Fundação Universidade Federal do Pampa – Unipampa

Av. General Osório, 900, Centro
Bagé, RS – CEP 96400-590
E-mail: reitoria@unipampa.edu.br
Fone: (53) 3240-5400

Auditoria Interna – AUDIN

Rua Professor Melanie Granier, nº 53, Sala 401, Centro
Bagé, RS – CEP 96400-590
E-mail: audin@unipampa.edu.br

Equipe técnica de elaboração inicial:
Gabriela Giacomini de Macedo

Revisão e Versionamento 1.0:
Ivani Soares

Equipe da Auditoria Interna da Unipampa
Aline Daiane Gonçales Fagundes – Auditora
Cândida Dutra Garcia Cougo da Costa – Auditora
Gabriela Giacomini de Macedo – Auditora
Ivani soares – Secretária Executiva

Bagé, Universidade Federal do Pampa – Unipampa.
Auditoria Interna da Unipampa.
Plano de Capacitação da equipe de Auditoria Interna: versão 1.0, 1ª ed., 2022.
30p.
1. Plano de Capacitação. 2 Auditoria Interna. 3. Auditoria Governamental.
A reprodução e/ou divulgação do conteúdo deste manual poderão ser realizadas somente mediante a citação e referência da autoria, sujeito às normas regulatórias de direitos autorais.

VERSÕES DESTE DOCUMENTO

Versão	Data	Descrição
1.0	31/03/2022	Plano Anual de Capacitação 2022

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO....1
1. OBJETIVOS....1
2. PÚBLICO-ALVO....2
3. VIGÊNCIA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO....3
4. METODOLOGIA....3
4.1. COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA A ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL 3
4.2. NÍVEL DA IMPORTÂNCIA INDIVIDUAL DAS COMPETÊNCIAS....4
4.3. NÍVEL DO DOMÍNIO INDIVIDUAL DAS COMPETÊNCIAS....4
4.4. NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS....5
4.5. ECONOMICIDADE NA APLICAÇÃO DOS RECURSOS PÚBLICOS....7
5. AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO E CONCESSÃO DE HORÁRIO ESPECIAL....7
3. METAS E RESULTADOS ESPERADOS....9
4. ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS....9
5. ATIVIDADES PROGRAMADAS....9
5.1. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS....9
5.2. PARTICIPAÇÃO EM FÓRUNS, SEMINÁRIOS E CONGRESSOS....10
5.3. PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NO PAÍS....10
5.4. PARTICIPAÇÃO EM OUTRAS ATIVIDADES....11
5.6. RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS E FINANCEIROS NECESSÁRIOS....11
6. SOBRE O PLANO DE CAPACITAÇÃO 2021....12
6.1. AVALIAÇÃO DO ALCANCE DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CAPACITAÇÃO 2021....12
6.2. RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS INVESTIDOS EM CAPACITAÇÃO EM 2021....15
7. CONCLUSÃO....15
REFERÊNCIAS....16
APÊNDICE A – RESULTADOS ESPERADOS....19
APÊNDICE B – ATIVIDADES PROGRAMADAS....22
APÊNDICE C – AÇÕES DE CAPACITAÇÃO REALIZADAS DURANTE A VIGÊNCIA DO PAC 2021....25

APRESENTAÇÃO

Devido ao caráter multidisciplinar das atividades de auditoria interna governamental, é fundamental que a equipe desenvolva, a cada ano, suas competências nas dimensões de conhecimentos, habilidades e atitudes, possibilitando que atuem em consonância com o princípio de proficiência e zelo profissional.

Dada a importância do tema, a Controladoria-Geral da União (CGU), como órgão de orientação normativa e de supervisão técnica, dispõe, no §2º do art. 4º da Instrução Normativa nº 5, de 27 de agosto de 2021, que o Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) deve conter a previsão de, no mínimo, 40 horas de capacitação para cada servidor, incluindo o responsável pela Unidade. No caso do PAINT 2022, a Unidade de Auditoria Interna (AUDIN) da Universidade Federal do Pampa (Unipampa) identificou como minimamente necessárias 100 horas de capacitação por servidora.

Ainda, de acordo com o art. 17 do Regimento da AUDIN, uma das atribuições do Coordenador da Unidade é elaborar o Plano Anual de Capacitação, com o objetivo de estimular e viabilizar ações de desenvolvimento profissional e atualização de conhecimentos, encaminhando-o para aprovação do Reitor.

Assim, apresenta-se o Plano Anual de Capacitação 2022, contendo os critérios utilizados na elaboração, as necessidades de desenvolvimento de competências, as ações necessárias para o desenvolvimento e os resultados esperados. Apresentam-se, ainda, considerações sobre o Plano de Capacitação 2021.

1. OBJETIVOS

- Planejar as ações de desenvolvimento, visando ao aprimoramento contínuo dos servidores da AUDIN e à melhoria do desempenho individual e institucional;
- Priorizar esforços e recursos para o desenvolvimento de competências identificadas como importantes às atividades de auditoria interna governamental.

2. PÚBLICO-ALVO

Este Plano de Capacitação se destina às servidoras em exercício na AUDIN no ano de 2022, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1: Servidoras em exercício na AUDIN, cargos, formação acadêmica e principais atividades realizadas em 2021

