



Auditoria Interna:
PANORAMA
2035

CRIANDO NOSSO FUTURO JUNTOS

Carta do CEO

Neste momento em que nos deparamos com o limiar de uma década transformadora, me sinto tanto honrado como motivado em ocupar o cargo de Presidente e CEO do Instituto de Auditores Internos (Institute of Internal Auditors, IIA). Nossa profissão conta com um rico legado de resiliência, adaptabilidade e um compromisso inabalável com a excelência.

A Internal Audit Foundation deu início ao projeto “Auditoria interna: Panorama 2035 – Criando Nosso Futuro Juntos” para ilustrar a missão do IIA de prestar liderança dinâmica para a profissão e fomentar o crescimento de uma talentosa comunidade mundial de profissionais de auditoria interna. Embora alguns dos achados da pesquisa não sejam novidade, agora e mais do que nunca nos encontramos em um momento crítico que exige a ação coletiva, a coragem e a previsão estratégica de nossa profissão.

Precisamos nos transformar agora ou corremos o risco de nos tornarmos irrelevantes até o ano de 2035.

Precisamos transformar as opiniões atuais sobre a auditoria interna, acolher a tecnologia, ampliar nosso escopo, conectar a auditoria interna com a estratégia e ampliar o pipeline de talentos da nossa profissão. Os auditores internos de todos os níveis, em todos os setores e regiões geográficas, precisam contar com as habilidades necessárias para lidar com os riscos novos e emergentes e demonstrar credibilidade para as partes interessadas para poder enfrentar esses desafios de maneira eficaz.

O projeto Panorama 2035 não é apenas uma aspiração abstrata; ele representa o compasso para nos guiar rumo a um futuro no qual os auditores internos são assessores estratégicos indispensáveis. O IIA está comprometido em liderar o caminho para alcançar a meta do Panorama 2035. Por meio de nosso processo de planejamento estratégico, estamos comprometidos em defender, elevar, ensinar e colaborar no sentido de ampliar e desenvolver a profissão de auditor interno e sua influência.

A participação coletiva nesse projeto demonstrou uma clara dedicação e paixão pela profissão. Milhares de auditores internos e partes interessadas de 155 países em todo o mundo se comunicaram conosco por meio de entrevistas, grupos de discussão e pesquisas.

Uma participação e entusiasmo ativos e contínuos por parte dos auditores internos são essenciais para o futuro almejado da profissão. Contudo, alcançar o futuro ideal da profissão exigirá a colaboração e o respaldo por parte de partes interessadas externas. O IIA vai liderar o caminho no sentido de construir esse respaldo e garantir que a profissão atende ao interesse público.

Sinto-me muito entusiasmado e otimista em relação ao que está por vir. Vamos agir como arquitetos da confiança, guardiões da integridade e catalizadores do progresso para criarmos juntos nosso futuro.

Atenciosamente,



Anthony J. Pugliese, CIA, CPA, CGMA, CITP

Presidente e Diretor Executivo

Instituto de Auditores Internos, sede mundial



Panorama 2035: o auditor interno do futuro



Em um futuro moldado por inovações tecnológicas e esforços coletivos para lidar com desafios mundiais, a função dos auditores internos progredirá no sentido de transformá-los em assessores estratégicos.

O assessor estratégico trabalha em um ecossistema de plataformas digitais interconectadas, oferecendo consultas de assessoria e avaliação em tempo real através de ambientes virtuais e de realidade aumentada. O profissional visionário utiliza computação quântica e analítica avançada para oferecer avaliação e faz previsões robustas e baseadas em evidência de futuras tendências organizacionais com exatidão inédita. A abordagem holística desses profissionais combina tecnologia de ponta com especialização aprofundada em riscos e controle, garantindo que os conselhos não apenas recebam serviços de assessoria e avaliação exatos e estratégicos, como também orientações visionárias e personalizadas para prosperar em um mundo em constante transformação.

Conforme a natureza e o escopo das auditorias avançam simultaneamente com o surgimento de novos riscos, a capacidade da auditoria interna de melhorar a capacidade de uma organização de criar, proteger e sustentar valor precisa também se adaptar adequadamente. Até o ano de 2035, auditores internos de todos os níveis, setores e tipos de organização terão as competências e apoio integral das partes interessadas para lidar com novos riscos e mudar os cenários de auditoria com confiança.

Resumo executivo

A **profissão de auditor interno** tem um longo histórico de ser bem-sucedida em se adaptar às constantes mudanças nas exigências das partes interessadas e normativas, bem como às transformações nas operações tecnológicas, trabalhistas e comerciais. Na próxima década, a profissão de auditor interno passará por uma transformação expressiva impulsionada por rápidos avanços tecnológicos, tendências disruptivas significativas e riscos emergentes. Essa transformação será caracterizada por mudanças na maneira pela qual as organizações funcionam, pela necessidade de ampliar o pipeline de talentos da profissão e por um aumento na capacidade e credibilidade da profissão do ponto de vista das partes interessadas para fazer a auditoria de riscos novos e emergentes e atender ao interesse público.

Embora o percurso rumo ao ano de 2035 seja desafiador, a profissão de auditor interno conseguirá enfrentar esses desafios diretamente ao iniciar atividades transformativas agora. As competências dos auditores internos alavancam habilidades tais como aprendizado contínuo, resolução de problemas, avaliação de vários tipos de risco e análise de situações diversas. Essas habilidades essenciais oferecem aos auditores internos a capacidade de adaptação e a agilidade para navegar pelo futuro com sucesso. A profissão precisa reconhecer esses novos pontos fortes, desenvolvê-los e estar preparada para utilizá-los em novos contextos comerciais. O futuro exigirá desenvolver novas competências, alavancar novas tecnologias, revolucionar processos de auditoria interna, transformar a mentalidade coletiva da profissão no sentido de se tornar mais proativa, aperfeiçoar as competências da força de trabalho com um tino comercial mais apurado e fazer um planejamento estratégico no sentido de ampliar o pipeline de talentos.

Caso a profissão opte por não enfrentar seus desafios e se concentre apenas nas suas responsabilidades tradicionais ou caso avance lentamente sem acompanhar o ritmo dinâmico do ambiente mundial, a profissão de auditor interno se tornará irrelevante.

O resultado da pesquisa Panorama 2035 mostra que existe um forte desejo e, mais importante, uma necessidade dos auditores internos enfrentarem os desafios atuais e futuros para alcançar as metas da profissão e cumprir seu objetivo. Conforme disposto nas Normas Globais de Auditoria Interna™, esse objetivo é “fortalecer a capacidade da organização de criar, proteger e sustentar valor fornecendo ao conselho e à gestão avaliação, assessoria, perspectivas e previsões independentes, baseadas em risco e objetivas”.*

Oportunidades de superar obstáculos

A **pesquisa Panorama 2035** revelou desafios no percurso do futuro da profissão. Alguns dos desafios identificados não são novidade; de fato, muitos deles têm sido discutidos há anos, mas permanecem sem resolução e continuam a afetar negativamente as impressões sobre a profissão. O momento de agir é agora. O nível de mudança nos últimos anos já transformou o ambiente comercial e de risco, intensificando a atenção e a urgência que precisa ser dada aos obstáculos atuais e emergentes. O ritmo dessa mudança vai apenas acelerar na próxima década.

Contudo, os desafios representam oportunidades de desenvolvimento e avanço. Em alguns casos, apenas o fato de identificá-los, como foi feito por meio do projeto Panorama 2035, oferece uma oportunidade de compreender melhor e desenvolver as soluções mais eficazes para avançar a profissão com base no contexto doméstico e internacional.

*“Global Internal Audit Standards™”, Domain I: Purpose of Internal Auditing, The Institute of Internal Auditors, 09 de janeiro de 2024, p. 15, https://www.theiia.org/globalassets/site/standards/editable-versions/globalinternalauditstandards_2024january9_editable.pdf.



Caso a profissão opte por não enfrentar seus desafios e se concentre apenas nas suas responsabilidades tradicionais ou caso avance lentamente sem acompanhar o ritmo dinâmico do ambiente mundial, a profissão de auditor interno se tornará irrelevante.



As oportunidades identificadas pela pesquisa e descritas de maneira mais detalhada no relatório incluem:

Dominar novas tecnologias: 92% dos participantes concordam que tecnologia moderna é essencial para ajudar a auditoria interna a agregar valor (consulte a Figura 2).

Ampliar habilidades e especialização: além disso, 96% dos participantes concordam que auditores internos experientes precisarão ampliar seu conhecimento tecnológico para poderem permanecer relevantes e 81% concordam que auditores internos iniciantes precisarão de um conjunto de habilidades mais avançado para serem bem-sucedidos (consulte a Figura 2).

Cultivar o apoio da liderança e das partes interessadas e simultaneamente buscar métodos para aumentar o reconhecimento e esclarecer a função da auditoria interna: 50% dos participantes informaram que serem mal compreendidos ou desvalorizados representa o maior desafio da profissão. Além disso, 45% dos participantes indicaram ser necessário mais apoio por parte da liderança e das partes interessadas (consulte a Figura 8).

Mudar as impressões atuais para alinhá-las com o futuro desejado: embora mais da metade dos participantes pense que o trabalho dos auditores internos é considerado focado na conformidade e independente, 48% também acredita que os auditores internos são considerados a polícia da organização (consulte a Figura 9).

Alterar o equilíbrio entre os serviços de avaliação e de assessoria para ser bem-sucedido na realidade futura: tanto os profissionais de auditoria interna como as partes interessadas esperam que haverá uma redução do tempo gasto em serviços de avaliação para 59% em comparação aos 76% atuais, com o consequente aumento no tempo gasto em trabalhos de assessoria para 41% em comparação aos 24% atuais (consulte a Figura 13).

Manter a independência e a objetividade e esclarecer sua importância e por que diferenciam a profissão: embora 53% dos participantes tenham dito que as organizações entendem a importância da independência, 45% das organizações dos participantes apenas entendem moderadamente ou não têm nenhum entendimento da sua importância (consulte a Figura 19).

Alavancar o entusiasmo dos auditores internos em agregar valor à organização: 75% dos participantes acreditam que a oportunidade de agregar valor é a parte mais motivante da profissão (consulte a Figura 7).

Reter talentos ao elevar a experiência no trabalho e aumentar a conscientização para atrair novos talentos: 50% dos auditores com mais de 30 anos de experiência em auditoria interna se sentem valorizados, enquanto apenas 21% dos auditores com zero a nove anos de experiência se sentem assim (consulte a Figura 11). Além disso, 54% dos instrutores informaram que a falta de conscientização dos alunos representa uma barreira à profissão (consulte a Figura 10).

Informações sobre a pesquisa

Os achados descritos neste relatório se baseiam em uma pesquisa quantitativa e qualitativa abrangente realizada por um período de doze meses a partir de maio de 2023. O objetivo dessa pesquisa era reunir informações do maior número possível de ambientes e setores comerciais ao redor do mundo. O processo de análise abrangente incluiu auditores internos de todos os níveis, líderes do IIA mundiais e regionais, membros de conselho, presidentes de comitês de auditoria, executivos de alto escalão (diretoria), legisladores, instrutores, alunos e outras partes interessadas de todo o mundo que têm um interesse pessoal no sucesso da profissão, em conjunto com as perspectivas de um futurista profissional. Mais de 7.000 participantes responderam à pesquisa, foram entrevistados ou participaram em discussões de análise. A equipe de pesquisa também analisou dados de mídia social, literatura do setor e acadêmica, publicações especializadas em panoramas futuros e relatórios de tendências.



O objetivo do projeto "Auditoria interna: Panorama 2035 - Criando nosso futuro juntos" era criar um panorama do futuro da profissão abrangente e integrado. O projeto foi impulsionado por duas perguntas de importância crítica:

- **Como será a profissão de auditor interno em 2035?**
- **O que a profissão de auditor interno deve visar ser até o ano de 2035?**

Etapas essenciais para o futuro

Mais da metade dos participantes da pesquisa acreditam que a profissão será significativamente ou muito diferente até o ano de 2035 (consulte a Figura 20). Trabalhar em colaboração visando um futuro ideal colocará confiavelmente o auditor interno em uma posição de assessor estratégico, o que se alinha com a percepção ideal desejada pelos auditores internos. **Conforme a profissão de auditor interno traça sua trajetória em direção ao futuro, é preciso tomar uma série de etapas interrelacionadas. Essas etapas incluem:**

- mudar a mentalidade dos auditores internos;
- aperfeiçoar as competências da profissão e ampliar o pipeline de talentos;
- reconhecer e preparar-se para novas tecnologias significativas e riscos cada vez mais complexos;
- ampliar e aperfeiçoar serviços e práticas de assessoria;
- aumentar o reconhecimento pelas partes interessadas do valor agregado da auditoria interna, juntamente com ampliar o apoio e investimento das partes interessadas e da organização;
- coordenar esforços pela rede IIA no sentido de defender, elevar, ensinar e colaborar com a profissão.

O compromisso de liderança do IIA

O IIA se dedica a avançar a profissão ao redor do mundo. Ele atua como catalizador da profissão e defende o valor da auditoria interna para as principais partes interessadas. O objetivo do plano estratégico do IIA é posicionar os profissionais de auditoria interna como sendo indispensáveis para a realização de um processo eficaz e eficiente de governança, gerenciamento de riscos e controle, bem como aperfeiçoar a capacidade de uma organização de atender ao interesse público. Os objetivos estratégicos com foco externo do IIA, ou seja, aperfeiçoar competências, aumentar o número de associados e de caminhos, defender práticas de políticas públicas e governança corporativa, elevar o valor dos certificados do IIA e avançar as Normas Globais de Auditoria Interna™ em resposta a operações comerciais transformadoras, permitem que o IIA proporcione valor às partes interessadas da profissão e garantem que a profissão continue a ter um impacto positivo. O IIA se compromete a liderar o caminho e garantir que seus membros estejam equipados e preparados para elevar seu impacto na próxima década. O IIA tem uma perspectiva afirmativa em relação ao futuro da profissão e, juntamente com seus membros e partes interessadas externas, ajudará a transformar o Panorama 2035 em realidade.



O IIA tem uma perspectiva afirmativa em relação ao futuro da profissão e, juntamente com seus membros e partes interessadas externas, ajudará a transformar o Panorama 2035 em realidade.

Índice

Apresentação	1
Objetivos do projeto	3
Metodologia de pesquisa	4
Oportunidades para superar obstáculos	7
Dominar novas tecnologias	7
Ampliar habilidades e especialização	12
Alavancar o entusiasmo dos auditores internos em agregar valor à organização.....	15
Cultivar o apoio da liderança e das partes interessadas e aumentar o reconhecimento da função.....	17
Mudar as impressões atuais para alinhá-las com o futuro desejado.....	19
Promover a profissão e atrair talentos	20
Melhorar a experiência	21
Alterar o equilíbrio para ser bem-sucedido na realidade futura.....	23
Manter a independência: ensinar sobre sua importância	29
De panorama futuro para realidade	33
Etapas essenciais para o futuro.....	33
Conclusão	37
Colaboradores do projeto	38
Parceiros do Panorama 2035	39
Anexo: Perfis dos participantes da pesquisa	40
Parceiros e doadores da Internal Audit Foundation	42

Apresentação

Por um período de doze meses, a **Internal Audit Foundation (a Fundação)**, com o apoio das empresas Bauman Research & Consulting e Knapp & Associates International, reuniu perspectivas de auditores internos e partes interessadas no âmbito profissional mundial, bem como de indivíduos externos à profissão, para criar um panorama abrangente e integrado do futuro da profissão. A iniciativa "Auditoria interna: Panorama 2035 - Criando nosso futuro juntos" foi impulsionada por duas perguntas de importância crítica:

- **Como será a profissão de auditor interno em 2035?**
- **O que a profissão de auditor interno deve visar ser até o ano de 2035?**

A profissão de auditor interno tem um longo histórico de se transformar para atender às constantes mudanças nas exigências das partes interessadas e normativas. Uma vez que as competências dos auditores internos são aplicadas no sentido de avaliar vários tipos de risco e analisar situações diversas, a profissão demonstrou ter adaptabilidade e agilidade para responder a riscos emergentes, novos pedidos de avaliação pelas partes interessadas, alterações normativas, avanços tecnológicos, mudanças econômicas e outros desafios com o passar dos anos.

