

Consultoria Técnico-Legislativa

[Início](#) [Serviços](#) [Consulta aos textos dos atos normativos do Governo de Minas Gerais](#)

Links

- [Página Inicial](#)
- [ALMG \(Consulta Legislação\)](#)
- [Jornal Minas Gerais](#)
- [Enviar por Email](#)
- [Imprimir](#)
- [Envie sua Sugestão](#)
- [Política de Seleção de Normas](#)
- [Voltar](#)



Sistema de informação que reúne em um só local as Leis e Decretos, bem como seus regulamentos (resoluções, portarias ...) de todos os órgãos do poder executivo de Minas Gerais. O objetivo do Pesquisa Legislativa é oferecer a sociedade o acesso as normas publicadas no Diário Oficial de forma simples e atualizada, promovendo uma gestão transparente e o acesso à informação.

[Saiba mais](#)

Diretoria de Arquivo, Pesquisa Legislativa e Consulta Pública
pesquisalegislativa@ctl.mg.gov.br / (31) 3915-1040

Dados da Legislação



Resolução 13, de 23/6/2022 (CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO - CGE)

Dados Gerais

Tipo de Norma: Resolução **Número:** 13 **Data Assinatura:** 23/6/2022

Órgão

Órgão Origem: Controladoria-Geral do Estado - CGE

Histórico

Tipo Publicação: PUBLICAÇÃO **Data Publicação:** 8/7/2022
Fonte Publicação: Minas Gerais - Diário do Executivo **Página Publicação:** 4

Texto

RESOLUÇÃO CGE Nº 13, 23 DE JUNHO DE 2022.

Aprova as diretrizes para capacitação de servidores que atuam na atividade de auditoria interna governamental.

O CONTROLADOR-GERAL DO ESTADO, no uso de suas atribuições, que lhe confere o artigo 93, §1º, inciso III, da Constituição do Estado, c/c o artigo 49 da Lei nº. 23.304, de 30 de maio de 2019, e tendo em vista o disposto no art. 16, inciso XVIII, do Decreto Estadual n. 47.774, de 03/12/2019,

CONSIDERANDO que esta Controladoria-Geral do Estado almeja ser referência nacional na área de controle e ser reconhecida como um órgão de excelência na promoção da integridade pública;

CONSIDERANDO que propiciar o desenvolvimento profissional dos servidores, motivando-os a buscar a melhoria contínua do clima organizacional e de qualidade de vida, é requisito essencial ao alcance dos objetivos estratégicos desta Controladoria-Geral do Estado;

CONSIDERANDO a necessidade de se estabelecer diretrizes para capacitação em auditoria interna governamental (AIG) no âmbito das Unidades de Auditoria Interna Governamental (UAIG);

CONSIDERANDO a meta da Auditoria-Geral, consubstanciada em objetivo estratégico da Controladoria-Geral do Estado, em alcançar o nível 2 do IA-CM – Modelo de Capacidade de Auditoria Interna;

CONSIDERANDO o previsto no art. 37 da Constituição Federal de que o Poder Público deve assegurar a aplicabilidade dos princípios da eficiência, impessoalidade, da economicidade e da publicidade, no incentivo à formação e qualificação profissional;

CONSIDERANDO a necessidade de imprimir maior produtividade aos trabalhos da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais;

CONSIDERANDO a busca pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade;

CONSIDERANDO a necessidade de fomentar e viabilizar o desenvolvimento de servidores e empregados, bem como a produção e a difusão de conhecimento visando ao aperfeiçoamento profissional e institucional;

RESOLVE:

Capítulo I – Das Diretrizes

Art. 1º. Aprovar as diretrizes de gestão de pessoas voltadas à capacitação em auditoria interna governamental, nos termos dispostos neste normativo, aplicáveis a todos os servidores do controle interno (SCI).

Art. 2º. Para os fins desta Resolução, consideram-se:

I. Banco de Talentos: um sistema interno, estruturado de forma a mapear e disponibilizar as competências técnicas e comportamentais dos servidores, de forma a melhor atender as necessidades organizacionais. A sua principal finalidade é identificar as melhores competências para os postos de trabalho, os potenciais para assumir atribuições novas ou mais complexas e as lacunas de desenvolvimento e capacitação;

II. Capacitação: cursos, treinamentos, seminários, congressos e assemelhados, internos ou externos, nacionais ou internacionais, presenciais ou à distância que contribuam para o desenvolvimento do SCI, desde que tenham conteúdo compatível com as atribuições das funções exercidas e pertinência temática com os objetivos estratégicos definidos;

