

Estratégia de Auditoria 2026

Secretaria de Auditoria - TRT6

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	3
2. OBJETIVO	3
3. METODOLOGIA	3
4. ENTENDIMENTO GERAL SOBRE O TRT6	4
5. IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA SECRETARIA DE AUDITORIA	7
6. PLANO DE AÇÃO - IA-CM (AUTOAVALIAÇÃO PERIÓDICA)	20
7. INICIATIVAS ESTRATÉGICAS DA AUDITORIA PARA 2026	23
8. DEFINIÇÃO DO UNIVERSO AUDITÁVEL	24

1. APRESENTAÇÃO

A Estratégia de Auditoria (EA) encontra-se prevista no Art. 31 da [Resolução n. 309/2020](#) do Conselho Nacional de Justiça (Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário - DIRAUD-Jud), redação dada pela [Resolução n. 633/2025](#), que veio em substituição ao Plano Anual de Longo Prazo (PALP), que, no caso do TRT6, vigorou de [2022 a 2025](#).

A EA é o primeiro nível da estrutura de planejamento, seguido do Plano Anual de Auditoria (PAA) e do planejamento específico dos trabalhos de cada auditoria.

Este instrumento define os objetivos, metas e indicadores da unidade, configurando-se como instrumento essencial para a melhoria contínua da atividade de auditoria e para a obtenção de resultados alinhados às melhores práticas internacionais. Esse instrumento orientador também deve incorporar as melhorias identificadas por meio das avaliações do Programa de Qualidade da Auditoria, consolidando um ciclo permanente de aperfeiçoamento.

A Estratégia de Auditoria deve abarcar o mesmo período do Planejamento Estratégico do tribunal ou conselho, podendo ser desenvolvida concomitantemente à elaboração do novo ciclo estratégico da instituição, conforme previsto no Art. 76-A, incluído pela [Resolução CNJ n. 633/2025](#). Dessa forma, considerando que o atual PEI do TRT6 abrange o período de 2021 a 2026, a presente Estratégia de Auditoria se restringe a 2026. Nos termos do normativo, a próxima Estratégia de Auditoria será desenvolvida somente após a aprovação do PEI do TRT6 referente ao ciclo 2027-2032.

Por fim, destaca-se que a [Resolução CSJT n. 282/2021](#), responsável por instituir o Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho e o Código de Ética das respectivas unidades, está sendo revisada com o objetivo de adequá-la às inovações decorrentes da [Resolução CNJ n. 633/2025](#).

2. OBJETIVO

A presente EA tem como finalidade estabelecer os objetivos, metas e indicadores da Secretaria de Auditoria do TRT6, mediante a definição de ações, recursos e do apoio administrativo necessários ao alcance dos objetivos estratégicos e resultados a serem alcançados, para o período de 2026 a 2031, em consonância com o Plano Estratégico Institucional.

3. METODOLOGIA

Para definição dos processos auditáveis, e considerando que a [Cadeia de Valor do TRT6](#), elaborada em 2017, necessita de atualização, a Estratégia de Auditoria tomou como referência a Matriz do Universo Auditável, resultante do levantamento do Grupo de Trabalho do Sistema de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho (SIAUD-JT), em dezembro/2024, com as devidas adequações, de forma a assegurar maior aderência à realidade deste Regional.

Ao todo foram elencados 39 potenciais processos auditáveis, agrupados em seis Eixos Temáticos - equivalentes aos macroprocessos da Cadeia de Valor - considerando o rol

de competências da Unidade de Auditoria: (1) Governança Institucional, Gestão Estratégica e Apoio à Prestação Jurisdicional; (2) Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil; (3) Gestão de Contratações; (4) Gestão Patrimonial; (5) Gestão de Pessoas; e 6. Gestão de Tecnologia e Segurança da Informação.

A presente Estratégia encontra-se, ainda, alinhado com o Plano Estratégico Institucional 2021-2026, as metas traçadas no Plano Plurianual, os Planos de Tratamento de Risco de processos Organizacionais, e traz, de maneira abrangente, as áreas que serão examinadas, priorizando a atuação preventiva e contribuindo, assim, para o planejamento dos recursos necessários (financeiros, tecnológicos e de pessoal), bem como para a identificação prévia de eventuais necessidades de treinamento (conhecimentos e habilidades específicas da equipe de auditoria), possibilitando a capacitação tempestiva para a adequada e efetiva execução dos trabalhos.

Importante ressaltar o caráter flexível do planejamento a longo prazo, considerando a possibilidade de mudanças no contexto organizacional da unidade auditada, a exemplo de alterações no planejamento estratégico do Tribunal, revisão de objetivos, redução da força de trabalho, alterações significativas nas áreas de maior risco, superveniência de determinação de órgãos de controle ou decisão judicial que possam causar significativo impacto na gestão operacional deste Órgão.

4. ENTENDIMENTO GERAL SOBRE O TRT6

Missão, Visão e Valores



Identidade Organizacional do TRT6



Missão

Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania

Visão

Ser reconhecida como uma justiça célere, efetiva e comprometida com os direitos sociais.

Valores

Acessibilidade | Agilidade | Comprometimento | Efetividade | Eficiência | Ética | Inovação | Respeito à diversidade | Segurança Jurídica | Sustentabilidade | Transparência | Valorização das Pessoas

Fonte: [Plano Estratégico do TRT6](#)

Relação entre Governança e Gestão Públicas

A governança e a gestão são funções complementares no setor público. A governança tem caráter estratégico e orientador, sendo responsável por definir diretrizes,




princípios e objetivos institucionais com base em evidências e no interesse da sociedade e das partes interessadas. A gestão, por sua vez, é a função operacional, voltada à execução das decisões da governança — planejando, implementando ações, monitorando resultados e controlando indicadores e riscos para assegurar o alcance dos objetivos estabelecidos.

O [Decreto 9.203/2017](#) define Governança Pública como o conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.



Fonte: CGU (Curso Modelo de Capacidade de Auditoria Interna Governamental IA-CM)

Objetivos Estratégicos

Perspectiva	Objetivos do Plano Estratégico do TRT6
<p>Sociedade</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais; Promover o trabalho decente e a sustentabilidade;
<p>Processos Internos</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Garantir a duração razoável do processo; Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados; Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas; Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas; Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica;
<p>Aprendizado e Crescimento</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira; Incrementar modelo de Gestão de Pessoas; Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional; Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados.