A evolução da auditoria interna: desde a concepção até o momento atual

A profissão de auditoria interna teve início há muitos séculos, quando os comerciantes conferiam recibos de grãos trazidos para serem comercializados. O verdadeiro crescimento da profissão ocorreu nos séculos XIX e XX com a evolução do ambiente comercial empresarial. Muitas pessoas associam o início das práticas de auditoria interna atuais à criação do IIA em 1941 na cidade de Nova York, EUA, sendo também a época na qual Victor Z. Brink escreveu o primeiro livro importante sobre a prática de auditoria interna. Desde então, o IIA cresceu e sua participação é agora mundial e é representada em mais 170 países e territórios, com mais de 245.000 associados e 117 institutos nacionais.

Desde sua fundação, o IIA tem feito contribuições importantes durante crises e em épocas de transformação significativa. Em 2002, a Lei Sarbanes-Oxley exigiu que empresas cujas ações são comercializadas na bolsa de valores dos EUA criassem e mantivessem controles internos robustos relacionados à emissão de relatórios financeiros. Uma vez que os auditores internos avaliam esses tipos de controles, a nova lei aumentou sua visibilidade e valor. As orientações de supervisão do Comitê de Supervisão Bancária da Basileia para avaliar a eficácia de funções de auditoria interna também elevaram e aumentaram a função da auditoria interna nos bancos. A *Estrutura Integrada de Controle Interno* do Comitê das Organizações Patrocinadoras da Comissão Treadway (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, COSO) divulgada em 1992, também transformou a profissão e sua função.

Mais recentemente, o Conselho das Normas Globais de Auditoria Interna assumiu o comando do IPPF Evolution, um projeto de vários anos de duração para atualizar as normas do Framework Internacional de Práticas Profissionais (International Professional Practices Framework, IPPF®). Em janeiro de 2024, o Conselho das Normas Globais divulgou o componente principal do Framework, as Normas Globais de Auditoria Interna™, que atualizaram as normas e acrescentaram orientações incorporadas. Entre outras coisas, as novas Normas acrescentaram condições essenciais, considerações para implementação, exemplos de evidências de conformidade, foco no desempenho além da conformidade, um requisito para melhoria contínua e requisitos tópicos (a serem divulgados) que abordam áreas de risco específicas. As Normas estão bem estabelecidas e representam uma etapa crítica para a criação de um ambiente no qual as mudanças que ocorrerão na profissão durante a próxima década serão tratadas.





Embarcando no projeto Panorama: objetivo e valor

Conforme a profissão se prepara para o futuro, o ritmo acelerado das mudanças e uma ampla gama de tendências disruptivas representarão novos desafios e expectativas para os auditores internos.

Para poder estar preparada para o futuro, a profissão precisa identificar e assumir suas fortes competências atuais e determinar quais novas habilidades precisará de agora em diante. Os auditores internos precisam permanecer bem-equipados para lidar com novas ocorrências em um mundo cada vez mais imprevisível. A profissão e suas partes interessadas precisam trabalhar juntas, como foi feito no passado e durante este projeto, para mapear o melhor caminho futuro possível.

“O resultado desta pesquisa nos permitirá ilustrar um possível panorama futuro e, ainda mais importante, nos permitirá criar um mapa para ajudar a tornar esse futuro realidade”, afirma Anthony Pugliese, CIA, CPA, CGMA, CITP, Presidente e CEO do Instituto de Auditores Internos (Institute of Internal Auditors, IIA). “Eles dizem que ‘a melhor época para plantar uma árvore foi há 20 anos. A segunda melhor época é agora’. Com este projeto, estamos plantando as sementes para o futuro da nossa profissão”.

Tanto a Fundação como o IIA estão comprometidos em ajudar os profissionais a se preparar para novos desafios e oportunidades, mas é essencial que antes disso seja explicado aos profissionais o que eles possivelmente precisarão encarar no futuro. A missão do IIA é oferecer liderança dinâmica para a profissão mundial de auditoria interna. Ele cumpre esse objetivo ao defender a profissão, ao criar normas, ao oferecer educação e treinamento para auditores internos, ao reunir profissionais de todo o mundo para compartilhar informações e especialização e ao fazer parcerias e dar apoio a instituições acadêmicas e a alunos através de seus programas acadêmicos. A Fundação realizou o projeto Panorama 2035 não apenas para ilustrar os esforços do IIA no sentido de se alinhar com sua missão, como também para servir como exemplo de sua própria missão, ao dar respaldo ao desenvolvimento de um órgão mundial proficiente de profissionais de auditoria interna.

Este relatório descreve o projeto Panorama 2035, a pesquisa abrangente envolvida e os obstáculos e oportunidades que se espera que afetem a auditoria interna no presente e no futuro. Sua finalidade é oferecer etapas a serem cumpridas pelos auditores internos, a profissão e suas partes interessadas para fazer com que o melhor panorama futuro possível se torne realidade.

Objetivos do projeto

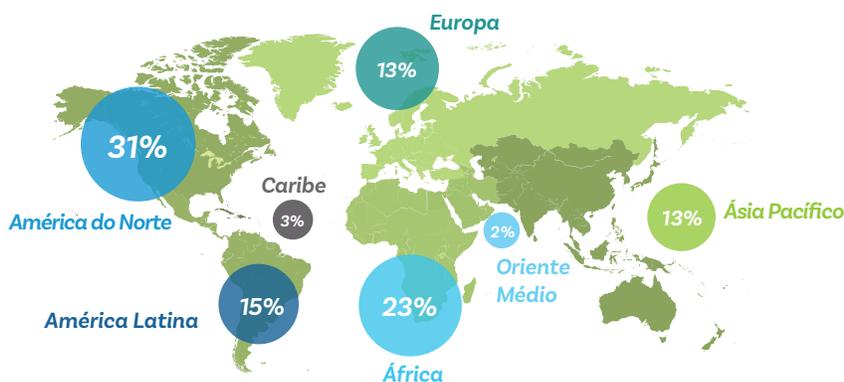
O projeto Panorama 2035 envolveu uma ambiciosa lista de metas que incluíram:

- reunir auditores internos para criar um futuro vibrante e viável;
- identificar e criar conscientização de oportunidades e desafios futuros;
- oferecer um percurso para os profissionais conforme eles navegam em um mundo em constante transformação;
- elevar a função da auditoria nas organizações;
- definir critérios para iniciativas atuais e futuras para avançar a profissão e o interesse público;
- reformular comportamentos para facilitar a mudança de posturas e abordagens;
- atualizar e melhorar a percepção atual sobre auditores internos para que seu valor seja entendido e para incentivar futuros profissionais talentosos a escolherem essa carreira.

Uma iniciativa mundial

O objetivo do projeto Panorama 2035 era reunir informações do maior número possível de ambientes e setores comerciais ao redor do mundo. Ele criou um panorama abrangente do futuro, incorporando opiniões de auditores internos de todos os níveis e de partes interessadas. O projeto incluiu:

■ **6.506 participantes em uma pesquisa mundial (o mapa abaixo mostra a porcentagem de participantes da pesquisa por região):**



■ **Mais de 500 participantes trabalhando em iniciativas de pesquisa qualitativa:**

- líderes de institutos IIA mundiais no Congresso Mundial do IIA de 2023 em Amsterdã, Países Baixos;
- chefes executivos de auditoria no Congresso Mundial do IIA de 2023 em Amsterdã, Países Baixos;
- partes interessadas, incluindo membros da diretoria executiva, presidentes de comitês de auditoria, um futurista profissional, membros de conselho, legisladores, executivos de governança corporativa, alunos, gestores de associações e membros de conselho;
- auditores internos de todos os níveis, desde aqueles no início da carreira e profissionais com muita experiência até líderes de auditoria interna;
- alunos e instrutores;
- participantes de um painel de previsões de 14 países representando seis continentes;
- voluntários de alto escalão que fazem parte de comitês ou conselhos do IIA.

Metodologia de pesquisa

A pesquisa do Panorama 2035 incluiu várias fases. O projeto foi concebido de modo a ter uma abrangência ampla e colaboradora, incorporando métodos de pesquisa qualitativos e quantitativos para entender melhor a profissão e seu futuro.

Fases da pesquisa

Pesquisa básica

Durante os primeiros meses do projeto, a equipe de pesquisa nuclear reuniu e analisou a literatura existente, incluindo recursos acadêmicos e do setor sobre auditoria interna e seu possível futuro. A equipe também examinou publicações especializadas em panoramas futuros e relatórios de tendências de campos relacionados. Uma análise de tendências externa ajudou a revelar problemas de ambiente de trabalho e de tecnologia no mercado mundial que poderiam vir a afetar ou já estavam afetando a profissão de auditor interno.

A pesquisa básica incluiu a obtenção de informações da mídia social usando uma ferramenta de web scraping. Esse método examina conversas on-line sobre um assunto para entender melhor qual é a impressão das pessoas sobre ele. Foram coletados dados de plataformas de mídia social para avaliar as atuais percepções da profissão. O web scraping se concentrou em um período de 24 meses, de novembro de 2021 a novembro de 2023. A análise foi realizada em uma amostra de 1.500 pontos de dados individuais extraídos de mais de 432.000 pontos de dados coletados.

A fase básica foi concluída com a realização de uma sessão de trabalho assistida por tecnologia que reuniu líderes mundiais e partes interessadas para fazer possíveis previsões para o futuro da profissão e explorar oportunidades e desafios relacionados. Essa sessão de previsões futuras (*Future Foresight Session*) facilitada de um dia e meio de duração, uma oficina exploratória de panoramas futuros, incluiu 21 profissionais de auditoria interna de seis continentes representando diversos tipos de organizações e setores fundamentais. Além disso, oito membros da equipe executiva/funcionários do IIA participaram da sessão, que foi realizada na sede mundial do IIA em junho de 2023.

As discussões deram foco aos desafios que os auditores internos precisam superar para prosperar no futuro, incluindo mudanças previstas na demografia, planos de carreira e a função dos auditores internos, bem como as novas habilidades necessárias para aumentar o valor da profissão. O grupo analisou pontos de inflexão significativos no passado e discutiu possíveis situações para que a profissão possa extrapolar as tendências atuais rumo ao futuro.

SITUAÇÕES: EXEMPLOS DE FUTUROS ALTERNATIVOS

Os participantes da sessão de previsões futuras receberam a tarefa de analisar quatro situações alternativas plausíveis para o futuro da profissão desenvolvidas pela Bauman Research & Consulting e pela Knapp & Associates International com base no resultado da fase básica da pesquisa.

SITUAÇÃO 1: o auditor interno é respeitado e considerado um assessor e colaborador confiável.

SITUAÇÃO 2: os auditores internos são a polícia da organização.

SITUAÇÃO 3: a auditoria interna é um famoso “atalho para avançar a carreira”.

SITUAÇÃO 4: o auditor interno não é mais “interno”.

O objetivo desse exercício era explorar algumas possibilidades e suas implicações, ajudando a entender (mas não prever) de que maneira as mudanças poderiam afetar a profissão. As perspectivas oriundas dessas discussões criteriosas ajudaram a guiar a pesquisa, sobretudo durante o desenvolvimento das perguntas para a entrevista e para o grupo de discussão.

Pesquisa qualitativa

Essa fase do projeto teve início em julho de 2023 na Reunião Mundial do IIA e no Congresso Mundial do IIA de 2023 em Amsterdã, Países Baixos. A fase incluiu a realização de mesas redondas, que incluíram mais de 100 líderes de institutos regionais do IIA e aproximadamente 100 chefes executivos de auditoria de todo o mundo. Essas discussões foram conduzidas em inglês, francês e espanhol. Opiniões sobre o futuro da profissão também foram obtidas do Conselho de Curadores da Fundação por meio de uma discussão facilitada.

Além disso, essa fase envolveu a realização de mais de 25 sessões de grupos de discussão de 90 minutos de duração. Convites para participação foram enviados, convidando associados e não associados do IIA a participarem. Os participantes foram divididos em grupos com base na sua localização e função. Esses grupos incluíam indivíduos em diversos estágios de carreira, instrutores e alunos da África, da região Ásia-Pacífico, Caribe, Europa, América Latina, América do Norte e Oriente Médio.

Além disso, 21 entrevistas on-line de uma hora de duração foram realizadas com partes interessadas. Entre os participantes estavam:

- membros da diretoria executiva;
- presidentes de comitês de auditoria;
- membros de conselho;
- um futurista profissional;
- legisladores;
- especialistas em governança corporativa;
- gestores de associações e membros de conselho.

Por último, a Fundação conversou com 220 indivíduos, incluindo líderes e assessores voluntários do IIA para apresentar e discutir os principais achados parciais, ativamente pedindo e recebendo opiniões valiosas.

QUAL É A IMPRESSÃO QUE A MÍDIA SOCIAL TEM DA AUDITORIA INTERNA?

A pesquisa mostrou que qualquer discussão genuína sobre auditoria interna é quase exclusivamente limitada a conversas no Reddit e no LinkedIn. A comunidade on-line também usa o Twitter/X, o TikTok e o YouTube para alcançar um público externo, mas não existe uma interação com outros profissionais.

As conversas on-line sobre auditoria interna se enquadram em várias categorias:

- é um ponto de partida ignorado, mas atraente para começar uma carreira corporativa;
- é um emprego, não uma carreira;
- é uma carreira atraente que poucas pessoas entendem ou conhecem, o que limita o número de pessoas que tiram proveito de seu potencial;
- é uma profissão que sofre de impressões errôneas sobre o desprezo sentido por auditores internos nas organizações quando são vistos como “espiões” ou “polícia”.

Pesquisa quantitativa

Entre os meses de fevereiro de 2024 e março de 2024, a Fundação realizou uma pesquisa on-line junto a um público mundial de auditores internos, instrutores, alunos e partes interessadas para autenticar e quantificar os temas e principais perspectivas sobre o futuro da profissão. A pesquisa com aproximadamente 25 minutos de duração recebeu 6.506 respostas. Para poder captar a maior diversidade possível de experiência e mentalidade, a pesquisa foi realizada em oito idiomas (árabe, francês canadense, inglês, francês, japonês, português, chinês simplificado e espanhol).

Figura 1

Profissão ou função dos participantes da pesquisa



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. P1. Qual é sua profissão ou cargo atual? (Assinale uma das alternativas.) (n=6506)

Os participantes vieram de mais de 155 países de sete regiões diferentes. Do total, 80% tinham atualmente empregos relacionados à profissão de auditor interno¹, incluindo 30% que tinham cargos de chefia em auditoria interna (chefes executivos de auditoria), 36% que eram diretores/gerentes e 34% que eram auditores de equipe ou terceirizados (consulte a Figura 1 e a Figura 21). Em média, esses participantes tinham trabalhado como auditores internos por 12 anos, sendo que a maioria (66%) indicou sua intenção de continuar na profissão.² Instrutores e alunos (2% cada) também participaram da pesquisa.

Além disso, 16% dos participantes da pesquisa eram representantes de partes interessadas, sendo que 3% eram membros de comitês ou conselhos de auditoria e 13% tinham cargos não relacionados à auditoria interna. As áreas de concentração profissional incluíam contabilidade (14%), conformidade (11%), gerenciamento de riscos (9%) e financeiro (9%) (consulte a Figura 24).

¹ Os 80% incluíram auditores internos recém-aposentados ou em transição. Nesses casos, era pedido ao participante que informasse qual tinha sido seu cargo mais recente relacionado à auditoria interna quando estivesse respondendo às perguntas da pesquisa.

² Fonte: Pesquisa Panorama 2035. P9. [Auditores internos] Quais são seus planos de carreira relacionados à auditoria interna? (n=5273)



Oportunidades de superar obstáculos

A pesquisa revelou obstáculos que poderiam bloquear o futuro ideal da profissão. Embora alguns dos desafios discutidos não sejam novos, o nível de mudanças nos últimos anos causou uma transformação substancial no ambiente comercial e de risco, intensificando a atenção e a urgência para lidar com os obstáculos atuais e emergentes.

