



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
Controladoria Geral do Estado - CGE

RESOLUÇÃO N. 1/2024/CGE-DIREX

Dispõe sobre a Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências no âmbito da Controladoria-Geral do Estado de Rondônia e demais providências.

O CONTROLADOR-GERAL DO ESTADO, no uso de suas atribuições, que lhe confere o art. 71, inciso II, da Constituição do Estado de Rondônia c/c o art. 9º, incisos III e V, da Lei Complementar n. 758, de 02 de janeiro de 2014, alterada pela Lei Complementar nº. 1.143, de 1º de abril de 2022, e tendo em vista o disposto no art. 10, incisos I, V e XXVII, do Decreto Estadual nº. 23.277, de 16 de outubro de 2018;

CONSIDERANDO o disposto no art. 63 da Lei Complementar n. 68/1992 que trata da política de valorização profissional a ser implementada pelos poderes e instituições públicas a fim de promover a capacitação dos recursos humanos;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto n. 23.905/2019 que instituiu a política de Capacitação e Permanência dos Servidores Públicos ocupantes de cargos ou funções de chefias administrativas e financeiras ou equivalentes, controles internos, de compras e de licitações;

CONSIDERANDO o disposto no art. 3º, inciso II do Decreto n. 26.238, de 19 de julho de 2021, que instituiu o Programa de Integridade na Administração Direta e Indireta Vinculadas ao Poder Executivo Estadual- PROIN, cujo objetivo é a capacitação dos agentes públicos no exercício do cargo, função ou emprego;

CONSIDERANDO as diretrizes do Plano de Integridade para a execução dos objetivos estabelecidos no PROIN para capacitação dos servidores, inclusive com a elaboração de um Plano Anual de Capacitação;

CONSIDERANDO a Portaria n. 278 de 01 de novembro de 2023, que disciplina os critérios e procedimentos para a concessão do Adicional de Qualificação aos integrantes da carreira de Auditor e Assistente de Controle Interno no âmbito da Controladoria-Geral do Estado de Rondônia, e revoga as Portarias n. 85/2022 e 102/2022.

CONSIDERANDO o Plano Estratégico da Controladoria Geral do Estado de Rondônia, período de 2024 a 2027, instituído por meio da Portaria n. 333 de 29 de dezembro de 2023, que possui, dentre seus referenciais estratégicos, o componente de "Valorização dos Servidores", mediante o desenvolvimento profissional do servidor e reconhecimento dos resultados alcançados.

CONSIDERANDO que as ações de treinamento devam convergir e integrar-se em prol da otimização dos trabalhos da CGE, bem como na busca pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade;

CONSIDERANDO a necessidade de fomentar e viabilizar o desenvolvimento dos servidores, bem como a produção e a difusão de conhecimento visando ao aperfeiçoamento profissional e institucional.

RESOLVE:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Instituir a Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências no âmbito da Controladoria Geral do Estado de Rondônia, observados os princípios, os objetivos e as diretrizes estabelecidas nesta resolução e nos demais normativos internos e externos relativos à capacitação de servidores.

Art. 2º A Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências aplica-se a todos os servidores em exercício na Controladoria Geral do Estado de Rondônia e aos que a ela estejam hierarquicamente subordinados.

Parágrafo único. As Unidades Setoriais de Controle Interno poderão utilizar esta resolução, no que couber, no âmbito de sua respectiva unidade gestora para fins de aperfeiçoamento das atividades profissionais e institucionais.

Seção I

Das Definições

Art. 3º Para fins desta resolução, considera-se:

I - política de capacitação: é o conjunto de normas que prevê os conceitos, princípios, objetivos, diretrizes e instrumentos para o desenvolvimento profissional do servidor, de acordo com as estratégias de atuação da Controladoria-Geral do Estado;

II - capacitação: o processo permanente e deliberado de aprendizagem do servidor, de internalização de novos conceitos, normas e valores, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências essenciais e técnicas por meio do desenvolvimento de competências individuais;

III - certificação profissional: declaração formal de comprovação, utilizada para reconhecer competência profissional, emitida por uma instituição certificadora, de que foram cumpridas as regras e os requisitos estabelecidos para a obtenção de reconhecimento oficial de proficiência;

