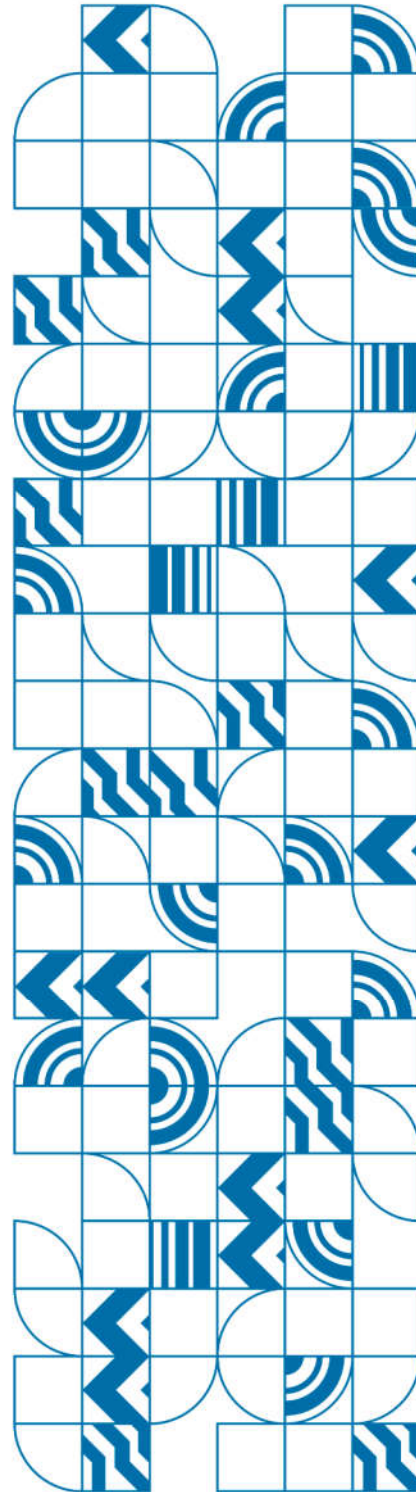




PREFEITURA
**TIJUCAS
DO SUL**
Plantando trabalho,
colhendo progresso

Plano Anual de Capacitação

CONTROLADORIA GERAL



2025

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	3
2. OBJETIVO GERAL	4
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. JUSTIFICATIVA	4
4. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES	5
5. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PROPOSTAS	8
6. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO.....	9
7. ORÇAMENTO.....	9
8. RESULTADOS ESPERADOS.....	9
9. CERTIFICAÇÃO.....	9
10. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO.....	10
11. CONCLUSÃO.....	10
ANEXO I	12

1. APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação da Controladoria Interna para o exercício de 2025 serve como guia para as ações de capacitação, estabelecendo critérios e metodologias voltados ao aprimoramento profissional dos servidores, de modo a capacitá-los para desempenhar suas funções com eficácia, alinhadas às competências institucionais.

Este documento é fundamentado na busca pela excelência no setor público e na melhoria da qualidade dos serviços prestados à população, adotando uma metodologia que promove o desenvolvimento das competências técnicas, habilidades e atitudes essenciais ao desempenho eficiente das atividades pelos servidores da instituição.

As ações de capacitação têm como objetivo alinhar as competências individuais às necessidades institucionais, incentivando o contínuo desenvolvimento do servidor, com foco na concretização dos objetivos e metas da Controladoria Interna. Este plano estabelece as ações de capacitação que serão implementadas em conformidade com os objetivos estratégicos e metas traçadas através desta unidade.

A Controladoria Interna priorizará, para o exercício de 2025, eventos de formação, desenvolvimento e treinamento de seus servidores, com foco nas áreas de atuação da controladoria interna, com enfoque em auditoria interna e os novos padrões do Tribunal de Contas do Estado do Paraná. Entre as ações previstas estão: cursos on-line e presencial, cursos de aperfeiçoamento profissional, palestras, encontros, congressos, seminários e simpósios, abordando temas relevantes à atuação da Controladoria, tais como: Prestação de Contas, Progov, Integridade e Compliance; Controle Interno e Auditoria; Transparência e Controle Social; Gestão de Riscos; Ouvidoria; Processos Disciplinares e Correição; além de cursos específicos sobre a legislação aplicada ao setor, visando o fortalecimento das atividades e a promoção da melhoria contínua dos serviços oferecidos à população.

