



ESTADO DE GOIÁS
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO
Portaria 133/2020 - CGE

Institui o Plano de Desenvolvimento Profissional de servidores no âmbito da Controladoria-Geral do Estado de Goiás.

O SECRETÁRIO-CHEFE DA CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei nº 20.491, de 25/06/2019, e tendo em vista o disposto no Decreto nº 9.462, de 11 de julho de 2019, e

CONSIDERANDO a necessidade de modernizar as práticas de gestão de pessoas, com vistas ao melhor atendimento da missão da CGE e dos objetivos institucionais voltados para os dois macroprocessos a cargo deste órgão, quais sejam, o zelo pelo patrimônio público por meio de auditorias, inspeções e atividades correcionais e a indução da participação cidadã na interação entre sociedade e governo por meio da transparência, ouvidoria pública e controle social;

CONSIDERANDO o Plano Estratégico Institucional 2020-2023, realizado com a premissa de aprimorar a Gestão Pública estadual com a melhoria do controle interno, o fortalecimento da integridade, a consolidação da transparência e a participação ativa do cidadão;

CONSIDERANDO a escolha de alinhar as ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores às diretrizes do modelo de Gestão por Competências;

CONSIDERANDO a necessidade de adequação ao *Internal*

Audit Capability Model (IA-CM) for The Public Sector, modelo de Capacidade de Auditoria Interna, com o objetivo de agregar valor e melhorar as ações de controle, alinhadas aos referenciais técnicos internacionalmente reconhecidos como boa prática;

CONSIDERANDO a Política Estadual de Capacitação e Desenvolvimento Profissional instituída pelo Decreto nº 9.738, de 27 de outubro de 2020, sob a coordenação e implantação da SEAD, por meio da Superintendência da Escola de Governo.

E, CONSIDERANDO o que consta no Processo nº 202011867001537,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Instituir o Plano de Desenvolvimento Profissional da Controladoria-Geral do Estado de Goiás – PDP/CGE.

§ 1º O Plano de Desenvolvimento Profissional quando estabelecer as competências gerais, que são aquelas requeridas de todos os servidores, deverá estar alinhado ao Plano de Capacitação elaborado pela Superintendência da Escola de Governo, da Secretaria de Estado da Administração.

§ 2º O Plano de Desenvolvimento Profissional poderá estabelecer o desenvolvimento de competências específicas, que são aquelas requeridas dos servidores de forma complementar, de acordo com sua área finalística de atuação, nos termos do art. 8º, *caput*, do Decreto nº 9.738, de 27 de outubro de 2020.

Art. 2º O Plano de Desenvolvimento Profissional da Controladoria-Geral do Estado se aplica aos servidores em exercício na CGE e aos que a ela estejam tecnicamente subordinados.

Parágrafo único. Os servidores do quadro da Controladoria-

Geral do Estado lotados em outros órgãos ou Poderes poderão realizar as capacitações previstas no Plano de Desenvolvimento Profissional instituído por essa portaria, desde que não haja ônus para a CGE.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º O Plano de Desenvolvimento Profissional dos servidores da Controladoria-Geral do Estado rege-se pelos seguintes princípios:

I - capacitação como processo contínuo, com revisões anuais que atendam às competências requeridas pela CGE;

II - humanização das relações, valorização das carreiras e do desenvolvimento dos servidores;

III - vinculação das ações de educação aos objetivos e estratégias da CGE; e

IV - corresponsabilidade das lideranças com o processo de desenvolvimento do servidor e da equipe.

CAPÍTULO III

DAS DEFINIÇÕES

Art. 4º Para os fins desta Portaria, considera-se:

I - Capacitação: o processo permanente e deliberado de aprendizagem do servidor, bem como da internalização de novos conceitos, normas e valores, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

II - Plano de Capacitação Anual - PCA: o documento que agrupa, de forma estruturada, as ações de capacitação e de desenvolvimento a serem implementadas, conforme os Programas estruturados no formato de Trilhas de Aprendizagem, visando o atendimento de demandas específicas dos serviços e o desenvolvimento pessoal e profissional necessário à realização da missão institucional da CGE-GO;

III - Programas: são os eixos estratégicos que norteiam as ofertas e possibilidades de desenvolvimento individual e institucional;

IV - Trilhas de Aprendizagem: são os mapas que dispõem trajetórias alternativas e flexíveis de aprendizagem e desenvolvimento, por segmento de atuação, temas, perfis ou outras referências relevantes para a CGE e

para os servidores, tais como: cursos presenciais e a distância, compartilhamento de experiências, seminários, congressos, oficinas e encontros, fóruns de discussão, certificações, entre outros;

V - Plano de Desenvolvimento Individual - PDI: o planejamento para ações de capacitação e desenvolvimento de forma participativa, personalizada e priorizando a proposta das Trilhas de Aprendizagem ofertadas dentro dos Programas de capacitação;

VI - Competências: o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da CGE;

VII - Lacunas de competências: a diferença entre o grau de domínio da competência apresentada pelo servidor e o grau de domínio requerido em determinada área de atuação; e

VIII - Banco de Talentos: o relatório de acompanhamento dos Planos de Capacitação Individuais com a finalidade de valorizar as competências e aptidões do servidor, além de otimizar o processo de alocação.