Fonte: [Plano Estratégico do TRT6](#)

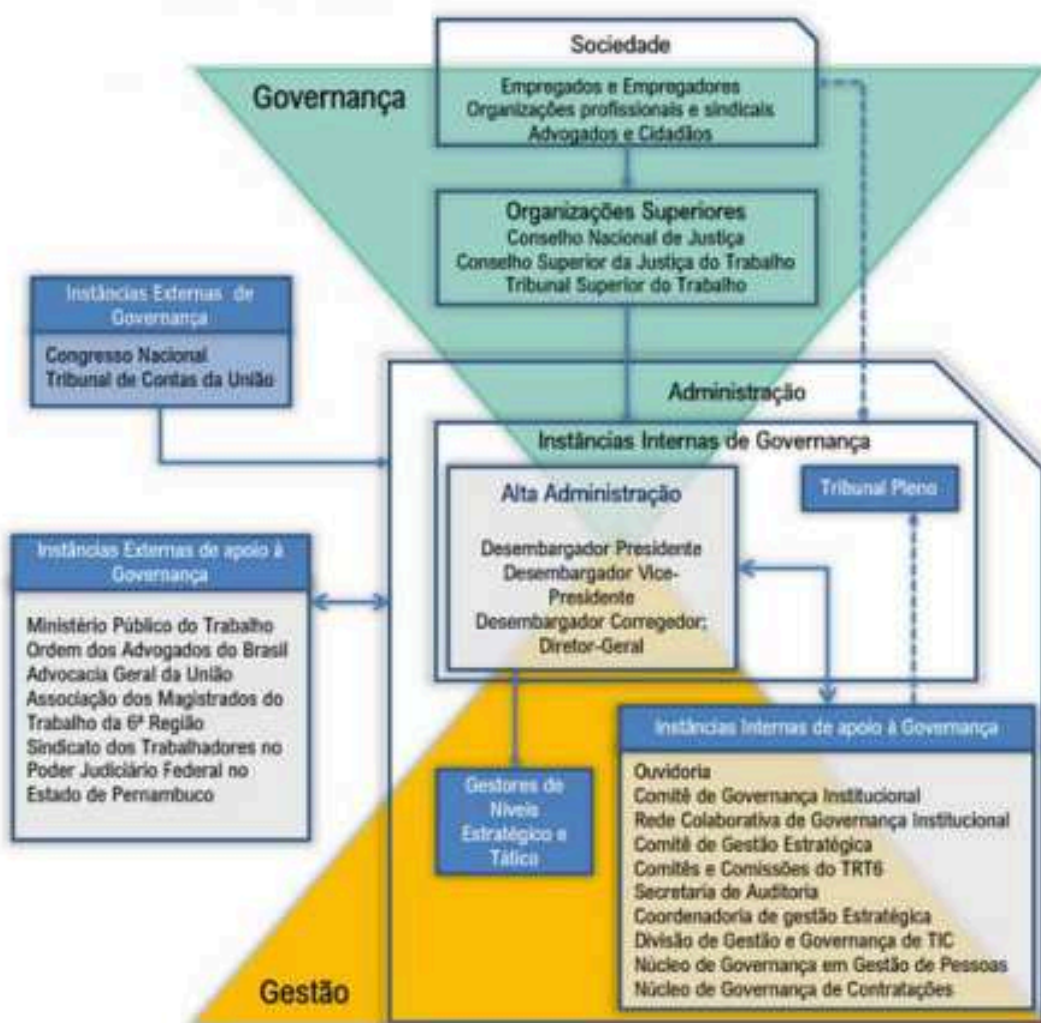
Política de Governança Institucional:

Política: Instituída por meio do [Ato TRT6-GP n. 71/2017](#), alterado pelos [Atos TRT6-GP n. 153/2017](#), [307/2018](#) e [44/2023](#).

Objetivo: Melhorar o desempenho organizacional, contribuir para redução dos riscos e alinhar as ações à estratégia do TRT-6, mediante o desenvolvimento das estruturas de governança, baseadas nos princípios da eficiência, transparência e prestação de contas, para alcance de resultados institucionais que satisfaçam as expectativas da sociedade.

Condução: Pela Alta Administração, pelo Comitê de Governança e Estratégia e pela Rede Colaborativa de Governança Institucional.

Estrutura de Governança:



Fonte: SEGGEST/TRT-6.

Modelo de negócio:

[Cadeia de Valor do TRT6](#)

Planejamento Estratégico Institucional:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/revisao_2022_-_plano_estrategico_trt6_2021-2026.pdf

Portfólio de Iniciativas e Projetos Estratégicos do TRT6 2021 - 2026:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1U4wnDcmbr9CbOkOOGZm-JWbJHxDqEj6gRChamOJh1b4/edit#gid=0>

Planos Intraorganizacionais:

[Plano Intraorganizacional - Orçamento e Finanças \(.pdf\)](#)

[Plano Intraorganizacional - Gestão de Pessoas \(.pdf\)](#)

[Plano Intraorganizacional - Comunicação Social \(.pdf\)](#)

- **Gerenciamento de riscos do TRT6**
 - a) [Metodologia e Normativos](#)
 - a) [Mapa de Riscos](#)
- **Estrutura organizacional e de governança**
<https://www.trt6.jus.br/portal/institucional/organograma>:
- **Monitoramento de desempenho dos processos**
<https://sites.google.com/trt6.jus.br/observatorio-trt6/>
- **Accountability - Resultados dos exercícios do TRT6 (últimos 3 anos)**
 - [Relatório de Gestão 2024](#)
 - [Relatório de Gestão 2023](#)
 - [Relatório de Gestão 2022](#)

5. IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA SECRETARIA DE AUDITORIA

Nos termos do Art. 49 da [Lei n. 14.129/2021](#), a auditoria interna governamental deve agregar valor e aprimorar as operações organizacionais por meio de abordagem sistemática e disciplinada, realizando avaliações e consultorias independentes conforme padrões internacionais, adotando planejamento baseado em riscos e promovendo a prevenção, detecção e investigação de fraudes envolvendo recursos públicos federais.



Fonte: CGU (Curso Modelo de Capacidade de Auditoria Interna Governamental IA-CM)

5.1. Mapa Estratégico

O mapa estratégico da SAUD reflete a missão, visão, valores e negócio da unidade, sendo estruturado em três perspectivas: pessoas e recursos, processos internos, resultados.

MISSÃO

Aumentar e proteger o valor organizacional, fornecendo avaliações baseadas em risco e consultorias objetivas, sobre a eficácia dos processos de governança, de gestão de riscos e de controles internos, atuando na 3ª linha do TRT6.

VISÃO

Ser referência pelos relevantes serviços prestados, contribuindo para o alcance dos objetivos estratégicos, para o aperfeiçoamento dos processos de gerenciamento de riscos, de controles internos, de integridade e de governança corporativa, e pela expressiva contribuição à sociedade e aos órgãos de controle externo.

