



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DO MEIO AMBIENTE
E MUDANÇA DO CLIMA

PLANO DE CAPACITAÇÃO BIÊNIO 2024/2025

1. APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação (PAC) compreende a definição dos temas e das metodologias de capacitação a serem implementadas na Semace, constituindo-se, assim, em um documento de orientação interna.

O planejamento apresentado neste documento embasará a elaboração do Programa de Capacitação 2024 (contendo o detalhamento das ações a serem realizadas) e o Relatório de Execução do PAC 2022-2023, no qual serão descritas as ações de capacitação efetivamente realizadas e os resultados alcançados.

2. OBJETIVO

Delimitar as demandas de capacitação voltadas a aprimorar o desempenho profissional dos servidores da Semace, contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais.

3. JUSTIFICATIVA

A capacitação permanente dos servidores da Semace se justifica tendo em vista a necessidade de:

- incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;
- assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;
- estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;
- incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor na carreira da administração pública estadual e assegurar a ele a participação nessas atividades;
- avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação.

4. PÚBLICO-ALVO

Servidores lotados na Semace

5. METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DO PAC

Foi realizada uma pesquisa de clima institucional em 2023, através de um questionário disponibilizado em link interno, elaborado pela Gerência de Recursos Humanos em parceria com Diretoria de Tecnologia (ver questionário em anexo) em que foi solicitado que cada servidor indicasse o curso e área de capacitação de interesse.

Esse levantamento de necessidades de capacitação buscou considerar tanto a necessidades, como a modalidade (presencial ou virtual), bem como solicitou indicação de instituições que ofertassem os cursos requeridos e, por fim, solicitou que cada um explanasse qual a forma de reconhecimento profissional espera da Semace.

Dos resultados, apreende-se que cerca de 30,77% dos respondentes afirmou que gostaria de ter reconhecimento a partir de certificados. O que coaduna com a proposta desse plano de capacitação.

Esclarece-se, ainda, que além dos cursos elencados pelos servidores, serão propostos outros cursos que a instituição julgue essencial para o cumprimento de sua missão.

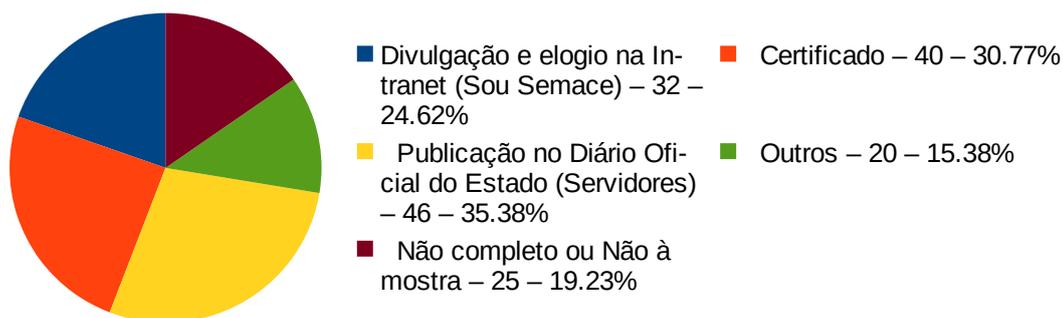


Figura 1: Gráfico resultado Pesquisa Clima Organizacional Semace 2023 - reconhecimento profissional

6 .DEFINIÇÕES

Para fins deste Plano de Capacitação, entende-se por:

- Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- Competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e
- Eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses institucionais.

7. EIXOS DE CAPACITAÇÃO

O processo de capacitação dos servidores ocorrerá a partir de dois eixos principais:

7.1 Qualificação

A qualificação consiste no processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira.

A educação formal é aquela oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior.