Servidora	Cargo	Formação acadêmica	Experiência profissional com base nas principais atividades realizadas em 2021
Aline Daiane Gonçales Fagundes	Auditora	• Graduação em Ciências Contábeis • Especialização em Ciências Contábeis • Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas	• Auditoria em gestão orçamentária; • Parecer sobre o Relatório de Gestão 2020; • Monitoramento das recomendações da AUDIN; • Auditoria em gestão de laboratórios (em andamento).
Cândida Dutra Garcia Cougo	Auditora	• Graduação em Direito • Especialização em Direito Público • Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas	• Auditoria em recursos do Plano Nacional de Assistência Estudantil; • Parecer sobre o Relatório de Gestão 2020; • Monitoramento das recomendações da AUDIN; • Auditoria em gestão patrimonial (em andamento)
Gabriela Giacomini de Macedo	Auditora	• Graduação em Ciências Contábeis • Especialização em Contabilidade Pública e Responsabilidade Fiscal	• Coordenação das atividades da Unidade; • Supervisão dos trabalhos e gerenciamento de recursos; • Acompanhamento das publicações do DOU e do Boletim de Serviço Eletrônico; • Acompanhamento das reuniões do Conselho Universitário (CONSUNI); • Elaboração do RAINT 2020; • Elaboração do PAINT 2022; • Elaboração do Plano Anual de Capacitação 2021; • Revisão da minuta do novo Manual da AUDIN; • Participação no Comitê de Gestão de Integridade e no Comitê de Gestão de Riscos.
Ivani Soares	Secretária Executiva	• Graduação em Letras (Português, Inglês e Literaturas) • Graduação em Direito • Especialização em Direito Tributário • Especialização em Educação, Diversidade e Cidadania • Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Gestão Educacional	• Acompanhamento das publicações do Ementário de Gestão Pública, do DOU e do Boletim de Serviço Eletrônico; • Auditoria em graduação (em andamento); • Parecer sobre o Relatório de Gestão 2020; • Monitoramento das recomendações da AUDIN; • Acompanhamento das recomendações da CGU no Sistema e-Aud; • Revisão textual de Relatórios e outros documentos internos; • Atividades de secretaria.

Fonte: Elaborado pela AUDIN.

3. VIGÊNCIA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO

A vigência deste Plano de Capacitação é o período de abril de 2022 a março de 2023.

4. METODOLOGIA

Na elaboração do Plano Anual de Capacitação 2022, foram considerados os seguintes critérios:

a) Competências necessárias para a atividade de auditoria interna governamental nas dimensões: conhecimentos, habilidades e atitudes;

b) Nível da importância individual das competências;

c) Nível do domínio individual das competências;

d) Necessidades de desenvolvimento de competências;

e) Economicidade na aplicação dos recursos públicos.

4.1. COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA A ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL

As competências necessárias para a atividade de auditoria interna governamental em 2022 foram identificadas a partir das seguintes fontes:

- Competências dos Auditores Internos: um estudo em Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil (AMORIM; PAULA; OLIVEIRA, 2019);
- Mapeando sua carreira – Competências Necessárias para a Excelência em Auditoria Interna (ROSE, 2015);
- Quadro nacional de competências profissionais de auditoria (Instituto Rui Barbosa, 2020);
- Competências transversais de um setor público de alto desempenho (Enap, 2020);
- Regimento da AUDIN, aprovado pela Resolução CONSUNI nº 319/2021;
- PAINT 2022.

Foram identificadas 46 competências necessárias para o alcance dos objetivos da atividade

de auditoria interna governamental e, mais especificamente, dos objetivos da AUDIN da Unipampa em 2022. As competências foram categorizadas nas dimensões: conhecimentos (22), habilidades (13) e atitudes (11).

Ainda, para a identificação das competências necessárias para a atividade de coordenação da Unidade, utilizou-se como fonte:

- Competências essenciais de liderança para o setor público brasileiro (Enap, 2020).

Assim, identificaram-se 5 competências adicionais, sendo 1 conhecimento, 2 habilidades e 2 atitudes.

4.2. NÍVEL DA IMPORTÂNCIA INDIVIDUAL DAS COMPETÊNCIAS

O nível de importância de cada competência foi atribuído pela Coordenadora da AUDIN para cada servidora de acordo com a escala definida (1 a 6), considerando suas formações acadêmicas, suas experiências profissionais, as capacitações já realizadas, os perfis e as potencialidades individuais.

4.3. NÍVEL DO DOMÍNIO INDIVIDUAL DAS COMPETÊNCIAS

A Coordenadora realizou autoavaliação com relação ao seu nível de domínio de cada uma das 51 competências (46 competências em comum a todas as servidoras e 5 competências necessárias para a atividade de coordenação da Unidade).

Para as demais servidoras, o nível de domínio individual de cada uma das 46 competências foi obtido pela média entre suas autoavaliações e a avaliação da Coordenadora.

As autoavaliações e avaliações utilizaram a escala de 1 a 6, na qual 1 representa baixo domínio e, 6, alto domínio da competência.

4.4. NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Conforme o art. 2º da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, necessidade de desenvolvimento é a lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber/fazer/ser e o que ele sabe/ faz/é, com efeito sobre os resultados organizacionais.

As necessidades de desenvolvimento de competências foram obtidas a partir da seguinte fórmula:

N = I * (6 – D)

N: necessidade de desenvolvimento

I: nível de importância

D: nível de domínio.

Os resultados de "N" poderiam variar de 0 a 30, sendo que resultados iguais ou inferiores a 6, em determinada competência, indicam pouca ou nenhuma necessidade de desenvolvê-la; "N" igual ou superior a 15 indica grande necessidade de desenvolver essa competência. Assim, o ponto de corte foi definido como "N" igual ou superior a 15.

O Quadro 2 apresenta as 21 competências nas quais há necessidade de desenvolvimento e a quantidade de servidoras que necessitam desenvolver cada uma das competências em 2022.

Quadro 2: Necessidades de desenvolvimento de competências

Nº	Competência	Dimensão	Quantidade
1	Identificar métodos e técnicas para a análise e caracterização de problemas.	Conhecimento	4
2	Identificar métodos orientados para melhoria contínua visando o ganho de eficiência e efetividade dos processos organizacionais.	Conhecimento	4
3	Empregar dados numéricos e não numéricos para auxiliar na adequação e efetividade da solução e tomada de decisão.	Habilidade	3
4	Aplicar recursos digitais para modernizar práticas e promover uma maior efetividade e qualidade dos serviços prestados.	Habilidade	2
5	Avaliar o impacto das tendências sociais, políticas, econômicas, culturais, tecnológicas e ambientais em seu contexto de trabalho.	Habilidade	2
6	Conhecer a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) para entender seus impactos nas atividades da Instituição.	Conhecimento	2

