

UNIDADE DE CONTROLE INTERNO DO PODER
EXECUTIVO **E** DO INSTITUTO DE **PREVIDÊNCIA** DE
ESPERANÇA NOVA - IPEN

PLANO ANUAL DE **CAPACITAÇÃO** **EXERCÍCIO** FINANCEIRO DE 2025.



Sumário

1. APRESENTAÇÃO.....	2
2. BASE LEGAL.	2
3. OBJETIVOS.....	3
3.1 OBJETIVO GERAL.....	3
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
4. JUSTIFICATIVA	3
5. PÚBLICO ALVO.....	4
6. PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	4
7. ORÇAMENTO	5
8. RESULTADOS ESPERADOS	5
9. CERTIFICAÇÃO	6
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	7



MUNICÍPIO DE ESPERANÇA NOVA ESTADO DO PARANÁ.

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

1. APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação da Unidade de Controle Interno do Poder Executivo e do Instituto de Previdência de Esperança Nova - IPEN, para o exercício 2025, é um instrumento norteador das ações de capacitação, na qual define critérios e metodologias a serem utilizadas para o desenvolvimento profissional do controlador interno e dos servidores, permitindo aprimorar seus conhecimentos, desempenhando suas atividades com eficácia e competência.

As ações de capacitações do controlador interno, visa adequar as competências individuais e as competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo do servidor, com foco na efetividade do alcance dos objetivos e metas da Unidade de Controle Interno, condições essenciais, para oferta de melhores serviços aos cidadãos usuários dos serviços públicos.

Estabelece neste plano, as condições de capacitação que serão desenvolvidas em consonância com os objetivos estratégicos e as metas da Unidade de Controle Interno do Poder Executivo e do Instituto de Previdência de Esperança Nova - IPEN.

2. BASE LEGAL.

A Unidade de Controle Interno do Poder Executivo do município de Esperança Nova, foi criado através da Lei Municipal nº 329/2007 de 17/12/2007, alterada pela Lei Municipal nº 429/2009 de 11/11/2009.



MUNICÍPIO DE ESPERANÇA NOVA

ESTADO DO PARANÁ.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Estruturar as ações de capacitação a serem ofertadas aos servidores de forma que possam desenvolver competências para o trabalho, possibilitando assim, a aquisição e o aperfeiçoamento de competências individuais e profissionais, que agreguem valor à instituição e valor social ao indivíduo.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I. Proporcionar a participação em cursos e/ou eventos para o controlador interno e para os servidores, visando ao conhecimento da função e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;
- II. Identificar e promover o desenvolvimento das habilidades e competências dos servidores público;
- III. racionalizar e otimizar os recursos físicos, humanos e financeiros nos processos de capacitação;
- IV. contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão.

4. JUSTIFICATIVA

A formação continuada do Controlador Interno do Poder Executivo e Instituto de Previdência de Esperança Nova – IPEN e dos servidores deste município, visa:

- I. Valorizar o servidor e sua contribuição para o alcance das missões institucionais;
- II. Desenvolver potenciais, identificar perfis individuais e estimular a auto motivação dos servidores em sua atuação;



MUNICÍPIO DE ESPERANÇA NOVA ESTADO DO PARANÁ.

- III. Viabilizar que o servidor tenha formação técnica atualizada nas suas áreas de atuação;
- IV. Sensibilizar os servidores para a importância de autodesenvolvimento e do compromisso com os valores, com a missão e os objetivos institucionais;
- V. Fomentar o desenvolvimento de estratégia que visem o aprimoramento das relações interpessoais e a solução consensual de conflitos;
- VI. Avaliar continuamente, os resultados advindos das ações formativas.

5. PÚBLICO ALVO

As ações/eventos deste Plano de Capacitação, são direcionadas aos servidores de provimento efetivo e principalmente ao servidor da Unidade de Controle Interno do Poder Executivo e do Instituto de Previdência de Esperança Nova - IPEN.

6. PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O Plano Anual de Capacitação do servidor da Unidade de Controle Interno do Poder Executivo e do Instituto de Previdência de Esperança Nova – IPEN, no exercício financeiro de 2025, será voltado principalmente na capacitação e aprendizagem dos servidores com foco no resultado obtidos na Avaliação da Atuação Governamental – PROGOV, realizada pelo Tribunal de Contas do Estado do Paraná – TCE/PR.

O servidor poderá adquirir competências necessárias ao desenvolvimento de suas atividades na Instituição, por meio de ações organizadas de forma a atender três níveis de competências:



MUNICÍPIO DE ESPERANÇA NOVA

ESTADO DO PARANÁ.

Competências Fundamentais: referem-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os servidores da Instituição.

Competências Gerenciais: referem-se às competências que devem ser apresentadas pelos servidores que ocupam cargo de chefia e possuem uma ou mais equipes sob sua coordenação ou servidores que queiram desenvolver estas competências como pré-requisito para o exercício de funções gerenciais.

Competências Específicas: referem-se às competências relacionadas diretamente a processos de trabalho de caráter técnico e/ou vinculado à especificidade de cada setor ou área da organização em que atua e o cargo que ocupa.

As ações de capacitação poderão ser desenvolvidas na modalidade presencial, semipresencial e a distância, que possam capacitar os servidores que iniciam sua vida no serviço público ou que procura aprimorar seus conhecimentos.

7. ORÇAMENTO

Os recursos financeiros que darão suporte as demandas de capacitação tem origem no Orçamento Geral do Município, consignado na Lei Orçamentária Anual (LOA 2025).

8. RESULTADOS ESPERADOS

Com a implementações deste Plano, são esperados os seguintes resultados:

a) o desenvolvimento, a capacitação e a qualificação da força de trabalho dos servidores e do Controlador Interno em nível pessoal, gerencial e técnico, conforme as metas estabelecidas;

b) maior comprometimento dos servidores com a metas e necessidades institucionais;



MUNICÍPIO DE ESPERANÇA NOVA ESTADO DO PARANÁ.

- c) padrões éticos de comprometimento valorizado;
- d) melhoria na qualidade e eficiência dos serviços prestados à comunidade;

9. CERTIFICAÇÃO

O servidor deverá apresentar o certificado para comprovação e arquivá-lo na Divisão de Recursos Humanos do município.

A desistência do servidor de qualquer curso ou evento de capacitação **solicitado pelo servidor** e autorizado pela administração, depois de efetuado o pagamento da inscrição, deverá ser comunicada ao Prefeito, com imediata restituição dos valores aos cofres públicos.

As inscrições para os cursos presenciais deverão ser requeridas junto ao Prefeito, no mínimo 10 dias antes de sua realização.

A ausência no curso de capacitação pelo participante, sua reprovação por motivo de frequência, implicará no impedimento de participação em ações de capacitação futura, exceto em caso de força maior.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento contínuo é essencial para garantir a eficácia, a legalidade e a transparência dos atos administrativos. Este plano busca atender as exigências legais e institucionais, promovendo capacitação compatível com as necessidades da função contribuindo para a maioria dos serviços públicos prestados.

Esperança Nova, 23 de janeiro de 2025.

Antonio Carlos Vigo – Controlador Interno.