

PORTARIA SCGE Nº 72, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2024.

O SECRETÁRIO DA CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO - SCGE, em exercício, conforme ato nº 8950 publicado no DOE/PE de 19/12/2024, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº 18.139 de 18 de janeiro de 2023;

Considerando a necessidade de normatizar as ações de desenvolvimento profissional coordenadas pela área de Gestão de Pessoas da Secretaria, com o intuito de assegurar seu contínuo aprimoramento e realização;

Considerando a decisão de alinhar as ações de desenvolvimento dos servidores às diretrizes do modelo de Gestão por Competências;

Considerando a opção de promover o constante estímulo ao desenvolvimento de perfis de liderança entre os servidores da Secretaria;

Considerando a necessidade de adequação ao Internal Audit Capability Model (IA-CM) for The Public Sector, um modelo de Capacidade de Auditoria Interna, visando agregar valor e aprimorar as medidas de controle,

RESOLVE:

Art. 1º Institui o Plano de Desenvolvimento Profissional de servidores no âmbito da Secretaria da Controladoria-Geral do Estado de Pernambuco - SCGE/PE, na forma do anexo único desta Portaria.

Art. 2º O Anexo da presente Portaria estará disponível no site da Secretaria da Controladoria-Geral do Estado, no endereço eletrônico <https://www.scge.pe.gov.br/legislacao/>.

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

FILIPPE CAMELO DE CASTRO

Secretário da Controladoria-Geral do Estado, em exercício

ANEXO ÚNICO

PLANO DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES DA SCGE/PE

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Desenvolvimento Profissional dos Servidores da Secretaria da

Controladoria-Geral do Estado de Pernambuco - SCGE/PE.

§ 1º O Plano de Capacitação Anual deverá estar alinhado ao Plano de Desenvolvimento Profissional elaborado pela área de Gestão de Pessoas da SCGE/PE, quando estabelecer as competências gerais, que são aquelas exigidas de todos os servidores.

§ 2º O Plano de Desenvolvimento Profissional poderá incluir o desenvolvimento de competências específicas, que são aquelas necessárias aos servidores de maneira complementar, conforme suas áreas de atuação finalísticas, identificado por meio das ações de Gestão por Competências realizadas pela área de Gestão de Pessoas da SCGE/PE.

Art. 2º O Plano de Desenvolvimento Profissional da Secretaria da Controladoria-Geral do Estado aplica-se aos servidores em exercício na SCGE/PE.

Parágrafo único. Os servidores pertencentes ao quadro da Secretaria da Controladoria-Geral do Estado que estejam lotados em outros órgãos ou Poderes poderão participar das capacitações previstas no Plano de Desenvolvimento Profissional instituído por esta portaria, desde que não acarretem custos para a SCGE/PE.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º O Plano de Desenvolvimento Profissional dos servidores da SCGE/PE fundamenta-se nos seguintes princípios:

- I) fortalecimento do modelo de Gestão por Competências, através do estabelecimento da capacitação como um processo contínuo, com avaliações anuais que estejam alinhadas às competências exigidas a cada função da SCGE/PE;
- II) integração das ações de capacitação e desenvolvimento com os objetivos e estratégias da SCGE/PE;
- III) incentivo à valorização e desenvolvimento dos servidores, através do fomento a programas de capacitação com emissão de certificados e programas de saúde e bem-estar.

CAPÍTULO III DAS DEFINIÇÕES

Art. 4º Para fins desta Portaria, considera-se:

- I) Competência: refere-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e entregas que capacitam o servidor para o desempenho profissional em uma ação específica ou em uma determinada área.
- II) Capacitação: é o processo de adquirir conhecimentos, habilidades e competências necessárias para desempenhar determinadas tarefas ou funções de forma eficaz.
- III) Plano de Desenvolvimento Individual: é um documento que estabelece os objetivos de desenvolvimento de habilidades e competências de cada indivíduo, a partir do resultado da

Avaliação de Gestão de Desempenho por Competências.

IV) Plano de Capacitação Anual: é um documento que estabelece os objetivos de desenvolvimento de habilidades e competências para os servidores da instituição ao longo de um ano, a partir do resultado da Avaliação de Gestão de Desempenho por Competências. Ele identifica as áreas de conhecimento ou habilidades que precisam ser desenvolvidas e descreve as atividades de treinamento, workshops, cursos ou outras iniciativas de desenvolvimento que serão realizadas para atender a essas necessidades.

CAPÍTULO IV DOS OBJETIVOS

Art. 5º O Plano de Desenvolvimento Profissional da SCGE/PE é elaborado a partir dos seguintes objetivos:

- I) proporcionar uma gestão de pessoas estruturada e compartilhada, priorizando o desenvolvimento de competências individuais e institucionais;
- II) proporcionar aos servidores consciência de suas potencialidades e necessidades de desenvolvimento, a fim de que possam desenvolver competências e habilidades necessárias para a execução eficaz das atividades de fiscalização, auditoria e controle interno;
- III) recepcionar e orientar os novos servidores, assegurando uma alocação adequada de acordo com suas competências, habilidades e atitudes;
- IV) preparar a equipe funcional para assumirem funções de liderança quando necessário;
- V) incentivar a participação dos servidores em atividades de capacitação devidamente certificadas e alinhadas às necessidades da gestão;
- VI) estimular a participação dos servidores em associações profissionais para enriquecimento do seu desenvolvimento profissional e troca de experiências;
- VII) fomentar um clima organizacional mais favorável através da criação de espaços de aprendizado colaborativo que proporcione aos servidores acesso a programas de capacitação que os mantenham atualizados sobre as melhores práticas, legislação pertinente e tecnologias relevantes para suas áreas de atuação;
- VIII) aperfeiçoar a eficiência e qualidade na execução dos processos, seguindo as melhores práticas delineadas pelo Internal Audit Capability Model (IA-CM) para garantir padrões elevados de desempenho.

