

Instrução Normativa n. 18/2022

# POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO



Secretaria de  
Auditoria Interna





# Superior Tribunal de Justiça

## INSTRUÇÃO NORMATIVA STJ/GP N. 18 DE 01 DE JUNHO DE 2022.

Institui a Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências da Secretaria de Auditoria Interna do Superior Tribunal de Justiça e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA**, usando da atribuição conferida pelo art. 21, inciso XXXI, do Regimento Interno, considerando os arts. 69 a 73 da Resolução CNJ n. 309, de 11 de março de 2020, e o que consta do Processo STJ n. 15.423/2021,

**RESOLVE:**

### **CAPÍTULO I**

#### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica instituída a Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências da Secretaria de Auditoria Interna do Superior Tribunal de Justiça, observados os princípios estabelecidos nesta instrução normativa e nos demais normativos internos e externos relativos à capacitação dos servidores da Secretaria de Auditoria Interna – AUD.

#### **Seção I**

##### **Dos Conceitos e Definições**

Art. 2º Para os efeitos desta instrução normativa, consideram-se:

I – ação de educação de longa duração: aquela cuja carga horária é igual ou superior a sessenta horas-aula ou quando seus encontros forem distribuídos em período igual ou superior a 120 dias;

II – capacitação: processo permanente e estruturado de aprendizagem que utiliza ações de formação e de aperfeiçoamento com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências individuais e institucionais;

III – capacitação continuada: oferta regular de ações educacionais para o aprimoramento profissional do servidor ao longo da sua jornada funcional;

IV – cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional do STJ que devem ser cometidas a um servidor;

V – Comitê de Capacitação e Desenvolvimento Profissional da Auditoria Interna: colegiado instituído para propor, examinar, apreciar e opinar sobre assuntos de capacitação;

VI – competências: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da AUD;

VII – desenvolvimento: processo sistemático de aquisição de conhecimentos que busca internalizar novos conceitos, valores, normas, bem como desenvolver competências dos servidores;

VIII – educação corporativa: processo de gestão de pessoas, conhecimento e articulação de uma estratégia de longo prazo para a Secretaria de Auditoria Interna;

IX – ação de capacitação: conjunto de ações para promover o desenvolvimento do servidor, tais como:

- a) aprendizagem em serviço;
- b) congressos;
- c) cursos presenciais, semipresenciais e a distância;
- d) estágios;
- e) encontros;
- f) grupos formais de estudos;
- g) intercâmbios;
- h) seminários;
- i) visitas técnicas;

j) palestras e outras ações congêneres que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da AUD;

X – gestão do conhecimento: disciplina da administração organizacional baseada em uma série de atividades e sustentada por ferramentas tecnológicas que tem por objetivo:

- a) criar, adquirir e utilizar ativos do conhecimento;
- b) estabelecer fluxos que possam levar as organizações a atingir o objetivo do planejamento estratégico de uma organização;

XI – gestor: titular de unidade da estrutura administrativa da AUD, a quem compete as atividades de direção ou chefia e o gerenciamento da equipe de trabalho hierarquicamente subordinada;

XII – oportunidade: conjuntura temporal propícia para participação em ação de capacitação;

XIII – perfil (profissional): conjunto de competências profissionais, estilo de comportamento e outras características pessoais que influenciam o desempenho apresentado pelo servidor;

XIV – Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento – PACauD: documento que agrupa, de forma estruturada, as ações de capacitação e de desenvolvimento a serem implementadas no próximo exercício, visando:

a) ao atendimento de demandas específicas dos serviços;

b) ao desenvolvimento de competências profissionais necessárias à realização da missão da AUD;

XV – Plano de Ações de Educação Corporativa do STJ – PAC STJ: documento do qual constam as ações de educação corporativa a serem executadas pelo STJ em cada exercício;

XVI – Plano Operacional da AUD: instrumento que define as ações de fiscalização e de gestão a serem realizadas pela AUD no curso do exercício subsequente, contemplando o Plano Anual de Auditoria – PAA, previsto no art. 32 da Resolução CNJ n. 309/2020;

