

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

2024

Danielle Fátima Pereira da Costa

Diretora

Silaine Karine Vendramin

Vice-diretora

Assessoria Técnica e Administrativa

Carla Moraes de Almeida

João Quemel Lira Júnior

Rogério Couto Felipe

SUMÁRIO

1 - APRESENTAÇÃO	4
2 - OBJETIVO	5
3 – PÚBLICO ALVO	5
4 – METODOLOGIA	5
5 – TIPO DE CAPACITAÇÃO.....	6
5.1 Capacitação/Treinamento Interno	6
5.2- Capacitação/Treinamento Externo.....	7
5.3 Capacitação/Aprimoramento	7
6 – LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO	7
7 – AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PARA O ANO DE 2024.....	11
8 – TRILHA DE APRENDIZAGEM	14
9 – CRONOGRAMA	16
10 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17

1 - APRESENTAÇÃO

O Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional – CEAF é o órgão auxiliar do Ministério Público de Contas do Estado do Pará – MPC/PA destinado a promover cursos, seminários, congressos, simpósios, pesquisas, atividades, estudos, publicações e congêneres, visando ao aprimoramento cultural, profissional e funcional dos membros e servidores da instituição, bem como à melhor execução de seus serviços e à otimização, disponibilização, utilização e operabilidade dos recursos materiais, tecnológicos, humanos e financeiros do órgão, para o melhor desempenho das funções institucionais, inclusive através da capacitação de outros agentes públicos e da sociedade civil em geral, nos termos do art. 9º-E da Lei Complementar Estadual nº 09/1992.

Entre as competências descritas na Resolução nº 06/2023 – MPC/PA – Colégio, destacam-se o desenvolvimento de programas de capacitação e de aprimoramento cultural, funcional e profissional dos membros e servidores, inclusive mediante custeio em cursos e eventos de reconhecido interesse institucional; o apoio ou execução de projetos e atividades de ensino e pesquisa que se relacionem com o aprimoramento dos membros e servidores; a identificação e avaliação das necessidades de capacitação; bem como a promoção e execução de diversos eventos de capacitação ou aprimoramento cultural, funcional e profissional, diretamente ou por meio de contratação de serviços de terceiros.

Em virtude disso, o presente Plano Anual de Capacitação tem por objetivo o contínuo desenvolvimento e implementação de ações que desenvolvam e qualifiquem membros e servidores para o exercício da função de agentes na formulação e execução dos objetivos e metas institucionais, a fim de garantir o melhor desempenho das funções institucionais. Ressalta-se que as ações relativas à capacitação exclusiva de agentes públicos externos e a sociedade em geral não serão objeto do presente Plano Anual de Capacitação, dada a natureza interna do presente planejamento.

Em atendimento aos objetivos previstos na Política de Capacitação do Ministério Público de Contas, na Política de Governança das Contratações Públicas e no Plano Estratégico do Ministério Público de Contas, o Plano de Capacitação de 2024 será executado a partir do levantamento das necessidades de treinamento, apuradas

em setembro de 2023 pelo CEAF, com a colaboração dos demais setores da Instituição.

Este Plano de Capacitação fundamentou-se no Plano de Gestão 2022 – 2024, no Planejamento Estratégico 2019 – 2024 do Ministério Público de Contas do Estado do Pará – MPC/PA, nos programas e projetos já consolidados por este Centro de Estudo e Aperfeiçoamento Funcional – CEAF, bem como na necessidade de implantação de uma Gestão por Competência de forma a aumentar a eficiência da capacitação de membros e servidores, tornando mais transparente e alinhada aos objetivos estratégicos desta Instituição.

2 - OBJETIVO

Planejar e promover o desenvolvimento e aperfeiçoamento contínuo dos membros e servidores para o desempenho de suas atribuições, apresentando eficácia, eficiência e efetividade nos resultados, somado ao alinhamento do Planejamento Estratégico Institucional e com a implementação do modelo de gestão de pessoas por competência.

3 – PÚBLICO-ALVO

O Plano Anual de Capacitação será destinado aos Membros e Servidores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará – MPC/PA.

4 – METODOLOGIA

O CEAF utiliza como metodologia para realização do diagnóstico das necessidades de treinamento o Questionário de Levantamento de Necessidades de Treinamento.

O questionário foi estruturado de forma convergente com a política de capacitação que prevê a distribuição do processo de desenvolvimento através dos Eixos Temáticos que são: Básico, Técnico e Gerencial.

