



Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba
Coordenadoria de Controle Interno



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA

COORDENADORIA DE CONTROLE INTERNO

PLANO DE CAPACITAÇÃO DE PESSOAL BASEADO EM ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS REQUERIDAS

João Pessoa/PB
Outubro/2018



SUMÁRIO

1. Apresentação	3
2. Objetivo	4
3. Equipe da Coordenadoria	5
4. Competências requeridas	11
5. Resultado das necessidades de capacitação	13
6. Considerações Finais	15
7. Anexo I – Formulários de Levantamento de Necessidades de Capacitação	16



1- APRESENTAÇÃO

O Conselho Nacional de Justiça, no anseio de fortalecer as unidades de controle interno dos Tribunais, aprovou o Parecer nº 02/2013-SCI/CNJ, que dispõe acerca da necessidade de se apresentar à Administração, até 30 de outubro de cada ano, um plano de capacitação para o ano seguinte, de forma que garanta que a totalidade dos servidores das unidades de controle interno seja permanentemente capacitada, em eventos internos e externos, e com isso, alavancar a realização de auditorias, inspeções administrativas, fiscalizações e consultorias, além de aperfeiçoar a qualidade e a eficiência dos trabalhos.

As Normas Internacionais para a Prática Profissional da Auditoria Interna (IPPF's), editadas pelo Instituto dos Auditores Internos (IIA), são a base conceitual para o exercício da atividade de auditoria interna e são essenciais para o cumprimento das responsabilidades dos auditores.

Essas normas elevam o desenvolvimento de competências à categoria de princípio fundamental, quando exigem do auditor demonstração de proficiência, qualidade e melhoria contínua do trabalho, e são regras a serem seguidas. Abaixo são apresentadas duas regras que tratam da proficiência e do desenvolvimento profissional contínuo:

“1210 - Os auditores internos devem possuir o conhecimento, as habilidades e outras competências necessárias ao desempenho de suas responsabilidades individuais. A atividade de auditoria interna deve possuir, ou obter, coletivamente o conhecimento, as habilidades e outras competências necessárias ao desempenho de suas responsabilidades.

1230 - Os auditores internos devem aperfeiçoar seus conhecimentos, habilidades e outras competências através do desenvolvimento profissional contínuo”.

No mesmo sentido, o Regulamento Interno da Secretaria do Tribunal, Resolução TRE/PB n. 05/2011, art. 103-E, estabelece que o Tribunal providenciará desenvolvimento profissional para que os auditores se mantenham atualizados e desenvolvam os conhecimentos e habilidades necessários ao exercício de suas atribuições.

Em sintonia com o conteúdo dessas normas, esta Coordenadoria de Controle Interno aperfeiçoou a elaboração deste documento ao realizar a análise e identificação das competências comportamentais e técnicas requeridas aos auditores internos, de modo a tentar identificar as lacunas de conhecimento e de habilidades dos auditores internos do Tribunal, com a finalidade de propor capacitações para desenvolvê-los e tornar a sua atuação cada vez mais profissional.

Desse modo, em estrita observância aos normativos supracitados, esta Coordenadoria elaborou o presente plano de capacitação, fruto de levantamento das competências e necessidades dos servidores que estão lotados nas unidades desta Coordenadoria.



2 – OBJETIVO

Este plano de capacitação da Coordenadoria de Controle Interno - exercício 2019 tem como principal objetivo promover o desenvolvimento dos servidores que trabalham na área de auditoria interna, visando a melhoria da qualidade e da eficácia dos serviços prestados ao público interno e à sociedade.

Além disso, visa o aprimoramento das competências comportamentais e técnicas requeridas aos servidores desta unidade.



3 - EQUIPE DA COORDENADORIA DE CONTROLE INTERNO – CCI

3.1 – Composição

A equipe da CCI tem a seguinte composição/formação:

- Coordenadoria:
 - João Demar Lucena Rodrigues – DIREITO.
- Seção de Auditoria e Avaliação da Gestão - Área Administrativa:
 - Cosmo Alves da Silva – CONTABILIDADE
 - Ivandy Stolberg Medeiros Vêras - CONTABILIDADE
 -
- Seção de Auditoria e Avaliação da Gestão - Área Pessoal:
 - Edme Freitas de Lima – DIREITO
- Seção de Auditoria e Avaliação da Gestão - Área de Tecnologia da Informação:
 - Marcus Christianus Bezerra Vieira – DIREITO

É mister destacar que o número de servidores lotados na CCI é bastante reduzido frente as necessidades da unidade e que as áreas de formação são muito limitadas, o que gera a necessidade de bastante treinamento para capacitar os servidores nos diversos campos que a profissão de auditor requer.

