

Planejamento de cursos e capacitações para o(s) servidor(es) que compõe a equipe da Controladoria Geral do Município, de acordo com o contido no Artigo 06º, da Lei Municipal nº 413, de 23 de março de 2007.

# Plano Anual de Capacitação

Exercício de 2025



Alan Lembeck

Controladoria Geral do Município

---



# MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE

## Estado do Paraná



### 1. APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação do servidor que integra a Controladoria Geral do Município de Nova Esperança do Sudoeste (atualmente composta por 1 [um] servidor), para o exercício de 2025, norteador das ações de capacitação definindo critérios e metodologias a serem utilizadas para o desenvolvimento profissional do servidor, permitindo-lhe desempenhar com eficácia as competências institucionais.

Este documento fundamenta-se na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade e possui metodologia orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades do controlador interno da instituição.

As ações de capacitação do servidor visam adequar às competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo do servidor com foco na efetividade do alcance dos objetivos e metas desta Instituição, sendo o desenvolvimento dessas competências individuais, condição essencial para a oferta de melhores serviços ao cidadão usuário de serviços públicos.

Estabelecem-se, neste plano, as ações de capacitação que serão desenvolvidas em consonância com os objetivos estratégicos e as metas desta Controladoria.

### 2. CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

O cargo de Controlador Interno foi criado em 2022, através da Lei Municipal nº 1.089/2022, acréscimo da Lei Municipal nº 675/2011, que reorganiza o quadro de cargos e remuneração dos servidores públicos do município de Nova Esperança do Sudoeste – PR. Bem como em adição atribuída a este Plano, a Lei Municipal nº 413/2007, que dispõe sobre a fiscalização no Município pelo sistema de controle interno do Poder Executivo.

Seguindo, o profissional Controlador Interno receberá tratamento preferencial aos cursos e treinamentos específicos à sua área de atuação e participação. A Controladoria Geral do Município - CGM priorizará, para o exercício de 2025, eventos de formação, de desenvolvimento e de treinamento de servidores públicos municipais ligados a CGM, dentre os quais destacam-se: cursos de curta duração (até 24 horas), cursos de aperfeiçoamento profissional, palestras, seminários e simpósios com temas voltados às áreas de atuação da Controladoria-Geral do Município, a saber: Integridade e Compliance; Controle Interno e Auditoria Interna; Transparência, Controle Social e Governo Aberto; Ouvidoria e Qualidade dos Serviços Prestados aos Usuários dos Serviços Públicos; Correição e Procedimentos Administrativos Disciplinares; e áreas da avaliação da atuação governamental do ProGov e cursos específicos sobre a legislação



# MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE

## Estado do Paraná



aplicada ao setor.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GERAL

Estruturar as ações de capacitação a serem ofertadas ao servidor de forma que possam desenvolver competências para o trabalho, possibilitando assim a aquisição e o aperfeiçoamento de competências individuais e profissionais, que agreguem valor à instituição e valor social ao indivíduo.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Proporcionar a qualificação profissional do servidor da CGM e dos vinculados funcionalmente a ela, visando à melhoria contínua dos serviços prestados;
- b) Promover ações de desenvolvimento com impactos para a qualidade de vida no trabalho;
- c) Identificar e promover o desenvolvimento das habilidades e competências do servidor;
- d) Racionalizar e otimizar os recursos físicos, humanos e financeiros nos processos de capacitação;
- e) Contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão.

### 4. PÚBLICO-ALVO

As ações/eventos deste Plano de Capacitação são direcionadas ao servidor de provimento efetivo lotado na CGM, em exercício no órgão da Administração Pública do Municipal (administração direta e indireta), observada a seguinte ordem de prioridade.

