

Elemento de Auditoria Interna: GERENCIAMENTO DE PESSOAS							
Nº KPA	KPA (descrição)	Nº Atividade essencial	Descrição da atividade essencial	Produtos propostos	Ações propostas	Prazos	Insumos
2	Desenvolvimento profissional individual	2	Determinar um número específico de horas/dias/créditos de treinamento de pessoal, para cada indivíduo, de acordo com as normas de auditoria prescritas ou certificações relevantes.	Diretriz	Realizar levantamento de horas de educação continuada requeridas para certificação em instituições como o IIA Brasil e o CFC.	ago/18	Recursos Humanos
2	Desenvolvimento profissional individual	2	Determinar um número específico de horas/dias/créditos de treinamento de pessoal, para cada indivíduo, de acordo com as normas de auditoria prescritas ou certificações relevantes.	Plano de Capacitação	Desenvolver plano de treinamento pessoal e desenvolvimento profissional a partir dos resultados dos levantamentos de perfis e descrição de atividades (plano de ação KPA 3)	jan/19	Recursos Humanos e financeiros
2	Desenvolvimento profissional individual	2	Determinar um número específico de horas/dias/créditos de treinamento de pessoal, para cada indivíduo, de acordo com as normas de auditoria prescritas ou certificações relevantes.	Diretriz	Incluir a realização de horas mínimas de capacitações que o servidor deve realizar ao longo do ano no PGDI (Rotina de verificação da pertinência da capacitação realizada)	jan/19	Recursos Humanos
2	Desenvolvimento profissional individual	2	Determinar um número específico de horas/dias/créditos de treinamento de pessoal, para cada indivíduo, de acordo com as normas de auditoria prescritas ou certificações relevantes.	Resolução de Diretrizes e procedimentos básicos de auditoria governamental	Incluir a realização de horas mínimas de capacitações nas diretrizes gerais da AUGÉ	ago/18	Recursos Humanos
2	Desenvolvimento profissional individual	3	Identificar os cursos de formação, fornecedores ou fontes que seriam suficientes para realizar o desenvolvimento profissional válido.	Plano de Capacitação	Identificar a capacitação adequada para cada auditor/área	jan/19	Recursos Humanos e financeiros
2	Desenvolvimento profissional individual	3	Identificar os cursos de formação, fornecedores ou fontes que seriam suficientes para realizar o desenvolvimento profissional válido.	Lista de instituições/parceiros	Realizar levantamento das instituições/parceiros de ensino e capacitação.	jan/19	Recursos Humanos
2	Desenvolvimento profissional individual	3	Identificar os cursos de formação, fornecedores ou fontes que seriam suficientes para realizar o desenvolvimento profissional válido.	Termo de Cooperação PCRH	Credenciar a CGE no PCRH da FAPEMIG	jan/19	Recursos Humanos
2	Desenvolvimento profissional individual	4	Incentivar as pessoas a serem membros de associações profissionais.	Lista de instituições/parceiros	Identificar as associações profissionais/Promover divulgação e benefícios para os profissionais e a carreira	out/18	Recursos Humanos
2	Desenvolvimento profissional individual	5	Controlar e documentar horas/dias de treinamento, tipos de cursos e prestadores para verificar a conformidade com os requisitos de formação pessoal e para apoiar o desenvolvimento profissional contínuo.	Relatório de controle de capacitações	Monitorar o plano de capacitação, com controle de horas de treinamento	ago/18	Recursos Humanos
2	Desenvolvimento profissional individual	5	Controlar e documentar horas/dias de treinamento, tipos de cursos e prestadores para verificar a conformidade com os requisitos de formação pessoal e para apoiar o desenvolvimento profissional contínuo.	Plano de Capacitação	Desenvolver plano de capacitação, considerando a necessidade das áreas e dos auditores/Apresentar à alta gestão plano de treinamento pessoal e desenvolvimento profissional e negociar a inclusão no orçamento de recursos para esse fim	jan/19	Recursos Humanos e financeiros
2	Desenvolvimento profissional individual	5	Controlar e documentar horas/dias de treinamento, tipos de cursos e prestadores para verificar a conformidade com os requisitos de formação pessoal e para apoiar o desenvolvimento profissional contínuo.	Diretriz	Criar rotinas de autorização para a participação de eventos/capacitações por meio de comissão específica	jan/19	Recursos Humanos
2	Desenvolvimento profissional individual	6	Desenvolver relatórios periódicos para documentar o treinamento cumprido por cada auditor interno.	Relatório de controle de capacitações	Manter registros atualizados sobre os treinamentos desenvolvidos/Conscientizar os servidores a entregar os certificados de capacitações realizadas à DRH	ago/18	Recursos Humanos
2	Desenvolvimento profissional individual	6	Desenvolver relatórios periódicos para documentar o treinamento cumprido por cada auditor interno.	Relatório DRH de controle de capacitações	Solicitar à DRH relatórios gerenciais periodicamente.	ago/18	Recursos Humanos
2	Desenvolvimento profissional individual	6	Desenvolver relatórios periódicos para documentar o treinamento cumprido por cada auditor interno.	Sistema e-ventos	Desenvolver sistema e-eventos ou outro similar para o controle de capacitações realizadas pela CGE	out/18	Recursos Humanos, financeiros e tecnológicos
3	Pessoas habilitadas identificadas e recrutadas	2	Identificar e definir as tarefas específicas de auditoria a serem realizadas.	Mapeamento processos de Auditoria	Levantar e mapear os processos de auditoria/Levantar e mapear as atividades e tarefas de auditoria	dez/18	Recursos Humanos