3.2 – Análise Diagnóstica de Eventos de Capacitação do Pessoal

Para elaboração deste documento foram categorizados os eventos de capacitação já realizados pelos servidores, neste e nos últimos dois exercícios, em: “técnicos” (da área de auditoria interna), “relacionados à temas ou áreas auditáveis” e “outros”.

A tabela abaixo apresenta o servidor e os eventos com a sua participação:



HISTÓRICO DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DA CCI – 2016 – 2018

Ano	Servidor	Unidade	Tempo na CCI	Treinamento	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
Servidor: Andréa Alessandra de A. Barbosa							
2016	Andréa Alessandra de A. Barbosa* *Relotada na COPAG a partir de 22/10/2018.	SEAGP	03 anos e 06 meses (aproximadamente)	Gestão de Riscos no setor público		x	
2017				Legislação de pessoal avançado vinculado ao de aposentadoria		x	
				Mesa redonda – acessibilidade, inclusão e cidadania			x
				Legislação de pessoal no serviço público		x	
TOTAL: 4 cursos			TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO	0	3	1	
Servidor: Edme de Freitas Lima							
2016	Edme de Freitas Lima	SEAGP	15 anos	Planejamento Governamental e gestão orçamentária e financeira		x	
				Introdução ao Direito Constitucional			x
				Gestão de riscos no setor público		x	
2017				Modalidades, tipos e fases da licitação		x	
				Auditorias integradas da Justiça Eleitoral – palestra e treinamento		x	
				Deveres, proibições e responsabilidades do servidor público federal			x



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na CCI	Treinamento	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
2018				III Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno do Poder Judiciário	x		
				Gestão de Processos		x	
				Mesa Redonda – acessibilidade, inclusão e cidadania			x
				IV Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno do Poder Judiciário	x		
TOTAL: 10 cursos			TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO:	3	5	2	
Servidor: Cosmo Alves da Silva							
2016	Cosmo Alves da Silva	SEAGA	11 anos	Planejamento Governamental e gestão orçamentária e financeira		x	
				Controles na Administração Pública	x		
				Controle interno e externo da gestão pública	x		
Gestão de riscos no setor público					x		
2017				Auditorias integradas da Justiça Eleitoral – palestra e treinamento	x		
				III Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno do Poder Judiciário	x		
				Gestão de Processos		x	
	Formação de tutores	x					



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na CCI	Treinamento	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
2018				IV Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno do Poder Judiciário	x		
				Treinamento de catálogo de serviços		x	
TOTAL: 10 cursos		TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO			6	4	0
Servidor: Ivandy Stolberg Medeiros Veras							
2016	Ivandy Stolberg Medeiros Veras	SEAGA	01 ano (aproximadamente)	Congresso Paraibano de Direito Eleitoral			x
2017				Curso de Formação de Tutores			x
2018				Curso de Língua Portuguesa aplicada à linguagem jurídica e redação oficial			x
TOTAL: 3		TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO			0	0	3
Servidor: Marcus Christianus Bezerra Vieira							
2016	Marcus Christianus Bezerra Vieira	SEAUT	Menos de 01 ano (porém com experiência em controle interno no TRE/AL)	Ouvidoria na Administração Pública		x	
				Ética e Administração Pública		x	
				II Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno do Poder Judiciário	x		
				Governança de TI no setor público utilizando Cobit 5		x	
				Curso de atualização sobre o novo CPC			x
2017				Workshop auditorias integradas da Justiça Eleitoral - palestra e	x		



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na CCI	Treinamento	Classificação				
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros		
				treinamento					
2018				Workshop Técnicas Legislativas			x		
TOTAL: 07 cursos		TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO			2	3	2		
Servidor: João Demar Lucena Rodrigues									
2016	João Demar Lucena Rodrigues	CCI	08 anos	Curso Controles na Administração Pública	x				
				Gestão de Riscos no setor público	x				
				Deveres, proibições e responsabilidades do servidor público federal			x		
				Modalidades, tipos e fases da licitação			x		
2017				Legislação de pessoal avançado vinculado ao de aposentadoria			x		
				III Fórum de boas práticas de auditoria e controle internos no Poder Judiciário			x		
				Novo Código de Processo Civil				x	
				Gestão de processos				x	
2018				Direito Eleitoral: ilícitos eleitorais, poder de polícia e jurisprudência do TSE					x
	IV Fórum de boas práticas de auditoria e controle internos no Poder Judiciário			x					



