



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE RONDÔNIA
AV. PRESIDENTE DUTRA, 1889 - Bairro BAIXA DA UNIÃO - CEP 76805901 - Porto Velho - RO - www.tre-ro.jus.br

PLANO

PLANO DE FORMAÇÃO CONTINUADA EM AUDITORIA INTERNA

Apresentação

Nos termos das Resoluções CNJ n. 308 e 309, apresenta-se o Plano de Formação Continuada em Auditoria Interna, que comandará a formulação de capacitações dessa área para os próximos exercícios.

A capacitação, como se apresenta na Justiça Eleitoral, visa atender da melhor maneira possível a todos os níveis de complexidade e também a todas as funções organizacionais, sendo necessário zelar pelo equilíbrio e qualidade de sua concessão. É importante ressaltar que a função educacional das organizações tem como principal objetivo o aperfeiçoamento das atividades laborais e a ampliação do conhecimento institucional, razão pela qual deve sempre ser democratizada ao maior número possível de servidores. Por outro lado, a Matriz de Competências desenvolvida em nosso regional, em fase de atualização, prevê que os conhecimentos devem ser classificados conforme sua utilidade, assim, verifica-se a necessidade de aprofundamento de alguns atores em conteúdos de suas áreas e de proporcionar a outros a capacitação operacional, para o melhor desempenho das ações.

Este plano pretende abordar as dimensões educacionais necessárias à unidade de Auditoria Interna, sem prejuízo das demais unidades, de forma a proporcionar os melhores resultados para a Justiça Eleitoral.

Da Matriz de Competências

O advento da criação de plano específico de capacitação para a unidade de Auditoria Interna provocará a criação de um eixo temático específico em nossa Matriz. Atualmente os conhecimentos voltados para o desenvolvimento dessa equipe estão listados juntamente com outros conhecimentos técnicos específicos, como contabilidade, saúde e comunicação. Isso se deve à quantidade de servidores atendidos pelas capacitações dessas áreas. O eixo de Auditoria Interna contemplará as disciplinas necessárias à unidade e poderá, em alguns casos, atender outras unidades que tenham conhecimentos afins. Dessa maneira mantém-se o princípio da economicidade, unindo forças para o desenvolvimento organizacional.

Outra questão a se frisar é que a Matriz aponta a necessidade de aprofundamento dos conhecimentos em níveis, conforme a seguinte adaptação da taxonomia de Bloom:

Nível de Compreensão: diz respeito à informação essencial que as pessoas precisam ter sobre o funcionamento de uma área, ou conhecimento vigente. O nível de compreensão, na maioria das vezes, não exige formações e capacitações, ele pode ser difundido por meio de normas, informes, campanhas e ações internas que voltem a atenção dos servidores para a necessidade de saber algo.

Nível de Aplicação: abrange os conhecimentos que são necessários para que as pessoas envolvidas em uma determinada área ou atividade possam operar com competência. A maior parte das capacitações de todos os setores diz respeito a esse nível de conteúdo, que foca nas melhores maneiras de execução de rotinas e tarefas.

Nível de Avaliação: nesse nível se encontram os gestores de áreas ou de processos. Aplicam-se aqui as ações de aprofundamento como os congressos e os eventos nos quais as informações sobre atualizações, aplicações futura e rumos da gestão são apresentados. Também nesse nível estão as certificações, pós-graduações e eventos de maior peso teórico.

Nível de Definição: criado apenas para distinguir gestores que têm a responsabilidade pelo conhecimento aprofundado daqueles que são também demandados por implementações conceituais, ou seja, é para as pessoas que definem as regras de aplicação de um determinado conhecimento nas atividades.

A importância de uma Matriz de Competências para as capacitações organizacionais é imensa, sendo o principal documento balizador do desenvolvimento educacional dos servidores.

Do público-alvo

É certo que a unidade de Auditoria Interna, dadas as condições da força de trabalho disponível para nosso regional, conta com um número bastante limitado de servidores, os quais necessitam acumular conhecimentos específicos de diversas áreas, para atuar com propriedade sobre as demandas.

É também comum que a unidade apresente alta rotatividade em seu quadro de servidores, o que impacta diretamente na continuidade das capacitações.

Outro aspecto identificado é que os conhecimentos da área têm forte sinergia com as competências técnicas de outras áreas.

Dadas essas três condições, identifica-se que a contratação de capacitações deve observar sempre a possibilidade de atingir um público maior que aquele atualmente lotado no setor, para que o Tribunal não sofra solução de continuidade pelas eventuais ausências, mudanças de pessoas ou de processos que podem ocorrer. Essa regra se aplica às demais unidades e tem sido observada, sempre que possível, em toda a capacitação institucional.

