

PLANO DE CAPACITAÇÃO



2017

PLANO DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DO
RIO GRANDE DO NORTE

Governo do Estado do Rio Grande do Norte

Robinson Farias

Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos

Cristiano Feitosa

Direção-Geral da Escola de Governo Cardeal Dom Eugênio de Araújo Sales

Maria do Socorro Ferreira

Departamento de Capacitação

Ana Aniole Moraes Barreto Galvão
Jeovana Marques Pereira Siqueira de Lima
Judite Cardoso de Medeiros Guerra
Ricardo Costa do Amaral
Selma Maria de Medeiros Batista
Senise Doriania Sousa Feitosa

Departamento de Recrutamento e Seleção

Aldenízia Soares de Souza
Ana Teresa Antas Câmara Urbano
Carmem Lúcia de Araújo Medeiros
Maria Selma Ferreira Lima de Vasconcelos

Departamento Administrativo e Financeiro

Maria Aparecida Ramos
Nalba Maria Holanda de Abreu

Secretária do FUNDESPE

Nalba Maria Holanda Lins

Público-alvo

Servidores Públicos Estaduais

SUMÁRIO

1. JUSTIFICATIVA	6
2. OBJETIVOS	9
2.1 OBJETIVO GERAL	9
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
3. REFERENCIAIS CONCEITUAIS E METODOLÓGICOS	9
4. ESTRUTURAÇÃO	12
4.1 CAPACITAÇÃO	13
4.2 .EIXOS TEMÁTICOS IMPORTANTES E RELEVANTES PARA A ATUAÇÃO DA EGRN:	14
4.2.1 Gestão de Pessoas no Setor Público:.....	14
4.2.2 Planejamento e Governança Inovadora:	14
4.2.3 Práticas Inovadoras:.....	14
4.2.4 Conhecimento em Rede:.....	15
4.2.5 Comunicação Institucional:.....	15
4.2.6 Temas Prioritários do Governo Estadual:.....	15
4.3 REALIZAÇÃO DE CONGRESSOS, SEMINÁRIOS E FÓRUNS	15
4.3.1 Congressos:	15
4.3.2 Seminários:	16
4.3.3 Jornadas.....	16
4.3.4 Fórum	16
4.4 CAPACITAÇÃO INTERNA (EGRN)	16
4.5 PROJETO BANCO DE TALENTOS	18
4.6 PROGRAMA DE ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO	19
4.7 CONCURSOS PÚBLICOS	20
4.8 PROJETOS ESPECIAIS	20
4.8.1 Rede de Escolas de Capacitação do Rio Grande do Norte.....	20
4.8.2 Projeto Bolsas de Pesquisa.....	21
4.9 PROAV	22
4.10 PROAP	23
4.11 PROANSE	26

5. LOGÍSTICA DO PLANO	27
5.1 Apoio Operacional:.....	27
6. DOTAÇÃO FINANCEIRA	27
7. METODOLOGIA	28
8. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO	29
9. AVALIAÇÃO	29
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
ANEXOS	33
ANEXO I.....	34

APRESENTAÇÃO

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 39, § 2º, determinou a instituição de escolas de governo, nos três níveis federativos, “*A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados*”. A capacitação de servidores públicos, no entanto, não é uma preocupação inaugurada pela legislação de 1988, pois, a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), na década de 1930, já era um marco no processo de profissionalização e qualificação do serviço público. O Instituto Rio Branco (IRB), em 1945; a Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE), em 1953; e a Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP), em 1954, foram as primeiras instituições públicas criadas para a qualificação profissional de segmentos do funcionalismo público. No âmbito do Poder Executivo Federal, nas décadas seguintes, foram criadas outras escolas setoriais, isto é, voltadas à capacitação de parcelas específicas do serviço público, como é o caso da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

Seguindo a tendência nacional, é criada a Escola de Governo do Rio Grande do Norte, instituída por meio do Decreto Nº 19.896, de 06/07/2007 e regulada pelo Decreto nº 21.298/2009, no âmbito de ação da Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos (SEARH). Trata-se de uma instituição educacional de caráter público, administrada pela Secretaria da Administração e dos Recursos Humanos do Rio Grande do Norte, que se constitui como referência na geração de conhecimentos em formação inicial e continuada dos servidores do Estado para todos os níveis da administração direta e indireta do Governo. Através do Decreto nº 22.960, de 30/08/2012, a EGRN passa a ser nominada **Escola de Governo Cardeal Dom Eugênio de Araújo Sales (EGRN)**, que poder ser identificada pelo perfil traçado nos anos de 2012/2013:

Missão:

Capacitar os servidores públicos estaduais, otimizando suas competências na gestão pública.

Visão:

Ser uma instituição de referência na administração pública estadual na disseminação do conhecimento para servidores públicos do Rio Grande do Norte.

Valores:

- ✓ Compromisso com a capacitação do servidor público estadual;
- ✓ Empreendedorismo e inovação;
- ✓ Utilização de modernas tecnologias da informação e do conhecimento;
- ✓ Definição de Planejamento Estratégico como ferramenta indispensável à gestão.

As ações desenvolvidas pela EGRN atendem as demandas dos órgãos da administração direta e indireta na esfera do Executivo, por meio de graduação, pós-graduação e extensão, com ofertas de cursos voltados para aperfeiçoamento, atualização nas modalidades presencial e a distância.

Compreende-se que a EGRN não se restringe a um espaço apenas para formar e capacitar os servidores, mas também para veicular as inovações teóricas, técnicas e metodológicas necessárias ao enfrentamento dos desafios no setor público. Sem se descuidar do propósito de incentivar a consciência crítica, a EGRN apresenta-se com a postura reflexiva, promovendo eventos que permitam debates sobre concepções acerca dos desafios governamentais e do compromisso ético requeridos pelos profissionais que atuam no contexto de um Estado democrático, eficiente e efetivo na prestação de serviços à sociedade.

Visando atingir as expectativas, o referido **Plano de Capacitação dos Servidores Públicos** dispõe de uma programação prevista para o biênio 2017/2018, organizada de forma a atender as prioridades identificadas em demandas oriundas de programas governamentais.

Para realçar as demandas, foi realizada no ano de 2015 uma Chamada Pública, junto aos órgãos da administração direta e indireta do Governo do Estado, o qual se complementa com ações do Projeto RN Sustentável e do Projeto Governança Inovadora.

O RN Sustentável é um projeto multisetorial integrado que tem como meta contribuir, em cinco anos, com as mudanças no cenário socioeconômico do Rio Grande do Norte, através da implementação de um conjunto de ações articuladas destinadas a reverter o baixo dinamismo do Estado, com foco na redução das desigualdades regionais, além de apoiar ações de modernização da gestão pública para prestação de serviços de forma mais eficaz e eficiente, visando à melhoria da qualidade de vida da população potiguar. Portanto, a capacitação dos recursos humanos envolvidos ocupa lugar de destaque, uma vez que seus objetivos de desenvolvimento visam contribuir para os esforços do Estado para: (i) aumentar a segurança alimentar, o acesso à infraestrutura produtiva e o acesso a mercados para a agricultura familiar; (ii) melhorar o acesso e a qualidade dos serviços da educação, da saúde e da segurança pública; e (iii) *melhorar os sistemas de controle de despesas públicas, dos recursos humanos e da gestão de ativos físicos, no contexto de uma abordagem de gestão baseada em resultados*, onde nos localizamos, enquanto EGRN. As capacitações do Componente Três do RN Sustentável – Melhoria da Gestão do Setor Público, constantes no Projeto como contrapartida do Governo do Estado, estão previstas neste plano.

