

# PLANO DE TRABALHO 2022

Coordenadoria de Desenvolvimento Profissional

Raul Clei Coccaro Siqueira  
**Controlador-Geral do Estado**

Luiz Fernando Neto de Castro  
**Diretor-Geral**

José Acácio Ferreira Junior  
**Diretor de Auditoria, Controle e Gestão**

Mirian Fabiane Simões  
**Coordenadora de Desenvolvimento Profissional**

**Equipe da Coordenadoria de Desenvolvimento Profissional**

Léia Rachel Castellar  
Marli Teresinha Chagas Azevedo

## SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	4
2.	CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO .....	4
3.	METODOLOGIAS.....	7
4.	PLANO DE AÇÃO .....	10

---

## 1. INTRODUÇÃO

---

O Plano de Trabalho da Coordenadoria de Desenvolvimento Profissional (CDP) da Controladoria-Geral do Estado (CGE/PR), para o exercício de 2022, é o documento que norteia as ações de formação, desenvolvimento e treinamento de todos os servidores do órgão, dos agentes de compliance, dos agentes de controle interno, dos agentes de ouvidoria e dos agentes de transparência. E, ainda, de todos os servidores do Estado que atuam e queiram se capacitar nas áreas de atuação da Controladoria-Geral do Estado.

Configura-se, ainda, como um instrumento de integração das atividades da CGE/PR e como indutor de uma política de Ética e de Integridade para o Estado do Paraná.

Complementarmente, pode ser caracterizado como elemento motivacional e de melhoria do clima organizacional, contribuindo para o aprimoramento contínuo dos serviços prestados pelo Governo do Estado.

É importante destacar que todas as ações da Coordenadoria de Desenvolvimento Profissional da CGE/PR são desenvolvidas de forma a respeitar as diretrizes e estratégias da Escola de Gestão do Paraná, unidade administrativa da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência (SEAP).

Sucintamente, espera-se das ações de capacitação:

- a) Efetividade e garantia de um processo educativo que promova o sucesso do aprendente/servidor e sua aplicação prática no trabalho;
- b) Compatibilidade com a realidade do Estado, com as definições estratégicas estaduais e com os normativos legais e procedimentos vigentes;
- c) Acréscimo de valor às competências necessárias à equipe de forma conjunta;
- d) Preparo dos servidores para um ambiente globalizado, dinâmico e em constante mutação, com vistas a atender às demandas de uma sociedade cada vez mais exigente em relação à qualidade dos serviços prestados pelo Estado;
- e) Garantia no cumprimento das horas e atividades e oferta contínua de oportunidades de prática de aprendizagem, visando à efetividade da formação.

---

## 2. CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO

---

A Controladoria-Geral do Estado (CGE) é o órgão central do Sistema Estadual de Controle do Poder Executivo Estadual e foi criada pela Lei nº 17.745, de 30 de outubro de 2013.

Nos termos da Lei nº 19.848, de 03 de maio de 2019, que trata da reestruturação do Poder Executivo Estadual, a CGE é um órgão vinculado à Governadoria, responsável por auxiliar o Governador do Estado na coordenação das ações governamentais e no controle dos assuntos prioritários, atuando no desempenho das funções de planejamento, coordenação, controle, avaliação, promoção, formulação e implementação de mecanismos de prevenção à corrupção, bem como de regulamentação e normatização dos sistemas de controle do Poder Executivo Estadual.

O Decreto Estadual nº 2.741, de 19 de setembro de 2019, estabelece o regulamento da CGE, situando estruturalmente a Coordenadoria de Desenvolvimento Profissional (CDP), criada em 2019, por ocasião do processo de reestruturação administrativa da Controladoria-Geral do Estado que, por sua vez, teve sua nova estrutura organizacional aprovada pela Lei nº 19.848/2019<sup>1</sup>. Atua como unidade gestora e orientadora das ações e procedimentos relativos à proposição de cursos, webinars, treinamentos, palestras, workshops, seminários, simpósios, congressos e outros eventos de natureza educacional, no âmbito de atuação da Controladoria-Geral do Estado.