CAPÍTULO IV

DOS OBJETIVOS

Art. 5º O Plano de Desenvolvimento Profissional da CGE tem como objetivos:

I - desenvolver competências individuais e institucionais, visando a efetividade dos serviços prestados pela CGE;

II - estimular o crescimento pessoal e profissional, na busca de maior integração e de melhores resultados no cumprimento das atividades de cada unidade, bem como da missão institucional da CGE;

III - recepcionar e orientar servidores ingressantes, bem como promover a adequada alocação do servidor, de acordo com suas competências, habilidades e atitudes;

IV - preparar e capacitar servidores para o desempenho de funções gerenciais;

V - nortear o desenvolvimento dos servidores com o objetivo de proporcionar condições para o aperfeiçoamento das competências individuais e institucionais, de forma a dotá-los de conhecimentos multidisciplinares necessários à sua atuação;

VI - criar oportunidades para a melhoria dos processos de trabalho e de desempenho profissional, com foco em resultados;

VII - incentivar a realização das atividades de capacitação, devidamente certificadas;

VIII - incentivar a participação dos servidores em associações profissionais; e

IX - melhorar a eficiência e a qualidade da execução de processos, tendo em vista as melhores práticas constantes do *Internal Audit Capability Model* (IA-CM).

CAPÍTULO V DOS PROGRAMAS

Art. 6º Os Programas de Desenvolvimento Profissional da Controladoria-Geral do Estado são norteados por cinco eixos a partir dos quais se estruturam os conjuntos articulados de atividades de ensino e aprendizagem, formação, capacitação, treinamento e desenvolvimento de pessoas:

I - Ambientação Institucional: tem como objetivo apresentar a atuação da Controladoria e suas respectivas unidades promovendo a integração de novos servidores à equipe da CGE;

II - Desenvolvimento e Certificação do Controle Interno: destinado ao desenvolvimento de competências, ao aprimoramento e à atualização dos servidores que atuam no macroprocesso de zelo pelo patrimônio público por meio de auditorias, inspeções e atividades correcionais;

III - Desenvolvimento da Atuação em Governo Aberto e Fomento à Participação Cidadã: destinado ao desenvolvimento de competências, ao aprimoramento e à atualização dos servidores que atuam no macroprocesso de governo aberto e de indução à participação cidadã na interação entre sociedade e governo, por meio da transparência, ouvidoria pública e controle social;

IV - Qualificação da Gestão Integrada: destinado ao desenvolvimento de competências, ao aprimoramento e à atualização dos servidores que atuam na promoção da melhoria da gestão e da efetividade dos processos; e

V - Desenvolvimento Gerencial: voltado à formação de servidores para o exercício de funções gerenciais com a finalidade de desenvolver a capacitação necessária para liderar pessoas e equipes de trabalho, bem como definir metas organizacionais orientadas para o resultado.

Parágrafo único. As ações e atividades dos Programas serão planejadas de modo a permitir também a participação de substitutos,

regularmente designados, e de outros servidores que apresentem perfis e demonstrem interesse na realização de trabalhos nas áreas afetas aos macroprocessos e/ou no desempenho dos papéis gerenciais.

Art. 7º O Programa de Desenvolvimento Profissional e Certificação do Controle Interno prevê o fomento à Certificação Profissional dos servidores da CGE.

§ 1º O incentivo de que trata o caput dar-se-á por meio do custeio, total ou parcial, de programas de capacitação e/ou certificação profissional;

§ 2º O fomento se dá também mediante o incentivo à participação dos servidores como membros de associações profissionais, de forma a se criar uma rede de parceiros, facilitadora do desenvolvimento e aprimoramento técnico.

§ 3º A autorização dependerá da disponibilidade orçamentária.

Art. 8º A solicitação para participação em eventos e/ou obtenção de certificação profissional deverá preferencialmente guardar pertinência com as áreas de atuação da CGE, bem como justificar as razões de escolha, importância e aplicabilidade.

