



**Reitoria**  
Auditoria Interna (AUDIN)

# PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2025

## **Auditoria Interna - AUDIN**

### **Fundação Universidade Federal do Pampa - Unipampa**

#### **Missão**

Contribuir para a realização dos objetivos institucionais, por meio de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de controles internos, governança e gerenciamento de riscos.

#### **Auditoria Interna Governamental**

Atividade independente e objetiva de avaliação e de consultoria, desenhada para agregar valor e propor melhorias nas ações desenvolvidas pela Instituição.

## VERSÕES DO DOCUMENTO

Versão	Descrição	Data
1.0	Plano de Capacitação 2025 enviado para análise do Reitor	31/03/2025

## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	1
1. OBJETIVOS.....	2
2. PÚBLICO-ALVO.....	2
3. VIGÊNCIA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO.....	3
4. METODOLOGIA.....	3
4.1. IDENTIFICAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS BÁSICAS.....	4
4.2. DEFINIÇÃO DOS NÍVEIS MÍNIMOS DE PROFICIÊNCIA.....	7
4.3. AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS DO QUADRO DE PROFISSIONAIS.....	9
4.4. APURAÇÃO DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS.....	10
4.5. DEFINIÇÃO DA FORMA DE DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS.....	11
4.5.1. Participação em cursos.....	12
4.5.2. Participação em fóruns, seminários e congressos.....	12
4.5.3. Participação em outras atividades.....	13
5. PONTOS FORTES DA EQUIPE.....	14
6. AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO.....	15
7. METAS DO PAC 2025.....	15
8. ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS.....	16
9. RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS NECESSÁRIOS.....	16
10. SOBRE O PLANO DE CAPACITAÇÃO 2024.....	18
10.1. AVALIAÇÃO DO ALCANCE DAS METAS DO PLANO DE CAPACITAÇÃO 2024.....	18
10.2. RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS INVESTIDOS EM CAPACITAÇÃO EM 2024.....	21
11. CONCLUSÃO.....	22
ANEXO I - RESULTADOS ESPERADOS NO NÍVEL DE PROFICIÊNCIA DE COMPETÊNCIAS.....	23
ANEXO II - CURSOS E EVENTOS DE CAPACITAÇÃO REALIZADOS NO PERÍODO DE FEVEREIRO DE 2024 A JANEIRO DE 2025.....	25

## APRESENTAÇÃO

As atividades de auditoria interna governamental possuem caráter multidisciplinar e exigem, continuamente, o aprimoramento das competências da equipe para atuação em conformidade com os princípios de proficiência e zelo profissional.

A [Instrução Normativa SFC nº 3, de 9 de junho de 2017](#), que aprova o Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal, estabelece que os auditores devem possuir e manter as competências essenciais ao desempenho de suas responsabilidades individuais. Além disso, destaca que, de forma coletiva, a equipe de auditoria interna deve reunir a qualificação necessária para o exercício pleno da atividade.

Nesse contexto, a Controladoria-Geral da União (CGU), enquanto órgão de orientação normativa e supervisão técnica, reforça a relevância da capacitação no §2º do art. 4º da [Instrução Normativa nº 5, de 27 de agosto de 2021](#), que prevê a destinação mínima de 40 horas de capacitação para cada servidor no Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT), incluindo o responsável pela unidade.

O [Regimento da Auditoria Interna \(AUDIN\)](#), por sua vez, em seu art. 17, atribui ao Coordenador da Unidade a responsabilidade de elaborar o Plano Anual de Capacitação, visando estimular e viabilizar ações de desenvolvimento e atualização profissional, com posterior encaminhamento para aprovação do Reitor.

Ainda, recentemente, foi publicada a [Portaria CGU nº 2.821, de 29 de agosto de 2024](#), que dispõe sobre a gestão de competências na atividade de auditoria interna governamental, trazendo novas diretrizes que fundamentaram a metodologia empregada na elaboração deste Plano.

Dessa forma, o Plano Anual de Capacitação 2025 é apresentado como um instrumento estratégico para o aprimoramento da qualidade das atividades de auditoria interna governamental. O documento descreve os critérios utilizados em sua elaboração, identifica as necessidades de desenvolvimento de competências, ressalta os pontos fortes da equipe, define as ações de aprimoramento e apresenta os resultados esperados. Por fim, são trazidas considerações sobre a execução do Plano de Capacitação referente ao ano de 2024.

## 1. OBJETIVOS

- Planejar, orientar e acompanhar ações voltadas ao aprimoramento contínuo dos servidores da AUDIN, promovendo um ambiente favorável ao desenvolvimento profissional;
- Priorizar esforços e alocar recursos de forma estratégica, concentrando-se no desenvolvimento das competências identificadas como prioritárias para o desempenho das atividades de auditoria interna governamental no exercício;
- Definir estratégias para elevar o desempenho individual e institucional, contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais; e
- Estabelecer indicadores que possibilitem mensurar o impacto das ações de capacitação e orientar a melhoria contínua dos processos de desenvolvimento.

## 2. PÚBLICO-ALVO

Este Plano de Capacitação destina-se às servidoras atualmente em exercício na AUDIN, conforme informações apresentadas no Quadro 1, que reúne os respectivos cargos, atribuições e formações acadêmicas.

Quadro 1: Servidoras em exercício na AUDIN, cargos, atribuições e formações acadêmicas

Servidora	Cargo	Atribuição	Formação acadêmica
Servidora 1	Auditora	Equipe técnica	Graduação em Ciências Contábeis Graduação em Ciências Biológicas Especialização em Ciências Contábeis Mestrado em Gestão de Organizações Públicas Doutoranda em Ciências Biológicas
Servidora 2	Auditora	Equipe técnica/ Coordenação substituta	Graduação em Ciências Contábeis Especialização em Contabilidade Pública e Responsabilidade Fiscal
Servidora 3	Auditora	Equipe técnica/ Coordenação	Graduação em Direito Especialização em Direito Público Mestrado em Gestão de Organizações Públicas
Servidora 4	Assistente em Administração	Equipe administrativa	Graduação em Medicina Veterinária Especialização em Clínica Médica e Cirúrgica de Pequenos Animais

Fonte: Elaborado pela AUDIN.

O quadro de pessoal da AUDIN conta, ainda, com uma servidora ocupante do cargo de Secretária Executiva, a qual estará em afastamento integral para qualificação no decorrer de 2025.

Caso novos servidores ingressem na unidade durante o exercício, estes serão incluídos como público-alvo do presente Plano, com definição das respectivas necessidades de desenvolvimento e cargas horárias.

As horas de capacitação previstas no PAINT 2025 para cada servidora são as seguintes:

- Servidora 1 - Auditora: 80 horas;
- Servidora 2 - Auditora: 60 horas;
- Servidora 3 - Auditora: 80 horas; e
- Servidora 4 - Assistente em Administração: 80 horas.