CAPÍTULO V DOS PROGRAMAS

Art. 6º O Plano de Desenvolvimento Profissional dos Servidores é composto por quatro programas, são eles:

- I) Programa de Gestão de Desempenho por Competências: este programa oferecerá uma estrutura sistemática para avaliar as competências individuais dos servidores. Com base nessas

avaliações, serão elaborados Planos de Desenvolvimento Individual (PDI) e o Plano de Capacitação Anual (PCA), visando o aprimoramento contínuo das habilidades e o alinhamento dos servidores com os objetivos organizacionais:

a) O Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) será projetado para fornecer aos servidores as habilidades e conhecimentos necessários para desempenhar suas funções de maneira eficaz e eficiente.

b) O Plano de Capacitação Anual (PCA) será projetado para fornecer aos servidores as habilidades e conhecimentos necessários em alinhamento com os objetivos organizacionais.

II) Programa de Desenvolvimento de Líderes: destinado a capacitar os servidores em suas habilidades de liderança e gestão.

III) Programa de Certificação Profissional: refere-se às ações organizacionais com foco em reconhecer e validar as habilidades e conhecimentos dos servidores, inclusive por meio das certificações oferecidas pelo *Institute of Internal Auditors* (IIA), reconhecidas internacionalmente.

IV) Programa de Saúde e Bem-Estar: este programa terá um olhar voltado à saúde e ao bem-estar do servidor, cuja abordagem envolve o servidor como um todo, onde a sua saúde física e mental está intrinsecamente associada ao desenvolvimento eficiente das suas habilidades técnicas e comportamentais dentro da organização.

Art. 7º O escopo de atuação de cada programa será delineado pela área de Gestão de Pessoas e Alta Gestão da SCGE, por meio de instrumentos normativos internos específicos para cada programa.

Art. 8º As ações dos programas serão planejadas anualmente e devem atender aos seguintes critérios:

I) O planejamento dos programas de capacitação, desenvolvimento de liderança e certificação profissional prevê custeio, total ou parcial, conforme disponibilidade orçamentária.

II) O fomento também é concedido para incentivar os servidores a se tornarem membros de associações profissionais, com o intuito de estabelecer uma rede de parcerias e promover a disseminação de conhecimentos técnicos e científicos.

III) A autorização para participação em ações de capacitação e obtenção de certificação profissional estará condicionada às necessidades previstas no programa de avaliação por competências e apontadas pela gestão.

IV) Cada certificação profissional solicitada será custeada pela Administração uma única vez por servidor. No caso de reprovação, o servidor deverá custear o novo exame.

V) É facultado ao servidor obter mais de uma certificação profissional, desde que seja aprovada a sua participação através de deliberação da Comissão Técnica do Programa de Certificação.

CAPÍTULO VI

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 10. Compete à área de Gestão de Pessoas da SCGE:

- I) Desenvolver os instrumentos necessários ao planejamento e implantação do Plano de Desenvolvimento Profissional dos Servidores;
- II) Elaborar os normativos internos que detalham a execução de cada programa do Plano de Desenvolvimento Profissional dos Servidores;
- III) Promover as ações necessárias para a execução dos programas inerentes ao Plano de Desenvolvimento Profissional dos Servidores;
- IV) Gerenciar o Plano de Desenvolvimento Profissional dos Servidores;
- V) Realizar ampla divulgação das ações referentes aos programas do Plano de Desenvolvimento Profissional dos Servidores.

Art. 11. Compete à Escola de Controle Interno (ECI) da SCGE:

- I) Apoiar a Gerência de Gestão de Pessoas, estabelecendo uma parceria na viabilização dos cursos técnicos, que serão oferecidos aos servidores internos, mediante a validação de certificação junto à Escola de Governo da Administração Pública de Pernambuco (EGAPE).

Art. 12. São atribuições dos titulares das unidades da SCGE:

- I) Garantir a qualidade das informações fornecidas no programa de avaliação por competências;
- II) Incentivar a participação dos servidores nos programas;
- III) Avaliar as solicitações dos servidores para participação nos programas, levando em consideração as necessidades da área, o planejamento estratégico da SCGE e a garantia da execução das atividades essenciais da área;
- IV) Estimular e auxiliar nos mecanismos de transferência de conhecimento entre os servidores.

Art. 13. São atribuições dos servidores da SCGE:

- I) Participar das ações dos programas do Plano de Desenvolvimento Profissional dos Servidores;
- II) Submeter os certificados de participação nas capacitações à análise da área de gestão de pessoas;
- III) Compartilhar o conhecimento com os colegas de equipe;
- IV) Os servidores cujas capacitações e certificações forem custeadas pela SCGE não poderão solicitar cessão ou ser realocados por um período mínimo de 2 (dois) anos.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. O Plano de Desenvolvimento Profissional dos servidores será divulgado no site da Secretaria da Controladoria-Geral do Estado.

Art.15. Os casos omissos serão resolvidos pela Secretária e os Secretários - Executivos da



Documento assinado eletronicamente por **Filipe Camelo de Castro**, em 26/12/2024, às 17:10, conforme horário oficial de Recife, com fundamento no art. 10º, do [Decreto nº 45.157, de 23 de outubro de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.pe.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **60593403** e o código CRC **4637ACB2**.

SECRETARIA DA CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO

Rua Santo Elias, 535, - Bairro Espinheiro, Recife/PE - CEP 52020-095, Telefone: 3183-0800