III. Certificação: reconhecimento formal, por parte de uma entidade externa independente, de que um SCI cumpriu as exigências e regras aplicáveis no respectivo setor de atividade, obtendo ratificação oficial de proficiência;

IV. Competência Individual: é a capacidade de o indivíduo combinar seus conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas por seu desempenho profissional dentro de determinado contexto organizacional, para atingir resultados esperados para o posto de trabalho que ocupa ou almeja ocupar;

V. Competências essenciais: aquelas comuns aos servidores dos órgãos e das entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, a serem definidas e atualizadas considerando o planejamento estratégico e as diretrizes governamentais vigentes, tendo como referência as teorias e as discussões relevantes na temática de Gestão de Pessoas;

VI. Competência Técnica: são as competências específicas requeridas aos servidores e gestores, vinculadas às atividades do órgão e diretamente relacionadas com a sua unidade/área, cargo ou função;

VII. Difusão Interna: o processo estratégico de identificação, maximização, codificação e compartilhamento do conhecimento organizacional considerado essencial;

VIII. Servidores do Controle Interno (SCI): Os auditores internos do Poder Executivo Estadual de que trata a Lei nº 15.304 de 11 de agosto de 2004, os demais agentes públicos em exercício na AUG e nas Controladorias Setoriais, Seccionais e nas estatais, que atuam na atividade de Auditoria Interna Governamental;

IX. Unidades de Auditoria Interna Governamental (UAIG): As unidades administrativas da CGE que compõem a Auditoria-Geral; as unidades das Controladorias Setoriais e Seccionais (CSET/CSEC) no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do Poder Executivo Estadual e as unidades de controle interno das empresas públicas e sociedade de economia mista que exercem atividade de Auditoria Interna Governamental;

X. Plano de Capacitação em Auditoria: documento que orienta a execução das capacitações necessárias ao desenvolvimento profissional dos SCIs compreendendo os cursos, os responsáveis e o alcance das capacitações a serem desenvolvidas;

XI. Palestra: o evento em que um profissional de auditoria, intitulado palestrante, se propõe ou concorda em levar aos ouvintes o seu conhecimento, a sua experiência ou o seu entendimento sobre determinado assunto atinente às atividades de auditoria interna governamental;

XII. Trilhas de aprendizagem: Conjunto integrado e sistemático de ações de desenvolvimento que dispõe de diversificadas oportunidades de aprendizagem, visando à aquisição e ao desenvolvimento de competências - conhecimentos e habilidades - requeridas para o desempenho profissional.

Parágrafo único: Exclui-se do conceito de SCI o servidor denominado apoio ou assistente administrativo, cuja atribuição consista predominantemente na execução de tarefas de suporte no setor em que estiver lotado, seja por meio de

digitação de dados, atendimento ao público interno e externo, gestão financeira da unidade, digitalização de documentos, administração e organização de arquivos, e demais atividades correlatas atribuídas pelo superior imediato.

Art. 3º. Constituem finalidades das Diretrizes de Capacitação:

- I - fomentar o aprimoramento da capacidade de atuação da Auditoria-Geral do Estado (AUGE) a partir do desenvolvimento profissional dos servidores e suas competências e do favorecimento à cooperação;
- II - definir os mecanismos de governança necessários a fim de assegurar a aplicação destas Diretrizes e o acompanhamento de seus resultados, bem como do desempenho da gestão de pessoas;
- III - estabelecer princípios, metas, objetivos e metodologia em relação à capacitação, gestão de pessoas e organização do trabalho.

Art. 4º. Ficam estabelecidas as seguintes diretrizes de capacitação em auditoria interna governamental das UAIGs:

- I - incentivar os SCIs em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais, com o fim de desenvolver e consolidar conhecimentos, habilidades, atitudes e competências necessárias ao desenvolvimento da atividade de auditoria interna;
- II - assegurar o acesso dos SCIs a eventos de capacitação interna e apoiar o acesso a eventos externos ao seu local de trabalho;
- III - promover a capacitação gerencial do profissional de auditoria e sua qualificação para o exercício de funções de direção e assessoramento;
- IV - incentivar e executar capacitações a serem promovidas pela própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal, conforme processo de difusão interna;
- V - estimular a participação do profissional de auditoria interna em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;
- VI - recomendar ao gestor da UAIG a pactuação com o SCI de atividades mínimas de capacitação em seu PGDI – Plano de Gestão do Desenvolvimento Individual e no Plano Anual de Auditoria Interna e assegurar condições para a sua participação nessas atividades;
- VII - recomendar ao gestor da UAIG considerar o resultado das ações de capacitação quando da avaliação de desempenho do SCI;
- VIII - oferecer oportunidades de qualificação aos profissionais de auditoria interna que tiveram seu local de exercício alterado, passando a integrar os quadros de uma UAIG;
- IX - oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação continuada, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem na instituição, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;
- X - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;
- XI - aprovar, bianualmente, um plano de capacitação da Auditoria-Geral;
- XII - divulgar aos SCIs requisitos mínimos de conhecimento das normas de auditoria nacionais e internacionais desejáveis para a ocupação de cargos de direção, chefia e assessoramento das UAIG.