Felizmente, os obstáculos podem representar oportunidades de crescimento e avanço rumo ao futuro. Em alguns casos, o fato de simplesmente identificar os obstáculos, como feito pelo projeto Panorama 2035, representa uma oportunidade de compreendê-los melhor e de criar as melhores soluções. As seções a seguir tratam dos obstáculos e oportunidades que serão encaradas pela profissão de auditor interno rumo ao ano de 2035.

Dominar novas tecnologias

Os participantes em todas as regiões e cargos indicaram que novas tecnologias influenciariam a maneira pela qual os auditores internos executam o trabalho, melhorariam a qualidade das interações e ofereceriam novas oportunidades para agregar valor. Além disso, quando lhes foi pedido para descrever quais os fatores impulsionadores mais significativos que possivelmente afetarão a auditoria interna nos próximos 10 anos, os participantes mencionaram que a tecnologia era o fator com maior possível impacto na função no futuro. Esse impacto envolvia não apenas utilizar novas tecnologias, como também entender seus riscos associados e ter à disposição recursos de capital humano com as habilidades necessárias para avaliar as transformações tecnológicas.

Os participantes ofereceram previsões de várias mudanças impulsionadas pela tecnologia que podem vir a transformar a auditoria interna (consulte a Figura 2), incluindo:

- aumentar o volume de dados e oferecer dados mais complexos para serem analisados/avaliados pelos auditores (97%);
- aperfeiçoar as habilidades dos auditores internos experientes para que eles permaneçam relevantes (96%);
- desenvolver melhores perspectivas para dar recomendações (93%);
- agregar mais valor à sua organização (92%).



Embora alguns dos desafios discutidos não sejam novos, o nível de mudanças nos últimos anos causou uma transformação substancial no ambiente comercial e de risco, intensificando a atenção e a urgência para lidar com os obstáculos atuais e emergentes.

Figura 2
O impacto de novas tecnologias no futuro da auditoria interna



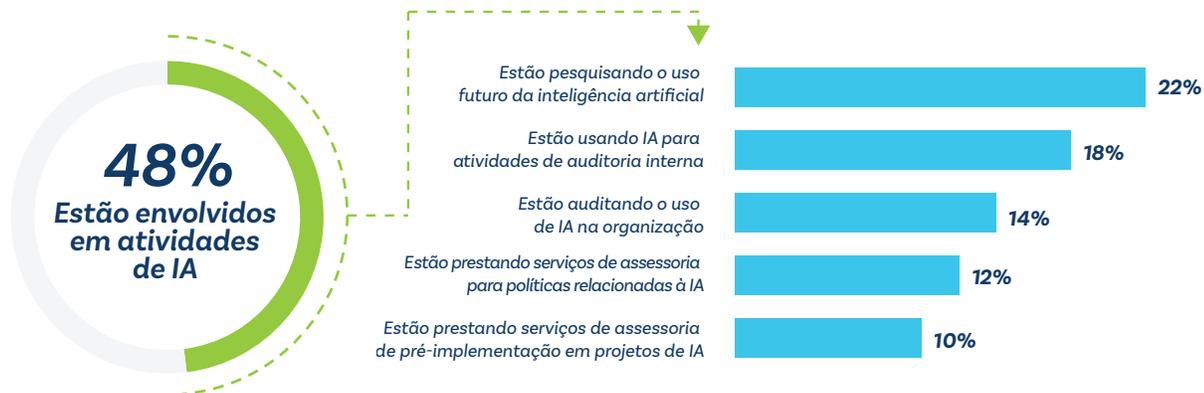
Fonte: Pesquisa Panorama 2035. P38. Indique seu grau de concordância com as declarações a seguir sobre novas tecnologias (por exemplo, IA, aprendizado de máquina e automação) e seu impacto na auditoria interna no futuro. (n=6506)

Por exemplo, os participantes esperam que a inteligência artificial (IA) transforme a maneira pela qual os auditores internos desempenham seu trabalho ao melhorar a eficiência, a produtividade, a exatidão e a uniformidade. De acordo com os participantes da pesquisa, que deram suas opiniões sobre como a IA afetará a auditoria interna, a IA vai agregar valor ao permitir a análise de mais informações e o desenvolvimento de perspectivas mais aprofundadas. Ao contar com esses tipos de eficiência, a profissão prevê uma transformação na maneira pela qual as auditorias serão realizadas no futuro, juntamente com melhores oportunidades de avaliação e serviços de assessoria mais abrangentes.

“A maneira tradicional de realizar auditorias é encontrar uma agulha no palheiro”, disse David Chavez, Diretor Financeiro da Shared Services, CVS Health. “A nova maneira me permite remover o palheiro e a única coisa que restam são agulhas. A tecnologia permite que eu remova todo o barulho e me concentre nos problemas verdadeiros”.

Apesar do otimismo informado em relação à IA, menos da metade dos participantes declararam estarem atualmente envolvidos em atividades de IA (consulte a Figura 3). Entre eles, aproximadamente um quarto (22%) disse que está pesquisando sobre o uso futuro da IA, enquanto um número muito menor a utilizava para atividades de auditoria interna (18%) ou para auditar o uso da IA na organização (14%). Dominar novas tecnologias, como a IA, é uma maneira pela qual a auditoria interna pode agregar mais valor, perspectivas e previsões. Os resultados da pesquisa indicam que existe uma oportunidade para a profissão ampliar suas atividades relacionadas à IA. **Entretanto, embora a IA seja atualmente a tecnologia de ponta, a profissão precisa ficar atenta e considerar tecnologias disruptivas que estão apenas começando a surgir ou que surgirão no futuro.**

Figura 3
Atividades de IA na função de auditoria interna



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. [Auditores internos/CA/Diretoria] P39. Sua função de auditoria interna tem algum envolvimento nas seguintes atividades relacionadas à inteligência artificial? (n=5460)

As funções mais avançadas e mais abrangentes tiveram mais propensão em concordar que deixar de alavancar a tecnologia criará desafios para a auditoria interna. Essas funções estão mais propensas a contar com as ferramentas de implementação de tecnologia mais avançadas, embora exista a oportunidade de melhorar a adoção de tecnologia por todos os tipos de organização.

Embora a possibilidade de dominar novas tecnologias apresente oportunidades, ela também destaca os desafios que a profissão talvez precise enfrentar caso não alavanque os avanços tecnológicos. Devido à necessidade de permanecer relevante, atrair os melhores talentos e processar rapidamente volumes de dados cada vez maiores, o uso de tecnologia é um requisito para que a auditoria interna continue a cobrir adequadamente o universo de risco da organização e preste serviços de avaliação e assessoria de alta qualidade.

Entre os participantes da pesquisa de auditoria interna, 87% concordaram que funções de auditoria interna que não alavancam novas tecnologias enfrentarão desafios e possivelmente a possibilidade de serem malsucedidos (consulte a Figura 2). Essa resposta foi consistente tanto entre auditores internos de equipe como os de alto escalão.



O uso de novas tecnologias de ponta ajuda a auditoria interna a fortalecer a capacidade da organização de criar, proteger e sustentar valor. Por exemplo, as atuais tecnologias emergentes apresentam novas ferramentas e fontes de dados. Independentemente disso, caso não seja adequadamente administrado, o grande volume de informações pode trazer preocupações de privacidade e exatidão, bem como desafios para desenvolver perspectivas e/ou previsões de valor. Além disso, as tecnologias emergentes dão origem a novos riscos, ilustrados por deepfakes, que são criados usando IA e técnicas de aprendizado aprofundadas. A manipulação de mídia existente, tais como gravações de vídeo e de áudio, pode causar a disseminação de informações falsas e a falsificação de provas. Essa preocupação é refletida pelas respostas dos participantes da pesquisa, com 83% deles concordando que o surgimento de informações errôneas e falsas afetará a profissão no futuro (consulte a Figura 2). A auditoria interna pode ajudar a garantir que as práticas de governança e gestão de dados sejam robustas e que as estruturas adequadas estejam sendo aplicadas para ajudar a equipe administrativa a mitigar tais riscos de maneira proativa.

Com o aumento dos riscos e responsabilidades, o conhecimento e a utilização da IA e de outras novas tecnologias se tornam ferramentas valiosas para enfrentar os desafios. Entretanto, a profissão também precisa ficar atenta ao uso excessivo de novas tecnologias com menos envolvimento humano pelas organizações. O desenvolvimento de estratégias, a experiência humana e a especialização profissional serão essenciais no futuro e não podem ser substituídos por tecnologia. De acordo com os resultados da pesquisa, a maioria dos participantes (78%) concorda que esse risco afetaria a profissão no futuro (consulte a Figura 2).

Em relação à implementação avançada ou de alto nível de ferramentas tecnológicas, a maioria dos profissionais informou que sua função de auditoria ainda não as implementou nesse grau (consulte a Figura 4). As ferramentas implementadas atualmente são administradas por sistemas de gestão de auditoria (SGAs), que conseguem automatizar todo o processo da função de auditoria interna para impulsionar a conformidade, eficiência e eficácia das normas. Existe um alto nível de implementação dos SGAs, por 40% dos participantes, seguidos por monitoramento contínuo e análise de dados, em 27% e 25%, respectivamente.

Apesar da importância discutida da tecnologia em uma função de auditoria interna, um terço dos participantes informou um baixo nível de implementação ou nenhuma implementação de diversas ferramentas ou abordagens tecnológicas. Entretanto, quase todos (91%) os participantes da pesquisa consideram a análise de dados extremamente ou muito importante para o futuro ideal da profissão (consulte a Figura 4). Isso representa uma oportunidade para a auditoria interna aumentar sua adoção de análise de dados para aperfeiçoar os processos de auditoria e oferecer perspectivas e previsões valiosas.

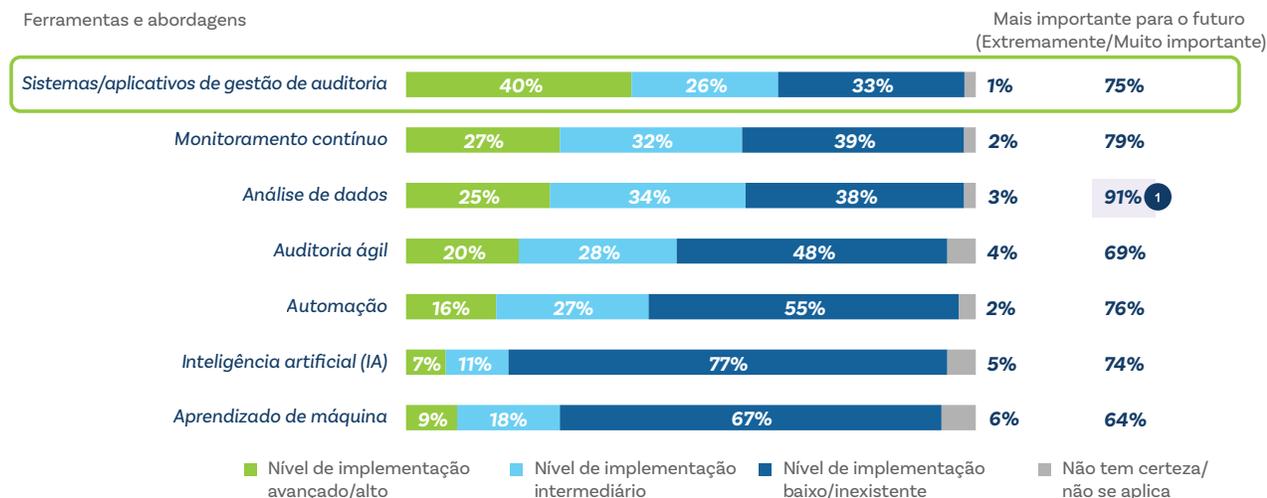


Em dezembro de 2023, o IIA lançou sua Central de Conhecimento de IA (**AI Knowledge Center**) com o objetivo de desenvolver um repositório centralizado de recursos e ferramentas de IA no site theiia.org/ai.

Esses recursos incluem, entre outros:

- artigos e podcasts;
- Guias Globais de Auditoria de Tecnologia (GTAG, do inglês: Global Technology Audit Guides);
- resumos de conhecimento global.

Figura 4
Grau de implementação de tecnologia



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. [Auditores internos] P36. Qual o grau de implementação das seguintes ferramentas ou abordagens tecnológicas pela auditoria interna na sua organização? P37. Qual será a importância da adoção e implementação dessas tecnologias para o futuro ideal da profissão de auditor interno? (n=5273)

Conforme discutido anteriormente, a maioria dos participantes está pesquisando o uso futuro de IA e ainda não alavancou suas capacidades dentro da função de auditoria interna. Esse ponto de dados é reforçado ainda mais pelo fato de que atualmente a implementação em alto nível da IA está sendo feita em apenas 7% das funções de auditoria interna. Apesar disso, 74% dos participantes afirmam que a IA é a coisa mais importante para o futuro ideal da profissão (consulte a Figura 4).

De acordo com o relatório Risco em Foco (Risk in Focus) de 2024 da Fundação, os chefes executivos de auditoria em todo o mundo esperam que os níveis de risco tecnológico aumentem no futuro. Esses mesmos chefes executivos de auditoria mencionaram a disrupção digital como sendo um dos cinco maiores riscos que suas organizações atualmente enfrentam, com uma classificação de risco de 34%. Quando foi pedido aos chefes executivos de auditoria que classificassem os riscos que suas organizações enfrentarão daqui a três anos, a disrupção digital passou para a segunda colocação e a classificação de risco aumentou para 55%.³

Mudanças tecnológicas aceleradas forçam as organizações e os profissionais a se adaptarem, permitindo que eles encontrem maneiras de avançar no novo ambiente e posteriormente se ajustem às mudanças trazidas pelo progresso.

³ "Risk in Focus 2024 Survey Results, Global Summary", Internal Audit Foundation, 2024.



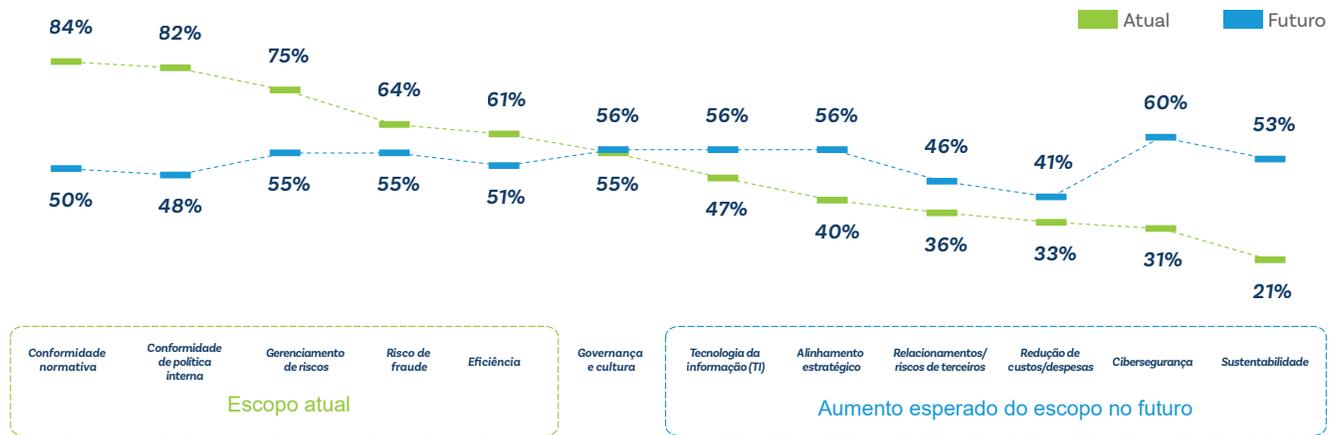
Ampliar habilidades e especialização

Em qualquer profissão, as mudanças causadas pela transformação digital, novas tecnologias e riscos inesperados podem causar perturbações significativas e contínuas na organização. A cibersegurança lidera a lista de áreas que deverão aumentar nos escopos de auditoria futuros e outros fatores incluem tecnologia da informação, alinhamento com a estratégia da organização e sustentabilidade, tais como iniciativas de ESG (Ambiental, Social e Governança) (consulte a Figura 5). Embora esses fatores representem desafios contínuos para muitos cargos em uma organização, eles serão particularmente preocupantes para a auditoria interna devido à necessidade de identificar riscos e lidar com diversas considerações por toda a organização.