Quanto ao Projeto Governança Inovadora, sua visão de futuro é tornar o Rio Grande do Norte socialmente justo, democrático, próspero, ambientalmente sustentável e territorialmente equilibrado. Por sua importância, estão contempladas capacitações para os técnicos envolvidos, objetivando: fortalecer a capacidade de governo para a adoção de um novo padrão de desenvolvimento para o Estado, bem como elaborar um Mapa Estratégico de Desenvolvimento, contendo uma visão de longo prazo (2035); e modernizar a gestão pública do Estado por meio da adoção de uma nova estrutura organizacional que suporte a implementação da agenda estratégica definida, além de modernizar a gestão pública do Estado por meio da revisão de processos.

O Governo do Estado do Rio Grande do Norte, por intermédio do Projeto Governança Inovadora, objetiva fortalecer a capacidade de governo para a adoção de um novo padrão de desenvolvimento para o Estado, bem como elaborar um Plano Estratégico de Desenvolvimento, contendo uma visão de longo prazo; modernizar a gestão pública do Estado por meio da adoção de uma nova estrutura organizacional que suporte a implementação da agenda estratégica definida, além de modernizar a gestão pública do Estado por meio da revisão de processos.

Entende a EGRN, ser este Plano a mola propulsora do seu próprio desempenho institucional. Para tanto, torna-se essencial a criação e implantação do seu Conselho Gestor (Anexo I).

1. JUSTIFICATIVA

As ações de formação e desenvolvimento de servidores já integravam as atividades desenvolvidas pela SEARH, por meio da SUTRED (Subcoordenadoria de Recrutamento, Seleção, Formação e Desenvolvimento de Pessoas).

Com a publicação do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, este fundamenta e respalda a criação de Escolas de Governo:

Art. 4º Para os fins deste Decreto, são consideradas escolas de governo as instituições destinadas, precipuamente, à formação e ao desenvolvimento de servidores públicos, incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Parágrafo único. As escolas de governo contribuirão para a identificação das necessidades de capacitação dos órgãos e das entidades, que deverão ser consideradas na programação de suas atividades.

Em julho de 2007, com a criação da EGRN, a exemplo do que já ocorrera em várias unidades da federação, foi sentida a necessidade de sistematizar e organizar um programa para melhor atender aos servidores públicos estaduais.

A administração pública vem passando por várias transformações e busca capacitar o cidadão de hoje, ajustando-o as suas reais necessidades, estimulando-o para atender às crescentes demandas da sociedade, neste forte contexto de mudanças. Para mudar a cultura organizacional das instituições públicas, tendo como foco o cidadão, exige profunda revisão dos modelos organizacionais existentes que segundo Evelyn Levy (1997, pág.7):

Busca-se, assim, transformar as organizações públicas em instituições ágeis, menos hierarquizadas, com forte comprometimento de seu corpo de servidores. Instituições que buscam resultados que são valorizados pelos cidadãos. Organizações transparentes ao controle estatal e controle social.

Nessa perspectiva, o perfil dos gestores, para a implantação desta organização transparente e que busca resultados, exige uma profunda mudança comportamental e técnica. Exige um gestor profissional e preocupado com a satisfação da prestação dos serviços oferecidos ao cidadão. Com estes direcionamentos, e o aumento das expectativas e das demandas dos cidadãos, o Brasil procurou adotar uma nova Administração Pública que, segundo Matias (pág. 103, 2008), foi incorporado como Administração Gerencial – uma administração voltada para a gestão com maior agilidade e eficiência – priorizando resultados e com uma atenção muito especial à Gestão dos Recursos Humanos.

Neste sentido, na EGRN a formação do servidor assume como finalidade a sua qualificação, para que tenha condições de mobilizar, durante sua trajetória profissional, os conhecimentos adquiridos, tanto na vida acadêmica, como na social, pessoal e laboral.

Dada à complexidade do setor público, e para ser coerente com o ambiente e a missão da organização, a política de capacitação da EGRN é baseada em uma análise prévia dos contextos social, político, institucional e jurídico, que são fatores condicionantes do processo de desenho, planejamento, implementação e avaliação das atividades da qualificação.

A EGRN é responsável pelo planejamento, coordenação, supervisão e execução das ações de recrutamento, seleção, formação e capacitação dos servidores públicos estaduais.

Vinculada à Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos, entende que a Administração Pública deve pautar as suas ações de modo a maximizar a potencialidade dos seus recursos humanos, com o objetivo de proporcionar ao cidadão, uma prestação de serviços públicos de forma qualitativa.

A busca constante em cumprir sua missão faz com que a EGRN operacionalize suas ações, visando capacitar o servidor público, desenvolvendo projetos e convênios, entre os quais, o plano de capacitação do Programa Integrado de Desenvolvimento Sustentável – RN SUSTENTÁVEL, nas ações de planejamento e execução das capacitações em gestão pública, aliada às ações de capacitação previstas no Projeto Governança Inovadora.

Aliado aos motivos acima elencados, no ano de 2015, foi realizada uma Chamada Pública, junto aos órgãos da administração direta e indireta do Governo do Estado. O fruto desta ação, devidamente publicado no Diário Oficial do Estado, respalda este Plano de Capacitação.

Assim sendo e diante do exposto, a EGRN vem explicitar a necessidade de aprofundar a qualificação dos servidores públicos, oferecendo-lhes acesso a programas de formação continuada, como também buscar o aperfeiçoamento do servidor com um programa permanente de capacitação nas áreas específicas de atuação e em áreas do conhecimento de tecnologia da informação, de relações humanas no trabalho e no atendimento ao público, além de criar em todo o RN um corpo técnico habilitado e focado na gestão para resultados.

Em razão dessas necessidades, a EGRN propõe para o biênio 2017/2018, o presente Plano de Capacitação de Servidores Públicos do Estado do Rio Grande do Norte.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Propiciar aos servidores públicos estaduais a formação inicial e continuada em temas alinhados aos objetivos e metas do Governo do Estado, pautados em uma gestão para resultados.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Promover a valorização e o desenvolvimento do servidor público estadual, fortalecendo as organizações e elevando os níveis de qualidade, eficiência, eficácia e efetividade dos serviços prestados à comunidade.
- ✓ Transformar e consolidar conhecimentos dos servidores públicos estaduais, potencializando sua motivação, seu comprometimento e sua capacidade laboral.
- ✓ Adequar o quadro de servidores, aos novos perfis profissionais requeridos pelo setor público, alinhado com o Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS.
- ✓ Racionalizar e tornar mais efetivos os investimentos em capacitação pelo Governo do Estado do Rio Grande do Norte.

3. REFERENCIAIS CONCEITUAIS E METODOLÓGICOS

Enquanto escola de governo, cuja política de ensino se espelha na ENAP, os referenciais conceituais e metodológicos por ela adotados foram aqui incorporados.

Os princípios filosóficos e metodológicos que norteiam as práticas educacionais da ENAP têm como referência as linhas de educação definidas no Relatório da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI (1996), presidida por Jacques Delors, sob demanda da Unesco. De acordo com o relatório, a educação deve organizar-se em torno de quatro pilares fundamentais: aprender a conhecer

(adquirir os instrumentos da compreensão); aprender a fazer (para poder agir sobre o meio); aprender a viver juntos (a fim de participar e cooperar com os outros); e aprender a ser (que integra as três precedentes).

Em consonância com esses pilares, a ENAP organiza sua oferta formativa tendo como fio condutor o conceito de competência, adotado no sentido proposto por Perrenoud, como sendo a faculdade de mobilizar um conjunto de recursos cognitivos, valorativos e atitudinais para solucionar com pertinência e eficácia uma série de situações. A aplicação desse conceito aproxima a educação e o mundo do trabalho. Isso significa que os desafios e requisitos de desempenho do servidor no exercício de seu trabalho fornecem os elementos para o desenho de sua formação profissional.