Tais cargas horárias foram definidas previamente, no contexto da elaboração do PAINT 2025, considerando o cumprimento da exigência mínima de 40 horas anuais por servidor, conforme estabelece a IN 5/2021. À época, a definição das cargas horárias buscou atender essa exigência com uma margem adicional.

Com base no diagnóstico realizado durante a elaboração deste Plano, foi possível estimar ações de desenvolvimento que, em sua totalidade, poderão demandar carga horária superior àquela prevista no PAINT. Essas estimativas, contudo, têm caráter orientativo e flexível, pois a execução dependerá da oferta efetiva de capacitações, da adesão das servidoras e da disponibilidade ao longo do período de vigência.

### **3. VIGÊNCIA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO**

A vigência deste Plano de Capacitação compreende o período de março de 2025 a abril de 2026, considerando o cronograma interno de elaboração, aprovação e acompanhamento das ações de desenvolvimento previstas, bem como a consolidação dos resultados alcançados.

### **4. METODOLOGIA**

Com a publicação da Portaria CGU nº 2.821/2024, a metodologia utilizada no Plano de Capacitação do ano anterior foi ajustada, visando garantir maior aderência às novas diretrizes estabelecidas e adequação à realidade da Unidade.

A elaboração do Plano Anual de Capacitação 2025 fundamentou-se nas orientações normativas, nas necessidades institucionais identificadas e na busca por efetividade no

desenvolvimento das competências da equipe.

Desse modo, foram adotadas as seguintes etapas metodológicas, detalhadas nas seções a seguir:

- a) Identificação das competências básicas dos profissionais que atuam na atividade de auditoria interna governamental;
- b) Definição dos níveis mínimos de proficiência a serem exigidos dos profissionais;
- c) Avaliação das competências do quadro de profissionais da AUDIN;
- d) Apuração e priorização das necessidades de desenvolvimento de competências;
- e) Definição da forma de desenvolvimento das competências; e
- f) Definição de metas e resultados esperados.

#### **4.1. IDENTIFICAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS BÁSICAS**

As competências básicas dos profissionais que atuam na atividade de auditoria interna governamental foram identificadas com base na Portaria CGU nº 2.821/2024, e considerando as especificidades da área de atuação da Instituição.

Em conformidade com o modelo previsto na referida Portaria, as competências foram agrupadas nas seguintes categorias:

- a) Competências técnicas de auditoria;
- b) Competências interpessoais; e
- c) Competências finalísticas.

Para a categoria de competências finalísticas, conforme orientação da norma, a Unidade realizou avaliação do contexto institucional e acrescentou duas competências adicionais, de modo a refletir as especificidades e necessidades da AUDIN.

As competências básicas estão apresentadas no Quadro 2.



Quadro 2: Competências básicas dos profissionais que atuam na atividade de auditoria interna governamental.

Competências técnicas	
Competência	Descrição
Amostragem e Estatística	Capacidade de aplicar técnicas de estatística com vistas a definir cenários ou planos amostrais e realizar análises com o objetivo de fazer inferências e testes de hipóteses.
Análise de Dados	Capacidade de comparar ou agregar dados e informações brutas de forma a prover entendimento do que efetivamente representam, transformando dados em conhecimentos e informações relevantes e úteis ao processo de auditoria.
Avaliação de Políticas Públicas	Capacidade de planejar e executar trabalhos de avaliação de políticas públicas, de forma sistemática e disciplinada, com o objetivo de verificar a eficácia e eficiência dos recursos públicos aplicados e, quando necessário, identificar possibilidades de aperfeiçoamento da ação estatal, com vistas à melhoria dos processos, dos resultados e da gestão
Contabilidade, Orçamento e Finanças	Capacidade de identificar, analisar, avaliar e interpretar dados e informações orçamentárias, financeiras e contábeis de unidades gestoras, programas ou demonstrativos financeiros, no contexto dos trabalhos de auditoria interna.
Documentação de Auditoria (Papéis de Trabalho)	Capacidade de elaborar, registrar e organizar a documentação de auditoria de forma a fornecer adequado suporte para o trabalho, contendo o registro das informações utilizadas pelos auditores, das verificações realizadas e das conclusões obtidas.
Gestão de Riscos e Controles Internos	Capacidade de identificar, analisar e avaliar riscos, utilizando modelos, metodologias e ferramentas adequadas, visando suprimir ou mitigar situações críticas, com vistas a garantir o atingimento dos resultados institucionais.
Governança	Capacidade de compreender, avaliar e monitorar os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.
Identificação de Fraudes e Impropropriedades	Capacidade de reconhecer e avaliar atividades que possam indicar comportamentos fraudulentos ou inadequados no âmbito de transações, processos ou organizações.
Mapeamento e Análise de processos	Capacidade de compreender e registrar graficamente o funcionamento e a operação de processos ou atividades, representando suas etapas, entradas, saídas e ações, identificando informações, fluxo, atores, capacidades, competências e recursos envolvidos.
Normas de Auditoria Interna	Conhecimento, entendimento e aplicação do propósito, princípios, requisitos éticos e normas profissionais que regulamentam a atividade e a gestão da qualidade em auditoria interna, visando à execução de trabalhos de auditoria tecnicamente adequados, críveis e de alto potencial de agregação de valor.
Planejamento Anual de Auditoria Baseado em Risco	Capacidade de realizar o planejamento da unidade de auditoria interna com base em riscos, compreendendo as etapas de: i) entendimento do contexto; ii) definição do universo de auditoria; iii) avaliação da maturidade da gestão de riscos; e iv) seleção dos trabalhos de auditoria com base em riscos.
Planejamento de Trabalhos de Auditoria Baseado em Risco	Capacidade de realizar o planejamento de trabalhos de auditoria com base em riscos, compreendendo a identificação e avaliação dos objetivos, riscos e controles do objeto auditado, de forma a definir as questões de auditoria e a natureza, extensão e época dos testes a serem aplicados.
Relatoria em auditoria	Capacidade de elaborar comunicação de resultados dos trabalhos de auditoria de forma clara, completa, concisa, construtiva, objetiva, precisa e tempestiva.
Técnicas de Avaliação	Capacidade de identificar, selecionar e aplicar as técnicas de auditoria apropriadas aos trabalhos de avaliação, com vistas à análise e obtenção de evidências suficientes, adequadas, relevantes e úteis para o alcance dos objetivos dos trabalhos.