XVII – Plano Diretor da Secretaria de Auditoria Interna: instrumento que define os objetivos e as iniciativas da AUD para um período de quatro anos, contemplando o Plano de Auditoria de Longo Prazo – PALP, previsto no art. 32 da Resolução CNJ n. 309/2020;

XVIII – programas de formação: conjunto de ações de capacitação visando ao desenvolvimento de competências em eixos temáticos ou áreas de atuação da gestão institucional presentes nesta instrução normativa e no PACauD;

XIX – servidor: pessoa legalmente investida em cargo público do quadro de pessoal do STJ;

XX – unidade de desenvolvimento de pessoas: unidade de direção especializada que tem por finalidade implementar as atividades destinadas à formação, à atualização e ao desenvolvimento dos servidores.

## **Seção II**

### **Dos Princípios**

Art. 3º São princípios da Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências da Secretaria de Auditoria Interna:

I – busca de excelência no desempenho das atividades da AUD, por meio de um processo contínuo de desenvolvimento que atenda às competências requeridas pela Secretaria;

II – promoção de capacitação continuada, com equidade de oportunidades e adequação aos perfis de atuação operacional, técnica, gerencial, individual e essencial dos servidores;

III – estímulo à gestão do conhecimento, mediante adoção de mecanismos de organização e disseminação interna de conhecimentos e competências;

IV – valorização do desenvolvimento e incentivo ao contínuo autodesenvolvimento dos servidores da AUD;

V – vinculação das ações de capacitação com o referencial estratégico da AUD e consoante às atividades intrínsecas da unidade de Auditoria.

## **Seção III**

### **Do Público-Alvo**

Art. 4º A Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências da Secretaria de Auditoria Interna aplica-se a todos os servidores pertencentes ao quadro da AUD.

Art. 5º As ações de capacitação poderão ser destinadas a grupo de servidores ou a determinado servidor, em função das competências a serem desenvolvidas, desde que demonstrada a pertinência na descrição da referida ação, ouvido o Comitê de Capacitação e Desenvolvimento Profissional da Auditoria Interna.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS INSTRUMENTOS DA POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

Art. 6º São instrumentos que compõem a Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências da Secretaria de Auditoria Interna, na forma dos anexos I a IV, respectivamente:

- I – Plano de Desenvolvimento do Auditor – PDA;
- II – Levantamento das Necessidades de Treinamento do Auditor – LNTA;
- III – Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento da AUD – PACauD;
- IV – Acompanhamento da Execução das Ações de Capacitação da AUD – Aepac.

#### **Seção I**

##### **Do Plano de Desenvolvimento do Auditor**

Art. 7º O Plano de Desenvolvimento do Auditor – PDA é um instrumento estratégico que contém os temas necessários à capacitação e ao desenvolvimento dos servidores da AUD, para aquisição e aprimoramento de competências que lhes forem comuns, consoante às atribuições do cargo e, ainda, a sua área de atuação.

Art. 8º A elaboração do PDA observará os princípios constantes na Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências da Secretaria de Auditoria Interna e indicará as áreas temáticas de relevância estratégica para a AUD.

Parágrafo único. A AUD buscará auxílio técnico da área de desenvolvimento de pessoas do STJ para elaboração do PDA.

Art. 9º O PDA, além de identificar os temas a serem desenvolvidos, poderá indicar ações de capacitação, conforme modelo constante no Anexo I, com informações referentes:

- I – à modalidade e ao tipo de evento a ser realizado;
- II – à estimativa de custo da ação, quando couber;
- III – às possíveis fontes ou aos possíveis prestadores do serviço.

Art. 10. O PDA integrará o Plano Diretor da AUD, tendo o mesmo período de vigência deste, e deverá ser revisto nas mesmas condições

estabelecidas para o referido plano e para a Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências da Secretaria de Auditoria Interna.

