



POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO

do Ministério Público de Contas



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 operacionalidade 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.

Dentre os seus objetivos previstos pela Resolução nº. 03/2017 – MPC/PA – Colégio, pode-se destacar a promoção 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.

Desta feita, a **Política de Capacitação e Aperfeiçoamento de Membros e Servidores** tem por objetivo o contínuo desenvolvimento e implementação de ações que qualifiquem membros e servidores para o exercício da função de agentes na formulação e execução dos objetivos e metas institucionais. Em atendimento aos objetivos previstos no Plano Estratégico do Ministério Público de Contas, a Política de Capacitação será executado, de forma permanente, a partir do levantamento das necessidades de treinamento, a serem apuradas ao final do 3º trimestre de cada ano pelo CEAF, com a colaboração dos demais setores da Instituição.

A Política baseou-se, especialmente, no Plano de Educação Corporativa – PEC elaborado pelo Tribunal de Contas do Estado – TCE/PA, em razão de ambas as intuições possuírem metodologias semelhantes relativas ao Planejamento Estratégico, sendo composto por eixos de Desenvolvimento, organizados em Programas de Ações Educacionais, por meio dos quais serão desenvolvidos os

temas que permitam a aquisição das competências Gerenciais, Técnicas e Genéricas dos servidores e membros do Ministério Público de Contas do Estado.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES | 5 |
| 1.1 PÚBLICO ALVO | 6 |
| 1.2 OBJETIVO..... | 6 |
| 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 6 |
| 2. POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MEMBROS E SERVIDORES..... | 6 |
| 2.1 EIXOS DE ATUAÇÃO..... | 7 |
| 2.1.1 Eixo de Desenvolvimento Gerencial..... | 7 |
| 2.1.2 Eixo de Desenvolvimento Técnico | 8 |
| 2.1.3 Eixo de Desenvolvimento Genérico | 9 |
| 3. ÁREAS TEMÁTICAS DE CONHECIMENTO..... | 9 |
| 3.1 ADMINISTRAÇÃO, GESTÃO E GOVERNANÇA PÚBLICA..... | 9 |
| 3.2 AUDITORIA E CONTROLE INTERNO | 9 |
| 3.3 CONTABILIDADE E FINANÇAS PÚBLICAS..... | 9 |
| 3.4 CONTAS E PROCESSOS | 9 |
| 3.5 DIREITO | 10 |
| 3.6 SEGURANÇA E QUALIDADE NO TRABALHO..... | 10 |
| 3.7 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO..... | 10 |
| 4. ESTRATÉGIAS DE ATUAÇÃO | 10 |
| 5. MODALIDADES DE CAPACITAÇÃO | 11 |
| 5.1 CAPACITAÇÃO PRESENCIAL | 11 |
| 5.2 CAPACITAÇÃO A DISTÂNCIA..... | 11 |
| 6. ESTRATÉGIAS DE ENSINO | 11 |
| 7. CERTIFICAÇÃO | 12 |
| 8. CONDIÇÕES PARA PARTICIPAÇÃO DO SERVIDOR NOS EVENTOS EDUCACIONAIS..... | 12 |
| 9. INSCRIÇÕES..... | 12 |
| 10. PERIODICIDADE E DURAÇÃO | 12 |
| 11. FREQUÊNCIA – EVENTOS INTERNOS E EXTERNOS | 13 |
| 12. INFRAESTRUTURA FÍSICA E INSTALAÇÕES..... | 13 |
| 13. RECURSOS FINANCEIROS | 13 |
| 14. PARCERIAS | 13 |

| | |
|---------------------|----|
| 15. METAS..... | 14 |
| 16. RESULTADOS..... | 14 |
| 17. AVALIAÇÃO | 14 |

1. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 Público Alvo

Membros e servidores do MPC-PA.

1.2 Objetivo

Desenvolver o aperfeiçoamento contínuo dos membros e servidores para o desempenho de suas competências com eficiência e eficácia alinhadas às necessidades atuais e futuras do MPC-PA, de forma a gerar resultados que apresentem correspondência direta com o Planejamento Estratégico Institucional e com o modelo de gestão de pessoas por competência.

1.3 Objetivos Específicos

1.3.1. Desenvolver as competências Gerenciais, Técnicas e Genéricas identificadas pelo Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional – CEAF, a partir do levantamento das necessidades de treinamento, a serem apuradas anualmente, com a colaboração dos demais setores da Instituição.

1.3.2. Planejar, promover e coordenar as ações educacionais oportunizando aos membros e aos servidores o acesso ao desenvolvimento profissional.

1.3.3. Contribuir para a motivação e o comprometimento dos membros, servidores e gestores com o seu desenvolvimento pessoal.

1.3.4. Contribuir na inovação institucional dos processos e métodos de trabalho e no alinhamento conceitual entre os servidores.

1.3.5. Buscar o alinhamento das ações da Política de Capacitação com adicional de qualificação e sistema de avaliação de desempenho dos servidores.

1.3.6. Promover ações que incentivem o debate contínuo dos temas relevantes aplicados ao controle externo, com foco na atuação do Ministério Público de Contas, objetivando o aprimoramento nas atividades desenvolvidas.

1.3.7. Executar projetos, apoiar ações de qualidade de vida e cidadania, visando a ampliá-las por meio de ações educativas subsidiadas nas demandas institucionais.

2. POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MEMBROS E SERVIDORES

A Política de Capacitação e Aperfeiçoamento de Membros e Servidores foi elaborada de forma integrada ao Plano Estratégico do Ministério Público de Contas, especificamente no que se refere ao objetivo estratégico de “modernizar a

governança de pessoas”, o qual possui em seu contexto o desenvolvimento e aperfeiçoamento das competências (gerencial, técnica etc.) dos membros e servidores, a alocação de pessoas com base em critérios formalmente estabelecidos, a valorização do desempenho funcional, bem como a capacitação de membros e servidores.

2.1 Eixos de Atuação

A Política de Capacitação e Aperfeiçoamento é um instrumento de gestão de pessoas que permite manter a integração de maneira interdependente entre as ações contínuas de educação e as estratégias institucionais. A política é composta por Programas de Ações Educacionais, por meio dos quais serão desenvolvidos os temas que permitam a aquisição do conhecimento, habilidades e atitudes que formam as seguintes competências:

- a) **Gerenciais:** são as competências que visam ao desenvolvimento de conhecimentos e de habilidades necessárias para a liderança e gestão do ambiente de trabalho.
- b) **Técnicas:** são as competências específicas do servidor e membro para atuação profissional nos processos de trabalho.
- c) **Genéricas:** São as competências gerais e comportamentais que o profissional precisa desenvolver e que permeiam toda a organização.

As competências foram organizadas em três eixos: Desenvolvimento Gerencial, Técnico e Genérico, divididos em programas que subsidiam os temas para a construção das ações educacionais demandadas pela Administração do Ministério Público de Contas.

2.1.1 Eixo de Desenvolvimento Gerencial

Visa à capacitação e qualificação dos gestores que lideram equipes de trabalho, proporcionando-lhes um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para gestão do trabalho.

2.1.1.1 Programa de Desenvolvimento de Competências Gerenciais e de Liderança

O programa tem por objetivo desenvolver a gestão no MPC/PA, em especial as competências de liderança, gestão de equipes, motivação, planejamento e

gestão de desempenho e resultados priorizados pela administração, para atingir o sincronismo organizacional, desenvolver equipes e melhorar o desempenho. O eixo de sustentação do programa é a excelência no desempenho do papel de gestor e líder de pessoas para garantia de resultados sustentáveis.

2.1.2 Eixo de Desenvolvimento Técnico

Visa à capacitação do servidor e membro para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atuam e relacionadas ao cargo que ocupam.

2.1.2.1 Programa de Desenvolvimento de Competências Técnicas

O programa abrange o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades referentes à execução técnica das atividades de cada área, com foco na formação das competências específicas necessárias para cada setor do Ministério Público de Contas.

2.1.2.2 Programa de Desenvolvimento dos Membros

O programa visa a estimular e promover o debate contínuo dos temas relevantes aplicados ao controle externo, com foco na atuação dos membros do MPC/PA, objetivando o aprimoramento nas atividades desenvolvidas.

2.1.2.3 Programa de Ambientação de Novos Membros e Servidores

O programa objetiva a integração inicial ao ambiente de trabalho e o desenvolvimento das principais competências necessárias à atuação profissional dos ingressantes.

2.1.2.4 Programa de Incentivo à Educação Continuada

O programa tem por objetivo incentivar o membro e o servidor a participar de ações e eventos relacionados à sua atividade, possibilitando a profissionalização, com vistas a atender as transformações constantes ocorridas na administração pública.

2.1.2.5 Programa de Pós-Graduação e Pesquisa

O programa tem por objetivo promover, apoiar e firmar parcerias para ofertar pós-graduação aos membros e aos servidores, bem como incentivar a pesquisa científica, com vistas à produção, inovação, aplicação e disseminação de conhecimentos relevantes para o MPC/PA.

2.1.3 Eixo de Desenvolvimento Genérico

Visa ao desenvolvimento do servidor em aspectos comportamentais e atividades relacionadas a diversas áreas do conhecimento, relevantes ao crescimento profissional e pessoal.

2.1.3.1 Programa de Desenvolvimento de Competências Pessoais

O programa tem por objetivo incentivar de forma continuada ações de capacitação que proporcionem o desenvolvimento das competências individuais dos membros e servidores, necessárias ao alcance da missão do MPC/PA.

3. ÁREAS TEMÁTICAS DE CONHECIMENTO

As ações educacionais propostas desenvolver-se-ão de modo multidisciplinar e transversal em torno da divisão de grandes áreas de conhecimento, as quais se agrupam por afinidade e perpassam as áreas de atuação do MPC/PA. Assim, propõem-se 07 (sete) áreas:

3.1 Administração, Gestão e Governança Pública

Envolve o desenvolvimento de conhecimento nas áreas atinentes à administração pública, ao planejamento, à gestão operacional, de pessoal, patrimonial, orçamentária, financeira e de comunicação, assim como os temas que envolvam o desenvolvimento da governança e que fundamentem as competências de todas as unidades.

3.2 Auditoria e Controle Interno

Envolve o desenvolvimento de conhecimento sobre as normas, princípios, procedimentos e processos de auditoria e controle interno.

3.3 Contabilidade e Finanças Públicas

Envolve o desenvolvimento de conhecimento quanto os aspectos fundamentais de natureza científica, normativa e aplicada na Contabilidade Pública Brasileira e nas Finanças Públicas.

3.4 Contas e Processos

Envolve o desenvolvimento de conhecimento sobre os procedimentos de instrução dos processos que tramitam no MPC/PA.

3.5 Direito

Envolve o desenvolvimento sobre os conhecimentos jurídicos em todas as áreas de atuação do Ministério Público de Contas.

3.6 Segurança e Qualidade no trabalho

Envolve o desenvolvimento de conhecimento sobre planejamento e estratégias de prevenção de acidentes referentes à segurança pessoal e predial, acessibilidade, ergonomia e demais normas, bem como no tocante à saúde e qualidade de vida no trabalho.

3.7 Sistemas de Informação

Envolve o desenvolvimento de conhecimento sobre o uso da tecnologia da informação como ferramenta fundamental para o aperfeiçoamento da Gestão Pública.

4. ESTRATÉGIAS DE ATUAÇÃO

As ações educacionais compõem um conjunto articulado de atividades individuais e/ou grupais de ensino e aprendizagem, formação, capacitação, treinamento e desenvolvimento de pessoas com vistas à socialização de conhecimentos, habilidades e atitudes considerados primordiais para o desenvolvimento e crescimento profissional.