2. OBJETIVO GERAL

Estruturar ações de capacitação voltadas aos servidores da Controladoria Interna, de modo a desenvolver e aprimorar competências técnicas e profissionais, visando à excelência no atendimento ao público e ao fortalecimento da defesa dos direitos dos cidadãos, agregando valor à instituição e impacto social ao indivíduo.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Proporcionar a qualificação contínua dos servidores da Controladoria Interna, com foco na melhoria da prestação de serviços públicos;

b) Promover ações que melhorem a qualidade de vida dos servidores no ambiente de trabalho, visando ao bem-estar e à produtividade;

c) Identificar e fomentar o desenvolvimento de habilidades e competências específicas para a atuação eficaz na defesa dos direitos fundamentais dos assistidos pela Controladoria Interna;

d) Racionalizar e otimizar os recursos físicos, humanos e financeiros envolvidos nas capacitações, garantindo maior eficiência e resultados;

e) Contribuir para o desenvolvimento integral dos servidores, tanto como profissionais quanto como agentes de transformação social, fortalecendo seu compromisso com a missão da Controladoria Interna.

3. JUSTIFICATIVA

É necessário o aprimoramento técnico para o desenvolvimento das atividades da Controladoria Interna, por meio da participação em cursos presenciais e online, visto que o aprimoramento contribui para a segurança nas ações da administração.

As capacitações e cursos são primordiais não só para a Controladoria, mas se estende aos servidores atuantes nas diversas funções deste órgão. A capacitação permite ao servidor o melhor domínio das tarefas executadas conforme as demandas.

E como preconiza a Constituição Federal no art. 39, §§ 2º e 7º, a fim de promover a Eficiência dos agentes públicos propôs:

2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados (...)

7º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios disciplinará a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão, autarquia e fundação, para aplicação no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob a forma de adicional ou prêmio de produtividade.

Ora, se, por um lado, o § 2º do artigo 39 não determinou a criação de escola de governo no âmbito municipal, por outro lado, o §7º compensou tal falta determinando que os entes da federação, entre eles os municípios, reservem recursos para incentivar a qualificação e o aperfeiçoamento dos seus edis e servidores públicos.

É primordial o incentivo a capacitação dos servidores, com intuito de promover a eficiência frente as ações rotineiras, promovendo assim a garantia e segurança para com o gestor.

4. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES

Com base nas atividades desempenhadas pela Controladoria Interna, foram identificadas lacunas de conhecimento em áreas críticas, como:

- Auditoria Interna.
- Gestão de processos e otimização de recursos.
- Gestão de riscos e compliance

O diagnóstico foi elaborado a partir das necessidades da Controladoria Interna, levando em consideração os desafios enfrentados e as prioridades estabelecidas no Plano Anual de Auditoria Interna.

4.1 GESTÃO DE COMPETÊNCIAS

A Gestão de Competências é um processo estratégico e contínuo que visa identificar, desenvolver, alinhar e otimizar as habilidades, conhecimentos, atitudes e comportamentos dos servidores públicos, de forma a garantir que a organização alcance suas metas e objetivos institucionais. Este conceito se fundamenta na compreensão de que o desempenho organizacional está diretamente ligado ao desenvolvimento das competências individuais dos colaboradores. A gestão de competências é um instrumento importante para garantir que a equipe da Controladoria Interna seja capaz de atuar de maneira eficiente, eficaz e alinhada aos padrões éticos e legais do setor público.

Gestão de Competências envolve a definição e o desenvolvimento de habilidades técnicas, comportamentais e gerenciais dos colaboradores de uma organização, tendo como base a análise das necessidades institucionais. Ela permite que os servidores sejam avaliados de forma contínua e possam passar por processos de formação e capacitação para preencher lacunas de conhecimento, aprimorar suas habilidades e atender às demandas da instituição de forma assertiva.

Para uma gestão de competências eficiente, é fundamental que a Controladoria Interna compreenda as competências necessárias para a execução das funções essenciais, como auditoria interna, progov, relatórios de consistência de dados, gestão de riscos, patrimônio, compliance, e prestação de contas, entre outras. As competências estão diretamente relacionadas ao alcance de resultados na atuação do controle interno, garantindo que as ações sejam tomadas com maior qualidade, transparência e responsabilidade.

