

**MUNICÍPIO DE SIQUEIRA CAMPOS  
CONTROLADORIA GERAL**



**PLANO ANUAL DE  
CAPACITAÇÃO**

**Controladoria Interna**

**EXERCÍCIO DE 2026**

# SUMÁRIO

## Sumário

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

## **1. APRESENTAÇÃO**

O Plano Anual de Capacitação da servidora que integra a Controladoria Geral para o exercício de 2026 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 2026, eventos de formação, desenvolvimento e treinamento, 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 de curta 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 à Controladoria Geral, 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 da Controladora 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 Geral;
- 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 Geral.

## 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 às ações rotineiras, promovendo assim a garantia e segurança para com o gestor.

#### **4. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES**

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

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

O diagnóstico foi elaborado a partir de consultas realizadas na Unidade Central de Controle Interno, 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 voltado à identificação, desenvolvimento e alinhamento das habilidades, conhecimentos e atitudes dos servidores, com o objetivo de assegurar o alcance das metas institucionais. Parte do princípio de que o desempenho organizacional depende diretamente das competências individuais, sendo, portanto, um instrumento fundamental para fortalecer a atuação da Administração Pública. No

âmbito da Controladoria Geral, a gestão de competências é essencial para garantir uma atuação eficiente, eficaz e em conformidade com os padrões éticos e legais. Esse processo permite avaliar continuamente os servidores, identificar lacunas de conhecimento e promover ações de capacitação que aprimorem o desempenho profissional e institucional. A definição das competências necessárias deve considerar as funções estratégicas da área, como auditoria interna, Progov, relatórios de consistência de dados, gestão de riscos, patrimônio, compliance e prestação de contas. O fortalecimento dessas competências contribui diretamente para a melhoria da qualidade das análises, da transparência dos atos e da efetividade do controle interno.

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 gera benefícios tanto para a Administração Municipal quanto para o desenvolvimento profissional dos servidores, refletindo diretamente na qualidade das entregas e no fortalecimento da carreira.

A qualificação contínua, por meio de capacitações e treinamentos, contribui para o aprimoramento técnico e para o aumento da motivação, uma vez que o investimento no servidor fortalece seu comprometimento e desempenho.

Esse processo será aplicado por meio da análise das necessidades institucionais, mapeamento das competências, programas de capacitação e avaliação de desempenho, com foco no desenvolvimento de competências técnicas (como auditoria, licitações e controle financeiro) e comportamentais (ética, responsabilidade e comunicação).

Com o alinhamento das competências individuais aos objetivos institucionais, a Controladoria Geral fortalece suas funções essenciais, como auditoria interna e compliance, garantindo uma atuação mais eficiente, preventiva e comprometida com a transparência e a integridade da gestão pública.

## 5. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PROPOSTAS

Temas Relacionados	Público-Alvo	Modalidade	Data Prevista
Contabilidade Pública pelo TCE-PR - Noções de Orçamento Público	Controladoria Geral	EAD	mar/26
Dados e Soluções para a Gestão Pública: ferramentas que facilitam o controle e a transparência.	Servidores, Gestores e Sociedade Civil.	Presencial	mai/26
Controle Interno e Governança Organizacional	Controladoria Geral	Presencial	mai/26
Noções de Direito Financeiro: Introdução ao Orçamento Público	Controladoria Geral	EAD	jun/26
Ouvidoria e Controle Social	Controladoria Geral	EAD	jun/26
Participação Oficinas PROGOV	Controladoria Geral	Presencial	jul/26
Efetiva atuação da Auditoria	Controladoria Geral	Presencial	jul/26
Auditoria de Licitações e Contratos	Controladoria Geral	EAD	ago/26
Controle Interno e Gestão de Riscos	Controladoria Geral	EAD	ago/26
Gestão do Patrimônio Público e Controle Interno	Controladoria Geral	EAD	set/26
Políticas Públicas de Saúde	Controladoria Geral	EAD	out/26

## 6. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

As capacitações serão distribuídas durante o exercício financeiro de 2026, de acordo com as ações propostas de capacidade, prioridade institucional e disponibilidade orçamentária.

## 7. ORÇAMENTO

01.004.00 - CONTROLADORIA INTERNA		142.030,81
7 - Administração		142.030,81
4.124 - Administração / Controle Interno		142.030,81
2.008 - CONTROLADORIA INTERNA		142.030,81
21 - 3.1.90.11.00.00.00.00 - VENCIMENTOS E VANTAGENS FIXAS - PESSOAL CIVIL	00000-00000.01.07.00.00.1.500.0000 - RECURSOS ORDINARIOS (LIVRES)	106.614,38
22 - 3.1.91.13.00.00.00.00 - CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS RPPS	00000-00000.01.07.00.00.1.500.0000 - RECURSOS ORDINARIOS (LIVRES)	15.130,85
23 - 3.3.90.14.00.00.00.00 - DIÁRIAS - CIVIL	00000-00000.01.07.00.00.1.500.0000 - RECURSOS ORDINARIOS (LIVRES)	2.400,00
24 - 3.3.90.39.00.00.00.00 - OUTROS SERVIÇOS DE TERCEIROS - PESSOA JURÍDICA	00000-00000.01.07.00.00.1.500.0000 - RECURSOS ORDINARIOS (LIVRES)	11.250,00
25 - 3.3.91.97.00.00.00.00 - APORTE PARA COBERTURA DO DÉFICIT ATUARIAL DO RPPS	00000-00000.01.07.00.00.1.500.0000 - RECURSOS ORDINARIOS (LIVRES)	6.635,58

Fonte: Orçamento 2026

O orçamento para execução das capacitações em 2026 será alocado conforme a disponibilidade de recursos. Foi estimado um valor total de R\$ 11.250,00 para as atividades previstas com as capacitações e custos de inscrição, e R\$ 2.400,00 abrangendo custos de alimentação 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 Geral, 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 Administração.
- 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 Administração 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 2026 será monitorada pela Controladora Geral, que avaliará o cumprimento das metas e indicadores.

## **11. CONCLUSÃO**

A capacitação contínua dos servidores é fundamental para assegurar que a Controladoria Geral cumpra com excelência suas funções institucionais. Este plano de capacitação fortalece as competências individuais e contribui diretamente para o aumento da eficiência e da qualidade dos serviços prestados à população.

Por meio da qualificação técnica e pessoal, os servidores tornam-se mais preparados para enfrentar os desafios diários que exigem uma atuação firme, ética e comprometida. Assim, a capacitação não se configura apenas como um direito funcional, mas como um dever institucional, refletindo diretamente na efetividade das ações de controle interno e na melhoria da gestão pública.

Este plano reafirma o compromisso da Controladoria Geral com o aperfeiçoamento permanente, promovendo maior transparência, responsabilidade e eficiência na execução de suas atividades. O desenvolvimento contínuo da equipe contribui não apenas para a proteção dos interesses da Administração, mas também para a defesa dos direitos dos cidadãos e o fortalecimento do serviço público.

Dessa forma, a capacitação representa não apenas uma estratégia de aprimoramento técnico, mas um instrumento essencial para a consolidação de uma gestão pública íntegra, eficiente e comprometida com o interesse coletivo.

Siqueira Campos, 10 de Fevereiro de 2026.

Caroline Moreira de Souza Cardoso  
Controladora Interna  
Decreto 22/2022