



# 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](http://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](http://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**

MUNICÍPIO DE SABÁUDIA

---



PLANO

---

# ANUAL DE CAPACITAÇÃO



---

SECRETARIA MUNICIPAL DE CONTROLE, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA PÚBLICA - SEMCIT

1ª EDIÇÃO - 2026

<https://www.sabaudia.pr.gov.br/>



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

<b>Governo Digital, Dados, Transparência e Ouvidoria</b>	Controle interno	Ead
<b>Compliance na Administração Pública</b>	Controle interno	Presencial
<b>Auditoria de Licitações e Contratos</b>	Controle interno	Presencial
<b>Gestão do Patrimônio Público, Almoxarifado e Inventários</b>	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;
- 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 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.

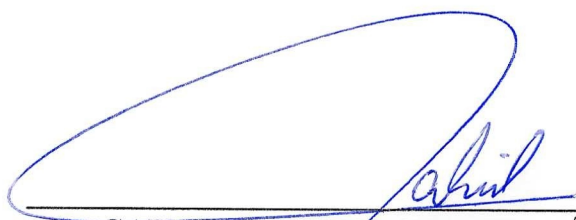
Através da qualificação técnica e pessoal, espera-se que os servidores estejam melhor preparados para enfrentar os desafios diários que dependem da atuação firme e comprometida. Assim, a capacitação não é apenas um direito dos servidores, mas também um dever institucional, refletindo diretamente na efetividade 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 Nº 184/2025**

## ANEXO I

AVALIAÇÃO GERAL DO CURSO		
<b>Nome do Servidor Participante</b>		
<b>Nome da Empresa (Realização do Curso)</b>		
<b>Nome do Curso</b>		
<b>Data do Curso</b>		
<b>Pergunta</b>	<b>Resposta (1 - 5)</b>	<b>Comentários</b>
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		
<b>Pergunta</b>	<b>Resposta (1 - 5)</b>	<b>Comentários</b>
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		
<b>Pergunta</b>	<b>Resposta (1 - 5)</b>	<b>Comentários</b>
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	
<b>Considerações finais sobre o curso:</b>		