerenciamento de riscos, ou à implementação de controles internos na organização?

3. A natureza, o escopo, o prazo, os objetivos do trabalho e as responsabilidades dos atores envolvidos foram acordados previamente entre a Audin e a unidade consulente, sem que o auditor interno tenha praticado nenhuma atividade que se configure como ato de gestão?

4. As eventuais alterações ou restrições quanto ao escopo foram apropriadamente discutidas e acordadas com a unidade consulente?

5. A equipe da Audin, coletivamente, detinha competências necessárias à realização do trabalho?

6. A forma e os prazos de entrega dos produtos da consultoria foram compatíveis com a natureza e a profundidade das tarefas desenvolvidas?

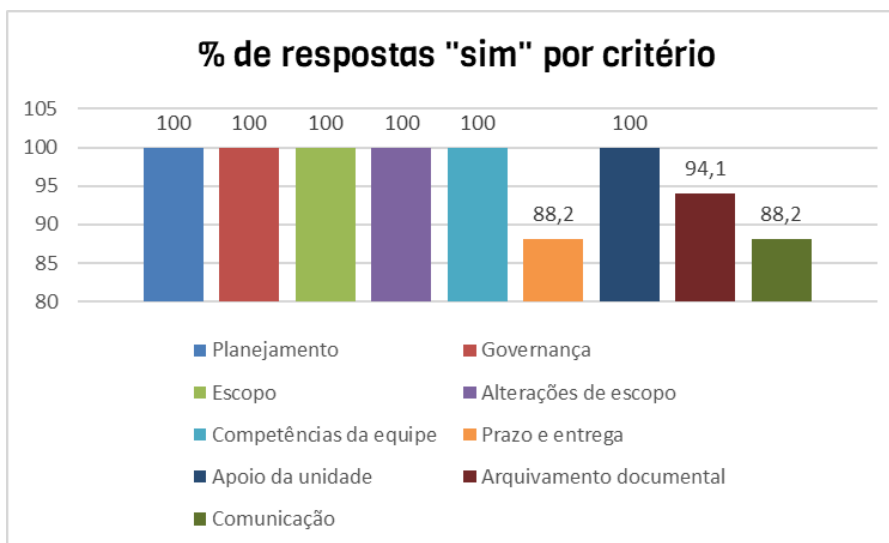
7. A unidade consulente colocou à disposição da equipe de consultoria documentos, bancos de dados, sistemas e informações solicitados e permitiu o livre acesso às dependências, não tendo sido encontrado qualquer obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos advindos da unidade consulente ou de seus representantes?

8. Os registros, papéis de trabalho e demais documentos que embasaram o serviço de consultoria prestado foram arquivados digitalmente ou de forma apropriada e estão acessíveis?

9. A comunicação sobre o andamento do trabalho e os resultados ocorreram conforme o planejamento acordado entre a Audin e a unidade consulente?

Para os 9 trabalhos de consultoria finalizados em 2025, há 17 respostas entre “sim, não ou em parte”. Segue gráfico com a média da avaliação dos auditores que responderam o questionários:

Gráfico 7 - Avaliação de Auditores 2025 - Consultorias



5.2 Avaliação dos Gestores

Após cada ação de consultoria, foi enviado aos gestores das Unidades um questionário para coletar *feedback* sobre os trabalhos realizados pela Audin-MPU. O questionário visava avaliar a qualidade do processo de consultoria, o relatório (ou outra forma de comunicação) produzido e a conduta profissional dos auditores.

O feedback é fornecido através de nove questões, com respostas “Sim”, “Em parte” ou “Não”. Abaixo estão as perguntas:

1 - O serviço de consultoria abordou processos relacionados à governança, ao gerenciamento de riscos ou à implementação de controles internos na organização?

2 - A natureza, o escopo, o prazo, os objetivos do trabalho e as responsabilidades dos atores envolvidos foram acordados previamente entre a Audin-MPU e a unidade consulente, sem que o auditor interno tenha praticado nenhuma atividade que se configure como ato de gestão?

3 - A unidade consulente manifestou aceite no Termo de Compromisso de Consultoria antes do início de sua execução e nos casos em que houve alterações/atualizações

do Programa?

4 - A equipe da Audin, coletivamente, detinha competências necessárias à realização do trabalho?

5 - A equipe conduziu os trabalhos dentro dos parâmetros planejados, especialmente quanto a prazos, abrangência, profundidade e qualidade, apresentando justificativas, quando foram necessárias?

6 - A unidade consulente colocou à disposição da equipe de consultoria documentos, bancos de dados, sistemas e informações solicitados e permitiu o livre acesso às dependências, não tendo sido encontrado qualquer obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos advindos da unidade consulente ou de seus representantes?