A competência profissional extrapola o domínio de conceitos. É um conjunto complexo de capacidades, que envolve uma estrutura dinâmica e organizada do pensamento para o exercício da análise, da avaliação e da compreensão do contexto no qual se age, além de habilidades e atitudes oriundas de sua ética e emocionalidade. O desenvolvimento de competências acontece na ação, no enfrentamento de problemas e em interação com o outro, porque é no exercício da ação que os recursos de capacidades do profissional são combinados e mobilizados. Em outras palavras, somente a vivência produz competências. É inerente ao exercício das competências que o ator disponha de autonomia e responsabilidade sobre os resultados de sua ação, o que o converte, por essência, em um agente de mudança e de inovação em favor de objetivos.

A ENAP valoriza a capacidade analítica e a capacidade comunicacional como elementos que estão na base das competências do servidor público. Essas capacidades são recursos indispensáveis para que o profissional atue em situações típicas do setor público, marcadas geralmente por complexidade, conflito, escassez de recursos e incerteza.

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) incorpora esse espírito ao definir como uma de suas finalidades a adequação das competências dos servidores aos objetivos das instituições, e esses, por sua vez, encontram referência no plano plurianual (Art. 1º, item III). Define ainda que a gestão da capacitação nas

organizações deve ser orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores.

Com base nas concepções acima, a ENAP desenvolve sua proposta de formação e capacitação. Por meio de ações educacionais, a ENAP busca contribuir para que os servidores/profissionais públicos desenvolvam competências na ação governamental, comprometidos não só com a eficiência técnica, mas com o significado social do seu papel e com as consequências e as implicações ético-políticas de suas intervenções.

O pressuposto metodológico da competência no desenvolvimento profissional torna insuficiente o modelo da transmissão de conteúdo. Sendo a competência fruto da vivência, os processos pedagógicos orientam-se para a aprendizagem significativa e contextualizada, pela prática e para a prática.

Assim, a ENAP adota a metodologia de aprendizagem do ensino-aplicação para a organização dos programas e definição das estratégias didático-pedagógicas.

O ensino-aplicação, metodologia de aprendizagem inspirada no construtivismo educacional, consiste em promover a aprendizagem por meio da aproximação dos alunos, sujeitos de seu aprendizado, às questões e situações concretas da prática governamental, incorporando os saberes que dispõem em função de sua vivência.

Os alunos são levados a analisar, a compreender, a distinguir, a avaliar, utilizando-se de ferramentas de análise, os conceitos e preceitos da administração pública e do seu papel profissional, para (re)elaborar conhecimento sobre o contexto complexo da ação governamental e decidir sobre como agir e interagir em situações concretas.

Para o alcance desses objetivos pedagógicos, várias são as estratégias didáticas: simulações, estudos de caso, oficinas, pesquisas de campo, visitas técnicas, projetos de intervenção, exposição dialogada, perguntas orientadoras, entre outras que estimulem o pensamento reflexivo e a criticidade. As estratégias didáticas são constantemente aperfeiçoadas e reinventadas nos processos de planejamento pedagógico.

Incentiva-se a diversificação de estratégias didático-pedagógicas dentro de um mesmo programa ou componente curricular, em respeito aos diferentes estilos de aprendizagem; bem como a combinação da aprendizagem individual com a aprendizagem coletiva, por meio de atividades em grupo que favoreçam a troca de experiências. O professor especialista torna-se antes um facilitador do aprendizado.

Por meio dessa proposta pedagógica, a ENAP tem buscado aperfeiçoar sua oferta formativa, num necessário movimento de readaptação e renovação, para acompanhar a dinâmica de transformações do contexto político-institucional, socioeconômico e cultural que colocam novos desafios e papéis para o Estado e os servidores.

Nossa política de ensino se fundamenta em sua razão de ser enquanto escola de governo e tem o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais.

Os objetivos de formação e profissionalização de gestores públicos, comprometidos com o fortalecimento do Estado democrático e a efetividade dos serviços públicos prestados à sociedade; com objetivos de educação continuada de servidores públicos, comprometidos com um desempenho eficiente e eficaz da administração pública em todos os seus processos de trabalho, são conjugados, com vistas ao desenvolvimento de técnicas, modelos de gestão e de habilidades deve estar amparado na construção de uma visão abrangente sobre a administração pública.

4. ESTRUTURAÇÃO

As ações que passam a compor este plano de capacitação serão coordenadas e executadas pela EGRN, em níveis de graduação, pós-graduação e extensão, com ações definidas, na modalidade presencial e a distância, de acordo com a necessidade específica do órgão ou setor, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva social, laboral e tecnológica.

As ações visam o desenvolvimento de competências e habilidades que são

comuns a todos os servidores, constituindo-se num elemento essencial nos processos de mudança cultural e de otimização do trabalho no setor público.

A capacitação dos servidores, com base em um perfil de competências desejáveis, específicas para a ordenação dos processos de trabalho, garante a melhoria do padrão técnico-gerencial e o cumprimento satisfatório dos objetivos organizacionais.

Parte-se do pressuposto que capacitação consiste na atualização, complementação e/ou ampliação das competências necessárias a atuação no contexto dos processos nos quais a pessoas se vincula. Podem ser formatadas através de cursos, oficinas e outras atividades afins não específicas, com o objetivo de atender as necessidades laborais.

O programa de estágio não obrigatório, bem como os concursos públicos realizados a nível de Governo do Estado é de responsabilidade do Departamento de Recrutamento e Seleção e terão um enfoque especial neste plano.

4.1 Capacitação

Com a criação da EGRN, a exemplo do que já ocorrera em várias unidades da federação, foi sentido a necessidade de sistematizar e organizar um programa para melhor atender aos servidores públicos estaduais amparados nos princípios educativos e profissionais da legislação educacional vigente, que possibilitou um avanço na capacitação ofertada na capital e no interior do Estado do RN, através da realização de cursos presenciais e a distância, distribuídas nas seguintes áreas de conhecimentos, como sejam: cursos nas modalidades presencial e a distância, com formação inicial e continuada com cursos de graduação, pós-graduação e extensão.

A capacitação proposta consiste em aprendizagens desenvolvidas por meio de eixos temáticos, que indicam os temas considerados fundamentais para que o estado possa exercer com qualidade, os serviços prestados ao cidadão.

Os cursos constituintes de cada eixo foram revisitados e atualizados a partir das avaliações dos servidores capacitados nos anos anteriores, da participação dos

docentes (da EGRN e das empresas contratadas/conveniadas) dos diversos órgãos da administração direta e indireta do Governo do Estado diretamente envolvidos com os eixos de trabalho.

Sendo a interiorização das ações prioridade desta EGRN, é importante ressaltar que está prevista a realização de capacitações não apenas em Natal, como também em municípios-polo, para melhor atender aos servidores lotados no interior do Rio Grande do Norte.

A seguir, apresentamos os eixos temáticos que fundamentam a capacitação:

4.2 Eixos Temáticos importantes e relevantes para a atuação da EGRN:

4.2.1 Gestão de Pessoas no setor público: práticas de gestão de pessoas; clima e cultura organizacional na administração pública; regimes de contratação; estudos sobre burocracia na administração pública; perfil dos servidores e dos dirigentes públicos; perfil, papel e funções do Estado brasileiro no século XXI.

4.2.2 Planejamento e Governança Inovadora: inovação na gestão pública estadual; desenvolvimento de métodos de gestão e arquitetura organizacional e institucional; tendências nas políticas públicas de gestão, gestão estratégica de projetos: elaboração e gestão; compreensão de funções, políticas, forma de organização e do funcionamento da ação da administração pública, dentro de uma perspectiva de sua integração e coordenação de processos; participação dos usuários na avaliação e gestão dos serviços públicos (accountability); controle da administração pública; mecanismos e políticas de coordenação intra, inter e extragovernamental; orçamento e finanças; compras e contratos públicos.

4.2.3 Práticas Inovadoras: estudos acerca de práticas inovadoras, comprovadamente exitosas, no setor público, podendo ser fruto de participação dos servidores da EGRN em grupos de estudos, congressos, seminários, visitas técnicas

ou outras fontes fidedignas.

4.2.4 Conhecimento em Rede: estudos sobre gestão do conhecimento produzido a partir e com a participação social; governo e Internet/Redes sociais – gestão do conhecimento; memória da administração pública estadual.

4.2.5 Comunicação Institucional: é responsável pela formação da identidade e imagem positiva de uma instituição, ressaltando perspectivas relacionadas com a missão e a ideologia institucional, sobretudo seus valores, formando a personalidade organizacional, cuja imagem busca-se preservar e consolidar.

4.2.6 Temas prioritários do Governo Estadual: correlatos à agenda governamental atual, tendo em conta as prioridades do governo, deverão ser inseridos neste plano de capacitação.

4.3 Realização de Congressos, Seminários e Fóruns

Estão previstas a realização de congressos, seminários e fóruns, para atender às crescentes e indispensáveis demandas, sendo focadas em públicos específicos, conforme detalhamento a seguir:

4.3.1 Congressos:

- Congresso de Gestão Pública do RN;
- Congresso de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho;
- Congresso de Gestão Pública da Região Oeste.

4.3.2 Seminários:

- Seminário de Modernização Organizacional;
- Seminário de Valor Público;
- Seminário Novos Modelos de Prestação de Serviços Públicos;
- Seminário Novos Modelos de Financiamento da Ação Pública: *crowdfunding* e *venture capital*;
- Seminário Liderança para resultados;
- Seminário Como Promover a inovação na administração pública.

4.3.3 Jornadas

- Jornada de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho em polos estratégicos do Estado.

4.3.4 Fórum

- Fórum de Recursos Humanos, com a presença de gestores de pessoal dos diversos órgãos da administração direta e indireta (Natal, Mossoró e Caicó).

4.4 Capacitação Interna (EGRN)

A capacitação interna foca no investimento na equipe da EGRN, fortalecendo e alavancando a qualificação profissional, visto que é a linha de frente da capacitação do Rio Grande do Norte. Partimos do pressuposto que é indispensável *capacitar quem capacita*.

Cursos/Congressos/Encontros/ Seminários/Visitas Técnicas	Total de servidores
Avaliação de Resultados em Treinamentos	03 servidores da DECAP
Formação para Instrutores de Treinamentos	03 servidores da DECAP
Congresso de Gestão Pública (CONSAD/Brasília) (2017 e 2018)	03 servidores da EGRN
Encontro da Rede de Escolas e Governo / ENAP (Brasília) - (2017 e 2018)	05 servidores da EGRN
23º e 24º Congresso Internacional de Educação a Distância – ABED (2017 e 2018)	03 servidores da DECAP
Técnica a FUNDAP (São Paulo - 2017)	03 servidores da DECAP
Encontro Nacional de EaD das Escolas de Governo – ENAP (2017 e 2018)	04 servidores da DECAP
Congresso de Gestão Pública (Fortaleza /CE)	10 servidores da EGRN
Visita Técnica a Fundação João Pinheiro /MG (Banco de Talentos) (2017)	03 servidores da DECAP
Visita Técnica a Escola de Governo de Goiás (Banco de Talentos) (2017)	03 servidores da DECAP
Participação em capacitações oferecidas pela ENAP (Brasília) – 2017 e 2018	05 servidores da EGRN

4.5 Projeto Banco de Talentos

O Banco de Talentos constitui-se num instrumento de Gestão Estratégica de Pessoas à medida que auxilia na adequada ocupação de cargos técnicos e/ou gerenciais disponíveis, possibilita a realização de cruzamentos do perfil dos servidores com o perfil demandado pelos diversos órgãos/entidades, e facilita processos de recolocação de servidores, internamente no seu próprio órgão de origem, compatibilizando o perfil profissional e pessoal com as atividades a serem desenvolvidas, facilitando o recrutamento interno quando necessário e possível.

Empolgada com a possibilidade de contar com docentes servidores públicos estaduais efetivos, a EGRN busca subsídios para a construção do projeto do Banco de Talentos, no âmbito da administração pública estadual. Os resultados esperados visam o melhor gerenciamento e desenvolvimento das pessoas, compatibilizando as competências institucionais com as competências humanas e técnicas dos servidores, de forma a proporcionar-lhes maior satisfação no trabalho e contribuir para a excelência de resultados da administração pública estadual.

O Banco de Talentos corresponderá a um cadastro profissional – banco de colaboradores, cuja entrada será aberta no portal da EGRN, num sistema denominado SAEGRN. Após o cadastramento, ocorrerá a análise cadastral (formação acadêmica em áreas do conhecimento que sejam afins à da gestão pública, experiência profissional relevante e experiência docente). Os servidores que atendam aos requisitos poderão atuar como docentes, agregando valor à proposta específica de capacitação, sendo valorizado como profissional e servidor público.

A ideia inicial é permitir a identificação dos servidores em atividade docente, incentivando a aprendizagem dos demais servidores por meio de estratégias de reflexão, envolvimento e exercício sobre questões do cotidiano laboral, por sua expertise no tema/assunto proposto na capacitação, possibilitando o reconhecimento e a valorização da experiência profissional bem-sucedida.

A experiência com Banco de Talentos é exitosa em outras unidades da

federação, como é o caso do Ceará, onde técnicos da EGRN já conheceram as ações iniciais ali realizadas, sendo necessário maior aprofundamento para a elaboração do projeto a ser implantado no Rio Grande do Norte. Para tanto, estão previstas visitas técnicas a FUNDAP/SP, Fundação João Pinheiro/MG e EG/GO.

4.6 Programa de Estágio Não Obrigatório

O Governo do Estado do Rio Grande do Norte contribui para a qualificação de estudantes de diversas áreas do conhecimento por meio do seu Programa de Estágio, possibilitando o aprimoramento e complementação da formação profissional de universitários e sua adequação às necessidades e peculiaridades das organizações públicas.

O Departamento de Recrutamento e Seleção (DERES), atendendo à legislação específica, gerencia o Programa de Estágios do Governo do Estado, conforme determina a Lei nº 11.788 de 25.09.2008, regulamentada pela Portaria nº 032-SEARH, de 03/06/2009.

Foi beneficiado através do Programa de Estágio Não Obrigatório, nos anos de 2015 e de 2016, um total de 577 (quinhentos e setenta e sete) universitários, para assumirem a prática de estágio nos diversos órgãos da administração direta e indireta do Governo do Rio Grande do Norte, conforme quadro abaixo:

ANO	ESTAGIÁRIOS CONTRATADOS
2015	271
2016	306
Total	577
2017 (Previsão)	570

Fonte: arquivos da EGRN

4.7 Concursos Públicos

Sob a responsabilidade do DERES, consta 01 (um) concurso público estadual, no período de 2015-2016: para professor e especialista da Secretaria Estadual de Educação.

Está previsto para o ano de 2017, a realização de 06 (seis) concursos públicos de provimento para cargos efetivos da Polícia Civil, Polícia Militar, Instituto Técnico de Polícia (ITEP), Corpo de Bombeiros Militar, Piloto de Aeronave do Estado e Secretaria de Saúde Pública (SESAP).

4.8 Projetos Especiais

A EGRN também desenvolve diversos projetos especiais, conforme descrições a seguir.

4.8.1 Rede de Escolas de Capacitação do Rio Grande do Norte

A Rede Nacional de Escolas de Governo, coordenada pela ENAP, tem como objetivo aumentar a eficácia das instituições que trabalham com formação e aperfeiçoamento profissional dos servidores públicos dos três níveis de governo. Como perspectiva de trabalho, busca o compartilhamento de conhecimentos e de experiências sobre boas práticas das escolas de governo, incentivando trabalhos em parceria. Constitui-se numa articulação informal, de livre adesão, entre múltiplas e diferenciadas instituições governamentais brasileiras interessadas e engajadas na capacitação, formação e desenvolvimento de servidores e agentes públicos e surgiu com o objetivo de aumentar a eficácia das instituições que trabalham com formação e aperfeiçoamento profissional dos servidores públicos nos três níveis de governo

(federal, estadual e municipal) e dos três poderes. Ao mesmo tempo, busca incentivar o compartilhamento de conhecimentos, incentivando trabalhos em parceria.

Inspirada na Rede Nacional de Escola de Governo, a EGRN vem se articulando, desde 2010, na perspectiva da construção e fortalecimento da Rede Estadual de Escolas de Capacitação. No Estado, existem 17 escolas de capacitação de servidores públicos. Já foram realizadas seis reuniões, sendo quatro sediadas na EGRN, uma no Centro de Formação de Pessoal (CEFOPE) e outra no Instituto de Educação Superior Presidente Kennedy (IFESP).

A EGRN definiu, como meta para 2017, a reativação e estruturação da Rede Estadual de Escolas de Capacitação, por entender sua importância na otimização dos recursos e maximização dos resultados a serem obtidos na capacitação dos servidores públicos.

4.8.2 Projeto Bolsas de Pesquisa

A Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos, através da EGRN, respaldada por um Acordo de Cooperação Técnica firmado com a Fundação para o Desenvolvimento da Ciência, Tecnologia e Informação do Rio Grande do Norte (FUNCITERN), fundação vinculada à Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN), vem desenvolvendo um projeto de Bolsas de Pesquisa, com 30 (trinta) bolsistas para desenvolvimento e acompanhamento de pesquisas na esfera da administração pública. A contratação de bolsistas graduados apresenta a perspectiva de, por parte dos bolsistas, apreender as necessidades de produção de serviços e de práticas na gestão pública, bem como gerar novos conhecimentos concernentes a cada área. Trata-se de uma proposta inovadora na medida em que esses bolsistas serão acompanhados cotidianamente por um pesquisador, com titulação de doutor, e que atua no espaço da academia, no universo da pesquisa, no âmbito da UERN e da EGRN. Essa parceria possibilitará uma maior e melhor articulação entre ensino, pesquisa e produção dos serviços no espaço da gestão pública.

A proposta visa produzir conhecimento de forma articulada, no qual o coordenador científico terá a responsabilidade de estimular a capacidade de reconhecimento, por parte dos bolsistas graduados, de problemas, no espaço de atuação, passíveis de investigação científica. Tendo em vista a diversidade de áreas para a produção do conhecimento, o coordenador científico atuará como norteador dos métodos e técnicas para a investigação e a produção de conhecimento.

Espera-se, no decorrer de cada ano, a apresentação de produtos e/ou processos relacionados aos problemas identificados em função de cada área de trabalho, dentro de cada área do conhecimento, com a perspectiva de que possam existir propostas de aplicabilidade, na prática, pelos servidores atuantes nos espaços de gestão pública no Rio Grande do Norte. Além disso, esses produtos e processos, ao final do prazo de vigência das bolsas, deverão ser apresentados em um evento promovido pela EGRN, de modo a disponibilizar para a sociedade os resultados de trabalhos que poderão contribuir para o desenvolvimento da gestão pública no RN.

Pretende-se, ainda, a instalação de um *Laboratório de Inovação*, ao final deste projeto.

4.9 PROAV

A EGRN, ampliando suas ações, se propôs a criar o Programa de Acompanhamento e Avaliação de Formação do Servidor Estadual (PROAV), com o objetivo de acompanhar e avaliar as ações desenvolvidas por meio das ofertas de cursos de formação inicial e continuada para os servidores públicos do Estado do Rio Grande do Norte.

O programa foi elaborado de forma a propiciar a construção de uma prática de gestão que possibilite a visualização de diagnósticos avaliativos de resultado e que viabilize a redefinição das políticas adotadas para a formação inicial e continuada dos servidores públicos estadual.

Como estratégia de trabalho, a EGRN realiza atividades por meio de diálogos

com gestores e servidores, visitas nos locais de atuação laboral, entrevistas e aplicação de questionários a cada dois anos, a todos os servidores que foram contemplados com cursos oferecidos durante este período.

Ressalta-se com ênfase, a busca pela melhoria da qualificação profissional dos servidores vinculados aos órgãos da administração direta e indireta do Estado do Rio Grande do Norte e, conseqüentemente a otimização do serviço oferecido à população, considerando assim, a missão primordial da EGRN: “capacitar os servidores públicos estaduais otimizando suas competências na gestão pública”.

No ano de 2015, a pesquisa de lançamento do PROAV foi aplicada em 13 (treze) órgãos públicos estaduais com servidores que foram contemplados com cursos de formação oferecidos pela EGRN nos anos de 2013 e 2014.

Os servidores foram identificados por gênero, idade, tempo de atuação no serviço público e formação acadêmica, além de informações sobre as capacitações recebidas e as atividades laborais que executa.

Foram colhidas informações pessoais do servidor, sobre os cursos que foram relevantes para o seu fazer laboral, críticas e/ou sugestões sobre: o processo de seleção de participantes dos cursos; logística; sugestões sobre a equipe da EGRN, facilitadores, avaliação e certificação, além do próprio processo de divulgação.

Nos anos de 2017 e 2018, se pretende que o PROAV seja realizado com maior ênfase, inclusive adotando a metodologia de avaliação prevista neste plano de capacitação.

4.10 PROAP

A saída do mundo do trabalho para a aposentadoria indica diversas mudanças na vida, uma vez que é um momento em que a pessoa pode acabar por defrontar-se consigo mesma e, portanto, passar a assumir novos desafios, tais como novas atividades de trabalho e novos significados de vida. Isso pode gerar, notadamente,

crise de identidade, haja vista a perda de lugar no sistema de produção (Santos, 1990), proporcionando um ciclo de desequilíbrio e de infortúnio.

Por outro lado, a aposentadoria pode ser percebida como um momento de transição e que pode oferecer oportunidades para o desenvolvimento pessoal, fontes de prazer, maturidade e crescimento. Todavia, assumir a condição de aposentado de forma brusca, sem uma reflexão e uma orientação prévia, potencializa a ocorrência de problemas no reposicionamento na estrutura social e conseqüentemente implicações nos planos de vida pessoal (Zanelli, 2000). Ou melhor, a aposentadoria vem acompanhada de perdas e ganhos, e por isso é um momento desencadeador de ansiedade, além de ameaçador ao equilíbrio psicológico da pessoa (Rodrigues, 2005). Por isso, diversas são as iniciativas para criar e estimular programas de preparação e apoio à aposentadoria que vise, em geral, apoiar e orientar os empregados para o planejamento do desligamento da atividade de trabalho, conforme preconiza a legislação vigente: Lei nº 8.842, de 04/01/1994 (Política Nacional do Idoso) e Lei nº 10741, de 01/10/2003 (Estatuto do Idoso).

O Governo do Estado do Rio Grande do Norte possui em seu quadro pessoal cerca de 9.367 servidores aptos a aposentadoria, com uma projeção de mais 9.789 servidores para o ano de 2020. Em um levantamento feito com os próprios servidores aptos a se aposentarem, em torno de 85% dos entrevistados declarou que participaria de um Programa de Apoio a Aposentadoria (PAA). Nesse sentido, a EGRN, por meio Programa de Apoio à Aposentadoria na Administração Pública do Estado do Rio Grande do Norte (PROAP/RN), tem desenvolvido atividades nesse âmbito de modo a suprir a própria demanda desses servidores.

O objetivo desse programa é criar um espaço de acolhimento, orientação, reflexão e discussão sobre a transição trabalho-aposentadoria e os aspectos psicossociais envolvidos, através, principalmente, de um curso de preparação para esta nova fase, e outras ações complementares que atendam a real necessidade do servidor público estadual, com antecedência mínima de 03 (três) anos ao período de afastamento das atividades laborais. Precisamente, proporcionar um espaço que auxilie o servidor a se compreender melhor e entender o processo de aposentadoria e

suas peculiaridades; discutir os reflexos dos aspectos biológicos, sociais, psicológicos, financeiros e culturais na fase de transição trabalho-aposentadoria.

Dentre as ações desenvolvidas, é possível citar: 1) realização de cursos de Preparação para a Aposentadoria, para servidores em fase de transição; 2) atividades físicas e nutricionais, preparando para o envelhecimento; 3) atividades de empreendedorismo: vida pós-aposentadoria; 4) cursos, oficinas, palestras voltadas para este público-alvo; 5) encontros com aposentados e servidores na transição trabalho-aposentadoria; 6) apoio e aconselhamento psicológico.

O curso de preparação para a aposentadoria está estruturado em oito módulos: I) o significado do trabalho e o lugar do trabalho na vida: aspectos psicossociais; II) os significados da aposentadoria; III) transição trabalho-aposentadoria; IV) maturidade ativa- cuidados com o corpo e alimentação; V) legislação previdenciária, participação cidadã e novos caminhos pós carreira; VI) Educação Financeira e Empreendedorismo; VII) elaboração do projeto de vida; e VIII) apresentação dos Projetos de vida e Feedback. Os módulos acontecem através de encontros semanais com duração de 4 horas/aula, e as temáticas são trabalhadas por meio de metodologias que privilegiam a vivência e participação ativa dos servidores; para isso, são utilizadas estratégias metodológicas de roda de escuta ativa, vídeos, músicas, dinâmicas de grupo, além de atividades manuais. A EGRN tem, atualmente, 100 servidores formados pelo curso de preparação para a aposentadoria, totalizando quatro turmas – três em Natal/ RN e uma em Mossoró/ RN.

Partindo de sua implantação, já iniciada na EGRN no ano de 2016, se pretende que os servidores se tornem aptos a refletir sobre a nova etapa de vida e se preparar para este momento, passando a se perceber como protagonista de sua própria história, sendo capaz de reorganizar projetos e criar novas possibilidades. Um novo ser, capaz de se reeducar e elaborar um novo projeto para sua nova vida.

4.11 PROANSE

Programas de integração, também denominados de iniciação, orientação, socialização ou ambientação em geral, são utilizados no momento de chegada de um novo funcionário e consiste no principal método de recepção de novos funcionários (LACOMBE, 2005).

Esses programas são importantes no intuito de proporcionar ao novo colaborador conhecer os colegas, conhecer regras e métodos adotados na organização de trabalho, além da absorção de valores, normas e comportamentos adequados. Os principais objetivos dessa integração são: redução da ansiedade das pessoas, redução da rotatividade, economia do tempo e adequação das expectativas à realidade da empresa (CHIAVENATO, 1999), além de minimizar os custos de um processo de recrutamento e seleção.

No caso do Governo do Rio Grande do Norte, pouco se tem feito nesse sentido. Analisando a situação, a EGRN tem empreendido esforços com intuito de implementar um programa eficaz nesse âmbito.

Conscientes de que cada pessoa carrega consigo seus valores, princípios e culturas; e por isso o primeiro contato com a nova organização gera desconforto, criou-se o Programa de Acolhimento ao Novo Servidor (PROANSE), a fim de acolher os novos servidores ingressos, através de concurso público em âmbito estadual, logo após sua nomeação. O objetivo do *programa é promover o acolhimento no trabalho para contribuir com a melhoria da qualidade e eficiência dos serviços prestados aos servidores recém-ingressos.*

Aliado ao programa de acolhimento e integração para os novos profissionais recém-ingresso na organização, pretende-se divulgar a cultura organizacional dos órgãos públicos; contribuir na educação e formação do servidor quanto à função social do órgão ou instituição a que estiver vinculado, além de demonstrar a valorização do capital humano no âmbito das organizações públicas.

Pretende-se que o PROANSE seja desenvolvido em módulos, que deverão ser

desenvolvidos ao longo do estágio probatório.

As atividades do PROANSE ocorrerão sempre que houver concurso público para provimento imediato de cargos, independentemente da quantidade de ingressos, que deverão contar com a participar de todos os novos servidores, sem exceção. Importante ressaltar que as informações sobre o programa constarão nos editais de concurso público, para conhecimento dos candidatos.

5. LOGÍSTICA DO PLANO

5.1 Apoio Operacional:

Este plano de capacitação é coordenado pela equipe pedagógica da EGRN/SEARH/RN, tendo apoio operacional de todos os órgãos da administração pública estadual e suas entidades vinculadas, representados pelo grupo técnico do Projeto Governança Inovadora, Núcleo Gestor do Projeto (UGP) e Núcleos Setoriais UES/Projeto RN Sustentável.

6. DOTAÇÃO FINANCEIRA

Recursos oriundos do Projeto Integrado de Desenvolvimento Sustentável - RN Sustentável, além da contrapartida do Governo do Estado, e da EGRN, através de recursos do FUNDESPE (recursos específicos para capacitação do servidor público estaduais).

7. METODOLOGIA

A razão de ser da EGRN está fundamentada em seu propósito de contribuir para o desenvolvimento das competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais. Assim sendo, vem buscando aperfeiçoar sua oferta formativa, num necessário movimento de readequação e renovação, para acompanhar a dinâmica de transformações do contexto do contexto e dos novos desafios e papéis do Estado e dos servidores públicos.

As ações educacionais buscam a formação e profissionalização dos gestores e servidores, conjugando ações que serão desenvolvidas e ofertadas na modalidade presencial através de aulas teóricas e práticas, expositivas e dialogadas, bem como estudos de caso, além de seminários apresentados pelos participantes, painéis, discussão sobre artigos e livros sobre temas atuais afins e palestras focando sempre na vivência do serviço público.

Sabendo que os interesses, os hábitos e a prontidão acadêmica dos aprendizes mudam; natureza e disponibilidade de materiais para a aprendizagem e de tecnologia também mudam.

Por isso, é um desafio, reconhecendo essas novidades, manter o pensamento vigilante sobre a eficácia de nosso trabalho. Sabendo que existem variadas técnicas, antigas e novas, e temos a obrigação de sempre criar maneiras cada vez mais seguras e inteligentes para vencer o desafio proposto.

Dentre as modalidades educativas, incluímos, além da modalidade presencial, a modalidade à distância – com momentos híbridos presenciais, semipresenciais e totalmente à distância, no ambiente virtual de aprendizagem Moodle, utilizando diversos recursos multimídia que facilitam a busca de informações, aperfeiçoam a reflexão e incrementa a interação entre os alunos, seus colegas, professor e tutor.

8. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

O presente plano de capacitação será executado no biênio 2017-2018.

A execução das capacitações obedecerá ao Cronograma de Execução constante no Anexo I deste plano.

9. AVALIAÇÃO

Está prevista a avaliação de todos os eventos de capacitação realizados pela EGRN.

As estratégias de avaliação das ações a serem adotadas, consideram importantes três dimensões: eficácia, eficiência e efetividade, abarcando os seguintes aspectos:

1. **De reação:** verifica a satisfação imediata do indivíduo (servidor e chefia) com diversos aspectos do evento institucional.

2. **De aprendizagem:** verifica a diferença de diferenças entre o grau de assimilação do servidor antes e depois da capacitação, ou do antes e depois da intervenção do servidor ali alocado pelo seu perfil profissional.

3. **De comportamento no cargo:** utilização, no trabalho de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridas na capacitação, ou do antes e depois da intervenção do servidor ali alocado pelo seu perfil profissional.

4. **De organização:** verifica as mudanças ocorridas no funcionamento do órgão público estadual/setor de trabalho, em decorrência da ação.

5. **De valor final:** avalia alterações na produção dos serviços produzidos.

Está previsto a elaboração de relatórios periódicos (semestrais), os quais deverão ser submetidos à apreciação e aprovação do Conselho Gestor da EGRN e do secretário da SEARH.

Os egressos das ações de capacitação promovidas pela EGRN, a cada seis meses também serão avaliados através do PROAV, nos aspectos elencados nos itens 2 a 5.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Escola de Governo Cardeal Dom Eugênio de Araújo Sales, consciente e preocupada em atingir sua função primordial de contribuir com a formação de trabalhador-cidadão, agente e sujeito de sua própria história, além de viabilizar a qualidade necessária aos programas e cursos de formação inicial e continuada do trabalhador-servidor, vem, atendida com as transformações no mundo do trabalho e a necessidade de eficácia nos serviços públicos prestados pelo Governo do Estado do Rio Grande do Norte, propor ao Governo do Estado, através deste plano, a oportunidade de melhor equalizar a capacitação dos servidores.

Sabe-se que um dos desafios enfrentados pelo Governo do Estado está centrado na carência de capacitação de mão-de-obra qualificada. Este quadro inclui os servidores públicos estaduais. Sua qualificação é um dos pilares de sustentabilidade de um governo que se propõe a desenvolver uma *agenda de Gestão para Resultados*.

A EGRN é consciente de que o ato de promover uma capacitação em serviço, de forma que os gestores públicos possam introduzir no seu cotidiano práticas inovadoras de gestão, é um de seus desafios.

Para consolidar seus propósitos e servir melhor a proposta do RN Sustentável, da Governança Inovadora e deste plano de capacitação, a EGRN destaca alguns pontos importantes necessários, quando o pensamento se volta para a formação continuada dos servidores:

- Desafio de identificar os eixos estratégicos de capacitação centrada na laborabilidade;
- Implementar a capacitação de forma continuada;

- Valorizar a experiência do servidor, tanto pessoal quanto profissional;
- Reconstrução de uma visão de mundo e conceitos já construídos;
- Desafio de identificar novas estratégias, como é o caso da educação a distância.

Acredita-se que os pontos acima elencados, vão permitir o apoio à construção de uma política pública voltada para atender as necessidades do cidadão, prioridade do Governo do Estado de governar para e com a sociedade.

REFERÊNCIAS

_____. **Ementa Constitucional N° 19/1988**, que modifica o regime e dispõem sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes públicos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito federal, e dá outras providências.

_____. **Decreto nº 5.154**, de 23 de julho de 2004. Regulamenta o & 2º do art.36 e os arts. 39 a 40 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília,DF: 23 de julho de 2004.

CARVALHO, A. I. et al. **Escola de governo e gestão por competências: mesa redonda de pesquisa e ação**. Brasília: ENAP, 2009.

LEVY, Evelyn. **Formação e Capacitação na construção de um Novo estado**. Brasília: MARE/ENAP, 1997.

Resolução Nº 002/2008 – Conselho de Desenvolvimento do Estado - CDE

Projeto Político Pedagógico da Escola de Governo do Rio Grande do Norte, Natal: EGRN, 2010.

Plano de Capacitação do Projeto RN Sustentável.

PDI Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2015-2019/Escola Nacional de Administração Pública. – Brasília: ENAP, 2015.

_____. **Decreto Nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

ANEXOS

ANEXO I

CRONOGRAMA

CAPACITAÇÃO EGRN 2017

CRONOGRAMA

CAPACITAÇÃO EGRN 2017

	CURSO	PERÍODO	CH	Local	Fonte Recurso
MARÇO	Redação Oficial (IEL)	06 a 10/03	20	Natal	Fundespe
	Qualidade no Atendimento ao Cidadão	06 a 10/03	20	Mossoró	Fundespe
	Qualidade no Atendimento ao Cidadão	06 a 10/03	20	Natal	Fundespe
	Fórum de RH	09/03	8	Natal	Fundespe
	Liderança e Formação de equipes	13 a 17/03	20	Natal	Fundespe
	Desenvolvimento de competências	20 a 24/03	20	Natal	Fundespe
	Desenvolvimento de Equipes	20 a 24/03	20	Caicó	Fundespe
	Cerimonial e Protocolo	20 a 24/03	20	Natal	Fundespe
	Gestão Estratégica de Pessoas	20 a 24/03	20	Natal	Fundespe
	Desenvolvimento de Equipes	27 a 31/03	20	Natal	Fundespe
	Gestão de fiscalização de contratos e convênios	27 a 31/03	20	Mossoró	Fundespe
	Governança para resultados	27 a 31/03	20	Natal	Fundespe
	Gestão de Conflitos	29 a 31/03	20	Natal	Banco Mundial
	Gestão de Conflitos	27 a 31/03		Natal	Fundespe
	Gestão de Conflitos	27 a 31/03	20	Pau dos Ferros	Fundespe
	Controle Interno /ENAP I	27 a 31/03	20	Natal	Fundespe
	Qualidade do Atendimento	29 a 31/03	20	Pau dos Ferros	Fundespe
	Qualidade do Atendimento	29 a 31/03	20	Caicó	Fundespe
	PROAP (todas as quartas-feiras)	08/03 A 03/05	32	Natal	Fundespe
ABRIL	CURSO	PERÍODO	CH	Local	Fonte Recurso
	Gestão de Políticas Públicas	03 a 07/04	20	Natal	Fundespe
	Estratégias de desenvolvimento	03 a 07/04	20	Natal	Fundespe
	Orçamento para resultados	03 a 07/04	20	Natal	Fundespe
	Gestão por competências	03 a 07/04	20	Natal	Fundespe
	Elaboração de Termo de Referência	24 a 28/04	20	Natal	Banco Mundial
	Desenvolvimento de competência	24 a 28/04	20	Natal	Banco Mundial
	Desenvolvimento de Equipes	24 a 28/04	20	Mossoró	Fundespe
	Segurança da Informação	24 a 28/04	20	Natal	Fundespe
	Gestão estratégica para resultados	24 a 28/04	20	Natal	Fundespe
	Gestão de serviços públicos	24 a 28/04	20	Natal	Fundespe

	Elaboração de Projeto	24 a 28/04	20	Natal	Banco mundial
	Contabilidade Pública	24 a 28/04	35	Natal	Banco Mundial
	Redação Oficial	24 a 28/04	20	Natal	Fundespe
	Redação Oficial	24 a 28/04	20	Natal	Fundespe
	Redação oficial	24 a 28/04	20	Mossoró	Fundespe
	Gestão de Conflitos	24 a 28/04	20	Mossoró	Fundespe
	Controle Interno /ENAP II	03/04 a 07/04	20	Natal	Fundespe
	CURSO	PERÍODO	CH	Local	Fonte Recurso
MAIO	Gestão Estratégica de Pessoas	02 a 05/05	20	Natal	Fundespe
	Redação Oficial (IEL)	02 a 05/05	20	Natal	Fundespe
	Liderança e Formação de equipes	02 a 05/05	20	Natal	Fundespe
	Orçamento Público/ENAP	02 a 05/05	35	Natal	Fundespe
	Qualidade no Atendimento ao Cidadão	08 a 12/05	20	Natal	Fundespe
	Gestão Orientada para Resultados/RN	08 a 12/05	20	Natal	Banco Mundial
	Finanças Públicas/ENAP	08 a 12/05	35	Natal	Fundespe
	Gestão de fiscalização de contratos e convênios	15 a 19/05	20	Natal	Fundespe
	Modelagem de Indicadores	15 a 19/05	20	Natal	Fundespe
	Redação Oficial (IEL)	15 a 19/05	20	Caicó	Fundespe
	Redação Oficial (IEL)	15 a 19/05	20	Pau dos Ferros	Fundespe
	Gerenciamento de Arquivo Público	22 a 26/05	20	Natal	Banco Mundial
	Gestão de Conflitos	22 a 26/05	20	Natal	Fundespe
	Gestão de fiscalização de contratos e convênios	29 /05 a 002/06	20	Natal	Fundespe
	Contabilidade Pública	10 a 12/05	20	Natal	Banco Mundial
PROAP	17/05 a 05/07	32	Natal	Fundespe	
	CURSO	PERÍODO	CH	Local	Fonte Recurso
JUNHO	Escritório de Projetos/RN	05 a 09/06	20	Natal	Banco Mundial
	Qualidade no Atendimento ao cidadão	05 a 09/06	20	Natal	Fundespe
	Governança para resultados	05 a 09/06	20	Natal	Fundespe
	RDC – Regime diferenciado de Contratações Públicas/RN	12 a 14/06	20	Natal	Banco Mundial
	Estratégias de desenvolvimento	19 a 23/06	20	Natal	Fundespe
	Orçamento para resultados	19 a 23/06	20	Natal	Fundespe
	Gestão de processos	19 a 23/06	20	Natal	Fundespe
	Gestão de Políticas Públicas	26 a 30/06	20	Natal	Fundespe
	Segurança da Informação	26 a 30/06	20	Natal	Fundespe

	III Encontro de aposentadoria	22/06	20	Natal	Fundespe
	Gerenciamento de Processos de Negócios	20 a 22/06	20	Natal	Banco Mundial
	PROAP	17/05 a 05/07	20	Caicó	Fundespe
JULHO	CURSO	PERÍODO	CH	Local	Fonte Recurso
	Liderança e Formação de equipes	03 a 07/07	20	Natal	Fundespe
	Gestão e Mapeamento de Processos no setor Público	10 a 14/07	20	Natal	Banco Mundial
	Gestão de Políticas Públicas	10 a 14/07	20	Natal	Fundespe
	Modelagem de Indicadores	17 a 21/07	20	Natal	Fundespe
	Gestão de fiscalização de contratos e convênios	17 a 21/07	20	Mossoró	Banco Mundial
	Gestão Orientada para Resultados	17 a 21/07	20	Natal	Fundespe
	Monitoramento e Avaliação	24 a 28/07	20	Natal	Fundespe
	Redação Oficial	24 a 28/07	20	Natal	Fundespe
	Gestão por competências	24 a 28/07	20	Natal	Fundespe
	Qualidade no Atendimento ao Cidadão	5 a 7/07	20	Caicó	Banco Mundial
	PROAP	17/05 a 05/07	32	Mossoró	Fundespe
AGOSTO	CURSO	PERÍODO	CH	Local	Fonte Recurso
	Gestão de Contratos: Planilhas de Custos	01 a 04/08	20	Mossoró	Banco Mundial
	Gestão Estratégica de Pessoas	01 a 04/08	20	Natal	Fundespe
	Gestão de Conflitos	01 a 04/08	20	Mossoró	Fundespe
	Preparatória para Certificação internacional em gerenciamento de processos – CBPP/RN	07 a 11/08	20	Natal	Banco Mundial
	Orçamento para resultados	07 a 11/08	20	Natal	Fundespe
	Gestão de serviços públicos	07 a 11/08	20	Natal	Fundespe
	Governança para resultados	14 a 18/08	20	Natal	Fundespe
	CONGESP	21 a 25/08	12	Natal	Fundespe
	Gestão estratégica para resultados	28 a 31/08	20	Natal	Fundespe
Gestão de fiscalização de contratos e convênios	28 a 31/08	20	Caicó	Fundespe	

SETEMBRO	CURSO	PERÍODO	CH	Local	Fonte Recurso
	Mapeamento de Competências/RN	11 a 15/09	20	Natal	Banco Mundial
	Controle Interno no Serviço Público/RN	11 a 15/09	20	Natal	Banco Mundial
	Monitoramento e Avaliação	11 a 15/09	20	Natal	Fundespe
	Gestão de Logística de Suprimento/RN	18 a 22/09	20	Natal	Banco Mundial
	Liderança e Formação de equipes	18 a 22/09	20	Natal	Fundespe
	Modelagem de Indicadores	25 a 29/09	20	Natal	Fundespe
	Liderança e Formação de equipes	25 a 29/09	20	Natal	Fundespe
	PROAP	13/09 a 08/11	20	Natal	Fundespe
Campeonato de Futebol do servidor	15/09 a 20/10	20	Natal	Fundespe	
OUTUBRO	CURSO	PERÍODO	CH	Local	Fonte Recurso
	Gestão Estratégica de Pessoas	02 a 06/10	20	Natal	Fundespe
	Gestão de Conflitos	02 a 06/10	20	Natal	Fundespe
	Gestão de processos	02 a 06/10	20	Natal	Fundespe
	Gestão de Conflitos	16 a 20/10	20	Natal	Fundespe
	Sistema de Registro de Preço/RN	16 a 20/10	20	Natal	Banco Mundial
	Corrida do servidor	21/10	20	Natal	Fundespe
	Segurança da Informação/RN	23 a 27/10	20	Natal	Banco Mundial
	Congresso de Qualidade de vida	26 a 27/10	20	Natal	Fundespe
	PROAP	13/09 a 08/11	20	Pau dos Ferros	Fundespe
Campeonato de Futebol do servidor	15/09 a 20/10	20	Natal	Fundespe	
NOVEMBRO	CURSO	PERÍODO	CH	Local	Fonte Recurso
	Governança para resultados	06 a 10/11	20	Natal	Fundespe
	Monitoramento e Avaliação	06 a 10/11	20	Natal	Fundespe
	Elaboração de Termo de Referência/RN	06 a 10/11	20	Natal	Banco Mundial
	Qualidade no Atendimento ao cidadão/RN	06 a 10/11	20	Natal	Banco Mundial
	Gestão por competências	27 a 30/11	20	Natal	Fundespe
	Elaboração de projetos	27 a 30/11	20	Natal	Fundespe
	PROAP	13/09 a 08/11	32	Natal	Fundespe
	IV Encontro de Aposentadoria	09/11	3h	Natal	Fundespe
CONGESPRO	23 a 24/11	12	Mossoró	Fundespe	

CRONOGRAMA GRADUAÇÃO

CURSO	PERÍODO	LOCAL	SITUAÇÃO
Gestão Pública	1º semestre/ 2017	Mossoró	Em processo /UERN
Gestão Pública	1º semestre/ 2017	P. dos Ferros	Em processo /UERN
Gestão Pública	1º semestre/ 2017	Nova Cruz	Em processo/ IFRN
Gestão Pública	1º semestre/ 2017	Natal	Em processo/ IFRN
Gestão Pública	2º semestre/ 2017	Natal	Em processo /IFRN

CRONOGRAMA PÓS-GRADUAÇÃO

CURSO	DATAS	CIDADE	SITUAÇÃO
Gestão do Capital Humano	2017/2018	Natal	Confirmado/ UERN
Direito Público	2017/2018	Mossoró	Confirmado/ UERN
Gestão Estratégica de Segurança	2017/2018	Natal	Em processo
Gestão de Segurança Pública e Cidadania	2017/2018	Natal	Em processo
Planejamento e Estratégica do Desenvolvimento	2017/2018	Natal	Em estudo
Gestão de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho	2017/2018	Natal	Em estudo
Gestão Organizacional e Inovação	2018/2019	Natal	Em estudo
Gestão Pública	2018/2019	Mossoró	Em estudo
Gestão de Políticas Públicas	2018/2019	Natal	Em estudo