O aperfeiçoamento contínuo de competências (aprendizado) precisará ocorrer em um ritmo acelerado e os auditores internos precisarão aplicar seus novos conhecimentos rapidamente. Uma vez que os auditores internos não podem plausivelmente se tornar especialistas em todas as áreas em que eles prestam serviços de avaliação e assessoria, eles precisam aprender como alavancar rapidamente conhecimento interno e externo de maneira eficaz. Embora seja desafiador, esse ambiente oferece oportunidades para maior colaboração com outros profissionais dentro e fora da organização. Conforme a necessidade por habilidades avança, as funções de auditoria interna podem lidar com essas necessidades ao acrescentar membros à equipe de auditoria interna que contam com a especialização necessária ou ao terceirizar o serviço com um fornecedor externo que consegue oferecer as habilidades necessárias para um serviço de assessoria e/ou avaliação específico.

Esse ambiente também destaca a necessidade de ampliar a base de educação e experiência além das áreas históricas de contabilidade, finanças e auditoria das equipes de auditoria interna atuais e reconhecer indivíduos com antecedentes diversificados e aqueles com qualificações profissionais alternativas. As necessidades das organizações variam e, portanto, nem todo auditor precisará do mesmo grau de especialização. Embora algumas organizações exijam habilidades extremamente técnicas, é possível que outras precisem de auditores internos mais generalistas com uma ampla gama de antecedentes. Os chefes executivos de auditoria devem contratar e planejar levando isso em conta.

Figura 5
Escopos de auditoria atuais e futuros



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. [Auditores internos] P18. Quando está prestando serviços gerais de auditoria, quais das áreas a seguir você costuma incluir no seu escopo de auditoria? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.); P18b. Idealmente, quais desses escopos você acredita que serão incluídos em auditorias futuras? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.) (n=5273)

O aprendizado contínuo é essencial para facilitar o valor da avaliação e manter a relevância da profissão. Os auditores internos também precisam acompanhar o ritmo em áreas com normas e exigências de informação em constante evolução, tais como a sustentabilidade e a privacidade de dados. A adaptabilidade e a agilidade em aprender estão entre as habilidades atuais mais importantes (56%) para um auditor interno e continuarão assim no futuro (48%) (consulte a Figura 6).

Figura 6
Adaptabilidade e agilidade em aprender: atualmente e no futuro



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. P33a. Quais três habilidades atuais são as mais importantes para os auditores internos? (Assinale três alternativas.); P33b. Quais três habilidades serão as mais essenciais para auditores internos no futuro (10 anos)? (Assinale três alternativas.) (n=6506)

De agora em diante, os auditores internos precisarão ter formação direcionada de habilidades para cumprir com as metas para a profissão identificadas na pesquisa Panorama 2035, incluindo a mudança funcional principal de maioritariamente avaliação para uma maior prestação de serviços de assessoria e a utilização e auditoria de tecnologias emergentes. A expectativa é que as habilidades necessárias continuem a evoluir nos próximos dez anos, o que causará lacunas que precisarão ser tratadas. Uma ampliação do conjunto básico de habilidades além das habilidades técnicas e através de perspicácia e atividades comerciais, incluindo planos estratégicos atuais, mudanças e desafios normativos essenciais e implementações trará benefícios à auditoria interna na prestação de serviços de avaliação, bem como de perspectiva e previsões o que, conseqüentemente, agregará valor às organizações.

“Em um mundo ideal, a primeira mudança necessária seria que a equipe de auditoria interna estaria completa, não apenas em questão de número de integrantes, como também em questão de ter as habilidades e níveis de experiência certos que são relevantes para o escopo do trabalho atribuído à função de auditoria interna”, afirmou Burzin Dubash, Diretor Operacional da Ankur Capital.

Existe uma oportunidade para desenvolver essas habilidades agora, no nível universitário, no qual existe um ambiente de ensino mais multidisciplinar. As futuras funções de auditoria interna precisarão de auditores de várias disciplinas, bem como aqueles com habilidades avançadas em dados e tecnologia. Na pesquisa, quando foi perguntado aos instrutores qual seria o currículo ideal para preparar os alunos para uma carreira em auditoria interna no futuro, o desenvolvimento de agilidade tecnológica foi a resposta mais frequente dos instrutores (36%).⁴



De acordo com o relatório sobre como abastecer o pipeline de talentos de alunos de auditoria interna (Fueling the Internal Audit Student Talent Pipeline) da Fundação, “para que a profissão consiga permanecer saudável, a próxima geração de auditores internos precisa ter conhecimentos tecnológicos, ser inovadora e mais resiliente que todas as gerações anteriores”.⁵ “Encontrar, formar e manter esses novos superauditores não será fácil”.

⁴ Fonte: Pesquisa Panorama 2035. E35. [FACULTATIVO] Na sua opinião, qual seria o currículo ideal para preparar os alunos para uma carreira em auditoria interna no futuro (10 anos)? [QUESTÃO DISSERTATIVA]

⁵ “Fueling the Internal Audit Student Talent Pipeline: Perspectives from Educators and Practitioners”, Internal Audit Foundation, 2024.



Alavancar o entusiasmo dos auditores internos em agregar valor à organização

Os auditores internos sentem muita satisfação com as contribuições que fazem com seu trabalho e com a função essencial que eles desempenham nas organizações. Entre os diversos profissionais e regiões representadas na pesquisa, para os auditores internos o aspecto **mais animador** da profissão de auditor interno é a oportunidade de agregar valor à organização. Um total de 75% dos participantes mencionou essa oportunidade (consulte a Figura 7). Ao mesmo tempo, os participantes informaram que agregar valor era o aspecto **mais importante** da profissão (39%).

O entusiasmo pela profissão dos auditores internos também incluiu:

- oportunidades contínuas de aprendizado, 63%;
- aperfeiçoar o gerenciamento de riscos da organização, 57%;
- ser um assessor de confiança, 55%;
- resolver problemas, 55%;
- ampla exposição na organização, 54%.

Os líderes da função de auditoria interna, gerentes de contratação, instrutores e outras partes interessadas podem comunicar os aspectos essenciais que são mais importantes sobre a profissão e destacar os elementos que inspiram o entusiasmo entre os auditores internos que já estão em campo. Promover esse entusiasmo e a importância da profissão pode atrair indivíduos de talento para a profissão e fomentar uma comunidade de auditoria interna motivada.



Os líderes da função de auditoria interna, gerentes de contratação, instrutores e outras partes interessadas podem comunicar os aspectos essenciais que são mais importantes sobre a profissão e destacar os elementos que inspiram o entusiasmo entre os auditores internos que já estão em campo.

Figura 7
Entusiasmo pela profissão



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. P11. [Auditores internos; Alunos] O que lhe causa mais entusiasmo na profissão de auditor interno? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.) [Não-Als; CA/Diretoria] Na sua opinião, o que causa mais entusiasmo aos auditores internos em relação à profissão de auditor interno? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.) [Instrutores] Na sua opinião, o que causa mais entusiasmo aos alunos em relação à profissão de auditor interno? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.) P12. [Auditores internos; Alunos] Dentre os itens que você mencionou serem os que causam mais entusiasmo em relação à profissão de auditor interno, qual é o mais importante na sua opinião? (Assinale uma das alternativas.) [Não-Als; CA/Diretoria] Dentre os itens que você mencionou serem os que causam mais entusiasmo aos auditores internos em relação à profissão, qual é o mais importante na sua opinião? (Assinale uma das alternativas.) [Instrutores] Dentre os itens que você mencionou serem os que causam mais entusiasmo aos alunos em relação à profissão de auditor interno, qual é o mais importante na sua opinião? (Assinale uma das alternativas.) (n=6506)

Embora agregar valor seja o item que causa mais entusiasmo aos auditores internos em relação à profissão e seja considerado o aspecto mais importante, a maioria respondeu que o maior desafio que os auditores internos encararam é serem mal compreendidos ou desvalorizados. Esses desafios e outros assuntos estão descritos com mais detalhes nas seções abaixo.



Cultivar o apoio da liderança e das partes interessadas e aumentar o reconhecimento da função

Os auditores internos, os profissionais fora da auditoria interna e os instrutores

concordaram com os três principais desafios que a profissão de auditor interno precisa enfrentar atualmente (consulte a Figura 8):

- ser mal compreendido ou desvalorizado;
- falta de apoio suficiente por parte da liderança e das partes interessadas;
- não ter as habilidades necessárias para a função de auditoria interna.

Elevar a função de auditoria interna dentro de uma organização pode ajudar a lidar com o desafio de não se sentir suficientemente valorizado ou reconhecido. Conforme o valor do trabalho dos auditores internos se torna mais reconhecido, eles deixam de ser considerados unicamente como sendo a polícia e passam a ser considerados colegas respeitados. Essa mudança de mentalidade reforça a importância dos auditores internos e sua contribuição na organização. A opção “Ser um assessor de confiança” representou o segundo aspecto mais importante da profissão (consulte a Figura 7). Nessa função, os indivíduos usam seu conhecimento comercial e experiência tecnológica para identificar tendências e ameaças. Eles alavancam essas habilidades para interagir de maneira colaborativa com a gestão e o conselho.

Apesar da necessidade de receber mais apoio da liderança e das partes interessadas ter sido classificada como sendo o segundo desafio mais importante, de acordo com o Centro de Eficácia do Conselho (Center for Board Effectiveness) e o Relatório de Práticas do Comitê de Auditoria de 2024 (*2024 Audit Committee Practices Report*),⁶ do Centro de Qualidade de Auditoria (Center for Audit Quality) da Deloitte, quase 80% dos membros do comitê de auditoria concordam ou concordam plenamente que existe uma oportunidade para a auditoria interna de agregar mais valor. Além disso, os resultados da pesquisa indicaram que 89% dos participantes concordam ou concordam plenamente que a auditoria interna demonstra ter um alto nível de entendimento das operações da organização. O reconhecimento a esse tipo de conhecimento pela gestão e pelo conselho em organizações e setores por todo o mundo impulsiona a uma maior apreciação do valor multifacetado do trabalho dos auditores internos.

⁶ *Audit Committee Practices Report: Common Threads Across Audit Committees*, (Relatório de Práticas do Comitê de Auditoria: Denominadores comuns entre os comitês de auditoria), Centro de Eficácia do Conselho (Center for Board Effectiveness) e o Centro de Qualidade de Auditoria (Center for Audit Quality) da Deloitte, março de 2024. Observação: a maioria dos participantes faz parte de empresas sediadas nos EUA.

Figura 8
Os principais desafios para a profissão



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. P13. Quais áreas representam os maiores desafios para a profissão de auditor interno? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.) (n=6383) P14. Dentre as áreas que você mencionou serem os maiores desafios para a prática da auditoria interna/na sua organização, qual é a mais importante? (Assinale uma das alternativas.) (n=6265)

Mudar as impressões atuais para alinhá-las com o futuro desejado

A maior parte da narrativa do futuro da profissão será formada por indivíduos que estão ingressando na força de trabalho agora ou em um futuro próximo. Entretanto, atrair talentos à profissão representa um desafio quando algumas das impressões atuais sobre a profissão não estão adequadamente alinhadas com as impressões desejadas e as necessidades futuras da auditoria interna.

Figura 9

Como a auditoria interna é vista atualmente



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. P22. Em geral, como você acha que a auditoria interna é vista? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.) (n=6506)

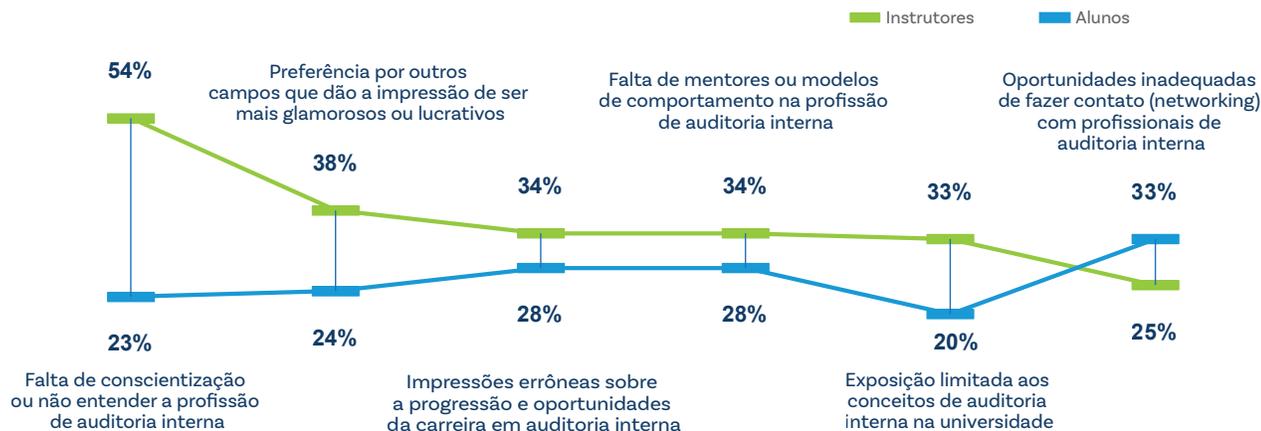
Embora exista um consenso de que o trabalho de auditoria interna é atualmente visto como "focado na conformidade" (54%) e "independente" (51%), a caracterização dos auditores internos como sendo a "polícia" (48%) também foi uma opção frequentemente assinalada em todas as regiões (consulte a Figura 9). O foco na conformidade é algo consistente com a função da profissão de auditoria. Entretanto, se a principal opinião sobre auditores internos é que eles atuam na função de polícia, isso poderia prejudicar o valor percebido da profissão e as atividades de assessoria. Além disso, muitas das qualidades que dariam respaldo à função de ser um assessor estratégico tiveram uma pontuação muito baixa na pesquisa quando foi perguntado aos participantes o que eles acreditam ser a opinião sobre os auditores internos. Essas qualidades incluem ser estratégico (19%), ter pensamento holístico (15%), ter curiosidade para aprender (14%) e ser dinâmico (13%). E, em uma época em que a especialização tecnológica é algo de importância crítica, especialistas em tecnologia e em dados tiveram as pontuações mais baixas.

Quando foi perguntado aos participantes qual seria idealmente a impressão sobre a auditoria interna no futuro, termos tais como “polícia” e “chata” tiveram baixas pontuações, enquanto “assessor de confiança” e “agente de mudança” tiveram pontuações altas. Alcançar esse futuro desejado fará com que todos os profissionais de auditoria interna incorporem as qualidades de ser um assessor estratégico e um catalizador da mudança. Reconhecer o desalinhamento entre as impressões atuais sobre a auditoria interna e as impressões desejadas oferece uma oportunidade de realinhar os esforços no sentido de conquistar o futuro desejado.

Promover a profissão e atrair talentos

Existem tanto desafios como oportunidades ao se pensar sobre o futuro pipeline de talentos da profissão de auditor interno. Instrutores e alunos têm opiniões distintas sobre as principais barreiras. Os instrutores indicaram que a principal barreira impedindo os alunos de ingressar nessa profissão é a falta de entendimento ou de conscientização (consulte a Figura 10). Já os alunos acreditam que a barreira se origina dentro da própria profissão: oportunidades inadequadas de fazer contato (networking) com profissionais de auditoria interna. Tanto os instrutores como os alunos concordaram que impressões errôneas sobre a progressão da carreira e a falta de mentores ou modelos de comportamento também representam barreiras.

Figura 10
Barreiras que impedem os alunos de ingressar na profissão



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. [Instrutores] E13. Na sua opinião, quais são as barreiras que podem estar impedindo seus alunos de considerar a profissão de auditor interno? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.) (n=106); [Alunos] S13. O que o impede de considerar uma profissão de auditor interno? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.) (n=123)

Alcançar esse futuro desejado fará com que todos os profissionais de auditoria interna incorporem as qualidades de ser um assessor estratégico e um catalizador da mudança. Reconhecer o desalinhamento entre as impressões atuais sobre a auditoria interna e as impressões desejadas oferece uma oportunidade de realinhar os esforços no sentido de conquistar o futuro desejado.



A conscientização, entendimento e interesse na profissão por parte dos alunos podem se beneficiar com um aumento da exposição a ela, mais oportunidades de fazer contato (networking) e mentoria de profissionais de auditoria interna experientes. Essas medidas ajudariam a esclarecer possíveis dúvidas sobre os benefícios da profissão e oportunidades de carreira.