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na CCI	Treinamento	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
				Curso de compostagem			x
TOTAL: 11 cursos				TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO	4	3	4



4 - COMPETÊNCIAS REQUERIDAS

Os parâmetros referenciais utilizados para o mapeamento das competências comportamentais e técnicas requeridas dos auditores internos do TRE/PB, a seguir descritas, são essencialmente: à definição de auditoria interna do IIA (*The Institute of Internal Auditors*); o código de ética do IIA; os princípios fundamentais para a prática profissional de auditoria do IIA; às normas internacionais para prática profissional de auditoria interna do IIA; Resolução CNJ n. 171/2013, que trata sobre as normas técnicas de auditoria das unidades vinculadas ao Conselho; as normas técnicas de auditoria, inspeção administrativa e fiscalização no âmbito do TRE/PB, aprovadas pela Portaria n. 25/2014 – PTRE; missão, visão e valores da Coordenadoria de Controle Interno do TRE/PB; o Regulamento Interno da Secretaria do Tribunal, Resolução TRE/PB n. 05/2011; e o Plano de Desenvolvimento de Pessoal da Secretaria de Controle Interno do TRE/BA.

Assim, por exemplo, nas normas técnicas de auditoria, inspeção administrativa e fiscalização no âmbito do TRE/PB, há tópico específico que trata de normas relativas ao servidor em exercício na unidade de controle interno, no qual são descritos regras de conduta, princípios, comportamentos requeridos e conhecimento técnico para a atuação desses auditores. Podem ser citados: comportamento ético; zelo e cautela profissional; aprimoramento profissional; imparcialidade; integridade; independência; objetividade; confidencialidade; e competência.

Esses comportamentos e técnicas requeridos também são exigidos na Estrutura Internacional de Práticas Profissionais de Auditoria Interna (IPPF) do Instituto dos Auditores Internos do Brasil – IIA, além de descritos na Resolução CNJ n. 171/2013.

Dessa forma, no que tange às competências requeridas aos auditores internos do TRE-PB, delinea-se, na sequência, rol referencial de conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais ao bom e regular exercício da atividade de auditoria interna.

Cabe destacar que foi realizada pesquisa diagnóstica com os 6 (seis) auditores internos da Coordenadoria (no processo SEI n. 0006367-46.2018.6.15.8000), para definição de quais competências comportamentais e técnicas seriam priorizadas, de acordo com o grau de importância. Portanto, a sequência a seguir demonstra, no entender desta Coordenadoria, **a ordem de importância das competências**, sendo que a(s) do item número 1 (um) é(são) a(s) mais importante(s), de acordo com a pontuação das respostas dos auditores.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS REQUERIDAS PARA OS AUDITORES INTERNOS DO TRE/PB.

1. Imparcialidade;
2. Independência, Sigilo profissional e Comprometimento;
3. Ética, Planejamento e racionalização de demandas, Comunicação verbal e escrita, e Criatividade;



4. Foco e concentração, Orientação para resultados, Orientação para aprendizado e autodesenvolvimento profissional, e Visão sistêmica;
5. Cautela e zelo profissional, Raciocínio lógico e analítico e Liderança;
6. Interlocução com o público interno e externo, Negociação e solução de conflitos, e Relacionamento interpessoal;
7. Ceticismo profissional e Escuta ativa;
8. Transparência e Cortesia;
9. Condução de reuniões e Inteligência emocional.

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS REQUERIDAS PARA OS AUDITORES INTERNOS DO TRE/PB.

1. Normas, técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna;
2. Critérios referenciais para avaliação de governança, gestão de riscos e controle interno, e Governança, gerenciamento de riscos e controle interno;
3. Normas, técnicas, padrões e metodologias afetos a processos ou objetos auditáveis e Gestão de pessoas;
4. Gestão de tecnologia da informação e comunicação, Gestão de compras, contratações e convênios, Gestão orçamentária, contábil, financeira e patrimonial, Legislação (interpretação, ponderação e aplicação), e Redação de atas, pareceres e relatórios;
5. Gestão pública, Gestão estratégica, Gestão de projetos, Gestão de processos e da qualidade, Gestão do conhecimento e da informação, Gestão de segurança da informação, Softwares corporativos de auditoria interna, Softwares externos associados ao cumprimento de obrigações de *accountability* e apoio ao controle externo;
6. Cálculos matemáticos, estatísticos e amostrais, Softwares essenciais voltados à edição de textos, planilhas e apresentações, e Softwares corporativos afetos a processos ou objetos auditáveis;
7. Redação de correspondências oficiais
8. Estrutura, competências, funcionamento e trâmite processual da organização, e Obras públicas.



