

**MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO**

BOLETIM INTERNO Nº 50

Brasília-DF, 15 de dezembro de 2017

- Para conhecimento e devida execução, publica-se o seguinte:

ASSUNTOS GERAIS E ADMINISTRATIVOS

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

1) SECRETARIA EXECUTIVA

ATOS DO SECRETÁRIO-SUBSTITUTO

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

PORTARIA Nº 2329, DE 31 DE OUTUBRO DE 2017

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO - SUBSTITUTO, no uso da competência que lhe foi delegada pelo artigo 1º, inciso I, da Portaria CGU nº 1.382, de 23 de junho de 2017, e em conformidade com o art. 36, parágrafo único, inciso II, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, c/c inciso VI do art. 4º da Portaria nº 1.742, de 22 de novembro de 2007, resolve:

Remover, a pedido, a critério da Administração, o servidor CESAR FONSECA RAMALHO, matrícula Siape nº 1537179, ocupante do cargo de Auditor Federal de Finanças e Controle, classe S, padrão I, da Controladoria-Regional da União no Estado do Rio Grande do Sul para o Órgão Central em Brasília, conforme informações constantes do Processo nº 00222.100568/2017-71.



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO, Secretário-Executivo, Substituto**, em 21/11/2017, às 18:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0523435 e o código CRC 1CEC90E5

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

PORTARIA Nº 2332, DE 01 DE NOVEMBRO DE 2017

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO - SUBSTITUTO, no uso da competência que lhe foi delegada pelo artigo 1º, inciso I, da Portaria CGU nº 1.382, de 23 de junho de 2017, e em conformidade com o art. 36, parágrafo único, inciso II, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, c/c inciso VI do art. 4º da Portaria nº 1.742, de 22 de novembro de 2007, resolve:

Remover, a pedido, a critério da Administração, o servidor JULIO CÉSAR KOCOUREK, matrícula Siape nº 1536604, ocupante do cargo de Auditor Federal de Finanças e Controle, classe C, padrão II, do Órgão Central em Brasília, para a Controladoria-Regional da União no Estado do Rio Grande do Sul, conforme informações constantes do Processo nº 00190.112093/2017-81.



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO, Secretário-Executivo, Substituto**, em 21/11/2017, às 18:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0524115 e o código CRC 154F4699

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

PORTARIA Nº 2634, DE 08 DE DEZEMBRO DE 2017

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, Substituto, no uso da competência que lhe foi delegada pelo artigo 1º, inciso I, da Portaria CGU nº 1.382, de 23 de junho de 2017, e em conformidade com o art. 36, parágrafo único, inciso I, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, c/c inciso III do art. 3º da Portaria nº 1.742, de 22 de novembro de 2007, resolve:

Remover, de ofício, no interesse da Administração, a partir de 8 de janeiro de 2018, o servidor **MARCOS CANDIDO DE PAULA REZENDE**, matrícula SIAPE nº 1659685, ocupante do cargo de Auditor Federal de Finanças e Controle, classe C, padrão II, do Órgão Central, em Brasília, para a Controladoria Regional da União do Estado de Minas Gerais, conforme informações constantes do Processo nº 00190.113805/2017-89.



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO, Secretário-Executivo, Substituto**, em 14/12/2017, às 11:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0563816 e o código CRC 8FC8132C

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

PORTARIA Nº 2655, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2017

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, Substituto, no uso da competência que lhe foi delegada pelo artigo 1º, inciso I, da Portaria CGU nº 1.382, de 23 de junho de 2017, e em conformidade com o art. 36, parágrafo único, inciso I, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, c/c inciso I e § 1º do art. 3º da Portaria nº 1.742, de 22 de novembro de 2007, resolve:

Remover, de ofício, no interesse da Administração, a partir de 13 de dezembro de 2017, o servidor ROBERTO CÉSAR DE OLIVEIRA VIEGAS, matrícula SIAPE nº 1502128, ocupante do cargo efetivo de Auditor Federal de Finanças e Controle, Classe S, Padrão III, da Controladoria-Regional da União no Estado de São Paulo, para o Órgão Central, em Brasília, conforme informações constantes do processo nº 00190.114297/2017-56.



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO, Secretário-Executivo, Substituto**, em 14/12/2017, às 11:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0568219 e o código CRC 8D805089

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

PORTARIA Nº 2522, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2017

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, SUBSTITUTO, no uso da competência que lhe foi delegada pela Portaria CGU nº 1.382, de 23 de junho de 2017, e conforme o disposto no § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, resolve:

Conceder à servidora **KHATARINE GOMES DE ARAUJO**, matrícula SIAPE nº **2113578**, ocupante do cargo efetivo de Auditor Federal de Finanças e Controle, Classe A, Padrão III, horário especial de 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, independentemente de compensação de horário e sem prejuízo dos seus vencimentos e demais vantagens, até a data de 18/10/2019, consoante informações contidas no Processo nº 00210.100561/2017-99.



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO**, Secretário-Executivo, Substituto, em 14/12/2017, às 12:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0550513 e o código CRC 582B09B9

PORTARIA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO Nº 696, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2017

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, Substituto, no uso das atribuições conferidas pela Portaria nº 245, de 10 de junho de 2003, e alterações posteriores, e com base no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e na Portaria CGU nº 1.850, de 18 de outubro de 2016, resolve:

Autorizar a substituição do curso Contratos Administrativos, na modalidade à distância, no Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo - TCE/ES, pelo curso Crimes na Administração Pública, na mesma modalidade, no Centro Universitário Internacional - UNINTER, na Licença para Capacitação, concedida ao servidor **ALICIO CARDOSO REIS**, Auditor Federal de Finanças e Controle, matrícula SIAPE n.º 1104464, em exercício na Controladoria Regional da União no Estado da Bahia, pela Portaria nº 618 de 07/11/2017, publicada no Boletim Interno nº 46 de 17/11/2017 (Processo nº 00205.100460/2017-97).



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO, Secretário-Executivo, Substituto**, em 14/12/2017, às 14:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0569209 e o código CRC 941460D6

PORTARIA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO Nº 687, DE 05 DE DEZEMBRO DE 2017

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, Substituto, no uso das atribuições conferidas pela Portaria nº 245, de 10 de junho de 2003, e alterações posteriores, e com base no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e na Portaria CGU nº 1.850, de 18 de outubro de 2016, resolve:

Alterar, em virtude da suspensão dos cursos ofertados pelo Tribunal de Contas do Espírito Santo - TCE/ES, o período da Licença para Capacitação, concedida ao servidor **ANDRÉ GUSTAVO DA GAMA SANTOS**, Auditor Federal de Finanças e Controle, matrícula SIAPE n.º 1729467, em exercício na Coordenação-Geral de Auditoria das Áreas de Integração Nacional e Meio Ambiente - CGIMA/DI/SFC, pela Portaria nº 660, de 20/11/2017, publicada no Boletim Interno nº 47 de 24/11/2017, de 10/01/2018 a 08/02/2017, para **20/01/2018 a 18/02/2018** (Processo nº 00190.110407/2017-19).



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO**, Secretário-Executivo, Substituto, em 14/12/2017, às 14:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0559090 e o código CRC 47A70920

PORTARIA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO Nº 690, DE 07 DE DEZEMBRO DE 2017

O DIRETOR DE GESTÃO INTERNA DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, no uso das atribuições conferidas no art. 36, § 2º, da Portaria 2217, de 17 de outubro de 2017, e com base no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, resolve:

Conceder Licença para Capacitação, referente ao período aquisitivo de 09/05/2012 a 07/05/2017, à servidora **Andréa Souza da Silva**, Auditora Federal de Finanças e Controle, matrícula SIAPE n.º 1571481, em exercício na Controladoria Regional da União no Estado da Bahia, no período de **02/01/2018 a 31/01/2018**, para participar do curso de Auditoria em Sistemas de Saúde, na modalidade à distância, no Portal da Educação (Processo nº 00205.100611/2017-15).



Documento assinado eletronicamente por **SERGIO AKUTAGAWA, Diretor de Gestão Interna**, em 14/12/2017, às 09:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0562784 e o código CRC 6DF13616

PORTARIA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO Nº 693, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2017

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, substituto, no uso das atribuições conferidas pela Portaria nº 245, de 10 de junho de 2003, e alterações posteriores, e com base no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e na Portaria CGU nº 1.850, de 18 de outubro de 2016, resolve:

Cancelar, no interesse da Administração, a Licença para Capacitação, concedida ao servidor **CARLOS CÂNDIDO DE MELLO**, Auditor Federal de Finanças e Controle, matrícula SIAPE nº 1659499, em exercício na Controladoria Regional da União no Estado de São Paulo, no período de 26/12/2017 a 24/01/2018, pela Portaria nº 649 de 17/11/2017, publicada no Boletim Interno nº 47 de 24/11/2017 (Processo nº 00225.100213/2017-52).