VALORES

Independência - Objetividade - Profissionalismo - Confidencialidade - Cooperatividade
Imparcialidade - Integridade - Inovação - Valorização das pessoas.

NEGÓCIO

Fornecer serviços de avaliação/consultoria das atividades da 1ª e 2ª linhas por meio do exame de atos, fatos e contratos administrativos, incluindo a avaliação de sistemas, operações, programas ou projetos de interesse da atividade de auditoria. As atividades da Secretaria de Auditoria encontram-se regulamentadas por meio do [Ato TRT n. 280/2021](#).

5.2. Diagnóstico da Auditoria Interna

A definição dos objetivos, metas e indicadores estratégicos da Secretaria de Auditoria do TRT6 ocorreu a partir de **autoavaliações** realizadas por meio da **Matriz SWOT** e da **ferramenta IA-CM**, e ainda, considerando os resultados obtidos dos indicadores de desempenho, em 2024, instituídos pelo Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (Apêndice C da [Resolução CSJT 371/2023](#)).

5.2.1 Diagnóstico da Matriz Swot

Matriz Swot - Macroprocesso Auditoria		
	Forças	Fraquezas
	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometimento dos servidores • Qualidade da infraestrutura e 	<ul style="list-style-type: none"> • Rotatividade de pessoal; • Pessoal parcialmente capacitado;

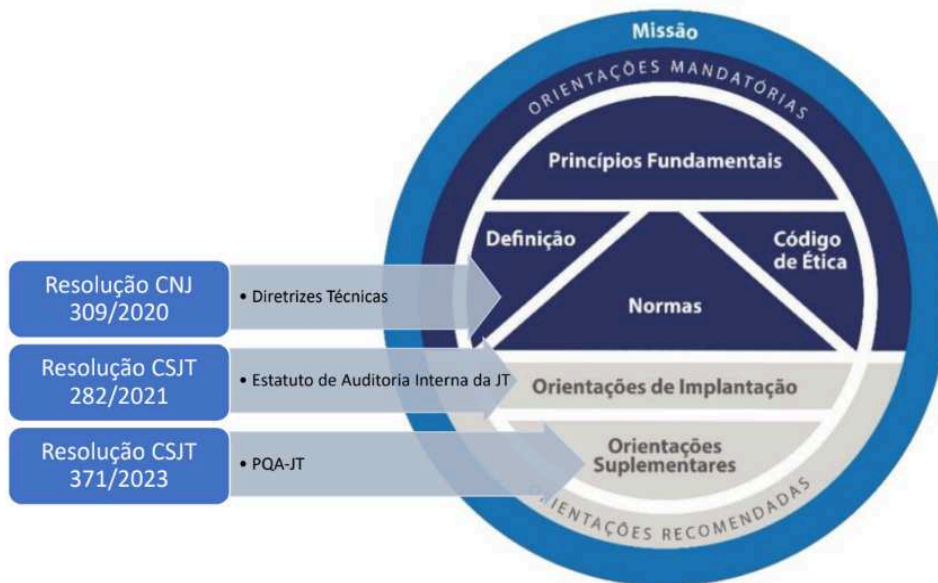
Ambiente Interno	<p>tecnologia disponíveis;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderança; • Condições de trabalho; • Produtividade; <p>• Tempestividade (cumprimento de prazos);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relacionamento interpessoal; • Relacionamento com auditados; <ul style="list-style-type: none"> • Gestão Participativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de políticas para retenção de talentos; <ul style="list-style-type: none"> • Mapeamento parcial ou desatualizado de processos; • Conhecimento incipiente em ferramentas Google, Trello, Power-BI; • Ausência de institucionalização dos processos/ procedimentos internos • Ausência de Plano de Tratamento de Riscos das atividades de avaliação (incluindo o monitoramento.) <ul style="list-style-type: none"> • Desmotivação.
Ambiente Externo	Oportunidades	Ameaças
	<ul style="list-style-type: none"> • Normatização dos processos/procedimentos; • Institucionalização do SIAUD-Jud; • Alterações normativas em Auditoria Interna; • Estruturação de governança institucional; • Grau de profissionalização da gestão; • Atuação das instâncias de governança; • Ambiente interno favorável a mudanças. <ul style="list-style-type: none"> • Apoio do CNJ e do CSJT 	<ul style="list-style-type: none"> • Alternância na gestão; • Políticas de alocação de pessoas do TRT6; <ul style="list-style-type: none"> • Restrição orçamentária. • Alterações legislativas, jurisprudenciais ou interpretativas • Omissão de órgãos de controle externo em sua missão de auxiliar órgãos do Poder Judiciário. <ul style="list-style-type: none"> • Afastamentos prolongados para tratamento da própria saúde ou de pessoa da família.
Riscos do Macroprocesso Auditoria		
Fraqueza/Ameaça	Risco	
Rotatividade de pessoal	Descontinuidade na execução das auditorias, comprometendo a qualidade e a tempestividade dos trabalhos.	
Pessoal parcialmente capacitado	Comprometimento da amplitude e/ou da qualidade dos produtos e serviços ofertados pela equipe	
Ausência de políticas para retenção de talentos	Diminuição da capacidade técnica da unidade de auditoria, gerando dependência de poucos servidores experientes e aumento da vulnerabilidade a falhas.	
Mapeamento parcial ou desatualizado de processos	Inobservância de iniciativas necessárias à realização de atividades	
Conhecimento incipiente em ferramentas Google, Trello, Power-BI	Baixa eficiência no uso de ferramentas de apoio à auditoria, resultando em retrabalho, lentidão na análise de dados e relatórios menos precisos.	

Ausência de Plano de Tratamento de Riscos das atividades de avaliação (incluindo o monitoramento.)	Falhas recorrentes não tratadas, ausência de priorização de ações corretivas e redução da efetividade global da auditoria interna.
Desmotivação	Redução da produtividade, do engajamento e da atualização profissional, aumentando erros e defasagem técnica.
Alternância na gestão	Interrupção de diretrizes, redefinição frequente de prioridades e instabilidade no planejamento estratégico da auditoria.
Políticas de alocação de pessoas do TRT6	Remanejamentos inesperados que podem reduzir a força de trabalho da auditoria, comprometendo prazos e cobertura mínima das ações planejadas.
Alterações legislativas, jurisprudenciais ou interpretativas	Perda de conformidade das auditorias com requisitos atualizados, podendo gerar apontamentos equivocados ou defasagem técnica.
Omissão de órgãos de controle externo em sua missão de auxiliar órgãos do Poder Judiciário	Falta de diretrizes, recomendações e benchmarks que apoiem a melhoria contínua da auditoria interna, reduzindo alinhamento às melhores práticas.
Afastamentos prolongados para tratamento da própria saúde ou de pessoa da família.	Redução temporária da capacidade operacional da auditoria, causando sobrecarga nos demais integrantes, atrasos no cumprimento do Plano Anual de Auditoria e possível perda de qualidade na execução dos trabalhos.