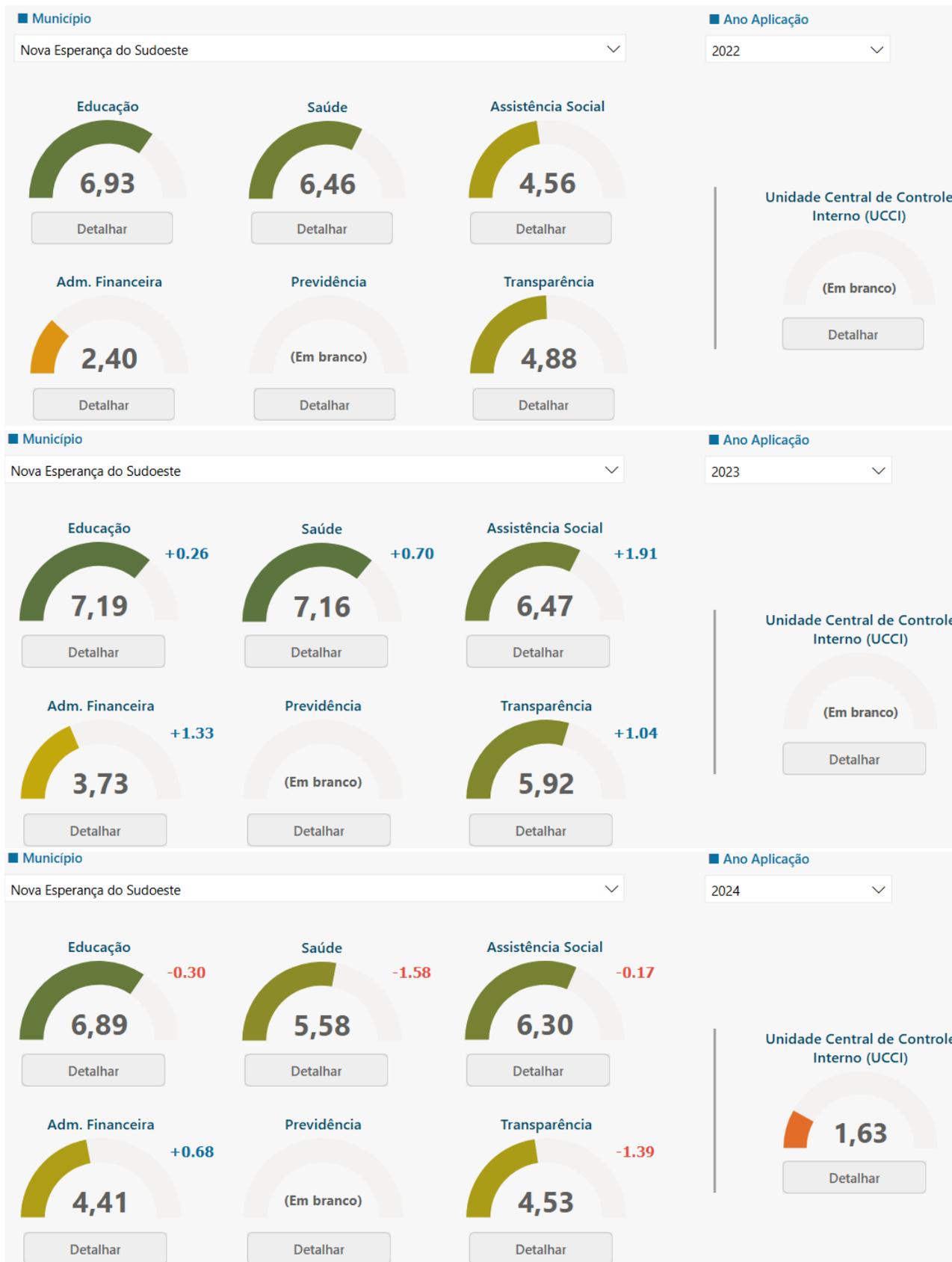
### 5. PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O Plano Anual de Capacitação do servidor da Controladoria Geral do Município – 2025, voltado a aprendizagem e o desenvolvimento do servidor efetivo, se fundamentou principalmente nos resultados obtidos na avaliação da atuação Governamental – ProGov, realizada pelo Tribunal de Contas do Estado do Paraná em cada exercício, conforme demonstrado na sequência.



# MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE

## Estado do Paraná



De modo que as áreas de Administração Financeira, Transparência e Relacionamento, Saúde e principalmente a Unidade Central de Controle Interno (UCCI) obtiveram as menores notas, foram classificadas como principais temas de



# MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE

## Estado do Paraná



acompanhamento e de necessidade de capacitação para 2025. Seguindo a ideia de que este documento se trata do Plano Anual de Capacitação unicamente da CGM, os temas abaixo, mesmo podendo tratar de áreas de competência distintas, consiste da capacitação do Controlador Interno Alan Lembeck no exercício de 2025. Não excluindo de que os servidores locados em qualquer das áreas do Poder Executivo, façam o seu plano de capacitação, aliás todos estes servidores serão motivados por esta Controladoria a se capacitar em sua área de competência.