Na Controladoria Interna, a gestão de competências assume um papel fundamental para o aprimoramento das práticas de controle e auditoria. A capacitação contínua e o desenvolvimento das competências são fundamentais

para melhorar a qualidade das análises, a identificação de riscos, e a elaboração de relatórios e pareceres com base em critérios técnicos e legais.

Impactos na Controladoria Interna:

- **Eficiência Operacional:** A gestão de competências garante a Controladoria Interna possua os conhecimentos necessários para executar as atividades de controle e auditoria com eficiência, como a análise de documentos, a execução de auditorias e o acompanhamento de contratos e licitações.
- **Redução de Riscos:** A gestão de competências permite que os servidores da Controladoria identifiquem, analisem e mitiguem riscos com maior precisão, evitando falhas no processo de auditoria e garantindo que a administração pública atenda aos princípios da legalidade, moralidade e eficiência.

Para a Controladoria Interna, a gestão de competências traz benefícios não apenas para poder municipal, mas também para o desenvolvimento pessoal e profissional de cada servidor. As competências adquiridas e aprimoradas ao longo do tempo refletem diretamente na carreira dos servidores e na sua capacidade de entrega.

- **Desenvolvimento Profissional:** A qualificação contínua por meio de capacitações e treinamentos contribui para o crescimento profissional, tornando-os mais preparados para enfrentar os desafios da administração pública e da fiscalização.
- **Aumento da Motivação:** Quando o servidor percebe que há um investimento no seu desenvolvimento profissional e na sua capacitação, há um aumento no seu comprometimento e motivação para realizar suas funções com excelência.

Aplicação da Gestão de Competências no Controle Interno: A gestão de competências será aplicada através de processos que envolvem a análise constante das necessidades da Controladoria Interna, o mapeamento das competências dos servidores, a implementação de programas de capacitação, e a avaliação de desempenho. O foco estará em desenvolver competências

técnicas, como conhecimento sobre normas de auditoria, leis de licitação, e controle financeiro, bem como competências comportamentais, como ética, responsabilidade, e habilidades de comunicação.

Além disso, a gestão de competências é essencial para garantir que as funções críticas da Controladoria Interna, como auditoria interna e compliance, sejam desempenhadas de forma proativa, antecipando e resolvendo problemas antes que se tornem riscos para a administração pública.

Com o alinhamento das competências individuais aos objetivos institucionais, a Controladoria Interna pode garantir que sua missão de promover a transparência e a eficiência seja cumprida de forma plena, assegurando que a gestão pública seja executada com o máximo de integridade e responsabilidade.

5. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PROPOSTAS

Temas Relacionados	Público-Alvo	Modalidade	Data Prevista
Prestação de Contas e Transparência na Administração Pública	Controladoria Interna	Presencial	fev/25
Auditoria Interna no Setor Público	Controladoria Interna	Presencial	fev/25
ProGov e a Gestão de Controle Interno na Administração Pública	Controladoria Interna	EAD	mai/25
Relatórios de Consistência de Dados na Gestão Pública	Controladoria Interna	EAD	mai/25
Gestão de Riscos no Controle Interno	Controladoria Interna	Presencial	jun/25
Transparência e Ouvidoria	Controladoria Interna	EAD	ago/25
Compliance na Administração Pública	Controladoria Interna	Presencial	set/25

Auditoria de Licitações e Contratos	Controladoria Interna	Presencial	out/25
-------------------------------------	-----------------------	------------	--------

6. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

As capacitações serão distribuídas durante o exercício financeiro de 2025, de acordo com as ações propostas de capacidade, prioridade institucional e disponibilidade orçamentária.

7. ORÇAMENTO

O orçamento para execução das capacitações em 2025 será alocado conforme a disponibilidade de recursos. Estima-se um valor total de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) para as atividades previstas, abrangendo custos de inscrição, transporte e hospedagem.

Em caso de limitações orçamentárias, as capacitações prioritárias serão realizadas, e novas análises serão realizadas.