Em termos de oportunidades futuras para ampliar o pipeline de talentos e atrair talentos, também é importante reconhecer que os auditores internos podem ingressar na profissão na forma de profissionais experientes não auditores. Esses profissionais podem contribuir com perspectivas novas, conjuntos de habilidade diversificados e possivelmente um melhor entendimento sobre operações comerciais, que são todos fatores que poderiam trazer benefícios à profissão.

Independentemente da fonte do novo talento, seja ela diretamente de universidades, a contratação de profissionais recém-formados ou por meio da transferência de profissionais experientes não auditores, promover o objetivo da auditoria interna e dar ênfase ao valor que os auditores internos oferecem às suas organizações poderia ser algo extremamente atraente na busca pelos melhores talentos.

Melhorar a experiência

De acordo com os resultados da pesquisa, quanto maior o tempo de profissão, maior é o sentimento de que a auditoria interna é vista de forma positiva (consulte a Figura 11). Mais de 50% dos indivíduos que trabalharam como auditores internos por 20 anos ou mais acreditam que os auditores internos são considerados assessores de confiança, enquanto apenas um terço das pessoas com menos de 10 anos de experiência têm a mesma opinião. Além disso, 54% das pessoas com 20 a 29 anos de experiência na profissão se sentem respeitados, enquanto apenas 27% dos indivíduos que têm trabalhado na profissão por menos de 10 anos se sentem assim. Além disso, enquanto 55% dos auditores internos com menos tempo de trabalho afirmam que os auditores internos são considerados a polícia, apenas 27% daqueles com 30 anos ou mais de experiência têm a mesma opinião.

Embora o motivo exato para essa discrepância de opiniões entre os auditores internos com mais ou menos experiência seja desconhecido, uma possível explicação é o nível da equipe de gestão com a qual os dois grupos interagem. A alta administração tende a considerar a auditoria interna como algo que agrega valor à organização. Além disso, os auditores internos experientes entendem que o trabalho de avaliação também inclui a oferta de serviços de assessoria pela auditoria interna sobre como a equipe de gestão pode fortalecer os controles e a governança. A agregação do valor ocorre quando a gestão implementa planos de ação para fortalecer os controles e a governança. Independentemente disso, essa discrepância entre opiniões faz questionar se auditores internos jovens e talentosos estão deixando a profissão sem antes explorar e vivenciar o que a profissão oferece.



Ser um associado estudante do IIA oferece exposição à profissão e fornece oportunidades valiosas de se conectar com profissionais ativos.

A **associação ao IIA** é gratuita para todos os alunos tanto na América do Norte como nos institutos participantes.

Os congressos também oferecem uma oportunidade para exposição. Todos os anos, o IIA realiza seu congresso mundial de alunos (**Global Student Conference**) cujo objetivo é conectar alunos universitários de todo o mundo com profissionais de auditoria interna.

A profissão pode tomar várias medidas para lidar com esses desafios, incluindo orientar os funcionários, a gestão e outros departamentos na organização sobre o valor trazido pela auditoria interna ao prestar serviços de avaliação e de assessoria. Essa iniciativa de orientação pode ser liderada pelos chefes executivos de auditoria e por outros líderes do setor de auditoria, permitindo que auditores jovens tenham mais exposição a partes interessadas essenciais. Além disso, uma exposição precoce à profissão por meio de um currículo universitário e a criação de programas de graduação, juntamente com palestras, eventos de carreira, estágios e iniciativas similares podem ajudar a diminuir a diferença entre opiniões.

Figura 11
Impressões atuais sobre a auditoria interna por anos de experiência

TOTAL	Total n=6506	0-9 Anos n=3187	10-19 Anos n=2129	20-29 Anos n=941	30+ Anos n=249
Focada na conformidade	54%	52%	53%	59%	55%
Independente	51%	45%	53%	66%	70%
A “polícia”	48%	55%	43%	39%	27%
Objetiva	43%	35%	45%	58%	64%
Consultores internos	40%	36%	43%	46%	51%
Assessores de confiança	40%	33%	45%	51%	52%
Respeitada	36%	27%	38%	54%	60%
Colaborativa	34%	25%	37%	49%	57%
Solucionadores de problemas	34%	31%	35%	42%	47%
Valorizada	28%	21%	31%	41%	50%
Chata	21%	25%	20%	17%	11%
Agentes de mudança	21%	17%	23%	27%	27%
Bons comunicadores	20%	17%	19%	25%	32%
Estratégica	19%	17%	19%	23%	24%
Pensamento holístico	15%	12%	16%	17%	21%
Curiosidade para aprender	14%	13%	14%	16%	13%
Dinâmica	13%	11%	14%	17%	19%
Especialistas em tecnologia e dados	11%	9%	11%	16%	18%

 A cor indica onde cada célula está situada na faixa entre o maior valor (70%) e o menor valor (7%).

Fonte: Pesquisa Panorama 2035. P22. Em geral, como você acha que a auditoria interna é vista? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.) (n=6506)

O IIA oferece recursos concebidos para fortalecer as conexões entre profissionais e universidades.

Essas ferramentas e guias contêm informações sobre como planejar diversas atividades e eventos para facilitar o contato (networking), o recrutamento e a interação entre alunos, instrutores e possíveis empregadores.

Visite o site theiia.org e faça uma busca por *Academic Relations Toolkit and Materials* (ferramentas e materiais para relações acadêmicas) para obter mais informações.



Alterar o equilíbrio para ser bem-sucedido na realidade futura

Atualmente, os auditores internos prestam principalmente serviços de avaliação objetivos e independentes para a equipe de gestão executiva e os órgãos dirigentes. Eles confirmam a abrangência e a confiabilidade dos processos de governança da organização, avaliam o grau de adequação dos controles internos para mitigar riscos e garantem que a empresa esteja operando com o intuito de alcançar seus objetivos, proteger as partes interessadas e atender ao interesse público. Além disso, como parte desses serviços de avaliação, a auditoria interna faz recomendações para fortalecer os controles internos e atribui à equipe de gestão a responsabilidade de implementar medidas para aperfeiçoar o gerenciamento de riscos. As duas medidas são exigidas pelas Normas Globais de Auditoria Interna™.

Tomando por base os resultados da pesquisa (consulte a Figura 12), as principais áreas no mundo em que os auditores internos prestam serviços de avaliação e/ou de assessoria, quer individualmente ou como parte de sua função de auditoria interna, incluem:

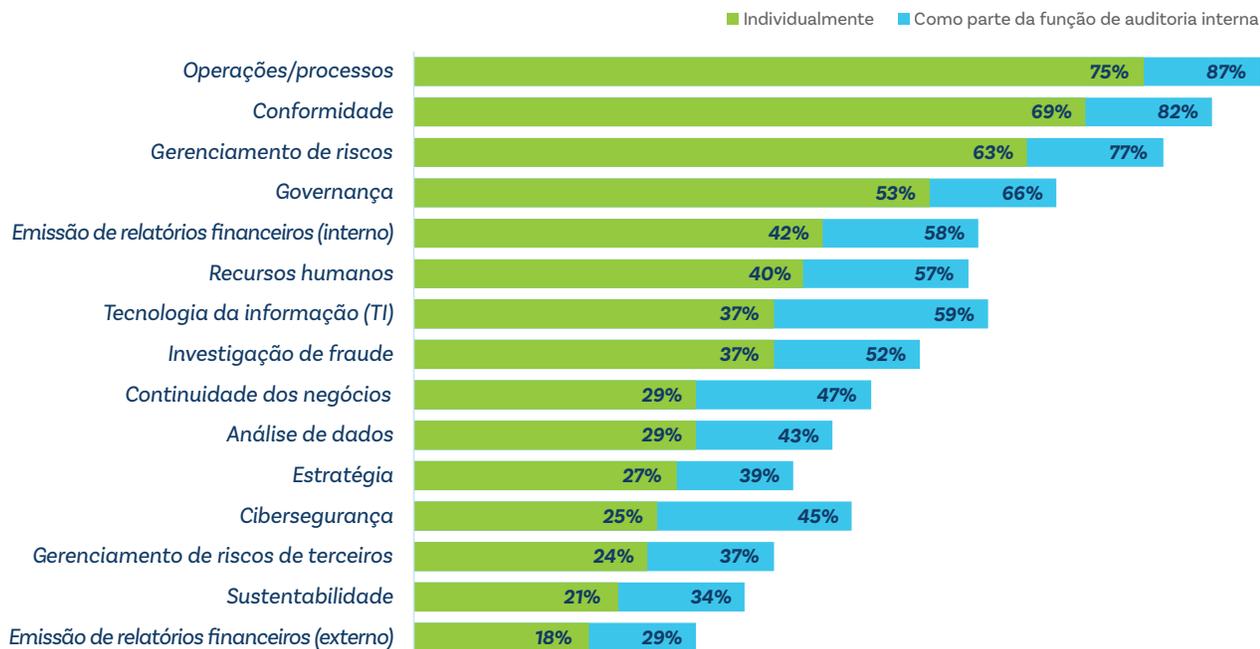
- operações/processos (75% individualmente, 87% na função);
- conformidade (69%, 82%);
- gerenciamento de riscos (63%, 77%).

As áreas em que há menos probabilidade dos auditores internos prestarem serviços incluem:

- emissão de relatórios financeiros externos (18% individualmente; 29% na função);
- sustentabilidade (21%, 34%).

Figura 12

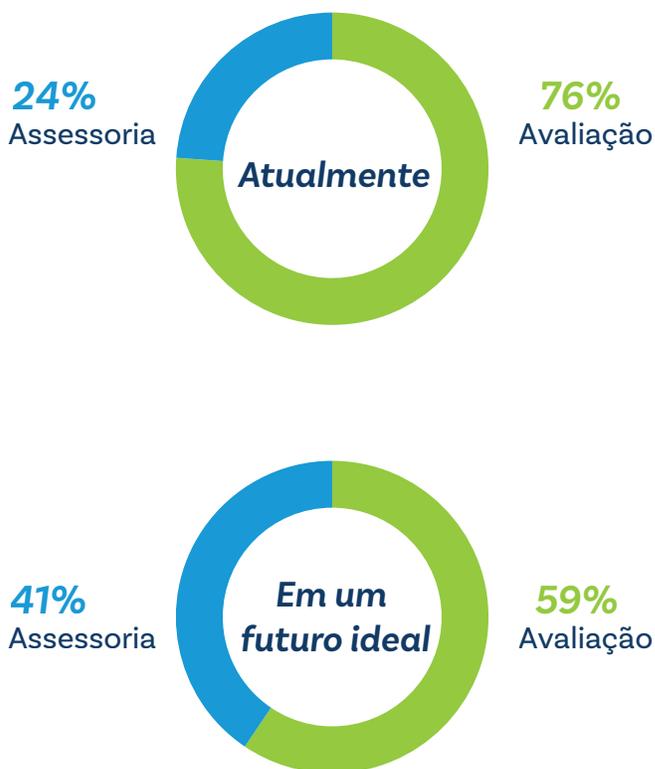
Principais áreas em que os auditores internos prestam serviços de auditoria



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. [Auditores internos] P17. Em quais áreas você prestou individualmente serviços de auditoria interna (avaliação e/ou assessoria) no último ano? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.) (n=5273) [Auditores internos; CA/Diretoria] P17b. Em quais áreas sua função de auditoria interna prestou serviços de auditoria interna (avaliação e/ou assessoria) no último ano? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.) (n=5460)

Uma das principais perspectivas reveladas pelo Projeto Panorama 2035 é um futuro ideal que dá mais ênfase aos serviços de assessoria, o que representa uma mudança no equilíbrio atual entre serviços de assessoria e de avaliação, dando mais foco a mudanças estratégicas e a implementações essenciais. Os participantes da pesquisa de todas as regiões e tipos de organização passam em média um pouco mais de 75% do tempo prestando serviços de avaliação (consulte a Figura 13). Entretanto, a expectativa é que no futuro o tempo gasto em serviços de avaliação cairá para 59% e os 41% restantes serão dedicados a serviços de assessoria. Isso representa um aumento de 17% em relação à situação de auditoria interna atual.

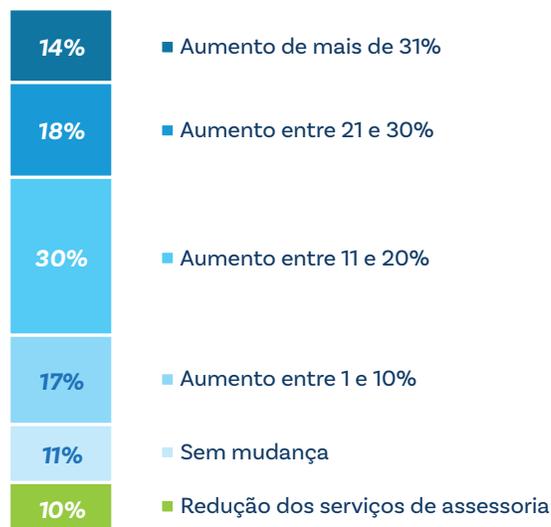
Figura 13
Serviços de avaliação vs. serviços de assessoria: atualmente e em um futuro ideal



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. [Auditores internos de alto escalão; DA/Diretoria] P42a. Qual proporção do tempo o setor de auditoria interna da sua organização costuma passar prestando serviços de avaliação* em comparação com serviços de assessoria*? P42b. Idealmente, de que maneira você acredita que o tempo da auditoria interna deve ser usado no futuro? (n=3670)

Ao imaginarem um futuro ideal, 79% dos participantes eram da opinião de que haverá uma ampliação do trabalho de assessoria (consulte a Figura 14). Está claro que os auditores internos estão dispostos a realizar mais serviços de assessoria e eles preveem que tais serviços se tornarão mais essenciais tanto para eles como para suas organizações. Entretanto, mesmo que seja dado mais foco aos serviços de assessoria em um futuro ideal, o equilíbrio continua a pesar a favor dos serviços de avaliação (na proporção de 59% para 41%, como mostrado na Figura 13). **Isso destaca a necessidade contínua de prestar serviços de avaliação que dão confiança ao conselho e à gestão e oferecem oportunidades para fortalecer a governança, o gerenciamento de riscos e os controles.**

Figura 14
Mudança nos serviços de assessoria atualmente vs. em um futuro ideal



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. [Auditores internos de alto escalão; CA/Diretoria] P42a. Qual proporção do tempo o setor de auditoria interna da sua organização costuma passar prestando serviços de avaliação* em comparação com serviços de assessoria*? P42b. Idealmente, de que maneira você acredita que o tempo da auditoria interna deve ser usado no futuro? (n=3670)

De acordo com as Normas Globais de Auditoria Interna™, o objetivo da auditoria interna é “fortalecer a capacidade da organização de criar, proteger e sustentar valor ao fornecer ao conselho e à gestão avaliação, assessoria, perspectivas e previsões independentes, baseadas em risco e objetivas”. Essa declaração substituiu a missão anterior da auditoria interna nas Normas de 2017, que declaravam que a missão era: “Melhorar e proteger o valor da organização ao fornecer avaliação, assessoria e perspectivas objetivas e baseadas em riscos”. A nova missão está vinculada ao que os profissionais de auditoria interna e partes interessadas imaginam para o futuro da profissão, dando ênfase a uma abordagem abrangente e inovadora. A inclusão do termo previsões indica uma postura proativa, que visa fomentar a capacidade da organização de criar valor ao prever riscos futuros.

A mudança na proporção atual de serviços de avaliação para serviços de assessoria em um futuro ideal representa uma oportunidade para reimaginar o que significa ser um auditor interno. “Os auditores que estão apenas acostumados a prestar serviços de análise de conformidade e controles internos sobre relatórios financeiros também precisam ter conhecimento comercial”, afirma Sandy Pundmann, Vice-Presidente Executiva, Diretora de Auditoria e Risco da Warner Brothers e Presidente independente do Comitê de Auditoria e Diretora de Conselho. “Eles realmente precisam entender como descascar a cebola e ter curiosidade e entender o que estão examinando. Ter habilidades técnicas será importante, mas elas precisarão ser combinadas com perspicácia comercial”.



“Ter habilidades técnicas será importante, mas elas precisarão ser combinadas com perspicácia comercial”.