5 – RESULTADO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Realizado o trabalho de identificação e catalogação dos eventos de capacitação dos auditores internos do Tribunal e das competências requeridas, de acordo com o seu grau de importância, foi realizada uma comparação entre as capacitações já realizadas e as lacunas de competências necessárias, conforme importância, para se chegar ao que se propõe neste plano.

Quanto aos itens 1, 2 e 3 das competências comportamentais, que se referem a imparcialidade, independência, sigilo profissional, comprometimento, ética, esta CCI entende que foram trabalhadas internamente no ano 2018 quando das diversas reuniões que trataram da elaboração do Estatuto da Auditoria Interna e Código de Ética dos auditores internos do TRE/PB (processo SEI n. 0000069-38.2018.6.15.8000), por isso não foram contempladas.

Além disso, foi considerado também na elaboração deste documento, o fato de que o Chefe da Seção de Auditoria na área de Pessoal não participou dos cursos *in company* promovidos pelo TRE/PB, neste ano e no ano de 2017, que trataram da Legislação de Pessoal no setor público.

Também foi considerado que, em breve, será lotado na Seção de Auditoria da área de Tecnologia da Informação e Comunicação o novo Chefe da unidade, o qual foi selecionado por meio de seleção interna e não possui conhecimento técnico aprofundado na área de auditoria interna.

Outra situação considerada é a intenção da CCI de que seus auditores sejam certificados pelo Instituto dos Auditores Internos do Brasil.

É importante mencionar, ainda, que foram consideradas as diretrizes estabelecidas pelo TSE, para as auditorias integradas, e as diretrizes estabelecidas pelo CNJ para as auditorias coordenadas (a serem realizadas entre 2018 e 2021). Essas diretrizes constam do Plano de Auditoria de Longo Prazo da CCI – 2018 a 2021, doc. SEI n. 0263896, publicado na intranet e internet.

Registre-se, ainda, que as propostas de ações de capacitação para o ano de 2019, levaram em conta a limitação que vem se impondo de 03 (três) curso pagos pelo Tribunal por ano.



NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO – 2019

PLANO DE CAPACITAÇÃO 2019				
ACÇÃO DE CAPACITAÇÃO	COMPETÊNCIA RELACIONADA	TIPO DE CAPACITAÇÃO SUGERIDA	SERVIDOR(ES) CONTEMPLADO(S)	Nome dos servidores (podem haver alterações nos servidores indicados).
Curso que trate de técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	Competência técnica – grau de importância definido em primeiro lugar: técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	Externa, mediante a contratação de empresa que ministre curso no tema.	04 (quatro)	João Demar Lucena Rodrigues; Edme de Freitas Lima; Cosmo Alves da Silva; Chefe da SEAUT (ainda não nomeado na data deste documento) ou Marcus Christianus Bezerra Vieira;
Curso que trate de técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	Competência técnica – grau de importância definido em primeiro lugar: técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	Externa, por meio do V Fórum de boas práticas de auditoria e controles internos do Poder Judiciário.	02 (dois)	João Demar Lucena Rodrigues ou Cosmo Alves da Silva; Ivandy Stolberg Medeiros Veras;
Curso de atualização na legislação de pessoal.	Competência técnica – grau de importância definido em terceiro lugar: Normas, técnicas, padrões e metodologias afetos a processos ou objetos auditáveis e Gestão de pessoas;	<i>In company</i> , junto com servidores da SGP, ministrado por profissional a ser contratado pelo Tribunal.	02 (dois)	Edme de Freitas Lima; Marcus Christianus Bezerra Vieira;
Liderança, interlocução com o público interno, negociação e solução de conflitos, relacionamento interpessoal.	Competência comportamental – graus de importâncias definidos em quinto e sexto lugar: Liderança, interlocução com o público interno, negociação e solução de conflitos, relacionamento interpessoal.	Interna, mediante acompanhamento em unidade já experiente/capacitada na área ou <i>In company</i> , junto mais gestores do Tribunal, ministrado por profissional a ser contratado pelo Tribunal.	06 (seis)	João Demar Lucena Rodrigues; Edme de Freitas Lima; Cosmo Alves da Silva; Chefe da SEAUT (ainda não nomeado na data deste documento); Ivandy Stolberg Medeiros Veras; Marcus Christianus Bezerra Vieira;

Obs: a servidora Andréa Alessandra de Arruda Barbosa não foi indicada, pois solicitou sua relocação para unidade da SGP, no dia 11/10/2018, conforme processo SEI n. 0007808-62.2018.6.15.8000. Relotada na COPAG em 22/10/2018.