Nº	Competência	Dimensão	Quantidade
7	Conhecer conceitos relacionados à governança corporativa no setor público para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	2
8	Conhecer os conceitos relacionados a controles internos para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	2
9	Conhecer os conceitos relacionados às finanças públicas para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	2
10	Aprender conceitos e ferramentas para lidar com conflitos e com processos de negociação.	Conhecimento	1
11	Conhecer as normas sobre prestação de contas anual para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	1
12	Conhecer conceitos relacionados à gestão e ao gerenciamento de riscos no setor público para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	1
13	Conhecer os conceitos relacionados à contabilidade pública para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	1
14	Elaborar proposições para resolução de problemas.	Habilidade	1
15	Expressar-se na forma oral e escrita com assertividade, concisão e clareza.	Habilidade	1
16	Identificar a estrutura informal e formal da organização, a cadeia de comando e os procedimentos operacionais instituídos.	Conhecimento	1
17	Identificar técnicas e ferramentas para ter uma comunicação (escrita e oral) assertiva, clara e concisa.	Conhecimento	1
18	Prestar serviços de avaliação.	Habilidade	1
19	Conhecer ferramentas de gestão para resultados.	Conhecimento	1
20	Ter capacidade de gerir crises.	Habilidade	1
21	Ter comunicação estratégica com a equipe e com as diversas instâncias da Universidade.	Habilidade	1

Fonte: Elaborado pela AUDIN.

O Quadro 3 apresenta as competências nas quais há necessidade de desenvolvimento em razão do PAINT 2022, bem como a quantidade de servidoras que necessitam desenvolvê-las.

Quadro 3: Necessidades de desenvolvimento de competências – PAINT 2022

Nº	Competência	Dimensão	Quantidade
1	Conhecer os conceitos relacionados a encargos didáticos docentes para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	2
2	Conhecer os conceitos relacionados à gestão de laboratórios para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	2

Nº	Competência	Dimensão	Quantidade
3	Conhecer os conceitos relacionados à avaliação da qualidade dos programas de pós-graduação stricto sensu para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	1

Fonte: Elaborado pela AUDIN.

4.5. ECONOMICIDADE NA APLICAÇÃO DOS RECURSOS PÚBLICOS

A economicidade é um princípio orçamentário expresso no caput do art. 70 da Constituição Federal. Esse princípio objetiva a minimização dos gastos públicos, sem comprometimento dos padrões de qualidade[1].

Assim, as ações de desenvolvimento que deverão ser priorizadas em 2022 são cursos, fóruns, seminários e congressos gratuitos a distância ou presenciais realizados na localidade de exercício das servidoras, grupos de estudos e aprendizagens em serviço; salvo a participação da equipe em capacitações técnicas específicas, como, por exemplo, o FONAITec, para o qual será necessário o aporte de recursos financeiros.

5. AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO E CONCESSÃO DE HORÁRIO ESPECIAL

De acordo com o art. 18 do Decreto nº 9.991/2019, considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento:

- licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112/1990;
- participação em programa de treinamento regularmente instituído[2], conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112/1990;
- participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112/1990; e
- realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112/1990.

1 Fonte: https://www.congressonacional.leg.br/legislacao-e-publicacoes/glossario-orcamentario/-/orcamentario/termo/principio_da_economicidade#:~:text=Princ%C3%ADpio%20que%20objetiva%20a%20minimiza%C3%A7%C3%A3o,financeiros%20colocados%20%C3%A0%20sua%20disposi%C3%A7%C3%A3o.

2 Art. 18, § 3º, do Decreto nº 9.991/2019: "Para fins do disposto neste Decreto, considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade."

Ressalta-se que o Decreto nº 9.991/2019 considera o instituto "afastamento" para as finalidades de que trata o art. 18 apenas quando este for integral, ou seja, somente quando o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, conforme dispõe o art. 19. O que não se enquadrar como afastamento deverá ser considerado como "ação de desenvolvimento em serviço".[3]

Os afastamentos enquadrados na modalidade de treinamento regularmente instituído estão condicionados à observância de todos os critérios e procedimentos estabelecidos no Decreto nº 9.991/2019, considerando, inclusive, o que houver sido definido em ato do órgão ou entidade como inviabilidade para o cumprimento da jornada semanal de trabalho, e também cumprir o interstício de 60 dias para participar de nova ação de desenvolvimento.[4]

Ainda, de acordo com o art. 98 da Lei nº 8.112/1990, será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo. Nesse sentido, a Resolução CONSUNI nº 24/2010, no art. 25, dispõe que devem ser estabelecidos, quando necessário, horários especiais para servidores estudantes, que compatibilizem as necessidades de trabalho com o desenvolvimento do curso. Conforme dispõe a Resolução, deverão ser obedecidos critérios de prioridade:

> Art. 27 Na análise para concessão de horário especial devem ser obedecidos aos seguintes critérios de prioridade, por Unidade:
>
> I. curso de ensino superior que tenha correlação direta com o ambiente organizacional a que pertença o servidor;
>
> II. cursos em nível de pós-graduação que não requeiram afastamento total e que mantenham correlação direta com o ambiente organizacional a que pertença o servidor;
>
> III. cursos de educação formal em áreas de conhecimento que a Instituição venha a definir como estratégicas para o seu desenvolvimento;
>
> IV. demais cursos e estágios.

A compensação de horário poderá ser feita mediante projeto de interesse da AUDIN,

---

3 Fonte: https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/FAQunidadedeGPsite.pdf.

4 Fonte: https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/FAQunidadedeGPsite.pdf.

estipulada a carga horária e o prazo de execução, conforme inciso IV do art. 26 da Resolução nº 24/2010.

3. METAS E RESULTADOS ESPERADOS

A partir da implementação do Plano Anual de Capacitação 2022, espera-se a realização de, no mínimo, 100 horas de capacitação e o aumento do nível de domínio das competências prioritárias em 1 ponto, conforme apresentado no Apêndice A.

Assim, quando da nova avaliação do nível de domínio das competências, em 2023, verificar-se-á se os resultados esperados foram alcançados com a implementação do Plano.

4. ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS

A Coordenadora terá a responsabilidade de monitorar o desenvolvimento das ações programadas e as percepções da equipe sobre o desenvolvimento das competências prioritárias.

5. ATIVIDADES PROGRAMADAS

As atividades programadas para 2022 com o objetivo de desenvolver as competências prioritárias são:

- Participação em cursos;
- Participação em fóruns, seminários e congressos;
- Participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País; e
- Participação em outras atividades.