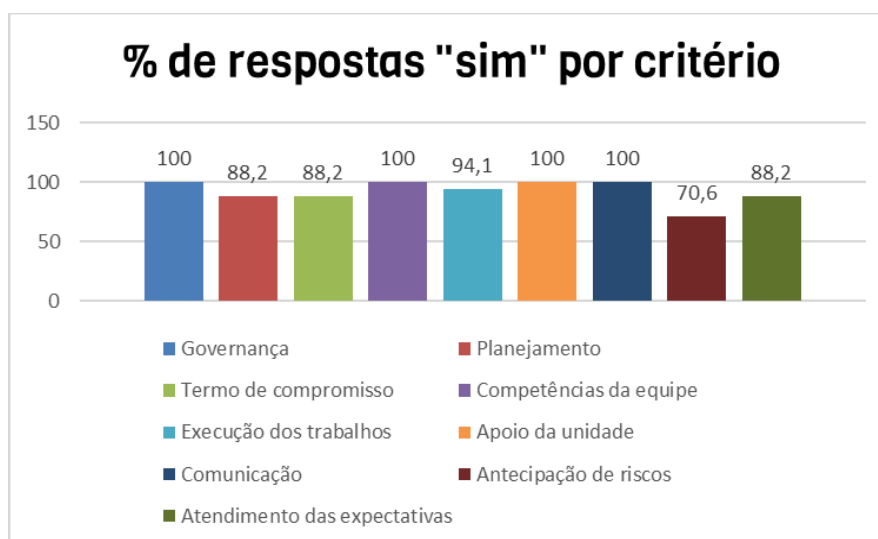
7 - A comunicação sobre o andamento do trabalho e os resultados ocorreram conforme o planejamento acordado entre a Audin-MPU e a unidade consulente?

8 - A comunicação sobre o andamento do trabalho e os resultados ocorreram conforme o planejamento acordado entre a Audin-MPU e a unidade consulente?

9 - A unidade consulente foi atendida em suas expectativas com o resultado da consultoria realizada?

Ao todo, 17 gestores responderam o questionário. Segue gráfico com as médias obtidas em suas respostas:

Gráfico 8 - Avaliação de Gestores 2025 - Consultorias



Por fim, segue abaixo transcrição dos elogios e sugestões de gestores sobre as consultorias realizadas em 2025:

- *“A proposta da consultoria foi bastante enriquecedora e proporcionou uma maior aproximação entre a unidade e a AUDIN.”*
- *“Apenas a título de sugestão, o treinamento poderia abranger as normas sobre elaboração de planilhas de preços na contratação dos serviços com dedicação exclusiva de mão de obra.”*
- *“Necessidade da previsão de maior tempo de capacitação, dada a extensão e a complexidade dos conteúdos.”*
- *“Excelente curso.”*
- *“Consultoria atendeu satisfatoriamente aos objetivos propostos.”*

6. CONCLUSÃO

Em conclusão, ao avaliar a qualidade dos processos internos da Audin-MPU, foi possível identificar áreas de melhoria que, se implementadas as sugestões apresentadas, trarão benefícios significativos para o aprimoramento dos processos na Organização. Os resultados obtidos fornecem diretrizes claras para a implementação de medidas corretivas e ações preventivas, visando reforçar a governança interna e assegurar a conformidade com políticas e regulamentações. A adoção dessas melhorias por esta Unidade de Auditoria Interna proporcionará uma contribuição valiosa para a Organização como um todo, promovendo a transparência, a prestação de contas e a efetividade dos controles internos.

Destaca-se o seguinte comentário: *“A proposta da consultoria foi bastante enriquecedora e proporcionou uma maior aproximação entre a unidade e a AUDIN.”*

O relato evidencia que os esforços para implementação da Consultoria pela Audin-MPU vem produzindo resultados positivos e perceptíveis pelos próprios usuários dos trabalhos realizados, especialmente no que se refere à aproximação com as unidades gestoras.

É o Relatório.

Brasília, data da assinatura digital.

ALAÍDE ANTUNES DE MENEZES

Assistente Nível II
(Assinado Digitalmente)

GABRIELA GOMES RODRIGUES

Coordenadora da Gestão Estratégica da Qualidade
(Assinado Digitalmente)

De acordo com o Relatório de Avaliação Interna de 2025.
À consideração do Senhor Auditor-Chefe.

ANDRÉ FELIPE FLORES DA SILVA
Diretor de Articulação, Inovação e Qualidade
(Assinado Digitalmente)

Aprovo o Relatório de Avaliação Interna de 2025.

CLÁUDIO LIMA AGUIAR

Auditor-Chefe Adjunto
(Assinado Digitalmente)

RONALDO DA SILVA PEREIRA

Auditor-Chefe
(Assinado Digitalmente)



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Assinatura/Certificação do documento **AUDIN-MPU-00000749/2026 RELATÓRIO**

.....
Signatário(a): **ANDRE FELIPE FLORES DA SILVA**

Data e Hora: **01/09/2026 13:24:58**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **ALAIDE ANTUNES DE MENEZES**

Data e Hora: **01/09/2026 13:25:23**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **GABRIELA GOMES RODRIGUES**

Data e Hora: **01/09/2026 13:27:52**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **CLAUDIO LIMA AGUIAR**

Data e Hora: **01/09/2026 14:24:54**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **RONALDO DA SILVA PEREIRA**

Data e Hora: **01/09/2026 14:25:15**

Assinado com login e senha

.....
Acesse <http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento>. Chave 2f90f420.285f7140.b6a14bb8.0350470a