Técnicas de Consultoria	Capacidade de identificar, selecionar e aplicar técnicas e ferramentas com vistas a prover assessoramento, aconselhamento e serviços relacionados, destinados a adicionar valor e a aperfeiçoar os processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos, sem que o auditor assuma qualquer responsabilidade que seja da gestão.
<b>Competências interpessoais</b>	
<b>Competência</b>	<b>Descrição</b>
Adaptabilidade	Capacidade de se ajustar a novas condições e ambientes de trabalho. Envolve flexibilidade para lidar com mudanças, aprendizagem contínua e adaptação a novos desafios e tecnologias.
Comunicação	Capacidade de escutar, indagar, entender e expressar conceitos e ideias de forma clara e eficaz, garantindo uma dinâmica produtiva nas interações internas e externas. Envolve técnicas, ferramentas e metodologias, incluindo a habilidade de entender e considerar o ponto de vista do interlocutor, de forma a assegurar a assertividade dos trabalhos realizados.
Ética e Comprometimento Profissional	Capacidade de agir de acordo com princípios e valores éticos que norteiam o exercício da função pública e da atividade de auditoria interna, incluindo integridade, objetividade, competência, zelo profissional devido, confidencialidade, responsabilidade social e sustentabilidade.
Iniciativa e proatividade	Capacidade de agir antecipadamente para resolver problemas ou melhorar situações sem a necessidade de ser solicitado. Envolve a busca contínua por melhoria e a capacidade de antecipar-se às necessidades dos clientes do trabalho, da organização e da sociedade.
Liderança	Capacidade de influenciar, motivar e orientar pessoas para o alcance dos objetivos organizacionais.
Mentalidade Digital	Capacidade de integrar tecnologias digitais nos processos de análise, avaliação, tomada de decisão e geração de valor. Envolve a habilidade de utilizar tecnologias, inclusive de inteligência artificial, para aumentar a agilidade, a segurança, a precisão e a qualidade dos trabalhos realizados.
Senso Crítico	Capacidade de avaliar e julgar situações de forma objetiva e analítica. Envolve a identificação de problemas, a análise de dados e evidências e a formulação de soluções racionais e bem fundamentadas.
Trabalho em equipe	Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas. Envolve a gestão de conflitos e o compartilhamento de objetivos e resultados.
<b>Competências finalísticas</b>	
<b>Competência</b>	<b>Descrição</b>
Planejamento e gestão de processos organizacionais	Capacidade de compreender, mapear e analisar os processos internos da Universidade, identificando pontos de melhoria e otimizando a execução das atividades institucionais.
Riscos específicos da área de educação	Habilidade de identificar, analisar e interpretar os riscos inerentes ao ambiente universitário e ao setor público, considerando fatores internos (como processos e estruturas organizacionais) e externos (como mudanças legislativas, políticas públicas e contextos socioeconômicos) que possam impactar a Instituição.
Aquisição de bens, obras e serviços	Capacidade de analisar os processos de compras e contratações da Universidade, assegurando a conformidade com a legislação, incluindo a aquisição de recursos de tecnologia da informação que suportem as atividades institucionais.

Cibersegurança	Conhecimento dos princípios, normas e controles de segurança da informação aplicados ao ambiente universitário, permitindo identificar vulnerabilidades, avaliar os riscos de incidentes cibernéticos e recomendar melhorias que protejam os dados e sistemas críticos da Instituição.
Responsabilidade ambiental, social e de governança	Capacidade de avaliar a aderência da Universidade a práticas sustentáveis, políticas de responsabilidade social e mecanismos de governança que promovam a transparência e a ética na gestão dos recursos.
Integridade pública	Habilidade de analisar e monitorar as práticas institucionais para assegurar que todas as ações e processos estejam alinhados com os princípios da legalidade, transparência e ética, promovendo a confiança na administração pública e contribuindo para a prevenção de irregularidades.
Assédio e discriminação	Capacidade de identificar e avaliar a existência de práticas ou condições que possam favorecer o assédio e a discriminação no ambiente universitário. Envolve a análise das políticas institucionais, a identificação de vulnerabilidades e a proposição de medidas preventivas para garantir um ambiente de trabalho ético e inclusivo.

Fonte: Adaptado de [Portaria nº 2.821, de 29 de agosto de 2024](#).

## 4.2. DEFINIÇÃO DOS NÍVEIS MÍNIMOS DE PROFICIÊNCIA

A escala referencial utilizada para a avaliação das competências dos profissionais que atuam na atividade de auditoria interna governamental é apresentada no Quadro 3, em conformidade com a Portaria CGU nº 2.821/2024.

Quadro 3: Escala referencial para avaliação das competências.

Nível	Descrição
1 - Conhecer	Refere-se à habilidade de recordar, definir, reconhecer ou identificar uma informação específica. Nesse nível o servidor deve possuir entendimento básico sobre as áreas de aplicação e finalidades da competência.
2 - Compreender	Refere-se à habilidade de demonstrar compreensão pela informação, sendo capaz de reproduzi-la por ideias e palavras próprias. Nesse nível o servidor deve reconhecer a aplicabilidade da competência no escopo dos trabalhos realizados.
3 - Aplicar	Refere-se à habilidade de recolher e aplicar uma informação em situações ou problemas concretos. Nesse nível o servidor será capaz de participar de equipes de auditoria e aplicar procedimentos conexos à competência.
4 - Analisar	Habilidade de estruturar uma informação, separando as partes das matérias de aprendizagem e estabelecer relações, explicando-as, entre partes. Nesse nível o servidor estará apto a produzir e revisar documentos técnicos, formular conclusões e propostas de melhoria, bem como supervisionar equipes que atuam em temas afetos à competência.
5 - Avaliar	Refere-se à habilidade de realizar julgamentos sobre o valor de algo, tendo em consideração critérios conhecidos. Nesse nível o servidor será capaz de realizar julgamentos complexos, emitindo opinião sobre necessidade, oportunidade e utilidade de aplicações baseadas em conhecimentos afetos à competência.

Nível	Descrição
6 - Criar	Refere-se à habilidade de criar conhecimento sobre a matéria, recolher e relacionar informações de fontes variadas, formando um produto novo. Para obter avaliação nesse nível, o servidor deve possuir produção acadêmica, científica, técnica ou profissional própria (artigos, livros, manuais, normas, cursos etc.) sobre o tema.

Fonte: [Portaria nº 2.821, de 29 de agosto de 2024.](#)

Com base nessa escala, foram definidos os níveis mínimos de proficiência a serem exigidos dos integrantes da AUDIN, considerando as características da Unidade, a complexidade das atividades desempenhadas e a realidade institucional.

Destaca-se que, para uma das competências técnicas, foi adotado um nível mínimo distinto do sugerido na Portaria, a fim de melhor adequá-lo à maturidade e às necessidades da Unidade. Além disso, para as competências finalísticas - cuja definição de níveis mínimos não é apresentada na Portaria - os parâmetros foram definidos pela equipe, com base na avaliação das necessidades específicas da AUDIN.

Os níveis mínimos definidos estão apresentados no Quadro 4 e servirão como referência para o direcionamento das ações de capacitação e para o acompanhamento da evolução das competências da equipe ao longo do período de vigência deste Plano.

Quadro 4: Níveis mínimos de proficiência.