IV - associações profissionais: diz respeito a qualquer órgão colegiado, instituído, dentre outros, na forma de conselho, associação, instituto ou organização, que possa contribuir para o desenvolvimento da respectiva profissão, como Conselhos de Classes Profissionais, Instituto dos Auditores Internos (IIA), Organização Internacional de Normalização (ISO) e Gestão de Risco. As associações profissionais não se confundem com associações sindicais;

V - competência: o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da CGE;

VI - difusão interna: conjunto de iniciativas para transmissão dos conhecimentos teóricos e práticos considerados essenciais para a organização;

VII - Plano de Desenvolvimento de Capacitação Anual: documento que direciona o processo de capacitação e desenvolvimento a ser implementado em benefício dos servidores da CGE, considerando as qualificações mínimas necessárias ao desenvolvimento profissional, conforme rol sugestivo de capacitações;

VIII - Plano de Desenvolvimento Profissional Individual: documento que prevê as capacitações a serem realizadas por cada servidor da CGE dentro de um exercício;

IX - Relatório de Desenvolvimento Profissional: documento elaborado pela diretoria competente que consolida as capacitações realizadas por cada servidor da CGE dentro de um exercício.

Seção II

Dos Princípios

Art. 4º São princípios da Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências:

- I – excelência no desempenho das atividades;
- II – equidade de oportunidades de desenvolvimento de competências;
- III – difusão interna de conhecimentos e competências;
- IV – valorização do desenvolvimento e incentivo ao autodesenvolvimento contínuo dos servidores;
- V - humanização das relações interpessoais;
- VI - valorização da carreira;
- VII - inovação de processos de trabalho e serviços;
- VIII – vinculação das ações de capacitação aos objetivos e estratégias da CGE.

Seção III

Do Propósito, dos Objetivos e das Diretrizes

Art. 5º O propósito da Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências consiste em criar, fortalecer e manter condições que contribuam para o cumprimento de metas e resultados voltados para a capacitação de servidores, para a melhoria da qualidade de vida e da integração no ambiente de trabalho, e ofertar incentivos e estímulos complementares visando a convergência do atendimento das necessidades da CGE com as expectativas dos servidores, em relação às suas aspirações profissionais.

Art. 6º Constituem objetivos da Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências:

- I - desenvolvimento de competências, visando a efetividade dos serviços prestados pela CGE;
- II - estímulo ao crescimento pessoal e profissional, na busca de maior integração e de melhores resultados no cumprimento das atividades, e no alcance da missão institucional da CGE;
- III - aperfeiçoamento da capacidade de atuação dos servidores, a partir do desenvolvimento das competências e da difusão interna do conhecimento, de forma a dotá-los de conhecimentos multidisciplinares necessários à sua atuação;
- IV - melhoria dos processos de trabalho e de desempenho profissional, com foco em resultados;
- V - promoção de ações de capacitação em auditoria interna governamental, a fim de contribuir com o desenvolvimento profissional e com a melhoria dos serviços de auditoria prestados aos cidadãos e entidades do Poder Executivo estadual;
- VI - melhoria da eficiência e da qualidade da execução de processos, tendo em vista as melhores práticas constantes no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM), com o objetivo de agregar valor às ações de controle interno, alinhadas a referenciais técnicos internacionais.

Art. 7º Ficam estabelecidas as seguintes diretrizes da Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências:

- I - incentivar os servidores a participarem de capacitações devidamente certificadas voltadas para o desenvolvimento de competências, com a finalidade de desenvolver e consolidar conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades;
- II - garantir a participação dos servidores em eventos de capacitação interna e proporcionar, sempre que possível, o acesso a eventos externos às dependências da CGE;
- III - desenvolver ações de capacitação para o aprimoramento da competência gerencial do profissional de auditoria, controle, transparência e atividade correcional, e sua qualificação para o

exercício de funções de direção, chefia e assessoramento;

IV - incentivar e executar capacitações a serem promovidas pela CGE, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal, conforme processo de difusão interna;

V - estimular a participação do profissional de auditoria interna em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

VI - estimular a realização de atividades mínimas de capacitação dos servidores para atendimento do Plano de Desenvolvimento Profissional Individual, e assegurar condições para a sua participação nessas atividades;

VII - oferecer cursos introdutórios ou de formação continuada, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem na instituição, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;