Área de competência	Temáticas Técnicas
Administração Financeira	Revisão do planejamento orçamentário Execução da despesa orçamentária Obrigações financeiras Gestão de pessoas Dívida ativa
Transparência e Relacionamento	Sistema de acesso a informação Regulamentação e disponibilização de informações Ouvidoria Ações do controle social
Saúde	Gestão do trabalho Coordenação do cuidado Assistência farmacêutica
Unidade Central de Controle Interno (UCCI)	Planejamento de auditorias internas Demandas externas (TCE, MPPR, Câmara...) Tranparência – site oficial e portal da transparência Atos normativos Realizações de auditorias internas Atividades em observância a segregação de funç. Relatórios de monitoramento dos processos execut.

Além destas áreas, a Controladoria Geral do Município, definiu outras áreas de competência e temáticas técnicas, visando a capacitação:

Área de competência	Temáticas Técnicas
Licitações Públicas	Plano anual de contratações Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos
Transferências Voluntárias	Aperfeiçoamento na Lei 13019/2014



# MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE

## Estado do Paraná



Patrimônio	Inventário patrimonial Depreciação
Controladoria	Controle interno na prática
Final de mandato	Regras para final de mandato do Poder Executivo

## 6. ESTRATÉGIAS DE EXECUÇÃO

As oportunidades de capacitação serão através das diferentes formas de acesso que estão no alcance do servidor para que obtenha a capacitação necessária para o melhor desempenho das suas atividades, contribuindo assim para a missão da Administração Municipal.

Será priorizada a modalidade de ensino à distância, principalmente dos cursos *on line* ofertados pela Escola de Gestão Pública do Tribunal de Contas do Estado do Paraná e demais órgãos estaduais e federais.

Após será priorizado os cursos presenciais do Tribunal de Contas do Estado do Paraná, e na sequência os cursos de instituições públicas e ou privadas, com o pagamento de inscrições. Os cursos pagos deverão levar em conta a qualidade da instituição, a distância a ser percorrida e os princípios de eficiência e economicidade.

Os cursos, palestras ou seminários, serão realizados de acordo com a disponibilidade dos mesmos pelo Tribunal de Contas do Estado do Paraná e os ofertados por demais instituições.

## 7. ORÇAMENTO

Os recursos que darão suporte às demandas de capacitações têm origem no Orçamento Geral do Município, consignado na Lei Orçamentária Anual (LOA 2025), especificamente na Secretaria Municipal de Gestão de Governo.

## 8. RESULTADOS ESPERADOS

São esperados, com a implementação deste Plano, os seguintes resultados:

- a) O desenvolvimento, a capacitação e a qualificação da força de trabalho da CGM, em nível pessoal, gerencial e técnico, conforme as metas estabelecidas;
- b) Maior comprometimento do servidor com as metas e necessidades institucionais;
- c) Transparência e clareza quanto às ações de capacitação;



# MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE

## Estado do Paraná



- d) Padrões éticos de comportamento valorizados;
- e) Melhoria na qualidade e eficiência dos serviços prestados à comunidade;
- f) Desenvolvimento e retenção de talentos; e
- g) Melhoria do clima organizacional.

## 9. CERTIFICAÇÃO

O servidor deverá realizar as atividades e avaliações do curso e concluí-lo com uma frequência mínima de 75% e apresentar o certificado para o Departamento de Recursos Humanos, para arquivo junto a ficha funcional do mesmo.

A desistência do servidor de qualquer curso ou evento de capacitação autorizado pela Administração, depois de efetuada sua inscrição, deverá ser comunicada, até o início da realização da atividade, com a imediata restituição dos valores aos cofres públicos.

O abandono dos cursos e eventos de capacitação pelo participante, sua reprovação por motivo de frequência ou o descumprimento dos critérios de desistência citados implicará em impedimento de participação em ações de capacitação futuras pelo período de 12 (doze) meses da data de encerramento da atividade.

---

**ALAN LEMBECK**  
**Controlador Interno**  
**Portaria nº 064/2023 – Mat. 57523-2/1**

---

**Jaime da Silva Stang**  
**Prefeito Municipal**