§ 1º Terão preferência no deferimento da solicitação os servidores que já forem filiados às associações e estiverem com suas anuidades em dia.

§ 2º Cada certificação profissional pleiteada será custeada pela Administração, uma única vez por servidor; no caso de reprovação, o servidor deverá custear o novo exame.

§ 3º É facultado ao servidor obter mais de uma certificação profissional.

Art. 9º A Controladoria-Geral do Estado poderá estabelecer instrumentos de cooperação com as associações profissionais, de forma a facilitar a filiação de seus servidores.

CAPÍTULO VI

DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL ANUAL, DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO

PROFISSIONAL INDIVIDUAL E DAS TRILHAS DE APRENDIZAGEM

Seção I

Do Plano de Desenvolvimento Profissional Anual

Art. 10. O Plano de Desenvolvimento Profissional Anual definirá as ações de capacitação com temas, critérios e metodologias a serem utilizados para o desenvolvimento profissional dos servidores, permitindo-os desempenhar, com eficácia, as competências institucionais, gerenciais e específicas da CGE.

§ 1º O Plano de Desenvolvimento Profissional Anual resulta da consolidação dos Planos de Desenvolvimento Profissional Individual.

§ 2º As Competências estão divididas nos seguintes grupos:

I - Organizacionais: trata-se do conjunto de competências comuns a todos os servidores do órgão e constituem eixos norteadores do desempenho na CGE-GO;

II - Gerenciais: competências necessárias aos ocupantes de funções de liderança e expressam a expectativa da organização acerca do desempenho dos gestores;

III - Específicas: referem-se às competências voltadas para a melhoria de desempenho nos processos de trabalho específicos de cada unidade; e

IV - Humanas: relativas às questões de saúde emocional, relacionamento humano, e integração no ambiente de trabalho.

Seção II

Do Plano de Desenvolvimento Profissional Individual

Art. 11. O Plano de Desenvolvimento Profissional Individual - PDPI é resultante das lacunas de competências de cada servidor, que serão priorizadas e desenvolvidas, durante o exercício.

§ 1º Anualmente, o servidor e a chefia imediata realizarão a avaliação das competências, para atribuir o grau de domínio de cada conhecimento, habilidade e atitude.

§ 2º A diferença entre o grau de domínio requerido e o grau de domínio avaliado resultará nas lacunas a serem desenvolvidas, observando-se o grau de importância atribuído pela chefia.

§ 3º O PDPI deverá prever a carga horária mínima de horas anuais comprometidas com a capacitação e o desenvolvimento dos servidores.

§ 4º Os Programas implementados instituirão o mínimo de horas investidas anualmente em capacitação.

§ 5º Para o Programa de Desenvolvimento Profissional e Certificação do Controle Interno fica instituído o mínimo de 40 horas anuais por servidor.

Seção III

Das Trilhas de Aprendizagem

Art. 12. As Trilhas de Aprendizagem, descritas dentro dos Programas, mesclam etapas modulares de treinamento e ações de aprendizado e disponibilizarão cursos e outros objetos de aprendizagem, entre os quais, destacam-se:

I - ações promovidas pela Escola de Governo Henrique Santillo - EGOV;

II - cursos a distância gratuitos promovidos por instituições como Câmara dos Deputados, Senado Federal, Instituto Serzedello Corrêa e Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, entre outros;

III - ações realizadas por profissionais ou instituições especializadas, mediante contratação;

IV - ações realizadas por outros órgãos públicos ou instituições de ensino, mediante celebração de convênios, parcerias e acordos de cooperação;

V - ações promovidas pela CGE, por meio de instrutoria interna de acordo com as normas vigentes; e

VI - ações de iniciativa dos servidores para o autodesenvolvimento, tais como: leitura de artigos, livros, manuais e legislações, fóruns de discussão, reuniões para estudos de caso, conteúdos virtuais (*webinar*, *lives*, conferência online, entre outros);

Parágrafo único. Serão priorizadas, sempre que possível, as ações oferecidas pela EGOV ou outras decorrentes de convênios, parcerias e acordos de cooperação.

CAPÍTULO VII

DOS PROCEDIMENTOS E DAS COMPETÊNCIA

Seção I

Dos Procedimentos

Art. 13. O Plano de Desenvolvimento Profissional será submetido à apreciação e à aprovação do Secretário-Chefe da Controladoria-Geral do Estado.

§ 1º Para participação em ação com custo que não conste no Plano de Desenvolvimento Profissional, deverá ser solicitada a autorização ao Subcontrolador da respectiva área, que poderá, excepcionalmente, autorizá-la, desde que justificada sua relevância e interesse público.