Fonte: elaboração própria

5.2.2 Diagnóstico IA-CM - Autoavaliação Periódica

O Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (PQA-JT), disciplinado pela [Resolução CSJT 371/2023](#), prevê **avaliações internas e externas** das atividades desempenhadas pela unidade de auditoria.



Fonte: CGU (Curso Modelo de Capacidade de Auditoria Interna Governamental IA-CM)

As avaliações internas compreendem o monitoramento contínuo, que ocorre ao término de cada atividade de auditoria (avaliação ou consultoria), pela equipe de auditoria, pelo supervisor da auditoria e pelo(s) gestor(es) da(s) unidade(s) auditada(as); e a autoavaliação periódica, realizada pela própria Secretaria de Auditoria, a cada dois anos.

No tocante à **avaliação periódica**, o PQA-JT adota o Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM), definido pelo Instituto de Auditores Independentes, que é estruturado em 5 **níveis de capacidade** (Inicial, Infraestrutura, Integrado, Gerenciado e Otimizado), 6 **elementos** de atividade (Serviços e Papel da AI, Gerenciamento de Pessoas, Práticas Profissionais, Gerenciamento do Desempenho e Accountability, Cultura e Relacionamento Organizacional e Estruturas de Governança), que possuem, ao todo, 41 **macroprocessos-chaves** (KPAs).

O Questionário de Autoavaliação Periódica contempla atividades essenciais, avaliadas quanto à **existência** (de normativos, regulamentos ou instrumentos congêneres, aplicáveis à organização, que prevejam a consecução da prática indicada) e à **institucionalização** (efetiva implementação da prática na cultura da unidade de auditoria, considerando o atendimento das seguintes características: comprometimento de executar, habilidade de executar, atividades executadas, mensuração e verificação).

O PQA-JT estabelece a obrigatoriedade da autoavaliação periódica em relação aos níveis 2 (Infraestrutura) e 3 (Integrado) do IA-CM, cada um com 10 e 15 macroprocessos(KPA), respectivamente. A avaliação dos demais níveis, fica a critério de cada unidade de auditoria.

A unidade de auditoria, para ser enquadrada no nível de capacidade 2 necessita ter institucionalizada as 66 atividades essenciais nela inseridas, em sua integralidade. Da mesma forma, ocorre com o nível 3, que contém 116 atividades.

Em 2025, a equipe da Saud/TRT6 obteve-se os seguintes resultados:

NÍVEL 2:	Descrição	Quant. ativid. essenciais	Existência	Institucionalização
Serviços e Papel da Auditoria Interna	KPA 2.1 - Auditoria de conformidade: Realizar uma auditoria de conformidade e de aderência de uma área, de um processo ou de um sistema específico a políticas, planos, procedimentos, leis, regulamentos, contratos ou outros requisitos que regem a condução da área, do processo ou do sistema sujeito à auditoria.	14	não	sim
Gerenciamento de Pessoas	KPA 2.2 - Pessoas qualificadas identificadas e recrutadas: Identificar e atrair pessoas com competências necessárias e habilidades relevantes para executar o trabalho da atividade de Auditoria Interna. Auditores internos adequadamente qualificados e recrutados são mais propensos a fornecer credibilidade aos resultados da auditoria interna.	5	não	sim
	KPA 2.3 - Desenvolvimento profissional individual: Assegurar que os auditores internos mantenham e aumentem continuamente suas capacidades profissionais.	5	não	não
Práticas Profissionais	KPA 2.4 - Plano de auditoria baseado nas prioridades da gestão e partes interessadas: Desenvolver planos periódicos (anuais ou plurianuais) para os quais serão fornecidas auditorias e/ou outros serviços, baseados em consultas com a gestão e/ou com outras partes interessadas.	8	sim	sim
	KPA 2.5 - Estrutura de práticas profissionais e de processos: Ajudar e facilitar a realização dos trabalhos de auditoria, com independência, objetividade, competência e zelo profissional devidos, previstos no Regulamento Interno/Estatuto de auditoria e na Missão de Auditoria Interna, na Definição de Auditoria Interna, no Código de Ética e nas Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna (os Padrões). As práticas profissionais e a estrutura de processos incluem políticas, processos e procedimentos que orientarão a atividade de Auditoria Interna na gestão das suas operações, no desenvolvimento de seu programa de trabalho de auditoria interna e no planejamento, na execução e na relatoria dos resultados das auditorias internas.	8	não	sim
Gerenciamento do Desempenho e Accountability	KPA 2.6 - Plano de negócio de Auditoria Interna: Estabelecer um plano periódico para entregar os serviços da atividade de Auditoria Interna, incluindo serviços de apoio e de administração, e os resultados esperados.	6	sim	sim
	KPA 2.7 - Orçamento operacional de Auditoria Interna: Receber dotação e usar o próprio orçamento operacional para planejar os serviços da atividade de Auditoria Interna.	4	não	não

NÍVEL 2:	Descrição	Quant. ativid. essenciais	Existência	Institucionalização
Cultura e Relacionamento Organizacional	KPA 2.8 - Gerenciamento dentro da Atividade de Auditoria Interna: Focar o esforço de gestão da atividade de Auditoria Interna em suas próprias operações e relações dentro da própria atividade, tais como estrutura organizacional, gestão de pessoas, preparação do orçamento e monitoramento, planejamento anual, fornecendo a tecnologia e as ferramentas de auditoria necessárias, e realizando auditorias. As interações com os gestores organizacionais estão focadas em realizar o negócio da atividade de Auditoria Interna.	6	não	não
Estruturas de Governança	KPA 2.9 - Fluxo de reporte de auditoria estabelecido: Estabelecer canais formais de reporte (administrativo e funcional) para a atividade de Auditoria Interna.	6	não	não
	KPA 2.10 - Acesso pleno às informações, aos ativos e às pessoas da organização: Fornecer autoridade para a atividade de Auditoria Interna obter acesso a todas as informações, aos ativos e às pessoas que sejam necessárias para executar suas funções.	4	não	não

Fonte: elaboração própria

Total de atividades essenciais			
NÍVEL 2	Existente	Institucionalizado	%
Sim	54	58	87,88%
Não	12	8	12,12%
TOTAL	66	66	100,00%