As atividades programadas para 2022 são apresentadas no Apêndice B.

5.1. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS

Realizou-se pesquisa para identificar cursos voltados ao desenvolvimento das 21 competências apresentadas no Quadro 2 (páginas 5 a 6). Os cursos previstos são apresentados no

Apêndice B.

Durante a vigência deste Plano, poderão ser ofertados outros cursos que atendam às necessidades da equipe. Para esses, deverá haver análise de conveniência e viabilidade sobre a participação, tendo em vista as competências prioritárias a serem desenvolvidas e o princípio da economicidade.

5.2. PARTICIPAÇÃO EM FÓRUNS, SEMINÁRIOS E CONGRESSOS

As servidoras poderão participar de fóruns, seminários e congressos que contribuam para o seu desenvolvimento e que atendam aos interesses da administração pública.

Assim, planeja-se a participação nos Fóruns de Capacitação Técnica promovidos semestralmente pela Associação Nacional dos Integrantes das Unidades de Auditoria Interna Governamental (FONAI)[5], bem como outros fóruns, seminários e congressos promovidos por essa Associação, pela União Nacional dos Auditores do Ministério da Educação (UNAMEC)[6] e pela CGU, conforme apresentado no Apêndice B.

Destaca-se que, durante o exercício, poderão ser ofertados fóruns, seminários e congressos não previstos neste Plano, com ou sem custo, que atendam às necessidades da equipe. Para esses, deverá haver análise de conveniência e viabilidade sobre a participação, tendo em vista as competências prioritárias a serem desenvolvidas.

5.3. PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NO PAÍS

Atualmente, duas servidoras passam por processo de qualificação, cursando mestrado no Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas. A previsão é de que uma das servidoras conclua o mestrado no primeiro semestre de 2022 e a outra no segundo semestre de 2022.

---

5 Associação civil de direito privado, sem finalidade lucrativa, de âmbito nacional que congrega todos os integrantes das unidades de auditoria interna governamental de órgão ou Instituição Federal de Ensino vinculada ao MEC.
6 Entidade civil de direito privado sem fins lucrativos representativa dos auditores pertencentes ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), com representação em todo o território nacional.

Para compatibilizar as necessidades do trabalho com o desenvolvimento do curso, sem prejuízo do exercício dos cargos, concedeu-se horário especial para as servidoras mestrandas, em conformidade com o art. 25 e com inciso II do art. 26 da Resolução CONSUNI nº 24/2010.

A compensação de horário é realizada mediante projeto de interesse da Unidade, conforme prevê o inciso IV do art. 26 da Resolução nº 24/2010.

Os registros referentes à concessão de horário especial, renovado semestralmente, constam do processo nº 23100.003316/2020-82.

5.4. PARTICIPAÇÃO EM OUTRAS ATIVIDADES

As servidoras poderão participar de capacitações no formato de lives, webinários, palestras, ou outros de menor duração, conforme disponibilidade de oferta durante a vigência do Plano, principalmente aqueles realizados em formato remoto ou presencial na localidade de exercício e sem custos de inscrição.

Também incentiva-se a participação em grupos de estudos que contribuam para o desenvolvimento das competências das servidoras e que atendam aos interesses da administração pública.

Além disso, destaca-se que a realização de trabalhos de avaliação (auditorias) e de consultoria possibilita às servidoras o desenvolvimento de seus conhecimentos, habilidades e atitudes.

Outras atividades poderão ser desenvolvidas pelas servidoras, desde que atendam às competências nas quais há necessidade de desenvolvimento e ao princípio da economicidade. Caso seja necessária a aplicação de recursos, deverá haver análise de conveniência e viabilidade sobre a participação.

5.6. RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS E FINANCEIROS NECESSÁRIOS

A maioria das atividades programadas para 2022 será realizada no formato online e gratuito.

Planeja-se a participação de duas servidoras no 55º FONAITec – Capacitação Técnica dos Integrantes das Auditorias Internas do Ministério da Educação, a ser realizado nos dias 28/06 a 01/07 ou nos dias 05/07 a 08/07, em Brasília – DF, e de duas servidoras no 56º FONAITec, ainda sem definição do local e do período de realização.

Os recursos orçamentários e financeiros (valores estimados) necessários para a participação de duas servidoras da AUDIN no 55º FONAITec serão de R$2.000,00 para inscrições, R$2.017,80 em diárias e R$ 3.068,00 em passagens (aéreas e rodoviárias), totalizando R$7.085,90.

Para a participação de duas servidoras no 56º FONAITec, prevê-se o valor de R$2.000,00 para inscrições, não sendo possível, neste momento, estimar os valores necessários para diárias e passagens.

Durante o exercício, poderão ser ofertados fóruns, seminários e congressos não previstos neste Plano, com custo de inscrições, diárias e/ou passagens, que atendam às necessidades da equipe. Para esses, deverá haver análise de conveniência e viabilidade sobre a participação, tendo em vista as competências prioritárias a serem desenvolvidas e o princípio da economicidade.

Os recursos necessários para inscrições, diárias e passagens serão pleiteados junto à Divisão de Avaliação, Desenvolvimento e Capacitação de Pessoal (DADCP) e ao Gabinete da Reitoria, tendo em vista que o orçamento disponibilizado à AUDIN em 2022 será priorizado para verificações in loco em razão das auditorias previstas no PAINT 2022.

6. SOBRE O PLANO DE CAPACITAÇÃO 2021

6.1. AVALIAÇÃO DO ALCANCE DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CAPACITAÇÃO 2021

A partir da implementação do Plano Anual de Capacitação 2021, esperava-se o aumento do nível de domínio das competências prioritárias em 1 ponto para cada servidora. A avaliação do alcance dos objetivos desse Plano é apresentada no Quadro 6.

A Coordenadora realizou autoavaliação com relação ao seu nível de domínio de cada uma das competências prioritárias. Para as demais servidoras, a aferição do nível de domínio individual

das competências prioritárias se deu pela média entre suas autoavaliações e a avaliação da Coordenadora.