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO**, **Secretário-Executivo, Substituto**, em 14/12/2017, às 14:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0565939 e o código CRC 3A09BBCE

PORTARIA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO Nº 695, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2017

O DIRETOR DE GESTÃO INTERNA DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, no uso das atribuições conferidas no art. 36, § 2º, da Portaria 2217, de 17 de outubro de 2017, e com base no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, resolve:

Conceder Licença para Capacitação, referente ao período aquisitivo de 04/05/2010 a 02/05/2015, à servidora **EMANUELLE MONTEIRO SILVA DAYRELL**, Auditora Federal de Finanças e Controle, matrícula SIAPE n.º 1781879, em exercício na Coordenação-Geral de Auditoria de Tecnologia da Informação - CGATI/DG/SFC, no período de **04/01/2018 a 02/02/2018**, para participar dos cursos de ITIL Foundation; Curso e-learning preparatório para os exames CAPM® e PMP® do PMI; Cobit 5 Foundation e Green IT Citizen (Cidadão TI Verde), na modalidade à distância, no TI Exames Consultoria e Treinamento Ltda e PMG Academy Soluções em Treinamento Ltda (Processo nº 00190.111768/2017-74).



Documento assinado eletronicamente por **SERGIO AKUTAGAWA**, **Diretor de Gestão Interna**, em 14/12/2017, às 09:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0567158 e o código CRC CECA83A6

PORTARIA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO Nº 694, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2017

O DIRETOR DE GESTÃO INTERNA DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, no uso das atribuições conferidas no art. 36, § 2º, da Portaria 2217, de 17 de outubro de 2017, e com base no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, resolve:

Conceder Licença para Capacitação, referente ao período aquisitivo de 30/01/2008 a 27/01/2013, à servidora **FABIOLA FLOR MACHADO**, Auditora Federal de Finanças e Controle, matrícula SIAPE n.º 1351095, em exercício na Controladoria Regional da União no Estado do Rio Grande do Sul, no período de **02/01/2018 a 31/01/2018**, para participar dos cursos de A Nova Lei Anticorrupção e a Governança Corporativa e Planejamento Social e Formulação de Projeto de Intervenção, na modalidade à distância, na Unieducar- Universidade Corporativa e na UNOPAR/ Cursos Livres EAD (Processo nº 00222.100491/2017-30).



Documento assinado eletronicamente por **SERGIO AKUTAGAWA, Diretor de Gestão Interna**, em 14/12/2017, às 09:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0567154 e o código CRC 09218B63

PORTARIA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO Nº 688, DE 06 DE DEZEMBRO DE 2017

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, Substituto, no uso das atribuições conferidas pela Portaria nº 245, de 10 de junho de 2003, e alterações posteriores, e com base no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e na Portaria CGU nº 1.850, de 18 de outubro de 2016, resolve:

Autorizar a substituição do curso de Gestão de Processos, na modalidade à distância, na Escola de Contas Públicas do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo – TCE/ES, pelo curso de Administração Financeira e Orçamentária, na Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO, na mesma modalidade, na Licença para Capacitação concedida ao servidor **GLÁUCIO CAVALCANTI TAK-MING**, Auditor Federal de Finanças e Controle, matrícula SIAPE n.º 1335367, em exercício na Controladoria Regional da União no Estado do Rio de Janeiro, pela Portaria n.º 635, de 13 de novembro de 2017, publicada no Boletim Interno n.º 47, de 24 de novembro de 2017 (Processo nº 00218.100903/2017-09).



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO, Secretário-Executivo, Substituto**, em 14/12/2017, às 14:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0560940 e o código CRC EA26E767

PORTARIA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO Nº 686, DE 05 DE DEZEMBRO DE 2017

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, Substituto, no uso das atribuições conferidas pela Portaria nº 245, de 10 de junho de 2003, e alterações posteriores, e com base no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e na Portaria CGU nº 1.850, de 18 de outubro de 2016, resolve:

Autorizar a substituição dos cursos de Gestão de Projetos no Setor Público; Contratação de Obras e Serviços de Engenharia, na modalidade à distância, na Escola de Contas Públicas do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo – TCE/ES, pelos cursos de Planejamento Governamental e Gestão Orçamentária e Financeira, no Instituto Serzedello Corrêa do Tribunal de Contas da União – TCU; Análise de Viabilidade Econômica de Projetos e Normas de auditoria II – Riscos, na Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras – FIPECAFI, na mesma modalidade, na Licença para Capacitação concedida à servidora **MÔNICA RONDINA**, Auditora Federal de Finanças e Controle, matrícula SIAPE n.º 1688895, em exercício na Coordenação-Geral de Auditoria de Estatais dos Setores de Energia e Tecnologia - CGETEC/DAE/SFC, pela Portaria n.º 629, de 08 de novembro de 2017, publicada no Boletim Interno n.º 46, de 17 de novembro de 2017 (Processo nº 00190.109003/2017-74).



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO, Secretário-Executivo, Substituto**, em 14/12/2017, às 14:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0559061 e o código CRC 9967835D

PORTARIA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO Nº 691, DE 08 DE DEZEMBRO DE 2017

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, Substituto, no uso das atribuições conferidas pela Portaria nº 245, de 10 de junho de 2003, e alterações posteriores, e com base no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e na Portaria CGU nº 1.850, de 18 de outubro de 2016, resolve:

Autorizar a substituição do curso Lei de Responsabilidade Fiscal, na modalidade à distância, no Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo - TCE/ES, pelo curso Fundamentos de Convênios com utilização do Siconv, na mesma modalidade, no Tribunal de Contas da União - TCU, na Licença para Capacitação, concedida à servidora **RAQUEL DE MELO TODESCHI**, Auditora Federal de Finanças e Controle, matrícula SIAPE n.º 1258135, em exercício na Controladoria Regional da União no Estado de Minas Gerais, pela Portaria nº 652 de 17/11/2017, publicada no Boletim Interno nº 47 de 24/11/2017 (Processo nº 00210.100621/2017-73).



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO, Secretário-Executivo, Substituto**, em 14/12/2017, às 14:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0563690 e o código CRC BF7C8C0C

PORTARIA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO Nº 689, DE 06 DE DEZEMBRO DE 2017

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, Substituto, no uso das atribuições conferidas pela Portaria nº 245, de 10 de junho de 2003, e alterações posteriores, e com base no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e na Portaria CGU nº 1.850, de 18 de outubro de 2016, resolve:

Autorizar a substituição do curso Lei de Responsabilidade Fiscal, na modalidade à distância, no Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo - TCE/ES, pelo curso Bases Legais do SUS na mesma modalidade, na Uninter Educacional S/A, na Licença para Capacitação concedida ao servidor **RODRIGO NUNES MEDEIROS**, Auditor Federal de Finanças e Controle, matrícula SIAPE n.º 1539075, em exercício na Controladoria Regional da União no Estado do Rio Grande do Sul, pela Portaria nº 521 de 20/09/2017, publicada no Boletim Interno nº 38 de 22/09/2017 (Processo nº 00222.100466/2017-56).



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO, Secretário-Executivo, Substituto**, em 14/12/2017, às 14:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0561471 e o código CRC 010C661E

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

PORTARIA Nº 2587, DE 01 DE DEZEMBRO DE 2017

Dispõe sobre o Plano Anual de Capacitação do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, para o exercício de 2018.

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, Substituto, no uso da competência que lhe foi delegada pela Portaria CGU nº 2.217, de 17 de outubro de 2017, e com base na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Plano Anual de Capacitação do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União para o exercício de 2018, nos termos constantes do Anexo a esta Portaria.

Art. 2º A solicitação de ações de capacitação que buscam mitigar ou suprir lacunas de competências não priorizadas no Plano Anual de Capacitação 2018, bem como a realização das despesas que ultrapassem a previsão orçamentária da unidade, somente poderão ocorrer após aprovação da Diretoria de Gestão Interna – DGI, com ratificação pelo Secretário-Executivo.

Art. 3º Os casos não contemplados nesta Portaria serão submetidos ao Secretário-Executivo, para decisão.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO, Secretário-Executivo, Substituto**, em 14/12/2017, às 16:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 0556404 e o código

CRC 9CEBC16B

ANEXO I À PORTARIA Nº 2587, DE 01 DE DEZEMBRO DE 2017

PAC 2018

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES DA CGU

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União - CGU

Setor de Autarquias Sul, Quadra 1, Bloco A, Edifício Darcy Ribeiro.
CEP 70070-905 - Brasília/DF

Wagner de Campos Rosário

Ministro Substituto da Transparência e Controladoria-Geral da União

José Marcelo Castro de Carvalho

Secretário-Executivo Substituto

Sérgio Akutagawa

Diretor de Gestão Interna

Simeí Susã Spada

Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas

Daniel Rodrigues Pelles

Coordenador de Planejamento e Projetos

Elainne Cristina Alves de Carvalho

Coordenadora de Desenvolvimento e Capacitação

Equipe Técnica e Colaboradores

Álvaro da Silva Pinheiro Neto

Ana Beatriz Carvalho de Valência Carvalho

Ana Clarissa Bernardino Maia

Angela da Silva Ferreira

Bi Bi Yasmin Shakir

Carla Yukie Miyakoda

Daniel Rodrigues Pelles

Diego Araújo de Castro

Elton Luís de Oliveira Sousa

Elainne Cristina Alves de Carvalho

Fabírcia Souza de Medeiros

Flávio de Almeida Coutinho

Frederico Soares Canedo

Guilherme Leite de Andrade

Izaura Maria Santos Cruz

João Paulo da Silva Araújo Junior

Leovanir Dieter Dockhorn Richter

Lilian Nogueira Brasil

Luciano Rodrigues Ribeiro

Maria Goretti Lino do Nascimento

Marta Pereira Rodrigues da Silva

Mary Anne Pereira de Melo

Rosangela Mathias de Lima

Simeí Susã Spada

1. INTRODUÇÃO

O Plano Anual de Capacitação - PAC constitui-se como o principal instrumento da Política de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores no âmbito do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União e da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal, instituída pelo Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro 2006, o qual fundamenta-se na busca pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade pelo setor público.