Os auditores internos estão em uma boa posição para oferecer serviços proativos de assessoria, perspectivas e previsões que ampliam seus serviços de avaliação e os transforma em assessores estratégicos. As organizações já estão buscando aconselhamento de seus auditores internos, sendo que 80% dos profissionais de alto escalão, incluindo membros do comitê de auditoria e do conselho, informaram que o conselho e a alta administração alavancam a auditoria interna para ajudá-los a alcançar os objetivos da organização (consulte a Figura 15).

Figura 15

Auditoria interna: vinculada aos objetivos estratégicos e da organização

O conselho e a alta administração alavancam a auditoria interna para ajudar a alcançar os objetivos da organização



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. [Auditores internos de alto escalão; Não auditores internos de alto escalão; CA/Diretoria] P26. Indique seu grau de concordância com as declarações a seguir descrevendo o relacionamento da auditoria interna com a gestão na sua organização. (n=4145)

Conforme a profissão equilibra as responsabilidades de prestar tanto serviços de avaliação como de assessoria às organizações, cada faceta pode oferecer recomendações com valor agregado para melhorar a governança, mitigar riscos e melhorar a eficiência e a eficácia dos controles. “Nossa empresa procura a auditoria interna para termos um certo nível de certeza de que o comitê de auditoria, e o conselho através do comitê de auditoria, tenham uma perspectiva do grau de risco embutido em um empreendimento”, disse Theo Bunting, membro do Conselho do Comitê de Auditoria, Centro de Qualidade de Auditoria. Ele acrescenta, “Por outro lado, os serviços de assessoria empregam uma abordagem prospectiva ao avaliar novos sistemas, organizações, políticas e mudanças no processo durante a fase de concepção e implementação. Essa abordagem proativa ajuda as organizações a prevenir os riscos e desafios em vez de simplesmente reagir a eles após a implementação”.

MUDAR DE PERSONALIDADE NO CAMINHO RUMO AO CARGO DE ASSESSOR ESTRATÉGICO

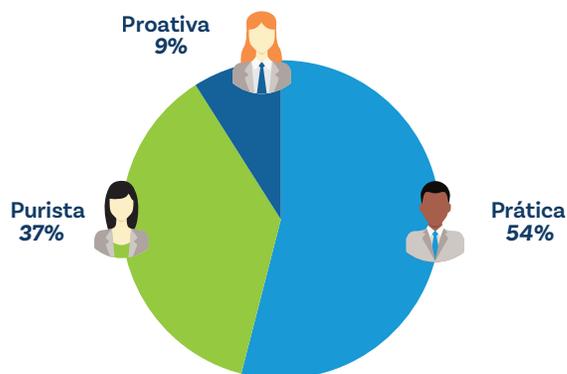
Durante a fase qualitativa da pesquisa, ficou claro que perspectivas distintas podem influenciar a opinião de alguém sobre o futuro da auditoria interna. Três personalidades que surgiram durante essa fase foram a *Purista*, a *Prática* e a *Proativa*. Esses três termos receberam a seguinte definição nesta pesquisa:

- **Purista:** uma pessoa que insiste em seguir as regras tradicionais
- **Prática:** uma pessoa que defende ou segue o que é prático
- **Proativa:** uma pessoa que aceita novas ideias, novas maneiras de trabalhar e impulsiona mudanças que criam valor.

Como mostrado na figura, 37% dos participantes foram classificados como tendo personalidade Purista, representando indivíduos que têm uma opinião tradicional da auditoria interna e estão menos propensos a aceitar soluções tecnológicas avançadas ou mudar para um trabalho com mais foco em assessoria no futuro. Como mencionado anteriormente, 54% dos participantes foram identificados como tendo personalidade Prática, representando indivíduos cujo foco principal é o trabalho de avaliação, mas são receptivos a uma combinação de serviços de assessoria e avaliação no futuro, juntamente com a ampliação do uso de novas tecnologias. Apenas 9% dos participantes foram classificados como tendo personalidade Proativa, representando indivíduos que já exercem uma função mista de assessoria e avaliação. Esse grupo está mais propenso a procurar oportunidades para prestar mais trabalho de assessoria (enquanto também oferece os serviços de avaliação necessários) e a implementar tecnologias avançadas em um ritmo acelerado.

Uma transição benéfica para a profissão englobaria uma mudança de alguns indivíduos de personalidade Purista para a personalidade Prática e alguns de personalidade Prática para a personalidade Proativa. Nem todos os profissionais de personalidade Purista ou Prática precisariam se tornar Proativos; em vez disso, um rebalanceamento ajudaria a profissão a avançar rumo ao panorama desejado identificado pela pesquisa. Deve haver também um equilíbrio adequado de indivíduos com perspectivas diferentes nas equipes de auditoria interna.

Três personalidades surgiram com base na análise de agrupamentos:

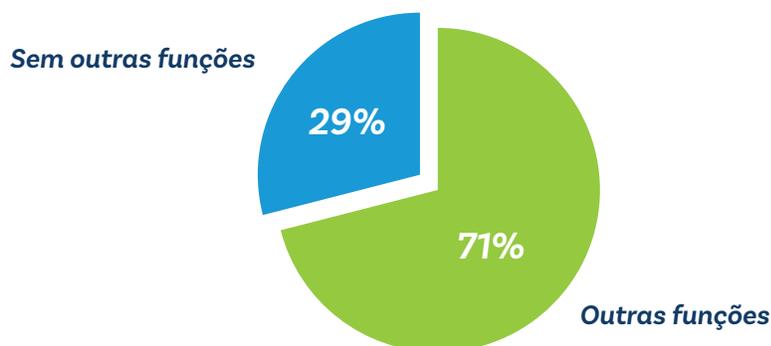


Manter a independência: ensinar sobre sua importância

Como definido na seção 7.1 das Normas Globais de Auditoria Interna™, “o conselho precisa estabelecer uma relação de comunicação direta com o chefe executivo de auditoria e a função de auditoria interna, para permitir que a função de auditoria interna cumpra com seu mandato”. Ao mesmo tempo, a auditoria interna precisa fazer parte da organização. “A auditoria interna precisa ser escrupulosamente independente, mas não pode viver em uma bolha”, afirmou Stephen Bell, Presidente independente do Comitê de Auditoria e Diretor de Risco e Conformidade do Grupo Executivo do Bank of London. “Seria melhor se ela ficasse atenta ao contexto ambiental mais amplo da organização quando estiver definindo objetivos para o próximo período, sem ter a preocupação de que isso prejudicaria sua independência ao ter uma opinião muito forte sobre o que precisa acontecer”.

Setenta e um por cento (71%) dos chefes executivos de auditoria e outros auditores internos de alto escalão informaram ter responsabilidades além de sua função como chefe da auditoria interna (consulte a Figura 16).

Figura 16
Outras funções e responsabilidades



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. [Chefes executivos de auditoria; Outros auditores internos de alto escalão] Além de sua função como chefe da auditoria interna, quais outras áreas estão sob sua responsabilidade? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.) (n=3483)

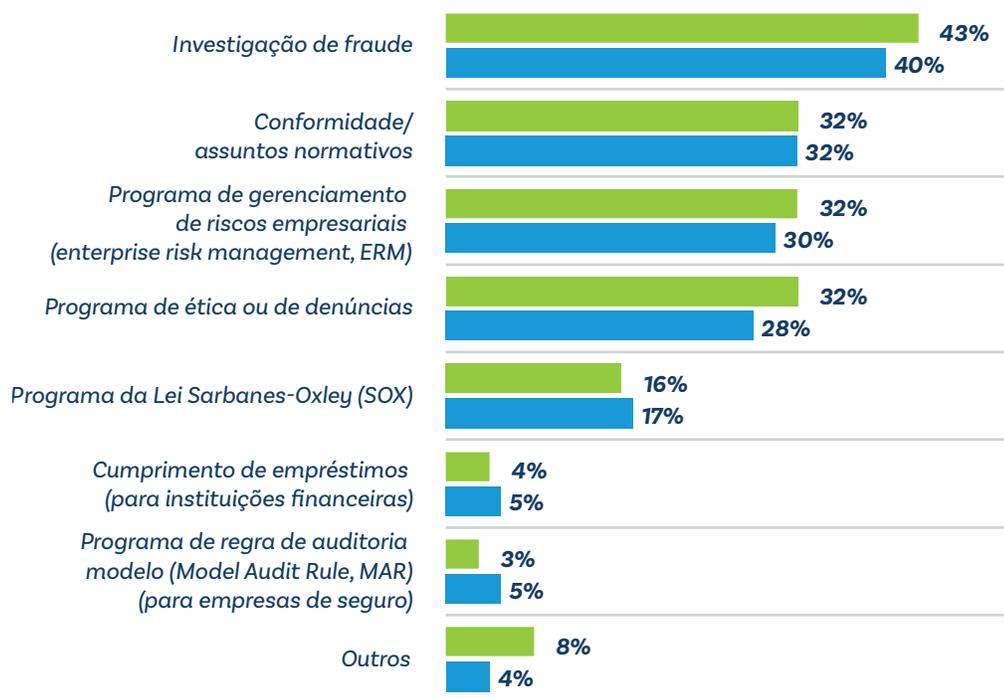
Apesar de terem mais responsabilidades, os líderes de alto escalão mantêm a independência da auditoria interna por meio do cumprimento das Normas, que exigem a implementação de salvaguardas. A ampliação da responsabilidade dos chefes executivos de auditoria além da auditoria interna foi documentada por achados em outras pesquisas do IIA realizadas ao longo dos anos. Por exemplo, com base nos achados da pesquisa Pulso de Auditoria Interna Norte-americano (*North American Pulse of Internal Audit*) do IIA, sobretudo entre os anos de 2022 e 2024, os chefes executivos de auditoria informaram ter que administrar áreas tais como investigação de fraude e gerenciamento de riscos empresariais, entre outras. Entre os 71% dos participantes da pesquisa Panorama 2035 que informaram exercer funções fora da auditoria interna, as três principais áreas sob sua responsabilidade incluem investigação de fraude (43%), conformidade/ assuntos normativos (32%) e gerenciamento de riscos empresariais (32%) (consulte a Figura 17).

Embora a auditoria interna ainda seja o único prestador interno de serviços independentes e objetivos de avaliação em relação à adequação e à eficácia da governança e do gerenciamento de riscos, algumas organizações continuam a ver uma sinergia ao incluir trabalho relacionado a uma função de segunda linha no escopo da auditoria interna devido à necessidade de habilidades e considerações de custo. Em alguns casos, os chefes executivos de auditoria administram a auditoria interna e outras funções de segunda linha, tais como risco ou conformidade. Conforme as necessidades da profissão e das organizações continuem a progredir, é possível que isso desencadeie uma pesquisa futura para reavaliar o Modelo da Três Linhas do IIA. Alguns tipos de organizações e setores, sobretudo os que são altamente regulamentados, precisariam ser considerados dentro de seus contextos comerciais específicos. Garantir que a organização conte com um chefe executivo de auditoria com mentalidade estratégica, de preferência um que tenha um certificado CIA®, garante que a navegação entre essas considerações complexas será bem-sucedida.



Garantir que a organização conte com um chefe executivo de auditoria com mentalidade estratégica, de preferência um que tenha um certificado CIA®, garante que a navegação entre essas considerações complexas será bem-sucedida.

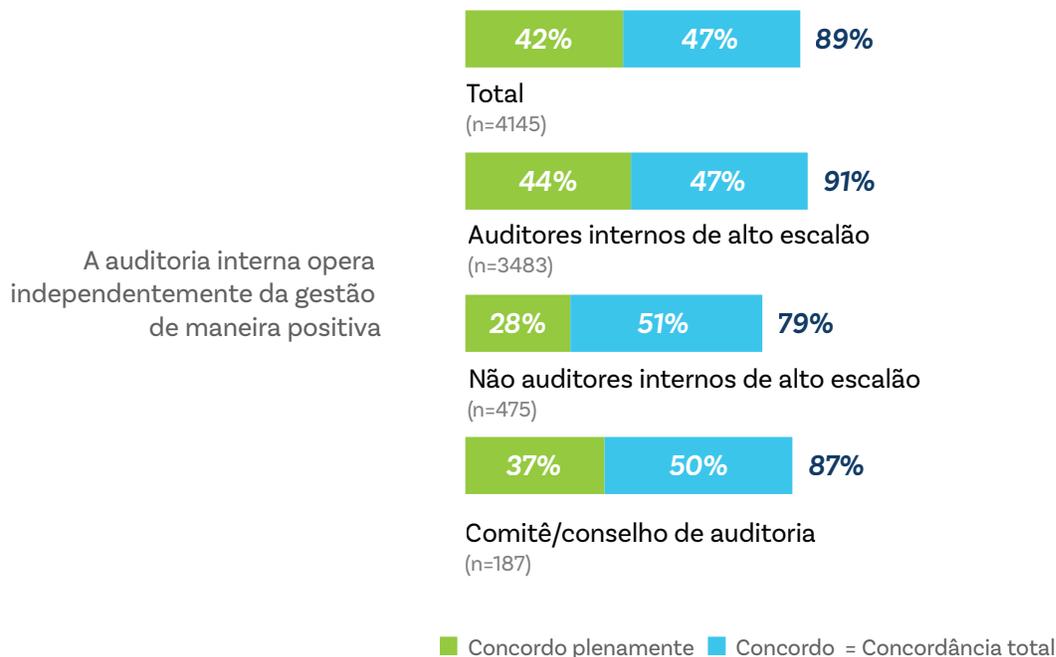
Figura 17
Funções além da auditoria interna



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. [Chefes executivos de auditoria; Outros auditores internos de alto escalão] Além de sua função como chefe da auditoria interna, quais outras áreas estão sob sua responsabilidade? (Assinale todas as alternativas que se aplicam.) (n=3483)

Com base nos resultados da pesquisa, as funções de auditoria interna têm mantido sua independência, uma vez que quase todos os profissionais de alto escalão (89%), independentemente de trabalharem dentro ou fora da auditoria interna, concordaram que a auditoria interna opera independentemente da gestão de maneira positiva (consulte a Figura 18).

Figura 18
Relacionamento da auditoria interna com a gestão



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. [Auditores internos de alto escalão; Não auditores internos de alto escalão; DA/Diretoria] P26. Indique seu grau de concordância com as declarações a seguir descrevendo o relacionamento da auditoria interna com a gestão na sua organização.

Apesar desses achados, existe uma oportunidade para ensinar os indivíduos fora da profissão sobre a importância da independência. Um pouco mais da metade dos participantes da pesquisa (53%) indicou que sua organização entende muito ou extremamente bem a importância da independência da auditoria interna, enquanto 30% dos participantes indicaram um entendimento moderado e 15% indicaram um entendimento ruim (consulte a Figura 19). Esses resultados sugerem que há uma oportunidade para melhorar.

Figura 19
Grau de entendimento sobre a importância da independência pelas organizações



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. [Profissionais] P25a. Qual é o grau de entendimento da sua organização sobre a importância da independência da auditoria interna? [Instrutores] P25b. Na sua opinião, qual é o grau de entendimento das organizações sobre a importância da independência da auditoria interna? (n=6277)

A independência da auditoria interna é uma característica exclusiva que a diferencia de outras funções e pode fortalecer o valor da sua função de assessoria. “O aspecto principal para ser um assessor estratégico é prestar uma assessoria objetiva, que é possibilitada pelo fato de ser independente”, disse Harold Silverman, Diretor Sênior do Comitê de Auditoria e Trabalhos de Governança Corporativa do IIA.

De acordo com o Princípio 7, “Posicionada Independentemente” das novas Normas Globais de Auditoria Interna™, a independência da auditoria interna é alcançada quando o chefe executivo de auditoria está diretamente subordinado ao conselho, tem as qualificações necessárias e está posicionado na organização em um nível que permite que a função de auditoria interna cumpra com seus serviços e responsabilidades sem interferência. O Princípio 2, “Mantenha a Objetividade” exige que os auditores mantenham uma postura imparcial e não tendenciosa ao prestar serviços de auditoria interna.