Com o propósito de atender a real e efetiva necessidade de capacitação dos servidores e membros, no âmbito do Ministério Público de Contas, o CEAF atuará com as seguintes estratégias de atuação para a implementação da presente Política:

- 1) Promover e executar diretamente as ações definidas em cada programa ou indiretamente, por meio de parcerias e/ou termos de cooperação com instituições credenciadas, de acordo com a necessidade, como Escolas de Governo, Instituições de Ensino Superior (IES) e Entidades Educacionais, além de entidades privadas com atuação na formação jurídica, de controle externo, de gestão em educação e tecnologia da informação.
- 2) Viabilizar o desenvolvimento e a implementação de instrumento de avaliação de aprendizagem e impacto, que permita acompanhar a eficácia das ações de capacitação junto às unidades administrativas do MPC/PA.

- 3) Desenvolver em conjunto com o Departamento de Tecnologia da Informação sistemas que agilizem e modernizem as ações do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional – CEAF.
- 4) Oferecer bolsas de estudo de programas de pós-graduação aos membros e servidores do MPC/PA.
- 5) Fomentar a produção técnica e científica de membros e servidores.

5. MODALIDADES DE CAPACITAÇÃO

As ações de capacitação e desenvolvimento profissional prevista nesta política abrangem cursos presenciais e a distância, os quais serão mensurados no âmbito dos processos de trabalho, buscando-se, sempre que possível, identificar o impacto da ação sobre as atividades desenvolvidas pelos profissionais capacitados, para mobilização de competências essenciais ao efetivo desempenho profissional dos membros e servidores. Estas ações estão pautadas em duas modalidades, que subsidiarão as metodologias de ensino a serem desenvolvidas.

5.1 Capacitação Presencial

Nesta modalidade, estão contemplados os eventos educacionais de curta e média duração, como cursos, oficinas, treinamentos, workshops, congressos, seminários, fóruns, simpósio, entre outras ações presenciais que promovam a aprendizagem.

5.2 Capacitação a Distância

A modalidade à distância (EAD) prevista na presente Política contempla os cursos oferecidos e realizados pelas instituições regulares de ensino, tais como ENAP, EGPA, TCU/ISC, IRB, TC'S e outras, a fim de alcançar maior número de discentes, proporcionando-lhes maior comodidade, dinamicidade e economicidade.

6. ESTRATÉGIAS DE ENSINO

Estudo de casos com problematização para encaminhamento de soluções, debates, trabalho em grupo, seminário, mesa redonda, exposição dialogada, pesquisa, capacitação em serviço e outros meios que facilitem a absorção de conhecimento.

7. CERTIFICAÇÃO

Farão jus à certificação nas ações educacionais os participantes que obtiverem o aproveitamento mínimo de 75% (setenta e cinco) de frequência nos eventos educacionais.

8. CONDIÇÕES PARA PARTICIPAÇÃO DO SERVIDOR NOS EVENTOS EDUCACIONAIS

8.1. A participação do servidor no programa de capacitação do MPC/PA ou em cursos externos de capacitação, em qualquer das modalidades, obedecerá ao princípio da igualdade de oportunidades e proporcionalidade entre os servidores, suas funções e as unidades administrativas, atentando para os seguintes critérios:

8.1.1. Ser servidor do MPC/PA;

8.1.2. Possuir escolaridade compatível com nível da ação educacional oferecida;

8.1.3. Exercer cargo ou função correlata conteúdo programático da ação educacional oferecida;

8.1.4 Ter a anuência da chefia imediata, observando a conveniência do serviço, a relevância e pertinência da ação às atribuições do MPC/PA;

8.1.5. Deverá ser preferencialmente indicado para participação nos eventos educacionais o servidor que ainda não houver participado de ações de capacitação;

8.1.6. Não poderá participar de ação educacional que esteja afastado ou suspenso de suas funções por força de medida disciplinar.

9. INSCRIÇÕES

A inscrição para participação nas ações educacionais poderá ocorrer por meio de encaminhamento do formulário ao e-mail institucional do CEAF ou por meio do portal do MPC/PA, ficando sob a responsabilidade do CEAF a confirmação da inscrição.

10. PERIODICIDADE E DURAÇÃO

As ações educacionais serão programadas anualmente, de acordo com o levantamento das necessidades de treinamento, apuradas ao final de cada 3º trimestre pelo CEAF, com a colaboração dos demais setores da Instituição, de

modo a promover o desenvolvimento de competências necessárias ao alcance dos objetivos definidos no planejamento estratégico do MPC/PA.

11. FREQUÊNCIA – EVENTOS INTERNOS E EXTERNOS

11.1. Não serão admitidas faltas em ações educacionais com tempo inferior a 20 (vinte) horas;

11.2. Para ações educacionais com carga horária de 20 (vinte) horas ou mais será concedido certificado ao participante com frequência mínima de 75% da carga horária da ação educacional, conforme a Lei nº 9.394/1996;

11.3. A desistência ou abandono do servidor, sem justificativa prévia ou posterior, implicará em impedimento de sua participação na próxima ação educacional oferecida pela instituição, podendo inclusive ser exigido o ressarcimento do valor desembolsado pelo MPC/PA;

11.4. Em relação ao item anterior, quando o servidor tiver de interromper sua participação na ação por necessidade do serviço justificado, licença para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa da família devidamente atestada, o disposto no item anterior não será aplicado;

11.5. O servidor inscrito em qualquer curso ou evento de capacitação que se achar impossibilitado de participar do mesmo deverá comunicar à chefia imediata e ao CEAF, com antecedência mínima de 03 (três) dias do início do evento, de modo a garantir a racionalização dos recursos destinados à realização da ação e permitir a sua substituição em tempo hábil.

12. INFRAESTRUTURA FÍSICA E INSTALAÇÕES

Para execução da Política serão utilizadas a estrutura física e tecnológica do Ministério Público de Contas e a de instituições parceiras.

13. RECURSOS FINANCEIROS

Os recursos orçamentários para execução das ações educacionais serão advindos do Tesouro Estadual, assim como, poderão ser obtidos por meio de parcerias ou cooperação com outros Órgãos ou IES públicas e privadas.

14. PARCERIAS

O objetivo das parcerias é ampliar as possibilidades de atendimento das demandas de membros e servidores do MPC/PA voltadas para sua capacitação, proporcionando o intercâmbio de professores, tecnologias, metodologias, repasses

de recursos para viabilizar as ações educacionais, bem como a cessão de espaço físico e apoio logístico.

15. METAS

Para alcance dos objetivos da Política, serão definidas metas anuais, conforme as ações e os programas educacionais, os quais serão acompanhados e monitorados ao final de cada ano.

16. RESULTADOS

16.1. A Política deve constituir-se como instrumento importante de mudança e os resultados a serem alcançados serão classificados em dois segmentos:

16.1.1. Resultados Individuais

16.1.1.1. Melhor desenvolvimento profissional e desempenho das atividades;

16.1.1.2. Melhoria da autoestima e níveis motivacionais;

16.1.1.3. Melhoria de competências genéricas, gerenciais e específicas.

16.1.2 Resultados Organizacionais

16.1.2.1. Melhorias de competências organizacionais e motivacionais;

16.1.2.2. Melhorias dos processos internos;

16.1.2.3. Melhoria do ambiente de trabalho;

16.1.2.4. Melhoria da gestão do trabalho;

16.1.2.5. Melhoria da imagem perante a sociedade;

16.1.2.6. Melhoria da interação com outras instituições públicas.

17. AVALIAÇÃO

O processo avaliativo da Política de Capacitação e Aperfeiçoamento de Membros e Servidores contemplará três níveis de avaliação: reação, de aprendizagem e de impacto:

➤ Avaliação de Reação

Caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes. O instrumento de avaliação será aplicado ao final de cada evento educacional.

➤ Avaliação de Aprendizagem

A metodologia desta avaliação será definida a partir da especificidade e natureza das ações educacionais, bem como dos objetivos que deseja atingir e

será efetuada durante a realização da ação educacional pelo professor e pelo coordenador do CEAF.

➤ **Avaliação de Impacto**

Instrumento que avaliará as mudanças de comportamento e/ou desempenho dos participantes em seu ambiente de trabalho após sua participação nos cursos e eventos, a ser realizada em conjunto com cada setor do Ministério Público de Contas.