

**RELATÓRIO DE MAPEAMENTO
DE COMPETÊNCIAS**

INEP

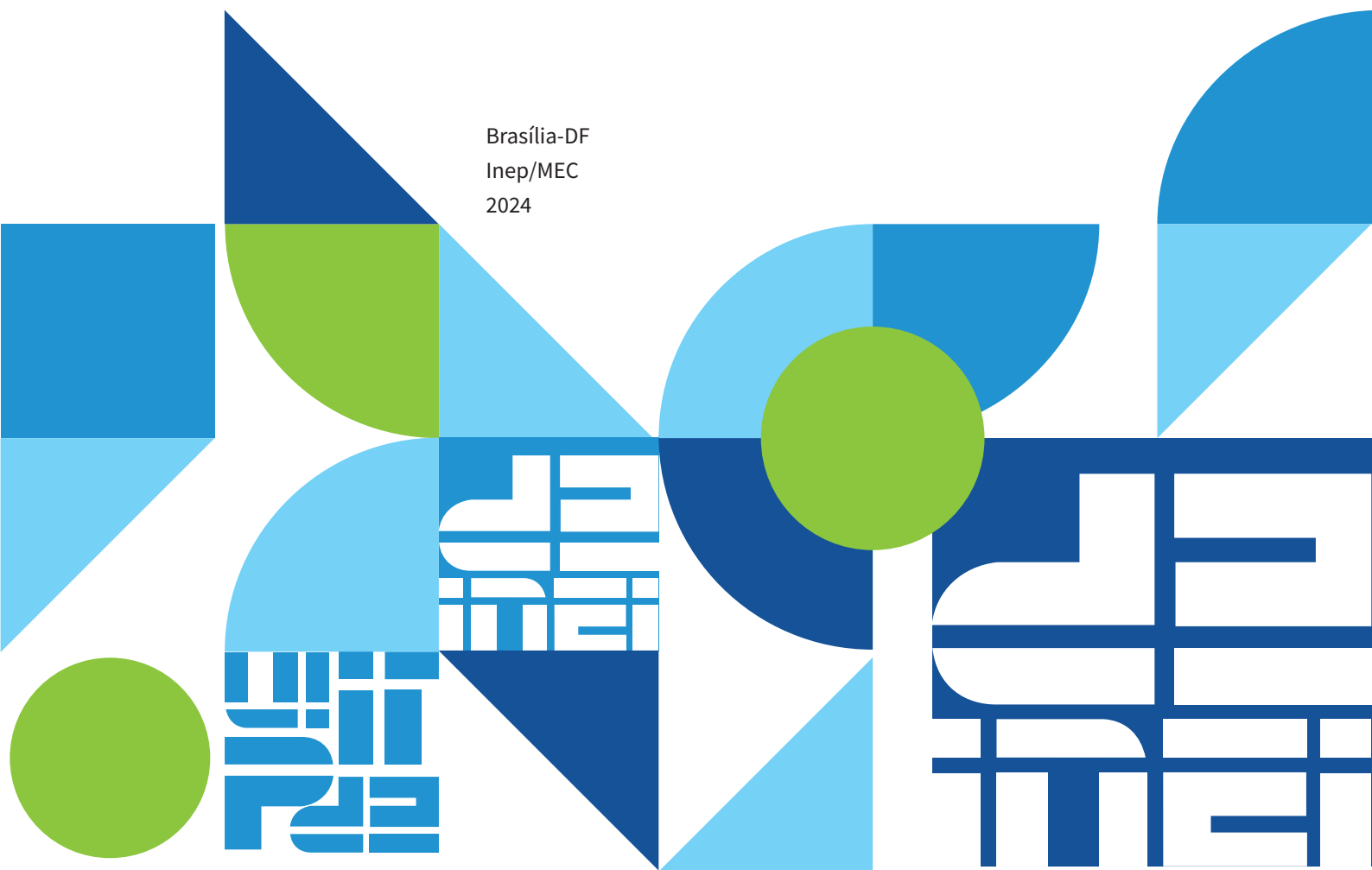
MINISTÉRIO DA
EDUCAÇÃO





RELATÓRIO DE MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

Brasília-DF
Inep/MEC
2024





Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep)
É permitida a reprodução total ou parcial desta publicação, desde que citada a fonte.

PRESIDÊNCIA DO INEP

EQUIPE TÉCNICA

Anderson Soares Furtado Oliveira
Cleuber Moreira Fernandes
Cristina Lopes Ribeiro Escórcio
Johanes Severo dos Santos Venâncio
José Valdo de Oliveira Junior
Katharine Mota de Andrade Bonfim
Lenice Medeiros
Luiz Claudio Senna Costa
Rafaela Rodrigues Marques
Thais Cristine Sousa da Silva

DIRETORIA DE ESTUDOS EDUCACIONAIS (DIRED)

COORDENAÇÃO-GERAL DE EDITORAÇÃO E PUBLICAÇÕES (CGEP)

Priscila Pereira Santos

DIVISÃO DE PERIÓDICOS (DPE)

Roshni Mariana de Mateus

DIVISÃO DE PRODUÇÃO EDITORIAL (DPR)

Ricardo César Blezer

APOIO EDITORIAL

Janaína da Costa Santos

REVISÃO LINGUÍSTICA

Lilian Charlene Saraiva Antunes

NORMALIZAÇÃO

Aline Ferreira de Souza

PROJETO GRÁFICO CAPA/MIOLO

Marcos Hartwich/Raphael C. Freitas

DIAGRAMAÇÃO E ARTE-FINAL

José Miguel dos Santos

REVISÃO GRÁFICA

Érika Janaína de Oliveira Saraiva



LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Mapeamento de Competências	15
Figura 2	Fórmula para cálculo da lacuna.....	16
Figura 3	Faixas de divisão das lacunas.....	16

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1	Análise das Lacunas de Competências dos Servidores	18
Gráfico 2	Análise das Lacunas (gaps) de Competências dos Colaboradores	20

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Competências transversais (comuns).....	8
Quadro 2	Competências Técnicas	8
Quadro 3	Competência Técnica Administrativa	11
Quadro 4	Atribuição de grau de importância	14
Quadro 5	Trilhas de aprendizagem	25

SUMÁRIO

ESTA PUBLICAÇÃO POSSUI SUMÁRIO INTERATIVO

PARA RETORNAR AO SUMÁRIO, CLIQUE NO NÚMERO DA PÁGINA EM CADA SEÇÃO

INTRODUÇÃO.....	5
.....	
1 MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS	7
1.1 Competências Transversais (comuns).....	8
1.2 Competências Técnicas.....	8
1.3 Competências Técnicas Administrativas.....	10
2 DIAGNÓSTICO DE COMPETÊNCIAS	12
2.1 Avaliação do Domínio de Competências.....	12
2.2 Classificação das Competências por Importância.....	13
2.3 Identificação de Lacunas (<i>gaps</i>)	15
2.4 Grupo Focal	17
2.5 Diagnóstico das Competências	17
3 CAPACITAÇÃO.....	22
3.1 Planejamento das Capacitações	24
3.2 Trilhas de Aprendizagem.....	24
3.3 Plano de Capacitação	27
4 METAS E MONITORAMENTO DAS CAPACITAÇÕES	29
4.1 Metas de Capacitação (2024-2025)	29
4.2 Monitoramento das Capacitações.....	30
5 DIRETRIZES PARA A MELHORIA CONTÍNUA	31
.....	
CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	35
APÊNDICES	35
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	35
APÊNDICE B – REGISTRO DE CAPACITAÇÕES REALIZADAS	43
APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO INSTRUMENTO DE CAPACITAÇÃO	45



INTRODUÇÃO

Este documento apresenta os resultados do mapeamento de competências conduzido pela Auditoria Interna (Audin) do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). O objetivo é identificar as habilidades e os conhecimentos essenciais para a execução das atividades da unidade, além de avaliar o nível atual de domínio dessas competências pela equipe. Com essas informações, será possível aprimorar a gestão e planejar o desenvolvimento necessário da equipe por meio de capacitações direcionadas.

Em conformidade com o item c da Portaria nº 1.423/2024 da Controladoria-Geral da União (CGU), as Unidades de Auditoria Interna Governamental (UAIG) são orientadas a implementar medidas eficazes para promover o desenvolvimento profissional contínuo dos auditores, garantindo a proficiência coletiva de seu quadro de pessoal. No contexto específico da UAIG, disposições normativas como o Art. 4º, inciso II, § 2º da Instrução Normativa nº 05/2021 estabelecem a alocação mínima de 40 horas de capacitação para cada servidor no Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) elaborado pela UAIG.

Compreender as competências e os conhecimentos da equipe técnica é fundamental para a execução precisa e de qualidade das atribuições da UAIG, conforme reforçado pelo Referencial Técnico¹ que sugere a composição do quadro funcional por indivíduos com diferentes níveis de conhecimento e experiência. O mapeamento das competências da equipe técnica, aliado à identificação das lacunas de desenvolvimento, representa uma ferramenta crucial na elaboração de planos de capacitação alinhados às necessidades institucionais, de acordo com o Guia de Mapeamento e Avaliação de Competências do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MPOG).

¹ MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Instrução Normativa nº 3, de 09 de jun. de 2017.

Assim, a Audin/Inep identificou e validou as competências, avaliou o domínio da equipe e classificou por importância, possibilitando uma análise abrangente das aptidões da unidade. Este processo incluiu a identificação de lacunas que apontam áreas com maior necessidade de desenvolvimento, além de outras percepções relevantes. Posteriormente, foram planejados procedimentos de capacitação específicos para desenvolver essas competências, estabelecendo metas claras e diretrizes para promover a melhoria contínua.

1 MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS



A seleção e validação de competências é um processo detalhado que envolve a identificação precisa das proficiências essenciais para a execução das atividades e unidades. Este processo é conduzido com base em um método específico, fundamentado em pesquisas, fontes bibliográficas e documentais, com o objetivo de assegurar a qualidade dos resultados por meio de um embasamento técnico robusto.

Em consonância com o Decreto nº 9.991/2019, que estabelece diretrizes para a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, o Mapeamento de Competências é definido como um processo de identificação das habilidades, dos conhecimentos e das condutas necessários para o exercício de cargos ou funções. Este decreto destaca a importância do mapeamento de competências na elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) anual dentro do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

O processo de mapeamento de competências, conforme delineado por Brandão e Bahry (2005), visa identificar as competências necessárias para alcançar os objetivos da instituição, avaliar as competências já presentes nos integrantes da organização e mensurar a lacuna (gap) entre as competências desejadas e as existentes. Cada uma dessas etapas requer procedimentos específicos de coleta e análise de dados para garantir a confiabilidade e precisão dos resultados.

Na aplicação da metodologia na Audin/Inep, a organização das atividades foi estabelecida com base em dois conjuntos de competências fundamentais para garantir a eficácia e eficiência na execução das tarefas: competências transversais (comuns) e competências técnicas. As competências transversais englobam conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais para o desempenho da função pública em diversos contextos organizacionais, identificadas por meio de pesquisa em fontes, como a Escola Nacional de Administração Pública (Enap). Em relação às competências técnicas, foram levantadas aquelas necessárias para as atividades de avaliação e consultoria típicas das Auditorias Internas, incluindo conhecimentos sobre a legislação pertinente com base em trilhas definidas pela CGU.

Dentro das competências técnicas estão incluídas as atividades técnicas administrativas da Audin/Inep, as quais são estabelecidas em conformidade com a legislação e as diretrizes aplicáveis. É essencial possuir competências administrativas específicas da UAIG, que são fundamentais para a utilização eficaz das tecnologias e dos sistemas de informação disponíveis na organização. Tais competências foram desenvolvidas com base nas melhores práticas de gestão e nos conhecimentos contextuais relacionados à Audin e ao Inep.

1.1 Competências Transversais (comuns)

Conforme delineado no documento “Matrizes de Desenvolvimento de Competências para o Setor Público Brasileiro” elaborado pela Enap, as competências transversais são definidas como um conjunto integrado de conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais para o desempenho eficaz das funções públicas, promovendo a efetividade e a excelência nas atividades laborais em diversos ambientes organizacionais. Considerando as características das atividades conduzidas pela Audin/Inep, foram selecionadas as competências transversais (comuns) necessárias para os integrantes da equipe, como demonstra o Quadro 1:

QUADRO 1

COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS (COMUNS)

Competência	Descrição
Comunicação	Capacidade de escutar, indagar, expressar conceitos e ideias oralmente e por escrito, de forma concisa e clara, garantindo interações produtivas internas e externas.
Iniciativa e Proatividade	Capacidade de buscar e apresentar soluções para problemas de diferentes níveis de complexidade.
Trabalho em Equipe	Capacidade de colaborar em atividades coletivas para atingir metas compartilhadas.
Orientação por Valores Éticos	Capacidade de agir conforme princípios e valores morais que regem o serviço público.
Mentalidade Digital	Capacidade de aplicar recursos tecnológicos para modernizar práticas e ampliar a efetividade dos serviços públicos.

Fonte: Elaborado pela Audin/Inep.

1.2 Competências Técnicas

No que concerne às habilidades e aos conhecimentos técnicos, foram identificadas as competências essenciais para a execução das tarefas de avaliação e consultoria próprias das Auditorias Internas. Para definir as competências técnicas necessárias para a atuação na unidade, recorreu-se às trilhas de aprendizagem desenvolvidas pela Controladoria-Geral da União (CGU), embasadas no levantamento das competências técnicas, conhecimentos e habilidades exigidos dos auditores internos governamentais. Dessa forma, as competências descritas no Quadro 2 aplicam-se como necessárias aos serviços da Audin/Inep.

QUADRO 2

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

(continua)

Competência	Descrição
Amostragem e Estatística	Capacidade de aplicar técnicas de estatística com vistas a definir cenário ou plano amostral, bem como realizar análise com o objetivo de realizar inferências e testes de hipóteses
Análise de Dados	Capacidade de comparar ou agregar dados e informações brutas de forma a prover entendimento do que efetivamente representam, transformando dados em conhecimentos e informações relevantes e úteis ao processo de auditoria.

QUADRO 2**COMPETÊNCIAS TÉCNICAS**

(continuação)

Competência	Descrição
Auditoria em Licitações e Contratos	Capacidade de avaliar a execução de contratos, convênios e acordos, monitorando prazos, o atendimento/conformidade das determinações previstas e a legislação pertinente, verificando a economicidade, qualidade, eficiência, eficácia e efetividade das entregas.
Auditoria de Tecnologia da Informação	Capacidade de planejar e executar trabalhos de avaliação da adequação de tecnologias e sistemas de informação utilizados na organização através da revisão e avaliação de controles, desenvolvimento de sistemas, procedimentos de TI, infraestrutura, operação, desempenho e segurança da informação que envolve o processamento de informações para a tomada de decisão.
Avaliação de Políticas Públicas	Capacidade de planejar e executar trabalhos de avaliação de políticas públicas, como um processo sistemático e disciplinado, com o objetivo de verificar a eficácia e eficiência dos recursos públicos aplicados, com vistas à melhoria dos processos, dos resultados e da gestão.
Contabilidade e Finanças	Capacidade de identificar, analisar, avaliar e interpretar dados e informações financeiras e contábeis de unidades gestoras, programas ou demonstrativos financeiros, no contexto dos trabalhos de auditoria interna.
Documentação de Auditoria (Papéis de Trabalho)	Capacidade de elaborar, registrar e organizar a documentação de auditoria que forneça adequado suporte para o trabalho, contendo o registro das informações utilizadas pelos auditores, das verificações realizadas e das conclusões a que chegaram.
Gestão de Projetos	Planejar, executar, acompanhar e avaliar projetos e ações, conforme metodologia e sistemas institucionais de acordo com os objetivos estratégicos do órgão.
Gestão de Riscos e Controles Internos	Capacidade de mapear e gerenciar riscos da própria UAIG, utilizando modelos, metodologias e ferramentas adequadas.
Governança Pública	Capacidade de avaliar e monitorar os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão.
Identificação e Apuração de Fraudes e Improbidades	Receber e apurar informações e denúncias disciplinares e técnicas trazidas por cidadãos, usuários, órgãos e entidades a respeito da atuação de dirigentes, servidores e demais agentes públicos para subsidiar processos decisórios de acordo com a legislação vigente. Identificação e Apuração de Fraudes e Improbidades.
Mapeamento de Processos	Capacidade de avaliar a adequação e suficiência dos atos de gestão com vistas ao atendimento do interesse público, legalidade, economicidade, cumprimento de prazos e qualidade dos serviços relativos à execução de obras de engenharia, com base em normas técnicas e melhores práticas de mercado aplicáveis.
Planejamento Anual de Auditoria Baseada em Riscos	Capacidade de realizar processo de planejamento da unidade de auditoria interna com base em riscos, compreendendo as etapas de: I) entendimento do contexto; II) definição do universo de auditoria; III) avaliação da maturidade da gestão de riscos; IV) seleção dos trabalhos com base em risco.
Planejamento de Trabalho de Auditoria Baseado em Risco	Capacidade de realizar processo de planejamento de trabalho individual de auditoria com base em riscos, compreendendo a identificação e avaliação dos objetivos, riscos e controles do objeto auditado, de forma a definir as questões de auditoria e os testes a serem aplicados, considerando sua natureza, extensão e época.

QUADRO 2

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

(conclusão)

Competência	Descrição
Relatoria em Auditoria	Capacidade de elaborar documento técnico por meio do qual a UAIG comunica os objetivos do trabalho, a extensão dos testes aplicados, as conclusões obtidas, as recomendações emitidas e os planos de ação propostos, de forma clara, completa, concisa, construtiva, objetiva, precisa e tempestiva.
Técnicas de Auditoria	Capacidade de identificar, selecionar e aplicar as técnicas de auditoria apropriadas aos trabalhos de avaliação, com vistas à análise e obtenção de evidências suficientes, adequadas, relevantes e úteis para conclusão dos trabalhos.
Técnicas de Consultoria	Capacidade de identificar, selecionar e aplicar técnicas e ferramentas com vistas a prover assessoramento, aconselhamento e serviços relacionados, destinados a adicionar valor e a aperfeiçoar os processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos. Técnicas de Consultoria – Controladoria-Geral da União
Técnicas de Negociação	Capacidade de identificar, selecionar e aplicar técnicas para buscar acordos ou soluções, na presença de interesses comuns ou de posições divergentes.

Fonte: Elaborado pela Audin/Inep.

1.3 Competências Técnicas Administrativas

As competências administrativas englobam a capacidade de executar as tarefas associadas aos processos funcionais da Audin/Inep em conformidade com a legislação vigente e as diretrizes estabelecidas, utilizando as tecnologias e os sistemas de informação disponíveis no Instituto. Essas competências incluem as seguintes habilidades e conhecimentos:

- Utilização das ferramentas eletrônicas de uso rotineiro na Audin/Inep, tais como: Sistema Eletrônico de Informações (SEI), Sistema E-aud, Conecta-TCU e Falabr.
- Competência intermediária na utilização das ferramentas da Microsoft, incluindo Outlook, Teams, Word, Excel, PowerPoint e Power BI.
- Organização de reuniões e eventos da Audin/Inep.
- Aplicação das normas de redação oficial adequadas ao tipo de documento elaborado.
- Elaboração de minutas de documentos como despachos, ofícios, solicitações de auditoria, atas e memórias de reuniões, entre outros.
- Compreensão das demandas recebidas dos órgãos externos, encaminhamento às unidades responsáveis e elaboração de respostas.
- Descrição dos procedimentos para execução de atividades de rotina.
- Conhecimento da estrutura organizacional e atribuições do Inep e de suas unidades.

- Familiaridade com os normativos e determinações do Inep relacionados à governança, gestão de riscos e controles.
- Conhecimento sobre a estrutura e finalidades do Sistema de Controle Interno (SCI) do Poder Executivo Federal.
- Compreensão das atribuições e atividades desempenhadas pela Audin/Inep.
- Conhecimento do Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da Atividade de Auditoria Interna (PGMQ).
- Familiaridade com os documentos do planejamento das atividades da Audin/Inep, como o Plano de Negócios e o Plano Anual de Atividades (PAINT), bem como os relatórios anuais de atividades da Audin/Inep (RAINT) e relatórios de ações de auditoria executadas.
- Conhecimento das normas gerais de redação oficial da administração pública federal.

No desenvolvimento da metodologia do Mapeamento de Competências, as competências técnicas administrativas foram integradas em uma única competência, conforme descrito no Quadro 3 abaixo:

QUADRO 3

COMPETÊNCIA TÉCNICA ADMINISTRATIVA.

Competência	Descrição
Gestão Administrativa da Unidade	Capacidade de executar as tarefas relativas aos processos funcionais da Audin/Inep, em conformidade com a legislação pertinente e com as determinações previstas, utilizando as tecnologias e sistemas de informação disponíveis na organização.

Fonte: Elaborado pela Audin/Inep.

2 DIAGNÓSTICO DE COMPETÊNCIAS



Para compreender como os *insights* foram obtidos e quais operações foram realizadas para gerar os resultados, é essencial entender a metodologia utilizada para avaliar os domínios das competências, a classificação por graus de importância das competências, o cálculo para identificar a lacuna (*gap*) de competências, a amostra participante e, por último, o diagnóstico das competências.

2.1 Avaliação do Domínio de Competências

O processo de identificação de competências individuais na Audin/Inep é estruturado em etapas, com o objetivo de avaliar os níveis de conhecimento e habilidades dos membros. Este processo é fundamental para reconhecer as qualificações atuais, orientar a execução das atividades de maneira mais eficaz e desenvolver estratégias que aprimorem o desempenho das funções de forma eficiente.

A avaliação das competências começa com a elaboração de formulários de autoavaliação individual. Na Audin/Inep, esses formulários foram disponibilizados na plataforma *Microsoft Forms*, conforme transcrito no Apêndice A deste relatório. Cada servidor ou colaborador preencheu os formulários individualmente, que foram cuidadosamente elaborados com instruções claras para responder a 24 questões. Cada questão está associada a uma competência específica previamente identificada e validada.

Das 24 questões, 19 são dedicadas a competências técnicas. Exceto por uma questão referente à competência técnica administrativa, descrita no Manual de Gestão Administrativa Interno da Audin/Inep, todas as demais incluem um *link* para as Trilhas de Aprendizagem das Competências Técnicas de Auditoria da CGU. Essas trilhas são uma compilação abrangente de recursos, como textos técnicos, normas, cursos, vídeos, livros e publicações, organizados em cinco níveis de proficiência: conhecimento, compreensão, aplicação, análise e avaliação. O conteúdo de cada trilha aborda temas essenciais para uma atuação eficaz na auditoria interna, ajudando os membros da Audin/Inep a analisar e avaliar o nível de domínio.

Durante o preenchimento do questionário, cada participante deve escolher o nível de domínio que melhor reflete sua qualificação para cada competência apresentada. O questionário oferece uma descrição detalhada e informações de suporte sobre os diferentes níveis, numerados de 1 a 5, onde 1 representa o nível

mais baixo e 5 o mais alto. Essa progressão numérica reflete o avanço no domínio das competências avaliadas. Os níveis de domínio são:

- 1 **Conhecimento:** Este nível refere-se à habilidade de lembrar e identificar informações específicas. O servidor/colaborador é capaz de recordar fatos, termos, conceitos básicos e detalhes relevantes.
 - Objetivo: Possuir um entendimento básico sobre as áreas de aplicação e finalidades da competência.
 - Verbos associados: Escreva, Liste, Rotule, Nomeie, Diga, Defina.
- 2 **Compreensão:** Este nível envolve a capacidade de entender a informação e expressá-la com suas próprias palavras. O servidor/colaborador é capaz de interpretar, exemplificar e resumir o conhecimento adquirido.
 - Objetivo: Ser capaz de explicar a informação com clareza e identificar sua aplicabilidade.
 - Verbos associados: Explique, Resuma, Descreva, Ilustre, Parafraseie.
- 3 **Aplicação:** Refere-se à habilidade de utilizar a informação em situações práticas e resolver problemas específicos. O servidor/colaborador é capaz de aplicar conhecimentos e métodos aprendidos em atividades reais.
 - Objetivo: Aplicar/utilizar o conhecimento e habilidade relacionados à competência em contextos concretos.
 - Verbos associados: Use, Compute, Resolva, Demonstre, Aplique, Construa.
- 4 **Análise:** Este nível envolve a capacidade de decompor a informação em partes menores e compreender suas inter-relações. O servidor/colaborador é capaz de examinar criticamente a estrutura da informação.
 - Objetivo: Produzir e revisar documentos técnicos, formular conclusões fundamentadas e propor melhorias.
 - Verbos associados: Analise, Categorize, Compare, Contraste, Separe.
- 5 **Avaliação:** Refere-se à habilidade de fazer julgamentos críticos sobre o valor ou a eficácia de algo, com base em critérios definidos. O servidor/colaborador é capaz de emitir pareceres e fazer recomendações informadas.
 - Objetivo: Realizar julgamentos complexos, avaliando a necessidade, a oportunidade e a utilidade de ações ou informações.
 - Verbos associados: Julgue, Recomende, Critique, Justifique.

2.2 Classificação das Competências por Importância

Após a definição das competências, é crucial priorizá-las para determinar seu grau de criticidade ou imprescindibilidade, conforme os requisitos essenciais da prática profissional da Auditoria Interna Governamental. Na Audin/Inep, também se considerou, para essa definição, a natureza das atividades principais da instituição.

Dado que muitos membros da Audin/Inep estão no início de suas atividades em auditoria interna, optou-se por uma abordagem empírica do Auditor-Chefe para atribuir graus de importância, utilizando uma escala *Likert* com os seguintes valores:

- 1) Nem um pouco importante;
- 2) Pouco importante;
- 3) Medianamente importante;
- 4) Muito importante;
- 5) Totalmente importante.

De acordo com a aplicação dessa metodologia, no Quadro 4, as competências estão numeradas de 1 a 5, onde o número 5 indica a competência mais crucial, o número 4 representa a segunda competência mais relevante, e assim por diante, até o número 1, que corresponde à competência menos importante para o desempenho das funções na Audin/Inep.

QUADRO 4

ATRIBUIÇÃO DE GRAU DE IMPORTÂNCIA.

(continua)

Grau de importância das competências			
Tipo	Cód.	Competência	Importância
Transversais (Comum)	CC1	Comunicação	5
	CC2	Iniciativa e proatividade	5
	CC3	Trabalho em equipe	4
	CC4	Orientação por valores éticos	5
	CC5	Mentalidade digital	4
Técnicas	CT1	Amostragem e estatística	2
	CT2	Análise de dados	4
	CT3	Auditoria em Licitações e Contratos	5
	CT4	Auditoria de tecnologia de informações	3
	CT5	Avaliação de Políticas Públicas	3
	CT6	Contabilidade e Finanças	3
	CT7	Documentação de Auditoria	5
	CT8	Gestão Administrativa	3
	CT9	Gestão de Projetos	2
	CT12	Gestão de Riscos e Controles Internos	4
	CT11	Governança Pública	3

QUADRO 4

ATRIBUIÇÃO DE GRAU DE IMPORTÂNCIA.

(conclusão)

Grau de importância das competências			
Tipo	Cód.	Competência	Importância
Técnicas	CT12	Mapeamento de Processos	3
	CT13	Planejamento Anual de Auditoria Baseada em Riscos	5
	CT14	Relatoria em Auditoria	5
	CT15	Técnicas de Auditoria	5
	CT16	Técnicas de Consultoria	4
	CT17	Técnicas de Negociação	3
	CT18	Identificação e Apuração de Fraudes e Improbidades	3
	CT19	Planejamento de Trabalho de Auditoria Baseado em Risco	5

Fonte: Elaborado pela Audin/Inep.

2.3 Identificação de Lacunas (gaps)

Conforme estabelecido no Guia de Mapeamento e Avaliação de Competências para a Administração Pública do Poder Executivo, o mapeamento de competências, também conhecido como “Diagnóstico de Competências”, refere-se à identificação da lacuna (*gap*) entre as competências necessárias e as competências internas existentes para concretizar a estratégia dos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). A identificação de lacunas complementa os alicerces do mapeamento de competências, como ilustrado na Figura 1 abaixo:



FIGURA 1

MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS.

Fonte: MPOG (2013, p. 31).

As lacunas (*gaps*) de competências indicam a diferença entre o nível de proficiência atual dos integrantes da UAIG e o grau de importância atribuído a cada competência. Essas lacunas (*gaps*) permitem identificar quais competências exigem maior investimento em capacitação. O procedimento para identificação de lacunas é realizado através da aplicação da seguinte fórmula (MPOG, 2013, p. 92):

$$L = I \cdot (5 - D)$$

FIGURA 2

FÓRMULA PARA CÁLCULO DA LACUNA.

Fonte: Elaborado pela Audin/Inep com base no *Guia de mapeamento e avaliação de competências para a Administração Pública* (MPOG, 2013).

Inicialmente, é importante esclarecer que lacuna (contraste entre o nível de domínio atual da competência sob efeito da importância da competência) é igual à multiplicação da importância (grau de relevância da competência) pelo resultado da subtração do número das classificações de importância (quantidade de graus da importância) pelo domínio (equivale ao nível de proficiência convertido em número obtido pela autoavaliação). A importância atribuída à competência (I) é multiplicada pela diferença entre 5 e o nível de domínio atual (D). Isso significa que quanto maior a importância da competência e quanto menor o domínio atual dela, maior será a lacuna (*gap*) calculada.

Para organizar e categorizar os resultados de forma mais precisa, foram definidas quatro faixas distintas (baixa, média, alta e muito alta) com base nos números derivados da aplicação da fórmula de lacuna. Essas faixas representam diferentes níveis de prioridade de capacitação, refletindo a urgência para a Audin/Inep ou seus membros para o planejamento e execução de ações. A Figura 3 ilustra essa classificação:

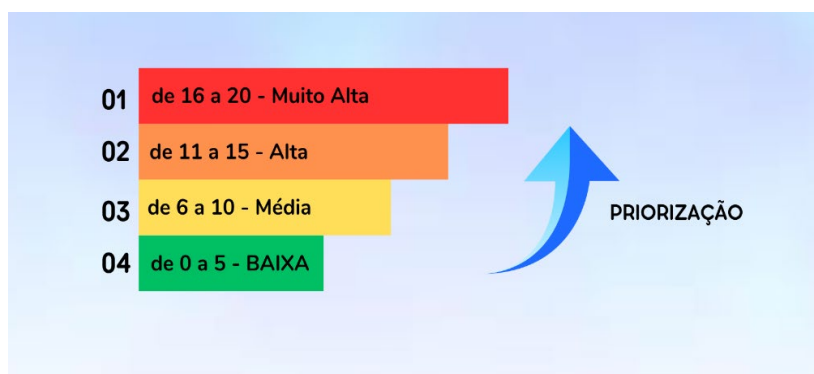


FIGURA 3

FAIXAS DE DIVISÃO DAS LACUNAS.

Fonte: Elaborada pela Audin/Inep.

2.4 Grupo Focal

O estudo envolveu nove membros da Audin/Inep, incluindo três servidores e seis colaboradores. É essencial destacar que esses participantes desempenham funções relevantes nas atividades de auditoria interna, fornecendo apoio direto às responsabilidades do Auditor-Chefe. Esse envolvimento está em conformidade com todas as competências estabelecidas pela Controladoria-Geral da União (CGU). Portanto, é vital avaliar os níveis individuais de competência para fundamentar tanto as decisões operacionais quanto as estratégicas, garantindo um impacto positivo em toda a unidade.

Reconhecendo a importância da capacitação para o desenvolvimento profissional contínuo, o estudo propõe uma abordagem diferenciada para servidores e colaboradores terceirizados.

- **Servidores:** A capacitação dos servidores é respaldada por regulamentações específicas e procedimentos previstos, permitindo que a Audin/Inep invista continuamente na atualização de seus conhecimentos e habilidades. Através da recomendação de treinamentos direcionados, os servidores podem aprimorar seu desempenho e contribuir de forma mais eficaz para o alcance dos objetivos da organização.
- **Colaboradores Terceirizados:** Para otimizar o aproveitamento das qualificações dos colaboradores terceirizados, o estudo propõe o mapeamento de competências individuais. Essa iniciativa visa direcionar as habilidades e conhecimentos dos colaboradores para a execução de atividades inerentes ao cargo contratado ou outras tarefas correlatas, maximizando a produtividade e o engajamento da equipe.

Com base nesse mapeamento das competências dos colaboradores terceirizados, serão criados treinamentos personalizados, gratuitos e realizados durante o horário de expediente. A participação na capacitação é facultativa, de acordo com o interesse individual de cada colaborador. Caso optem por participar, os critérios contratuais estabelecidos para execução de atividades serão respeitados.

2.5 Diagnóstico das Competências

Com base nas respostas do grupo focal ao questionário de autoavaliação, os dados individuais foram analisados para identificar as lacunas de competência. As competências dos servidores e colaboradores da Audin/Inep foram classificadas de acordo com a média das lacunas identificadas, priorizando as competências conforme suas necessidades de desenvolvimento.

Servidores

O Gráfico 1 a seguir ilustra as lacunas (*gaps*) de competência dos servidores.

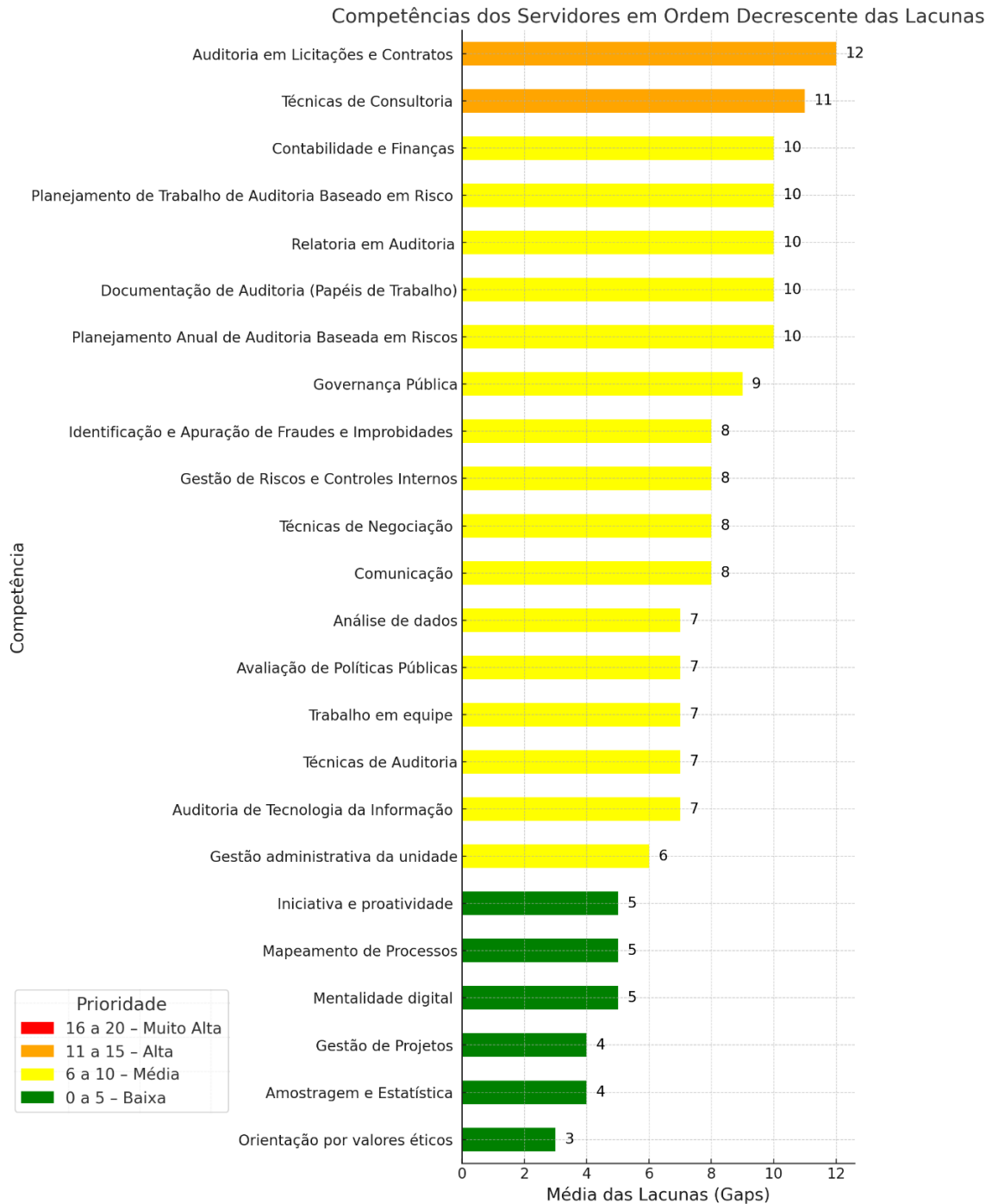


GRÁFICO 1

ANÁLISE DAS LACUNAS DE COMPETÊNCIAS DOS SERVIDORES.

Fonte: Elaborado pela Audin/Inep.

A análise dos resultados mostra que a competência “Auditoria em Licitações e Contratos” lidera o ranking de priorização, com uma lacuna de valor 12, classificada como “Alta”. A competência “Técnicas de Consultoria”, com uma lacuna de valor 11, também recebeu essa classificação. Estes resultados indicam a necessidade de focar no desenvolvimento de pessoal para aumentar a proficiência nessas competências.

Uma possível explicação para a lacuna em “Auditoria em Licitações e Contratos” é a recente incorporação de um servidor na área de auditoria interna, o que representa um terço do total de servidores. Esse fator impacta o ranking geral das lacunas de competências entre os servidores. Já a lacuna em “Técnicas de Consultoria” pode ser atribuída à baixa frequência de serviços consultivos, consequência do reduzido volume dessas atividades na Audin/Inep nos últimos anos.

Além disso, 16 competências foram classificadas com lacuna “Média”. Essas competências devem ser analisadas para capacitação e aprimoramento, visando reduzir as lacunas identificadas.

As competências com menor lacuna, classificadas na faixa de priorização “Baixa”, foram: “Orientação por Valores Éticos” (lacuna 3), “Gestão de Projetos” e “Amostragem e Estatística” (ambas com lacuna 4), e “Mapeamento de Processos”, “Iniciativa e Proatividade” e “Mentalidade Digital” (todas com lacuna 5). Esses resultados indicam um bom nível de conhecimento nessas áreas, o que contribui positivamente para a eficiência e qualidade das auditorias realizadas.

Não foram identificadas competências classificadas como “Muito Alta” em termos de prioridade de capacitação, sugerindo que não há áreas onde a necessidade de treinamento seja extremamente urgente.

Os resultados mostram que os servidores da Audin/Inep estão preparados para desempenhar seus papéis, incluindo Auditor Chefe (CAI), Auditor Interno (AI), Assistente Técnico (AT), Supervisor de Auditoria (SUP) e Coordenador de Auditoria (COR), demonstrando um nível adequado de domínio nas competências essenciais.

Colaboradores

O Gráfico 2 a seguir apresenta os resultados da avaliação de competências dos colaboradores da Audin/Inep.

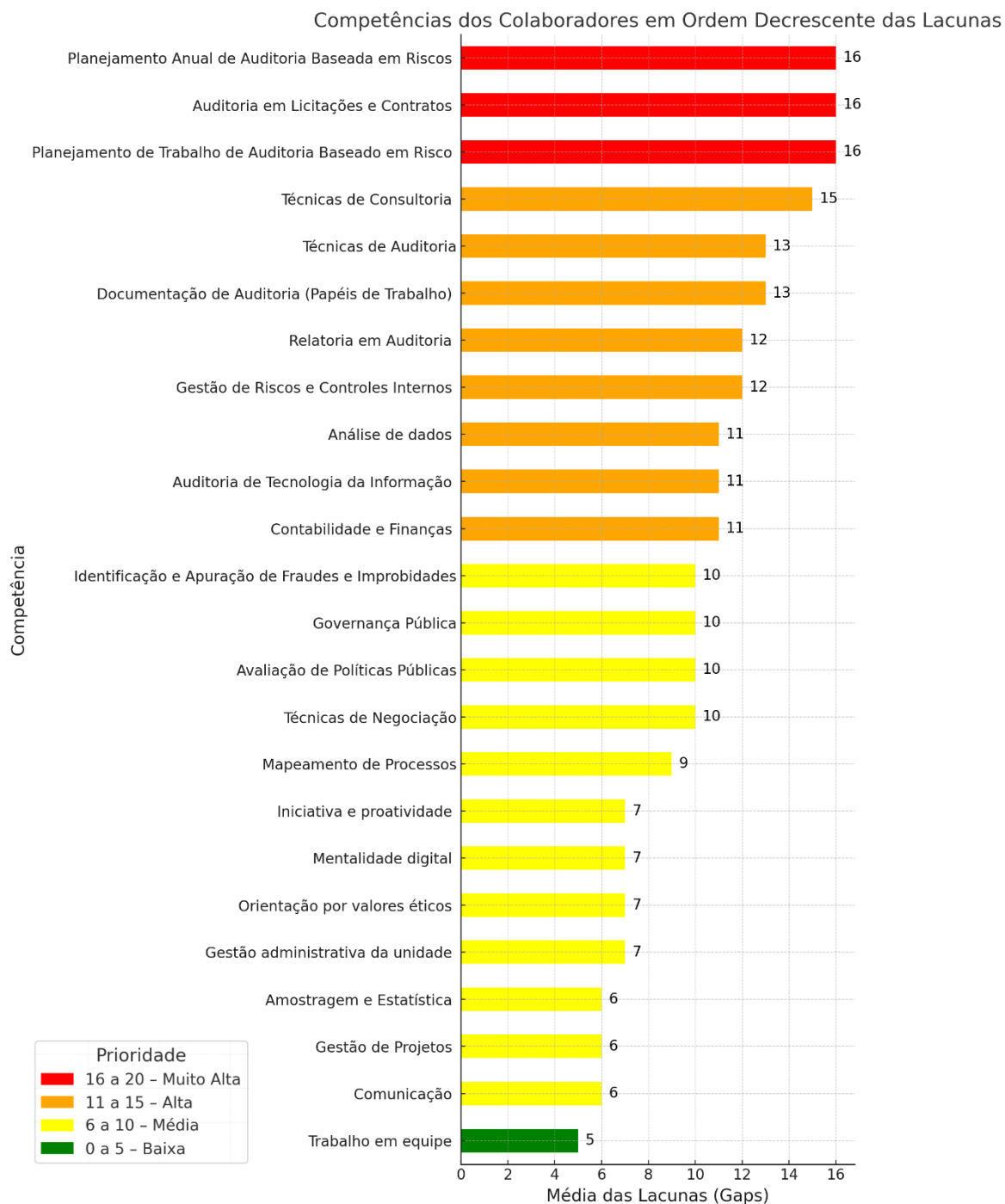


GRÁFICO 2

ANÁLISE DAS LACUNAS (GAPS) DE COMPETÊNCIAS DOS COLABORADORES.

Fonte: Elaborado pela Audin/Inep.

A análise revela que a competência principal “Gestão Administrativa da Unidade” apresenta uma lacuna de valor 7, situada na faixa de priorização “Média”. Isso indica que, embora os colaboradores possuam um nível adequado dessa competência, há espaço para aprimoramento.

A competência “Trabalho em Equipe” destaca-se por apresentar a menor lacuna geral, com valor 5, classificada com prioridade “Baixa”. Este resultado sugere que os colaboradores já demonstram práticas eficazes de trabalho em equipe, promovendo a colaboração e a integração de habilidades diversas para alcançar os objetivos organizacionais.

Para as demais competências nas faixas de priorização “Média”, “Alta” e “Muito Alta”, os resultados individuais de cada colaborador serão analisados. Essa análise detalhada permitirá uma alocação mais eficiente das atividades dentro da Audin/Inep, conforme os conhecimentos e habilidades individuais, além de fornecer uma base sólida para o planejamento de capacitações direcionadas, conforme o interesse dos colaboradores.

3 CAPACITAÇÃO



O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através do guia “Gestão por Competências Passo a Passo”, destaca que “Após identificar lacunas de competências em sua instituição, é crucial integrar os programas de capacitação e desenvolvimento institucional ao modelo de gestão por competências. Inicialmente, é essencial conceber um programa de capacitação com duração mínima de um ano. O planejamento das ações formativas em harmonia com a gestão por competências é uma ferramenta valiosa para organizar e monitorar o desenvolvimento de competências de maneira estratégica”.

A Portaria nº 1.423/2024 da Controladoria-Geral da União (CGU) orienta as Unidades de Auditoria Interna Governamental (UAIG) a promoverem o desenvolvimento profissional contínuo dos auditores, visando à proficiência coletiva da equipe. Isso requer a implementação de programas de capacitação abrangentes, incluindo treinamentos especializados e facilitando a troca de conhecimentos entre os membros da equipe para melhorar a qualidade das atividades de auditoria interna.

Neste contexto, a Audin/Inep implementará programas de capacitação para fomentar o desenvolvimento das competências desejadas e o aprimoramento contínuo de seus servidores. A Portaria nº 478, de 27 de outubro de 2022, regulamenta a concessão de Licença para Capacitação no Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), conforme estabelecido na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, com o objetivo primordial de promover o contínuo aprimoramento dos servidores públicos federais.

Conforme o art. 18 do Decreto nº 9.991/2019, o afastamento para participação em ações de desenvolvimento do servidor é definido como:

- licença para capacitação, conforme o disposto no art. 87 da Lei nº 8.112/1990;
- participação em programa de treinamento regularmente instituído², conforme previsto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112/1990;
- participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme previsto no art. 96-A da Lei nº 8.112/1990; e
- realização de estudo no exterior, conforme previsto no art. 95 da Lei nº 8.112/1990.

² “Para fins do disposto neste Decreto, considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.” (Brasil, 2019, art. 18, § 3º)

Conforme o Brasil. MGI (2021), todas as ações de desenvolvimento que não se enquadrarem como afastamento devem ser consideradas como "ação de desenvolvimento em serviço". O treinamento regularmente instituído, mencionado no inciso IV do art. 102 da Lei nº 8.112/1990 e regulamentado pelo art. 18 do Decreto nº 9.991/2019, é um dos quatro tipos de afastamento previstos. De acordo com o art. 19 do Decreto nº 9.991/2019, o afastamento para treinamento regularmente instituído deve:

- a) estar previsto no PDP do órgão;
- b) estar alinhado ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação, à sua carreira ou cargo efetivo; ou ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; e
- c) ter horário ou local que inviabilize o cumprimento das atividades previstas ou da jornada semanal de trabalho do servidor.

É importante ressaltar que se o horário ou o local da ação de desenvolvimento não inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor, ele não precisará ser afastado. Nesse caso, a unidade de gestão de pessoas deverá registrar o treinamento como Ação de Desenvolvimento em Serviço, e não como Treinamento Regularmente Instituído, para fins de registro das competências adquiridas pelo servidor.

Para solicitar licença para capacitação externa, o servidor deve seguir as etapas estabelecidas na Portaria nº 478, de 27 de outubro de 2022, do Inep. Inicialmente, o servidor deve identificar a ação de desenvolvimento desejada e verificar se esta está prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) em vigor. Em seguida, deve-se abrir um processo no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), incluindo o requerimento de licença ou afastamento, a ementa do curso ou atividade a ser realizada, e, para atividades voluntárias, a declaração de interesse da instituição promotora. O pedido será então avaliado pelo dirigente máximo da unidade de exercício do servidor, considerando a relevância da ação, seu alinhamento com os objetivos estratégicos do Inep e a disponibilidade de vaga. Se aprovado, o processo é encaminhado à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas – Cogep/DGP/Inep para conferência final e homologação.

As ações de capacitação realizadas durante o horário de expediente também são regulamentadas pela Portaria nº 478, de 27 de outubro de 2022, exigindo comunicação e registro adequados. O servidor deve informar a Cogep/DGP/Inep sobre qualquer ação de desenvolvimento que ocorra durante sua jornada de trabalho, via ofício, para que seja incluída no relatório anual de execução do PDP. Essas ações não requerem afastamento formal, mas devem ser compatíveis com a carga horária semanal do servidor e não podem comprometer o cumprimento de suas funções. A gestão das competências e a monitorização da participação nas capacitações são fundamentais para garantir que os servidores estejam continuamente se desenvolvendo em consonância com as necessidades institucionais do Inep.

Além dos procedimentos principais descritos, outras considerações importantes incluem a especificação dos requisitos de elegibilidade, a listagem completa dos documentos necessários e a comunicação dos prazos do calendário de submissão. É fundamental detalhar o processo de avaliação, os procedimentos pós-aprovação e as obrigações do servidor durante a capacitação, como a dedicação exclusiva e a apresentação de relatórios e certificados. Também é necessário informar sobre as consequências do não cumprimento dos requisitos e prazos, bem como os procedimentos para desistência ou interrupção da capacitação. Essas informações adicionais asseguram clareza e conformidade com as normas estabelecidas.

3.1 Planejamento das Capacitações

Com base em uma análise detalhada do diagnóstico de competências, foram desenvolvidas estratégias para promover o aprimoramento contínuo dos integrantes da Audin/Inep, com ênfase no fortalecimento das habilidades interpessoais e técnicas para o desempenho eficiente de suas responsabilidades.

O Relatório de Mapeamento de Competências de 2024, concluído no início do segundo semestre, apresenta um planejamento abrangente para os próximos dezoito meses, considerando a iminência do mapeamento subsequente para o ano de 2025. A realização do próximo mapeamento de competências está prevista para o segundo semestre de 2025, com o objetivo de avaliar os resultados alcançados em relação aos objetivos estabelecidos e obter um novo panorama para orientar as ações futuras em 2026.

A definição das capacitações será cuidadosamente ajustada conforme as necessidades específicas do contexto organizacional, alinhando-se aos objetivos estratégicos estabelecidos e às condições viáveis de implementação.

Vale ressaltar que os procedimentos de capacitação eram realizados anualmente na Audin/Inep, em conformidade com o Art. 4º, inciso II, § 2º da Instrução Normativa nº 05/2021, que estabelece a alocação mínima de 40 horas de capacitação para cada servidor no Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT). Nesse contexto, as capacitações eram sistematicamente conduzidas, controladas e documentadas internamente. Para demonstrar a conformidade e a eficácia do processo, foram compiladas informações sobre as capacitações realizadas nos exercícios de 2022 e 2023, conforme detalhado no Apêndice B deste relatório. Em 2022, foram completadas 1096 horas de capacitação e, em 2023, 1034 horas.

Adicionalmente, é importante destacar que as capacitações anteriormente realizadas pelos membros lotados na Audin/Inep são consideradas no mapeamento de competências, especialmente na elaboração dos planos de capacitação. Assim, uma análise de eficácia dos instrumentos de capacitação utilizados anteriormente é realizada, visando ajustar e melhorar os processos de desenvolvimento com base na avaliação do domínio atual dos membros nas competências.

3.2 Trilhas de Aprendizagem

As trilhas de aprendizagem são ferramentas cognitivas para o desenvolvimento profissional. Adaptadas às especificidades de cada competência, essas trilhas variam na disposição dos recursos e no percurso educacional. No entanto, é crucial enfatizar que elas não representam a única fonte de aprendizado, já que outras fontes podem ser incorporadas na elaboração de um plano de capacitação.

Para as Competências Transversais (comuns), a trilha foi desenvolvida pela Audin/Inep com base nos instrumentos disponíveis no sítio da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), o Escola Virtual. Gov. Para as Competências Técnicas, foram utilizadas as trilhas de aprendizagem desenvolvidas pela CGU, com indicações de conteúdos que buscam ampliar, orientar e flexibilizar as formas de conhecimento. Dessa forma, foram disponibilizados materiais de acesso geral, de produção da própria CGU, além de sugestões de conteúdos com custo.

As trilhas para as Competências Técnicas Administrativas foram desenvolvidas pela Audin/Inep, visando o desenvolvimento de atividades administrativas em conformidade com a legislação e as diretrizes estabelecidas. Essas trilhas incluem habilidades e conhecimentos cruciais para a utilização eficaz das tecnologias e dos sistemas de informação disponíveis na autarquia, sendo definidas com base nas melhores práticas de gestão e nos conhecimentos contextuais relacionados à Audin e ao Inep.

Portanto, as trilhas de aprendizagem da Audin/Inep demonstram os principais recursos de desenvolvimento pré-estabelecidos para a elaboração do plano de capacitação, conforme o Quadro 6:

QUADRO 6

TRILHAS DE APRENDIZAGEM

(continua)

Trilhas de aprendizagem para desenvolvimento de competências	
Competências Transversais (comuns)	
Área de conhecimento	Curso da Escola Virtual Gov
Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> Escola Virtual.Gov (EV.G) da Enap - Comunicação não violenta Escola Virtual.Gov (EV.G) da Enap - Português - Interpretação de Texto e Emprego de Regras Gramaticais
Iniciativa e proatividade	<ul style="list-style-type: none"> Escola Virtual.Gov (EV.G) da Enap - Estratégias de produtividade: clareza, propósito e priorização de tarefas Escola Virtual.Gov (EV.G) da Enap - Criatividade e Inovação Aplicada ao Serviço Público
Trabalho em equipe	<ul style="list-style-type: none"> Escola Virtual.Gov (EV.G) da Enap - Liderança e Gestão De Equipes
Orientação por valores éticos	<ul style="list-style-type: none"> Escola Virtual.Gov (EV.G) da Enap - Ética e Serviço Público Escola Virtual.Gov (EV.G) da Enap) - Gestão de Comportamento nas Organizações
Mentalidade digital	<ul style="list-style-type: none"> Escola Virtual.Gov (EV.G) da Enap - Ágil no Contexto do Serviço Público Escola virtual Gov (EV.G) da Enap - Inteligência Artificial no Contexto do Serviço Público
Competências Técnicas	
Área de conhecimento	Trilhas de Competências Técnicas de Auditoria - CGU
Amostragem e estatística	CGU – Amostragem e Estatística
Análise de dados	CGU – Análise de dados
Auditoria em Licitações e Contratos	CGU – Auditoria em Licitações e Contratos
Auditoria de tecnologia de informações	CGU – Auditoria de Tecnologia da Informação
Avaliação de Políticas Públicas	CGU – Avaliação de Políticas Públicas
Contabilidade e Finanças	CGU – Contabilidade e Finanças
Documentação de Auditoria (Papéis de Trabalho)	CGU – Documentação de Auditoria (Papéis de Trabalho)
Gestão de Projetos	CGU – Gestão de Projetos
Gestão de Riscos e Controles Internos	CGU – Gestão de Riscos e Controles Internos
Governança Pública	CGU – Governança Pública
Mapeamento de Processos	CGU – Mapeamento de Processos
Planejamento Anual de Auditoria Baseada em Riscos	CGU – Planejamento Anual de Auditoria Baseada em Riscos

QUADRO 6

TRILHAS DE APRENDIZAGEM

(continuação)

Trilhas de aprendizagem para desenvolvimento de competências	
Relatoria em Auditoria	CGU – Relatoria em Auditoria
Técnicas de Auditoria	CGU – Técnicas de Auditoria
Técnicas de Consultoria	CGU – Técnicas de Consultoria
Técnicas de Negociação	CGU – Técnicas de Negociação
Identificação e Apuração de Fraudes e Improbidades	CGU – Identificação e Apuração de Fraudes e Improbidades
Planejamento de Trabalho de Auditoria Baseado em Risco	CGU – Planejamento de Trabalho de Auditoria Baseado em Risco
Competências Técnicas Administrativas (Gestão Administrativa)	
Conhecer e Compreender ¹	Leituras/fontes/cursos recomendados
Estrutura organizacional e as atribuições do Inep e de suas unidades.	<ul style="list-style-type: none"> – Informações Institucionais do Inep. – Portaria nº 986, de 21 de Dezembro de 2017. Regimento Interno do Inep. – Decreto nº 11.204/2022 – Aprova a Estrutura Regimental do Inep.
Normativos e determinações do Inep relativos à governança e gestão de riscos e controles.	<ul style="list-style-type: none"> – Portaria nº 565/2022 – PGIRC do Inep (SEI 1068527) – Planejamento estratégico institucional
Estrutura e finalidades do Sistema de Controle Interno (SCI) do Poder Executivo Federal.	<ul style="list-style-type: none"> – Curso EVG 278: Controles na Administração Pública – Manual da CGU: Orientação Prática - Serviços de Auditoria – IN CGU 03/2017 - aprova o Referencial Técnico da Atividade de AIG.
Atribuições e as atividades desempenhadas pela Audin.	<ul style="list-style-type: none"> – Portaria n.º 109/2023 – Estatuto da Audin (SEI 1122736)
Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da Atividade de Auditoria Interna PGMQ.	<ul style="list-style-type: none"> – Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ) – Portaria 407/2022 – Institui o PGMQ Audin (SEI 1006407)
Documentos do planejamento das atividades da Audin: Plano de Negócios e Plano Anual de atividades (PAINT).	<ul style="list-style-type: none"> – Metodologia de Priorização do Universo de Auditoria.
Relatório Anual de Atividades da Audin (RAINT).	<ul style="list-style-type: none"> – Relatório de Atividades de Auditoria Interna (Raint)
Relatórios de ações de auditoria executadas na Audin.	<ul style="list-style-type: none"> – Relatório de Avaliação e de Consultoria
Normas gerais de redação oficial da administração pública federal.	<ul style="list-style-type: none"> – Manual de Redação da PR_3ª edição_2019
Aplicar ²	<ul style="list-style-type: none"> – Leituras/fontes/cursos recomendados
Utilizar as ferramentas eletrônicas de uso rotineiro na Audin/Inep: Sistema Eletrônico de Informações (SEI), e Sistema E-aud, Conecta e Falabr	<ul style="list-style-type: none"> – Sistema Eletrônico de Informações – Manual do Usuário. V3.0 – E-Aud – informações gerais – Inep_MEC_sistemas-e-plataformas

QUADRO 6

TRILHAS DE APRENDIZAGEM

(conclusão)

Trilhas de aprendizagem para desenvolvimento de competências	
Competências Técnicas Administrativas (Gestão Administrativa)	
Conhecer e Compreender ¹	Leituras/fontes/cursos recomendados
Utilizar as ferramentas da Microsoft em nível intermediário: outlook, teams, word, excel, power point, power BI.	<ul style="list-style-type: none">- Pacote Office 2016 - Trilhas de conhecimento - Fundação Bradesco - Escola Virtual (ev.org.br)- Curso EVG 459: Introdução ao Excel- Curso EVG 840 Introdução ao power BI
Organizar reuniões e eventos da Audin.	<ul style="list-style-type: none">- Guias, Manuais, POP e Modelos da Audin
Relacionar as normas de redação oficial ao tipo de documento elaborado.	<ul style="list-style-type: none">- Manual de Redação da PR_3ª edição_2019
Elaborar minutas de documentos como despachos, ofícios, Solicitações de Auditoria, atas e memórias de reuniões, entre outros.	<ul style="list-style-type: none">- Modelos de documentos do SEI- Modelos de documentos do e-Aud- Modelos disponíveis nos guias e manuais da Audin
Compreender as demandas recebidas dos órgãos externos, encaminhar às unidades responsáveis e encaminhar resposta.	<ul style="list-style-type: none">- Guias e manuais da Audin
Descrever procedimentos de execução de atividades de rotina	<ul style="list-style-type: none">- Modelos disponíveis nos guias e manuais da Audin

Fonte: Elaborado pela Audin/Inep.

Notas:

¹ **Conhecer** = habilidade de recordar, definir, reconhecer ou identificar uma informação específica. Neste nível o servidor deve possuir entendimento básico sobre as áreas de aplicação e finalidades da competência. **Compreender** = habilidade de compreensão da informação, sendo capaz de reproduzir a mesma por ideias e palavras próprias. Neste nível o servidor poderá identificar a aplicabilidade dos trabalhos.

² **Aplicar** = habilidade de recolher e aplicar uma informação em situações ou problemas concretos. Neste nível o servidor será capaz de participar de equipes de auditoria e aplicar procedimentos.

3.3 Plano de Capacitação

O Plano de Capacitação propõe uma abordagem proativa, não se limitando apenas a atender às necessidades identificadas pelo diagnóstico de competências, mas também a antecipar desafios futuros. Essa previsão é embasada na análise das atividades internas planejadas, como o Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT), e nos interesses da autarquia. A estratégia não apenas agrega valor às pessoas, mas também fortalece o Inep de forma eficaz.

O processo começa com uma análise detalhada dos resultados individuais do mapeamento de competências realizada pelo membro da equipe, em colaboração com o Auditor-Chefe, para definir o foco do desenvolvimento. No caso dos servidores, os temas devem considerar os estabelecidos na Priorização das Necessidades de Capacitação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas do Inep 2024 (PDP 2024). Se uma competência prioritária não estiver prevista no PDP atual, ela poderá ser considerada para inclusão na próxima revisão do plano.

Após a definição das competências a serem desenvolvidas, o membro da equipe seleciona os instrumentos de capacitação, preferencialmente utilizando as trilhas de desenvolvimento da Audin/Inep. É necessário considerar um prazo de execução que não comprometa as atividades prioritárias da unidade e respeite os limites mínimos e máximos estabelecidos para a capacitação anual.

Por fim, são formalizados planos individuais de capacitação, com a definição de um cronograma de execução. Para os servidores, é imprescindível seguir os trâmites estabelecidos pela Portaria nº 478, de 27 de outubro de 2022, que regulamenta a concessão de Licença para Capacitação no Inep, em conformidade com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP).

4 METAS E MONITORAMENTO DAS CAPACITAÇÕES



4.1 Metas de Capacitação (2024-2025)

Metas de Curto Prazo (2024):

- Identificação de Necessidades de Capacitação: Realizar uma avaliação individual detalhada para identificar lacunas específicas de capacitação, considerando o planejamento anual e as atividades desempenhadas na unidade.
- Elaboração de Planos de Capacitação: Desenvolver planos de capacitação personalizados para abordar as lacunas identificadas, priorizando a seleção das trilhas de aprendizagem estabelecidas neste relatório.
- Implementação de Capacitações: Iniciar a implementação de treinamentos prioritários com ênfase nas competências de alta prioridade, reconhecendo a importância crítica de habilidades e conhecimentos específicos.
- Monitoramento e Avaliação: Estabelecer sistemas de monitoramento contínuo para acompanhar o progresso dos programas de treinamento, avaliar a eficácia dos instrumentos de desenvolvimento de competências e realizar ajustes necessários para garantir o cumprimento das metas até o final de 2024.

Metas de Médio Prazo (2025):

- Consolidação de Competências: Consolidar as competências adquiridas em 2024, garantindo sua aplicação consistente e eficaz no ambiente de trabalho através de atividades práticas.
- Institucionalização de Processos Internos: Institucionalizar os processos e rotinas de elaboração de planos de capacitação, execução das capacitações e monitoramento na Audin/Inep, identificando e implementando melhorias contínuas.

- Redução das Lacunas de Competência: Continuar aprimorando as competências prioritárias identificadas durante o processo de mapeamento, utilizando métodos para avaliar o desempenho das capacitações por meio da avaliação dos instrumentos utilizados.

4.2 Monitoramento das Capacitações

O início das capacitações marca o começo do processo de monitoramento, conduzido pelo profissional designado como responsável pela Auditoria Interna no Inep. Este profissional será encarregado de registrar todas as informações relevantes para criar uma base de dados abrangente das atividades, que serão apresentadas no painel gerencial.

O objetivo deste procedimento é registrar, mensurar e analisar os resultados das ações de capacitação, garantindo que os dados estejam disponíveis para consulta e subsidiem a tomada de decisões estratégicas dentro da unidade. O monitoramento inclui a elaboração de um relatório de avaliação ao término da execução dos planos de capacitação. Este relatório permitirá avaliar a eficácia dos planos implementados e registrar dados para ajustes contínuos, visando à otimização dos resultados.

Após a conclusão das capacitações individuais, será realizada uma pesquisa para avaliar a execução do plano de capacitação, com foco na eficácia dos instrumentos de desenvolvimento utilizados. Esta avaliação será conduzida por meio de um questionário padronizado, disponível no Apêndice C, no qual cada participante deverá fornecer suas respostas. As informações coletadas serão compiladas e analisadas no relatório de avaliação da execução dos planos de capacitação, fornecendo dados essenciais para a elaboração do próximo Relatório de Mapeamento de Competências. Este relatório abordará a evolução do nível de domínio das competências, a consequente redução de lacunas, e servirá como subsídio para a seleção de instrumentos para capacitações subsequentes.

5 DIRETRIZES PARA A MELHORIA CONTÍNUA



Para orientar a melhoria contínua na Audin/Inep, foram estabelecidas diretrizes acompanhadas de práticas de desenvolvimento de pessoal. Prioriza-se a continuidade e o aprimoramento dos processos para garantir o eficaz desenvolvimento da unidade de auditoria interna.

- **Revisão Periódica de Competências:** A Audin/Inep deverá realizar o mapeamento de competências periodicamente para acompanhar a evolução das necessidades de desenvolvimento dos integrantes. A próxima revisão deve ser realizada no segundo semestre de 2025 e, subsequentemente, no segundo semestre de cada ano.
- **Investimento em Desenvolvimento:** A Audin/Inep deverá investir em ações de desenvolvimento de capacitação de curto, médio e longo prazo, visando atender às necessidades de desenvolvimento dos integrantes.
- **Monitoramento e Controle:** A Audin/Inep deverá monitorar os resultados das ações de desenvolvimento e realizar os controles necessários para garantir sua efetividade.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados do Mapeamento de Competências têm o potencial de desempenhar um papel essencial na definição das iniciativas internas de capacitação dos integrantes da Audin/Inep. Com informações individualizadas sobre as lacunas de competências identificadas, a unidade dispõe de uma ferramenta fundamentada em dados concretos que embasa a tomada de decisões sobre investimentos direcionados ao desenvolvimento de habilidades e conhecimentos específicos. Após a implementação das capacitações mapeadas, será possível atualizar as competências individuais durante avaliações subsequentes de maneira eficiente.

Além disso, a metodologia adotada permite gerenciar, com dados precisos, os níveis de domínio dos integrantes na realização das atividades da UAIG, otimizando o uso da força de trabalho disponível. Outra vertente dessa análise é a preparação de servidores aptos a assumir o papel de Auditor-Chefe Substituto durante períodos de ausência. Nesse contexto, é imperativo priorizar o desenvolvimento de competências gerenciais, juntamente com outras habilidades essenciais para o desempenho eficaz das funções de liderança.

Ressalta-se que este relatório oferece uma visão parcial dos resultados do mapeamento de competências da Audin/Inep. Os resultados individuais estão disponíveis para consulta interna na unidade e não devem ser divulgados publicamente. As ações de capacitação priorizadas neste relatório são propostas não vinculantes e estão sujeitas a alterações conforme o interesse público.

O mapeamento atingiu seu principal objetivo: fornecer à Audin/Inep dados indispensáveis para gerenciar a força de trabalho e implementar ações de capacitação personalizadas, incluindo a definição de procedimentos padrão para o desenvolvimento de pessoal e o estabelecimento de metas claras. Em resumo, essa iniciativa simboliza a busca contínua pela eficiência no serviço público.



REFERÊNCIAS

BRANDÃO, H. P.; BAHRY, C. P. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. *Revista do Serviço Público*, Brasília, DF, v. 56, n. 2, p. 179-194, abr./jun. 2005.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Seção 1, p. 23935.

BRASIL. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 29 ago. 2019. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). *Instrução Normativa nº 3, de 09 de junho de 2017*. Aprova o Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/pgmq/arquivos/in-sfc-03-2017-referencial-tecnico.pdf>>. Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. Controladoria Geral da União (CGU). *Instrução Normativa nº 5, de 27 de agosto de 2021*. Dispõe sobre o Plano Anual de Auditoria Interna, sobre o Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna e sobre o parecer sobre a prestação de contas da entidade das unidades de auditoria interna governamental sujeitas à supervisão técnica do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2 set. 2021. Seção 1, p. 160.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Portaria nº 1.423, de 20 de maio de 2024. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 maio 2024. Seção 1, p. 245.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Trilhas de competências técnicas de auditoria. Brasília, DF: CGU, [s.d.]. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria>>. Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública (Enap). *Matrizes de desenvolvimento de competências para o setor público brasileiro*. Brasília, DF: Enap, 2021. Disponível em: <[Livro_Matriz de desenvolvimento competências para o setor Público_16.12.2021_compressed.pdf](#) (enap.gov.br)>. Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Manual de Gestão Administrativa da Unidade de Auditoria Interna*. Brasília, DF, 2024. Disponível em : < https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/gestao_e_governanca/manual_de_gestao_administrativa_audin_2024.pdf. Acesso interno do Inep. >. Acesso em: 4 jun. 2024.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Portaria nº 986, de 21 de dezembro de 2017. Aprova o Regimento Interno do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - Inep. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 dez. 2017. Seção 1, p. 49.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Portaria nº 407, de 8 de setembro de 2022 Institui o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da Atividade de Auditoria Interna do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - Inep. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 set. 2022a. Seção 1, p. 92.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Portaria nº 478, de 27 de outubro de 2022. Disciplina a concessão de licença e afastamento de servidores para participação em ações de desenvolvimento de pessoas, no âmbito do Inep. *Boletim de Serviço Eletrônico*, Brasília, DF, 27 out. 2022b. Disponível em: <https://sei.inep.gov.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=1092811&id_orgao_publicacao=0>. Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. Instituto nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP 2024*. Brasília, DF: Inep, 2024. Disponível em: <<https://inepgovbr.sharepoint.com/sites/PDP-Inep/Lists/PDP%202024/AllItems.aspx?env=WebViewList&LOF=1>>. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). *PNDP – Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas: perguntas frequentes*. Brasília, DF: MGI, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/arquivo-morto/paginas/FAQunidadeGPsite.pdf>>. Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão (MPOG). *Guia de mapeamento e avaliação de competências para a Administração Pública: Poder Executivo*. Brasília, DF: MPOG, 2013. Disponível em: <<https://portalidea.com.br/cursos/72f45ca5e6ca80b276fbe373094ea8ea.pdf>>. Acesso em: 3 jun. 2024.



APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

PGMQ – Mapeamento de Competências

Prezado(a) Servidor(a)/Colaborador(a),

Este questionário visa obter autoavaliações dos servidores e colaboradores sobre suas competências comuns e técnicas. As competências comuns são habilidades fundamentais, enquanto as técnicas são especializadas e necessárias para as funções específicas.

As opções de resposta para cada questão são desenvolvidas com base em uma classificação por domínios, permitindo uma autoavaliação mais precisa das competências. A seguir, são apresentadas a descrição e as informações de suporte sobre os níveis de domínio. Para facilitar a interpretação, os domínios estão numerados de 1 a 5, com 1 representando o nível de domínio mais baixo e 5 representando o nível de domínio mais alto. Esta numeração crescente reflete a progressão.

1 Conhecimento: Este nível refere-se à habilidade de lembrar e identificar informações específicas. O servidor/colaborador é capaz de recordar fatos, termos, conceitos básicos e detalhes relevantes.

Objetivo: Possuir um entendimento básico sobre as áreas de aplicação e finalidades da competência.

Verbos associados: Escreva, Liste, Rotule, Nomeie, Diga, Defina.

2 Compreensão: Este nível envolve a capacidade de entender a informação e expressá-la com suas próprias palavras. O servidor/colaborador é capaz de interpretar, exemplificar e resumir o conhecimento adquirido.

Objetivo: Ser capaz de explicar a informação com clareza e identificar sua aplicabilidade.

Verbos associados: Explique, Resuma, Descreva, Ilustre, Parafraseie.

3 Aplicação: Refere-se à habilidade de utilizar a informação em situações práticas e resolver problemas específicos. O servidor/colaborador é capaz de aplicar conhecimentos e métodos aprendidos em atividades reais.

Objetivo: Aplicar/utilizar o conhecimento e habilidade relacionados à competência em contextos concretos.

Verbos associados: Use, Compute, Resolva, Demonstre, Aplique, Construa.

4 Análise: Este nível envolve a capacidade de decompor a informação em partes menores e compreender suas inter-relações. O servidor/colaborador é capaz de examinar criticamente a estrutura da informação.

Objetivo: Produzir e revisar documentos técnicos, formular conclusões fundamentadas e propor melhorias.

Verbos associados: Analise, Categorize, Compare, Contraste, Separe.

5 Avaliação: Refere-se à habilidade de fazer julgamentos críticos sobre o valor ou a eficácia de algo, com base em critérios definidos. O servidor/colaborador é capaz de emitir pareceres e fazer recomendações informadas.

Objetivo: Realizar julgamentos complexos, avaliando a necessidade, a oportunidade e a utilidade de ações ou informações.

Verbos associados: Julgue, Recomende, Critique, Justifique.

QUESTIONÁRIO

Com base nas informações fornecidas, **selecione o nível de domínio que melhor represente sua qualificação para cada competência apresentada na forma de perguntas**. Se necessário, use os links da CGU nas questões técnicas para escolher o nível de competência apropriado. Esses links fornecem detalhes sobre o conhecimento esperado em cada nível de domínio para cada competência técnica.

1 Em relação a competência: Comunicação – capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas. Em que nível de domínio você se avalia?

- 1 Conhecimento.
- 2 Compreensão.
- 3 Aplicação.
- 4 Análise.
- 7 Avaliação.

2 Em relação a competência: iniciativa e proatividade – capacidade de buscar e apresentar soluções para problemas de baixa, média ou elevada complexidade. Em que nível de domínio você se avalia?

- 1 Conhecimento.

2 Compreensão.

3 Aplicação.

4 Análise.

5 Avaliação.

3 Em relação à competência: Trabalho em equipe – capacidade de colaborar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas e de compreender a repercussão de suas ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo. Em que nível de domínio você se avalia?

1 Conhecimento.

2 Compreensão.

3 Aplicação.

4 Análise.

5 Avaliação.

4 Em relação à competência: Orientação por valores éticos – capacidade de agir em conformidade aos princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, com base nos princípios morais, valores, regras e normas que são requeridos para o exercício da função pública. Em que nível de domínio você se avalia?

1 Conhecimento.

2 Compreensão.

3 Aplicação.

4 Análise.

5 Avaliação.

5 Em relação à competência: Mentalidade digital – capacidade de aplicar e integrar os recursos tecnológicos disponíveis para modernizar as práticas e ampliar a efetividade e qualidade dos serviços e produtos públicos. Em que nível de domínio você se avalia?

1 Conhecimento.

2 Compreensão.

3 Aplicação.

4 Análise.

5 Avaliação.

6 Em relação à competência: Amostragem e Estatística – capacidade de aplicar técnicas de estatística com vistas a definir cenário ou plano amostral, bem como realizar análise com o objetivo de realizar inferências e testes de hipóteses, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/amostragem-e-estatistica>. Em que nível de domínio você se avalia?

1 Conhecimento.

2 Compreensão.

3 Aplicação.

- 4 Análise.
- 5 Avaliação.

7 Em relação à competência: Análise de dados – capacidade de comparar ou agregar dados e informações brutas de forma a prover entendimento do que efetivamente representam, transformando dados em conhecimentos e informações relevantes e úteis ao processo de auditoria, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/analise-de-dados>. Em que nível de domínio você se avalia?

- 1 Conhecimento.
- 2 Compreensão.
- 3 Aplicação.
- 4 Análise.
- 5 Avaliação.

8 Em relação à competência: Auditoria em Licitações e Contratos – capacidade de avaliar a execução de contratos, convênios e acordos, monitorando prazos, o atendimento/conformidade das determinações previstas e a legislação pertinente, verificando a economicidade, qualidade, eficiência, eficácia e efetividade das entregas, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/auditoria-em-licitacoes-e-contratos>. Em que nível de domínio você se avalia?

- 1 Conhecimento.
- 2 Compreensão.
- 3 Aplicação.
- 4 Análise.
- 5 Avaliação.

9 Em relação à competência: Auditoria de Tecnologia da Informação – capacidade de planejar e executar trabalhos de avaliação da adequação de tecnologias e sistemas de informação utilizados na organização através da revisão e avaliação de controles, desenvolvimento de sistemas, procedimentos de TI, infraestrutura, operação, desempenho e segurança da informação que envolve o processamento de informações para a tomada de decisão, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/auditoria-ti>. Em que nível de domínio você se avalia?

- 1 Conhecimento.
- 2 Compreensão.
- 3 Aplicação.
- 4 Análise.
- 5 Avaliação.

10 Em relação à competência: Avaliação de Políticas Públicas: capacidade de planejar e executar trabalhos de avaliação de políticas públicas, como um processo sistemático e disciplinado, com o objetivo de verificar a eficácia e eficiência dos recursos públicos aplicados, com vistas à melhoria dos processos, dos resultados e da gestão, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/avaliacao-de-politicas-publicas>. Em que nível de domínio você se avalia?

- 1 Conhecimento.

2 Compreensão.

3 Aplicação.

4 Análise.

5 Avaliação.

11 Em relação à competência: Contabilidade e Finanças – no contexto dos trabalhos de auditoria interna, ser capaz de identificar, analisar, avaliar e interpretar dados e informações financeiras e contábeis de unidades gestoras, programas ou demonstrativos financeiros, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/contabilidade-e-financas>. Em que nível de domínio você se avalia?

1 Conhecimento.

2 Compreensão.

3 Aplicação.

4 Análise.

5 Avaliação.

12 Em relação à competência: Documentação de Auditoria (Papéis de Trabalho) – capacidade de elaborar, registrar e organizar a documentação de auditoria que forneça adequado suporte para o trabalho, contendo o registro das informações utilizadas pelos auditores, das verificações realizadas e das conclusões a que chegaram, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/documentacao-de-auditoria>. Em que nível de domínio você se avalia?

1 Conhecimento.

2 Compreensão.

3 Aplicação.

4 Análise.

5 Avaliação.

13 Em relação à competência: Gestão administrativa da unidade – capacidade de executar as tarefas relativas aos processos funcionais da Audin, em conformidade com a legislação pertinente e com as determinações previstas, utilizando as tecnologias e sistemas de informação disponíveis na organização. Trilha proposta para Gestão Administrativa da Audin, disponível no Apêndice 1.

1 Conhecimento.

2 Compreensão.

3 Aplicação.

4 Análise.

5 Avaliação.

14 Em relação à competência: Gestão de Projetos – planejar, executar, acompanhar e avaliar projetos e ações, conforme metodologia e sistemas institucionais de acordo com os objetivos estratégicos do órgão, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/gestao-de-projetos>. Em que nível de domínio você se avalia?

51 Conhecimento.

2 Compreensão.

3 Aplicação.

4 Análise.

5 Avaliação.

15 Em relação à competência: Gestão de Riscos e Controles Internos – capacidade de mapear e gerenciar riscos da própria UAIG, utilizando modelos, metodologias e ferramentas adequadas, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/gestao-de-riscos-e-controle-interno>. Em que nível de domínio você se avalia?

1 Conhecimento.

2 Compreensão.

3 Aplicação.

4 Análise.

5 Avaliação.

16 Em relação à competência: Governança Pública – capacidade de avaliar e monitorar os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/governanca-publica>. Em que nível de domínio você se avalia?

1 Conhecimento.

2. Compreensão.

3 Aplicação.

4 Análise.

5 Avaliação.

17 Em relação à competência: Mapeamento de Processos – identificar, analisar e documentar os fluxos de trabalho em uma organização. Essa competência é fundamental para a gestão eficiente de processos, pois permite visualizar e entender como as atividades são realizadas, identificar gargalos e oportunidades de melhoria, e implementar mudanças que otimizem o desempenho e a produtividade, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/mapeamento-de-processos>. Em que nível de domínio você se avalia?

1 Conhecimento.

2 Compreensão.

3 Aplicação.

4 Análise.

5 Avaliação.

18 Em relação à competência: Planejamento Anual de Auditoria Baseada em Riscos – capacidade de realizar processo de planejamento da unidade de auditoria interna com base em riscos, compreendendo as etapas de: I) entendimento do contexto; II) definição do universo de auditoria; III) avaliação da maturidade da gestão de riscos; IV)

seleção dos trabalhos com base em risco, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/planejamento-auditoria-baseada-em-riscos>. Em que nível de domínio você se avalia?

- 1 Conhecimento.
- 2 Compreensão.
- 3 Aplicação.
- 4 Análise.
- 5 Avaliação.

19 Em relação à competência: Relatoria em Auditoria – capacidade de elaborar documento técnico por meio do qual a UAIG comunica os objetivos do trabalho, a extensão dos testes aplicados, as conclusões obtidas, as recomendações emitidas e os planos de ação propostos, de forma clara, completa, concisa, construtiva, objetiva, precisa e tempestiva, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/relatoria-em-auditoria>. Em que nível de domínio você se avalia?

- 1 Conhecimento.
- 2 Compreensão.
- 3 Aplicação.
- 4 Análise.
- 5 Avaliação.

20 Em relação à competência: Técnicas de Auditoria – capacidade de identificar, selecionar e aplicar as técnicas de auditoria apropriadas aos trabalhos de avaliação, com vistas à análise e obtenção de evidências suficientes, adequadas, relevantes e úteis para conclusão dos trabalhos, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/tecnicas-de-auditoria>. Em que nível de domínio você se avalia?

- 1 Conhecimento.
- 2 Compreensão.
- 3 Aplicação.
- 4 Análise.
- 5 Avaliação.

21 Em relação à competência: Técnicas de Consultoria – capacidade de identificar, selecionar e aplicar técnicas e ferramentas com vistas a prover assessoramento, aconselhamento e serviços relacionados, destinados a adicionar valor e a aperfeiçoar os processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/tecnicas-de-consultoria>. Em que nível de domínio você se avalia?

- 1 Conhecimento.
- 2 Compreensão.
- 3 Aplicação.
- 4 Análise.
- 5 Avaliação.

22 Em relação à competência: Técnicas de Negociação – capacidade de identificar, selecionar e aplicar técnicas para buscar acordos ou soluções, na presença de interesses comuns ou de posições divergentes, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/tecnicas-de-negociacao>. Em que nível de domínio você se avalia?

- 1 Conhecimento.
- 2 Compreensão.
- 3 Aplicação.
- 4 Análise.
- 5 Avaliação.

23 Em relação à Competência: Identificação e Apuração de Fraudes e Improbidades – Receber e apurar informações e denúncias disciplinares e técnicas trazidas por cidadãos, usuários, órgãos e entidades a respeito da atuação de dirigentes, servidores e demais agentes públicos para subsidiar processos decisórios de acordo com a legislação vigente, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/fraudes-e-improbidade>

- 1 Conhecimento.
- 2 Compreensão.
- 3 Aplicação.
- 4 Análise.
- 5 Avaliação.

24 Em relação à competência: Planejamento de Trabalho de Auditoria Baseado em Risco – Capacidade de realizar processo de planejamento de trabalho individual de auditoria com base em riscos, compreendendo a identificação e avaliação dos objetivos, riscos e controles do objeto auditado, de forma a definir as questões de auditoria e os testes a serem aplicados, considerando sua natureza, extensão e época, (Link CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/competencias-tecnicas-de-auditoria/trabalho-auditoria-baseada-em-riscos>. Em que nível de domínio você se avalia?

- 1 Conhecimento.
- 2 Compreensão.
- 3 Aplicação.
- 4 Análise.
- 5 Avaliação.

APÊNDICE B – REGISTRO DE CAPACITAÇÕES REALIZADAS

Capacitações realizadas ao longo do ano de 2022 na AUDIN/INEP					
Curso	Carga Horária	Instituição	Total de Participantes	Total de Horas	Competências Relacionadas
Controle na Administração Pública	80	ENAP	1	80	Gestão de Riscos e Controles Internos, Governança Pública
Gestão de Riscos em Processos de Trabalho no Serviço Público	20	ENAP	2	40	Gestão de Riscos e Controles Internos, Planejamento Anual de Auditoria Baseada em Riscos
Gestão e Fiscalização de contratos administrativos	40	ENAP	1	40	Auditoria em Licitações e Contratos, Documentação de Auditoria
Planejamento de trabalho de Auditoria Baseado em Riscos	16	CGU	1	16	Planejamento de Trabalho de Auditoria Baseado em Risco, Gestão de Riscos e Controles Internos
Regras e Fundamentos do Sistema de Concessões	30	ENAP	1	30	Auditoria em Licitações e Contratos, Técnicas de Auditoria
Processo de Auditoria no Sistema E-Aud	30	CGU	9	270	Técnicas de Auditoria, Documentação de Auditoria
Papéis de trabalho em Auditoria Interna	16	ENAP	5	80	Documentação de Auditoria, Relatoria em Auditoria
Ágil no contexto do serviço Público	15	ENAP	1	15	Trabalho em equipe, Mentalidade digital
MBA Gestão de Finanças, Controladoria e Auditoria.	377	FAECH/FABRAS	1	377	Contabilidade e Finanças, Gestão de Projetos
Microsoft Power BI	60	UDACITY	1	60	Análise de dados, Mentalidade digital
Planejamento de Trabalho de Auditoria Baseado em Riscos	16	CGU	1	16	Planejamento de Trabalho de Auditoria Baseado em Risco, Técnicas de Auditoria
Técnicas de Auditoria Interna Governamental	24	ENAP	3	72	Técnicas de Auditoria, Relatoria em Auditoria
Total				1096	

(continua)

Capacitações realizadas ao longo do ano de 2023 na AUDIN/INEP					
Curso	Carga Horária	Instituição	Total de Participantes	Total de Horas	Competências Relacionadas
Análise Estatística Inferencial com uso de R	30	ENAP	1	30	Análise de Dados, Amostragem e Estatística
Análise de regressão para ciência de dados, com R	25	ENAP	1	25	Análise de Dados, Técnicas de Auditoria
Aplicando o Aprendizado de Máquina usando R/RStudio	23	ENAP	1	23	Análise de Dados, Mentalidade Digital

Capacitações realizadas ao longo do ano de 2023 na AUDIN/INEP					
Curso	Carga Horária	Instituição	Total de Participantes	Total de Horas	Competências Relacionadas
Aplicação do Power BI para aprimoramento da Gestão Pública	25	ENAP	1	25	Análise de Dados, Mentalidade Digital
Auditoria Interna na perspectiva Governamental	20	CGU	7	140	Técnicas de Auditoria, Governança Pública
Como Fiscalizar com Eficiência Contratos Públicos	20	ENAP	1	20	Auditoria em Licitações e Contratos, Documentação de Auditoria
Comunicação não violenta	20	ENAP	1	20	Comunicação, Trabalho em Equipe
Controle em 5 dimensões	30	ENAP	10	300	Gestão de Riscos e Controles Internos, Governança Pública
Controle na Administração Pública	30	ENAP	1	30	Gestão de Riscos e Controles Internos, Governança Pública
Gestão de Risco para IES	20	ENAP	1	20	Gestão de Riscos e Controles Internos, Técnicas de Auditoria
Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	40	ENAP	1	40	Auditoria em Licitações e Contratos, Documentação de Auditoria
Inovando na gestão de projetos	25	ENAP	1	25	Gestão de Projetos, Mentalidade Digital
Introdução ao Framework de Gerenciamento de projetos	8	INEP	2	16	Gestão de Projetos, Técnicas de Consultoria
Nova Lei de Licitações e Contratos: Aspectos gerais	40	ENAP	1	40	Auditoria em Licitações e Contratos, Documentação de Auditoria
Papéis de Trabalho em Auditoria Interna Governamental	16	ENAP	2	32	Documentação de Auditoria, Relatoria em Auditoria
Processo de Auditoria baseado em risco	20	CGU	1	20	Planejamento de Trabalho de Auditoria Baseado em Risco, Técnicas de Auditoria
Processo de Auditoria no Sistema e-Aud	30	CGU	1	30	Técnicas de Auditoria, Documentação de Auditoria
Sistema E-aud	30	CGU	5	150	Técnicas de Auditoria, Documentação de Auditoria
Técnicas de Auditoria Interna Governamental	24	ENAP	2	48	Técnicas de Auditoria, Relatoria em Auditoria
Total				1034	

Fonte: Elaborado pela Audin/Inep.

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO INSTRUMENTO DE CAPACITAÇÃO

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO INSTRUMENTO DE CAPACITAÇÃO

Com base no Plano de Capacitação fornecido, este questionário visa avaliar se o curso realizado proporcionou o avanço de conhecimentos e habilidades na competência em desenvolvimento. Inclui questões objetivas para medir o nível de conhecimento adquirido, identificar razões para eventuais falhas no desenvolvimento esperado, e sugerir complementos que possam melhorar o nível de domínio.

Nome:
Competência relacionada:
Curso:
Carga Horária:

Avaliação do Curso

1 O curso proporcionou o avanço do nível de domínio esperado na competência?

- Sim
 Não

2 Se sim, qual foi o nível de domínio da competência alcançado após a conclusão do curso?

- Conhecimento
 Compreensão
 Aplicação
 Análise
 Avaliação

3 Se o curso não proporcionou o avanço esperado, qual foi o principal motivo? (Selecione todas as opções aplicáveis)

- Conteúdo inadequado ou desatualizado
 Falta de aprofundamento no tema
 Metodologia do curso ineficaz
 Carga horária insuficiente
 Dificuldade de aplicação prática do conteúdo

4 Você acredita que algum complemento ao curso poderia proporcionar o avanço no nível de domínio?

- Sim
- Não

5 Se sim, quais tipos de complemento você sugere? (Selecione todas as opções aplicáveis)

- Curso adicional sobre o mesmo tema
- Projeto prático aplicado
- Leitura de materiais complementares
- Vídeos ou tutoriais adicionais





(CC) BY-NC

VENDA PROIBIDA

INEP

MINISTÉRIO DA
EDUCAÇÃO