8. RESULTADOS ESPERADOS

- Desenvolvimento, capacitação e qualificação da força de trabalho da Controladoria Interna, tanto em nível pessoal, gerencial, quanto técnico, conforme as metas estabelecidas;
- Maior comprometimento dos servidores com as metas e as necessidades institucionais;
- Transparência e clareza quanto às ações de capacitação;
- Valorização de padrões éticos de comportamento;
- Melhoria na qualidade e eficiência dos serviços prestados à comunidade;
- Desenvolvimento e retenção de talentos; e
- Melhoria do clima organizacional.

9. CERTIFICAÇÃO

O servidor deverá realizar todas as atividades e avaliações do curso, concluí-lo com uma frequência mínima de 75% e, ao final, apresentar o

certificado de conclusão ao Departamento de Recursos Humanos, e o modelo de avaliação do curso (Anexo I) para que seja arquivado junto à sua ficha funcional.

Caso o servidor deseje desistir de qualquer curso ou evento de capacitação autorizado pela Administração, após efetuar a inscrição, a desistência deverá ser comunicada formalmente ao Departamento de Recursos Humanos pelo próprio servidor ou por sua chefia imediata, via e-mail, até o início da realização da atividade. Além disso, deve-se providenciar a imediata restituição dos valores investidos aos cofres públicos, se tiver sido pago.

O abandono de cursos e eventos de capacitação sem justificativa, reprovação por motivo de frequência ou o descumprimento dos critérios de desistência mencionados acarretará em impedimento de participação em futuras ações de capacitação por um período de 12 meses a contar da data de encerramento da atividade.

10. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

A execução do Plano Anual de Capacitação da Controladoria Interna de 2025 será monitorada pelo Controlador Geral, que avaliará o cumprimento das metas e indicadores. Relatórios semestrais serão apresentados à gestão para ajustes no plano, se necessário.

11. CONCLUSÃO

A capacitação contínua dos servidores é uma peça fundamental para garantir que a Controladoria Interna cumpra com excelência suas funções institucionais. Este plano de capacitação não apenas fortalece as competências individuais de cada servidor, mas também eleva o nível de eficiência e qualidade dos serviços prestados à população.

Através da qualificação técnica e pessoal, espera-se que os servidores estejam melhor preparados para enfrentar os desafios diários que dependem da atuação firme e comprometida. Assim, a capacitação não é apenas um direito dos servidores, mas também um dever institucional, refletindo diretamente na efetividade da prestação jurisdicional.

Este plano reafirma o compromisso da Controladoria Interna com o aperfeiçoamento constante, promovendo a transparência, o comprometimento e a eficiência na execução de suas atividades. Através do desenvolvimento contínuo, a Controladoria Interna visa aprimorar não só a defesa dos direitos dos cidadãos, mas também assegurar que a justiça alcance de maneira plena os mais necessitados, cumprindo assim sua missão de forma íntegra e humanizada.

Portanto, a capacitação não é apenas uma estratégia de aprimoramento técnico, mas também um reflexo do compromisso institucional com a excelência, ética e dedicação na fiscalização dos atos de gestão.

Tijucas do Sul, 10 fevereiro de 2025

CHRISTIANO CAMARGO

Controlador Interno

ANEXO I

AVALIAÇÃO GERAL DO CURSO		
Nome do Servidor Participante		
Nome da Empresa (Realização do Curso)		
Nome do Curso		
Data do Curso		
Pergunta	Resposta (1 - 5)	Comentários
Qual a sua satisfação geral com o curso?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
O conteúdo do curso atendeu às suas expectativas?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
O curso foi bem-organizado?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
A carga horária foi adequada para o conteúdo abordado?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
A estrutura do curso foi satisfatória?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
AVALIAÇÃO DO INSTRUTOR		
Pergunta	Resposta (1 - 5)	Comentários
O instrutor demonstrou domínio sobre o conteúdo apresentado?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
O instrutor foi claro e didático ao explicar os tópicos?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
O instrutor incentivou a participação dos alunos e tirou dúvidas?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
A comunicação do instrutor foi eficaz e adequada ao público?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
APLICABILIDADE DO CONTEÚDO		
Pergunta	Resposta (1 - 5)	Comentários
Você consegue identificar como aplicar os conhecimentos adquiridos no seu trabalho?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
O curso contribuiu para o aprimoramento das suas habilidades profissionais?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
O curso ajudou a melhorar a sua compreensão sobre os processos da administração pública e controle interno?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	
Considerações finais sobre o curso:		