A Semace conta com políticas voltadas a estimular a participação dos servidores em ações de educação formal e, desta forma, aprimorar sua qualificação profissional e desenvolvimento na carreira, tais como:

- 1. Afastamento de servidores para cursar pós-graduação Stricto Sensu;*
- 2. Concessão de duas horas diárias ao servidor que frequenta curso regular de 1º e 2º graus e ensino superior, em cumprimento ao Estatuto do Servidor Público do Estado do Ceará (Lei Nº 9826, de 14 de maio de 1974)*
- 3. Financiamento de cursos de pós- graduação baseado na Instrução Normativa nº 04/2010 (publicada no D.O.E. de 27 de abril 2010), que estabelece Normas e Procedimentos Operacionais para o Disciplinamento do Financiamento de Cursos de Pós-Graduação “Lato-Sensu”*



(Especialização) e Stricto Sensu (Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado), no âmbito do Poder Executivo Estadual.

7.1 Aperfeiçoamento/ Desenvolvimento

O aperfeiçoamento consiste no processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino- aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas.

O desenvolvimento refere-se ao processo continuado que visa a ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais.

O presente documento, conforme já mencionado anteriormente, tem como principal premissa as demandas voltadas ao aperfeiçoamento da atuação profissional dos servidores por meio do desenvolvimento de competências alinhadas às necessidades e objetivos institucionais.

8 .CLASSIFICAÇÃO DOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO

Os eventos de capacitação dos quais tratam este Plano Anual de Capacitação podem ser categorizados a partir dos seguintes critérios:

Tipo de capacitação	Interna	Capacitação cuja iniciativa é interna, ou que é promovida e organizada pela Semace
	Externa	Promovida por outros órgãos, não sendo exclusiva para servidores da Semace
Tipo de facilitador	Interno	Facilitador é servidor público na Semace
	Externo	Facilitador externo à Semace
Modalidade	Presencial	Demanda a presença física dos participantes e dos facilitadores
	Semipresencial	Curso com atividades presenciais e a distância
	A distância	Realizados por meio de plataforma online.

Em consonância com o resultado da pesquisa aplicada aos servidores, será priorizada a realização de eventos de capacitação internos e externos, ministrados por facilitadores internos e externos, ofertados, prioritariamente na modalidade à distância (34,62% dos respondentes).

9. LINHAS DE DESENVOLVIMENTO:

Os eventos de capacitação serão desenvolvidos em três linhas, descritas a seguir.

Iniciação ao serviço público

Considerando a realização do concurso público em 2023, com perspectivas de homologação e nomeação em 2024, as ações compreendidas nessa linha buscam oferecer informações aos servidores recém-ingressos quanto à função do Estado, às especificidades do serviço público, à missão da Instituição, à conduta do servidor público e à estrutura da Semace, bem como promover sua integração ao ambiente institucional.

Tais ações serão desenvolvidas sob a responsabilidade da Gerência de Recursos Humanos (GEREH). Objetiva-se também o desenvolvimento de uma capacitação voltada à integração de novos servidores com o objetivo principal de fazer com que o novo servidor possa entender, efetivamente, como funciona a instituição.

Formação geral e interrelação entre ambientes

Nesta linha de desenvolvimento estão incluídas ações de capacitação relacionadas a necessidades comuns a diversos cargos e ambientes organizacionais, coadunando com as necessidades que os servidores e colaboradores têm apresentado no âmbito da Pesquisa de Clima Organizacional.

Formação específica

Abrange ações de capacitação voltadas ao desempenho de atividades do ambiente organizacional em que os servidores atuam e aos cargos que ocupam.

As demandas de capacitação relacionadas a cada uma destas linhas serão apresentadas no item a seguir.

10. DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO 2024

Apresentam-se abaixo as demandas de capacitação categorizadas por linhas de desenvolvimento.