Tecidas essas considerações, verifica-se a possibilidade de unir ao público-alvo deste plano outras unidades, conforme o tema seja de seu interesse, por exemplo, a área de contabilidade, a de planejamento e os gestores de unidades, que muitas vezes precisam conhecer mais profundamente os conceitos aqui abordados. Essa visão poderá reduzir a necessidade de consultorias internas, previstas na Res. 309.

Dos ciclos de capacitação

Compreende-se que a formação dos atores dessa unidade deve obedecer a ciclos de aprofundamento, de forma a garantir o máximo nivelamento dos servidores, conforme a seguir:

Eixo de competências essenciais:

Disciplina	Sazonalidade	Nível	Compartilhamento
Redação técnica	Bienal	Aplicação	Todas as unidades
Elaboração de normas	Bienal	Aplicação	Todas as unidades
Desenvolvimento de instrutores internos	Bienal	Aplicação	Todas as unidades
Acessibilidade	Anual	Aplicação	Todas as unidades
Sustentabilidade	Anual	Aplicação	Todas as unidades

Eixo de competências gerenciais:

Disciplina	Sazonalidade	Nível	Compartilhamento
Ferramentas e sistemas gerenciais (Tesouro gerencial)	Anual	Aplicação	COFC
Gestão de pessoas: questões polêmicas e capacitações sobre aposentadorias e pensões	Anual	Aplicação	SGP
Congresso em Governança, controle público e gestão de riscos	Anual	Desenvolvimento	DG, AJDG, ASPLAN, SAOFC
Congresso em Contabilidade	Anual	Avaliação	COFC

Eixo de competências em Auditoria Interna:

Disciplina	Sazonalidade	Nível	Compartilhamento
Consultoria em auditoria para o Setor Público	Trienal	Aplicação	
Auditoria: teoria e prática para o setor público	Anual	Aplicação	
Execução de auditoria de gestão e certificação de contas de gestão	Bienal	Aplicação	
Aperfeiçoamento e atualizações em auditorias - temas específicos	Anual	Aplicação	Unidades de interesse, conforme tema abordado
Capacitação e aperfeiçoamento nas técnicas de elaboração de papeis de trabalho e relatórios de consultorias e auditorias	Bienal	Aplicação	
Modelo de capacidade de auditoria interna - IA - CM	Bienal	Avaliação	
Certificação em auditoria interna	Anual	Desenvolvimento	
Participação em congresso de auditoria	Anual	Desenvolvimento	DG, Presidência

Da inclusão nos planos anuais de capacitação

A inclusão de capacitações nos planos anuais não obrigará a contratação de cursos para a área, sendo necessário estabelecer o ajustamento sistêmico do planejamento. É certo que as demandas de outras unidades também precisam ser atendidas e os planos de capacitação precisarão ser elaborados em comum acordo com todas as áreas.

Dessa maneira, embora este Plano passe a vigorar a partir de 2021, não é seguro afirmar que todas as capacitações aqui previstas poderão ser contratadas no próximo exercício, sendo necessário que a unidade avalie e priorize suas capacitações, evitando-se a fadiga dos servidores ali lotados e o esgotamento dos recursos financeiros.

O calendário de execução será especificado a cada ano, conforme a disponibilidade dos servidores e das ações de capacitação.

Não haverá reserva de orçamento para este plano, posto que novas demandas e urgências poderão surgir no decorrer dos anos, bem como o orçamento de capacitações poderá sofrer alterações por fatores alheios à vontade do regional.

Tecidos esses esclarecimentos, ressalta-se que no momento de abertura do planejamento de capacitações para cada exercício, a unidade será chamada para priorizar as ações de seu plano.

Considerações

O Plano de Formação Continuada em Auditoria Interna estabelece as diretrizes de capacitação da Unidade de Auditoria Interna do Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia e seu conteúdo servirá de base para a elaboração dos planos de capacitação anuais.

A revisão deste plano será anual.

Não haverá neste plano o registro de capacitações específicas ou de instituições educacionais, exceto se houver a disponibilização de cursos de interesse da área em órgãos públicos, sem ônus para esta Administração.

Submete-se o plano à aprovação da unidade e da Secretaria de Gestão de Pessoas.



Documento assinado eletronicamente por **RONALDO PONTES MOURA, Coordenador(a)**, em 09/09/2020, às 13:34, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://www.tre-ro.jus.br/servicos-judiciais/verificacao> informando o código verificador **0583960** e o código CRC **B34C2796**.