§ 2º A autorização será solicitada ao Secretário-Chefe da CGE nos casos das unidades não vinculadas a um Subcontrolador;

Art. 14. As ações de capacitação que dependam de custeio para a inscrição dar-se-ão mediante formal solicitação do servidor, observado o Plano de Desenvolvimento Profissional Individual.

§ 1º A solicitação de inscrição será formalizada pelo Sistema Eletrônico de Informações (SEI), devidamente justificada e assinada pelo chefe da respectiva Unidade e do Subcontrolador, salvo para os casos de cursos realizados diretamente pelo Gabinete, preferencialmente com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias contados da data do evento.

§ 2º É de responsabilidade da área demandante a instrução pormenorizada da solicitação, bem como dos trâmites de contratação, observadas as instruções da legislação vigente.

§ 3º Nos casos de contratação por notória especialização, deverá ser enviada a necessária justificativa.

§ 4º No caso de eventos fora do Estado de Goiás, a solicitação de que trata o § 1º, desse artigo, deverá, sempre que possível, observar a antecedência de 60 (sessenta) dias.

§ 5º Após a realização da capacitação com ônus para a Administração, o servidor será incentivado a compartilhar o conhecimento adquirido.

§ 6º As ações de capacitação que não dependam de custeio para a inscrição estarão disponíveis nas Trilhas de Aprendizagem, para realização a qualquer tempo, observada a conveniência, em razão de outras demandas funcionais.

Art. 15. A participação de servidores em ações educacionais promovidas por terceiros sem ônus para a administração, no âmbito da Controladoria-Geral do Estado, terá sua análise e deliberação de acordo com o art. 9º, do Decreto nº 9.738, de 27 de outubro de 2020.

Art. 16. Após efetuada a inscrição, a desistência do servidor será aceita somente em decorrência de evento de força maior superveniente, devendo ser formalmente justificada junto à Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (GGDP) da Superintendência de Gestão Integrada.

Seção II

Das Competências

Art. 17. Compete à Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (GGDP):

I - contribuir para o desenvolvimento individual dos servidores, incentivando e promovendo ações de autodesenvolvimento;

II - elaborar, com a colaboração dos representantes das respectivas unidades (gerentes e superintendentes), as Trilhas de Aprendizagem para o suprimento das lacunas priorizadas; e

III - gerenciar o Plano de Desenvolvimento Profissional e Desenvolvimento de Pessoas da CGE.

Art. 18. São atribuições dos titulares das unidades básicas e complementares da CGE:

I - incentivar, apoiar, valorizar e zelar pelo desenvolvimento dos servidores das respectivas unidades;

II - justificar a indicação de servidor em evento de capacitação, quando esta não for integrante do PDPI; e

III - participar do planejamento das atividades de capacitação e estabelecer as prioridades para a demanda interna, indicando os servidores que participarão dos eventos programados.

Art. 19. São atribuições dos servidores:

I - ter frequência regular nos eventos de capacitação;

II - registrar no CGENet e anexar cópia do certificado de participação em evento até 30 (trinta) dias após o término do evento; e

III - divulgar os conhecimentos adquiridos e contribuir na elaboração de manuais e cartilhas, bem como com apresentação de palestras e atuação como instrutor em eventos, quando solicitado.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 20. A GGDP promoverá ampla divulgação da capacitação a que se refere este Plano de Desenvolvimento Profissional, inclusive com informações acerca da inscrição, pré-requisito, presença obrigatória, frequência mínima, bloqueio e cancelamento de inscrições.

Art. 21. As vagas ofertadas serão preenchidas pelos servidores definidos no art. 2º dessa portaria, de acordo com as demandas específicas e a ordem de inscrição.

Art. 22. Deve ser observada a presença mínima necessária de servidores nas áreas para que não haja prejuízo das atividades essenciais.

Art. 23. O Plano de Desenvolvimento Profissional será divulgado no site e na intranet da CGE e será atualizado sempre que necessário.

Art. 24. Os casos omissos ou supervenientes serão deliberados pelo Secretário-Chefe da Controladoria-Geral do Estado.

Art. 25. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CUMpra-SE e PUBLIQUE-SE.

GABINETE DO CHEFE DA CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO, aos 10 dias do mês de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **MARCOS TADEU DE ANDRADE**, Secretário de Estado em Substituição, em 11/11/2020, às 09:59, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1 informando o código verificador **000016242658** e o código CRC **30D5C28D**.

RUA 82 400 - Bairro SETOR SUL - CEP 74015-908 - GOIANIA - GO - PALÁCIO PEDRO LUDOVICO TEIXEIRA (PPLT), 3º ANDAR (62)2320-1535



Referência: Processo nº 202011867001537

SEI 000016242658