Iniciação ao serviço público
Público- alvo: servidores recém-ingressos na Semace oriundos do concurso 2023
Integração dos servidores /Curso de Formação

Gerais	
Público-alvo: todos os servidores da Semace	
Tema	Capacitação
Organização/Produtividade	Relações interpessoais e trabalho em equipe
Legislação afeta aos servidores públicos	Ética e serviço público
Gerenciamento	Gestão de suprimento de fundos

Específicos		
Tema	Capacitação	Público-alvo
Planejamento e administração	Aplicação de penalidades em contratações públicas	Servidores DIAFI/COJUR
	Nova lei de licitações (Lei 14133/2021)	COJUR, Ordenadores de despesa, Gestores de contratos, Diretores e Gerentes

	Contabilidade aplicada ao setor público	GEFIN
	Gestão do orçamento público	GEFIN e ASDIP
Área finalística	Curso de Estudo de Análise de Risco Ambiental	Servidores da área finalística
	Uso de Drone	
	Perícia Ambiental, com ênfase em incêndios florestais	
	Geoprocessamento (presencial)	
	Direito ambiental (com ênfase na legislação estadual e delimitação de APPs)	
	Sinaflor e DOF (atualização)	
	Identificação de aves silvestres	
	Manejo (resgate e captura) e reabilitação de animais silvestres (com destaque para répteis e mamíferos)	
	Curso de classificação e supressão vegetal em Mata Atlântica	

Além das demandas categorizadas em linhas de desenvolvimento, poderão surgir ao longo dos anos demandas emergentes identificadas a partir das metas institucionais, da emissão de normativas governamentais e de outras mudanças do contexto intra e extraorganizacional.

11. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

As ações de capacitação realizadas na Semace serão avaliadas a partir de três

perspectivas:

- **Avaliação de reação:** buscará identificar a satisfação dos servidores quanto aos eventos de capacitação dos quais participaram.

- **Avaliação de impacto:** serão realizadas novas análises dos indicadores utilizados para embasar a delimitação de demandas (pesquisa de clima, avaliação de desempenho, questionários, alcance de metas institucionais) a fim de identificar se as ações de capacitação empreendidas impactaram sobre estes.

- **Avaliação de investimento:** será levantado o valor investido em ações de capacitação e o quantitativo de participantes/servidores capacitados.

12. FORMAS DE CONTRATAÇÃO DOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO INTERNA e EM PARCERIA COM A ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA

Serão realizados eventos internos de capacitação tais como cursos, seminários, entre outros. Estes eventos serão, preferencialmente, ministrados por servidores da Semace, nas seguintes condições:

- a) Sem ônus para a Instituição quando a atividade ocorrer durante o horário de trabalho do servidor.
- b) Com ônus para o Estado, através da Escola Gestão Pública, através do pagamento por hora/aula por curso elaborado por servidor da Semace cujo público-alvo também sejam, prioritariamente, servidores da Semace.

13. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA E FONTES DE RECURSOS

A execução do Plano Anual de Capacitação ocorrerá por meio da utilização de fonte de recurso próprio, com recurso aprovado no MAPP 69, que será utilizado para custear a participação dos servidores em eventos externos de capacitação, que são aqueles promovidos por outros órgãos, com ou sem exclusividade para servidores da Semace. Além dos financiamentos de cursos de pós-graduação requeridos pelo servidor.

14. VIGÊNCIA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO

Este Plano de Capacitação terá vigência ao longo do ano de 2024 e 2025.

15. ÁREA RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO PAC

A Diretoria Administrativo Financeira, por meio da Gerência de Recurso Humanos, é responsável pela elaboração do Plano Anual de Capacitação (PAC), bem como dos documentos dele derivados (Programa de Capacitação e Relatório de Execução).

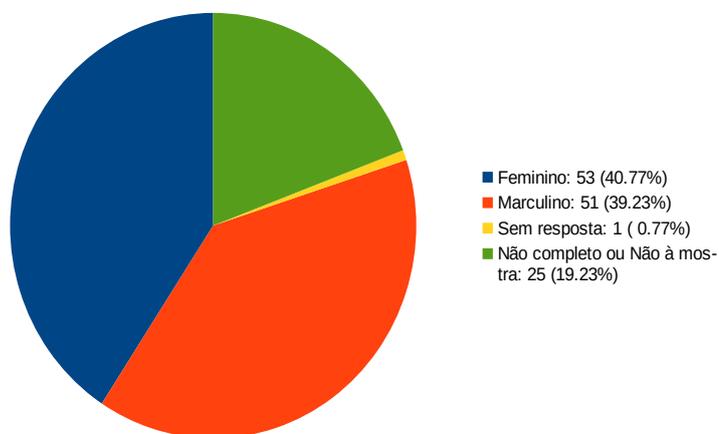
ANEXO

Relatório Pesquisa de Clima 2023.