De panorama futuro para realidade

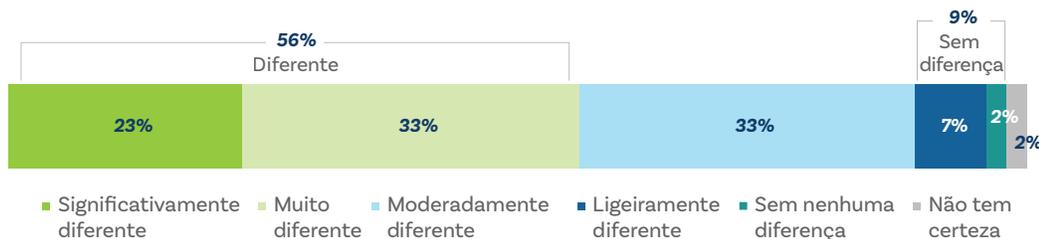
Existe uma concordância abrangente entre funções de auditoria interna, partes interessadas, regiões e organizações, sobre os desafios atuais da profissão e suas oportunidades emergentes. Esse é um achado positivo, uma vez que ele garante um panorama coesivo que consegue guiar os profissionais de auditoria interna.

Etapas essenciais para o futuro

Mais da metade dos participantes da pesquisa acredita que a profissão será extremamente ou muito diferente daqui a 10 anos (consulte a Figura 20). Trabalhar para conquistar um futuro ideal posicionará os auditores internos de forma confiável no cargo de assessores estratégicos, que é a impressão que os auditores internos idealmente desejam que as pessoas tenham sobre eles.

“O valor das previsões estratégicas está sendo preparado para uma interrupção inevitável”, disse Gabe Cervantes, Diretor de Previsões Escaláveis do Institute for the Future. “Isso não diz respeito a prever de que maneira ocorrerá a disrupção; pelo contrário, diz respeito a provocar possibilidades e perguntar se o modo pelo qual os negócios são feitos atualmente está preparado para lidar com ela”.

Figura 20
Expectativa de mudança na auditoria interna



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. P28. Você acredita que a função de auditor interno será diferente daqui a 10 anos e, caso afirmativo, qual seria a diferença? (n=6506)

Conforme a profissão de auditor interno avança em direção ao futuro, uma série de medidas interrelacionadas precisa ser realizada para tornar o Panorama 2035 uma realidade.

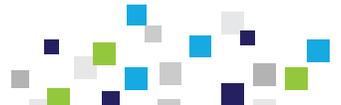
MUDAR A MENTALIDADE. Alcançar as metas do Panorama 2035 não depende apenas de se adaptar a alguns conjuntos específicos de diretrizes ou tomar algumas medidas simples. Em vez disso, representa desenvolver mais receptividade a novas tecnologias, abordagens e posturas por toda a profissão. É preciso ocorrer uma mudança nas personalidades (mentalidade), onde a porcentagem de Puristas (37%) diminuiu porque há uma mudança para Práticos (54%) ou mesmo para Proativos (9%), e alguns Práticos precisam mudar para Proativos. Para conseguir realizar a mudança necessária até o ano de 2035, a profissão precisa adotar uma mentalidade mais abrangente de crescimento caracterizada pela adaptabilidade, flexibilidade, confiança e inovação. Isso significa dar mais foco ao futuro ao ampliar a gama de serviços de avaliação e aumentar os trabalhos de assessoria que prestam mais perspectiva e previsões. Isso também significa aceitar tecnologia emergente para garantir que os processos de auditoria consigam acompanhar as mudanças drásticas que estão ocorrendo na maneira pela qual as organizações operam. “O valor das previsões estratégicas está sendo preparado para uma interrupção inevitável”, disse Gabe Cervantes, Diretor de Previsões Escaláveis do Institute for the Future. “Isso não diz respeito a prever de que maneira ocorrerá a disrupção; pelo contrário, diz respeito a provocar possibilidades e perguntar se o modo pelo qual os negócios são feitos atualmente está preparado para lidar com ela”.



ACEITAR TECNOLOGIAS EMERGENTES. Preparar-se para o impacto e as oportunidades significativas que as tecnologias emergentes e os riscos em surgimento representarão para a auditoria interna é essencial para ser bem-sucedido até o ano de 2035. Chefes executivos de auditoria e suas equipes, juntamente com membros de conselho, a gestão e outras partes interessadas, devem criar proativamente estratégias e preparar-se para o impacto significativo que tecnologias emergentes e riscos futuros terão sobre a auditoria interna e organizações por todo o mundo. A auditoria interna precisará dar foco internamente ao impacto operacional e de que maneira ela pode prestar assessoria, perspectiva e previsões de valor de maneira independente e objetiva à sua organização sobre esses riscos e melhorar a capacidade da organização de atender ao interesse público. As funções e profissionais de auditoria interna precisam injetar agilidade e inovação nos processos de auditoria para se adaptarem a necessidades comerciais, riscos, expectativas e interrupções tecnológicas que passam por mudanças aceleradas. Com a digitalização acelerada e um aumento da implementação das aplicações de IA pelas organizações, os auditores internos precisam estar sempre aprendendo, e aprender rapidamente, para poder entender imediatamente de que maneira o risco vai afetar sua organização, bem como adotar proativamente tecnologias emergentes tais como big data e IA generativa para melhorar a eficiência e a eficácia da auditoria. Outras novas tecnologias também surgirão.

INOVAR PARA AGREGAR MAIS VALOR. As funções de auditoria interna devem reconhecer que incorporar a estratégia de sua organização em seus serviços é uma atividade básica para agregar valor. Entretanto, dado o ritmo acelerado das mudanças evolucionárias que as organizações precisarão enfrentar nos próximos 10 anos, a profissão precisa continuar a inovar e se adaptar para proteger e melhorar o valor das partes interessadas e a capacidade da organização para atender ao interesse público. “Agregar valor diz respeito a prestar nossos serviços na época certa e no escopo certo para que eles possam ser mais voltados ao futuro, mostrando o que acabou de acontecer, com mais informações sobre o que pode ser aperfeiçoado no futuro”, afirmou Ann-Katrin Harringer, chefe executiva de auditoria, secretária da receita sueca.

Os participantes da pesquisa preveem que os auditores internos darão cada vez mais foco aos serviços de assessoria na próxima década. Para poder realizar o realinhamento de sua função tradicional e principal de avaliação para uma em que se dá mais foco aos serviços de assessoria, a profissão deve enfatizar a função atual e almejada dos auditores internos como assessores estratégicos e agentes de mudança. Warren Stippich, Presidente da Internal Audit Foundation e Diretor Geral Nacional de Qualidade e Risco de Serviços de Consultoria da Grant Thornton Advisors LLC, nota que “Nossas partes interessadas já esperam mais da função de auditoria interna, inclusive ser versátil e ágil para oferecer uma gama mais ampla de apoio dentro da organização além da função de avaliação tradicional. A profissão precisa que as funções de auditoria interna aceitem o desafio de conseguir cumprir os objetivos básicos de seus planos de auditoria interna anuais e ao mesmo tempo ter a capacidade de dar um giro completo para prestar apoio por meio de uma perspectiva de assessoria”. Os serviços de avaliação continuarão necessários e formarão a base para prestar assessoria, perspectiva e previsões. Entretanto, para poder fornecer ainda mais valor, existe espaço para ampliar a natureza e o escopo dos serviços de avaliação ao incluir uma maior variedade de análises de auditoria vinculadas à estratégia de uma organização.



As funções e os profissionais de auditoria interna precisam injetar agilidade e inovação nos processos de auditoria para se adaptarem a necessidades comerciais, riscos, expectativas e interrupções tecnológicas que passam por mudanças aceleradas.



“Nossas partes interessadas já esperam mais da função de auditoria interna, inclusive ser versátil e ágil para oferecer uma gama mais ampla de apoio dentro da organização além da função de avaliação tradicional. A profissão precisa que as funções de auditoria interna aceitem o desafio de conseguir cumprir os objetivos básicos de seus planos de auditoria interna anuais e ao mesmo tempo ter a capacidade de dar um giro completo para prestar apoio por meio de uma perspectiva de assessoria”.



OBTER O APOIO DA ORGANIZAÇÃO. A profissão de auditor interno não conseguirá fazer essas mudanças transformacionais por si só; ela precisará do apoio total dos membros de conselho, da liderança da organização e das partes interessadas externas. Os chefes executivos de auditoria precisam realizar interações eficazes com o conselho e a alta liderança para demonstrar a proposta de valor da auditoria interna. Como exigido pela Norma 9.2, os chefes executivos de auditoria devem desenvolver e implementar um plano estratégico de longo prazo. Esse plano deve incluir objetivos impulsionados pelo resultado, executáveis, mensuráveis e significativos cujo foco é o aperfeiçoamento contínuo. Além disso, ele deve estar vinculado ao plano estratégico da organização e levar em conta opiniões do conselho e da alta administração. Um plano estratégico que dá prioridade a aumentar o valor prestado pela auditoria interna tanto por meio de serviços de assessoria e de avaliação receberá o apoio do conselho e da alta administração. Esses investimentos dão à auditoria interna o poder de cumprir sua finalidade: fortalecer a capacidade da organização de criar, proteger e sustentar valor, ao mesmo tempo que atende ao interesse público. Além do plano estratégico, os chefes executivos de auditoria devem comunicar e demonstrar que os auditores internos conseguem agregar valor à organização por meio dos resultados dos trabalhos de assessoria e avaliação.

É essencial que os membros de conselho e os executivos de alto escalão comuniquem o valor oferecido pela auditoria interna por toda a organização para aumentar o apoio e a colaboração com a auditoria interna em todos os níveis da organização. Esse tipo de comunicação é necessária para eliminar a opinião que o trabalho da auditoria interna é “focado na conformidade” ou que a auditoria interna é a “polícia”. Dada a velocidade cada vez maior das mudanças e os riscos emergentes acelerados, o apoio pelos executivos de alto escalão da participação dos chefes executivos de auditoria (sem direito a voto) nas reuniões essenciais da gestão e nas reuniões de diretoria (um lugar à mesa) permitirá que a auditoria interna fique a par das mais recentes iniciativas comerciais ou operacionais e preste serviços de assessoria e perspectiva, e até mesmo previsões, em tempo real. Além disso, um maior apoio pela alta administração e pelo conselho permitirá que a auditoria interna atenda às expectativas crescentes das partes interessadas e implemente com êxito as etapas descritas neste relatório para alcançar a meta do panorama da profissão para 2035. Por último, as partes interessadas externas precisarão aumentar a apreciação pela auditoria interna ao oferecer ativamente apoio às iniciativas de fortalecer a função de auditoria interna dentro da organização.



Um plano estratégico que dá prioridade a aumentar o valor prestado pela auditoria interna tanto por meio de serviços de assessoria e de avaliação receberá o apoio do conselho e da alta administração.

REVOLUCIONAR A GESTÃO DE TALENTOS. Dada sua abrangência mais ampla na organização e o foco ao controle do risco, a função de auditoria interna está em uma posição excelente para desenvolver a liderança executiva. No caso de jovens talentos que estão ingressando na profissão, a auditoria interna também serve como um ponto de acesso prático para entender os diversos setores da organização. A gestão de talentos atual exige que a auditoria interna seja repensada não apenas como carreira, como também um meio de oferecer habilidades básicas para outras carreiras em uma organização.

Os instrutores universitários devem continuar a explorar maneiras para aperfeiçoar o desenvolvimento de habilidades de trabalho para as futuras gerações de auditores internos. “Fico pensando em todas as ferramentas de amostragem e as ferramentas de governança e conformidade que estão sendo usadas na auditoria interna”, disse Kimberly Ellison-Taylor, Ex-presidente da Beta Alpha Psi e Fundadora e CEO da KET Solutions LLC. “Elas estão definindo limiares de risco e quais os tipos de transação exigem ou não a coleta de amostras. Os alunos agora precisarão usar essas ferramentas para que, quando saírem da sala de aula, estejam preparados e prontos para começar”.



No caso de pessoas que já fazem parte da força de trabalho, a abrangência e a profundidade de conhecimento das equipes de auditoria interna podem ser ampliadas por meio de programas de rotação da organização, tais como a alocação temporária de auditores internos para trabalhos funcionais para poderem adquirir um entendimento mais aprofundado dos processos operacionais e a implementação de programas com auditores convidados nos quais os funcionários do setor de operações participam de trabalhos selecionados. Essas iniciativas ajudarão a aumentar a conscientização sobre governança e controle por toda a organização. Portanto, um programa de treinamento ou formação deve ser preparado para permitir a rotação de indivíduos na equipe de auditoria interna. “Com certeza valeria a pena ter alguém que ocupava um cargo inicial de vendas trabalhando por algum tempo na auditoria interna, depois retornando para o setor de vendas e se tornando um gerente regional de vendas e então voltando para a auditoria”, afirmou Paola Bonomo, diretora não executiva da FAAC e integrante do conselho científico da International Foundation Big Data and Artificial Intelligence for Human Development. “Eu não vi isso acontecer com muita frequência na vida real, que é muito mais compartimentalizada”. Algumas funções de auditoria interna fizeram com que tais programas de rotação fizessem parte de suas iniciativas de gestão de talentos por toda a organização, o que exige apoio da alta administração.

Por último, os chefes executivos de auditoria precisarão ter certeza de que seu estoque de habilidades seja constantemente aperfeiçoado com as habilidades e a diversidade necessárias para atender às demandas em constante mudança. Os gerentes de contratação precisam reconsiderar as preferências relacionadas à educação e às exigências de experiência para poder contar com uma função de auditoria interna diversificada, que inclui perspicácia comercial, conhecimentos tecnológicos e de dados e habilidade em lidar com pessoas. Os processos de gestão de recursos precisam ser mais flexíveis. Isso inclui considerar o uso de recursos externos, como o co-sourcing com prestadores de serviços de auditoria interna. Além disso, as iniciativas devem concentrar-se em atrair jovens talentos para ingressar na profissão. Os chefes executivos de auditoria e suas equipes de gestão devem interagir com mais frequência com instrutores e alunos para ajudar a aumentar a conscientização e a apreciação por carreiras de auditoria interna. Isso pode ser feito por meio de palestras, programas de mentoria e a oferta de oportunidades de estágio com a possibilidade de emprego em tempo integral após a graduação.



Os chefes executivos de auditoria e suas equipes de gestão devem interagir com mais frequência com instrutores e alunos para ajudar a aumentar a conscientização e a apreciação por carreiras de auditoria interna.

A REDE DO IIA: LIDERANDO O CAMINHO PARA ALCANÇAR A META DO PANORAMA

2035. Uma das principais recomendações das partes interessadas era para que o IIA assumisse a liderança em expressar claramente o panorama futuro da profissão. Essas partes interessadas pedem ao IIA que se concentre nas seguintes medidas, que o IIA se compromete a alcançar por meio de seu processo de planejamento estratégico:

- **defender** a profissão como sendo uma parte indispensável de uma governança adequada junto a legisladores e outros grupos de partes interessadas importantes;
- **elevantar** a profissão por meio do projeto Evolução do IPPF, incluindo as Normas Globais de Auditoria Interna™ e aumentar a visibilidade da credencial Certified Internal Auditor® de modo a torná-la uma designação bem conhecida para as pessoas que trabalham fora da profissão;
- **ensinar** profissionais e partes interessadas ao oferecer oportunidades e eventos de aprendizado de classe mundial, bem como ao oferecer pesquisas e publicações de liderança de ideias;
- **colaborar** com instrutores, alunos e organizações acadêmicas relacionadas para aumentar a conscientização da profissão e sua proposta de valor.

Conclusão

Os achados do projeto **Panorama 2035** oferecem à profissão de auditor interno uma perspectiva diferenciada em relação ao posicionamento atual da profissão e quais metas deve alcançar até o ano de 2035 para criar seu futuro ideal. A profissão se encontra em uma verdadeira encruzilhada, tendo construído uma base sólida baseada na experiência de prestar serviços de avaliação independentes e objetivos que melhoram a tomada de decisões pela organização e protegem o valor da parte interessada.

Caso a profissão opte por não enfrentar seus desafios e se concentre apenas nas suas responsabilidades tradicionais ou caso avance lentamente sem acompanhar o ritmo dinâmico do ambiente mundial, a profissão de auditor interno não conseguirá manter nem elevar sua influência ou relevância.