A CDP está situada estruturalmente no nível de execução programática e subordinada à Diretoria de Auditoria, Controle e Gestão (DACG).

O Quadro 1 apresenta as principais legislações pertinentes à CGE e à CDP, com destaque para os principais dispositivos.

---

<sup>1</sup> Art. 13. A Controladoria-Geral do Estado – CGE, órgão central do Sistema Estadual de Controle do Poder Executivo Estadual, na forma dos arts. 70 e 74 da Constituição Federal.

**Quadro 1 – Legislações.**

<b>Legislação</b>	<b>Súmula</b>	<b>Observações</b>
<a href="#">Lei Estadual nº 17.745/13</a>	Cria a Controladoria-Geral do Estado.	<b>Art. 6º</b> – II, V, VI, VII e VIII (finalidades da CGE).
<a href="#">Lei Estadual nº 19.848/19</a>	Dispõe sobre a organização básica administrativa do Poder Executivo Estadual e dá outras providências.	<b>Art. 2º</b> – composição do Poder Executivo; <b>Art. 4º</b> – competências dos Secretários de Estado; <b>Art. 8º, V</b> – órgãos essenciais da Governadoria; <b>Art. 13</b> – composição básica e finalidades da CGE;
<a href="#">Lei Estadual nº 20.077/19</a>	Dispõe sobre o Plano Plurianual para o quadriênio 2020 a 2023 e dá outras providências.	<b>Anexo II</b> – do programa de gestão <b>Programa 40</b> – Gestão Pública, Transparência & Compliance <b>Objetivo estratégico</b> - a implementação de um programa permanente de desenvolvimento profissional.
<a href="#">Decreto Estadual nº 2.741/2019</a>	Aprova o Regulamento da Controladoria-Geral do Estado – CGE.	<b>Art. 3º</b> - A estrutura organizacional da CGE <b>Art. 19</b> – atribuições da CDP

---

### 3. METODOLOGIA

---

A CDP usa a seguinte metodologia para delinear seu escopo de trabalho:

- a) Levantamento das necessidades de capacitação junto aos Diretores e Coordenadores da CGE;
- b) Mapeamento, em conjunto com o GRHS, das competências dos servidores para intercâmbio de conhecimento e/ou capacitação;
- c) Atendimento às solicitações pontuais de capacitação da alta gestão e dos servidores que atuam como agentes nos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual;
- d) Definição das trilhas de formação em função das necessidades identificadas;
- e) Elaboração do calendário dos eventos/cursos de capacitação para 2022;
- f) Oferta dos cursos e realização dos eventos;
- g) Monitoramento e avaliação da execução do Plano.

Considerando que é uma coordenadoria transversal, a CDP busca parcerias institucionais, dentre as quais destacam-se: a Escola de Gestão do Paraná (EGP), a Universidade Virtual do Paraná (UVP) vinculada à Superintendência-Geral de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (SETI), a Controladoria-Geral da União (CGU), a Escola Nacional de Administração Pública (Enap), o Tribunal de Contas do Estado (TCE), a Fundação Getulio Vargas (FGV) e o Conselho Nacional de Controle Interno (Conaci), entre outras.

O desenvolvimento de competências deve ser implementado, preferencialmente, em trilhas de aprendizagem, que representam a sequência completa de atividades de aprendizagem, prática e experiência, necessárias para tornar um servidor independente e produtivo em uma função ou tarefa, e contribuem para acelerar o desenvolvimento dos indivíduos para que atinjam o desempenho esperado no menor tempo possível.

As trilhas de aprendizagem que nortearão as ações deste Plano podem ser descritas da seguinte maneira:

- a) Integridade e Compliance na Administração Pública;
- b) Controle Interno e Práticas de Gestão;

- c) Auditoria Governamental;
- d) Corregedoria: procedimentos administrativos disciplinares e procedimentos administrativos de responsabilização;
- e) Ouvidoria: formação do ouvidor, acesso à informação e qualidade do serviço público;
- f) Transparência e Governo Aberto;
- g) Controle Social: o papel do Governo e a participação efetiva da sociedade.