O PAC 2018 estabelece orientações voltadas à execução de ações e eventos de capacitação e desenvolvimento das pessoas neste Ministério com vistas ao incremento de competências aderentes ao Planejamento Estratégico da CGU e em conformidade com as leis orçamentárias. É um documento integrador e motivador, que inclusive

abrange as avaliações realizadas pelos servidores sobre as suas próprias necessidades de capacitação.

O plano dá continuidade as ações pretéritas no órgão, com incremento de seu embasamento normativo consolidado na Portaria nº 2.217, de 17 de outubro de 2017, que dispõe sobre a Política de Capacitação e Desenvolvimento, cujos princípios, diretrizes e objetivos orientam o PAC 2018. Também dá continuidade à valorização das ações e eventos que se harmonizam com os planos operacionais e ao Projeto de Gestão por Competências deste Ministério.

O Marco Lógico apensado no PAC 2018 estabelece orientações voltadas à execução de eventos de capacitação durante o exercício, definindo áreas, temas e metodologias a serem implementadas. Considerou-se como macroproblema as lacunas de competências dos servidores e na estrutura deste marco lógico foram aprofundados objetivos, indicadores verificáveis, meios de verificação e riscos associados.

A participação de servidores em eventos de capacitação para o desenvolvimento de competências de interesse da CGU e não previstas no PAC 2018 dependerá de disponibilidade orçamentária, demonstração de compatibilidade da matéria com as atividades exercidas pelo servidor e aprovação do Secretário-Executivo.

A publicação do Plano Anual de Capacitação será realizada por meio do Boletim Interno e este plano estará disponível na área de Gestão de Pessoas da Intranet. Já a divulgação de eventos de capacitação e de ações de desenvolvimento dar-se-á por meio das listas de e-mails institucionais, Intranet, Comunicação Interna “Sexta de Notícias”, cartazes, entre outros.

2. OBJETIVOS

São objetivos do Plano Anual de Capacitação – PAC 2018:

- contribuir para o alcance dos objetivos e metas da CGU estabelecidos no Planejamento Estratégico referente ao quadriênio 2016-2019;
- priorizar os investimentos em capacitação com base nas necessidades identificadas no modelo de Gestão por Competências implantado na CGU;
- aplicar a Política de Capacitação e Desenvolvimento da CGU, de acordo com os princípios, diretrizes e objetivos da Portaria nº 2.217, de 2017;
- definir critérios para concessão de afastamento de servidores para eventos de capacitação de longa duração, licenças para capacitação e limites para ressarcimento e reembolso de capacitação;
- distribuir o orçamento de capacitação entre eixos temáticos;
- estruturar a rede de Agentes de Capacitação da CGU, em âmbito nacional, e melhorar o diálogo entre as unidades organizacionais e a CDCAP;
- atender ao Decreto nº 5.707, de 2006, que institui a Política e Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal na Administração Pública Federal.

3. PÚBLICO ALVO DO PAC 2018

- Servidores públicos federais pertencentes ao quadro da CGU e em exercício no órgão;
- Agentes públicos federais, estaduais e municipais de outros órgãos / entidades em exercício na CGU;

Cumpram-se ressaltar que, em todos os casos, os beneficiários de evento de capacitação não poderão estar em gozo de férias, afastamentos, suspensão ou quaisquer licenças, remuneradas ou não.

3.1 Força de Trabalho da CGU

Conhecida as carências da força de trabalho do órgão, elaborou-se um demonstrativo com quantitativos de servidores efetivos, requisitados e comissionados.

Tabela 1. Demonstrativo de Servidores da CGU.

Situação / Vínculo	Quantitativo em 31/12/2015	Quantitativo em 01/02/2017	Quantitativo em 28/10/2017	Variação %
Carreira (Ativos)	2.023	1.972	1.924	-2,43%
Requisitado	247	251	265	5,58%
Comissionado	11	6	2	-66,67%
TOTAL	2.281	2.229	2.191	-1,70%

Fonte: SIAPE.

Tabela 2. Demonstrativo de Cargos / Funções da CGU.

Cargo / Função	Quantidade
Direção e Assessoramento Superior - DAS	50
Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE	307
Função Gratificada - FG	94
TOTAL	548

Fonte: Decreto nº 8.910, de 22 de novembro de 2017.

Atingido o público alvo, cabe ressaltar que indiretamente também serão beneficiados pelo PAC os demais componentes da força de trabalho formados pelos prestadores de serviços terceirizados e estagiários, visto que as capacitações necessitam de aplicabilidade e multiplicação, objetivando:

- tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar para todos os colaboradores;
- desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados; e
- desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos.

4. INTEGRAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS, PLANOS OPERACIONAIS E PAC

Os eventos de capacitação e ações de desenvolvimento profissional serão realizados, avaliados e disseminados conforme necessidades e demandas dos servidores, gestores e unidades da CGU, tendo por referencial:

- as atividades laborais, formação acadêmica e experiência profissional do servidor;
- as lacunas de competências apontadas no Modelo de Gestão por Competências da CGU, propiciando o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores relevantes para o cumprimento da missão institucional do órgão;
- os planos operacionais existentes nas unidades da CGU, que materializam as ações a serem realizadas no exercício e contribuem para o alcance da missão, visão e dos objetivos estratégicos;
- a oportunidade e utilidade do evento de capacitação para a unidade de exercício do servidor.

A indicação da classificação da prioridade de competência e o alinhamento ao Plano Operacional da Unidade subsidiam a análise dos dirigentes quanto a harmonização entre o que é solicitado pelo servidor e a necessidade de atendimento das lacunas de competências da sua unidade de lotação/exercício, bem como sua integração aos objetivos definidos no Planejamento Estratégico da CGU vigente, com o intuito de racionalizar os recursos e atender a Política de Capacitação e Desenvolvimento do Ministério.

4.1 Nível de Priorização das Competências

Com o objetivo de fornecer elementos aos dirigentes da CGU para a tomada de decisão quanto às ações de capacitação e desenvolvimento a serem desenvolvidas, foi elaborada a classificação a seguir, Tabela 3, que os servidores deverão indicar na redação das justificativas e/ou nos campos próprios dos formulários, quando houver, relativos à solicitação de licenças ou participação em cursos ou eventos com ônus.

Tabela 3. Classificação das competências da CGU por prioridade.

Lacuna de Competência	Classificação
Igual ou superior a 50	Alta Prioridade
Entre 20 e 50	Média Prioridade
Inferior a 20	Baixa Prioridade

4.2 Lacunas de Competências Individuais

A participação em evento de capacitação com ônus ou por meio de licença para capacitação dependerá necessariamente, além dos critérios e requisitos estabelecidos na Política de Capacitação e Desenvolvimento, do relatório de lacunas de competência individual obtido a partir do 2º Ciclo de Gestão por Competências, realizado em outubro e novembro de 2017.

A participação de servidores que não tiveram suas lacunas de competências avaliadas no 2º Ciclo de Gestão por Competências dependerá de justificativa do servidor e da chefia imediata e de autorização prévia do Secretário-Executivo.

5. OPERACIONALIZAÇÃO DO PAC

Com a finalidade de propiciar a melhoria na qualidade dos serviços prestados, os eixos temáticos de capacitação do PAC 2018 serão delineadas conforme a Política de Capacitação e Desenvolvimento da CGU, mantendo correlação com os planos e programas pretéritos de educação corporativa deste Ministério, inclusive com o atual projeto de gestão por competências da CGU.

Cada eixo temático direciona uma ideia principal e pode contemplar programas, projetos e ações de forma específica ou transversal, atendendo as competências comuns, gerenciais e/ou técnicas da CGU.

5.1 Fases de Planejamento

As fases de planejamento do PAC foram estabelecidas da seguinte maneira:

- Avaliação de ações pretéritas de capacitação, tendo por referência os relatórios anuais de execução do PAC;
- Avaliação do resultado do mapeamento de competências – ciclo 2017;
- Elaboração e aprovação do PAC;
- Publicação e divulgação do PAC;
- Execução e monitoramento do PAC;
- Avaliação e publicação do relatório final do PAC.

6. EIXOS TEMÁTICOS DE CAPACITAÇÃO

Com o objetivo de racionalizar e tornar mais efetivos os gastos em capacitação da CGU, foram definidos como programas de capacitação 4 (quatro) Eixos Temáticos ao PAC 2018:

- 6.1. Capacitação de Competências Comuns;
- 6.2. Capacitação de Competências Gerenciais;
- 6.3. Capacitação de Competências Técnicas; e
- 6.4. Qualidade de Vida no Trabalho.