NÍVEL 3:	Descrição	Quant. ativid. essenciais	Existência	Institucionalização
Serviços e Papel da Auditoria Interna	KPA 3.1 - Auditorias de desempenho: Avaliar e relatar a eficiência, a eficácia e a economicidade de operações, de atividades ou de programas; ou executar auditoria sobre governança, gestão de risco e controles. A auditoria de desempenho abrange todo o espectro das operações e dos processos de negócio, os controles de gestão associados e os resultados alcançados.	11	sim	sim
	KPA 3.2 - Serviços Consultivos: Analisar uma situação e/ou fornecer orientação e conselho aos gestores. Os serviços consultivos adicionam valor sem que o auditor interno assumam responsabilidade de gestão. Os serviços consultivos são aqueles direcionados à facilitação em vez de avaliação e incluem treinamento, revisões de desenvolvimento de sistemas, autoavaliação de performance e controles, e aconselhamento.	10	não	não

NÍVEL 3:	Descrição	Quant. ativid. essenciais	Existência	Institucionalização
Gerenciamento de Pessoas	KPA 3.3 - Coordenação de força de trabalho: Coordenar o desenvolvimento do plano periódico de auditoria e dos serviços para os níveis de recursos humanos autorizados para a atividade de Auditoria Interna. Devido ao fato de que os recursos costumam ser restritos, a atividade de Auditoria Interna precisa usar métodos apropriados para definir prioridades em projetos e em serviços planejados, a fim de limitar seus compromissos a uma quantidade e a um tipo de projetos e de serviços "factíveis".	4	não	não
	KPA 3.4 - Profissionais qualificados: Prover a atividade de Auditoria Interna com pessoal profissionalmente qualificado e reter os indivíduos que tenham demonstrado um nível mínimo de competência.	8	não	não
	KPA 3.5 - Criação de equipe e competência: Desenvolver a capacidade dos membros da equipe para trabalhar eficazmente em um ambiente de equipe, começando com foco na equipe de projeto individual. Considerando que muitas auditorias no setor público cobrem âmbitos que requerem esforço conjunto de uma equipe de auditores para realizá-las, e porque as habilidades necessárias para realizar uma auditoria não são necessariamente as mesmas para trabalhar efetivamente em um ambiente de grupo, competências adicionais de equipe são requeridas.	6	não	não
Práticas Profissionais	KPA 3.6 - Planos de auditoria baseados em riscos: Avaliar os riscos sistematicamente e focar as prioridades do plano periódico de auditoria e de serviços da atividade de Auditoria Interna nas exposições de risco de toda a organização.	12	sim	sim
	KPA 3.7 - Estrutura de gestão da qualidade: Estabelecer e manter processos para, continuamente, monitorar, avaliar e melhorar a eficácia da atividade de Auditoria Interna. Os processos incluem monitoramento interno contínuo do desempenho da atividade de Auditoria Interna, bem como avaliações de qualidade periódicas, internas e externas.	12	não	não
Gerenciamento do Desempenho e Accountability	KPA 3.8 - Relatórios de gestão de Auditoria Interna: Receber e usar informações para administrar as operações cotidianas da atividade de Auditoria Interna, apoiar a tomada de decisões e demonstrar accountability.	6	não	não
	KPA 3.9 - Informações de custos: Fornecer informações suficientes do sistema de rastreamento financeiro de forma que a atividade de Auditoria Interna entenda suficientemente as informações de custo para usar e administrar os seus serviços o mais	7	não	não

NÍVEL 3:	Descrição	Quant. ativid. essenciais	Existência	Institucionalização
	econômica e eficientemente possível. Essa prática vai ligeiramente além das variações orçamentárias e integra o relacionamento entre insumos e produtos.			
	KPA 3.10 - Medidas de desempenho: Além dos dados de custo, desenvolver indicadores e medidas significativas que permitam medir e reportar o desempenho da atividade de Auditoria Interna, e frequentemente controlar o seu progresso de acordo com as metas, visando que os resultados sejam alcançados o mais econômica e eficientemente possível. Estas serão, principalmente, medidas de entrada e de processo, com alguns resultados ou medidas de resultados qualitativos.	13	não	não
Cultura e Relacionamento Organizacional	KPA 3.11 - Componente essencial da equipe de gestão: Participar das atividades de gestão da organização de alguma forma, como um valioso membro da equipe de gestão. Embora o(a) Titular da Auditoria Interna não realize as responsabilidades da gestão, ele está incluído nas comunicações e nos fóruns da equipe de gestão e, como um observador(a), é capaz de manter um canal de comunicação com a gerência sênior.	8	sim	sim
	KPA 3.12 - Coordenação com outros grupos de revisão: Compartilhar informações e coordenar as atividades com outros fornecedores internos e externos de serviços de avaliação e de consultoria para garantir a cobertura organizacional adequada e minimizar a duplicação de esforços.	5	não	não
Estruturas de Governança	KPA 3.13 - Mecanismos de Financiamento: Estabelecer um processo de financiamento robusto e transparente que assegure recursos adequados para permitir que a atividade de Auditoria Interna cumpra suas obrigações.	4	não	não
	KPA 3.14 - Supervisão e apoio gerencial para a Atividade de Auditoria Interna: Estabelecer um mecanismo / processo dentro da organização para supervisionar e para aconselhar a atividade da Auditoria Interna, para revisar seus resultados e para assegurar que ações apropriadas sejam tomadas para fortalecer sua independência. Os gerentes operacionais respeitam a independência da auditoria, respondem às solicitações de auditoria e fornecem feedback construtivo para facilitar o processo de auditoria. O envolvimento de uma variedade de gerentes nas decisões relacionadas à atividade de Auditoria Interna ajuda a estender o suporte e o escopo da atividade para além de um único indivíduo e assegura sua independência.	8	não	não
	KPA 3.15 - Titular da Auditoria Interna Informa à autoridade de mais alto nível: Fortalecer a independência do Titular da	2	sim	sim

NÍVEL 3:	Descrição	Quant. ativid. essenciais	Existência	Institucionalização
	Auditoria Interna estabelecendo um relacionamento de reporte funcional direto ao conselho e um reporte administrativo à alta administração ou ao conselho.			