Quadro 6: Resultados esperados x resultados obtidos

Competência	Dimensão	Nível domínio meta	Nível domínio 2022	Atingiu a meta?
Servidora 1				
Persuasão	Atitude	2	3,5	Sim
Ter capacidade argumentativa e de negociação	Habilidade	2	4	Sim
Ter comunicação eficaz	Habilidade	2	3,5	Sim
Analisar atos da gestão buscando eficácia, eficiência e efetividade do uso de recursos	Habilidade	3	3	Sim
Elaborar proposições para resolução de problemas das unidades auditadas	Habilidade	3	4	Sim
Ter visão integrada dos processos internos institucionais e com o ambiente	Habilidade	3	4	Sim
Consultoria como serviço prestado pela auditoria interna governamental	Conhecimento	4	4,5	Sim
Escrever documentos de maneira clara e objetiva	Habilidade	4	3,5	Não
Finanças Públicas	Conhecimento	4	3	Não
Fraudes e erros: conhecer os conceitos e a aplicabilidade	Conhecimento	4	4	Sim
Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)	Conhecimento	4	3	Não
Prever problemas institucionais	Habilidade	4	4,5	Sim
Servidora 2				
Consultoria como serviço prestado pela auditoria interna governamental	Conhecimento	4	3,5	Não
Fraudes e erros: conhecer os conceitos e aplicabilidade	Conhecimento	4	2,5	Não
Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)	Conhecimento	4	2	Não
Riscos à integridade	Conhecimento	4	3,5	Não
Servidora 3				
Analisar atos da gestão buscando eficácia, eficiência e efetividade do uso de recursos	Habilidade	4	4	Sim
Aperfeiçoar processos internos	Habilidade	4	4	Sim
Consultoria como serviço prestado pela auditoria interna governamental	Conhecimento	4	4	Sim

Competência	Dimensão	Nível domínio meta	Nível domínio 2022	Atingiu a meta?
Fraudes e erros: conhecer os conceitos e aplicabilidade	Conhecimento	4	3	Não
Legislação aplicada à Administração Pública	Conhecimento	4	4	Sim
Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)	Conhecimento	4	3	Não
Persuasão	Atitude	4	4	Sim
Proatividade	Atitude	4	4	Sim
Ter visão integrada dos processos internos institucionais e com o ambiente	Habilidade	4	4	Sim
Servidora 4				
Fraudes e erros: conhecer os conceitos e aplicabilidade	Conhecimento	4	3,5	Não
Governança, riscos e controles	Conhecimento	4	3,5	Não
Riscos à integridade	Conhecimento	4	3,5	Não

Fonte: Elaborado pela AUDIN.

Conforme o Plano Anual de Capacitação 2021, a AUDIN identificou como minimamente necessárias 80 horas de capacitação por servidora. No período de abril de 2021 a março de 2022, foram realizadas 492,50 horas em ações de capacitação, conforme apresentado no Apêndice C. A média por servidora foi de, aproximadamente, 123 horas.

Apesar da realização de capacitações em carga horária superior à prevista no PAINT 2021, o percentual de atingimento das metas foi de 57,14%, sendo que 42,86% das metas não foram atingidas. Atribui-se esse fato à realização de capacitações relacionadas a competências não identificadas como prioritárias no momento de elaboração do Plano de Capacitação 2021, mas que se mostraram relevantes durante o período.

Além das participações em cursos e eventos, destacam-se como atividades relacionadas ao desenvolvimento de competências em 2021:

- Elaboração de dissertação do mestrado;
- Apresentação no painel de boas práticas no 53º FONAITec;
- Participação em Grupos de Trabalhos sobre a Metodologia IA-CM, promovidos pela Associação FONAI;

- Participação nas “Rodas de conversa” promovidas pela Associação FONAI;
- Participação na Comissão organizadora do 53º FONAITec e do 54º FONAITec;
- Apresentação de palestra no 54º FONAITec;
- Aprendizagens em serviço.

6.2. RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS INVESTIDOS EM CAPACITAÇÃO EM 2021

Não foram utilizados recursos orçamentários para viabilizar as ações de capacitação de 2021, pois os principais fóruns nacionais técnicos, em função da pandemia, foram realizados de forma remota e sem cobrança de valor de inscrição. A pandemia foi, também, um empecilho às capacitações presenciais, que, geralmente, demandam recursos financeiros.

7. CONCLUSÃO

A partir da implementação do Plano Anual de Capacitação 2022, espera-se melhorar os processos de trabalho e o desempenho da equipe AUDIN, especificamente pelo aumento no nível do domínio de suas competências nas dimensões de conhecimentos, habilidades e atitudes.

A submissão deste Plano de Capacitação à apreciação do Reitor objetiva apresentar as necessidades de capacitação da equipe AUDIN e explicar o contexto que faz com que essas ações sejam tão fundamentais à atividade de auditoria interna governamental; por sua vez, a aprovação do Plano pelo Reitor visa demonstrar o compromisso da Alta Administração com o desenvolvimento profissional dos servidores que atuam em auditoria interna governamental.

REFERÊNCIAS

- CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Secretaria Federal de Controle Interno. Instrução Normativa nº 5, de 27 de agosto de 2021. Dispõe sobre o Plano Anual de Auditoria Interna, sobre o Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna e sobre o parecer sobre a prestação de contas da entidade das unidades de auditoria interna governamental sujeitas à supervisão técnica do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-n-5-de-27-de-agosto-de-2021-342352374. Acesso em: 31 mar. 2022.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA. Conselho Universitário. Resolução nº 319, de 24 de junho de 2021. Estabelece o Regimento da Auditoria Interna (AUDIN) e revoga as Resoluções CONSUNI/UNIPAMPA nº 123, de 26 de novembro de 2015 e nº 149, de 31 de agosto de 2016. Disponível em: https://sites.unipampa.edu.br/auditoria/files/2021/10/resolucao-consuni-319-2021.pdf. Acesso em: 31 mar. 2022.
- AMORIM, Tania; PAULA, Jackeline; OLIVEIRA, Rezilda. Competências dos Auditores Internos: um estudo em Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil. Repositório Institucional da Universidade Federal de Santa Catarina, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/201712/101_00198.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 31 mar. 2022.
- ROSE, James. Mapeando sua carreira: Competências Necessárias para a Excelência em Auditoria Interna. Instituto dos Auditores Internos, 2015.
- INSTITUTO RUI BARBOSA. Quadro nacional de competências profissionais de auditoria. Instituto Rui Barbosa, 2020. Disponível em https://irbcontas.org.br/wp-content/uploads/2020/10/quadro-nacional-de-competencias-profissionais-de-auditoria.pdf. Acesso em: 31 mar. 2022.
- ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP). Competências transversais de um setor público de alto desempenho, 2020. Disponível em

https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/5663/4/1_Compete%cc%82ncias%20transversais%20de%20um%20setor%20pu%cc%81blico%20de%20alto%20desempenho_16.12.2021.pdf. Acesso em: 31 mar. 2022.

- UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA. Auditoria Interna. Plano Anual de Auditoria Interna 2022. Disponível em: https://sites.unipampa.edu.br/auditoria/files/2022/02/paint-2022-versao-texto.pdf. Acesso em: 31 mar. 2022.
- ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP). Competências essenciais de liderança para o setor público brasileiro, 2020. Disponível em https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/5715/4/2_Compet%c3%aancias%20essenciais%20de%20lideran%c3%a7a%20para%20o%20setor%20p%c3%ablico%20brasileiro_16.12.2021_compressed.pdf. Acesso em: 31 mar. 2022.
- MINISTÉRIO DA ECONOMIA/SECRETARIA ESPECIAL DE DESBUROCRATIZAÇÃO, GESTÃO E GOVERNO DIGITAL/SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL. Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021. Estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Disponível em https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-enap/sedgg/me-n-21-de-1-de-fevereiro-de-2021-302021570. Acesso em: 31 mar. 2022.
- VIANNA, Vânia. Elaboração de planos de capacitação. Repositório da Escola Nacional de Administração Pública, 2015. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2383/1/Apostila%26CE_EPC_rev_final_24-11-15.pdf. Acesso em: 31 mar. 2022.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 mar. 2022.

- BRASIL. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm#art35. Acesso em: 31 mar. 2022.
- BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 31 mar. 2022.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA. Conselho Universitário. Resolução nº 24, de 16 de dezembro de 2010. Aprova o programa de capacitação dos integrantes da carreira do magistério público superior e do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação. Disponível em: https://sites.unipampa.edu.br/progepe/files/2010/08/res--24_2010-programa-de-capacitacao.pdf. Acesso em: 31 mar. 2022.

APÊNDICE A – RESULTADOS ESPERADOS

Competência	Dimensão	Nível domínio atual	Nível domínio meta 2023
Servidora 1			
Conhecer os conceitos relacionados às finanças públicas para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	3	4
Identificar a estrutura informal e formal da organização, a cadeia de comando e os procedimentos operacionais instituídos.	Conhecimento	2,5	3,5
Identificar métodos e técnicas para a análise e caracterização de problemas.	Conhecimento	3	4
Identificar métodos orientados para melhoria contínua visando o ganho de eficiência e efetividade dos processos organizacionais.	Conhecimento	3	4
Identificar técnicas e ferramentas para ter uma comunicação (escrita e oral) assertiva, clara e concisa.	Conhecimento	3,5	4,5
Avaliar o impacto das tendências sociais, políticas, econômicas, culturais, tecnológicas e ambientais em seu contexto de trabalho.	Habilidade	3	4
Empregar dados numéricos e não numéricos para auxiliar na adequação e efetividade de soluções e tomada de decisão.	Habilidade	3	4
Expressar-se na forma oral e escrita com assertividade, concisão e clareza.	Habilidade	3,5	4,5
Servidora 2			
Conhecer a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) para entender seus impactos nas atividades da Instituição.	Conhecimento	2	3
Conhecer as normas sobre prestação de contas anual para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	3,5	4,5
Conhecer conceitos relacionados à gestão e ao gerenciamento de riscos no setor público para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	3,5	4,5
Conhecer conceitos relacionados à governança corporativa no setor público para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	3	4
Conhecer os conceitos relacionados a controles internos para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	3,5	4,5

Competência	Dimensão	Nível domínio atual	Nível domínio meta 2023
Identificar métodos e técnicas para a análise e caracterização de problemas.	Conhecimento	3	4
Identificar métodos orientados para melhoria contínua visando o ganho de eficiência e efetividade dos processos organizacionais.	Conhecimento	3	4
Aplicar recursos digitais para modernizar práticas e promover uma maior efetividade e qualidade dos serviços prestados.	Habilidade	2,5	3,5
Empregar dados numéricos e não numéricos para auxiliar na adequação e efetividade de soluções e tomada de decisão.	Habilidade	2,5	3,5
Servidora 3			
Conhecer conceitos relacionados à governança corporativa no setor público para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	3,5	4,5
Conhecer os conceitos relacionados a controles internos para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	3,5	4,5
Identificar métodos e técnicas para a análise e caracterização de problemas.	Conhecimento	3	4
Identificar métodos orientados para melhoria contínua visando o ganho de eficiência e efetividade dos processos organizacionais.	Conhecimento	3	4
Aplicar recursos digitais para modernizar práticas e promover uma maior efetividade e qualidade dos serviços prestados.	Habilidade	2,5	3,5
Avaliar o impacto das tendências sociais, políticas, econômicas, culturais, tecnológicas e ambientais em seu contexto de trabalho.	Habilidade	3	4
Empregar dados numéricos e não numéricos para auxiliar na adequação e efetividade de soluções e tomada de decisão.	Habilidade	3	4
Prestar serviços de avaliação.	Habilidade	3,5	4,5
Servidora 4			
Aprender conceitos e ferramentas para lidar com conflitos e com processos de negociação.	Conhecimento	2	3
Conhecer a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) para entender seus impactos nas atividades da Instituição.	Conhecimento	2	3
Conhecer ferramentas de gestão para resultados.	Conhecimento	2	3