VIII - receber e orientar servidores ingressantes, bem como promover a adequada alocação, de acordo com suas competências, habilidades e atitudes;

IX - incentivar a participação dos servidores em associações profissionais;

X - incentivar o conhecimento das Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna (*International Professional Practices Framework – IPPF*), elaboradas pelo Instituto dos Auditores Internos - IIA, a fim de reconhecer o caráter mandatório das suas normas, princípios fundamentais, definição de auditoria interna e código de ética;

XI - promover ações de capacitação voltadas às boas práticas relacionadas à convivência, à integração e à urbanidade no ambiente de trabalho, no âmbito da CGE.

CAPÍTULO II

DOS INSTRUMENTOS DA POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Art. 8º São instrumentos que compõem a Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências da CGE:

I - Plano de Desenvolvimento de Capacitação Anual;

II - Plano de Desenvolvimento Profissional Individual;

III - Relatório de Desenvolvimento Profissional.

Seção I

Plano de Desenvolvimento de Capacitação Anual

Art. 9º O Plano de Desenvolvimento de Capacitação Anual - PDCA é um instrumento estratégico que contém orientações das ações de capacitação e do desenvolvimento dos servidores, o qual será utilizado para o aperfeiçoamento profissional dos servidores, permitindo-os desempenhar, com eficácia, as competências exigidas para o exercício das atribuições da CGE.

Art. 10 O PDCA estabelecerá rol de cursos necessários para a efetivação das capacitações, cujas insuficiências se provem limitadoras ao pleno desempenho das atividades desempenhadas no âmbito da CGE.

Parágrafo único. Na elaboração do PDCA deverão ser observados os princípios, os objetivos e as diretrizes constantes nesta resolução.

Art. 11 O PDCA terá vigência dentro de um exercício.

Seção II

Do Plano de Desenvolvimento Profissional Individual

Art. 12 O Plano de Desenvolvimento Profissional Individual - PDPI é um instrumento estratégico que contém o planejamento das ações educativas, elaborado a partir do rol de cursos indicados no PDCA.

§ 1º No PDPI, obrigatoriamente, deverá constar ações educativas nas áreas temáticas de competência específica.

§ 2º O servidor, em conjunto com a chefia imediata, poderá indicar cursos diversos do previsto no PDCA, desde que guarde pertinência com as competências previstas nesta resolução.

§ 3º O PDPI deverá prever a carga horária mínima de horas anuais comprometidas com a capacitação e o desenvolvimento dos servidores, observado o disposto no art. 18 desta resolução.

§ 4º O PDPI poderá conter ações de capacitação nos grupos de competências organizacional, gerencial e humanas, descritas no art. 17 desta resolução, de acordo com a necessidade individual indicada pela chefia imediata.

§ 5º O PDPI poderá ser alterado caso surjam ações de capacitação durante o exercício, desde que autorizada pela chefia imediata.

Art. 13 O PDPI deverá ser elaborado em até 60 (sessenta) dias após a emissão do PDCA, contendo, ao menos, as informações constantes no Anexo I desta resolução.

Art. 14 O PDPI terá vigência dentro de um exercício.

Seção III

Do Relatório de Desenvolvimento Profissional

Art. 15 O Relatório de Desenvolvimento Profissional é um instrumento de consolidação das ações de capacitações individuais realizadas no exercício.

§ 1º Cada servidor apresentará relatório individual que demonstre as ações educativas realizadas anualmente, de acordo com as informações mínimas previstas no Anexo II desta resolução.

§ 2º A chefia imediata de cada diretoria deverá compilar os relatórios individuais em um documento único e encaminhá-lo à Divisão de Gestão de Pessoas, para fins de registro.

CAPÍTULO III

DO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Art. 16 O desenvolvimento de competências dos servidores pressupõe a existência de um conjunto de iniciativas de capacitações que visam à aquisição de aprendizado, relacionadas ao conhecimento, à habilidade e à atitude requerida para o exercício da profissão, que serão agrupadas por área temática de competências.

