



PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO AZUL
ESTADO DO PARANÁ
SECRETARIA DA CONTROLADORIA GERAL
GABINETE
Feliz é a Nação, cujo Deus é o Senhor



CONTROLADORIA GERAL

MUNICIPIO DE CERRO AZUL

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

LUIZ A PAULUS
CONTROLADOR INTERNO

2025

Rua Barão do Cerro Azul, nº 63 – Centro - CEP: 83570-000 - Tel. 41.3662-1222
eletrônico: luizpaulus@cerroazul.pr.gov.br

O PROCESSO PODE SER DIFÍCIL, MAS NADA SUPERA A ROTINA DE QUEM ESTÁ NO CAMINHO CERTO
“O Senhor é meu Pastor e de nada terei falta”



PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO AZUL
ESTADO DO PARANÁ
SECRETARIA DA CONTROLADORIA GERAL
GABINETE
Feliz é a Nação, cujo Deus é o Senhor



SUMÁRIO

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO AZUL
ESTADO DO PARANÁ
SECRETARIA DA CONTROLADORIA GERAL
GABINETE

Feliz é a Nação, cujo Deus é o Senhor



1. APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação dos servidores que integram a Controladoria Geral da Prefeitura Municipal de Cerro Azul 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 do Controle Interno.

O aprimoramento dessas competências individuais é indispensável para garantir a prestação de serviços de qualidade ao cidadão.

Este plano estabelece as ações de capacitação que serão implementadas em conformidade com os objetivos estratégicos e metas traçadas por este Controle Interno.

A Controladoria Geral Municipal priorizará, para o exercício de 2025, eventos de formação, desenvolvimento e treinamento de seus servidores, com foco nas áreas de atuação da instituição.

Entre as ações previstas estão: **cursos de curta duração, cursos de aperfeiçoamento profissional, palestras, seminários e simpósios**, abordando temas relevantes à atuação da Defensoria, tais como: 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 CGM, 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 CGM, 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 CGM;

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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO AZUL
ESTADO DO PARANÁ
SECRETARIA DA CONTROLADORIA GERAL
GABINETE

Feliz é a Nação, cujo Deus é o Senhor



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.**

Ainda assim há de se observar que a Nova Lei de Licitações 14.133 de 1º de abril de 2021, também transcreve:

Art. 7º Caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade, ou a quem as normas de organização administrativa indicarem, promover gestão por competências e designar agentes públicos para o desempenho das funções essenciais à execução desta Lei.

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 Geral Municipal, foram identificadas lacunas de conhecimento nas áreas de Compliance, Transparência, Ouvidoria, Auditorias Internas, Gestão de Riscos, Gestão de Patrimônio e ProGov.

O diagnóstico foi elaborado a partir de consultas realizadas com os membros da Controladoria, levando em consideração os desafios enfrentados e as prioridades estabelecidas no Plano Anual de Atividades (PAA) do Órgão.



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 Controladoria Geral 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 Geral 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 Geral, 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 dos membros da equipe 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 Geral:

- **Eficiência Operacional:** A gestão de competências garante que a Controladora Geral 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 a Controladora Geral identifique, analise e mitigue 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 Geral, a gestão de competências traz benefícios não apenas para o poder municipal, mas também para o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores. 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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO AZUL
ESTADO DO PARANÁ
SECRETARIA DA CONTROLADORIA GERAL
GABINETE

Feliz é a Nação, cujo Deus é o Senhor



4.2 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 Geral, 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, 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 Geral 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. AREAS DE PROPOSTAS DE CAPACITAÇÃO

TEMAS RELACIONADOS	PÚBLICO-ALVO	MODALIDADE	DATA PREVISTA
Prestação de Contas e Transparência Administração Pública	Controladoria Geral	Presencial	fev/25
Auditoria Interna no Setor Público	Controladoria Geral	Presencial	mar/25
ProGov e a Gestão de Controle Interno Administração Pública	Controladoria Geral	EAD	abr/25
Relatórios de Consistência de Dados na Gestão Pública	Controladoria Geral	EAD	abr/25
Gestão de Riscos no Controle Interno	Controladoria Geral	Presencial	jun/25
Transparência e Ouvidoria	Controladoria Geral	EAD	ago/25
Compliance na Administração Pública	Controladoria Geral	Presencial	set/25
Auditoria de Licitações e Contratos	Controladoria Geral	Presencial	out/25
Gestão do Patrimônio Público e Controle Interno	Controladoria Geral	Presencial	dez/25

6. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

As capacitações serão distribuídas ao longo do exercício de 2025, de acordo com a prioridade institucional e disponibilidade orçamentária.

Rua Barão do Cerro Azul, nº 63 – Centro - CEP: 83570-000 - Tel. 41.3662-1222
eletrônico: luizpaulus@cerroazul.pr.gov.br

O PROCESSO PODE SER DIFÍCIL, MAS NADA SUPERA A ROTINA DE QUEM ESTÁ NO CAMINHO CERTO
“O Senhor é meu Pastor e de nada terei falta”



PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO AZUL
ESTADO DO PARANÁ
SECRETARIA DA CONTROLADORIA GERAL
GABINETE

Feliz é a Nação, cujo Deus é o Senhor



7. ORÇAMENTO

O orçamento para execução das capacitações do exercício de 2025 será alocado conforme a disponibilidade de recursos. Estima-se um valor total de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para as atividades previstas, abrangendo custos de inscrição.

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 Geral Municipal, 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, 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 Gabinete do Prefeito pelo próprio servidor ou por sua chefia imediata, via documento formal, até o início da realização da atividade e 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/2025 da CGM, será monitorada pelo Gabinete do Prefeito, que avaliará o cumprimento das metas e indicadores e relatórios trimestrais serão apresentados à gestão para ajustes no plano, se necessário.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO AZUL
ESTADO DO PARANÁ
SECRETARIA DA CONTROLADORIA GERAL
GABINETE

Feliz é a Nação, cujo Deus é o Senhor



11. CONCLUSÃO

A capacitação contínua dos servidores é uma peça fundamental para garantir que a Controladoria Geral Municipal (CGM) 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, gerencial e pessoal, espera-se que os servidores estejam melhor preparados para enfrentar os desafios diários.

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 Geral Municipal com o aperfeiçoamento constante, promovendo a transparência, o comprometimento e a eficiência na execução de suas atividades.

Através do desenvolvimento contínuo da equipe, a CGM visa o compromisso com a capacitação contínua, manter uma rede técnica altamente qualificada, capaz de enfrentar os desafios cotidianos com eficiência e eficácia.

Assim, o Plano de Capacitação não apenas eleva o nível técnico dos servidores, mas também contribui para a melhoria geral dos serviços prestados à sociedade, promovendo a confiança e a transparência nas ações do órgão.

Portanto, a capacitação não é apenas uma estratégia de aprimoramento técnico, mas também um reflexo do compromisso institucional com a excelência, ética e dedicação ao serviço público.

Cerro Azul, **10 de janeiro** de 2025

LUIZ A. PAULUS

Secretário da Controladoria Geral Municipal

Decreto 019/2025