O preenchimento do questionário aconteceu através de reunião com os chefes de departamento das áreas, com o objetivo de realizar o diagnóstico das necessidades de treinamento do departamento, considerando além dos eixos supracitados, o fator prioridade na realização dos eventos.

Após conclusão da reunião de levantamento das necessidades de treinamento, foi elaborada a planilha que norteará o plano de capacitação do ano vindouro.

Quanto a metodologia para divulgação dos cursos aos servidores e membros o CEAF, em cumprimento dos objetivos previsto no art. 3º e incisos da Resolução nº 06/2023 – MPC/PA – Colégio de modo a desempenhar seu papel de facilitar e informar os servidores diversas oportunidades de treinamento, o CEAF disponibilizará um compilado de informações acerca de cursos, oficinas, palestras, gratuitamente oferecidas por diversas instituições públicas e privadas.

Os Informativos de Cursos serão divulgados semestralmente em 2024, através dos diversos canais de comunicação do órgão (grupo de *WhatsApp*, e-mail, intranet e *site* do MPC/PA), contendo opções de curso em diversas temáticas levantadas.

Tabela 1. Cronograma de Informativo de Cursos

Produto	Data
Informativo de Cursos nº 15	Março/2024
Informativo de Cursos nº 16	Setembro/2024

Autor: Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional - CEAF

Destaca-se que tais informativos serão colocados nos meses de março e setembro para divulgação, em função desses meses antecederem o período avaliativo da instituição, que considera como fator relevante para fins remuneratórios, as 45h de treinamento apresentadas pelo servidor no período de Abril/Setembro e Outubro/Março, assim, os informativos contribuirão para o planejamento pessoal dos servidores e membros na realização dos cursos e posterior apresentação dos certificados no período considerado apto para avaliação.

Os informativos também serão disponibilizados na página eletrônica do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, possibilitando a utilização por parte do público externo.

5 – TIPO DE CAPACITAÇÃO

5.1 Capacitação/Treinamento Interno

Entende-se por capacitação interna todos os cursos/treinamentos ofertados pelo CEAF aos servidores e membros do MPC/PA, cujo docente/instrutor seja um servidor ou membro do MPC/PA.

5.2- Capacitação/Treinamento Externo

Entende-se por capacitação externa todos os cursos/treinamentos ofertados pelo CEAF aos servidores e membros do MPC/PA, cujo docente/instrutor seja um membro externo ao MPC/PA ou empresa do mercado de trabalho.

5.3 Capacitação/Aprimoramento

Entende-se por capacitação/aprimoramento as formações ofertadas aos servidores e membros do MPC/PA através de parcerias com instituições de ensino superior reconhecidas pelo MEC, como por exemplo a especializações e formações de *Stricto Sensu*.

A fim de dar cumprimento ao Programa de Pós-Graduação e Pesquisa (Eixo Técnico), o MPC celebrou renovará convênio com a Universidade Federal do Pará – UFPA, para ofertar vagas aos membros e servidores no Programa de Mestrado Profissional em Direito e Desenvolvimento da Amazônia (PPGDDA/UFPA) para o ano de 2024, que será divulgado aos servidores e membros através de edital.

6 – LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Nos meses de agosto e setembro de 2023, foi realizado o levantamento das necessidades de capacitação por este CEAF, por meio de encaminhamento dos memorandos nº 13, 14, 17, 20, 21, 22 e 23/2023 aos setores descritos no art. 13 da Resolução nº 06/2023 – MPC/PA – Colégios, a fim de visualizar as demandas e planejar as ações educacionais para o ano de 2024.

No mês de novembro foi realizado reuniões com os chefes de departamento com o objetivo de eleger as prioridades dos cursos elencados pelas áreas, para haver o alinhamento das demandas no plano anual de capacitações para o ano de 2024.

As demandas apresentadas pelos departamentos foram elencadas por Eixos de desenvolvimento conforme descrito na Política de Capacitação, considerando ainda, a prioridade de realização do treinamento, conforme processo de trabalho e objetivos estratégicos definidos no Planejamento estratégico para os departamentos.

Tabela 2. Planilha das demandas por departamento

DEPARTAMENTO	TEMA	RESPONSÁVEL
PGC	SIAFE como instrumento para a análise de processos de contas.	BRUNO WEYNE
	Avaliação de Políticas Públicas.	

	Orçamento público e controle dos gastos públicos.	
	Gestão de pessoas.	
	Gestão de processos.	
	Redação oficial.	
	Consensualidade e mediação na administração pública.	
DGP	Sem indicação	ELIELTON
SUBPROCURADORIA	Dispensa, inexigibilidade e instrução segura dos processos de acordo com a lei nº 14.133/2021.	CLÁUDIA SALAME
	Erros grosseiros e vícios na nova lei de licitações – Prevenção, saneamento e solução – Orientações do TCU.	
	Elaboração de termos de referência para a contratação de bens e serviços na nova lei de licitações.	
	Compras sustentáveis e a nova lei de licitações.	
	Gestão e fiscalização de contratos administrativos.	
	Gestão Orçamentária e financeira.	
CORREGEDORIA	Curso Prático de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância.	RANIERI
	Curso Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais na Área Correcional - LGPD	
	Investigação Preliminar Sumária – IPS (Aspectos Correcionais à Luz da Lei Geral de Proteção de Dados - A LGPD na Área Correcional)	
SECRETARIA	Retenções Tributárias na Administração Pública	CAIO DANTAS
	Procedimentos Patrimoniais	
	Comunicação e Media Training	
	Assessoria de Comunicação	
	Congresso Nacional de Cerimonial e Protocolo	
	4º Congresso Brasileiro de Comunicação Pública, Cidadania e Informação	

	<p>Dispensa, inexigibilidade e a instrução segura dos processos nos regimes da lei nº 8.666/1993 e da nova lei de licitações</p> <p>Erros grosseiros e vícios na nova lei – Prevenção, saneamento e solução</p> <p>Revisão, reajuste e repactuação nos contratos</p> <p>Como elaborar e julgar a planilha de preços de mão de obra exclusiva</p> <p>Como aplicar a Lei nº 14.133/2021: Abordagem prática</p> <p>Como elaborar ETP e TR para compras e serviços de acordo com a Nova Lei</p>	
SECRETARIA (Cont.)	<p>18º Pregão Week, Semana Nacional de Estudos Avançados sobre Pregão</p> <p>8º Congresso Brasileiro de Governança, Controle Público e Gestão de Riscos nas Aquisições</p> <p>3º Seminário Nacional de Assessoria Jurídica</p> <p>XIX Fórum Brasileiro de Contratação e Gestão Pública</p> <p>38º Congresso de Direito Administrativo</p> <p>Contratos Week</p> <p>Contratações Públicas Sustentáveis</p> <p>Assessoria jurídica: desafios e soluções, diante da NLLCA</p> <p>Gestão de Risco nas contratações públicas</p> <p>19º Congresso brasileiro de pregoeiros</p> <p>4º Seminário Nacional de Processo Administrativo Disciplinar</p> <p>Formação para agentes de contratação pregoeiros e equipe de apoio</p> <p>Gestão e fiscalização de contratos</p> <p>3º Seminário Nacional de Controle Interno nas Contratações Públicas</p> <p>Alterações dos contratos, dos preços e do equilíbrio econômico-financeiro</p> <p>Instituto Negócios Públicos ou ElloCursos (José Justo)</p> <p>Sanções Administrativas</p>	

	<p>Compras Públicas: Planejamento, Planilha de Custos e Formação de Preços de Bens e Serviços</p> <p>5º Seminário Nacional de Terceirização de Bens e Serviços</p> <p>Curso sobre custos renováveis e não renováveis nas prorrogações de contratos continuados com dedicação exclusiva de mão de obra</p> <p>Rito processual à luz do regimento interno do TCE-PA (a partir dos arts. 86 ao 158, referente a parte processual e dos arts. 163 ao 295, referência estruturação das secções plenárias e ritos processuais</p> <p>Previdência, com foco em regras de transição e o novo regime de Previdência dos servidores estaduais</p>	
DIP	<p>Design Thinking aplicado ao Planejamento</p> <p>Análise de dados: o uso do Business Intelligence como apoio à decisão</p> <p>Gestão por processos (Fase 2)</p> <p>Planejamento e Gestão</p> <p>OKR: Definindo Metas Estratégicas</p> <p>Congresso Brasileiro de Governança, Controle Público e Gestão de Riscos nas Aquisições (2023 e 2024)</p> <p>Inovação</p> <p>ESG - Environmental, Social and Governance- & Gestão</p> <p>Liderança / Liderança 4.0</p> <p>Comunicação/Oratória</p>	JOSÉ CANTO
CAO	<p>POWER BI</p> <p>OPEN SOURCE INTELLIGENCE (OSINT) – Inteligência de fonte aberta/código aberto.</p> <p>Modelagem de informações para construção na administração pública (BIM - Building Information Modelling)</p> <p>Avaliação de Políticas Públicas.</p> <p>Oficina de produção do conhecimento.</p> <p>Oficina de produção de projetos.</p> <p>Excel (Básico, Intermediário, Avançado)</p> <p>Nova Lei de Licitações e Contratos</p>	LENA

--	--	--

Autor: Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional - CEAF

Em virtudes das demandas externadas na tabela 2, este centro de estudo apresenta a tabela 3 no item 7 com as ações eleitas de capacitações para o ano de 2024. A seleção dos cursos a serem realizados no próximo ano, foram decorrentes não somente dos objetivos estratégicos institucionais, como também, da prioridade eleita pelos chefes de departamentos, quanto as necessidades de realização do trabalho, considerando as novas legislações e temáticas necessárias na aplicabilidade do cotidiana laboral.

7 – AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PARA O ANO DE 2024

Considerando as premissas supracitas no item 6, apresentamos as seguintes ações para o ano de 2024.

Tabela 3. Cronograma de eventos promovidos pelo CEAF

MÊS	CURSO	Eixo de atuação	Público-alvo
02/24	Gestão de Processos	Eixo de Desenvolvimento Básico	Atividade meio
03/24	Licitação e Contratos com as diretrizes da nova lei nº14.133/21	Eixo de Desenvolvimento Técnico	Atividade-meio e fim
03/24	LGPD	Eixo de Desenvolvimento Técnico	Atividade -meio
04/24	Implementação e Aplicação prática da lei nº14.133/21	Eixo de desenvolvimento Técnico	Atividade-meio e fim
04/24	Previdência Social	Eixo de desenvolvimento Técnico	Atividade-meio e fim

05/24	SIAFE	Eixo de desenvolvimento Básico	Atividade-meio e fim
05/24	Power BI	Eixo de Desenvolvimento Básico	Atividade meio
05/24	Método de solução adequada de conflitos e a lei de licitações e contratos: Conciliação, mediação e arbitragem.	Eixo de desenvolvimento Técnico	Atividade-meio e fim
05/24	Pregão Eletrônico na Lei nº 14.133/2021: Rito procedimental e operação conforme a instrução	Eixo de desenvolvimento Técnico	Atividade-meio e fim
06/24	Contratação de Obras e serviços de engenharia de acordo com a lei nº 14.133/21	Eixo de desenvolvimento Técnico	Atividade-meio e fim
06/24	Método de solução adequada de conflitos e a lei de licitações e contratos: Estratégias negociais, dispute boards e arbitragem.	Eixo de desenvolvimento Técnico	Atividade-meio e fim
06/24	Processos nos Tribunais de Contas: Acusação, contraditório, julgamento e recursos.	Eixo de Desenvolvimento Técnico	Atividade fim
08/24	Como fixar requisitos de qualificação técnica em editais de licitação pública com base na lei federal nº14.133/2021	Eixo de Desenvolvimento Técnico	Atividade – fim
08/24	Curso de Oratória e comunicação escrita	Eixo de Desenvolvimento Básico	Atividade – meio e fim

08/24	Avaliação de Políticas Públicas	Eixo de desenvolvimento Gerencial	Atividade fim
09/24	Contratação direta na lei nº14.133/2021: perspectiva jurisprudencial, impactos da eletrônica e transparência dos procedimentos e o uso do credenciamento	Eixo de Desenvolvimento Técnico	Atividade-meio e fim
09/24	Alteração dos contratos, dos preços e do equilíbrio econômico-financeiro	Eixo de Desenvolvimento Técnico	Atividade-meio e fim
10/24	Inovação e qualidade no setor público	Eixo de Desenvolvimento Básico	Atividade fim
10/24	Retenção Tributária na Administração Pública	Eixo de Desenvolvimento Gerencial	Atividade meio
11/24	Dispensa, Inexigibilidade e a instrução segura dos processos de acordo com a lei nº 14.133/2021	Eixo de Desenvolvimento Técnico	Atividade-meio e fim
11/24	Excelência na elaboração do ETP, TR e PB	Eixo de Desenvolvimento Técnico	Atividade-meio e fim
12/24	Qualidade de Vida no Trabalho	Eixo de Desenvolvimento Básico	Atividade-meio e fim

Autor: Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional – CEAF

Ressalta-se, por oportuno, que as datas fixadas na tabela 3 poderão sofrer alterações em decorrência de demandas excepcionais, disponibilidade de agenda dos docentes/instrutores e outro evento futuros e imprevisíveis.