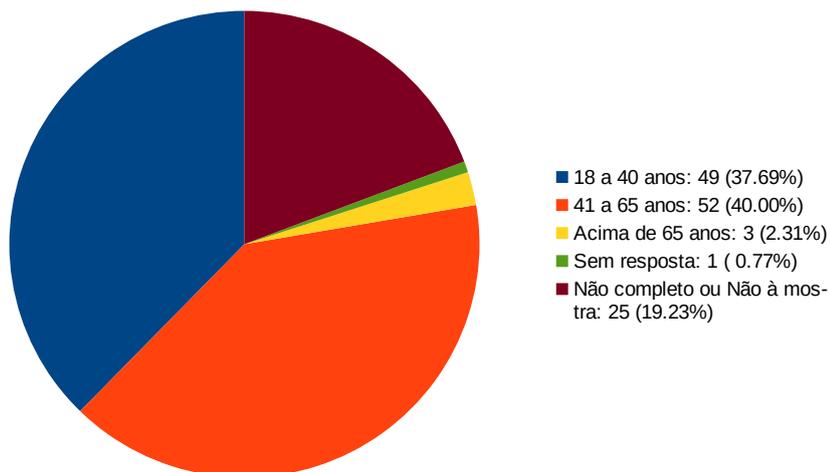
Participantes:

130 servidores e colaboradores responderam ao questionário.

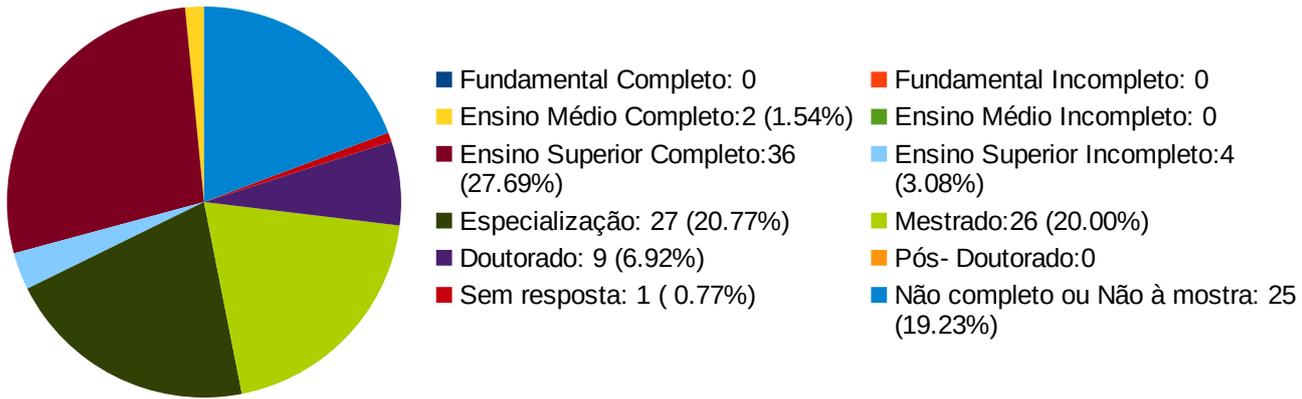
Gênero dos participantes:



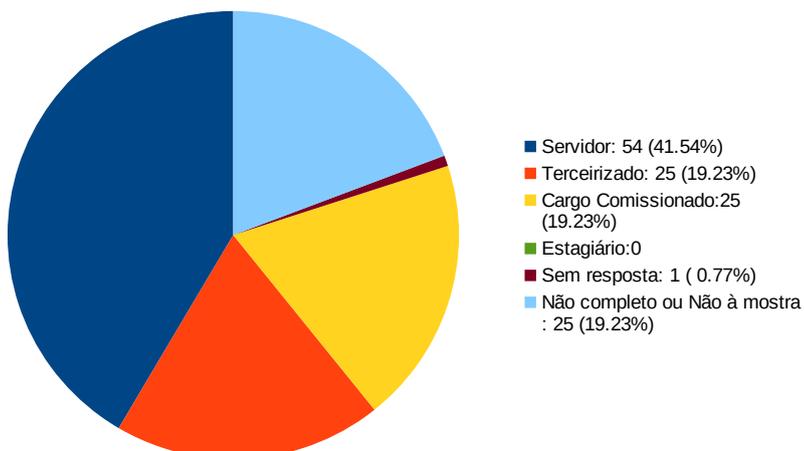
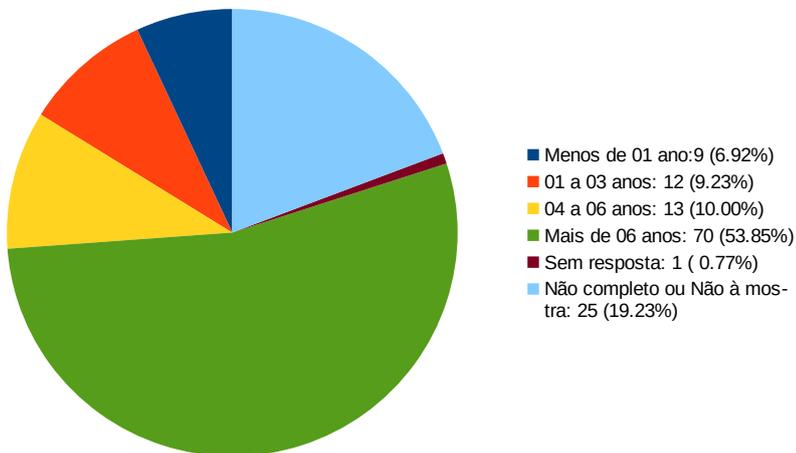
Idade dos participantes:



Nível de escolaridade:

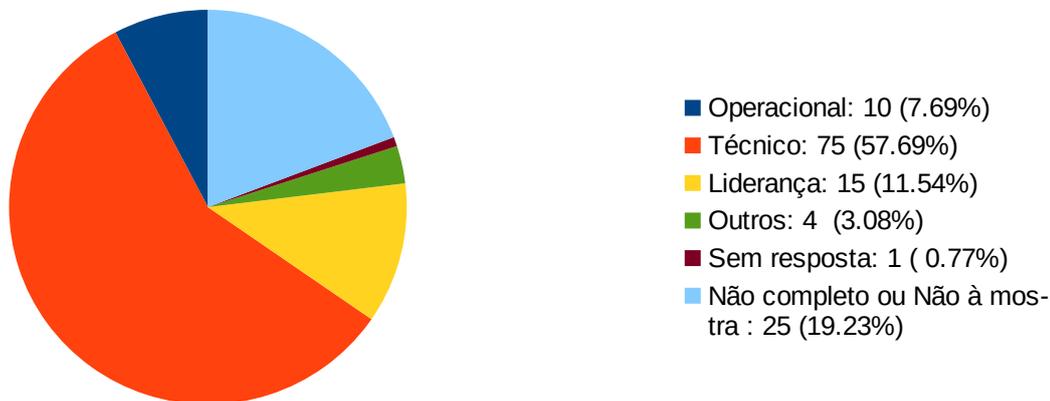


Tempo você trabalha na Semace:

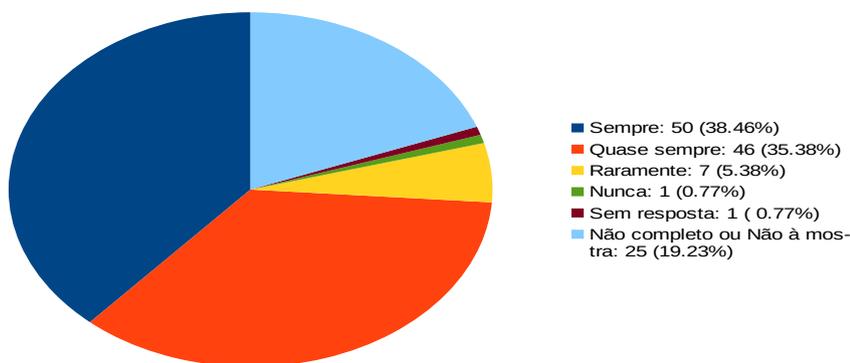


Categoria funcional:

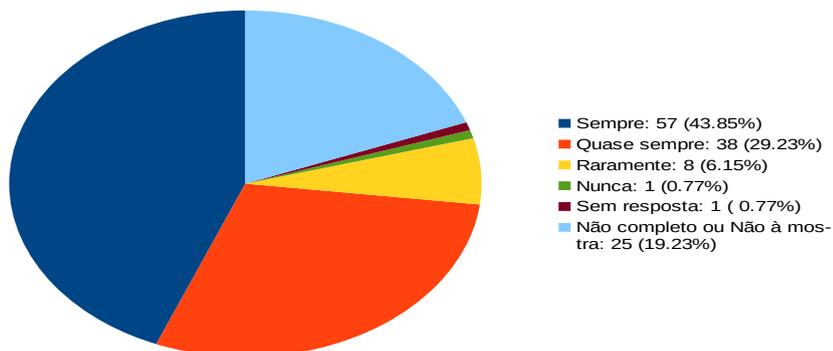
Nível hierárquico:



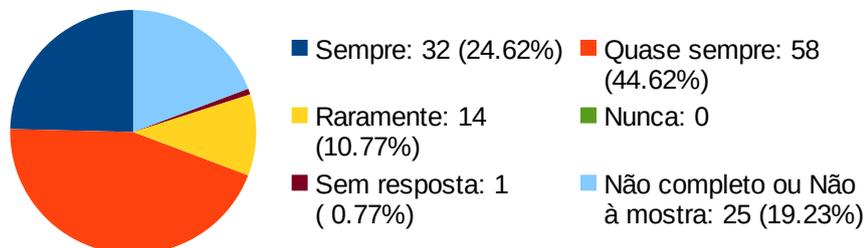
Na sua opinião, os funcionários da Semace são tratados com respeito independente do cargo que ocupam?



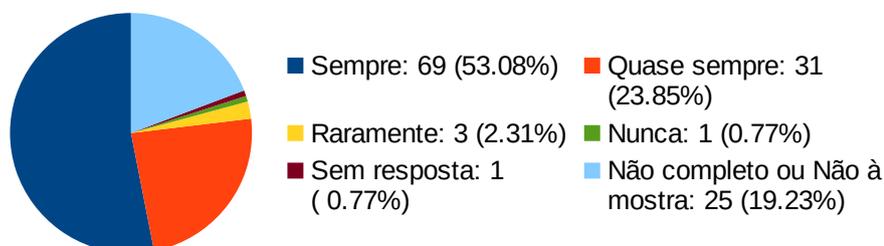
Você considera a SEMACE um bom lugar para se trabalhar?



Na sua opinião, existe entre os setores da SEMACE um relacionamento positivo de cooperação?



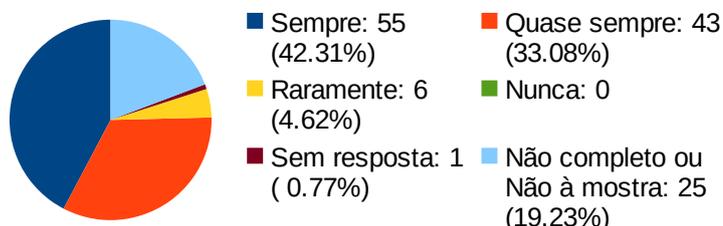
Você acha que o trabalho remoto impacta de modo positivo o andamento dos trabalhos?