6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A assegurar o contínuo desenvolvimento de competências requeridas ao quadro de pessoal de uma organização constitui boa prática de governança pública consolidada, consoante Guia referencial aplicável a órgãos e entidades públicas, editado pelo TCU.

A capacitação do corpo funcional constitui, portanto, condição basilar ou primária requerida ao bom e regular exercício das atividades atribuídas, concorrendo para a garantia da qualidade e celeridade das entregas previstas. Paralelamente, o regular desenvolvimento de competências instrumentaliza, ainda, o corpo de colaboradores de uma organização para o cumprimento de metas e compromissos definidos pela gestão, auxiliando-a na concretização da missão e no alcance da visão de futuro estabelecidas.

Nesse sentido, espera-se que a aprovação e implementação do presente plano de capacitação contribuam para a assegurar, aos auditores internos deste Regional, de perspectiva de formação básica e desenvolvimento continuado das competências essenciais ao exercício da atividade de auditoria interna, em suas vertentes avaliativa e consultiva, possibilitando aos servidores o pleno desenvolvimento de potencialidades individuais, de modo a repercutir na melhoria coletiva dos trabalhos realizados e, ainda, na promoção de um clima organizacional positivo.

À consideração superior,

CCI, em 23/10/2018.

João Demar Lucena Rodrigues
Coordenador de Controle Interno



ANEXO I

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA Secretaria de Gestão de Pessoas SECAT/CODES/SGP	FORMULÁRIO DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO		
IDENTIFICAÇÃO			
Capacitação na Matéria: Técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.			
Objetivo Estratégico a que se refere: Combate à corrupção e à improbidade administrativa e Aperfeiçoamento da gestão de pessoas, com ênfase ao primeiro grau.			
Contato: João Demar L. Rodrigues	Setor: CCI	Email: cci@tre-pb.jus.br	Ramal: 1235
<p>Caro Gestor,</p> <p>A SGP/CODES/SECAT visando a melhoria do desempenho das atividades operacionais do TRE-PB elaborou o presente formulário. Este tem por finalidade levantar as necessidades que farão parte do Plano Anual de Capacitação (PAC).</p> <p>Por necessidade de capacitação entende-se:</p> <p>a) Uma deficiência de desempenho do servidor que pode ser resolvida através de capacitação específica (p.ex. dificuldades em executar certa atividade por falta de conhecimentos técnicos);</p> <p>b) Uma necessidade identificada de treinar o servidor em uma área do conhecimento que ele não utiliza agora, mas que utilizará num futuro próximo (p.ex. um projeto que demande conhecimento em algo para o qual não há servidores treinados ainda).</p> <p>É importante que você converse com sua equipe e procure definir, em conjunto, <i>que atividades a Seção gostaria de desenvolver através da Capacitação</i>. Procure priorizar aquelas necessidades que tenham maior impacto sobre a Unidade, ou seja, aquelas cuja ausência de capacitação está causando um problema claro e bem determinado.</p>			
<p>2) Justifique a necessidade de realização da capacitação observada na Unidade, mostrando a relação lógica entre o problema (necessidade de capacitação) e a solução (o treinamento).</p>			
<p>Competência técnica com o grau de importância definido em primeiro lugar.</p> <p>A capacitação trará o conhecimento sobre orientações mandatórias (normas), independência, objetividade, gestão de riscos, controles, entre outras, para o desempenho das atividades inerentes à auditoria interna governamental.</p> <p>Os auditores internos do TRE/PB tem a intenção de se certificar no IIA Brasil para demonstrar seu profissionalismo e conferir ganhos de qualidade para a auditoria interna do Tribunal.</p> <p>Contribuições da certificação:</p> <p>Distinguir o profissional de seus pares;</p> <p>Dar credibilidade perante a equipe interna e os clientes externos;</p> <p>Desenvolver conhecimento sobre as melhores práticas no setor;</p> <p>Demonstrar proficiência e profissionalismo;</p> <p>Satisfação pessoal de uma realização;</p> <p>Estabelecer uma base para melhoria contínua e aprimoramento.</p> <p>Quanto mais capacitações nessa matéria, mais será possível que os auditores internos do TRE/PB cheguem ao grau de conhecimento e proficiência necessários para obterem essa certificação.</p>			



Poder-se-á potencializar a agregação de valor para o Tribunal.