Fonte: elaboração própria

Total de atividades essenciais			
NÍVEL 3	Existente	Institucionalizado	%
Sim	61	61	52,59%
Não	55	55	47,41%
TOTAL	116	116	100,00%

QUADRO-RESUMO DE INSTITUCIONALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS DEFINIDAS NOS NÍVEIS 2 E 3 DO IA-CM															
Nível	KPA	Atividades Essenciais													
NÍVEL 2	KPA 2.1	2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	4.1	4.2	4.3	4.4	5.1	5.2
	KPA 2.2	2	3	4	5	6									
	KPA 2.3	2	3	4	5	6									
	KPA 2.4	2	3	4	5	6	7	8	9						
	KPA 2.5	2	3	4	5	6	7	8	9						
	KPA 2.6	2	3	4	5	6	7								
	KPA 2.7	2	3	4	5										
	KPA 2.8	2	3	4	5	6	7								
	KPA 2.9	2	3	4	5	6	7								
	KPA 2.10	2	3	4	5										
NÍVEL 3	KPA 3.1	2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2			
	KPA 3.2	2	3	4	5	6	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5				
	KPA 3.3	2	3	4	5										
	KPA 3.4	2	3	4	5	6	7	8	9						
	KPA 3.5	2	3	4	5	6	7								
	KPA 3.6	2	3	4	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	6	7	8		
	KPA 3.7	2	3	4	5	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	7		
	KPA 3.8	2	3	4	5	6	7								
	KPA 3.9	2	3	4	5	6	7	8							
	KPA 3.10	2	3	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	5	6	7	8	9	

	KPA 3.11	2	3	4	5	6	7	8	9						
	KPA 3.12	2	3	4	5	6									
	KPA 3.13	2	3	4	5										
	KPA 3.14	2	3	4	5	6	7	8	9						
	KPA 3.15	2	3												

LEGENDA
Não existe
Não institucionalizado
Institucionalizado

	atividades essenciais		
	existência	institucionalizado	
Sim	115	119	65,38%
Não	67	63	34,62%
TOTAL	182	182	100,00%

Diante dos resultados acima, conclui-se que o nível de capacidade da Secretaria de Auditoria é **Inicial**.

Com vistas ao aprimoramento das unidades de auditoria interna, a [Resolução CSJT 371/2023](#) estabeleceu o indicador "Maturidade da Unidade de Auditoria Interna" com apuração obrigatória a partir de 2025.

INDICADOR: Maturidade da Unidade de Auditoria Interna	
Objetivo:	Avaliar o grau de maturidade da unidade de auditoria interna em relação às atividades essenciais relacionadas nos níveis 2 (infraestrutura) e 3 (integrado) do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM)
Meta:	2025: 20% 2027: 35% 2029: 50% 2031: 65%
Periodicidade:	Bienal
Fórmula de cálculo:	$(N^{\circ} \text{ de Atividades Essenciais dos Níveis 2 (Infraestrutura) e 3 (Integrado) Institucionalizadas} / 182) \times 100$
Comentário	Conforme os resultados acima, a autoavaliação realizada pela equipe da SAUD sinalizou para o alcance do total de 119 atividades essenciais institucionalizadas, sendo 58 do nível 2 e de 61 no nível 3, o que representa o percentual de 65,38% .
Resultado:	% de Atividades Essenciais Institucionalizadas Meta alcançada

5.2.3. Indicadores definidos pelo PQA-JT

O art. 28 do [Ato TRT-GP N 71/2017](#), que dispõe sobre a Política de Governança no âmbito deste Tribunal, estabelece que a Unidade Auditoria deve adicionar valor à organização, por meio de abordagens sistêmicas, para aferir o seu desempenho, a partir de um plano de auditoria interna elaborado com base nos objetivos, riscos e metas da instituição.

Desse modo, os indicadores abaixo, instituídos pelo Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (Apêndice C da [Resolução 371/CSJT](#), de 24/11/2023), funcionam como instrumento de aferição dos trabalhos desenvolvidos pela Unidade, dando subsídio para o aperfeiçoamento de suas atividades, e, ainda, como elementos para os órgãos de fiscalização e de controle externo.

INDICADOR 1: Cumprimento das auditorias e consultorias do Plano Anual de Auditoria (PAA)

Objetivo:	Avaliar a quantidade de auditorias (avaliações) e consultorias realizadas durante o exercício em comparação ao programado no Plano Anual de Auditoria
Meta:	Executar, no mínimo, 80% das auditorias planejadas até o mês de dezembro de cada exercício.
Periodicidade:	Anual
Fórmula de cálculo:	Quantidade de auditorias e consultorias executadas/Quantidade de auditorias e consultorias previstas) x 100

INDICADOR 2: Cumprimento dos monitoramentos do Plano Anual de Auditoria (PAA)

Objetivo:	Avaliar a quantidade de monitoramentos realizados durante o exercício em comparação ao programado no Plano Anual de Auditoria (PAA).
Meta:	Atingir percentual igual ou superior a 80%
Periodicidade:	Anual
Fórmula de cálculo:	(Quantidade de monitoramentos executados / Quantidade de monitoramentos previstos no PAA) x 100

INDICADOR 3: Cumprimento dos Prazos Programados no Plano Anual de Auditoria (PAA)

Objetivo:	Avaliar se o prazo despendido para desenvolver os trabalhos de auditoria (avaliação) e consultoria foram compatíveis com os prazos previstos no PAA
Meta:	80%
Periodicidade:	Anual
Fórmula de cálculo:	(Quantidade de auditoria e consultorias concluídas no prazo/ Quantidade de auditorias e consultorias realizadas no exercício) x 100

INDICADOR 4: Horas de Treinamento

Objetivo:	Avaliar o alcance do mínimo de 40 horas de capacitação ao ano por servidor(a) lotado na unidade de auditoria interna
Meta:	100%
Periodicidade:	Anual
Fórmula de cálculo:	(Nº de auditores com 40h ou mais de treinamento no ano/Quantidade de auditores) x 100

INDICADOR 5: Atendimento pela gestão das deliberações decorrentes de auditoria

Objetivo:	Avaliar o atendimento pela gestão das deliberações de auditoria monitoradas no exercício
Meta:	70%
Periodicidade:	Anual

Fórmula de cálculo:	(Nº de deliberações implementadas no exercício/ nº de deliberações monitoradas no exercício) x 100
---------------------	--

INDICADOR 6: Monitoramento Contínuo

Objetivo:	Avaliar o grau de aderência dos trabalhos de auditoria (avaliação) e de consultoria previstos no PAA, às especificações de qualidade definidas nos respectivos questionários de monitoramento contínuo
Meta:	70%
Periodicidade:	Anual
Fórmula de cálculo:	(Somatório dos índices de trabalho/ nº de trabalhos realizados) x 100

Em 2024, a Secretaria de Auditoria do TRT6 obteve os seguintes resultados:

	INDICADORES					
	1.Cumprimento das auditorias e consultorias do Plano Anual de Auditoria (PAA)	2.Cumprimento dos monitoramentos do Plano Anual de Auditoria (PAA)	3.Cumprimento dos Prazos Programados no Plano Anual de Auditoria (PAA)	4. Horas de Treinamento	5.Atendimento pela gestão das deliberações decorrentes de auditoria	6.Monitoramento Contínuo
2024	100%	100%	86%	100%	73,26%	98,05%
Meta alcançada?	Sim ▾	Sim ▾	Sim ▾	Sim ▾	Sim ▾	Sim ▾

5.2.4. Definição dos Objetivos Estratégicos da Secretaria de Auditoria

Considerando o diagnóstico acima, foram definidos os seguintes objetivos estratégicos para a auditoria interna em 2026:

PERSPECTIVA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
RESULTADOS	Aprimorar a qualidade e a efetividade da atividade de auditoria interna	Contribuir para a melhoria da eficácia da governança, da gestão de riscos e dos controles internos do TRT6
PROCESSOS INTERNOS	Consolidar serviços de consultoria	Aperfeiçoar a gestão de riscos das atividades
PESSOAS E RECURSOS	Constituir e manter equipe multidisciplinar, com formação mínima em Contabilidade, Tecnologia da Informação, Engenharia Civil e Direito.	