## **Seção II**

### **Do Levantamento das Necessidades de Treinamento do Auditor**

Art. 11. O Levantamento das Necessidades de Treinamento do Auditor – LNTA subsidiará a elaboração do Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento da Secretaria de Auditoria Interna – PACauD para o exercício seguinte e, se for o caso, poderá alterar conteúdo do PDA, devendo observar o seguinte, na forma do Anexo II:

- I – o proposto no Plano de Desenvolvimento do Auditor – PDA;
- II – o diagnóstico obtido no Mapeamento de Atribuições por Produto – MAP;
- III – os resultados obtidos no Programa Estratégico de Gestão de Desempenho por Competências – Aprimore;
- IV – as necessidades identificadas pelas respectivas coordenadorias, com anuência da AUD.

Parágrafo único. A AUD buscará apoio da área de desenvolvimento de pessoas para a elaboração do LNTA.

## **Seção III**

### **Do Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento da AUD**

Art. 12. O Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento da AUD – PACauD é um instrumento de gestão que contém o planejamento das ações de capacitação e desenvolvimento necessárias aos servidores da AUD a ser executado dentro de um exercício.

Art. 13. O PACauD conterá os programas de formação a serem desenvolvidos e, ainda, as seguintes informações, conforme modelo constante do Anexo III:

- I – as ações educacionais a serem realizadas no exercício seguinte, tendo por base as demandas de capacitação identificadas no Levantamento das Necessidades de Treinamento do Auditor – LNTA, elaborado anualmente pelos titulares de cada unidade da AUD;
- II – o objetivo geral da ação de capacitação;

III – a relação de fornecedores e possíveis fontes necessárias para a realização do desenvolvimento profissional dos auditores, conforme estimativa de investimentos para o exercício;

IV – a modalidade e o tipo de ação a ser realizada;

V – a carga horária, o período provável de realização e o valor estimado da ação;

VI – o número de servidores que deverão participar de cada ação educacional.

§ 1º A identificação das necessidades de capacitação deverá ser objeto de permanente pesquisa, com a viabilização das ações previstas e o acompanhamento para correção de eventuais inadequações.

§ 2º As demandas de capacitação não previstas no PACauD somente serão aprovadas pelo Comitê de Capacitação e Desenvolvimento Profissional da Auditoria Interna – CCDPAI, caso haja:

I – disponibilidade orçamentária e financeira e capacidade operacional para sua realização, atestadas pela área de desenvolvimento de pessoas do STJ;

II – justificativa da necessidade e compatibilidade do conteúdo programático com os objetivos estratégicos da AUD.

§ 3º O PACauD aprovado pelo comitê deverá ser submetido à área de desenvolvimento de pessoas do STJ, para manifestação acerca da possibilidade de sua execução, bem como para inclusão das ações educacionais previstas pela AUD no Plano de Ações de Educação Corporativa do STJ (PAC – STJ) para o exercício subsequente, a ser aprovado pela Diretoria-Geral, devendo-se observar:

I – a obrigatoriedade prevista no *caput* do art. 72 da Resolução CNJ n. 309/2020;

II – o orçamento de capacitação do STJ;

III – a capacidade operacional da área de desenvolvimento de pessoas;

IV – o calendário de planejamento das ações educacionais do STJ.

§ 4º O PACauD será publicado anualmente como um dos anexos do Plano Operacional da Auditoria Interna.

§ 5º No caso de a decisão da área de desenvolvimento de pessoas sobre as ações do PACauD que poderão ser executadas e incluídas no PAC – STJ para o exercício subsequente ocorrer após data para publicação do Plano Operacional da Auditoria Interna, o PACauD proposto será publicado com a



observação de que o rol de ações previstas pode sofrer alteração para se compatibilizar com o PAC – STJ.

## **Seção IV**

### **Do Acompanhamento da Execução das Ações de Capacitação da AUD**

Art. 14. O acompanhamento da execução do PACauD será realizado de forma contínua.

Art. 15. O Acompanhamento da Execução das Ações de Capacitação da AUD – Aepac deverá indicar o programa a ser desenvolvido e conter as seguintes informações, de acordo com o Anexo IV:

I – o nome, a modalidade, o tipo e a identificação da instrutoria da ação educacional realizada;

II – a carga horária e o período de realização da referida ação;

III – o nome do servidor capacitado;

IV – a indicação da comprovação de sua realização.