3) Os servidores a quem se direciona a capacitação já dominam algo desse conhecimento desejado?
 NÃO, eles o desconhecem completamente;
 SIM, conhecem, mas não desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;
 SIM, conhecem e desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;
 SIM, dominam, mas necessitam de atualização.

4) Especifique o desempenho esperado dos servidores após a participação no curso.

Preparar os auditores internos do TRE/PB para a realização do Exame CIA conferindo ganhos de qualidade, tanto ao profissional, quanto para as atividades de auditoria interna do Tribunal.
 Os servidores terão condições de propor novos procedimentos e técnicas de auditoria e/ou melhorar as já adotadas.

5) Relacione, se for o caso, outras Unidades do Tribunal que poderiam ser incluídas como público-alvo desta ação de capacitação.

Não há.

6) Use o espaço abaixo para fazer observações.

CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES

NOME DO CURSO	Critérios de Priorização			
	IMPACTO GERADO	URGÊNCIA (U)	CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REALIZAÇÃO (C)	ÍNDICE TOTAL = (I x U x C)
Técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	4	3	2	24
V Fórum de boas práticas de auditoria e controles internos do Poder Judiciário.	3	2	2	12
Atualização na legislação de pessoal.	3	2	2	12
Liderança, interlocução com o público interno, negociação e solução de conflitos, relacionamento interpessoal.	3	2	2	12

Impacto gerado: importância e quantidade das melhorias trazidas pelo curso

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Urgência: Grau de Immediaticidade com que o curso precisa ser realizado

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Consequências da não realização:

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA Secretaria de Gestão de Pessoas SECAT/CODES/SGP	FORMULÁRIO DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO
---	--

IDENTIFICAÇÃO

Capacitação na Matéria: V Fórum de boas práticas de auditoria e controles internos do Poder Judiciário.

Objetivo Estratégico a que se refere: Combate à corrupção e à improbidade administrativa e Aperfeiçoamento da gestão de pessoas, com ênfase ao primeiro grau.

Contato: João Demar L.
Rodrigues

Setor: CCI

Email: cci@tre-pb.jus.br

Ramal: 1235

Caro Gestor,

A SGP/CODES/SECAT visando a melhoria do desempenho das atividades operacionais do TRE-PB elaborou o presente formulário. Este tem por finalidade levantar as necessidades que farão parte **do Plano Anual de Capacitação (PAC)**.

Por necessidade de capacitação entende-se:

a) Uma deficiência de desempenho do servidor que pode ser resolvida através de capacitação específica (p.ex. dificuldades em executar certa atividade por falta de conhecimentos técnicos);

b) Uma necessidade identificada de treinar o servidor em uma área do conhecimento que ele não utiliza agora, mas que utilizará num futuro próximo (p.ex. um projeto que demande conhecimento em algo para o qual não há servidores treinados ainda).

É importante que você converse com sua equipe e procure definir, em conjunto, *que atividades a Seção gostaria de desenvolver através da Capacitação*. Procure priorizar aquelas necessidades que tenham maior impacto sobre a Unidade, ou seja, aquelas cuja ausência de capacitação está causando um problema claro e bem determinado.

2) Justifique a necessidade de realização da capacitação observada na Unidade, mostrando a relação lógica entre o problema (necessidade de capacitação) e a solução (o treinamento).

Competência técnica com o grau de importância definido em primeiro lugar.

O evento, que acontece anualmente e já vai para o quinto ano. Entre outros objetivos, está o de disseminar as boas práticas de auditoria e controle interno, implementadas pelos Tribunais e preconizadas pelas normas nacionais e internacionais sobre o assunto, ao tempo em que proporcionará a discussão das formas de implementação das novas diretrizes estabelecidas pelo Tribunal de Contas da União e pelo Conselho Nacional de Justiça.

Portanto, esse evento ajuda na busca contínua pela melhoria da atuação da Coordenadoria de Controle Interno.

3) Os servidores a quem se direciona a capacitação já dominam algo desse conhecimento desejado?

NÃO, eles o desconhecem completamente;

SIM, conhecem, mas não desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;

SIM, conhecem e desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;

SIM, dominam, mas necessitam de atualização.

4) Especifique o desempenho esperado dos servidores após a participação no curso.

O evento, de perfil bem prático, possibilitará o conhecimento, pelos servidores da CCI, de boas práticas de auditoria



e controle interno implementadas pelos Tribunais e preconizadas pelas normas nacionais e internacionais sobre o assunto. Assim sendo, espera-se a melhoria da atuação prática dos servidores da CCI.