6. PLANO DE AÇÃO - IA-CM (AUTOAVALIAÇÃO PERIÓDICA)

Considerando que este instrumento estratégico se refere ao exercício de 2026, o presente plano de ação corresponde ao diagnóstico do Questionário de Avaliação Periódica do **nível 2 do IA-CM** (Infraestrutura). Nesse nível, o objetivo é avaliar o grau de conformidade da auditoria interna com as Normas Internacionais, constatando-se aderência parcial e a necessidade de aprimorar a repetibilidade dos processos.

KPA	ATIVIDADES ESSENCIAIS	RECOMENDAÇÃO	TIPO	RESPONSÁVEL	DATA LIMITE	STATUS
2.1	2. Incluir no estatuto da auditoria interna a natureza dos serviços de avaliação fornecidos à organização.	Adequar o normativo interno para que conste as natureza dos serviços de avaliação fornecidos (conformidade, desempenho, financeira, gestão e especial)	necessária ▾	SAUD (Titular e Assistente)	60 dias após o alinhamento da Resolução CSJT n. 282/2021 com a Resolução CNJ n. 309/2020 , com redação dada pela Resolução CNJ n. 633/2025	não iniciada ▾
2.2	4. Desenvolver descrições de trabalho para os cargos/posições.	Atualizar as competências das unidades que integram a Secretaria de Auditoria no normativo interno e no Regulamento Geral	necessária ▾	SAUD (Titular, assistente e chefias das unidades)	60 dias após o alinhamento da Resolução CSJT n. 282/2021 com a Resolução CNJ n. 309/2020 , com redação dada pela Resolução CNJ n. 633/2025	não iniciada ▾
		Atualizar as descrições de trabalho para os cargos/funções no módulo de gestão de competência;	necessária ▾	SAUD (Titular, assistente e chefias das unidades)	60 dias após a revisão do normativo interno	não iniciada ▾

2.3	4. Incentivar as pessoas a serem membros de associações profissionais.	Realizar estudo para entendimento da atividade; realizar sondagem de interesse na equipe; e submeter para a administração eventual solicitação de inscrição em associações profissionais.	desejável ▾	SAUD (Titular e Assistente)	Até 30/06/2026	não iniciada ▾
	6. Desenvolver relatórios periódicos para documentar o treinamento cumprido por cada auditor interno.	Elaborar manual de procedimentos	desejável ▾	SAUD (Titular, assistente e chefias das unidades)	Até dia 18/12/2026	não iniciada ▾
2.5	4. Desenvolver orientações gerais para a elaboração do programa de trabalho da Auditoria Interna.	Elaborar manual de procedimentos	desejável ▾	SAUD (Titular, assistente e chefias das unidades)	Até dia 18/12/2026	não iniciada ▾
2.7	3. Desenvolver padrões orçamentários alinhados com os da organização.	Realizar estudos para compreensão sobre a matéria, tendo em vista que não há dotação orçamentária própria destinada à Secretaria de Auditoria.	necessária ▾	SAUD (Titular e Assistente) e DAC (Titular e Assistente)	Até dia 18/12/2026	não iniciada ▾
	4. Obter aprovação da alta administração ou do conselho para o orçamento operacional.					não iniciada ▾
	5. Revisar continuamente o orçamento para se certificar de que ele permaneça realista e					não iniciada ▾

	exato, identificando e informando as mudanças.					
2.8	3. Identificar os papéis (funções) e as responsabilidades dos cargos-chave/principais posições na atividade de Auditoria Interna.	Atualizar as competências das unidades que integram a Secretaria de Auditoria no normativo interno e no Regulamento Geral	necessária ▾	SAUD (Titular, assistente e chefias das unidades)	60 dias após o alinhamento da Resolução CSJT n. 282/2021 com a Resolução CNJ n. 309/2020, com redação dada pela Resolução CNJ n. 633/2025	não iniciada ▾
2.9	4. Adotar uma declaração de missão e/ou visão para a atividade de Auditoria Interna.	Adequar o normativo interno para que conste a identidade estratégica da auditoria	necessária ▾	SAUD (Titular, assistente)	60 dias após o alinhamento da Resolução CSJT n. 282/2021 com a Resolução CNJ n. 309/2020 , com redação dada pela Resolução CNJ n. 633/2025	não iniciada ▾
	7. Revisar e atualizar o estatuto regularmente e obter aprovação da alta administração ou do conselho.	Adequar o normativo interno com as normas externas	necessária ▾	SAUD (Titular, assistente)	60 dias após o alinhamento da Resolução CSJT n. 282/2021 com a Resolução CNJ n. 309/2020 , com redação dada pela Resolução CNJ n. 633/2025	não iniciada ▾
2.10	5. Estabelecer procedimentos para seguir quando o gestor decide não divulgar documentos necessários aos trabalhos de auditoria interna.	Elaborar manual de procedimentos	necessária ▾	SAUD (Titular, assistente e chefias das unidades)	Até dia 18/12/2026	não iniciada ▾

7. INICIATIVAS ESTRATÉGICAS DA AUDITORIA PARA 2026

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA	RESULTADO ESPERADO
RESULTADOS	Aprimorar a qualidade e a efetividade da atividade de auditoria interna	Implementar práticas alinhadas ao IA-CM, referente ao Nível 2 consoante Plano de Ação, item 6)	100% das 66 atividades essenciais atendidas no Diagnóstico IA-CM - Nível 2
	Contribuir para a melhoria da eficácia da governança, da gestão de riscos e dos controles internos do TRT6	Disponibilizar informações tempestivas sobre o atendimento de recomendações para contribuir nos processos decisórios	Painel no observatório para monitoramento das recomendações de auditoria.
PROCESSOS INTERNOS	Consolidar serviços de consultoria	Realizar o projeto-piloto em consultoria, do tipo assessoramento, com o objetivo de revisar a Cadeia de Valor do TRT6, requerida por meio do Proad n. 7764/2025.	Elaboração dos artefatos (normativos e papéis de trabalho) da consultoria, modalidade assessoramento, e divulgação do serviço na instituição.
	Aperfeiçoar a gestão de riscos das atividades	Revisar o mapeamento do processo de auditoria (incluindo monitoramento) Elaborar o Plano de Tratamento de Riscos da atividade de auditoria (avaliação)	Mapeamento do processo de auditoria revisado; Plano de tratamento de Riscos de auditoria formalizado.
PESSOAS E RECURSOS	Constituir e manter equipe multidisciplinar, com formação mínima em Contabilidade, Tecnologia da Informação, Engenharia Civil e Direito.	Reiterar pedido efetuado no Proad 12458/2025, para a lotação de servidor(a) com formação em Tecnologia da Informação, na Seção de Governança, Contratações e Tecnologia da Informação e Comunicação; e de, preferência, com formação em Direito na Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas.	Composição da equipe multidisciplinar.