Competência	Dimensão	Nível domínio atual	Nível domínio meta 2023
Conhecer os conceitos relacionados à contabilidade pública para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	2	3
Conhecer os conceitos relacionados às finanças públicas para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	2	3
Identificar métodos e técnicas para a análise e caracterização de problemas.	Conhecimento	1	2
Identificar métodos orientados para melhoria contínua visando o ganho de eficiência e efetividade dos processos organizacionais.	Conhecimento	2	3
Elaborar proposições para resolução de problemas.	Habilidade	3	4
Ter capacidade de gerir crises.	Habilidade	3	4
Ter comunicação estratégica com a equipe e com as diversas instâncias da Universidade.	Habilidade	3	4

APÊNDICE B – ATIVIDADES PROGRAMADAS

Nome	Instituição	Modalidade	CH prevista	Quantidade prevista	Custo inscrição*	Custo diárias e passagens*	Competência relacionada
Cursos							
Curso Gestão de Conflitos e Negociação	Escola Virtual de Governo	A distância	20	1	R$ 0,00	R$ 0,00	Aprender conceitos e ferramentas para lidar com conflitos e com processos de negociação.
Curso Fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados	Escola Virtual de Governo	A distância	15	2	R$ 0,00	R$ 0,00	Conhecer a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) para entender seus impactos nas atividades da Instituição.
Curso Transparência Pública nas Instituições Federais de Ensino	Associação Unamec	A distância	12	2	R$ 0,00	R$ 0,00	Conhecer a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) para entender seus impactos nas atividades da Instituição.
Curso Gestão de Riscos em Processos de Trabalho (segundo o Coso)	Escola Virtual de Governo	A distância	20	1	R$ 0,00	R$ 0,00	Conhecer conceitos relacionados à gestão e ao gerenciamento de riscos no setor público para entender como se aplicam à Instituição.
Curso Desenvolvendo Times de Alta Performance	Escola Virtual de Governo	A distância	30	1	R$ 0,00	R$ 0,00	Conhecer ferramentas de gestão para resultados.
Curso Contabilidade com foco na gestão da informação contábil	Escola Virtual de Governo	A distância	20	1	R$ 0,00	R$ 0,00	Conhecer os conceitos relacionados à contabilidade pública para entender como se aplicam à Instituição.
Curso Contabilidade com Foco na Gestão do Orçamento Público	Escola Virtual de Governo	A distância	20	1	R$ 0,00	R$ 0,00	Conhecer os conceitos relacionados à contabilidade pública para entender como se aplicam à Instituição.
Curso Contabilidade Pública	Tribunal de Contas da União	A distância	12	1	R$ 0,00	R$ 0,00	Conhecer os conceitos relacionados à contabilidade pública para entender como se aplicam à Instituição.

Nome	Instituição	Modalidade	CH prevista	Quantidade prevista	Custo inscrição*	Custo diárias e passagens*	Competência relacionada
Curso Tesouro Gerencial	Escola Virtual de Governo	A distância	60	2	R$ 0,00	R$ 0,00	Conhecer os conceitos relacionados às finanças públicas para entender como se aplicam à Instituição.
Curso Análise de dados como suporte à tomada de decisão	Escola Virtual de Governo	A distância	30	1	R$ 0,00	R$ 0,00	Empregar dados numéricos e não numéricos para auxiliar na adequação e efetividade de soluções e tomada de decisão.
Curso Metodologia de Análise e Solução de Problemas	Conselho Nacional de Justiça	A distância	10	4	R$ 0,00	R$ 0,00	Identificar métodos e técnicas para a análise e caracterização de problemas. Elaborar proposições para resolução de problemas.
Curso Análise e Melhoria de Processos	Escola Virtual de Governo	A distância	20	4	R$ 0,00	R$ 0,00	Identificar métodos orientados para melhoria contínua visando o ganho de eficiência e efetividade dos processos organizacionais.
Curso Comunicação Empresarial	Fundação Bradesco	A distância	12	1	R$ 0,00	R$ 0,00	Identificar técnicas e ferramentas para ter uma comunicação (escrita e oral) assertiva, clara e concisa.
Curso Introdução à Comunicação Empresarial	Fundação Bradesco	A distância	6	1	R$ 0,00	R$ 0,00	Identificar técnicas e ferramentas para ter uma comunicação (escrita e oral) assertiva, clara e concisa.
Curso Habilidades de Resolução de Problemas	Escola Virtual de Governo	A distância	25	1	R$ 0,00	R$ 0,00	Ter capacidade de gerir crises.
Curso Ética e Relacionamento no Trabalho	Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte	A distância	30	1	R$ 0,00	R$ 0,00	Ter comunicação estratégica com a equipe e com as diversas instâncias da Universidade.

Nome	Instituição	Modalidade	CH prevista	Quantidade prevista	Custo inscrição*	Custo diárias e passagens*	Competência relacionada
Cursos promovidos pelo FONAI, Unamec e CGU	Associação FONAI Associação Unamec CGU	A definir	A definir	A definir	A definir	A definir	A definir
Cursos para atender as competências relacionadas ao PAINT 2022							
Curso Biossegurança em laboratórios de ensino e pesquisa	Escola Virtual de Governo	A distância	20	1	R$ 0,00	R$ 0,00	Auditoria em gestão de laboratórios
Curso Segurança Química em Laboratórios de Ensino e Pesquisa	Escola Virtual de Governo	A distância	40	1	R$ 0,00	R$ 0,00	Auditoria em gestão de laboratórios
Fóruns, seminários e congressos							
55º FONAITec - Fórum de Capacitação Técnica das UAIGs	Associação FONAI	Presencial	40	2	R$ 2.000,00	R$ 5.085,80	Todas
56º FONAITec - Fórum de Capacitação Técnica das UAIGs	Associação FONAI	A distância	40	2	R$ 2.000,00	-	Todas
Fóruns, seminários e congressos promovidos pelo FONAI, Unamec e CGU	Associação FONAI Associação Unamec CGU	A definir	A definir	A definir	A definir	A definir	A definir
Participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País							
Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas	Universidade Federal de Santa Maria	A distância	350	2	R$ 0,00	R$ 0,00	Empregar dados numéricos e não numéricos para auxiliar na adequação e efetividade de soluções e tomada de decisão. Expressar-se na forma oral e escrita com assertividade, concisão e clareza.