Por exemplo, no Fórum anterior, foi tratado do plano de desenvolvimento de pessoal da Secretaria de Controle Interno do TRE/BA, documento que foi utilizado como base ou fonte de inspiração para elaboração deste plano de capacitação.

5) Relacione, se for o caso, outras Unidades do Tribunal que poderiam ser incluídas como público-alvo desta ação de capacitação.

Não há.

6) Use o espaço abaixo para fazer observações.

CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES

NOME DO CURSO	Critérios de Priorização			
	IMPACTO GERADO	URGÊNCIA (U)	CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REALIZAÇÃO (C)	ÍNDICE TOTAL = (I x U x C)
Técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	4	3	2	24
V Fórum de boas práticas de auditoria e controles internos do Poder Judiciário.	3	2	2	12
Atualização na legislação de pessoal.	3	2	2	12
Liderança, interlocução com o público interno, negociação e solução de conflitos, relacionamento interpessoal.	3	2	2	12

Impacto gerado: importância e quantidade das melhorias trazidas pelo curso

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Urgência: Grau de Immediaticidade com que o curso precisa ser realizado

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Consequências da não realização:

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA Secretaria de Gestão de Pessoas SECAT/CODES/SGP	FORMULÁRIO DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO		
IDENTIFICAÇÃO			
Capacitação na Matéria: Atualização na legislação de pessoal.			
Objetivo Estratégico a que se refere: Combate à corrupção e à improbidade administrativa e Aperfeiçoamento da gestão de pessoas, com ênfase ao primeiro grau.			
Contato: João Demar L. Rodrigues	Setor: CCI	Email: cci@tre-pb.jus.br	Ramal: 1235
<p>Caro Gestor,</p> <p>A SGP/CODES/SECAT visando a melhoria do desempenho das atividades operacionais do TRE-PB elaborou o presente formulário. Este tem por finalidade levantar as necessidades que farão parte do Plano Anual de Capacitação (PAC).</p> <p>Por necessidade de capacitação entende-se:</p> <p>a) Uma deficiência de desempenho do servidor que pode ser resolvida através de capacitação específica (p.ex. dificuldades em executar certa atividade por falta de conhecimentos técnicos);</p> <p>b) Uma necessidade identificada de treinar o servidor em uma área do conhecimento que ele não utiliza agora, mas que utilizará num futuro próximo (p.ex. um projeto que demande conhecimento em algo para o qual não há servidores treinados ainda).</p> <p>É importante que você converse com sua equipe e procure definir, em conjunto, <i>que atividades a Seção gostaria de desenvolver através da Capacitação</i>. Procure priorizar aquelas necessidades que tenham maior impacto sobre a Unidade, ou seja, aquelas cuja ausência de capacitação está causando um problema claro e bem determinado.</p>			
2) Justifique a necessidade de realização da capacitação observada na Unidade, mostrando a relação lógica entre o problema (necessidade de capacitação) e a solução (o treinamento).			
<p>Competência técnica – grau de importância definido em terceiro lugar: Normas, técnicas, padrões e metodologias afetos a processos ou objetos auditáveis e Gestão de pessoas;</p> <p>A Seção de Auditoria e Avaliação da Gestão - SEAGP/CCI tem como atribuição analisar, de acordo com o Plano Anual de Auditoria, os procedimentos de concessão e revisão de benefícios e outras matérias relacionadas à área de gestão de pessoas, atentando para a legalidade dos atos concessivos. Além disso, cabe à SEAGP verificar a exatidão e suficiência dos dados relativos à admissão e desligamento de pessoal e à concessão de aposentadorias e pensões, propondo submeter os resultados à apreciação e julgamento do TCU.</p> <p>A legislação de pessoal é alterada com certa frequência e vários temas são bastante polêmicos gerando a necessidade de capacitação constante.</p> <p>Além disso, foi considerado o fato de que o Chefe da Seção de Auditoria na área de Pessoal não participou dos cursos <i>in company</i> promovidos pelo TRE/PB, neste ano e no ano de 2017, que trataram da Legislação de Pessoal no setor público.</p>			
3) Os servidores a quem se direciona a capacitação já dominam algo desse conhecimento desejado?			



() NÃO, eles o desconhecem completamente;
 () SIM, conhecem, mas não desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;
 (x) SIM, conhecem e desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;
 () SIM, dominam, mas necessitam de atualização.

4) Especifique o desempenho esperado dos servidores após a participação no curso.

Como capacitações na legislação de pessoal trazem atualização de vários temas, espera-se a melhoria da análise das matérias de pessoal durante as auditorias e processos de admissão, aposentadoria e pensão.