Art. 16. A formalização do acompanhamento será realizada por meio de um relato da execução das ações de capacitação do PACauD, a ser inserido no relatório de atividades da AUD.

§ 1º Os gestores da AUD enviarão ao gabinete da Secretaria de Auditoria Interna as informações necessárias acerca da execução das ações de capacitação do PACauD no ano para consolidação com o relatório de atividades da AUD.

§ 2º O relatório de atividades da AUD deverá conter os resultados alcançados e sua aderência aos princípios propostos na política tratada nesta instrução normativa e aos objetivos estratégicos da unidade.

## **CAPÍTULO III**

### **DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR**

#### **Seção I**

#### **Dos Requisitos de Formação para os Auditores**

Art. 17. A formação profissional dos auditores pressupõe a existência de um conjunto integrado de ações de desenvolvimento que visam à aquisição de aprendizado, relacionadas ao conhecimento, à habilidade e à atitude requeridas para o exercício da profissão, que serão agrupadas por área temática ou por nível de atribuições, distribuídas nos programas de formação.

Parágrafo único. Ao final de cada exercício, o total das ações educativas realizadas por cada servidor deverá corresponder a um percentual mínimo de 80% da carga horária compatível com os requisitos exigidos para sua formação profissional, salvo aprovação do Comitê de Capacitação e Desenvolvimento Profissional da Auditoria Interna – CCDPAI, nos termos disciplinados nesta instrução normativa.

Art. 18. A elaboração do PACauD deverá observar os conhecimentos e as habilidades necessárias definidas nos programas de formação dos auditores, devendo considerar de forma complementar, como subsídio, o levantamento das necessidades realizado para o exercício subsequente.

§ 1º Cada servidor deverá cumprir, no mínimo, 40 horas anuais de ações educativas, nos termos da Resolução CNJ n. 309/2020.

§ 2º Somente será permitido ao servidor participar de mais de uma ação educativa, de forma concomitante, se houver compatibilidade de horário, não implicar prejuízo para o desempenho das atividades e mediante aprovação do titular da coordenadoria.

## **Seção II**

### **Dos Programas de Formação**

Art. 19. As ações educativas serão desenvolvidas e promovidas para fazer frente às necessidades das unidades de auditoria e dos servidores, com foco no alto desempenho e na visão de futuro da AUD, associadas à consecução dos objetivos estratégicos da unidade.

Art. 20. Para melhor aproveitamento na formação do auditor, as respectivas ações encontram-se agrupadas conforme a área temática, a área de atuação ou as atribuições profissionais, constantes nos seguintes programas:

- I – programa de formação básica;
- II – programa de formação continuada;
- III – programa de formação técnica e especializada;
- IV – programa de formação gerencial;
- V – programa de certificação em auditoria.

## **Subseção I**

### **Do Programa de Formação Básica**

Art. 21. O programa de formação básica consiste em fornecer aos servidores informações básicas sobre a função da auditoria interna e demais competências que lhes sejam comuns.

§ 1º É destinado a todos os servidores, inclusive recém-ingressos, reingressados, requisitados e novos gestores da AUD.

§ 2º Compreende as ações educativas com o objetivo de compartilhar as políticas e as normas que regem os trabalhos da função da auditoria interna, bem como proporcionar o conhecimento inicial necessário para o desenvolvimento da função de auditor, capacitando-o a planejar, executar e monitorar os trabalhos de auditoria.

§ 3º Integra ações consideradas de apoio que não estão diretamente relacionadas com o exercício das atividades de auditoria.

§ 4º Considerando a diversidade de temas, sua implementação poderá ser na modalidade EaD, híbrida ou presencial.

## **Subseção II**

### **Do Programa de Formação Continuada**

Art. 22. O programa de formação continuada consiste em fornecer aos servidores informações diretamente relacionadas ao planejamento, à execução e ao monitoramento de ações de avaliação e de consultoria relacionadas a controles internos, riscos e governança, em conformidade com as normas de auditoria e com os demais padrões e requisitos estabelecidos em normas específicas de auditoria, como meio para viabilizar o incremento quantitativo e qualitativo do esforço na realização das atividades de auditoria no Tribunal.