3	Pessoas habilitadas identificadas e recrutadas	3	Identificar os conhecimentos, habilidades (técnicas e comportamentais) e outras competências requeridas para realizar tarefas de auditoria.	Lista de perfil/competências por atividade de auditoria	Definir o perfil para a realização de cada atividade e tarefa de auditoria/Levantar as competências para a realização das atividades e tarefas de auditoria (utilizar o levantamento de competências técnicas como base)	jan/19	Recursos Humanos
3	Pessoas habilitadas identificadas e recrutadas	3	Identificar os conhecimentos, habilidades (técnicas e comportamentais) e outras competências requeridas para realizar tarefas de auditoria.	Decreto de Atribuições Auditor Interno	Definir em decreto específico as atribuições do cargo de auditor, conforme prevê o art. 7º, § 1º, da Lei nº 15.304/04.	jan/19	Recursos Humanos
3	Pessoas habilitadas identificadas e recrutadas	4	Desenvolver descrições de trabalho para os cargos/posições.	Matriz de trabalho para cargos/posição	Elaborar matriz com descrição de trabalho para os cargos/posições.	jan/19	Recursos Humanos
3	Pessoas habilitadas identificadas e recrutadas	5	Determinar classificação de remuneração apropriada para as posições.	Matriz de cargos e remuneração	Elaborar matriz de cargos e remunerações para níveis de gestão/Categorizar cargos comissionados e funções por posição.	jan/19	Recursos Humanos
3	Pessoas habilitadas identificadas e recrutadas	5	Determinar classificação de remuneração apropriada para as posições.	Resolução de ocupação de cargos	Definir critérios para ocupação de cargos de chefia (Órgão Central e USCI).	jan/19	Recursos Humanos
3	Pessoas habilitadas identificadas e recrutadas	6	Realizar um processo de recrutamento válido, credível (isto é, justo e aberto, e sob o controle do CAE – Chief Audit Executive) para selecionar candidatos adequados.	Edital de concurso público	Realizar concurso público para áreas específicas de formação (Engenharia, TI, entre outras).	jan/20	Recursos Humanos e financeiros
3	Pessoas habilitadas identificadas e recrutadas	6	Realizar um processo de recrutamento válido, credível (isto é, justo e aberto, e sob o controle do CAE – Chief Audit Executive) para selecionar candidatos adequados.	Plano de Capacitação	Estabelecer plano de capacitação sistematizado para os servidores, de modo a mitigar a ausência da política de recrutamento/ Promover capacitação com conhecimentos específicos, a partir do levantamento do perfil dos auditores bem como das necessidades de cada área.	jan/19	Recursos Humanos e financeiros

Elemento de Auditoria Interna: PRÁTICAS PROFISSIONAIS							
Nº KPA	KPA (descrição)	Nº Atividade essencial	Descrição da atividade essencial	Produtos propostos	Ações propostas	Prazos	Insumos
4	Arcabouço/Estrutura de processos e práticas profissionais	2	Reconhecer o caráter obrigatório da Definição de Auditoria Interna, do Código de Ética e das Normas no Regulamento Interno da auditoria.	Resolução de Diretrizes e procedimentos básicos de auditoria governamental	Incluir o caráter obrigatório da Definição de Auditoria Interna na resolução que estabelece as diretrizes técnicas para a atividade de auditoria governamental.	ago/18	Recursos Humanos
4	Arcabouço/Estrutura de processos e práticas profissionais	2	Reconhecer o caráter obrigatório da Definição de Auditoria Interna, do Código de Ética e das Normas no Regulamento Interno da auditoria.	Resolução de Diretrizes e procedimentos básicos de auditoria governamental	Difundir a resolução que estabelece as diretrizes técnicas para a atividade de auditoria governamental para todos os auditores	out/18	Recursos Humanos
4	Arcabouço/Estrutura de processos e práticas profissionais	2	Reconhecer o caráter obrigatório da Definição de Auditoria Interna, do Código de Ética e das Normas no Regulamento Interno da auditoria.	Diretriz	Realizar campanhas de divulgação do Código de Conduta Ética do Servidor em exercício na Controladoria-Geral do Estado e nas Unidades Setoriais e Seccionais de Controle Interno do Poder Executivo Estadual. Contínuo	-	Recursos Humanos
4	Arcabouço/Estrutura de processos e práticas profissionais	2	Reconhecer o caráter obrigatório da Definição de Auditoria Interna, do Código de Ética e das Normas no Regulamento Interno da auditoria.	Manual Consolidado de Auditoria	Atualizar e disseminar o regulamento interno de auditoria (Manual Consolidado). Definir o que deve ser atualizado	dez/19	Recursos Humanos
4	Arcabouço/Estrutura de processos e práticas profissionais	3	Desenvolver políticas relevantes para a atividade de AI (por exemplo, recursos humanos, gestão da informação e financeiro).	Plano de Capacitação	Estabelecer plano de capacitação sistematizado para os servidores, com práticas de auditoria.	jan/19	Recursos Humanos e financeiros
4	Arcabouço/Estrutura de processos e práticas profissionais	3	Desenvolver políticas relevantes para a atividade de AI (por exemplo, recursos humanos, gestão da informação e financeiro).	Lista de bases de Informações da CGE	Realizar levantamento das bases de informação existentes na AUGÉ, ASACI e USCI/ Definir quais informações serão gerenciadas obrigatoriamente pelas áreas gerenciais	out/18	Recurso Humanos
4	Arcabouço/Estrutura de processos e práticas profissionais	3	Desenvolver políticas relevantes para a atividade de AI (por exemplo, recursos humanos, gestão da informação e financeiro).	Diretriz	Definir ferramentas padrão para o preenchimento de informações de trabalhos/Capacitar os auditores no preenchimento das ferramentas. Planilhas Gerenciais	out/18	Recursos Humanos, financeiros e tecnológicos