Quanto ao desenvolvimento relacionado a Pós-graduação oferecida pelo MPC/PA em parceria com a UFPA, está prevista a oferta de 01 vaga para servidores e membros do MPC no ano de 2024, estando em trâmite o procedimento necessário à celebração de novo convênio com a instituição.

Somado aos eventos de capacitações supracitadas, teremos, ainda, a previsão para maio/2024 de um encontro com temática Consensualidade e Controle, em parceria com a empresa FÓRUM, cujo objetivo será proporcionar um lugar de troca de saberes e soluções no segmento jurídico.

8 – TRILHA DE APRENDIZAGEM

A Trilha de Aprendizagem é um conjunto de atividades em sequência construída cuidadosamente através de um programa de treinamento, que visa à capacitação do colaborador para conquistar determinado conhecimento e habilidades necessárias para desenvolvimento de uma temática específica. (CARBONE, 2012) defende que há duas concepções a serem observadas no conceito de trilha de aprendizagem: metodológica e a pedagógica.

Do ponto de vista metodológico, as trilhas de aprendizagem podem ser compreendidas como ambientes virtuais de aprendizagem e de gestão do conhecimento corporativos, gerenciadas por curadores, contendo as mais diversas formas e recursos de aprendizagem, tais como filme, vídeo, documentos, procedimentos, treinamentos, educação a distância, livros digitalizados, artigos, técnicas para transferência de conhecimento face a face, orientações de procedimentos escritos ou em vídeo, passo a passo de atividades, entre outras (CARBONE, 2012, p.8).

Já em relação à concepção pedagógica e ainda conforme compreende o referido autor, as trilhas de aprendizagem são caminhos alternativos e flexíveis que permitem que um profissional escolha, dentre as várias possibilidades de capacitação apresentadas, aquela que melhor se adequem ao seu estilo de aprendizagem, tempo de dedicação, necessidades e interesses. As trilhas podem ser concentradas no

desenvolvimento de competências específicas para o trabalho, que facilitem o desenvolvimento de competências que gerem valor às organizações.

Essa metodologia é baseada na teoria de competências e relaciona conhecimento prático e teórico para atingir o objetivo final. Todo o processo das trilhas não diz respeito somente à aquisição do conhecimento, mas também, com o pré e pós-aprendizado. Neste sentido, é fundamental que seja realizado um diagnóstico do estágio de formação dos colaboradores, bem como a demanda presente e futura de cada departamento para que seja feito um excelente planejamento para a concepção das trilhas de aprendizagem. Tal diagnóstico surgirá do clima organizacional e, principalmente, do mapeamento de competência a ser realizado pela empresa contratada e acompanhada pelo Departamento de Gestão de Pessoas - DGP do MPC com apoio do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional – CEAF.

Em virtude disso, as trilhas de aprendizagem serão implementadas conforme os gaps de competências a serem supridos para uma melhor eficiência no desenvolvimento dos membros e servidores deste órgão de controle, bem como os conteúdos que o MPC/PA eleger como necessário no processo de desenvolvimento e crescimento de seu corpo de servidores e membros.

9 – CRONOGRAMA

Tabela 4. Cronograma de execução do Plano Anual de Capacitação do CEAF

PRODUTO	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Eventos de capacitação	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X
Programa de Pós – Graduação em Direito e desenvolvimento da Amazônia				X	X							
Informativos de Cursos			X						X			
Trilhas de Aprendizagem								X	X	X	X	X

Autor: Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional - CEAF

10 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Capacitação Anual foi construído de forma democrática, participativa e alinhado com o Plano Estratégico do Ministério Público de Contas – MPC/PA. Visa consolidar a gestão por competências nas práticas de capacitação, potencializando a qualificação dos agentes na perspectiva do desempenho das funções chaves em cada departamento, bem como para exercício de novas atribuições, buscando proporcionar o aprimoramento e o aperfeiçoamento das competências contidas no eixo Básico, Técnico e Gerencial, de forma mais eficiente, contribuindo para o cumprimento da missão institucional e no alcance dos resultados de excelência pretendidos pelo Ministério Público de Contas do Estado do Pará.