§ 1º É destinado a todos os servidores da AUD, inclusive àqueles que exercem e supervisionam as atividades de avaliação e de consultoria.

§ 2º Considerando as especificidades do programa de que trata o *caput*, suas atividades serão realizadas preferencialmente na modalidade presencial, podendo, entretanto, em situações específicas, ser adotada a modalidade EaD ou híbrida.

§ 3º Considerando a relevância dos temas, a AUD deverá atuar de forma a assegurar a excelência na realização das ações educativas que compõem este programa.

### **Subseção III**

#### **Do Programa de Formação Técnica e Especializada**

Art. 23. O programa de formação técnica e especializada consiste em fornecer aos servidores informações técnicas e/ou específicas não diretamente relacionadas ao tema auditoria.

Art. 24. Integram este programa as ações de educação de áreas temáticas, destinadas ao desenvolvimento de competências, ao aprimoramento e à atualização do servidor, relacionadas a temas relevantes e que o auxiliem na execução de sua atividade-fim.

§ 1º É destinado a todos os servidores da AUD e suas ações devem ser realizadas por esses, de acordo com a temática da área de atuação.

§ 2º Considerando que as ações educativas integrantes do programa de que trata o *caput* estão vinculadas às áreas temáticas do Tribunal, a AUD deve se certificar de que tais ações estarão contempladas no plano anual de ações educacionais do STJ.

§ 3º Integram o referido programa as ações relacionadas:

I – à gestão de pessoas;

II – à gestão das aquisições e contratações;

III – à gestão de tecnologia da informação e governança institucional.

### **Subseção IV**

#### **Do Programa de Formação Gerencial**

Art. 25. O programa de formação gerencial compreende ações de treinamentos voltadas para o planejamento, a coordenação de equipes de trabalho, a liderança, a logística, a execução e o controle de projetos que atendam às demandas atuais e futuras do STJ, com vistas a preparar os servidores ocupantes de função de chefia para o desenvolvimento de atividades de gestão.

§ 1º As ações e as atividades do programa de que trata o *caput* podem ser realizadas pelos servidores substitutos de função de chefia, regularmente designados, e, progressivamente, por outros servidores que apresentem perfil para o desempenho de papel gerencial.

§ 2º É de iniciativa da coordenadoria indicar a participação de servidor que não desempenha atividade gerencial.

§ 3º O programa está estruturado e é ofertado anualmente pelo STJ a todos os servidores por meio de seu Plano de Ações de Educação Corporativa.

### **Subseção V**

#### **Do Programa de Certificação em Auditoria**

Art. 26. O programa de certificação em Auditoria tem por finalidade formar, capacitar e certificar os profissionais de Auditoria Interna do Tribunal, com vistas a proporcionar:

I – preparação técnica adequada, capaz de atender na íntegra aos objetivos apresentados pelo mundo corporativo;

II – ganhos de qualidade para o profissional e para a instituição;

III – potencialização da credibilidade perante os clientes internos e externos;

IV – agrupamento de conhecimento sobre as melhores práticas no setor;

V – demonstração de proficiência e profissionalismo e estabelecimento de uma base para melhoria contínua e aprimoramento do servidor.

Art. 27. Os membros do Comitê de Capacitação e Desenvolvimento Profissional da Auditoria Interna, ocupantes de cargo efetivo, terão prioridade na formação do programa de capacitação e certificação profissional custeados pelo Tribunal.

Art. 28. Anualmente, cada coordenadoria poderá submeter à avaliação do comitê a indicação de auditores para participar de programas de certificação profissional, o qual apreciará a conveniência e a oportunidade da participação dos auditores.

§ 1º Quando da indicação de servidor para participação em ações educacionais e/ou obtenção de certificação profissional, a coordenadoria deverá:

I – evidenciar a pertinência da ação com a área de atuação do auditor interno;

II – justificar as razões da escolha, a importância e a aplicabilidade dos conhecimentos nas atividades da área.

§ 2º Somente poderão ser indicados os auditores com experiência mínima de três anos em atividades de auditoria no STJ.

§ 3º A participação de servidores da AUD em programas de certificação profissional deverá ser custeada pelo STJ, no todo ou em parte, observada a disponibilidade orçamentária.

**CAPÍTULO IV**  
**DA GESTÃO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**  
**Seção I**  
**Do Comitê de Capacitação e Desenvolvimento Profissional da**  
**Auditoria Interna**

Art. 29. Fica instituído o Comitê de Capacitação e Desenvolvimento Profissional da Auditoria Interna – CCDPAI, composto por cinco membros, sendo representado pelos titulares das coordenadorias e do gabinete, sob a coordenação deste último.

Art. 30. Compete ao comitê:

I – consolidar os requisitos mínimos de formação pessoal para os auditores;

II – aprovar, excepcionalmente, mediante justificativa técnica, a participação de servidor em ação educativa cujo conteúdo não esteja de acordo com o disposto na Política de Capacitação e Desenvolvimento de Competências da Secretaria de Auditoria Interna;

III – opinar sobre a participação dos auditores internos em ações externas de educação corporativa de longa duração quando impactarem no desempenho da atividade da unidade;

IV – aprovar a indicação de auditores internos para certificação profissional por entidades externas custeadas pelo Tribunal, observada a disponibilidade orçamentária e as prioridades da AUD;

V – revisar a política de que trata esta instrução normativa periodicamente, na forma prevista, de forma a mantê-la alinhada aos objetivos estratégicos da AUD, à Política de Capacitação do Tribunal bem como às necessidades de adequação à realidade da AUD;

VI – decidir quanto à necessidade de disseminação interna de conhecimentos adquiridos em ações educativas;

VII – certificar-se da adequação das ações de formação à necessidade dos servidores para realização das suas atividades precípuas e aos objetivos institucionais da AUD e do Tribunal;

VIII – consolidar a proposta anual da AUD para o Plano de Ações de Educação Corporativa a ser enviado pelo titular da unidade à área de desenvolvimento de pessoas, nos prazos internamente estabelecidos;

IX – interagir com associações profissionais com vistas a firmar parcerias buscando incentivo à participação do auditor como membro.

Art. 31. O comitê se reunirá semestralmente de ofício ou por iniciativa do titular da AUD ou provocação dos demais membros.

## **Seção II**

### **Da Secretaria de Auditoria Interna**

Art. 32. O secretário de Auditoria Interna presidirá as atividades desenvolvidas pelo Comitê de Capacitação e Desenvolvimento Profissional da Auditoria Interna – CCDPAI.

Art. 33. No cumprimento de suas atribuições, a AUD poderá atuar em parceria com as unidades de Auditoria Interna de outros órgãos, observada a legislação pertinente.

Art. 34. A AUD promoverá interações com a área de desenvolvimento e formação de pessoas do STJ com vistas a assegurar a inserção de ações educativas necessárias à execução dos programas de formação de seus servidores, antes do fim do exercício, nos termos fixados nesta instrução normativa.

Art. 35. A AUD incentivará ativamente a participação de seus servidores em associações profissionais de referência.

## **Seção III**

### **Das Coordenadorias**

Art. 36. Cabe aos coordenadores:

I – avaliar, individual e anualmente, a adequação dos requisitos de formação pessoal exigidos nesta instrução normativa aos respectivos auditores, formalizando proposta ao Comitê de Capacitação e Desenvolvimento Profissional da Auditoria Interna;

II – validar a adequação das ações de treinamento à formação exigida e ao desenvolvimento contínuo do auditor, observadas as informações prestadas pelo titular de cada seção;

III – compartilhar informações acerca da execução do PACauD com o gabinete da AUD, de forma a permitir o monitoramento da

participação dos servidores lotados na unidade nas respectivas ações e a inclusão das informações no relatório de atividades da AUD, nos termos estabelecidos nesta instrução normativa;

IV – indicar a participação de servidor que não desempenha atividade gerencial em ações e atividades preparatórias para o desenvolvimento de atividades de gestão;

V – justificar a indicação de servidor em ação de capacitação, quando esta não integrar o PACauD;

Art. 37. Anualmente, os titulares deverão identificar as associações profissionais de interesse da unidade, inclusive quanto aos benefícios para os profissionais e para a carreira de auditoria, de forma a fomentar a participação do servidor como membro.

#### **Seção IV**

##### **Das Seções**

Art. 38. Cabe aos chefes de seção:

I – consolidar as informações apresentadas pelo servidor, quando da conclusão de ação educativa;

II – incentivar a participação dos auditores como membros de associações profissionais, promovendo sua divulgação e os benefícios a serem obtidos pelos profissionais e para a carreira de auditoria;

III – estimular a participação dos servidores em ações de capacitação corporativa, sugerindo ao comitê a inserção no PACauD daquelas ações que o servidor manifestou interesse, observados os critérios contidos nesta instrução normativa.

#### **Seção V**

##### **Dos Servidores**

Art. 39. Cabe aos servidores:

I – estabelecer metas para sua vida funcional, facilitando a decisão quanto à escolha das ações das quais pretende participar, quando couber;

II – conciliar as atividades de trabalho com a ação da qual pretende participar, em articulação com a respectiva chefia imediata, de modo a não prejudicar as atividades da unidade de lotação;



III – prestar informações à chefia imediata acerca de ação educativa da qual participou quanto ao conteúdo, aos instrutores, à carga horária, ao tipo e à modalidade do curso;

IV – repassar internamente os conhecimentos adquiridos, por meio de apresentações, palestras, *workshops*, treinamentos ou outro mecanismo efetivo de repasse de conhecimento;

V – dotar-se de iniciativas de forma a sugerir meios, recursos e condições para seu desenvolvimento.

## **CAPÍTULO V**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS**

Art. 40. A política tratada nesta instrução normativa deverá ser revisada e atualizada pelo Comitê de Capacitação e Desenvolvimento Profissional da Auditoria Interna a cada cinco anos, de acordo com a vigência do plano diretor elaborado e adotado pela AUD, ou documento equivalente.

Parágrafo único. A política pode ser ajustada quando da elaboração dos planos operacionais ou por iniciativa do comitê ou do titular da unidade de Auditoria Interna, com a finalidade de garantir sua adequação à necessidade dos servidores para realização das suas atividades precípuas e aos objetivos institucionais da AUD.

Art. 41. Na ausência ou impossibilidade do titular das unidades referidas nesta instrução normativa, responderão os respectivos substitutos.

Art. 42. Os anexos desta instrução normativa poderão ser alterados por ato do secretário de Auditoria Interna, ouvido o Comitê de Capacitação e Desenvolvimento Profissional da Auditoria Interna.

Art. 43. Os casos omissos ou supervenientes serão deliberados pelo secretário de Auditoria Interna, ouvido o Comitê de Capacitação e Desenvolvimento Profissional da Auditoria Interna.

Art. 44. Esta instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro HUMBERTO MARTINS

**ANEXO I**  
**PLANO DE DESENVOLVIMENTO DO AUDITOR – PDA**

<b>PLANO DE DESENVOLVIMENTO DO AUDITOR – 20xx - 20xx</b>					
<b>Programa</b>	<b>Tema/Ação de Treinamento e Desenvolvimento</b>	<b>Modalidade</b>	<b>Tipo</b>	<b>Fornecedores/Fontes</b>	<b>Valor estimado</b>
<b>Programa de Formação Básica</b>					
<b>Programa de Formação Continuada</b>					
<b>Programa de Formação Técnica e Especializada</b>					
<b>Programa de Formação Gerencial</b>					
<b>Programa de Certificação em Auditoria</b>					

**ANEXO II**  
**LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO DO AUDITOR – LNTA**

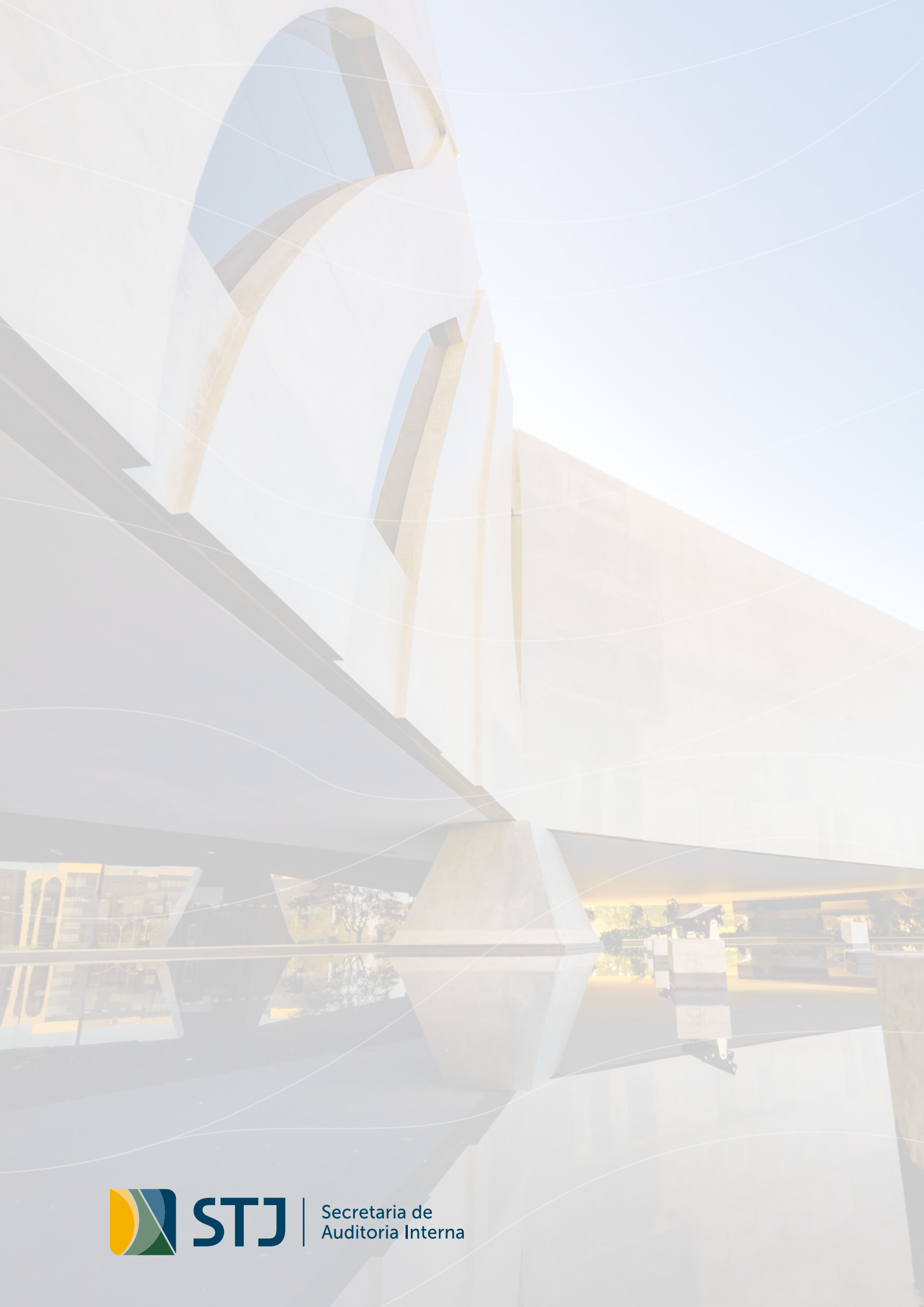
<b>LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO DO AUDITOR – LNTA – 20xx</b>										
N	Programa	Ação	Objetivo/ conteúdo	Unidade requisitante	Demanda		Público-alvo	Instrutor(a)/ fonte	Modalidade	Prioridade
					Proposta	Atendida				



ANEXO IV

ACOMPANHAMENTO DA EXECUÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DA AUD – AEPAC

ACOMPANHAMENTO DA EXECUÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DA AUD – AEPAC – 20xx											
Item	Data	Servidor(a)	Ação educacional	Especificidades do curso		Programa	Instituição/instrutor(a)	Início da realização	Fim da realização	Carga horária (H)	Certificado
				Modalidade	Tipo						



**STJ**

Secretaria de  
Auditoria Interna