



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SABÁUDIA

Praça da Bandeira, 47 - Centro CEP: 86720-000 Sabáudia-PR
CNPJ: 76.958.974/0001-44 Fones: (43) 3151-1122 / 3151-1160 / 3150-1343
www.sabaudia.pr.gov.br

DECRETO Nº 429, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2025.

DISPÕE SOBRE A APROVAÇÃO DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DA CONTROLADORIA INTERNA, EM CONSONÂNCIA COM AS DIRETRIZES DO PROGRAMA DE GOVERNANÇA PÚBLICA – PROGOV, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SABÁUDIA, no uso de suas atribuições legais conferidas pela Lei Orgânica do Município,

CONSIDERANDO a importância da qualificação contínua dos servidores públicos para o fortalecimento dos mecanismos de governança pública e controle interno;

CONSIDERANDO as diretrizes estabelecidas pelo ProGov que orientam a implementação de práticas efetivas de governança, integridade e eficiência administrativa;

DECRETA:

Art. 1º- Fica aprovado o Plano Anual de Capacitação da Controladoria Interna para o exercício de 2026, conforme o anexo único deste decreto.

- I. Art. 2º - O Plano Anual de Capacitação visa proporcionar o desenvolvimento técnico e profissional da Controladoria Interna, abordando os seguintes temas:
Progov e Gestão de Controle Interno
- II. Relatórios de Consistência de Dados na Gestão Pública e Auditorias Internas
- III. Transparência (ITP)
- IV. Fórum Nacional de Controladoria Interna
- V. Gestão de Riscos no Controle Interno
- VI. Integridade e Ética Pública
- VII. Governo Digital, Dados, Transparência e Ouvidoria
- VIII. Compliance na Administração Pública
- IX. Auditoria de Licitações e Contratos
- X. Gestão do Patrimônio Público, Almoxarifado e Inventários



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SABÁUDIA

Praça da Bandeira, 47 - Centro CEP: 86720-000 Sabáudia-PR
CNPJ: 76.958.974/0001-44 Fones: (43) 3151-1122 / 3151-1160 / 3150-1343
www.sabaudia.pr.gov.br

Art. 3º - As capacitações elencadas no Plano Anual serão realizadas nas modalidades presencial e EAD (Ensino a Distância), com períodos previstas conforme o anexo único.

Art. 4º - Os recursos necessários para a execução do Plano Anual de Capacitação correrão à conta das dotações orçamentárias destinadas à capacitação de servidores.

Art. 5º- Cabe à Controladoria Interna acompanhar e avaliar a execução das ações de capacitação, emitindo relatório de desempenho ao final do exercício.

Art. 6º- Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sabáudia, 12 de dezembro de 2025.

Edson Hugo Manueira
PREFEITO MUNICIPAL



PLANO

ANUAL DE CAPACITAÇÃO





EDSON HUGO MANUEIRA

Prefeito Municipal

GABRIEL AUGUSTO MAZZARÃO DA SILVA

Controlador Interno

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	6
2. OBJETIVO GERAL.....	6
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
3. JUSTIFICATIVA	7
4. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES.....	8
5. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PROPOSTAS.....	10
6. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO	11
7. ORÇAMENTO.....	11
8. RESULTADOS ESPERADOS	11
9. CERTIFICAÇÃO	12
10. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO.....	12
11. CONCLUSÃO.....	12
ANEXO I.....	14

1. APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação da Controladoria Interna 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 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 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 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.

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 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.

4. 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
Progov e Gestão de Controle Interno	Controle Interno	Presencial	
Relatórios de Consistência de Dados na Gestão Pública e Auditorias Internas	Controle interno	Presencial	
Transparência (ITP)	Controle interno	Ead	1º Semestre
Fórum Nacional de Controladoria Interna	Controle interno	Presencial	
Gestão de Riscos no Controle Interno	Controle interno	Presencial	
Integridade e Ética Pública	Controle interno	Ead	2º Semestre

Governo Digital, Dados, Transparéncia e Ouvidoria	Controle interno	Ead
Compliance na Administração Pública	Controle interno	Presencial
Auditoria de Licitações e Contratos	Controle interno	Presencial
Gestão do Patrimônio Público, Almoxarifado e Inventários	Controle interno	Presencial

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

O orçamento para execução das capacitações em 2026 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, 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;
- Transparéncia 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 2026 será monitorada pelo Controlador Geral, que avaliará o cumprimento das metas e indicadores. Relatórios quadrimestrais 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.

Sabáudia, 12 de dezembro de 2025



**GABRIEL AUGUSTO MAZZARÃO DA SILVA
CONTROLADOR INTERNO
DECRETO N° 184/2025**

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?	[] 1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5	
O conteúdo do curso atendeu às suas expectativas?	[] 1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5	
O curso foi bem-organizado?	[] 1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5	
A carga horária foi adequada para o conteúdo abordado?	[] 1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5	
A estrutura do curso foi satisfatória?	[] 1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5	
AVALIAÇÃO DO INSTRUTOR		
Pergunta	Resposta (1 - 5)	Comentários
O instrutor demonstrou domínio sobre o conteúdo apresentado?	[] 1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5	
O instrutor foi claro e didático ao explicar os tópicos?	[] 1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5	
O instrutor incentivou a participação dos alunos e tirou dúvidas?	[] 1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5	
A comunicação do instrutor foi eficaz e adequada ao público?	[] 1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5	
APLICABILIDADE DO CONTEÚDO		
Pergunta	Resposta (1 - 5)	Comentários
Você consegue identificar como aplicar os conhecimentos adquiridos no seu trabalho?	[] 1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5	
O curso contribuiu para o aprimoramento das suas habilidades profissionais?	[] 1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5	
O curso ajudou a melhorar a sua compreensão sobre os processos da administração pública e controle interno?	[] 1 [] 2 [] 3 [] 4 [] 5	
Considerações finais sobre o curso:		