6.1 Capacitação de Competências Comuns

Descrição:

Este eixo temático busca o desenvolvimento de competências comuns e transversais do servidor com vistas ao fortalecimento da cultura da CGU orientada aos valores de transparência, ética, imparcialidade, excelência, foco do cidadão e idoneidade. Contempla eventos de capacitação de curta, média e longa duração e visa sustentar o alcance de resultados, bem como contribuir para tornar a CGU reconhecida pelo cidadão como indutora de uma Administração Pública íntegra, participativa, transparente, eficiente e eficaz.

Justificativa:

Determinação estratégica, normativa e legal (Mapa Estratégico 2016 – 2019, Portaria nº 2.217, de 2017, Decreto nº 5.707, de 2006), onde a CGU necessita: desenvolver competências dos servidores e fortalecer a cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados; e buscar a efetividade nos gastos com capacitação.

Objetivos:

- oferecer eventos de capacitação de curta, média e longa duração alinhadas às orientações estratégicas e necessidades da CGU e às competências organizacionais, visando à aquisição, expansão e atualização de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores, de forma planejada e sistemática, para o aperfeiçoamento do desempenho pessoal, profissional e institucional;
- ampliar a competência dos servidores para atuarem em seus papéis de multiplicadores e agentes de capacitação, através das técnicas para “saber fazer” e das atitudes para “querer fazer” a diferença nessa atividade técnica, com o apoio de “ferramentas” práticas e efetivas que maximizam resultados;
- vincular eventos de capacitação de curta, média e longa duração às competências comuns priorizadas no Plano Anual de Capacitação da CGU;
- criar o repositório na intranet de Desenvolvimento de Valores com a indicação de cursos, palestras, livros, artigos, filmes, vídeos, manuais, legislação e demais conteúdos que atendam as competências comuns aos servidores da CGU;
- monitorar o atendimento do Fator de Capacitação, previsto para a eficácia das licenças capacitação dos servidores em exercício na CGU.

Público-Alvo:

Servidores Públicos em exercício na CGU.

Escopo de Trabalho:

Os eventos de aperfeiçoamento profissional de curto, médio e longo prazo ocorrem nas modalidades presencial e a distância, vindo ao encontro da mitigação das lacunas de competências dos servidores. Tais eventos contemplam ações transversais, permanentes e específicas de capacitação, com busca da otimização dos investimentos em capacitação.

6.2 Capacitação de Competências Gerenciais**Descrição:**

Este eixo temático de capacitação de competências gerenciais considera a criticidade e relevância que o desenvolvimento permanente de gestores e líderes representa para a atual gestão da CGU. Ratifica o compromisso de desenvolver servidores com vistas a oportunizar o acesso meritocrático a cargos, estando alinhado ao Mapa Estratégico, na perspectiva de aprendizagem e crescimento.

Justificativa:

Determinação legal, através da Lei nº 13.346, de 10 de outubro de 2016, onde a CGU necessita incluir em seus planos de capacitação ações destinadas à habilitação de seus servidores para o exercício as Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE e para a ocupação de cargos em comissão do Grupo de Direção e Assessoramento Superior - DAS, com base no perfil profissional e nas competências desejadas e compatíveis com a responsabilidade e complexidade inerentes à função ou ao cargo. Também esta Lei determina que se estabeleça um programa de desenvolvimento gerencial para os ocupantes das FCPE e de cargos em comissão do Grupo - DAS.

Objetivos:

- capacitar os dirigentes de unidades organizacionais – oferta de eventos de capacitação para ocupantes de cargos de direção superior;
- capacitar os gestores de unidades administrativas - oferta de eventos de capacitação para ocupantes de cargos de gerência intermediária;
- capacitar as chefias e jovens líderes - oferta de eventos de capacitação para ocupantes de cargos de supervisão de primeira linha ou servidores sem cargo;
- fomentar a utilização do Repositório Gerencial e de Liderança na intranet com a indicação de cursos, palestras, livros, artigos, filmes, vídeos, manuais, legislação e demais conteúdos que atendam as competências requeridas aos gestores da CGU.

Público-Alvo:

Servidores Públicos em exercício na CGU que ocupam funções comissionadas, que podem suceder os ocupantes de funções, e que exercem posição de liderança neste Ministério.

Escopo de Trabalho:

Contempla eventos de capacitação vinculadas às competências requeridas aos gestores da CGU, nas modalidades presencial e a distância. Serão continuados projetos pretéritos, mediante avaliação dos impactos destes eventos de capacitação no ambiente de trabalho, com identificação dos servidores já capacitados em eventos de gestão a partir de 2015. Os eventos contemplam: cursos de aperfeiçoamento profissional, intercâmbio de pessoal e conhecimento, oficinas, seminários, palestras, workshops, congressos, acordos de cooperação, grupos formais de estudos.

6.3 Capacitação de Competências Técnicas

Descrição:

Este eixo temático direciona para a formação e a qualificação técnica contínua dos servidores da CGU, onde as unidades organizacionais da CGU coordenam as prioridades de capacitação técnica vinculadas a suas respectivas competências e atribuições, observando as lacunas de competências identificadas por seus servidores. Contempla eventos de capacitação de curta, média e longa duração; ressarcimento de inscrição e material didático individual, no caso de aprovação nos exames específicos. Visa sustentar o alcance de resultados, bem como contribuir para tornar a CGU reconhecida pelo cidadão como indutora de uma Administração Pública íntegra, participativa, transparente, eficiente e eficaz.

Justificativa:

Atende ao Objetivo 17 do Mapa Estratégico “Desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance dos resultados”, por meio da iniciativa 17.5 “Estabelecer Planos de Capacitação da CGU e Formar Servidores”. A capacitação técnica vem a contribuir para a melhoria da eficiência, da eficácia e da qualidade dos serviços prestados pela CGU; valorizar o servidor, por meio de sua permanente capacitação e adequação aos novos perfis profissionais requeridos no setor público; e buscar a efetividade nos gastos com capacitação.

Objetivo:

- incentivar a aquisição, expansão e atualização de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores, de forma planejada e sistemática, para o aperfeiçoamento do desempenho pessoal, profissional e institucional;
- reconhecer o domínio e a alta especialização dos servidores em certificações profissionais de interesse da CGU, por meio de organizações independentes;
- fomentar conhecimento para uma atuação diferenciada do servidor, capaz de facilitar o processo de transmissão e multiplicação de conhecimento técnico na CGU.

Público-Alvo:

Servidores Públicos em exercício na CGU.

Escopo de Trabalho:

Os eventos de capacitação técnica são coordenados pelas unidades organizacionais, respeitando a Portaria nº 2.217, de 2017, os limites orçamentários e de pessoal estabelecidos neste PAC e devem suprir ou mitigar as lacunas de competências identificadas dos servidores no ciclo de gestão por competências vigente.

6.4 Qualidade de Vida no Trabalho

Descrição:

Este eixo temático transversal contempla ações educativas, eventos e/ou cursos modulares que resultem em uma melhor compreensão da determinação do processo de saúde e doença dos servidores da CGU e o desenvolvimento de alternativas de intervenção que levem à transformação da realidade, em direção à apropriação da dimensão humana do trabalho. Deverão abordar temas relacionados à promoção de saúde e prevenção dos agravos, educação e preparação para aposentadoria, valorização e respeito à diversidade humana e ações culturais.

Justificativa:

Previsão estratégica, normativa e legal:

- Mapa Estratégico 2016 – 2019 – Objetivo 16 – Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar;
- inciso I, Art. 6º, Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

“O estímulo à oferta de ações de educação em saúde e promoção da saúde junto aos servidores públicos federais, em diferentes níveis de prevenção, direcionadas ao bem-estar, à qualidade de vida e à redução da vulnerabilidade a riscos relacionados à saúde, aos seus determinantes e condicionantes”;

- art. 4º, Portaria Normativa nº 7, de 26 de outubro de 2016, da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público no Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão:

“Devem ser priorizadas ações de caráter educativo e que incentivem a prática de hábitos de vida e de alimentação saudáveis”.

Objetivos:

- ampliar a autonomia e o protagonismo dos servidores no que tange à prevenção dos riscos à saúde, à avaliação ambiental e à melhoria das condições e da organização do processo de trabalho;
- ampliar conhecimento acerca da relação saúde-doença e trabalho, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho;
- desenvolver práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo.

Público-Alvo:

Servidores Públicos em exercício na CGU.

Escopo de trabalho:

As iniciativas de qualidade de vida no trabalho têm como finalidade a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a

conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores em exercício na CGU, no que tange: à promoção da saúde, à integração sociocultural, à valorização e ao desenvolvimento profissional.

7. LIMITES PARA EVENTOS DE CAPACITAÇÃO

Os eventos de capacitação se vinculam aos eixos temáticos e orçamento previsto no PAC 2018, que podem ser cursos presenciais, semipresenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, visitas técnicas, seminários, congressos, encontros, workshops, palestras e outras ações congêneres que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da CGU.

Os limites de prazos e eventuais gastos com eventos de capacitação seguem o determinado na Política de Capacitação e Desenvolvimento, Portaria nº 2.217 de 2017, conforme demanda e características, análises e autorizações próprias de cada evento.

7.1 Orientações do PAC 2018 para Eventos de Capacitação de Longa Duração

Em eventos de capacitação de longa duração o servidor poderá pleitear o custeio parcial ou total, afastamento parcial ou integral, exercício temporário em outra unidade da federação, tendo normalmente análise técnica da Coordenação de Desenvolvimento e Capacitação - CDCAP e parecer prévio do Comitê Gestor da Política de Capacitação e Desenvolvimento da CGU – CCAP.