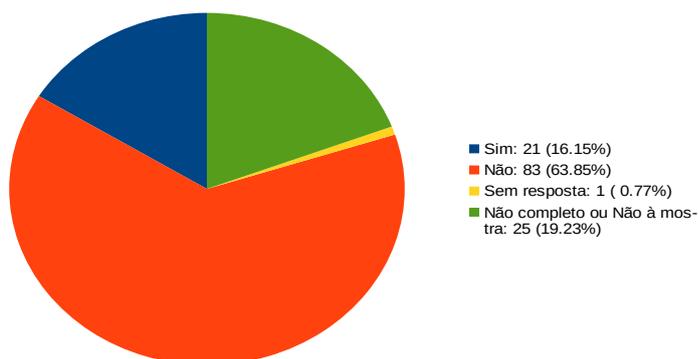
Você sente um bom nível de cooperação entre os setores, visando um bom andamento das atividades trabalho remoto?



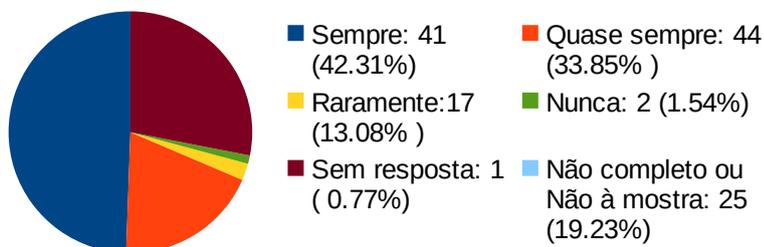
No seu grupo de trabalho as pessoas se relacionam de forma harmônica?



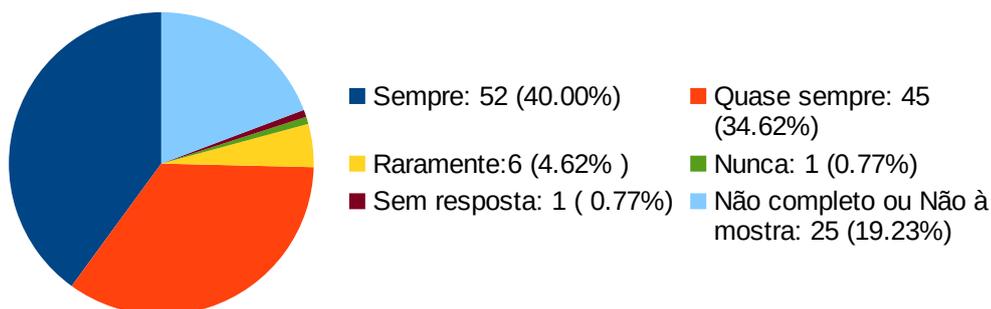
Se tiver oportunidade, você gostaria de mudar de setor?



Você acha que os conflitos são resolvidos adequadamente no ambiente de trabalho, tanto pelos gestores como entre os demais funcionários?



Dentro no possível, você tem liberdade para fazer seu trabalho da forma como considera melhor?

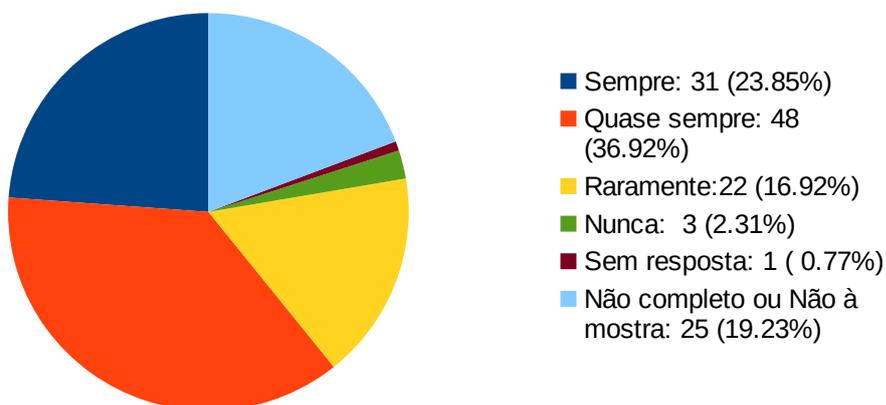


Você considera que seu potencial profissional tem sido bem aproveitado?