O calendário dos cursos e eventos estarão disponíveis no site da CGE, no site da Escola de Gestão e no site da Agência Estadual de Notícias.

Divulgações pontuais serão encaminhadas por e-mail institucional e whatsapp aos servidores da CGE e dos demais órgãos e entidades do serviço público.

Para a realização das inscrições e para a emissão dos certificados, a CGE contará com o apoio da Escola de Gestão do Governo do Paraná e/ou outros centros formadores, a exemplo do que ocorreu nos anos anteriores.

A avaliação é essencial para o aprimoramento das ações de capacitação e, para isso, são utilizados dois tipos de avaliação: a de Aprendizagem e a de Satisfação dos participantes.

- a) Na avaliação de aprendizagem o método de avaliação fica à escolha do instrutor; seu objetivo é verificar o aproveitamento do cursista em relação aos conteúdos ministrados no curso e possibilitar um feedback sobre a sua aprendizagem.
- b) Na avaliação de satisfação, os participantes deverão avaliar o conteúdo, a metodologia, a atuação do instrutor e as condições oferecidas para a realização do curso, mediante a aplicação de instrumento próprio, visando à melhoria das ações de capacitação.



---

## 4. PLANO DE AÇÃO

---

As principais atividades a serem desenvolvidas pela Coordenadoria Desenvolvimento Profissional durante o ano de 2022 estão descritas no Quadro 2.

Cabe destacar que, por se tratar de um planejamento, as atividades e os períodos de execução podem sofrer ajustes, bem como serem demandadas atividades não contempladas no plano.

**Quadro 2 – Atividades da Coordenadoria de Desenvolvimento Profissional**

Período	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>Iniciativa 1</b>	Estruturar ações, cursos e eventos durante o ano de 2022, visando à capacitação dos servidores públicos estaduais											
<b>Etapas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover cursos e/ou eventos para os novos servidores, visando ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da CGE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;</li><li>• Proporcionar a qualificação profissional dos servidores da CGE e dos vinculados funcionalmente a ela, visando à melhoria contínua dos serviços prestados;</li><li>• Propor ações de desenvolvimento com impactos para a qualidade de vida no trabalho;</li><li>• Identificar e promover o desenvolvimento das habilidades e competências do servidor;</li><li>• Supervisionar e divulgar os resultados do programa de capacitação desenvolvido pela coordenadoria;</li><li>• Racionalizar e otimizar os recursos físicos, humanos e financeiros nos processos de capacitação;</li><li>• Contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão.</li></ul>											

Período	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>Iniciativa 2</b>	Elaborar o calendário dos eventos/cursos 2022											
<b>Etapas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mapear, em conjunto com Gabinete, GRHS e EGP, datas para o calendário;</li><li>• Validar o calendário;</li><li>• Executar o calendário;</li><li>• Verificar resultados alcançados ao longo do ano.</li></ul>											

Período	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>Iniciativa 3</b>	Produzir catálogo de cursos contínuos organizados por eixos											
<b>Etapas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar por eixos. Cada eixo reúne um grupo de cursos, de instituições referências, com informações de carga horária, público-alvo e conteúdo;</li> <li>• Direcionar os cursos à plataforma da instituição certificadora;</li> <li>• Atualizar constantemente com a inserção de novos cursos.</li> </ul>											

Período	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>Iniciativa 4</b>	Aprimorar relacionamento interinstitucional com órgãos congêneres											
<b>Etapas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar órgãos congêneres que possam contribuir para o aprimoramento das atividades da CDP mediante termos de cooperação e convênios;</li> <li>• Realizar visitas presenciais aos órgãos e entidades selecionados para troca de conhecimentos e informações;</li> </ul>											

Período	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>Iniciativa 5</b>	Ofertar cursos e realizar eventos											
<b>Etapas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir o evento e/ou curso;</li> <li>• Alinhar o conteúdo programático;</li> <li>• Articular inscrição e certificação com a Escola de Gestão;</li> <li>• Criar material gráfico para divulgação;</li> <li>• Captar recursos financeiros.</li> </ul>											