Competência	Nível mínimo requerido
Amostragem e Estatística	2 - Compreender
Análise de Dados	3 - Aplicar
Avaliação de Políticas Públicas	2 - Compreender
Contabilidade, Orçamento e Finanças	2 - Compreender
Documentação de Auditoria (Papéis de Trabalho)	4 - Analisar
Gestão de Riscos e Controles Internos	4 - Analisar
Governança	4 - Analisar
Identificação de Fraudes e Improriedades	3 - Aplicar
Mapeamento e Análise de processos	3 - Aplicar
Normas de Auditoria Interna	4 - Analisar
Planejamento Anual de Auditoria Baseado em Risco	3 - Aplicar
Planejamento de Trabalhos de Auditoria Baseado em Risco	4 - Analisar
Relatoria em auditoria	4 - Analisar
Técnicas de Avaliação	4 - Analisar

Competência	Nível mínimo requerido
Técnicas de Consultoria	1 - Conhecer
Adaptabilidade	4 - Analisar
Comunicação	4 - Analisar
Ética e Comprometimento Profissional	5 - Avaliar
Iniciativa e proatividade	4 - Analisar
Liderança	3 - Aplicar
Mentalidade Digital	4 - Analisar
Senso Crítico	4 - Analisar
Trabalho em equipe	4 - Analisar
Planejamento e gestão de processos organizacionais	2 - Compreender
Riscos específicos da área de educação	3 - Aplicar
Aquisição de bens, obras e serviços	2 - Compreender
Cibersegurança	1 - Conhecer
Responsabilidade ambiental, social e de governança	2 - Compreender
Integridade pública	4 - Analisar
Assédio e discriminação	2 - Compreender

Fonte: Adaptado de [Portaria nº 2.821, de 29 de agosto de 2024](#).

#### 4.3. AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS DO QUADRO DE PROFISSIONAIS

O processo de avaliação das competências técnicas, interpessoais e finalísticas do quadro de profissionais que atuam na atividade de auditoria interna compreendeu as seguintes etapas:

- autoavaliação dos servidores da equipe em cada competência;
- avaliação dos servidores da equipe em cada competência, pela chefia;
- possibilidade de interposição de pedido de revisão, em caso de não concordância do servidor com o resultado da avaliação realizada pela chefia; e
- devolutiva pela chefia, informando as necessidades de aprimoramento de competências identificadas.

O nível aferido para cada competência foi calculado pela média dos resultados da autoavaliação e da avaliação da chefia, de modo a equilibrar percepções individuais e institucionais. Para a Coordenadora, o nível foi obtido pela média entre sua autoavaliação e a média da avaliação realizada pela equipe. Para as autoavaliações e avaliações, foi utilizada a escala referencial apresentada no Quadro 3.

O processo teve caráter orientativo e serviu de subsídio para o planejamento das ações de desenvolvimento previstas neste Plano, visando ao fortalecimento da capacidade técnica e institucional da equipe.

#### 4.4. APURAÇÃO DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

As lacunas de competência foram identificadas a partir da diferença entre o nível de proficiência exigido e o nível avaliado para cada profissional.

A definição das prioridades de desenvolvimento coube à Coordenadora da AUDIN, que realizou análise técnica considerando o tamanho da lacuna e a criticidade da competência, entendida como a relevância daquela competência para as funções desempenhadas por cada servidora. Com o objetivo de garantir foco e viabilidade na execução das ações de desenvolvimento, foi estabelecido o limite de até seis competências prioritárias por servidora.

As necessidades prioritárias de desenvolvimento de competências para o período de vigência deste Plano estão apresentadas no Quadro 5. Essas informações orientarão o planejamento e a execução das ações de capacitação, bem como o acompanhamento da evolução das competências da equipe.

Quadro 5: Necessidades de desenvolvimento de competências 2025.

Competência	Tipo	Quantidade			
		Equipe técnica	Equipe administrativa	Coordenação	Total
Técnicas de Avaliação	Competências técnicas	1	0	0	1
Planejamento de Trabalhos de Auditoria Baseado em Risco	Competências técnicas	1	0	1	2
Planejamento Anual de Auditoria Baseado em Risco	Competências técnicas	0	1	0	1
Normas de Auditoria Interna	Competências técnicas	2	1	1	4
Gestão de Riscos e Controles Internos	Competências técnicas	1	0	0	1
Análise de Dados	Competências técnicas	2	1	1	4
Mentalidade Digital	Competências interpessoais	1	1	1	3
Comunicação	Competências interpessoais	0	0	1	1
Adaptabilidade	Competências interpessoais	1	0	0	1
Riscos específicos da área de educação	Competências finalísticas	2	1	1	4

Competência	Tipo	Quantidade			
		Equipe técnica	Equipe administrativa	Coordenação	Total
Integridade pública	Competências finalísticas	1	0	0	1
Assédio e discriminação	Competências finalísticas	0	1	0	1

Fonte: Elaborado pela AUDIN.

#### 4.5. DEFINIÇÃO DA FORMA DE DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS

Para a definição da forma de desenvolvimento das competências, foram considerados os seguintes critérios:

- a) disponibilidade de cursos e eventos de capacitação para as competências nas quais há maior necessidade de desenvolvimento;
- b) economicidade na aplicação dos recursos públicos; e
- c) horas alocadas para capacitação de cada servidora no [PAINT 2025](#).

Nesse contexto, as competências poderão ser desenvolvidas por meio de:

- participação em cursos;
- participação em fóruns, seminários e congressos; e
- participação em outras atividades.

Essas estratégias, alinhadas aos critérios definidos, visam promover o desenvolvimento das competências de forma eficiente, personalizada e em consonância com os objetivos institucionais.

O detalhamento das formas de desenvolvimento escolhidas para cada competência e cada servidora encontra-se registrado internamente, a fim de garantir flexibilidade para ajustes e adequações ao longo do período de vigência do Plano. O acompanhamento desse processo será realizado pela Coordenadora, com o apoio da equipe.

Além das estratégias previstas neste Plano, as servidoras deverão participar de cursos institucionais obrigatórios, definidos pela Instituição em calendário próprio. Tais capacitações, embora relevantes, não foram consideradas no levantamento de necessidades de desenvolvimento de competências da AUDIN, por tratarem-se de exigências de natureza institucional, comuns a todas as Unidades e não vinculadas às atribuições específicas da auditoria interna.

#### **4.5.1. Participação em cursos**

A participação das servidoras da AUDIN em cursos de capacitação contribui para o contínuo desenvolvimento profissional e o aprimoramento das competências necessárias ao desempenho eficaz de suas atribuições.

Nesse sentido, foi realizada pesquisa, com base nas competências prioritárias apresentadas no Quadro 5, para identificar cursos voltados ao seu desenvolvimento. O resultado desse levantamento originou uma lista de cursos sugeridos, que será apresentada às servidoras e poderá ser atualizada durante o período de vigência deste Plano, conforme novas oportunidades de capacitação forem identificadas.

Os cursos serão realizados ao longo da vigência do Plano de Capacitação e estarão previstos nos respectivos planos de trabalho das servidoras.