Fonte: PEI TRT6 2021-2026

8. DEFINIÇÃO DO UNIVERSO AUDITÁVEL

Para definição dos processos auditáveis, tomou-se como referência a Matriz do Universo Auditável, resultante do levantamento do Grupo de Trabalho do Sistema de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho (SIAUD-JT), em dezembro/2024, com as devidas adequações, de forma a assegurar maior aderência à realidade deste Regional, considerando que a [Cadeia de Valor do TRT6](#), elaborada em 2017, necessita de atualização.

Ao todo foram elencados 39 potenciais processos auditáveis, agrupados em seis Eixos Temáticos, equivalentes aos macroprocessos da Cadeia de Valor, considerando o rol de competências da Unidade de Auditoria: (1) Governança Institucional, Gestão Estratégica e Apoio à Prestação Jurisdicional; (2) Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil; (3) Gestão de Contratações; (4) Gestão Patrimonial; (5) Gestão de Pessoas; e (6) Gestão de Tecnologia e Segurança da Informação.

EIXO TEMÁTICO	PROCESSO AUDITÁVEL
GOVERNANÇA INSTITUCIONAL, GESTÃO ESTRATÉGICA E APOIO À PRESTAÇÃO JURISDICIONAL	Governança e Gestão Estratégica
	Transparência e Prestação de Contas
	Ética, Integridade e Fraude
	Sustentabilidade
	Acessibilidade e Inclusão
	Inovação
	Gestão de Riscos
	Apoio à Prestação Jurisdicional
	Gestão Documental e Memória
	Atendimento ao Cidadão
	Comunicação interna
Comunicação externa (com a Sociedade)	
GESTÃO ORÇAMENTÁRIA, CONTÁBIL E FINANCEIRA	Governança Orçamentária, Contábil e Financeira
	Gestão Orçamentária
	Gestão Contábil
	Gestão Financeira
	Gestão de Folha de Pagamento
	Gestão de Passivos Trabalhistas
GESTÃO DE CONTRATAÇÕES	Governança das Aquisições e Contratações
	Gestão das Aquisições e Contratações
	Gestão de Serviços Terceirizados
	Gestão de Obras e Serviços de Engenharia
	Gestão de Materiais de Consumo
GESTÃO PATRIMONIAL	Gestão de Bens Imóveis
	Gestão de Bens Móveis

EIXO TEMÁTICO	PROCESSO AUDITÁVEL
	Gestão de Bens Intangíveis
	Gestão da Segurança Institucional
GESTÃO DE PESSOAS	Gestão do Quadro de Pessoal e Teletrabalho
	Gestão de Direitos, Vantagens e Benefícios
	Governança em Gestão de Pessoas
	Gestão de Formação, Aperfeiçoamento e Desenvolvimento
	Previdência e benefício especial
	Qualidade de Vida e Melhoria do Ambiente Organizacional
	Saúde e Segurança do Trabalho
GESTÃO DE TECNOLOGIA E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	Gestão de Aquisições e Contratações de Soluções de TIC
	Governança e Gestão de TIC
	Gestão de Segurança da Informação e Proteção de Dados
	Gestão de Infraestrutura e Serviços de TIC
	Desenvolvimento de Soluções e Aplicações

Fonte: Matriz do Universo Auditável, resultante do levantamento do Grupo de Trabalho do Sistema de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho (SIAUD-JT), adaptado.

A metodologia da seleção dos processos que serão objetos de auditoria em 2026 está detalhadamente especificada no respectivo Plano Anual de Auditoria.

9. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Em cumprimento ao que determina o Art 31, parágrafo único da [Resolução n. 309/2020 do Conselho Nacional de Justiça](#), submete-se à apreciação e aprovação da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região a proposta de Estratégia de Auditoria a qual norteará as ações de auditoria a serem realizadas pela Secretaria de Auditoria.

Convém destacar que a presente Estratégia de Auditoria se limita ao exercício de 2026, uma vez que o Plano Estratégico Institucional (PEI) do TRT6 vigente abrange o período de 2021 a 2026. Ademais, conforme dispõe o Art. 76-A [Resolução n. 633/2025](#), a Estratégia de Auditoria deve ter vigência alinhada ao período do Planejamento Estratégico do tribunal ou conselho.

Diante disso, conforme previsto no normativo, uma nova Estratégia será elaborada após a aprovação do PEI do TRT6 para o ciclo 2027–2032.

Ressalte-se que, consoante os normativos vigentes, uma vez aprovada, a Estratégia de Auditoria deverá ser publicada no portal de internet do tribunal até o 15º dia útil de dezembro.

EQUIPE DA AUDITORIA

Secretaria de Auditoria/SAUD

AVANY GOMES DA CUNHA CAVALCANTI - Analista Judiciário - Titular
KARINE CAVALCANTI DE MELO - Analista Judiciário - Assistente

Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas/SAGP

RENATA RODRIGUES SARAIVA DE MACEDO - Técnico Judiciário – Titular
RUBIA DE FÁTIMA SOUZA DA COSTA - Técnico Judiciário - Assistente

Seção de Auditoria de Governança, Contratações e TIC/SAGCTIC

ANA CLAUDIA BATISTA VOSS - Técnico Judiciário – Assistente
PATRÍCIA INÊS BACELAR GONÇALVES DE MELO - Técnico Judiciário – Titular

Divisão de Auditoria de Contas/DAC

ESDRAS CARNEIRO FERREIRA - Técnico Judiciário – Titular
LOMANTO DE AMORIM MARQUES - Analista Judiciário – Assistente

Seção de Análise Contábil e Financeira de Pessoal/SACFP

AIRTON COSTA CAVALCANTI - Técnico Judiciário - Assistente
LEONARDO PIMENTEL LIESEN NASCIMENTO - Analista Judiciário – Titular