Art. 17 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 das atividades na CGE;

II - Gerenciais: competência necessária a todos os servidores que ocupem funções gerenciais, ou papéis de liderança, relacionada à capacidade de integrar pessoas, recursos e processos, para o alcance de resultados;

III - Específicas: referem-se às competências técnicas necessárias à execução das atividades, com a finalidade de melhoria do desempenho nos processos de trabalho específicos de cada setorial;

IV - Humanas: relativas, especialmente, às questões de saúde emocional, relacionamento humano e integração no ambiente de trabalho, de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos.

CAPÍTULO IV

DAS CAPACITAÇÕES

Art. 18 Cada servidor deverá cumprir, no mínimo, 40 horas anuais de ações educativas nas áreas temáticas de competência específica, que serão realizadas de acordo com a necessidade da atuação desempenhada.

§ 1º A verificação das horas de capacitação cumpridas pelo servidor ficará a cargo da sua chefia imediata.

§ 2º O servidor deve incluir seus certificados em sistema informatizado, a fim de viabilizar a verificação por sua chefia imediata dos cursos pactuados no PDPI e de outros cursos realizados por iniciativa própria, vinculados às atividades desempenhadas.

§ 3º A carga horária anual mínima, a que se refere o *caput*, será contabilizada pela participação do servidor como aluno, instrutor, multiplicador ou palestrante de capacitações.

Art. 19 As ações educativas relativas às áreas temáticas dos grupos de competências organizacionais e gerenciais serão de participação obrigatória pelos servidores que exercerem atividades vinculadas às competências propostas, quando prevista no PDPI, ressalvada a hipótese de alteração.

Art. 20 A capacitação deverá estar ligada à execução dos trabalhos, de acordo com as áreas temáticas definidas nesta resolução, de forma a oferecer ao profissional conteúdo complementar, em consonância com os requisitos de boas práticas institucionalizadas e para o alcance dos objetivos estabelecidos no Planejamento Estratégico da CGE.

Art. 21 As ações de capacitação serão realizadas na forma presencial ou à distância, sejam nas modalidades de aulas, palestras ou seminários, gravados ou ao vivo.

Art. 22 Na elaboração do PDCA, a DIGEP procederá, de forma sistemática, com o levantamento das necessidades das capacitações junto às diretorias da CGE.

Art. 23 A CGE atuará de forma proativa, a fim de viabilizar as condições e oportunidades necessárias para que os servidores cumpram as horas de capacitação pactuadas no PDPI, atuando como facilitadora e orientadora desse processo.

Art. 24 O servidor deverá transmitir o conteúdo adquirido por capacitações, por meio da prática da difusão interna, atuando como multiplicador de técnicas, procedimentos e estratégias sobre a área na qual se capacitou.

Parágrafo único. A forma de efetivação da prática de difusão interna será regulamentada em norma específica.

Art. 25 A solicitação para participação em eventos ou obtenção de certificação profissional deverá guardar pertinência com as áreas de atuação da CGE, mediante a justificativa das razões de escolha, de importância e de aplicabilidade.

Art. 26 No caso de eventos presenciais fora das dependências da CGE, deverá haver solicitação do servidor interessado, com antecedência necessária para obter autorização da chefia imediata e do Controlador-Geral, ou de seu substituto, para participar da ação de capacitação.

Art. 27 As ações de capacitação organizacionais, gerenciais e específicas poderão ser utilizadas para fins de adicional de qualificação, conforme critérios e procedimentos estabelecidos na Portaria nº 278 de 01 de novembro de 2023.

Art. 28 As ações de capacitação serão contabilizadas para fins de progressão ou promoção, ressalvada a hipótese prevista no art. 12 da Portaria nº 278 de 01 de novembro de 2023.

Art. 29 O planejamento dos trabalhos de cada diretoria deve ser compatibilizado de modo a prever e permitir que o servidor cumpra as horas de capacitação pactuados no PDPI previstos por esta resolução.

Art. 30 As capacitações com ônus para a CGE serão ofertadas de acordo com a disponibilidade financeira-orçamentária e conforme autorização do Controlador-Geral.

Seção I

Das Áreas Temáticas de Capacitações

Art. 31 As áreas temáticas, tratadas de acordo com as atividades de cada setorial da CGE, não constituem rol exaustivo de capacitações, e serão atualizadas sempre que houver necessidade.