*Conforme pesquisa realizada em janeiro de 2022.

unipampa Universidade Federal do Pampa

APÊNDICE C – AÇÕES DE CAPACITAÇÃO REALIZADAS DURANTE A VIGÊNCIA DO PAC 2021

Servidora	Ação de capacitação	Empresa	Carga horária (H)	Custo	Período de realização
Aline	53º FONAITec	Associação FONAI	20,00	R$ 0,00	28/06 a 02/07/2021
Aline	Curso Primeiros passos para uso de Linguagem Simples	EVG/ Enap	8,00	R$ 0,00	19/07 a 29/07/2021
Aline	Curso Gestão de Conflitos e Negociação	EVG/ Enap	20,00	R$ 0,00	20/07 a 09/08/2021
Aline	Curso Prevenção à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo	EVG/ Enap	20,00	R$ 0,00	08/09 a 28/09/2021
Aline	54º FONAITEC	Associação FONAI	20,00	R$ 0,00	08/11 a 12/11/2021
Aline	Curso Planejamento Individual de Auditoria Baseado em Risco	UNAMEC/CGU	14,00	R$ 0,00	24/10 a 28/10/2021
Cândida	1º Fórum Internacional de Ética da Rede Governança Brasil - RGB	RGB	3,50	R$ 0,00	23/02/2021
Cândida	Curso on-line sobre Planejamento Individual de Auditoria Baseado em Riscos	CGU	16,00	R$ 0,00	03/05 a 06/05/2021
Cândida	53º FONAITec	Associação FONAI	20,00	R$ 0,00	28/06 a 02/07/2021
Cândida	Curso Acesso à Informação	EVG/ Enap	20,00	R$ 0,00	06/09 a 26/09/2021
Cândida	Curso Resolução de Conflitos Aplicada ao Contexto das Ouvidorias	EVG/ Enap	20,00	R$ 0,00	06/09 a 26/09/2021
Cândida	54º FONAITEC	Associação FONAI	20,00	R$ 0,00	08/11 a 12/11/2021
Cândida	Curso Prática para Implementação da Gestão de Riscos nas IFE's	Associação FONAI	20,00	R$ 0,00	27/10, 03, 17 e 24/11/2021
Cândida	Curso Transparência Pública nas Instituições Federais de Ensino	MEC E UNAMEC	12,00	R$ 0,00	08/02 a 10/02/2022
Gabriela	Curso on-line sobre Planejamento Individual de Auditoria Baseado em Riscos	CGU	16,00	R$ 0,00	03/05 a 06/05/2021

Servidora	Ação de capacitação	Empresa	Carga horária (H)	Custo	Período de realização
Gabriela	53º FONAITec	Associação FONAI	20,00	R$ 0,00	28/06 a 02/07/2021
Gabriela	Curso sobre o Referencial Técnico da Auditoria Interna Governamental	CGU	20,00	R$ 0,00	26/07 a 30/07/2021
Gabriela	I Ciclo de Palestras sobre Gestão de Riscos do Fórum Nacional de Pró-Reitores de Planejamento e Administração	FORPLAD	9,00	R$ 0,00	27/07 a 29/07/2021
Gabriela	Ação educacional "Lançamento da Marca de Participante do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção"	ISC/ TCU	2,00	R$ 0,00	02/08/2021
Gabriela	Moderadora na live “O Acórdão TCU 484/2021 e o Acompanhamento pelas Auditorias Internas do MEC”	UNAMEC	1,00	R$ 0,00	04/08/2021
Gabriela	Evento Planejamento de Auditoria Baseado em Riscos: Dilemas e Possibilidades	UNAMEC	2,00	R$ 0,00	28/09/2021
Gabriela	Curso Transparência Pública nas Instituições Federais de Ensino	MEC E UNAMEC	12,00	R$ 0,00	08/02 a 10/02/2022
Ivani	Curso on-line sobre Planejamento Individual de Auditoria Baseado em Riscos	CGU	16,00	R$ 0,00	03/05 a 06/05/2021
Ivani	53º FONAITec	Associação FONAI	20,00	R$ 0,00	28/06 a 02/07/2021
Ivani	Curso sobre o Referencial Técnico da Auditoria Interna Governamental	CGU	20,00	R$ 0,00	26/07 a 30/07/2021
Ivani	54º FONAITEC	Associação FONAI	20,00	R$ 0,00	08/11 a 12/11/2021
Ivani	Seminário "O Poder Público e a Lei Geral de Proteção de Dados"	Governo do Estado de Goiás	2,00	R$ 0,00	25/02/2021
Ivani	Oficina Formação em Processos de Heteroidentificação: conceitos e experiências	Unipampa	2,00	R$ 0,00	06/04/2021
Ivani	Minicurso sobre gravação e edição de vídeos educacionais	Unipampa	2,00	R$ 0,00	16/08/2021
Ivani	Ação educacional "Lançamento da Marca de Participante do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção"	ISC/ TCU	2,00	R$ 0,00	02/08/2021

Servidora	Ação de capacitação	Empresa	Carga horária (H)	Custo	Período de realização
Ivani	Evento Planejamento de Auditoria Baseado em Riscos: Dilemas e Possibilidades	UNAMEC	2,00	R$ 0,00	28/09/2021
Ivani	III Encontro de Qualidade de Vida - Capacidade de reinvenção durante e após a pandemia	Unipampa	3,00	R$ 0,00	18/08/2021
Ivani	Curso de extensão online Liderança, Capacidade de Aprender e Resiliência	PUCRS	4,00	R$ 0,00	26/08/2021
Ivani	I Ciclo de Palestras sobre Gestão de Riscos do Fórum Nacional de Pró-Reitores de Planejamento e Administração	FORPLAD	9,00	R$ 0,00	27/07 a 29/07/2021
Ivani	Curso de Comunicação e Oratória	Conquer	15,00	R$ 0,00	16 a 31/8/2021
Ivani	Curso Prática para Implementação da Gestão de Riscos nas IFE's	Associação FONAI	20,00	R$ 0,00	27/10, 03, 17 e 24/11/2021
Ivani	Curso RECONEXÃO – o caminho da saúde e bem-estar	Unipampa	40,00	R$ 0,00	05/05 a 14/07/2021
Total			**492,50**		
Média por servidora			**123,13**		