O art. 30, § 1º, da Portaria nº 2.217, de 2017, estabelece que o limite global de despesa para custeio de eventos de capacitação de longa duração, o número de vagas para afastamento integral de cada exercício, bem como o tempo máximo de custeio serão definidos no PAC, condicionados aos limites estabelecidos pelo Decreto nº 5.707, de 2006. Assim, o definido é:

Tabela 4. Eventos de Longa Duração.

Limite	Descrição	Referencial
Custeio de Eventos de Longa Duração	limite global de despesa para custeio de evento de capacitação de longa duração para o exercício de 2018	Até 50% (cinquenta por cento) do valor total por evento, respeitado o limite global orçamentário anual definido no Apêndice 12.1.
Tempo de Custeio para Eventos de Longa Duração	tempo máximo de custeio, parcial ou total, será o de duração do evento de capacitação e ao ônus empenhado à CGU que foi autorizado previamente pelo Secretário-Executivo.	Variável conforme cada evento autorizado e disponibilidade orçamentária.
Vagas para Eventos de Longa Duração	número de vagas para afastamento integral de servidores do quadro da CGU para participação em cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> .	10 servidores do quadro da CGU, sendo: 5 vagas para Mestrado e 5 vagas para Doutorado e Pós-Doutorado.

7.2 Orientações do PAC 2018 para Ressarcimento dos Eventos de Capacitação

Os ressarcimentos de eventos de capacitação serão realizados de acordo com o estabelecido para cada demanda prevista na Política de Capacitação e Desenvolvimento (Portaria nº 2.217 de 2017).

Os ressarcimentos decorrentes de certificação profissional obtida por servidor em exercício na CGU possuem os seguintes limites para 2018:

Tabela 5. Reembolso e Ressarcimento de Eventos de Capacitação.

Limite	Descrição	Referencial
Individual	limite individual do valor gasto e comprovado com despesas de inscrição para prova e aquisição de material didático individual para certificação profissional	Até 100% (cem por cento) do valor total das despesas com inscrição para prova e aquisição de material didático individual, limitado a uma certificação por servidor no exercício e ao valor individual previsto no Apêndice 12.1.
Global	limite global de despesa para reembolso de certificação profissional para o exercício de 2018	limite global orçamentário anual estabelecido no Apêndice 12.1.

8. CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO DE LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

O limite anual de dias de gozo da licença para capacitação em cada unidade organizacional será determinado pelo Fator de Licença para Capacitação – F_{LC} , que será calculado da seguinte forma:

$$F_{LC} = 6\% * NS * 365$$

Onde NS é o número de servidores na unidade organizacional no último dia do exercício anterior.

O F_{LC} de cada unidade organizacional não poderá ser inferior a 90 dias por ano.

A licença para capacitação deve estar alinhada à Política de Capacitação e Desenvolvimento da CGU (Portaria nº 2.217, de 2017) e desenvolver competências aderentes aos objetivos estratégicos do órgão, destacando-se que a mesma poderá ser utilizada para eventos de capacitação com carga horária mensal mínima de 50 (cinquenta) horas para cursos na modalidade presencial ou de 100(cem) horas para cursos na modalidade à distância, respeitando a carga mínima de 10 (dez) horas semanais.

8.1 Licença para Capacitação de Atividade Voluntária

É possível solicitar a licença para capacitação em atividade presencial voluntária junto a instituição que preste serviços de natureza voluntária e que contribua para o desenvolvimento das competências do servidor e atenda aos interesses da CGU, respeitando o limite mínimo de 20 (vinte) horas semanais.

Para demandar atividade voluntária é necessário observar e juntar adicionalmente ao respectivo processo de solicitação de licença para capacitação:

- Acordo de cooperação específico de atividade voluntária entre a instituição selecionada e a CGU, conforme procedimentos disponíveis na intranet;
- Projeto de atividade voluntária a ser desenvolvido, contendo ao menos:
 - identificação da instituição;
 - definição clara da(s) atividade(s) voluntária(s) a ser(em) realizada(s);
 - período de realização da(s) atividade(s) voluntária(s), com datas e horários;
 - competência(s) mapeada(s) na CGU a ser(em) desenvolvida(s).

9. INDICADORES E METAS DO PAC 2018

Os indicadores e metas do PAC 2018 buscam atender na dimensão do esforço os aspectos de controle, comunicação e melhoria dos eixos temáticos de capacitação frente as lacunas de competências selecionadas para este exercício na CGU. As especificidades destes indicadores e das metas vinculadas são as seguintes:

9.1 Indicador Alfa: Horas de Participação em Eventos de Capacitação

Tabela 6. Indicador de Horas de Participação em Eventos de Capacitação.

Medida	Horas de capacitação.
Unidade Responsável	CDCAP/COGEP.
Descrição	Verificar o quantitativo médio de horas de participação do servidor da CGU em eventos de capacitação.
Memória de cálculo	(Número total de horas de participação em eventos de capacitação) / (número de servidores ativos da CGU).
Meta	Média de 40 horas de participação do servidor em eventos de capacitação.

9.2 Indicador Bravo: Servidores Capacitados

Tabela 7. Indicador de Servidores Capacitados.

Medida	Número de servidores capacitados.
Unidade Responsável	CDCAP/COGEP.
Descrição	Verificar o quantitativo de servidores da CGU que participaram de eventos de capacitação.
Memória de cálculo	Número de servidores participantes de eventos de capacitação.
Meta	700 servidores capacitados.

9.3 Indicador Charlie: Desenvolvimento de Líderes da CGU

Tabela 8. Indicador de vagas ofertadas aos Gestores em eventos de capacitação em competências gerenciais.

Medida	Oferta de vagas em ações de capacitação e desenvolvimento internas voltadas aos servidores que ocupam funções comissionadas, que podem suceder os ocupantes de funções, e que exercem posição de liderança neste Ministério.
Unidade Responsável	COGEP.
Descrição	Verificar o quantitativo de vagas em eventos de capacitação em competências gerenciais ofertadas aos gestores da CGU.
Memória de cálculo	Número total de vagas ofertadas.
Meta	250 vagas

9.4 Indicador Delta: Satisfação com Qualidade de Vida no Trabalho

Tabela 9. Indicador de Satisfação com Qualidade de Vida no Trabalho.

Medida	Média de satisfação dos servidores participantes.
Unidade Responsável	DGI.
Descrição	Verificar o nível de satisfação dos servidores participantes das ações desenvolvidas pelo Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da CGU.
Memória de cálculo	(somatório das notas médias obtidas nas avaliações de satisfação de ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da CGU) / (total de ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da CGU avaliadas*).
Meta	Índice de satisfação de, no mínimo, 70%, mensurado por meio de avaliação de reação.

* O formato de algumas ações de qualidade de vida no trabalho inviabiliza a aplicação de avaliação de satisfação.

9.5 Indicador Echo: Nível de Priorização das Competências

Tabela 10. Indicador de aderência dos eventos de capacitação às necessidades de capacitação

Medida	Percentual de aderências às competências priorizadas dos eventos de capacitação
Unidade Responsável	CDCAP
Descrição	Verificar aderência dos eventos de capacitação às necessidades de capacitação das competências priorizadas.
Memória de cálculo	(horas de eventos de capacitação realizados para a supressão ou mitigação de lacunas de competências prioritárias nas Licenças Capacitação e nas Capacitações com Ônus) / (total de horas dos eventos de capacitação mensurados nas Licenças Capacitação e nas Capacitações com Ônus)
Meta	Índice de priorização superior de, no mínimo, 30%.

10. ORÇAMENTO DO PAC 2018

O orçamento da CGU para capacitação em 2018 está previsto no Apêndice 12.1 e será revisado em até 15 (quinze) dias após a aprovação da Lei Orçamentário Anual, conforme estabelecido no § 2º do art. 10 da Portaria nº 2.217, de 2017.

Poderão ser realizadas, a qualquer tempo, avaliações dos investimentos efetuados para melhor alocação e utilização dos recursos, bem como remanejamento de recursos entre as formas com vistas à plena execução do orçamento.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atual Política de Capacitação e Desenvolvimento orienta o PAC 2018 ao consolidar princípios, diretrizes e objetivos sistêmicos que necessitam de pleno comprometimento dos servidores da CGU.

É possível utilizando a capacitação e desenvolvimento das pessoas impactar na melhoria do ambiente de trabalho, das relações interpessoais, do aumento da qualidade e produtividade, do alcance de resultados efetivos à Sociedade, onde o PAC 2018 pretende ser a referência nesta jornada colaborativa no órgão.

É fundamental promover a aprendizagem contínua e o aprofundamento de competências que facilitem a adaptação, a flexibilidade e a resposta adequada exigidas pelas condições atuais da dinâmica organizacional e do trabalho, onde a transferência do conhecimento para este cenário torna-se crucial e vital.

A integração e a harmonização das demandas dos servidores e as necessidades e interesses da CGU devem existir em todo e qualquer evento de capacitação, onde os gestores passam a ter maior relevância e responsabilidade na condução de tais processos de aprendizagem de suas equipes. A justificativa elaborada pelo servidor e seus gestores sobre qualquer demanda de capacitação deve considerar ao menos as atividades laborais do servidor; as lacunas de competência do servidor; a formação acadêmica do servidor; a experiência profissional do servidor; a oportunidade para a unidade de exercício do servidor; a utilidade para a unidade de exercício do servidor.

Assim, o sucesso das ações e o alcance dos resultados esperados dependerão, principalmente, do compromisso, do comprometimento e da participação efetiva de todas as partes envolvidas, direta ou indiretamente, no processo de capacitação e desenvolvimento das pessoas na CGU.

Com o PAC 2018, a CGU está determinada para efetivamente possuir um ambiente cada vez melhor para se trabalhar, dentro da importante e desafiante tarefa de implementar mecanismos de excelência condizentes com as especificidades ministeriais.

12.APÊNDICES

12.1 Apêndice I – Orçamento do PAC 2018

O orçamento da CGU para capacitação em 2018 totaliza o valor de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) tendo como fonte de custeio o Tesouro Nacional, ação 4572 - Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação.

Para a alocação do orçamento, foram consideradas as competências e desafios de cada unidade, as séries históricas de investimento em capacitação, o custo médio dos eventos de capacitação, bem como o número de servidores em exercício em cada unidade.

Os recursos custeados pelo Tesouro Nacional serão distribuídos da seguinte maneira:

Tabela 11. Distribuição dos recursos provenientes do Tesouro Nacional.

Forma de capacitação	Investimento Previsto (R\$)	Percentual (%)
Capacitação de Curta e Média Duração	80.000,00	53,33
Capacitação de Longa Duração	30.000,00	20,00
Ressarcimento de Certificações Profissionais	40.000,00	26,67
TOTAL	150.000,00	100,00

O limite individual de ressarcimento de certificação profissional é de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) no exercício, que engloba despesas com inscrição para prova e aquisição de material didático individual para certificação profissional.

12.2Apêndice I – Matriz do Marco Lógico do PAC 2018

FINALIDADE: Estabelecer orientações voltadas à execução de eventos de capacitação e	OBJETIVOS	COMPONENTES DO MARCO LÓGICO	MACROPROBLEMA: Lacunas de Competências dos(as) Servidores(as)	AÇÕES COMPATÍVEIS DE TD&E AO MARCO LÓGICO
--------------------------------------------------------------------------------------------	------------------	------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------

	»	<p>1: Contribuir para o alcance dos objetivos e metas estabelecidos no Planejamento Estratégico da CGU.</p>	<p>1.1: Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar.</p>	»	
		<p>1.2: Desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados.</p>	<p>1.3: Desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos.</p>		
		<p>2: Aplicar a Política de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores no âmbito da CGU, conforme disposições da Portaria nº 2.217, de 17 de outubro de 2017.</p>	<p>2.1: Promover, de forma planejada, a valorização do quadro de servidores da CGU por meio da capacitação e do desenvolvimento permanente, tendo em vista o cumprimento de sua missão institucional.</p>		
ações desenvolvimento durante o exercício de 2018, conforme legislação e normas em vigor.	»		<p>2.2: Fomentar uma gestão de desenvolvimento de pessoas orientada pelo mérito e para o interesse público.</p>	»	
			<p>2.3: Desenvolver uma cultura institucional orientada para o aumento da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços públicos prestados pela CGU ao cidadão.</p>		
			<p>2.4: Promover um ambiente de trabalho adequado ao desempenho das atividades e à aprendizagem organizacional.</p>		
	»		<p>2.5: Estabelecer as diretrizes para a implementação de programas e eventos que atendam efetivamente às necessidades de aperfeiçoamento e de educação formal da CGU, de acordo com os seus objetivos institucionais.</p>	»	
			<p>3: Atender ao Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e</p>		<p>3.1: Melhorar a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.</p>
					<p>1: Cursos, Aprendizagem em Serviço, Grupos Formais de Estudos (Treinamento)</p> <p>2: Graduação, Especialização, Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado (Educação)</p> <p>3: Desenvolvimento Gerencial e de Liderança (Desenvolvimento)</p> <p>4: Intercâmbio de Pessoal e Conhecimento, Estágios, Visitas Técnicas, Acordos de Cooperação (Treinamento)</p> <p>5: Oficinas, Seminários, Palestras, Congressos, Encontros (Treinamento)</p> <p>» 6: Certificação Profissional (Desenvolvimento)</p> <p>7: Banco de Talentos (Desenvolvimento)</p> <p>8: Multiplicadores Internos e Agentes de Capacitação (Treinamento)</p> <p>9: Promoção na Carreira de Finanças e Controle (Desenvolvimento)</p> <p>10: Trilhas de Aprendizagem (Desenvolvimento)</p> <p>11: Qualidade de Vida no Trabalho (Desenvolvimento)</p> <p>12: Atividade Voluntária (Desenvolvimento)</p> <p>13: Fluência em Idiomas</p>

	as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal.	<p>3.2: Desenvolver permanentemente o servidor público.</p> <p>3.3: Adequar as competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual.</p> <p>3.4: Divulgar e gerenciar os eventos de capacitação.</p> <p>3.5: Racionalizar e efetivar os gastos com capacitação.</p>	(Desenvolvimento)
--	--------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

12.3 Apêndice II – Estrutura do Marco Lógico Aplicado ao PAC 2018

Quadro 1. Estrutura do Marco Lógico PAC 2018 – Finalidade e Objetivos

	Descrição da Finalidade e dos Objetivos	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
Finalidade	Estabelecer orientações voltadas à execução de eventos de capacitação e ações desenvolvimento durante o exercício de 2018, conforme legislação e normas em vigor.	PAC 2018 aprovado e publicado.	Intranet.	- Baixa execução do PAC.	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação, especialmente as ofertadas pelas Escolas de Governo. - Solicitar apoio da alta gestão para fomentar os Programas do PAC.
Objetivos	1: Contribuir para o alcance dos objetivos e metas estabelecidos no Planejamento Estratégico da CGU.	Índices e Metas dos Objetivos Estratégicos de Resultado – Portaria nº 375, de 2016.	Relatório Plano Operacional Anual – Portaria nº 50.223, de 2015.	- Falta de adesão dos servidores e gestores aos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento.	- Reorientar os eventos de capacitação para maior aceitação e atendimento das necessidades de treinamento de servidores e gestores.
	2: Aplicar a Política de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores no âmbito da CGU, conforme disposições da Portaria nº 2.217, de 17 de outubro de 2017.	Princípios, diretrizes e objetivos da Política de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores no âmbito da CGU contemplados no PAC 2018.	Comitê Gestor da Política de Capacitação e Desenvolvimento da CGU – CCAP.	- PAC não alinhado à Política de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores no âmbito da CGU.	- Avaliar de forma contínua a execução do PAC, propondo melhorias e divulgando seus resultados de forma transparente e oportuna.
	3: Atender ao Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de	PAC 2018; Relatório de execução do PAC; Sistema de gestão por competência.	Comitê Gestor da Política de Capacitação e Desenvolvimento da CGU – CCAP.	- Responsabilização do gestor pelo não cumprimento do Decreto 5.707/2006.	- Monitorar a execução dos instrumentos da PNDP, reorientando estratégias para o seu alcance.

	Descrição da Finalidade e dos Objetivos	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
	Pessoal.				

Quadro 2. Estrutura do Marco Lógico PAC 2018 – Componentes do Marco Lógico

Componentes do Marco Lógico					
Descrição dos Componentes	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos	
1.1: Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar.	Índice de satisfação dos servidores com o clima e o ambiente organizacional	DGI – COGEP.	- Complexidade para mensurar o índice de satisfação organizacional.	- Validar metodologia de mensuração do índice de satisfação organizacional.	
1.2: Desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados.	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta, média e longa duração vinculados às competências necessárias a CGU.	DGI – COGEP.	- Baixa execução do PAC; - Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação; - Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação.	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar os Programas do PAC; - Fomentar a utilização do formulário de avaliação de eventos de capacitação; - Estimular e valorizar a disseminação do conhecimento no âmbito da CGU.	
1.3: Desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos.	% de ocupantes de funções e cargos em comissão da CGU capacitados em cursos gerenciais e de liderança.	DGI – COGEP.	- Baixa percepção de ocupação meritocrática dos cargos de Direção e Assessoramento Superior da CGU; - Baixa participação dos ocupantes de funções e cargos em comissão nos eventos de capacitação.	- Implementar o banco de talentos; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar os Programas do PAC;	
2.1: Promover, de forma planejada, a valorização do quadro de servidores da CGU por meio da capacitação e do desenvolvimento permanente, tendo em vista	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta, média e longa duração vinculados às competências necessárias a	DGI – COGEP.	- Desconhecimento de todas capacitações realizadas pelos servidores;	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de	

Componentes do Marco Lógico				
Descrição dos Componentes	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
o cumprimento de sua missão institucional.	CGU; % de servidores que conduziram capacitações internas.		- Resistência de servidores para disseminar conhecimento.	governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar os Programas do PAC; - Estimular a participação dos servidores em eventos internos de capacitação e disseminação.
2.2: Fomentar uma gestão de desenvolvimento de pessoas orientada pelo mérito e para o interesse público.	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta, média e longa duração vinculados às competências necessárias a CGU.	DGI – COGEP.	- Desconhecimento de todas capacitações realizadas pelos servidores; - Participação de servidores sem perfil adequado para determinado(s) evento(s) de capacitação.	- Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar os Programas do PAC; - Implementar o banco de talentos; - Estimular a participação dos servidores em eventos internos de capacitação e disseminação.
2.3: Desenvolver uma cultura institucional orientada para o aumento da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços públicos prestados pela CGU ao cidadão.	Índice de percepção do Gestor quanto ao benefício de recomendações estruturantes atendidas para melhoria da eficácia e qualidade das políticas públicas.	DIPLAD (Portaria nº 375/2016).	-Contingenciamento orçamentário; - Desalinhamento do PAC frente as políticas públicas sob responsabilidade da CGU.	- Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU; - Formar corpo de multiplicadores internos da CGU; - Avaliar continuamente o PAC frente a sua aderência as necessidades da CGU.
2.4: Promover um ambiente de trabalho adequado ao desempenho das atividades e à aprendizagem organizacional.	Índice de satisfação dos servidores com o clima e o ambiente organizacional	DGI – COGEP.	- Complexidade para mensurar o índice de satisfação organizacional.	- Validar metodologia de mensuração do índice de satisfação organizacional.
2.5: Estabelecer as diretrizes para a implementação de programas e eventos que atendam efetivamente às necessidades de aperfeiçoamento e de educação formal da CGU, de acordo com os seus objetivos institucionais.	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta, média e longa duração vinculados às competências necessárias a CGU; % de servidores que conduziram capacitações internas.	DGI – COGEP.	- Desconhecimento de todas capacitações realizadas pelos servidores; - Resistência de servidores para disseminar conhecimento.	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar os Programas do PAC; - Estimular a participação dos

Componentes do Marco Lógico				
Descrição dos Componentes	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
				servidores em eventos internos de capacitação e disseminação.
3.1: Melhorar a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.	Índice de percepção do Gestor quanto ao benefício de recomendações estruturantes atendidas para melhoria da eficácia e qualidade das políticas públicas.	DIPLAD (Portaria nº 375/2016).	-Contingenciamento orçamentário; - Desalinhamento do PAC frente as políticas públicas sob responsabilidade da CGU.	- Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU; - Formar corpo de multiplicadores internos da CGU; - Avaliar continuamente o PAC frente a sua aderência as necessidades da CGU.
3.2: Desenvolver permanentemente o servidor público.	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta, média e longa duração vinculados às competências necessárias a CGU.	DGI – COGEP.	- Baixa execução do PAC; - Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação; - Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação.	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar os Programas do PAC; - Fomentar a utilização do formulário de avaliação de eventos de capacitação; - Estimular e valorizar a disseminação do conhecimento no âmbito da CGU.
3.3: Adequar as competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual.	Mapeamento das competências essenciais, gerenciais e técnicas.	DGI – COGEP.	- Deficiências na identificação das lacunas de competências dos servidores.	- Fomentar a participação dos servidores e gestores no processo e nos ciclos de Gestão por Competências.
3.4: Divulgar e gerenciar os eventos de capacitação.	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta, média e longa duração vinculados às competências necessárias a CGU; % de servidores que conduziram	DGI – COGEP.	- Desconhecimento de todas capacitações realizadas pelos servidores; - Resistência de servidores para disseminar conhecimento.	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para

Componentes do Marco Lógico				
Descrição dos Componentes	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
	capacitações internas.			fomentar os Programas do PAC; - Estimular a participação dos servidores em eventos internos de capacitação e disseminação.
3.5: Racionalizar e efetivar os gastos com capacitação.	% empenhado da ação 4572 - Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação.	DGI – COGEP.	-Contingenciamento orçamentário; -Intempestividade dos eventos de capacitação previstos no PAC.	- Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU; - Formar corpo de multiplicadores internos da CGU; -Distribuir, de forma equilibrada, a realização dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento ao longo dos meses.

Quadro 3. Estrutura do Marco Lógico PAC 2018 – Ações Compatíveis de TD&E ao Marco Lógico

Ações Compatíveis de TD&E ao Marco Lógico				
Descrição das Ações	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
1: Cursos, Aprendizagem em Serviço, Grupos Formais de Estudos (Treinamento)	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta e média duração vinculados às competências necessárias a CGU. Média de horas de eventos de capacitação por servidor em exercício na CGU; Fator de licença para capacitação maior que 90 dias / servidor / unidade; Questionários de avaliações de capacitação concluídos.	DGI – COGEP.	- Baixa execução do PAC; - Contingenciamento orçamentário; - Quantidade mínima de 40 horas/servidor/ano de capacitação não atingida; - Intempestividade dos eventos de capacitação previstos no PAC; - Licenças para capacitação ineficazes à CGU; - Excesso de licenças para capacitação em determinadas unidades; - Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação; - Baixa disseminação do	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar eventos de capacitação vinculados ao PAC; - Monitorar a qualidade das autorizações para licença para capacitação; - Monitorar o crescimento do Fator de Capacitação (FC); - Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU; - Formar corpo de multiplicadores internos da CGU; - Fomentar a utilização do formulário de

Ações Compatíveis de TD&E ao Marco Lógico				
Descrição das Ações	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
			conhecimento adquirido nos eventos de capacitação.	avaliação de eventos de capacitação; - Estimular e valorizar a disseminação do conhecimento no âmbito da CGU.
2: Graduação, Especialização, Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado (Educação)	% licenças para capacitação requeridas e concedidas para conclusão de graduação e pós-graduação. Quantidade de servidores que cursaram pós-graduação e aplicaram diretamente seus conhecimentos em ações da CGU / Total de ações patrocinadas de Educação Formal.	DGI – COGEP.	- Licenças para capacitação ineficazes à CGU; - Excesso de licenças para capacitação em determinadas unidades; - Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação; - Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação.	- Revisar critérios para concessão de licenças, afastamentos e custeio, de acordo com as lacunas de competências identificadas no âmbito da CGU e Portaria nº 2.217, de 2017; - Monitorar a qualidade das autorizações para licença para capacitação; - Aperfeiçoar os mecanismos de Gestão do Conhecimento na CGU.
3: Desenvolvimento Gerencial e de Liderança (Desenvolvimento)	% de ocupantes de função e cargo em comissão capacitados em eventos de capacitação de liderança e gerenciamento.	DGI – COGEP.	- Não atingimento de 35% dos ocupantes de funções e cargos em comissão em eventos de capacitação de liderança e gerenciamento; - Contingenciamento orçamentário; - Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação; - Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação.	- Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar eventos específicos de capacitação aos gestores; - Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU; - Fomentar a utilização do formulário de avaliação de eventos de capacitação; - Estimular e valorizar a disseminação do conhecimento no âmbito da CGU.
4: Intercâmbio de Pessoal e Conhecimento, Estágios, Visitas Técnicas, Acordos de Cooperação (Treinamento)	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta e média duração vinculados às competências necessárias a CGU; Média de horas de eventos de capacitação por servidor em exercício na CGU.	DGI – COGEP.	- Baixa execução do PAC; - Contingenciamento orçamentário; - Intempetividade dos eventos de capacitação previstos no PAC; - Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação; - Baixa disseminação do	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar eventos de capacitação na CGU; - Priorizar Escolas de Governo ou turmas

Ações Compatíveis de TD&E ao Marco Lógico				
Descrição das Ações	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
5: Oficinas, Seminários, Palestras, Congressos, Encontros (Treinamento)			conhecimento adquirido nos eventos de capacitação.	internas com instrutores da CGU; - Formar corpo de multiplicadores internos da CGU; - Fomentar a utilização do formulário de avaliação de eventos de capacitação; - Estimular e valorizar a disseminação do conhecimento no âmbito da CGU.
6: Certificação Profissional (Desenvolvimento)	% de servidores com certificação profissional de interesse da CGU; Comparação entre o percentual de 2017/2018.	DGI – COGEP.	- Contingenciamento orçamentário; - Resistência dos servidores para realizarem certificações de interesse da CGU.	- Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para estimular e viabilizar a realização de certificações profissionais.
7: Banco de Talentos (Desenvolvimento)	% de servidores habilitados como Instrutores / Conteudistas / Monitores de eventos de capacitação.	DGI – COGEP.	- Desconhecimento dos servidores com potencial docente; - Resistência em registrar informações curriculares no Sistema SIGRH; - Baixa sensibilização para formação, retenção e desenvolvimento de talentos internos.	- Institucionalização do Banco de Talentos da CGU; - Estimulo ao cadastro do Currículo no sistema SIGRH, para fins de banco de talentos e demandas de capacitação.
8: Multiplicadores Internos e Agentes de Capacitação (Treinamento)	% de servidores que conduziram capacitações internas; % de servidores designados como agentes de capacitação.	DGI – COGEP.	- Desconhecimento de todas capacitações realizadas pelos servidores; - Resistência dos gestores para liberação de Servidores com perfil de multiplicador ou agente de capacitação; - Resistência de servidores para disseminar conhecimento.	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para valorizar os Multiplicadores e Agentes de Capacitação; - Estimular a participação dos servidores em eventos internos de capacitação e disseminação.
9: Promoção na Carreira de Finanças e Controle (Desenvolvimento)	% de servidores com promoção funcional efetivada;	DGI – COGEP.	-Frágil avaliação de desempenho funcional;	- Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU;

Ações Compatíveis de TD&E ao Marco Lógico				
Descrição das Ações	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
	% de servidores com pedidos de dispensa de cursos para promoção funcional.		- Intempestividade dos eventos de capacitação previstas no PAC.	- Encaminhar projeto de lei alterando os critérios de Promoção da Carreira de Finanças e Controle.
10: Trilhas de Aprendizagem (Desenvolvimento)	Estágio de formalização das trilhas de aprendizagem dos servidores na CGU.	DIPLAD e DGI – COGEP.	- Não implementação das trilhas de aprendizagem.	- Implementação gradual das trilhas de aprendizagem conforme consolidação do mapeamento de competências.
11: Qualidade de Vida no Trabalho (Desenvolvimento)	- Quantidade de ações de Promoção da Saúde aos servidores; - Quantidade de atividades de integração e desenvolvimento sócio cultural; - Quantidade de ações de valorização e desenvolvimento profissional.	DGI – COGEP.	- Baixa sensibilização dos servidores para participar de ações de qualidade de vida no trabalho.	- Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para incentivar as ações de qualidade de vida no trabalho; - Estimular a participação dos servidores em ações de qualidade de vida no trabalho.
12: Atividade Voluntária (Desenvolvimento)	% de servidores em atividade voluntária por meio da licença para capacitação.	DGI – COGEP.	- Conflito de interesses na realização de atividade voluntária em determinada instituição; - Licenças para capacitação ineficazes à CGU.	- Exigência de projeto de atividade voluntária, contendo identificação plena da demanda para obtenção da licença para capacitação; - Parceria com demais órgãos que possuem boas práticas em programas de voluntariado.
13: Fluência em Idiomas (Desenvolvimento)	% de servidores que dominam escrita, fala e compreensão de dois ou mais idiomas estrangeiros	DGI – COGEP.	- Desconhecimento dos servidores com fluência em idiomas estrangeiros; - Resistência em registrar informações de idiomas no Currículo do Sistema SGRH.	- Institucionalização do Banco de Talentos da CGU; - Estimulo ao cadastro do Currículo no sistema SGRH, para fins de banco de talentos e demandas de capacitação. - Estimulo a ampliação de grupos formais de estudos de idiomas na CGU, com apoio de multiplicadores internos e gestores.

**2) MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA REGIONAL DA
UNIÃO NOS ESTADOS**

ATOS DOS SUPERINTENDENTES

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

PORTARIA Nº 2677, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017

O SUPERINTENDENTE DA CGU-REGIONAL/AP, DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, no exercício das atribuições instituídas na Portaria n.º 381, de 12 de fevereiro de 2015, do Ministro de Estado Chefe da Controladoria-Geral da União, bem como no exercício da competência delegada pela Portaria 2.119, de 19 de outubro de 2009, do SECRETÁRIO EXECUTIVO DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO,

RESOLVE:

Art. 1º Constituir Comissão para realização de inventário físico-financeiro anual dos bens móveis patrimoniais permanentes deste Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU), em Macapá/AP, na forma da IN SEDAP nº 205, de 08 de abril de 1988.

Parágrafo Único: À Comissão caberá, ainda, avaliar os itens do patrimônio, realizando, inclusive, verificação quanto ao estado físico. As diferenças porventura apuradas deverão ser objeto de medidas administrativas a serem adotadas para sua regularização.

Art. 2º Designar os servidores **LUIZ MENDES COSTA JUNIOR, SIAPE n.º 1643136, NÁDIA AZEVEDO LIMA, SIAPE n.º 2117669 e ERITON ELVIS DO NASCIMENTO BARRETO SIAPE 1653837** para, sob a presidência do primeiro, constituírem comissão com a incumbência de proceder ao inventário físico-financeiro dos bens móveis patrimoniais permanentes.

Art. 3º A Comissão de Inventário de Bens Móveis Patrimoniais Permanentes deverá:

I - definir a metodologia e programar a execução dos trabalhos;

II - controlar as informações sobre as movimentações emergenciais e inadiáveis de bens móveis patrimoniais permanentes incorporados a cada uma das unidades, durante a execução dos trabalhos;

III - apresentar o resultado final do inventário físico-financeiro consolidado, acompanhado dos documentos comprobatórios dos atos e fatos relatados.

Art. 4º Fica proibida a movimentação de bens móveis patrimoniais permanentes durante a vigência desta Portaria, de modo a resguardar a perfeita execução dos trabalhos da Comissão, podendo ser expressamente autorizada pelo Presidente da mesma, em casos excepcionais, desde que justificada.

Art. 5º A Comissão deverá apresentar o relatório final dos trabalhos até o dia 31 de dezembro de 2017.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 7º Fica REVOGADA a Portaria 2333/2017, DE 01 DE novembro DE 2017.



Documento assinado eletronicamente por **ROMEL OSCAR TEBAS, Superintendente da Controladoria Regional da União no Estado do Amapá**, em 15/12/2017, às 12:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

<https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 0570923 e o código CRC BC0BB40A

Referência: Processo nº 00204.100116/2017-16

SEI nº 0570923

Criado por [romelot](#), versão 3 por [romelot](#) em 15/12/2017 12:08:35.

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

PORTARIA Nº 2626, DE 08 DE DEZEMBRO DE 2017

A SUPERINTENDENTE DA CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO PARANÁ, SUBSTITUTA, no uso da competência prevista na Portaria nº 677, de 10 de março de 2017, e Portaria nº 2119, de 19 de outubro de 2009, RESOLVE:

Art. 1º Designar os servidores RICARDO MUGNOL, Técnico Federal de Finanças e Controle, Matrícula SIAPE 1280901, CRISTINA FUDIHARA MATSUNAGA, Técnica Federal de Finanças e Controle, Matrícula SIAPE 1643206, e CAMILA FRANÇA, Agente Administrativo, Matrícula SIAPE 1544423, para, sob a presidência do primeiro, constituírem comissão com a incumbência de proceder ao inventário físico-financeiro de bens móveis e imóveis de uso desta REGIONAL, na forma da IN Sedap nº 205, de 87 de abril de 1988, e da IN STN nº 08, de 21 de dezembro de 1990.

Art. 2º Definir o dia 31 de dezembro de 2017 como data limite para conclusão dos trabalhos da comissão que ora se institui, com encaminhamento à Diretoria de Gestão Interna.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

(Assinado eletronicamente)

CRISTINE KÖHLER GANZENMÜLLER

□ Superintendente Substituta da CGU/R-PR



Documento assinado eletronicamente por **CRISTINE KOHLER GANZENMULLER**, Superintendente da Controladoria Regional da União no Estado do Paraná, Substituto, em 13/12/2017, às 13:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

<https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 0563410 e o código CRC 0408C36D

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

PORTARIA Nº 2370, DE 06 DE NOVEMBRO DE 2017

O Superintendente da Controladoria-Geral da União no Estado de Roraima, no exercício das atribuições previstas na Portaria nº 2.252 de dezembro de 2016, resolve:

Art. 1º Designar os servidores Edivaldo Martins Nobre, Datilógrafo, SIAPE nº 0708410, Maria Antônia Oliveira da Silva, Auxiliar Administrativo, SIAPE nº 387969, e Josemar Costa da Silva, Motorista Oficial, SIAPE nº 709048, para, sob a presidência do primeiro, constituírem a comissão com a incumbência de proceder ao inventário físico-financeiro de bens móveis e imóveis de uso desta Controladoria-Geral da União no Estado de Roraima, na forma da IN/SEDAP n.º 205, de 08 de abril de 1988 e da IN/STN n.º 08, de 21 de dezembro de 1990.

Art. 2º Definir o dia 31 de dezembro de 2017 como data limite para as conclusões dos trabalhos da comissão que ora se institui, com encaminhamento dos Relatórios à DGI.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.



Documento assinado eletronicamente por **EMILSON PINHEIRO COELHO NETO**, Superintendente da Controladoria Regional da União no Estado de Roraima, em 07/11/2017, às 11:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

<https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 0528286 e o código CRC 023EEB02

3) DIRETORIA DE GESTÃO INTERNA

ATO DO DIRETOR

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

PORTARIA Nº 2676, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2017

O DIRETOR DE GESTÃO INTERNA DA SECRETARIA-EXECUTIVA DO MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, no uso da competência que lhe foi subdelegada pelo art. 1º, inciso III, da Portaria CGU nº 1.383, de 23 de junho de 2017, publicada no Diário Oficial da União de 27 de junho de 2017, resolve:

DESIGNAR

ELEILSON DA CONCEIÇÃO SILVA, Assistente em Ciência e Tecnologia, para exercer a função de Supervisor, código GR-V, do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União.



Documento assinado eletronicamente por **SERGIO AKUTAGAWA**, Diretor de Gestão Interna, em 15/12/2017, às 09:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir>

informando o código verificador 0570329 e o código CRC 958777D9

**MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO**

BOLETIM INTERNO Nº 50

WALTER LOPES CORREIA DOS SANTOS
Chefe de Serviço/SECAD/COGEP/DGI - Substituto

De acordo. Autorizo a publicação.
Em 15 de dezembro de 2017

SIMEI SUSÃ SPADA
Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas