

RELATÓRIO ANUAL DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO 2025

AUDIN-MPU



RELATÓRIO ANUAL DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO 2025

AUDIN-MPU

**BRASÍLIA – DF
2026**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1. OBJETIVOS	5
2. REGULAMENTAÇÃO	5
3. A COGEQ	5
4. CAPACITAÇÕES E TREINAMENTOS CUSTEADOS PELO MPF	6
5. CAPACITAÇÕES E TREINAMENTOS REALIZADOS	7
6. RESULTADOS	9
6.1. Horas de capacitação	9
6.2. Autodesenvolvimento profissional	12
7. CONCLUSÃO	14

INTRODUÇÃO

O Relatório Anual de Capacitação e Treinamento (RACT) tem como objetivo apresentar, de forma consolidada, as atividades de treinamento e capacitação realizadas ao longo do ano de 2025. Este relatório reflete o alinhamento com as metas de Treinamento e Desenvolvimento da Audin-MPU e com as ações previstas no Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna (PAINT) 2025.

A seguir, serão detalhadas as principais iniciativas de treinamento e capacitação conduzidas no período, bem como os resultados obtidos, incluindo uma análise comparativa entre as necessidades identificadas e as metas previamente estabelecidas pela gestão da Audin-MPU.

1. OBJETIVOS

Disponibilizar para os gestores informações e indicadores dos resultados das capacitações e treinamentos realizados no ano de 2025, em relação às demandas constantes no Levantamento das Necessidades de Treinamento – 2025 e no Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT 2025.

2. REGULAMENTAÇÃO

Os principais documentos que embasam o Relatório Anual de Capacitação e Treinamento são:

- [Portaria PGR/MPU nº 140/2020](#) – Aprova o Regimento Interno da Auditoria Interna do Ministério Público da União;
- [Portaria Audin-MPU nº 184/2023](#) – Aprova o Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna do Ministério Público da União;
- [Portaria Audin-MPU nº 08/2020](#) – Institui o Programa de Gestão e Melhoria da Atividade de Auditoria Interna do Ministério Público da União;
- [Portaria Audin/MPU nº 05/2021](#) – Aprova o Plano Estratégico Audin-MPU para o quinquênio 2021/2025;
- [Plano Anual das Atividades de Auditoria Interna do Ministério Público da União 2025.](#)

3. A COGEQ

A Coordenadoria da Gestão Estratégica da Qualidade (Cogeq), criada em dezembro de 2024, é o setor competente para planejar, organizar, dirigir e monitorar atividades de gestão da qualidade da Auditoria Interna, bem como propor programas, projetos e métodos de alinhamento das pessoas à estratégia institucional e de desenvolvimento de lideranças e potenciais sucessores, além dos modelos de avaliação de desempenho com ênfase em competências e resultados.

Dessa forma, no que tange ao desenvolvimento profissional dos servidores da

Audin-MPU, a Cogeq é responsável por levantar as demandas de capacitação e treinamento, considerando as lacunas de competências e os objetivos institucionais, além de avaliar resultados obtidos e propor melhorias.

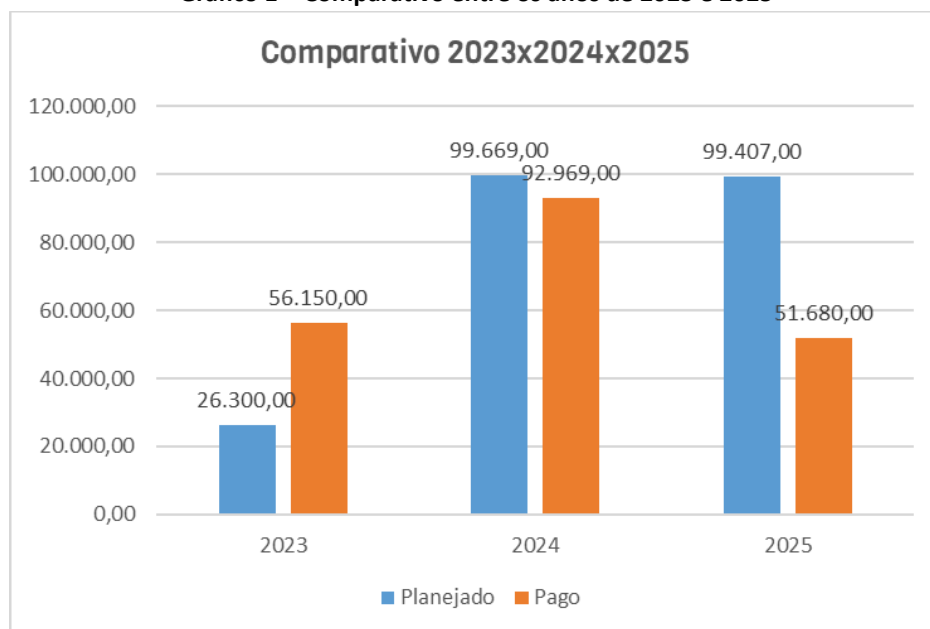
4. CAPACITAÇÕES E TREINAMENTOS CUSTEADOS PELO MPF

Conforme as informações do Quadro 1, é possível observar que inicialmente foram solicitados 16 cursos para inclusão no PEC 2025, porém, no decorrer do período, foram realizados somente seis treinamentos. Aqui, consideram-se realizados aqueles cursos que foram substituídos por outros de conteúdos programáticos similares.

Ademais, observa-se que o valor planejado em 2025 foi de R\$ 99.407,00 e o valor gasto efetivamente foi de R\$ 51.680,00, ou seja, o valor despendido foi somente 52% do valor solicitado inicialmente.

Comparando-se com os resultados de 2024, em que foi solicitado o valor de R\$ 99.669,00, sendo desembolsados 93,2% desse valor (R\$ 92.969,00), percebe-se que o valor autorizado em 2025 pelo MPF foi significativamente menor do que em 2024.

Gráfico 1 – Comparativo entre os anos de 2023 e 2025



Quadro 1 – Cursos e valores previstos na PEC 2025

Nº	TREINAMENTO	PARTICIPANTES PLANEJADOS	PARTICIPANTES EXECUTADOS	CARGA HORÁRIA POR CURSO	CARGA HORÁRIA PREVISTA	CARGA HORÁRIA EXECUTADA	PREVISTO NO PEC	VALOR UNITÁRIO PREVISTO (R\$)	VALOR TOTAL PLANEJADO (R\$)	VALOR UNITÁRIO EXECUTADO (R\$)	VALOR TOTAL EXECUTADO (R\$)2
1	45ª CONBRAI 2025 - CONGRESSO BRASILEIRO DE AUDITORIA INTERNA - MODALIDADE PRESENCIAL	2	2	18	36	36	SIM	R\$ 2.500,00	R\$ 5.000,00	R\$ 5.800,00	R\$ 11.600,00
2	45ª CONBRAI 2025 - CONGRESSO BRASILEIRO DE AUDITORIA INTERNA - MODALIDADE ONLINE	8	8	18	144	144	SIM	R\$ 2.500,00	R\$ 20.000,00	R\$ 2.800,00	R\$ 22.400,00
3	Auditor Líder	2		24	48	0		R\$ 1.000,00	R\$ 2.000,00	R\$ -	R\$ -
4	NORMAS GLOBAIS DE AUDITORIA INTERNA	1	1	8	8	8	SIM	R\$ 990,00	R\$ 990,00	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00
5	Data Analytics	3		16	48	0		R\$ 2.500,00	R\$ 7.500,00	R\$ -	R\$ -
6	IA-CM - ONLINE	1	1	20	20	20	SIM	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00
7	Novo Modelo das Três Linhas	3		8	24	0	SIM	R\$ 999,00	R\$ 2.997,00	R\$ -	R\$ -
8	Auditoria 4.0	6		24	144	0	SIM	R\$ 2.500,00	R\$ 15.000,00	R\$ -	R\$ -
9	COMPREENDENDO A ELABORAÇÃO DA GESTÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO E REMUNERAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO	2	2	15	30	30	SIM	R\$ 3.885,00	R\$ 7.770,00	R\$ 2.590,00	R\$ 5.180,00
10	Simpósio Nacional de Auditoria de Obras Públicas	2		32	64	0		R\$ 3.500,00	R\$ 7.000,00	R\$ -	R\$ -
11	39º Congresso Brasileiro de Direito Administrativo	1		18	18	0		R\$ 1.700,00	R\$ 1.700,00	R\$ -	R\$ -
12	Auditoria Interna Assessorando os Órgãos de Governança	4	3	24	96	72	SIM	R\$ 2.500,00	R\$ 10.000,00	R\$ 2.500,00	R\$ 7.500,00
13	EXIN Ethical Hacking e CompTIA PenTest+	2		18	36	0		R\$ 250,00	R\$ 500,00	R\$ -	R\$ -
14	Tools for Audit Managers - Ferramentas para Gerente de Auditoria	1		24	24	0		R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ -	R\$ -
15	ISO/IEC 23894 - Gestão de Riscos de IA	2		10	20	0		R\$ 1.000,00	R\$ 2.000,00	R\$ -	R\$ -
16	Consultoria em Auditoria - One Cursos	3		16	48	0		R\$ 3.650,00	R\$ 10.950,00	R\$ -	R\$ -
Total					808	310			R\$ 99.407,00		R\$ 51.680,00

5. CAPACITAÇÕES E TREINAMENTOS REALIZADOS

Para fins de análise das capacitações realizadas no exercício de 2025, os treinamentos registrados foram inicialmente consolidados e, posteriormente, agrupados em áreas estratégicas, com o objetivo de proporcionar visão mais estruturada e analítica dos esforços de desenvolvimento da Auditoria Interna.

A partir desse tratamento, as capacitações foram organizadas em categorias como Auditoria e Controle, Governança e Riscos, Tecnologia da Informação, Finanças e Orçamento, Gestão e Administração, Desenvolvimento Pessoal e Formação Geral, permitindo reduzir a dispersão temática originalmente identificada.

Nesse contexto, observa-se concentração relevante da carga horária nas áreas de **Formação Geral e Tecnologia da Informação**, seguidas por **Auditoria e Controle**, indicando que parcela significativa das capacitações está voltada a competências transversais e de apoio, mas que grande parte dos treinamentos estão voltados para áreas

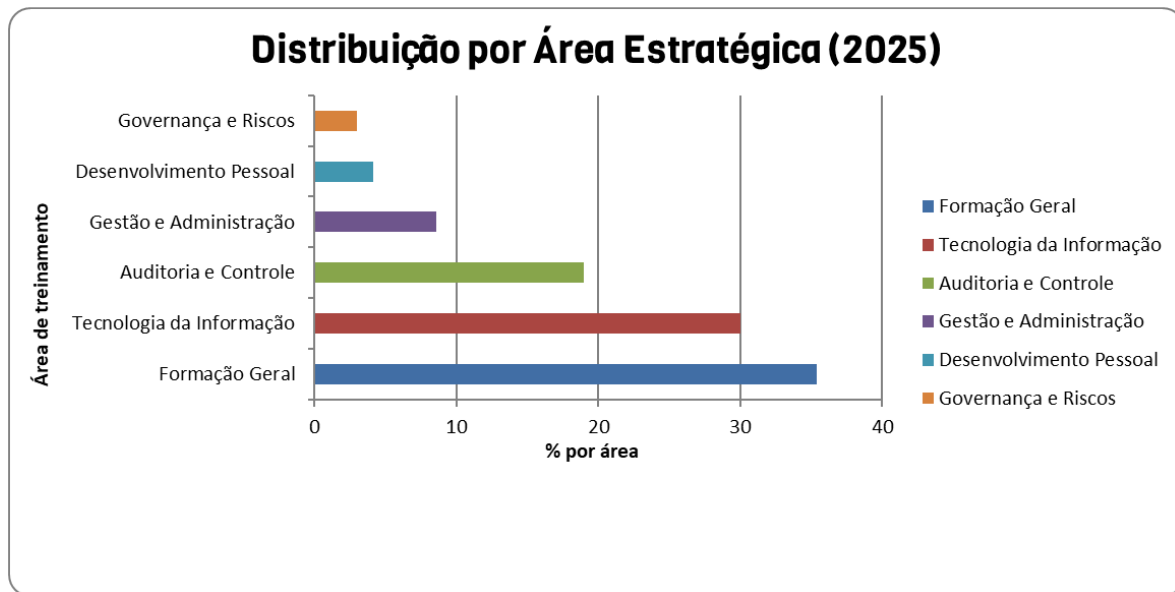
finalísticas da Audin-MPU.

A análise evidencia participação relevante de capacitações voltadas à tecnologia, especialmente considerando temas como inteligência artificial, dados e segurança da informação, que representam competência cada vez mais importante para a modernização da atividade de auditoria.

Por outro lado, **Governança e Riscos**, área diretamente relacionada às atividades finalísticas da auditoria, ainda apresenta participação proporcionalmente inferior.

Esse cenário evidencia que, embora haja diversidade nas capacitações ofertadas, os esforços de desenvolvimento ainda podem ser mais direcionados às competências estratégicas essenciais à atividade de auditoria interna, representando oportunidade de aprimoramento no planejamento das ações futuras.

Gráfico 2



6. RESULTADOS

Os resultados obtidos com as ações de capacitação e treinamento estão apresentados a seguir.

6.1. Horas de capacitação

Considerando a meta anual de 40 horas de capacitação por servidor prevista no PAINT 2025, seguem abaixo os resultados relativos às horas de capacitação realizadas.

Gráfico 3

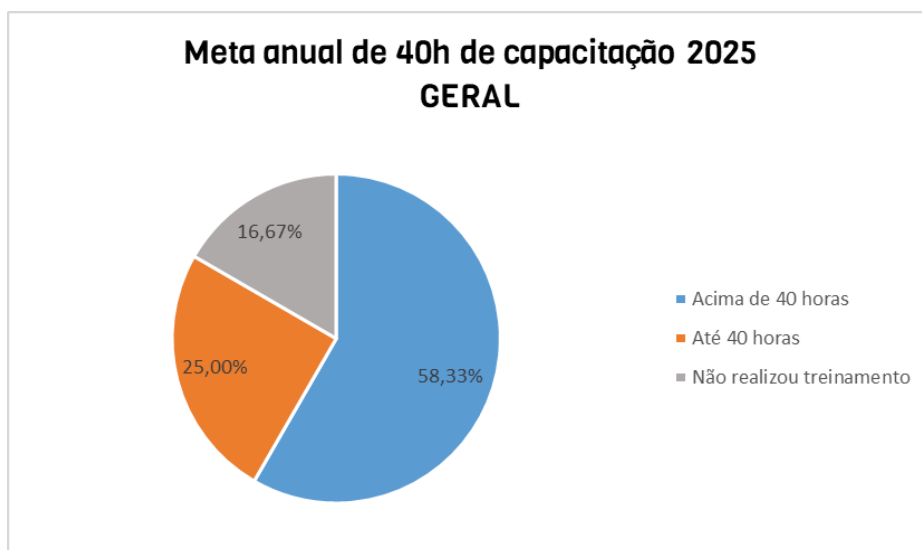


Gráfico 4

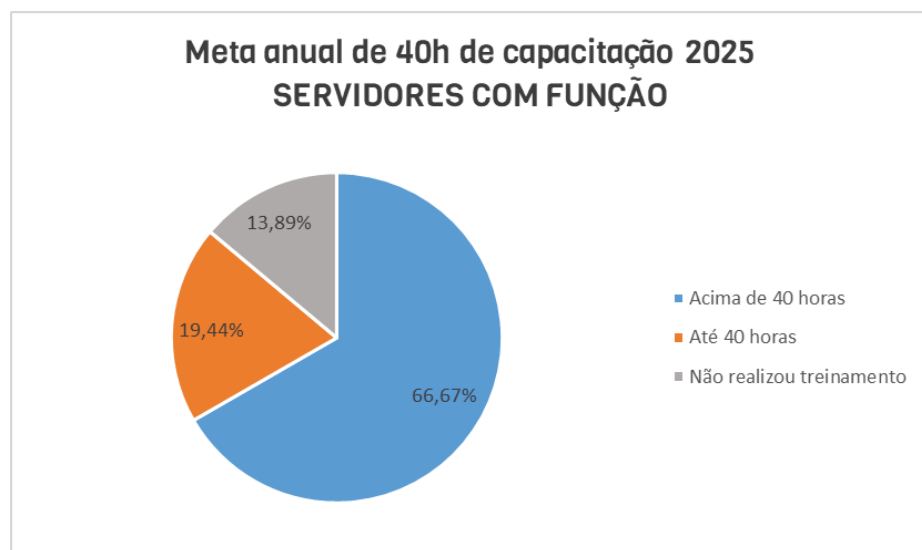


Gráfico 5

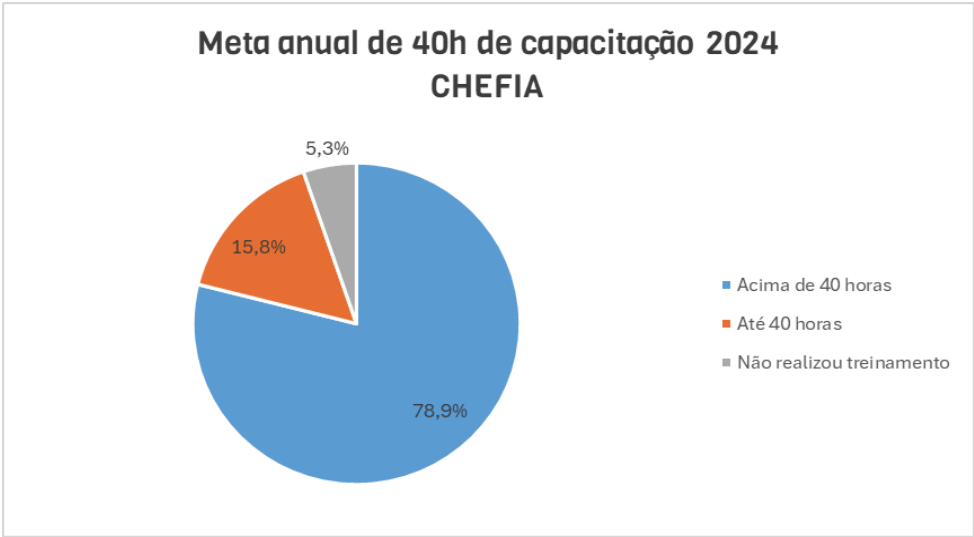
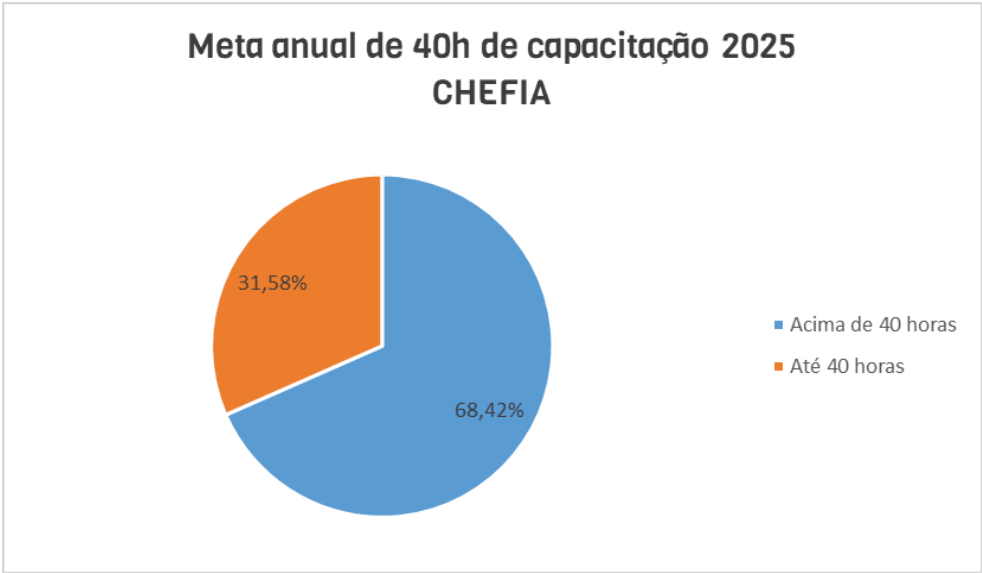


Gráfico 6



Quadro 2 – Comparativo 2023 x 2024 x 2025– Meta 40h

Horas de Treinamento	Geral			Servidores com Função			Chefias		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Acima de 40 horas	55,77%	70,59%	58,33%	53,85%	70,27%	66,67%	42,86%	78,95%	68,42%
Até 40 horas	21,15%	15,69%	25,00%	23,08%	16,22%	19,44%	28,57%	15,79%	31,58%
Não realizou treinamento	23,08%	13,73%	16,67%	23,08%	13,51%	13,89%	28,57%	5,26%	0,00%

Gráfico 7

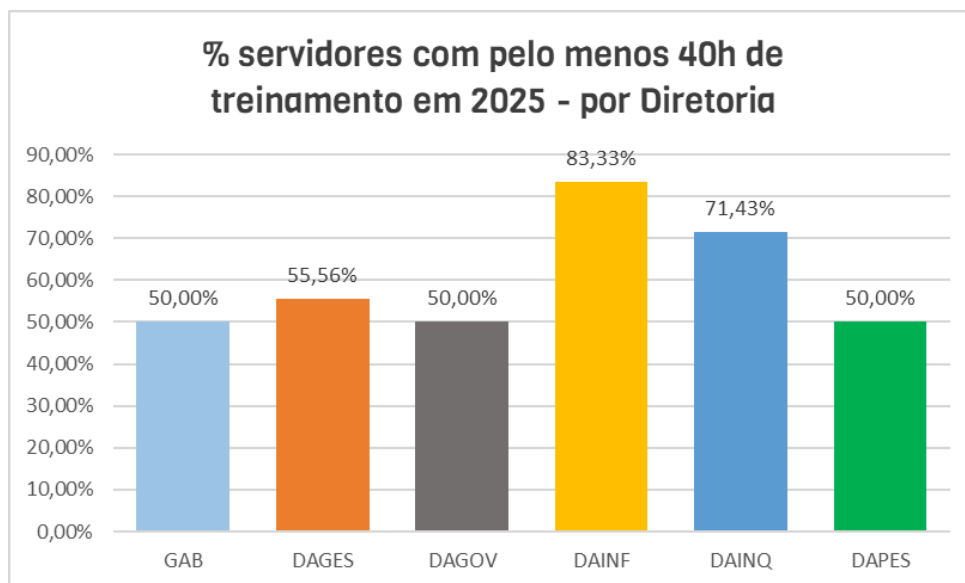
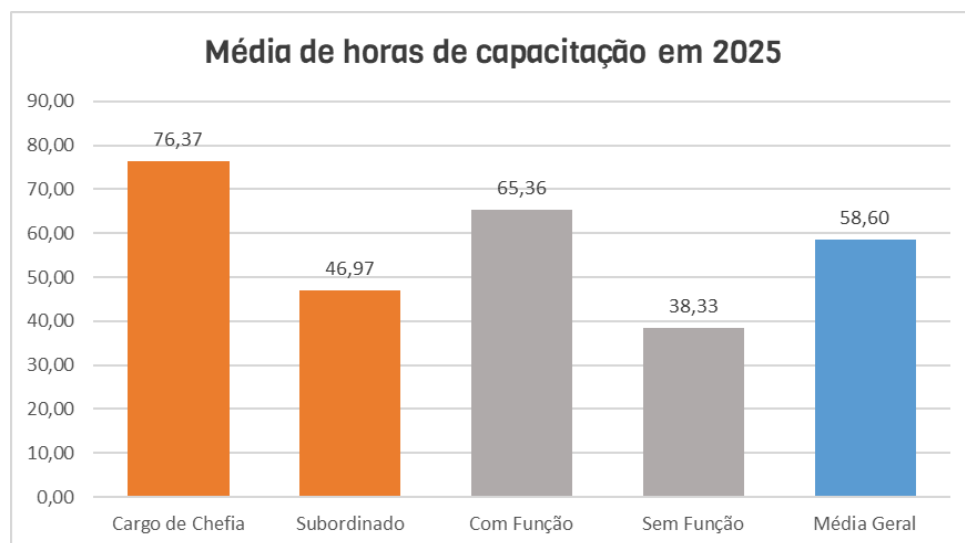


Gráfico 8



Conforme os gráficos acima, as análises foram realizadas em relação ao total e por grupos, para melhor avaliação da realidade na Audin-MPU. A justificativa de agrupamento dos servidores com funções (geral) e servidores em cargos chefia, comparados aos grupos servidores sem função e subordinados, respectivamente, se deve a uma ação prevista no Planejamento Estratégico Audin-MPU 2021-2025 (Programa PG-3.1), que busca estabelecer critérios de pontuação para ocupação de cargos

comissionados, incluindo horas de treinamento anual como forma de incentivo à constante atualização quanto aos conhecimentos de auditoria.

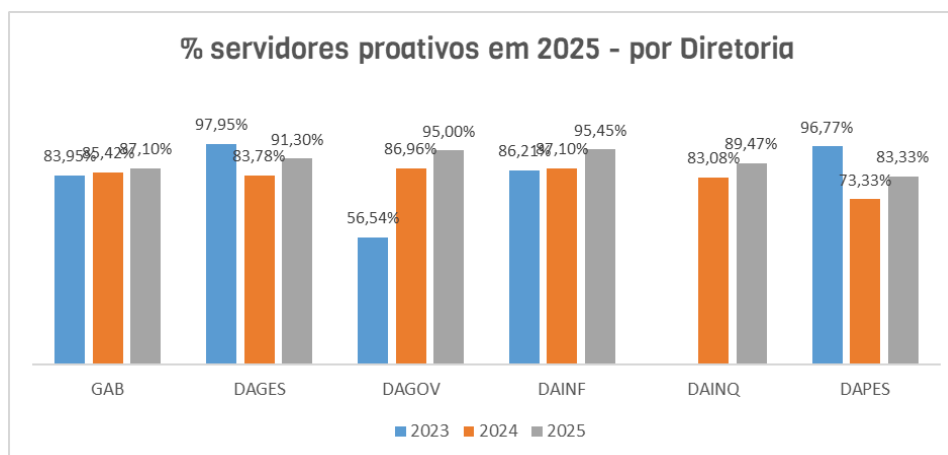
Quanto às médias de horas de capacitação, considerando que, apesar de as médias estarem acima de 40h anuais, 41,67% dos servidores não fizeram o mínimo estabelecido no PAINT. Esse percentual, no entanto, foi maior que o registrado em 2024, de 29,41% dos servidores, o que indica que menos servidores atingiram a meta anual prevista no PAINT 2025.

Por outro lado, 16,67% dos servidores não se capacitaram, ou seja, apenas 10 servidores não procuraram treinamento. Esse número de servidores sem treinamento foi maior que o de 2024, cujo total havia sido 6 servidores. Dessa forma, o cenário acima descrito aponta que o número de servidores que se capacitaram em 2025 foi menor em relação a 2024. Além disso, o número de servidores que atingiu a meta mínima de 40h também sofreu queda, passando de 70,59% em 2024 para 58,33% em 2025.

6.2. Autodesenvolvimento profissional

Abaixo, seguem resultados relativos à proatividade dos servidores na busca do desenvolvimento profissional por meio de capacitações e treinamentos.

Gráfico 9

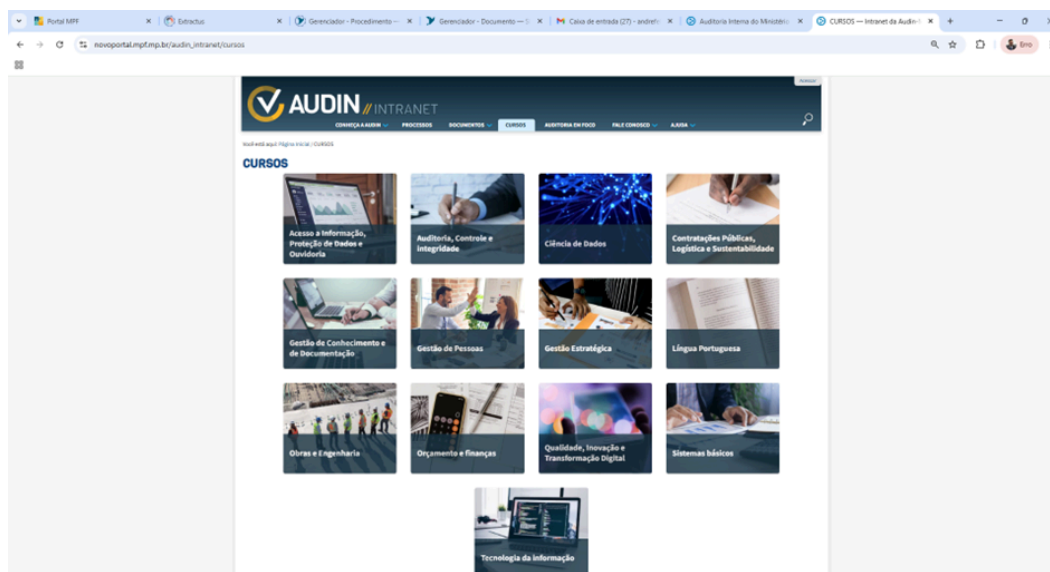


Devido ao cenário atual de restrições orçamentárias, não é possível atender a todos que necessitam desenvolver competências relacionadas às suas atribuições. Assim, cursos gratuitos têm sido uma das soluções para minimizar esse problema.

A Cogeq busca, periodicamente, informações sobre cursos gratuitos ofertados por instituições governamentais reconhecidas e mantém atualizada na intranet da Audin-MPU a área de cursos gratuitos das principais escolas de governo (https://novoportal.mpf.mp.br/audin_intranet/cursos), organizados por temas e atualizados periodicamente.

A iniciativa de criar uma área específica para cursos na intranet da Audin-MPU surgiu da necessidade de prever uma área de gestão do conhecimento que contemplasse todos os processos e treinamentos que fossem de interesse dos colaboradores, tornando mais dinâmica a consulta e a atualização dos conteúdos dos cursos afetos às atividades desenvolvidas por todos os setores da Unidade de Auditoria Interna do MPU, conforme figura abaixo:

Figura 1



Em 2025, 90,41% dos servidores buscaram se capacitar além de cursos

planejados e pagos pelo MPF, representando um aumento de mais de 8% em relação a 2024 (83,83%).

Além disso, todos os setores tiveram aumento na proatividade, com destaque especial para a Dagov e a Dainf, que tiveram 95% e 95,45%, respectivamente, de seus servidores buscando se aperfeiçoar por meio de cursos além daqueles planejados e custeados pelo MPF.

7. CONCLUSÃO

As informações deste Relatório demonstram os resultados alcançados em relação ao desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências por meio de cursos, indicando que houve melhoras em relação à proatividade dos servidores da Audin-MPU, por meio da realização de cursos gratuitos, cuja maioria encontra-se disponível na página da intranet. Não obstante, houve um decréscimo nos valores autorizados pelo MPF, representado por 52% dos valores solicitados pela Audin-MPU.

No que se refere ao Modelo IA-CM, observa-se que as ações de capacitação também contribuem diretamente para o fortalecimento das práticas de auditoria interna no âmbito da Audin-MPU. O aprimoramento contínuo das competências técnicas e comportamentais dos servidores está alinhado aos níveis de maturidade.

Mesmo com a redução de recursos financeiros, a utilização de cursos gratuitos e plataformas institucionais tem se mostrado eficaz para o desenvolvimento das competências dos servidores, favorecendo o avanço da unidade em direção a melhores práticas de auditoria.

É o Relatório.

Brasília, data da assinatura digital.

ALAÍDE ANTUNES DE MENEZES
Assistente Nível II
(Assinado Digitalmente)

GABRIELA GOMES RODRIGUES
Coordenadora da Gestão
Estratégica da Qualidade
(Assinado Digitalmente)



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Assinatura/Certificação do documento **AUDIN-MPU-00000650/2026 RELATÓRIO**

.....
Signatário(a): **RONALDO DA SILVA PEREIRA**

Data e Hora: **25/06/2026 18:29:05**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **ALAIDE ANTUNES DE MENEZES**

Data e Hora: **25/06/2026 18:32:04**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **ANDRE FELIPE FLORES DA SILVA**

Data e Hora: **26/06/2026 12:12:45**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **GABRIELA GOMES RODRIGUES**

Data e Hora: **26/06/2026 15:25:44**

Assinado com login e senha

.....
Acesse <http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento>. Chave 62309167.756e8320.08b9704e.f9e92cc0