5) Relacione, se for o caso, outras Unidades do Tribunal que poderiam ser incluídas como público-alvo desta ação de capacitação.

ASPRE, SGP, COPEs, SIPRE, SCJE, SELEN e COPAG, pelo menos.
 Capacitação *in company* seria mais proveitosa.

6) Use o espaço abaixo para fazer observações.

CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES

NOME DO CURSO	Critérios de Priorização			
	IMPACTO GERADO	URGÊNCIA (U)	CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REALIZAÇÃO (C)	ÍNDICE TOTAL = (I x U x C)
Técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	4	3	2	24
V Fórum de boas práticas de auditoria e controles internos do Poder Judiciário.	3	2	2	12
Atualização na legislação de pessoal.	3	2	2	12
Liderança, interlocução com o público interno, negociação e solução de conflitos, relacionamento interpessoal.	3	2	2	12

Impacto gerado: importância e quantidade das melhorias trazidas pelo curso

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Urgência: Grau de Imediaticidade com que o curso precisa ser realizado

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Consequências da não realização:

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA Secretaria de Gestão de Pessoas SECAT/CODES/SGP	FORMULÁRIO DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO
---	--

IDENTIFICAÇÃO

Capacitação na Matéria: Liderança, interlocução com o público interno, negociação e solução de conflitos, relacionamento interpessoal.

Objetivo Estratégico a que se refere: Combate à corrupção e à improbidade administrativa e Aperfeiçoamento da gestão de pessoas, com ênfase ao primeiro grau.

Contato: João Demar L.
Rodrigues

Setor: CCI

Email: cci@tre-pb.jus.br

Ramal: 1235

Caro Gestor,

A SGP/CODES/SECAT visando a melhoria do desempenho das atividades operacionais do TRE-PB elaborou o presente formulário. Este tem por finalidade levantar as necessidades que farão parte **do Plano Anual de Capacitação (PAC)**.

Por necessidade de capacitação entende-se:

a) Uma deficiência de desempenho do servidor que pode ser resolvida através de capacitação específica (p.ex. dificuldades em executar certa atividade por falta de conhecimentos técnicos);

b) Uma necessidade identificada de treinar o servidor em uma área do conhecimento que ele não utiliza agora, mas que utilizará num futuro próximo (p.ex. um projeto que demande conhecimento em algo para o qual não há servidores treinados ainda).

É importante que você converse com sua equipe e procure definir, em conjunto, *que atividades a Seção gostaria de desenvolver através da Capacitação*. Procure priorizar aquelas necessidades que tenham maior impacto sobre a Unidade, ou seja, aquelas cuja ausência de capacitação está causando um problema claro e bem determinado.

2) Justifique a necessidade de realização da capacitação observada na Unidade, mostrando a relação lógica entre o problema (necessidade de capacitação) e a solução (o treinamento).

Competência comportamental com os graus de importâncias definidos em quinto e sexto lugar.

A necessidade de uma boa Liderança é, inclusive, uma prática definida para a estrutura de governança adequada para o órgão, segundo o TCU (Acórdão 588/2018 – TCU – Plenário).

Além disso, as unidades da CCI estão sempre realizando a interlocução com o público interno durante e após as auditorias.

3) Os servidores a quem se direciona a capacitação já dominam algo desse conhecimento desejado?

() NÃO, eles o desconhecem completamente;

() SIM, conhecem, mas não desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;

(x) SIM, conhecem e desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;

() SIM, dominam, mas necessitam de atualização.

4) Especifique o desempenho esperado dos servidores após a participação no curso.



5) Relacione, se for o caso, outras Unidades do Tribunal que poderiam ser incluídas como público-alvo desta ação de capacitação.
Todos os gestores do Tribunal. Capacitação <i>in company</i> seria mais proveitosa.
6) Use o espaço abaixo para fazer observações.

CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES

NOME DO CURSO	Critérios de Priorização			
	IMPACTO GERADO	URGÊNCIA (U)	CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REALIZAÇÃO (C)	ÍNDICE TOTAL = (I x U x C)
Técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	4	3	2	24
V Fórum de boas práticas de auditoria e controles internos do Poder Judiciário.	3	2	2	12
Atualização na legislação de pessoal.	3	2	2	12
Liderança, interlocução com o público interno, negociação e solução de conflitos, relacionamento interpessoal.	3	2	2	12

Impacto gerado: importância e quantidade das melhorias trazidas pelo curso

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Urgência: Grau de Immediaticidade com que o curso precisa ser realizado

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Consequências da não realização:

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO