

INTEGRIDADE
É FAZER O
CERTO



RAC 2025

RELATÓRIO ANUAL DE CAPACITAÇÃO



INTEGRIDADEMT
Programa de Integridade do
Governo de MT

CGE
Controladoria
Geral do Estado



**Governo de
Mato
Grosso**

INTRODUÇÃO

Em atendimento à Ordem de Serviço 30/2024/CGE/MT e em consonância com a Portaria 106/2023, que instituiu a Política de Desenvolvimento Profissional de Auditores do Estado, no âmbito da Controladoria Geral do Estado de Mato Grosso, emite-se o presente Relatório Anual de Capacitação (RAC).

Este relatório apresenta a análise consolidada das iniciativas de desenvolvimento profissional realizadas pelos Auditores do Estado, no ano de 2025. A capacitação contínua é um pilar para o cumprimento da missão institucional da Controladoria Geral do Estado de Mato Grosso (CGE-MT) e um instrumento fundamental para o avanço da maturidade de suas funções essenciais.

A Política de Desenvolvimento Profissional que orienta este relatório foi concebida para impulsionar a adoção de modelos de referência como o IA-CM (Auditoria Interna), o CRG-MM (Correcional) e o MMOp (Ouvidoria), alinhando o desenvolvimento de competências à melhoria contínua dos serviços públicos e ao fortalecimento dos sistemas de controle.

A Política de Desenvolvimento Profissional é regida por um conjunto de princípios que asseguram seu alinhamento estratégico e sua efetividade.

Conforme o Art. 3º da Portaria nº 106/2023/CGE, esses princípios são:

- **Desenvolvimento permanente** do capital intelectual da CGE-MT;
- **Valorização da experiência** prática dos servidores;
- **Protagonismo do auditor** no próprio desenvolvimento profissional;
- **Vinculação** das ações de capacitação aos **objetivos e estratégias** da CGE-MT;
- **Corresponsabilidade das lideranças** com o processo de desenvolvimento da equipe;
- Fomento à **disseminação do conhecimento**.

Este documento está estruturado para oferecer uma visão abrangente do ciclo de capacitação. Inicialmente, detalha as atividades de desenvolvimento executadas, tanto as de escopo institucional quanto as individuais. Em seguida, apresenta os indicadores de desempenho que mensuram o alcance e a qualidade das ações. Por fim, realiza uma análise qualitativa dos resultados e propõe recomendações para o aprimoramento contínuo dos processos de planejamento e execução.

A seção a seguir detalhará o escopo das atividades de capacitação executadas durante o período.

O Plano de Capacitação Anual (PCA) possui duas frentes principais. A primeira consiste em um documento que reúne, de forma estruturada, os temas prioritários para o desenvolvimento do auditor. Esses temas foram sugeridos pelas chefias imediatas no início do ano de 2025, em consonância com o Planejamento Estratégico e os Planos Operacionais Anuais. A partir da definição desses temas no PCA, cada auditor pôde elaborar seu respectivo Plano de Desenvolvimento Profissional (PDP) para o ano de 2025.

A segunda frente do PCA refere-se à programação das Ações de Capacitação a serem promovidas pelos auditores da CGE-MT ao longo de 2025, organizadas por tema, data prevista de realização e unidade responsável. Essas ações têm como objetivo o aperfeiçoamento dos serviços públicos e o fortalecimento da cultura de integridade.

O PCA foi publicado no site institucional da CGE no início do ano de 2025 (<https://www.cge.mt.gov.br/documents/d/cge/pca-2025-plano-de-capacitacao-24mar>).

A seguir, apresentamos a consolidação de informações sobre a execução dos Planos de Desenvolvimento Profissional (PDPs) ao longo de 2025, bem como das Ações de Capacitação previstas e efetivamente realizadas, com o intuito de oferecer uma visão estratégica do grau de execução do que foi estabelecido no PCA.

2.1 - Execução dos Planos de Desenvolvimento Profissional (PDP)

Os Planos de Desenvolvimento Profissional (PDPs) possibilitaram que os auditores, em alinhamento com suas lideranças, personalizassem suas trilhas de aprendizagem, considerando suas necessidades individuais e institucionais. Conforme dispõe o art. 7º da Portaria nº 106/2023/CGE, é requisito mandatório que cada PDP preveja, no mínimo, 40 horas anuais de capacitação, vinculadas aos temas prioritários definidos no PCA.

Os PDPs foram planejados no início do ano de 2025 e executados ao longo do exercício. Com base no que foi efetivamente realizado, apresentamos, a seguir, a consolidação dos PDPs, com o objetivo de oferecer uma visão ampla e estruturada do desenvolvimento profissional dos auditores ao longo do ano.

Indicador	Percentual
PDPs Planejados versus Executados	70%
Auditores que não cumpriram 40 horas	17%

RANKING DE AUDITORES POR HORAS DE CAPACITAÇÃO

	Unidade	Auditor	Horas
1	SACGS	Orlando Estevens Cames	504
2	SRPJ	Sirlei Fátima Romanzini	392
3	GABCORREG	Nilva Isabel da Rosa	243
4	SACGS	Marcia Cristina Borges de Souza Okamura	231
5	SRAP	Jakeline Sipriano de Souza	199
6	SACSPA	Sergio Moura Duarte	192
7	SACGS	Grazielle de Azevedo Fernandes Franco	191
8	SAC	Cristina da Fonseca Granjero	180
9	SRPJ	Nizam Kassem Fares	172
10	SACGS	Anderson Andrey Paes Escobar	170

Nota: Os 10 auditores com maior quantidade de horas de capacitação.

2.2 Execução das Ações de Capacitações

As Ações de Capacitação previstas no Plano de Capacitação Anual (PCA) consistem nas atividades promovidas pelos auditores da CGE-MT ao longo de 2025, organizadas por tema, data prevista e unidade responsável, com foco no aprimoramento dos serviços públicos e no fortalecimento da cultura de integridade. A seguir, apresenta-se a consolidação das ações planejadas e efetivamente realizadas no período, com o objetivo de oferecer uma visão sintética e estratégica da execução do PCA nesse eixo.

Tema	Responsável	Oferta	Avaliação
Gestão de Riscos na Prática	Secretaria Adjunta de Corregedoria Geral	Sim	98%
Mapeamento de Riscos e Riscos de Integridade	Secretaria Adjunta de Corregedoria Geral	Sim	100%
Indicadores de Gestão de Riscos na prática	Secretaria Adjunta de Corregedoria Geral	Sim	100%
Curso de Relatórios	Secretaria Adjunta de Ouvidoria Geral e Transparência	Sim	0%
Avaliação de Ouvidoria e Transparência	Secretaria Adjunta de Ouvidoria Geral e Transparência	Não	0%
Lei de Acesso à Informação	Secretaria Adjunta de Ouvidoria Geral e Transparência	Sim	100%
Curso Fiscalização e Prestação de Contas de Convênios	Secretaria Adjunta de Auditoria	Sim	91%
Tomada de Contas de Especial	Secretaria Adjunta de Auditoria	Sim	98%
Processo Administrativo Disciplinar - Rito Sumário	Secretaria Adjunta de Corregedoria Geral	Sim	100%
Processo Administrativo Disciplinar - Rito Sumário	Secretaria Adjunta de Corregedoria Geral	Sim	100%
Capacitação sobre Correição	Secretaria Adjunta de Corregedoria Geral	Não	0%

Tema	Responsável	Oferta	Avaliação
Evento de Combate a Corrupção	Secretaria Adjunta de Corregedoria Geral	Não	0%
Lideranças – Unisecor	Secretaria Adjunta de Corregedoria Geral	Não	0%
Capacitação sobre Investigação Preliminar Sumária (IPS)	Secretaria Adjunta de Corregedoria Geral	Sim	100%
Projeto CGE Orienta	Secretaria Adjunta de Auditoria	Não	0%
Gestão e Fiscalização Contratual	Secretaria Adjunta de Auditoria	Sim	100%
Fiscalização e Prestação de Contas de Convênios	Secretaria Adjunta de Auditoria	Sim	91%
Autoavaliação dos Controles	Secretaria Adjunta de Auditoria	Não	0%
Atuação em Segunda Linha Conforme Diretrizes do IIA Brasil	Secretaria Adjunta de Auditoria	Não	0%
Curso do ePAD	Secretaria Adjunta de Corregedoria Geral	Sim	95%
Curso de PAR	Secretaria Adjunta de Corregedoria Geral	Sim	95%

RESULTADOS E INDICADORES

3

O Relatório Anual de Capacitação (RAC) deve apresentar, no mínimo, os seguintes indicadores:

Indicador	Descrição e Cálculo	Resultado (Ano)
I - Média individual de horas de participação em eventos de capacitação	Cálculo da média de horas de participação por Auditor do Estado [17, I]. (Lembrando que o PDP individual deve prever, no mínimo, 40 horas de capacitação [10, II]).	91 horas
II - Índice de auditores que realizaram capacitação	Percentual de Auditores do Estado que registraram o cumprimento de ações de capacitação previstas no PDP no sistema eletrônico de capacitação [17, II, 15].	83%
III - Índice de satisfação mensurado por meio de avaliação de reação dos eventos promovidos pela CGE	Resultado da avaliação de reação dos participantes nos eventos de capacitação e socialização do conhecimento promovidos pela CGE [17, III, 7]. (Verificar pesquisas de reação dos treinamentos feitos via Forms)	97%
V - Índice de aderência das capacitações realizadas ao PCA	Percentual das capacitações realizadas (sejam elas promovidas pela CGE ou realizadas individualmente) que estavam alinhadas aos temas prioritários estabelecidos no Plano de Capacitação Anual (PCA) [17, V, 4, IV, 8].	100%

Nota: O item IV não é listado na portaria, pulando do III para o V.

ANÁLISE DOS RESULTADOS E RECOMENDAÇÕES

4

A presente seção detalha a avaliação qualitativa e quantitativa da política de desenvolvimento profissional da CGE-MT em 2025, correlacionando o planejamento estratégico com a execução operacional.

4.1 Conclusões sobre o Desempenho

O desempenho global da política de capacitação em 2025 superou as metas quantitativas estabelecidas (média de 40 horas anuais), demonstrando um forte compromisso do corpo técnico com o aperfeiçoamento contínuo:

- **Superação da Carga Horária Mínima:** A média individual de 91 horas superou significativamente o mínimo mandatório de 40 horas fixado pela Portaria nº 106/2023.
- **Aderência Estratégica:** Observou-se 100% de aderência das capacitações aos temas prioritários, com destaque para a massificação de cursos em Inteligência Artificial (ex: "IA na Prática", "IA no Contexto do Serviço Público") e Análise de Dados, conforme priorizado no PCA.
- **Lacuna de Execução Individual:** Apesar do sucesso geral, o indicador de 70% para "PDPs Planejados vs Executados" e o fato de 17% dos auditores não terem atingido as 40 horas indicam que o planejamento individual ainda carece de maior realismo ou acompanhamento gerencial.

4.2 Identificação de Necessidades (Gaps de Competência)

A análise detalhada do Relatório Executivo e do quadro de Ações Institucionais revela lacunas específicas que devem ser endereçadas no ciclo 2026:

- **Ações Institucionais não Ofertadas:** Temas críticos como "Avaliação de Ouvidoria e Transparência", "Capacitação sobre Correição" e "Evento de Combate à Corrupção" registraram 0% de oferta, gerando um vácuo em áreas finalísticas importantes.

4.3 Aperfeiçoamento dos Processos (Melhorias no PCA/PDP)

Para o próximo ciclo, propõem-se as seguintes melhorias nos processos de elaboração e execução:

- Sincronização entre Adjuntas e UDI: Estabelecer um calendário para garantir que as ações listadas no Anexo II do PCA sejam efetivamente realizadas, evitando frustrações no cumprimento dos PDPs.
- Avaliação de Eficácia: Evoluir da avaliação de reação (satisfação de 97%) para a avaliação de impacto, mensurando como o conhecimento adquirido em IA e Dados está sendo aplicado nos produtos de auditoria e correição.

4.4 Uso de Dados e Banco de Talentos

O sistema eletrônico de capacitação deve ser otimizado como ferramenta de gestão estratégica de pessoas:

- Identificação de Multiplicadores: O elevado desempenho de auditores em temas específicos permite a criação de um Banco de Talentos para atuações transversais e mentoria interna.
- Mapeamento de Experts em IA e Dados: A base de dados de 2025 já permite identificar o grupo de "pioneiros digitais" que concluíram trilhas avançadas de IA e Power BI, os quais podem liderar projetos de inovação na CGE no próximo exercício.



INTEGRIDADEMT

Programa de Integridade do
Governo de MT

CGE
Controladoria
Geral do Estado



**Governo de
Mato
Grosso**