Em observância à racionalidade e à eficiência na aplicação dos recursos públicos, serão priorizados cursos gratuitos e realizados no formato a distância. Essa abordagem busca otimizar o acesso às capacitações, garantindo flexibilidade para conciliar as responsabilidades profissionais com as atividades de aprendizado.

A participação nos cursos será acompanhada pela chefia e considerada no processo de monitoramento das ações de desenvolvimento previstas neste Plano.

#### **4.5.2. Participação em fóruns, seminários e congressos**

As servidoras da AUDIN poderão participar de fóruns, seminários e congressos que contribuam para seu desenvolvimento profissional e atendam aos interesses da administração pública. Estão planejadas as seguintes participações:

- A. Fórum Técnico das Auditorias Internas (FONAITec): evento promovido pela [Associação Nacional dos Integrantes das Unidades de Auditoria Interna Governamental \(FONAI\)](#)<sup>1</sup>;
- B. Congresso Brasileiro de Auditoria e Controle Interno (COBACI): evento promovido pela [União Nacional dos Auditores do Ministério da Educação \(UNAMEC\)](#)<sup>2</sup>; e

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Entidade civil de direito privado sem fins lucrativos representativa dos auditores pertencentes ao Plano de Carreira



C. Fórum Regional de Auditorias Internas (FORAI): evento promovido pela CGU Regional/RS.

A participação em eventos dessa natureza é fortemente incentivada, uma vez que representa uma prática estratégica capaz de enriquecer o conhecimento individual e fortalecer a capacidade da AUDIN de atender às demandas institucionais. Entre os principais benefícios, destacam-se:

- aprimoramento das habilidades técnicas e comportamentais;
- promoção de networking e troca de experiências;
- fortalecimento da imagem institucional; e
- atualização constante diante das mudanças no cenário normativo e tecnológico.

Adicionalmente, poderão surgir oportunidades de participação em outros fóruns, seminários e congressos não previstos neste Plano, com ou sem custos envolvidos. Nesses casos, a decisão de participação será pautada na análise de conveniência, aderência às competências prioritárias e viabilidade orçamentária e operacional, sempre considerando as necessidades da equipe e os recursos disponíveis.

A participação nesses eventos será registrada e monitorada pela Coordenadora da AUDIN, integrando o acompanhamento das ações de desenvolvimento previstas neste Plano.

#### **4.5.3. Participação em outras atividades**

As servidoras poderão participar de atividades de capacitação no formato de lives, webinários, palestras ou outras de curta duração, conforme a disponibilidade de oferta durante a vigência do Plano.

Além disso, incentiva-se a participação em grupos de estudos que contribuam para o desenvolvimento das competências das servidoras e estejam alinhados aos interesses da administração pública.

Destaca-se, ainda, que a própria realização de trabalhos de avaliação (auditorias) e de consultoria proporciona oportunidades relevantes para o desenvolvimento prático e aplicado de competências.

Outras atividades poderão ser desenvolvidas pelas servidoras, desde que atendam às

---

dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), com representação em todo o território nacional.

competências prioritárias identificadas e observem o princípio da economicidade. Caso haja necessidade de aplicação de recursos, a participação dependerá de análise de conveniência e viabilidade.

A participação nessas atividades será registrada e considerada no monitoramento das ações de desenvolvimento previstas neste Plano.

## 5. PONTOS FORTES DA EQUIPE

A aferição dos níveis de proficiência das competências permitiu identificar aquelas mais desenvolvidas entre as servidoras da equipe, conforme apresentado no Quadro 6.

Quadro 6: Melhores competências da equipe

Servidora	Competência	Tipo	Nível
Servidora 1 - Auditora	Adaptabilidade	Competências interpessoais	4,50
	Ética e Comprometimento Profissional	Competências interpessoais	5,50
	Iniciativa e proatividade	Competências interpessoais	4,50
	Trabalho em equipe	Competências interpessoais	4,50
Servidora 2 - Auditora	Gestão de Riscos e Controles Internos	Competências técnicas	4,00
	Ética e Comprometimento Profissional	Competências interpessoais	5,00
	Iniciativa e proatividade	Competências interpessoais	4,50
	Mentalidade Digital	Competências interpessoais	4,00
	Senso Crítico	Competências interpessoais	4,50
	Trabalho em equipe	Competências interpessoais	4,00
Servidora 3 - Auditora	Governança	Competências técnicas	4,17
	Relatoria em auditoria	Competências técnicas	4,17
	Adaptabilidade	Competências interpessoais	4,17
	Ética e Comprometimento Profissional	Competências interpessoais	5,00
	Iniciativa e proatividade	Competências interpessoais	4,17
	Trabalho em equipe	Competências interpessoais	4,33
Servidora 4 - Assistente em Administração	Adaptabilidade	Competências interpessoais	5,00
	Ética e Comprometimento Profissional	Competências interpessoais	5,00
	Iniciativa e proatividade	Competências interpessoais	4,50
	Trabalho em equipe	Competências interpessoais	4,50

Fonte: Elaborado pela AUDIN.

O reconhecimento dos pontos fortes contribui para valorizar o capital intelectual existente, fortalecer a atuação institucional e possibilitar a utilização dessas competências como referência em ações colaborativas e no apoio ao desenvolvimento das demais integrantes da equipe.

## 6. AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

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<sup>3</sup>, 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](#).

As solicitações de afastamento para participação nessas ações serão avaliadas caso a caso, observando a legislação vigente, a conveniência administrativa e a compatibilidade com as atividades da Unidade.

Ressalta-se que as participações em atividades que não se enquadrarem nas hipóteses acima serão consideradas “ação de desenvolvimento em serviço”.<sup>4</sup>

## 7. METAS DO PAC 2025

A partir da implementação do Plano Anual de Capacitação 2025, foram estabelecidas as seguintes **metas**:

- Realização de, no mínimo, 300 horas de capacitação coletivas, envolvendo as servidoras da AUDIN;
- Aumento do nível de proficiência das competências prioritárias em, pelo menos, 0,5 ponto em relação aos níveis atualmente aferidos, conforme detalhado no [Anexo I](#).

<sup>3</sup> 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.”

<sup>4</sup> Fonte: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/FAQunidadeGPsite.pdf>.

O alcance das metas será aferido ao final do período de vigência do Plano, por meio da análise das horas realizadas e da reavaliação do nível de proficiência das competências prioritárias.

## **8. ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS**

A Coordenadora da AUDIN será responsável pelo monitoramento do desenvolvimento das ações programadas e pela coleta das percepções da equipe quanto à evolução das competências prioritárias, com o objetivo de promover o aprimoramento das lacunas identificadas.

Esse acompanhamento será realizado de forma estruturada, com registros periódicos, permitindo a realização de ajustes dinâmicos no Plano, a fim de garantir sua adequação contínua às necessidades da equipe e da Instituição.

Além de subsidiar correções, o acompanhamento dos resultados contribuirá para a avaliação institucional e para o planejamento de ações futuras, fortalecendo a cultura de desenvolvimento contínuo na unidade.

## **9. RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS NECESSÁRIOS**

Os recursos orçamentários previstos destinam-se a viabilizar a participação das servidoras em fóruns, seminários e congressos, visando ao aprimoramento das habilidades técnicas e comportamentais, à promoção do networking e à troca de experiências, além do fortalecimento da imagem institucional.

Planeja-se a participação de:

- 4 servidoras no 58º FONAItec (2 na modalidade presencial e 2 na modalidade online);
- 2 servidoras no COBACI 2025 (somente presencial); e
- 3 servidoras no FORAI-CGU/RS 2025 (somente presencial).

Os valores estimados dos recursos orçamentários necessários estão apresentados no Quadro 7.

Quadro 7: Recursos estimados para participação em fóruns, seminários e congressos

Evento	Tipo	Servidora 1	Servidora 2	Servidora 3	Servidora 4	Total
58º FONAItec - Capacitação Técnica dos Integrantes das Auditorias Internas do Ministério da Educação	Diárias	R\$ 2.337,50	R\$ 2.337,5	R\$ 0,00	R\$ 0,00	<b>R\$ 4.675,00</b>
	Passagens rodoviárias	R\$ 360,00	R\$ 360,0	R\$ 0,00	R\$ 0,00	<b>R\$ 720,00</b>
	Passagens aéreas	R\$ 4.300,00	R\$ 4.300,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	<b>R\$ 8.600,00</b>
	Inscrições	R\$ 500,00	R\$ 500,00	R\$ 500,00	R\$ 700,00	<b>R\$ 2.200,00</b>
	<b>Total</b>	<b>R\$ 7.497,50</b>	<b>R\$ 7.497,50</b>	<b>R\$ 500,00</b>	<b>R\$ 700,00</b>	<b>R\$ 16.195,00</b>
Congresso Brasileiro de Auditoria e Controle Interno - COBACI 2025	Diárias	R\$ 2.337,5	R\$ 2.337,5	R\$ 0,00	R\$ 0,00	<b>R\$ 4.675,00</b>
	Passagens rodoviárias	R\$ 360,00	R\$ 360,0	R\$ 0,00	R\$ 0,00	<b>720,00</b>
	Passagens aéreas	R\$ 4.300,00	R\$ 4.300,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	<b>R\$ 8.600,00</b>
	Inscrições	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	<b>R\$ 2.000,00</b>
	<b>Total</b>	<b>R\$ 7.997,50</b>	<b>R\$ 7.997,50</b>	<b>R\$ 0,00</b>	<b>R\$ 0,00</b>	<b>R\$ 15.995,00</b>
Fórum Regional de Auditorias Internas - FORAI-CGU/RS 2025	Diárias	R\$ 570,00	R\$ 570,00	R\$ 570,00	R\$ 0,00	<b>R\$ 1.710,00</b>
	Passagens rodoviárias	R\$ 360,00	R\$ 360,00	R\$ 360,00	R\$ 0,00	<b>R\$ 1.080,00</b>
	Passagens aéreas	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	<b>R\$ 0,00</b>
	Inscrições	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	<b>R\$ 0,00</b>
	<b>Total</b>	<b>R\$ 930,00</b>	<b>R\$ 930,00</b>	<b>R\$ 930,00</b>	<b>R\$ 0,00</b>	<b>R\$ 2.790,00</b>
<b>Total estimado em eventos</b>						<b>R\$ 34.980,00</b>

Fonte: Elaborado pela AUDIN.

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

Em relação aos cursos de capacitação, foram priorizados aqueles disponibilizados de forma gratuita e, até a data de finalização deste Plano, não há previsão de necessidade de alocação de recursos orçamentários para essa finalidade.

As estimativas apresentadas poderão ser ajustadas conforme as condições orçamentárias e as definições institucionais, buscando sempre viabilizar as ações planejadas sem comprometer a continuidade dos trabalhos e em respeito à racionalidade administrativa.

## 10. SOBRE O PLANO DE CAPACITAÇÃO 2024

### 10.1. AVALIAÇÃO DO ALCANCE DAS METAS DO PLANO DE CAPACITAÇÃO 2024

O Plano Anual de Capacitação 2024 previa a realização de, no mínimo, **480 horas de capacitação e o aumento do nível de domínio das competências prioritárias em 0,5 ponto.**

No período de fevereiro de 2024 a janeiro de 2025, **foram realizadas 481 horas em cursos e eventos de capacitação**, conforme apresentado no Anexo II. A média por servidora foi de aproximadamente 120,25 horas, em comparação a 151,50 horas no ciclo anterior.

Em relação à evolução das competências prioritárias, o aumento esperado de 0,5 ponto no nível de domínio foi alcançado em 26 competências, representando um **percentual de atingimento de 78,79% das metas** (superior aos 73,33% registrados no ciclo anterior), conforme demonstrado no Quadro 8.

Destaca-se que, por coerência metodológica, a avaliação do alcance das metas previstas no Plano de Capacitação 2024 foi realizada com base nos critérios e parâmetros definidos à época. A metodologia atualmente adotada, apresentada no Plano 2025, contempla alterações em relação à anterior e foi utilizada exclusivamente para o ciclo de 2025 em diante.

Quadro 8: Resultados esperados x resultados obtidos no nível de domínio de competências.

Competência	Dimensão	Nível inicial	Nível meta	Nível alcançado	Atingiu meta?
<b>Servidora 1 - Auditora</b>					
Conhecer as condições mínimas de infraestrutura para acessibilidade nas mais diversas formas (PAINT 2024)	Conhecimento	1,50	2,00	4,00	Sim
Conhecer ferramentas e técnicas utilizadas na ciência de dados e na aplicação da inteligência artificial em auditorias.	Conhecimento	2,00	2,50	2,50	Sim
Conhecer os conceitos relacionados à gestão dos recursos acadêmicos e aos padrões de governança (PAINT 2024)	Conhecimento	2,00	2,50	2,00	Não
Identificar técnicas e ferramentas para ter uma comunicação escrita e oral assertiva, clara e concisa.	Conhecimento	3,00	3,50	4,00	Sim
Conhecer ferramentas digitais aplicáveis ao contexto de trabalho.	Conhecimento	3,50	4,00	4,50	Sim
Identificar a estrutura informal e formal da organização, a cadeia de comando e os procedimentos operacionais instituídos.	Conhecimento	3,50	4,00	4,00	Sim

Competência	Dimensão	Nível inicial	Nível meta	Nível alcançado	Atingiu meta?
Conhecer conceitos relacionados à integridade no setor público para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	3,50	4,00	3,50	Não
Conhecer conceitos e aplicabilidade de fraudes e erros.	Conhecimento	3,00	3,50	4,00	Sim
Expressar-se na forma oral e escrita com assertividade, concisão e clareza.	Habilidade	3,50	4,00	3,00	Não
Ter capacidade argumentativa e de negociação.	Habilidade	3,50	4,00	3,00	Não
<b>% Alcance meta</b>					<b>60,00%</b>
<b>Servidora 2 - Auditora</b>					
Conhecer ferramentas e técnicas utilizadas na ciência de dados e na aplicação da inteligência artificial em auditorias.	Conhecimento	2,38	2,88	3,50	Sim
Conhecer conceitos relacionados à contabilidade pública para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	3,38	3,88	3,00	Não
Identificar técnicas e ferramentas para ter uma comunicação escrita e oral assertiva, clara e concisa.	Conhecimento	3,38	3,88	4,50	Sim
Conhecer ferramentas de gestão para resultados.	Conhecimento	3,50	4,00	4,00	Sim
Ter capacidade de gerir crises.	Habilidade	3,25	3,75	4,00	Sim
Ter capacidade argumentativa e de negociação.	Habilidade	3,38	3,88	4,00	Sim
<b>% Alcance meta</b>					<b>83,33%</b>
<b>Servidora 3 - Auditora</b>					
Conhecer as condições mínimas de infraestrutura para acessibilidade nas mais diversas formas (PAINT 2024)	Conhecimento	2,00	2,50	3,33	Sim
Conhecer ferramentas e técnicas utilizadas na ciência de dados e na aplicação da inteligência artificial em auditorias.	Conhecimento	2,50	3,00	2,33	Não
Conhecer ferramentas de gestão para resultados.	Conhecimento	2,00	2,50	3,50	Sim
Conhecer ferramentas digitais aplicáveis ao contexto de trabalho.	Conhecimento	3,00	3,50	3,50	Sim
Identificar métodos orientados para melhoria contínua visando o ganho de eficiência e efetividade dos processos organizacionais.	Conhecimento	3,00	3,50	4,17	Sim
Conhecer os conceitos relacionados à avaliação da qualidade dos programas de pós-graduação stricto sensu para entender como se aplicam à Instituição. (PAINT 2024)	Conhecimento	3,00	3,50	3,33	Não
Conhecer conceitos e aplicabilidade de fraudes e erros.	Conhecimento	2,50	3,00	3,17	Sim
Identificar a estrutura informal e formal da organização, a cadeia de comando e os procedimentos operacionais instituídos.	Conhecimento	3,50	4,00	4,00	Sim

Competência	Dimensão	Nível inicial	Nível meta	Nível alcançado	Atingiu meta?
Adequar os processos de trabalho para o alcance das metas e objetivos da organização e das necessidades dos usuários dos serviços públicos.	Habilidade	3,00	3,50	3,50	Sim
Aplicar recursos digitais para modernizar práticas e promover uma maior efetividade e qualidade dos serviços prestados.	Habilidade	3,00	3,50	3,83	Sim
Avaliar o impacto das tendências sociais, políticas, econômicas, culturais, tecnológicas e ambientais em seu contexto de trabalho.	Habilidade	3,00	3,50	3,67	Sim
Ter capacidade de gerir crises.	Habilidade	3,00	3,50	4,50	Sim
<b>% Alcance meta</b>					<b>83,33%</b>
<b>Servidora 4 - Assistente em Administração</b>					
Conhecer conceitos relacionados à governança no setor público para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	2,50	3,00	3,00	Sim
Conhecer ferramentas e técnicas utilizadas na ciência de dados e na aplicação da inteligência artificial em auditorias.	Conhecimento	2,00	2,50	3,00	Sim
Conhecer as condições mínimas de infraestrutura para acessibilidade nas mais diversas formas (PAINT 2024)	Conhecimento	2,00	2,50	2,50	Sim
Conhecer conceitos relacionados a controles internos para entender como se aplicam à Instituição.	Conhecimento	3,00	3,50	4,00	Sim
Identificar a estrutura informal e formal da organização, a cadeia de comando e os procedimentos operacionais instituídos.	Conhecimento	3,00	3,50	3,50	Sim
<b>% Alcance meta</b>					<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela AUDIN.

Apesar do percentual expressivo de atingimento, a análise do processo identificou fatores que impactaram a não realização da totalidade das metas:

- Amplitude das competências priorizadas: algumas competências apresentaram desafios adicionais em função de sua complexidade;
- Ritmos individuais de aprendizagem: variações no ritmo de desenvolvimento entre as servidoras impactaram o resultado global;
- Limitações de recursos: restrições de tempo e de oportunidades de capacitação influenciaram a evolução de determinadas competências;
- Complexidade técnica: algumas competências exigem prazos mais longos para



consolidação;

- Mudanças institucionais e operacionais: alterações nas condições de trabalho ou nas prioridades afetaram a dedicação ao cumprimento das metas.

Com base nesses fatores, o monitoramento do Plano de Capacitação 2025 será intensificado, visando detectar e mitigar eventuais causas de não atingimento das metas.

Além das participações em cursos e eventos, destacaram-se, em 2024, outras atividades que contribuíram para o desenvolvimento das competências da equipe:

- Leitura de documentos técnicos do Instituto dos Auditores Internos (IIA);
- Acompanhamento de vídeos de cursos e conteúdos técnicos, sem vínculo formal ou certificação; e
- Aprendizagens em serviço, por meio da aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.

## 10.2. RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS INVESTIDOS EM CAPACITAÇÃO EM 2024

No exercício de 2024, foi utilizado o montante de **R\$ 15.556,90** para custear a participação de três servidoras no 57º FONAItec e de duas servidoras no COBACI 2024, conforme apresentado no Quadro 9. Não houve utilização de recursos orçamentários da Instituição para participação em cursos ou em outras atividades de capacitação.

Quadro 9: Recursos orçamentários investidos em capacitação em 2024.

Quadro 5: Recursos orçamentários investidos em capacitação em 2024.				
Nome da ação	Quantidade de participantes	Modalidade	Tipo de despesa	Valor
57º FONAItec (Fórum)	3	Online	Diárias	R\$ 0,00
			Passagens rodoviárias	R\$ 0,00
			Passagens aéreas	R\$ 0,00
			Inscrições	R\$ 1.700,00
			Total investido no evento	R\$ 1.700,00
COBACI 2024 (Congresso)	2	Presencial	Diárias	R\$ 4.030,91
			Passagens rodoviárias	R\$ 73,90
			Passagens aéreas	R\$ 7.752,09
			Inscrições	R\$ 2.000,00
			Total investido no evento	R\$ 13.856,90
Total investido em eventos 2024				R\$ 15.556,90

Fonte: Elaborado pela AUDIN.

A aplicação dos recursos foi realizada de forma planejada e alinhada às necessidades de desenvolvimento da equipe e às prioridades institucionais.

## **11. CONCLUSÃO**

A implementação do Plano Anual de Capacitação 2025 tem como propósito contribuir para a melhoria dos processos de trabalho e do desempenho da equipe da AUDIN, por meio do aumento no nível de proficiência de suas competências técnicas, interpessoais e finalísticas.

Ao submeter este Plano para apreciação do Reitor, busca-se evidenciar as necessidades de desenvolvimento da equipe e contextualizar a relevância dessas ações para o fortalecimento da atividade de auditoria interna governamental. A aprovação do Plano não apenas valida as estratégias propostas, mas também reflete o compromisso da Alta Administração com o aprimoramento profissional dos servidores que atuam na área de auditoria interna governamental.

Em síntese, o Plano Anual de Capacitação transcende a formalidade, consolidando-se como uma ferramenta estratégica para o fortalecimento das capacidades da equipe e a garantia de sua contínua contribuição para o alcance dos objetivos institucionais.

## ANEXO I - RESULTADOS ESPERADOS NO NÍVEL DE PROFICIÊNCIA DE COMPETÊNCIAS

Nome	Competência	Tipo	Nível atual	Meta
Servidora 1 - Auditora	Análise de Dados	Competências técnicas	1,50	2,00
	Gestão de Riscos e Controles Internos	Competências técnicas	3,00	3,50
	Normas de Auditoria Interna	Competências técnicas	2,00	2,50
	Técnicas de Avaliação	Competências técnicas	3,00	3,50
	Mentalidade Digital	Competências interpessoais	2,50	3,00
	Riscos específicos da área de educação	Competências finalísticas	2,00	2,50
Servidora 2 - Auditora	Análise de Dados	Competências técnicas	2,00	2,50
	Normas de Auditoria Interna	Competências técnicas	2,50	3,00
	Planejamento de Trabalhos de Auditoria Baseado em Risco	Competências técnicas	2,50	3,00
	Adaptabilidade	Competências interpessoais	3,00	3,50
	Riscos específicos da área de educação	Competências finalísticas	2,00	2,50
	Integridade pública	Competências finalísticas	3,50	4,00
Servidora 3 - Auditora	Análise de Dados	Competências técnicas	2,33	2,83
	Normas de Auditoria Interna	Competências técnicas	2,83	3,33
	Planejamento de Trabalhos de Auditoria Baseado em Risco	Competências técnicas	3,00	3,50
	Comunicação	Competências interpessoais	3,67	4,17
	Mentalidade Digital	Competências interpessoais	3,17	3,67
	Riscos específicos da área de educação	Competências finalísticas	2,83	3,33
Servidora 4 - Assistente em Administração	Análise de Dados	Competências técnicas	1,00	1,50
	Normas de Auditoria Interna	Competências técnicas	2,00	2,50

Nome	Competência	Tipo	Nível atual	Meta
	Planejamento Anual de Auditoria Baseado em Risco	Competências técnicas	1,00	1,50
	Mentalidade Digital	Competências interpessoais	2,50	3,00
	Riscos específicos da área de educação	Competências finalísticas	2,00	2,50
	Assédio e discriminação	Competências finalísticas	1,00	1,50

**ANEXO II - CURSOS E EVENTOS DE CAPACITAÇÃO REALIZADOS NO PERÍODO DE FEVEREIRO DE 2024 A JANEIRO DE 2025**

Servidora	Nome da ação de capacitação	Empresa/ Instituição	Carga horária (H)	Custo
Servidora 1 - Auditora	Google Sheets	Google	8	R\$ 0,00
Servidora 1 - Auditora	A arte de falar em público	IFRS	20	R\$ 0,00
Servidora 1 - Auditora	Congresso Brasileiro de Auditoria e Controle Interno (COBACI) 2024	Unamec	24	R\$ 7.213,74
Servidora 1 - Auditora	Seminário iESGo: Governança, Sustentabilidade e Inovação	ISC/TCU	7	R\$ 0,00
Servidora 1 - Auditora	Educação especial e inclusiva no ensino superior: aportes neurodidáticos e neurometodológicos	Unipampa	38	R\$ 0,00
Servidora 1 - Auditora	57º Fórum de Capacitação Técnica das UAIG (FONAITec)	Associação FONAI	24	R\$ 500,00
Servidora 1 - Auditora	Introdução a Metodologias Ágeis - 2ª Edição	Unipampa	8	R\$ 0,00
Servidora 1 - Auditora	Capacitação PGD 2.0	Unipampa	6	R\$ 0,00
<b>Total horas</b>			<b>135</b>	
Servidora 2 - Auditora	Estatística para Análise de Dados na Administração Pública	EVG	25	R\$ 0,00
Servidora 2 - Auditora	Inteligência Artificial no Contexto do Serviço Público	EVG	20	R\$ 0,00
Servidora 2 - Auditora	Visualização de Dados Aplicada à Transformação Digital	EVG	25	R\$ 0,00
Servidora 2 - Auditora	Gerenciamento de Continuidade de Negócios na Administração Pública	EVG	25	R\$ 0,00
Servidora 2 - Auditora	Storytelling com Dados para Comunicação Profissional de Sucesso	EVG	25	R\$ 0,00
Servidora 2 - Auditora	Congresso Brasileiro de Auditoria e Controle Interno (COBACI) 2024	Unamec	24	R\$ 6.643,16
Servidora 2 - Auditora	2ª Edição do Conexões Acadêmicas CGU	Enap	2	R\$ 0,00
Servidora 2 - Auditora	Palestra sobre Acesso à Informação	Unipampa	2	R\$ 0,00
Servidora 2 - Auditora	Capacitação PGD 2.0	Unipampa	6	R\$ 0,00

Servidora	Nome da ação de capacitação	Empresa/ Instituição	Carga horária (H)	Custo
<b>Total horas</b>			<b>154</b>	
Servidora 3 - Auditora	Capacitação PGD 2.0	Unipampa	6	R\$ 0,00
Servidora 3 - Auditora	57º Fórum de Capacitação Técnica das UAIG (FONAItec)	Associação FONAI	24	R\$ 500,00
Servidora 3 - Auditora	Introdução a Metodologias Ágeis - 1ª Edição	Unipampa	8	R\$ 0,00
Servidora 3 - Auditora	E-liderança: como gerenciar e liderar equipes em ambientes remotos	EVG	20	R\$ 0,00
Servidora 3 - Auditora	Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional	EVG	25	R\$ 0,00
Servidora 3 - Auditora	Estratégias de produtividade: clareza, propósito e priorização de tarefas	EVG	25	R\$ 0,00
<b>Total horas</b>			<b>108</b>	
Servidora 4 - Assistente em Administração	Capacitação PGD 2.0	Unipampa	6	R\$ 0,00
Servidora 4 - Assistente em Administração	57º Fórum de Capacitação Técnica das UAIG (FONAItec)	Associação FONAI	24	R\$ 700,00
Servidora 4 - Assistente em Administração	Controle em 5 Dimensões	EVG	30	R\$ 0,00
Servidora 4 - Assistente em Administração	Inteligência Artificial no Contexto do Serviço Público	EVG	20	R\$ 0,00
Servidora 4 - Assistente em Administração	Inteligência Artificial para simplificar o dia a dia	EVG	4	R\$ 0,00
<b>Total horas</b>			<b>84</b>	
<b>Total geral</b>			<b>481 horas</b>	