A perspectiva dos profissionais de auditoria interna e suas partes interessadas é que a profissão tome medidas proativas a partir de agora, para melhorar o uso da tecnologia e desenvolver e ampliar as habilidades. Conforme a natureza e o escopo das auditorias avançam simultaneamente com o surgimento de novos riscos, a capacidade da auditoria interna de melhorar a capacidade de uma organização de criar, proteger e sustentar valor precisa também se adaptar adequadamente. A conformidade com as Normas Globais de Auditoria Interna™ pelas funções de auditoria interna ajudará a alcançar as metas do panorama da profissão.

Os achados do projeto mostram que os auditores internos estão entusiasmados com a possibilidade de injetar mais agilidade e inovação em seu trabalho. Entretanto, as etapas para alcançar as metas do futuro ideal da profissão criado pelos participantes do projeto **Panorama 2035** se encontram nas mãos da comunidade da auditoria interna e no apoio de suas partes interessadas. Essa iniciativa ambiciosa exigirá a colaboração entre profissionais de auditoria interna em todos os níveis, um forte respaldo pelas partes interessadas externas, uma mentalidade inovadora para impulsionar uma transformação por toda a profissão, adaptabilidade e agilidade para navegar por desafios inesperados e um compromisso inabalável de ser bem-sucedido. Os chefes executivos de auditoria e a rede do IIA precisam assumir a liderança.

Se os auditores internos não assumirem agora a responsabilidade de guiar a trajetória futura da profissão, quem o fará e como será o futuro?



As etapas para alcançar as metas do futuro ideal da profissão criado pelos participantes do projeto Panorama 2035 se encontram nas mãos da comunidade da auditoria interna e no apoio de suas partes interessadas.

Colaboradores do projeto

Além das pessoas que responderam à pesquisa e participaram dos grupos de discussão e entrevistas, a Internal Audit Foundation também gostaria de agradecer sinceramente à equipe do IIA e os seguintes grupos e indivíduos por sua colaboração e dedicação ao projeto Auditoria interna: Panorama 2035.

Comitê especial do projeto Auditoria interna: Panorama 2035

Warren Stippich, Jr., CIA, CRMA (Presidente)
Farah Alruwaily, CIA
Maria Craig, CIA, QIAL
Marthin Grobler, CIA, CRMA
Yulia Gurman, CIA
Helen Li, CIA
Philippe Mocquard, CIA
Ruth Doreen Mutebe, CIA
Jim Romero, CIA, CCSA, CRMA
Stephen Tiley, CIA
Massimiliano Turconi

Parceiros de pesquisa e análise

Bauman Research & Consulting
Dennis Communications
Knapp & Associates International

Conselho curador da Internal Audit Foundation 2023-24 e 2024-25

Warren Stippich, Jr., CIA, CRMA (Presidente)
Subramanian Bhaskar
Hossam El Shaffei, CCSA, CRMA
Sarah Fedele, CIA, CRMA
Reyes Fuentes Ortea, CIA, CCSA, CRMA
Jose Gabriel Calderon, CIA, CRMA
Yulia Gurman, CIA
Susan Haseley, CIA
Glenn Ho, CIA, CRMA
Dawn Jones, CIA, CRMA
Nora Kelani, CIA, CRMA
Shirley Machaba, CCSA, CRMA
Raoul Ménès, CIA, CCSA, CRMA
Hiroshi Naka, CIA
Anthony Pugliese, CIA
Mike Smith

Chefe de equipe do IIA e assessores técnicos

Anthony Pugliese, CIA
Javier Faleato, CIA, CCSA, CRMA
Nicole Huie
Keith Kahl, CIA, CRMA
Laura LeBlanc
Nicole Narkiewicz, PhD
Deborah Poulalion
Benito Ybarra, CIA

Diretoria mundial do IIA

2023-24 e 2024-25

Sally-Anne Pitt, CIA, CGAP (Presidente, 2023-24)
Terry Grafenstine, CIA, CGAP (Presidente, 2024-25)
Sua Excelência Dr. Hussam Alangari
Jorge Badillo Ayala, CIA, QIAL, CCSA, CGAP, CRMA
Karen Brady, CIA, CRMA
Larry Herzog Butler, CIA, CRMA
Stefano Comotti, CIA, CRMA
Emmanuel Johannes Chacha, CIA, CCSA, CFSA, CGAP
Isabel Derison, CIA, CCSA, CRMA
Yulia Gurman, CIA
Elizabeth Honer
Michael Levy, CIA, CRMA
Huibo Liu, CIA
Hiroshi Naka, CIA
Reyes Fuentes Ortea, CIA, CCSA, CRMA
Anthony Pugliese, CIA
Stacey Schabel, CIA
Elizabeth Sullivan, CIA, CCSA, CRMA
R. Michael Varney, CIA
Beili Wong, CIA, QIAL
Benito Ybarra, CIA

Colaboradores do projeto

Diretoria norte-americana do IIA

2023-24 e 2024-25

Michael Levy, CIA, CRMA (Presidente, 2023-24)

R. Michael Varney, CIA (Presidente, 2024-25)

Ernest Anunciacion, CIA

Laura Chalhoub, CIA

Yulia Gurman, CIA

David Helberg, CIA, CRMA

Michael J. Lynn, CIA, CRMA

Raoul Ménès, CIA, CCSA, CRMA

Anthony Pugliese, CIA

Adnan Rahim, CIA

Jessica Rodgers, CIA

Thomas C. Sanglier, II, CIA, CRMA

Stacey Schabel, CIA

Elizabeth Sullivan, CIA, CCSA, CRMA

Revisores do Comitê de Assessores de Pesquisa e Educação

Christopher Calvin, CIA

Ruth Doreen Mutebe, CIA

Brian Tremblay, CIA

Participantes da sessão Future Foresight

Farah Alruwaily, CIA

Jorge Badillo, CIA, QIAL, CCSA, CGAP, CRMA

Lily Bi, CIA, QIAL, CRMA

Maria Craig, CIA, QIAL

Javier Faleato, CIA, CCSA, CRMA

Sarah Fandrey

Sarah Fedele, CIA, CRMA

Audrey Gramling, CIA

Marthin Grobler, CIA, CRMA

Keith Kahl, CIA, CRMA

Olivia Kirtley

Laura LeBlanc

Rainer Lenz, CIA, QIAL

Helen Li, CIA

Raoul Ménès, CIA, CCSA, CRMA

Phillipe Mocquard, CIA

Brad Monterio

Ruth Doreen Mutebe, CIA

Nicole Narkiewicz, PhD

Abdulqader Obaid Ali, QIAL, CRMA

Alta Prinsloo

Anthony Pugliese, CIA

Jim Romero, CIA, CCSA, CRMA

Warren Stippich, Jr., CIA, CRMA

Stephen Tiley, CIA

Massimiliano Turconi

Jay Yanes

Benito Ybarra, CIA

Mat Young

Parceiros do Panorama 2035

A Internal Audit Foundation também gostaria de agradecer os seguintes patrocinadores por seu apoio generoso:

Parceiros Prata



Deloitte.



Instituto IIA e parceiro regional



The Institute of
Internal Auditors

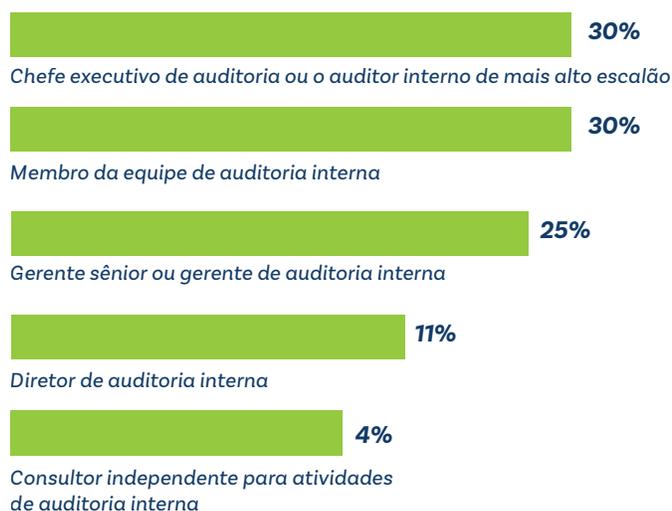
Greece

Anexo: Perfis dos participantes da pesquisa

Do total de participantes da pesquisa, 80% tinham empregos relacionados à profissão de auditor interno (consulte a Figura 1), incluindo 30% que tinham cargos de chefia em auditoria interna (chefes executivos de auditoria), 36% que eram diretores/gerentes e 34% que eram auditores de equipe ou terceirizados (consulte a Figura 21).

Figura 21

Cargos dos auditores internos



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. P4. Qual das opções a seguir melhor representa seu cargo como auditor interno? (Se você for um prestador de serviços, escolha a opção com o nível equivalente.) (n=5273)

O perfil dos profissionais de auditoria interna que responderam à pesquisa inclui pessoas trabalhando principalmente no setor público (33%), em sociedades anônimas (28%) ou empresas privadas (23%) (consulte a Figura 22).

Figura 22

Auditores internos por tipo de organização

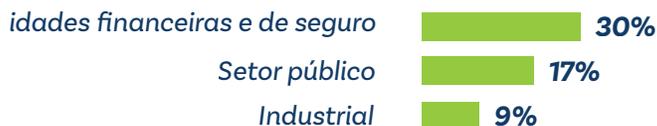


Fonte: Pesquisa Panorama 2035. P47. Em qual tipo de organização você trabalha atualmente? (n=5273)

Além disso, os três principais setores de trabalho dos profissionais de auditoria foram financeiro e seguros (30%), o setor público (17%) e industrial (9%) (consulte a Figura 23).

Figura 23

Os três principais setores dos auditores internos

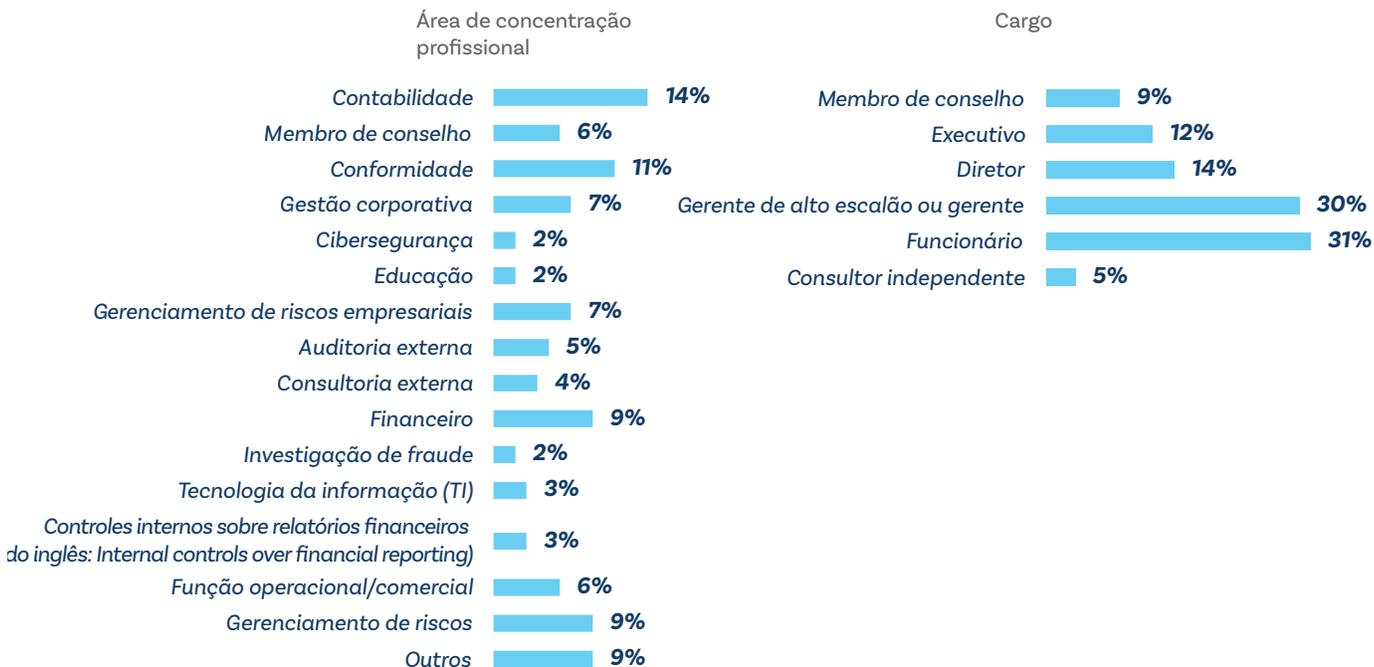


Fonte: Pesquisa Panorama 2035. P48. Qual é a classificação básica de setor da organização na qual você trabalha (ou a classificação de seu principal cliente se você for um prestador de serviços)? (n=5273)

Além disso, 16% dos participantes da pesquisa eram representantes de partes interessadas, sendo que 3% eram membros de comitês ou conselhos de auditoria e 13% tinham cargos não relacionados à auditoria interna. As áreas de concentração profissional incluíam contabilidade (14%), conformidade (11%), gerenciamento de riscos (9%) e financeiro (9%) (consulte a Figura 24).

Figura 24

Área de concentração profissional e função: não profissionais de auditoria interna, incluindo membros de comitês ou conselhos de auditoria



Fonte: Pesquisa Panorama 2035. P5. Qual das opções a seguir melhor descreve sua área de concentração profissional atual? (Assinale uma das alternativas.) P6. Qual das opções a seguir melhor representa seu cargo na sua organização? (n=1004)

Parceiros e doadores da Internal Audit Foundation

Parceiros Diamante



Parceiros Platina



Parceiros Ouro

- Fundación Latinoamericana de Auditores Internos
- O Instituto de Auditores Internos, Grécia
- O Instituto de Auditores Internos, Seção de Houston
- O Instituto de Auditores Internos, Japão
- O Instituto de Auditores Internos, Seção de Nova York
- O Instituto de Auditores Internos, Singapura
- Universidade de Auditoria de Nanjing

Círculo do Presidente (doadores individuais)

Larry Harrington, CIA, QIAL, CRMA

Stacey Schabel, CIA

Warren Stippich, Jr., CIA, CRMA

Apoie a pesquisa em auditoria interna e o fundo acadêmico.

Um investimento na Internal Audit Foundation
representa um investimento no futuro da profissão.

DOE AGORA. theiia.org/IAFdonate





Sobre o IIA

O Instituto de Auditores Internos (Institute of Internal Auditors, IIA) é uma associação profissional internacional que atende mais de 245.000 associados ao redor do mundo e já concedeu o certificado Certified Internal Auditor® (CIA®) a mais de 195.000 pessoas no mundo todo. Fundado em 1941, o IIA é reconhecido por todo o mundo como sendo a principal organização para a profissão de auditor interno em relação a normas, certificações, educação, pesquisa e diretrizes técnicas. Visite theiia.org para obter mais informações.

Sobre a Internal Audit Foundation

A Internal Audit Foundation é um recurso mundial essencial para o avanço da profissão de auditor interno. Pesquisas financiadas pela Fundação prestam aos profissionais de auditoria interna e suas partes interessadas perspectivas sobre assuntos emergentes e promove e avança o valor da profissão de auditor interno por todo o mundo. Além disso, através do seu Fundo Acadêmico, a Fundação apoia o futuro da profissão, fornecendo bolsas a estudantes, educadores e instituições acadêmicas em todo o mundo que participam nos programas acadêmicos do Instituto de Auditores Internos. Visite theiia.org/Foundation para obter mais informações.

Isenção de responsabilidade

A Internal Audit Foundation publica este documento apenas para fins informativos e educativos. Este material não pretende prestar respostas definitivas a circunstâncias individuais específicas e, portanto, seu intuito é servir apenas como guia. A Internal Audit Foundation recomenda procurar assessoria especializada independente no caso de alguma situação específica. A Internal Audit Foundation não aceita qualquer responsabilidade por qualquer pessoa que confie exclusivamente neste material.

Direitos autorais

Copyright © 2024 da Internal Audit Foundation. Todos os direitos reservados. Entre em contato com Copyright@theiia.org caso queira obter direitos de reprodução.



Internal Audit
FOUNDATION

1035 Greenwood Blvd., Ste. 149
Lake Mary, FL 32746 EUA

theiaa.org | Copyright@theiaa.org

2024-9112