Art. 5º. Constitui objetivo destas Diretrizes de Capacitação compor um banco de talentos em auditoria interna governamental, composto pelas competências de cada SCI apuradas e elencadas, para assegurar a disponibilidade dos saberes e das inovações de que a organização necessita para ser referência em sua área de atuação.
Parágrafo Único. A meta final das Diretrizes de Capacitação consiste em criar, fortalecer e manter condições que contribuam para o cumprimento de metas e resultados, melhoria da qualidade de vida e da integração no ambiente de trabalho, bem como ofertar incentivos e estímulos complementares reunidos em composições convergentes com as expectativas dos servidores, em relação às suas aspirações profissionais na Controladoria-Geral do Estado.

Capítulo II – Das Capacitações

Art. 6º. O gestor da UAIG pode propor a cada SCI a pactuação no PGDI de quantitativos de horas anuais de capacitações em temáticas de auditoria interna, que forem necessárias, dentro da carga horária e sem ônus para o servidor.

§ 1º. As ações de desenvolvimento que serão incluídas no PGDI devem estar relacionadas às competências essenciais, gerenciais e/ou técnicas, que compõem o processo de Avaliação de Desempenho dos servidores que exercem atividades relacionadas à auditoria interna.

§ 2º. A verificação das horas de capacitação cumpridas pelo SCI ficará a cargo da sua chefia imediata, responsável pela sua Avaliação Especial de Desempenho ou Avaliação de Desempenho Individual, por meio de sistema informatizado específico.

§ 3º. O SCI deve incluir seus certificados no sistema informatizado específico, realizar e manter atualizada a sua autoavaliação sobre o nível de aprendizado adquirido e aplicado no processo de trabalho, a fim de viabilizar a verificação por sua chefia imediata dos cursos pactuados no PGDI e de outros cursos realizados por iniciativa própria, vinculadas à temática de auditoria interna, e permitir a avaliação, por parte do gestor, do nível de aprendizado adquirido e aplicado no processo de trabalho do servidor.

§ 4º. Para a autoavaliação do nível de aprendizado, por parte do servidor, e da avaliação do aprendizado do servidor, por parte do gestor, será adotado o referencial estabelecido no Anexo Único desta Resolução, cujo delta indicará a necessidade de investimento da CGE no servidor, para melhorar os níveis de qualidade e de cumprimento de metas e resultados, maior integração do servidor na equipe de trabalho, aumentar a motivação do servidor e contribuir para a retenção de talentos.

Art. 7º. O quantitativo de horas anuais, a que se refere o artigo anterior, pode se dar pela participação do servidor como aluno, instrutor ou palestrante de capacitações.

§ 1º. Para comprovação de participação como instrutor ou palestrante será necessário documento oficial do organizador do evento contendo o período, a carga horária e a ementa do treinamento.

§ 2º. Serão consideradas as participações como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública.

Art. 8º. O Planejamento de cada UAIG deve ser compatibilizado de modo a prever e permitir que o profissional de auditoria interna cumpra as horas de capacitação pactuadas no PGDI previstos por esta Resolução.

Art. 9º. A capacitação deve estar ligada à execução dos trabalhos de auditoria interna, de acordo com as áreas temáticas definidas no art. 12 desta Resolução, de forma a oferecer ao profissional conteúdo complementar, em consonância com os requisitos internacionais para o desempenho de sua função.

§ 1º. As capacitações de auditoria interna organizadas pela AUGE devem possuir o formato de teoria e prática, possibilitando ao SCI, ao fim da capacitação e durante o processo de trabalho, aptidão para a aplicação do aprendizado na sua rotina prática de trabalho.

§ 2º. Toda capacitação deve considerar a possibilidade de aprendizado presencial ou a distância, seja nas modalidades aulas, palestras ou seminários, gravados ou ao vivo.

Art. 10. O Núcleo Técnico da AUGE deve proceder, de forma sistemática, ao levantamento das necessidades e ao planejamento da capacitação dos servidores, de maneira a orientar as ações de divulgação de capacitações e desenvolvimento de cursos no âmbito da AUGE e das controladorias setoriais e seccionais.

Art. 11. Deve a UAIG atuar de forma receptiva e proativa, a fim de viabilizar as condições e oportunidades necessárias para que os SCIs nela lotados cumpram as horas de capacitação pactuadas no PGDI, atuando como facilitadora e orientadora desse processo.

§ 1º. Cada unidade técnica, centralizada ou descentralizada, deverá montar sua trilha de conhecimento baseado nas capacitações e cursos disponibilizados pela Auditoria-Geral, a fim de estruturar a sua área com qualificações necessárias para o cumprimento de suas atividades, de acordo com as respectivas necessidades de conhecimentos.

§ 2º. O profissional de auditoria interna deve buscar a capacitação contínua em sua área de atuação.

§ 3º. O SCI deve buscar repassar o conteúdo adquirido por capacitações, por meio da prática da difusão interna, como recurso para a difusão de informações, atuando como multiplicador de técnicas, procedimentos e estratégias sobre a área na qual se capacitou.

Art. 12. São áreas vinculadas à temática de auditoria interna, não sendo este rol exaustivo:

- I - Análise de dados;
- II - Auditoria baseada em risco;
- III - Avaliação da gestão de riscos;
- IV - Avaliação de estrutura de controle interno;
- V - Avaliação de políticas públicas;
- VI - Avaliação, consultoria e apuração;
- VII - Compliance;
- VIII - Comunicação, persuasão e colaboração;
- IX - Contabilidade e finanças;
- X - Cultura organizacional;

X - Fraudes;
 XI - Gestão;
 XII - Governança;
 XIII - Inovação e gestão de mudanças;
 XIV - Mapeamento de processos;
 XV - Planejamento de auditoria;
 XVI - Planejamento e organização;
 XVII - Processos e sistemas organizacionais;
 XVIII - Relatoria;
 XIX - Sistemas da tecnologia da informação;
 XX - Sistemas de gestão;
 XXI - Técnicas de auditoria.

Art. 13. A operacionalização da capacitação em auditoria interna de que trata esta Resolução se dará mediante o detalhamento contido em Plano de Capacitação em Auditoria Interna.
 Parágrafo Único O Plano de Capacitação em Auditoria terá a vigência de 2 (dois) anos.

Art. 14. O Plano de Capacitação em Auditoria terá o condão de operacionalizar o planejamento das estruturas e condições necessárias para efetivação das capacitações cujas insuficiências se provem restritivas ao desempenho pleno das atividades de auditoria interna governamental no âmbito do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.
 Parágrafo Único Os referenciais a serem utilizados durante a execução do plano de capacitação em auditoria serão:
 I - Os resultados obtidos no Relatório de Controle de Capacitações;
 II - O Planejamento Estratégico da CGE/MG e o Plano tático da AUGÉ;
 III - O Plano de Auditoria da AUGÉ e das controladorias setoriais e seccionais, que materializam as ações a serem realizadas no exercício.

Art. 15. O cumprimento integral do Plano de Capacitação em Auditoria depende de previsão orçamentária anual de recursos destinados exclusivamente a esta atividade no orçamento e deverá ser executado sem ônus para o servidor e, preferencialmente, sem ônus para a CGE.

§1º. A execução e monitoramento do Plano a que se refere o caput será de competência da Auditoria-Geral.

§2º. A ausência da previsão orçamentária referida no caput deste artigo não obsta o cumprimento das capacitações pactuadas no PGDI do SCI.

Art. 16. Toda informação relativa às capacitações as quais se refere esta resolução deve ser integralmente inserida e gerenciada por meio do sistema informatizado específico.

Capítulo III – Da Política de Ressarcimento

Art. 17. A CGE pode efetuar o ressarcimento parcial ou total do valor despendido com a inscrição para realização de prova para obtenção da certificação profissional realizada por iniciativa do próprio servidor, desde que o SCI comprove a aprovação na prova de exame de certificação, observada a regulamentação correlata.

§1º. O ressarcimento parcial ou total a qualquer servidor fica condicionado à disponibilidade orçamentária e financeira da Controladoria-Geral do Estado, considerando a conveniência e a oportunidade do órgão.

§2º. A certificação de que trata este artigo, deverá guardar pertinência com a área de atuação, bem como justificar as razões de escolha, importância e aplicabilidade em auditoria interna governamental.

Art. 18. O requerimento de ressarcimento do valor despendido com a inscrição para realização de prova para obtenção da certificação profissional deverá ser autuado eletronicamente em processo no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), aprovado pela chefia imediata e mediata e tramitado para a Superintendência de Planejamento, Gestão de Finanças (SPGF) da CGE.

Parágrafo único. Deve compor o processo de que trata o caput a exposição de motivos do SCI para solicitação do ressarcimento, aprovada pelo gestor da UAIG, e os documentos que comprovem o pagamento do valor da prova, atestado pelo SCI de que o serviço de certificação foi efetivamente prestado, e o resultado do exame da certificação.

Art. 19. O Plano de Capacitação em Auditoria previsto nesta Resolução definirá o limite global de servidores e o valor limite para o ressarcimento, para cada exercício, do valor despendido com a inscrição para realização de prova para obtenção da certificação profissional, em caso de obtenção da certificação profissional realizada por iniciativa própria do SCI.

§1º O valor a ser despendido para o ressarcimento descrito no caput fica limitado a R\$ 10.000,00 (dez mil) reais.

§2º Cada servidor poderá solicitar o reembolso de apenas uma certificação por exercício civil.

§3º A iniciativa do SCI de obtenção de certificação profissional em auditoria com recursos próprios não cria deveres e nem obrigações para a Administração.

Art. 20. O incentivo de que trata esta Resolução se aplica apenas aos SCIs que atuam na área de auditoria interna da AUGÉ.

Parágrafo Único. No caso de existirem servidores ou empregados solicitando o ressarcimento acima do limite estabelecido no Plano de Capacitação, a ordem de priorização deverá observar os seguintes critérios:

Capítulo IV - Disposições Gerais

Art. 21. O repasse de informações adquiridas em capacitações pode ser feito por meio de cursos detalhados, palestras ou apresentações, com comprovante de sua realização, por meio de formas que podem ser variadas a depender das possibilidades pedagógicas e educacionais, a exemplo de textos, materiais didáticos, exposição oral ou ministração de aulas.

Art. 22. O acompanhamento das capacitações será feito por meio de Relatório Gerencial, chamado de Relatório de Controle de Capacitações, a ser extraído do sistema informatizado específico, e que poderá ser verificado pelo setor de Recursos Humanos a qualquer momento, independentemente de autorização do servidor, como mecanismo de controle, publicidade e governança, a garantir a realização do plano institucional.

Art. 23. Esta Resolução entra em vigor em 60 dias.

Belo Horizonte, 23 de junho de 2022.

Rodrigo Fontenelle de Araújo Miranda
 Controlador-Geral do Estado

ANEXO ÚNICO

Referencial de avaliação do nível de aprendizado aplicado no processo de trabalho, a que se refere o art. 6º, §3º da Resolução CGE nº. 13/2022

1. Conhecimento

Definição: Habilidade de lembrar informações e conteúdos previamente abordados como fatos, datas, palavras, teorias, métodos, classificações, lugares, regras, critérios, procedimentos etc. A habilidade pode envolver lembrar uma significativa quantidade de informação ou fatos específicos. O objetivo principal desta categoria nível é trazer à consciência esses conhecimentos.

Subcategorias: 1.1 Conhecimento específico: Conhecimento de terminologia; Conhecimento de tendências e sequências; 1.2 Conhecimento de formas e significados relacionados às especificidades do conteúdo: Conhecimento de convenção; Conhecimento de tendência e sequência; Conhecimento de classificação e categoria; Conhecimento de critério; Conhecimento de metodologia; e 1.3 Conhecimento universal e abstração relacionado a um determinado campo de conhecimento: Conhecimento de princípios e generalizações; Conhecimento de teorias e estruturas.

Verbos: enumerar, definir, descrever, identificar, denominar, listar, nomear, combinar, realçar, apontar, relembrar, recordar, relacionar, reproduzir, solucionar, declarar, distinguir, rotular, memorizar, ordenar e reconhecer.

2. Compreensão

Definição: Habilidade de compreender e dar significado ao conteúdo. Essa habilidade pode ser demonstrada por meio da tradução do conteúdo compreendido para uma nova forma (oral, escrita, diagramas etc.) ou contexto. Nessa categoria, encontra-se a capacidade de entender a informação ou fato, de captar seu significado e de utilizá-la em contextos diferentes.

Subcategorias: 2.1 Translação; 2.2 Interpretação e 2.3 Extrapolação.

Verbos: alterar, construir, converter, decodificar, defender, definir, descrever, distinguir, discriminar, estimar, explicar, generalizar, dar exemplos, ilustrar, inferir, reformular, prever, reescrever, resolver, resumir, classificar, discutir, identificar, interpretar, reconhecer, redefinir, selecionar, situar e traduzir.

3. Aplicação