Art. 32 São áreas temáticas pertencentes ao grupo de competências organizacionais, dentre outras a serem definidas por lei ou ato administrativo:

- I - Sistema Eletrônico de Informações (SEI);
- II - Código de Ética dos servidores públicos da CGE;
- III - Planejamento Estratégico da CGE;
- IV - Estrutura e competências da CGE;
- V - Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Estadual;
- VI - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD.

Art. 33 As áreas temáticas vinculadas ao grupo de competências específicas serão determinadas de acordo com as atribuições de cada diretoria da CGE.

§ 1º No PDCA constará rol sugestivo de capacitações, conforme as atribuições de cada diretoria da CGE.

§ 2º Admite-se a participação de servidores em capacitações inseridas em grupo específico atinente a setor diverso de sua lotação, desde que observada a ordem de preferência para os servidores afetos à área temática de atuação.

Art. 34 Os servidores ocupantes de cargos de direção e chefia da CGE deverão participar de capacitações vinculadas às competências gerenciais, de acordo com o rol previsto no PDCA.

Art. 35 As capacitações relacionadas às competências humanas serão promovidas e incentivadas, especialmente, por ações da DIGEP, com a participação das diretorias da CGE.

Art. 36 As capacitações promovidas, ofertadas ou incentivadas pela CGE não obstam que os servidores realizem ações educativas externas.

CAPÍTULO V

DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 37 Compete à Divisão de Gestão de Pessoas da CGE:

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

II - elaborar, com a colaboração dos diretores de cada setor da CGE, o Plano de Desenvolvimento de Capacitação Anual da CGE.

Art. 38 São atribuições dos diretores da CGE:

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

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

III - orientar e indicar ações de capacitação que serão inseridas no PDPI;

IV - aprovar o PDPI;

V - acompanhar o cumprimento da execução das ações de capacitação previstas no PDPI.

Parágrafo único. A chefia imediata poderá indicar ações de capacitação para serem incluídas no PDPI e auxiliar no acompanhamento da execução das ações de capacitação.

Art. 39 São atribuições dos servidores da CGE:

I - elaborar o PDPI;

II - submeter o PDPI para orientação e indicação de ações de capacitação ao diretor;

III - submeter o PDPI ao diretor para aprovação;

IV - cumprir a carga horária mínima anual de capacitações estabelecida nesta resolução;

V - ter frequência regular nos eventos de capacitação;

VI - buscar capacitação contínua em sua área de atuação;

VII - registrar em sistema informatizado cópia do certificado de participação em evento, até 15 (quinze) dias após a emissão do certificado;

VIII - divulgar os conhecimentos adquiridos por meio de reuniões, apresentações, palestras, workshops, treinamentos ou outro mecanismo efetivo de difusão de conhecimento.

Art. 40 Compete ao Controlador-Geral aprovar o Plano de Desenvolvimento de Capacitação Anual.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 41 O acompanhamento das capacitações poderá ser realizado por meio de Relatório Gerencial de Controle de Capacitações, a ser extraído de sistema informatizado específico, e que poderá ser verificado pela DIGEP a qualquer momento, independentemente de autorização do servidor, como mecanismo de controle, publicidade e governança.

Parágrafo único. A implantação do sistema de que trata o *caput* será regulamentado em norma específica.

Art. 42 Com o propósito de aprimorar o desenvolvimento de competências, a Controladoria-Geral do Estado poderá estabelecer instrumentos de cooperação com as associações profissionais, de forma a facilitar a filiação de seus servidores.

Art. 43 Os casos não previstos nesta resolução serão decididos pelo Controlador-Geral.

Art. 44 Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ ABRANTES ALVES DE AQUINO

Controlador-Geral do Estado

ANEXOS

ANEXO I - Plano de Desenvolvimento Profissional Individual

Ação de Capacitação	Instituição	Carga Horária	Sítio Eletrônico/Local	Modalidade

ANEXO II - Relatório Individual de Desenvolvimento Profissional

Ação de Capacitação	Instituição	Carga Horária	Sítio Eletrônico/Local	Modalidade	Período de realização	Certificado



Documento assinado eletronicamente por **José Abrantes Alves de Aquino**, **Controlador-Geral**, em 11/03/2024, às 16:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **0046651341** e o código CRC **854477FF**.

Referência: Caso responda esta Resolução, indicar expressamente o Processo nº 0007.001034/2023-56

SEI nº 0046651341