Você acha que a SEMACE dá condições de treinamento/ desenvolvimento para

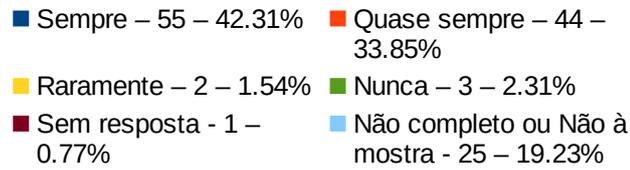
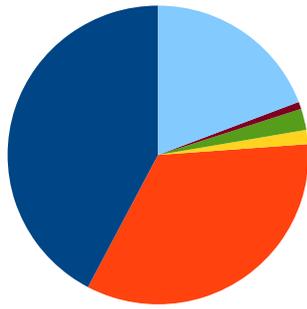
que você tenha um aprendizado contínuo?



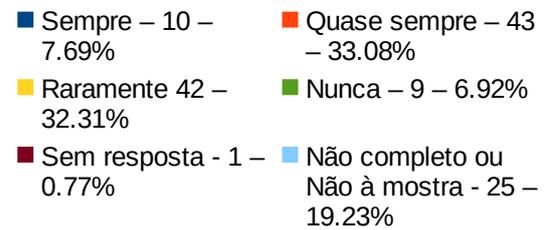
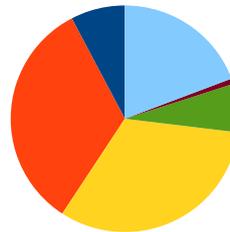
Você tem conhecimento das oportunidades de crescimento profissional na SEMACE?



As orientações que você recebe sobre seu trabalho são claras e objetivas?

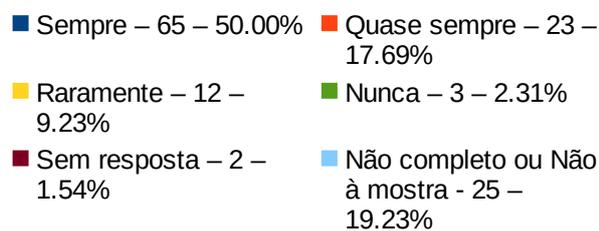
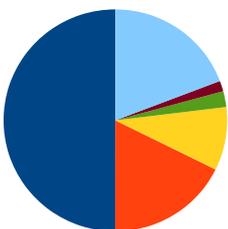


Você sente que existe pressão nas

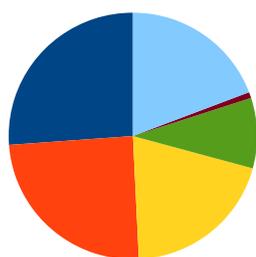


atividades desempenhadas no trabalho?

Em relação ao seu superior hierárquico, ele incentiva o trabalho em equipe?

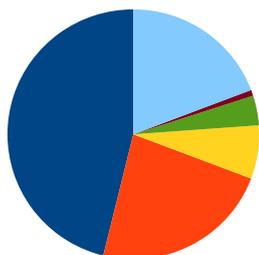


Seu gestor informa regularmente o que acha no seu desempenho funcional?



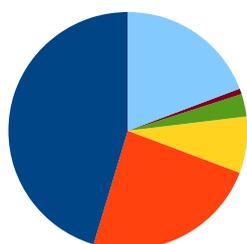
■ Sempre – 34 – 26.15%	■ Quase sempre – 32 – 24.62%
■ Raramente - 26 – 20.00%	■ Nunca – 12 – 9.23%
■ Sem resposta - 1 – 0.77%	■ Não completo ou Não à mostra - 25 – 19.23%

Seu gestor apresenta boa capacidade de liderança?



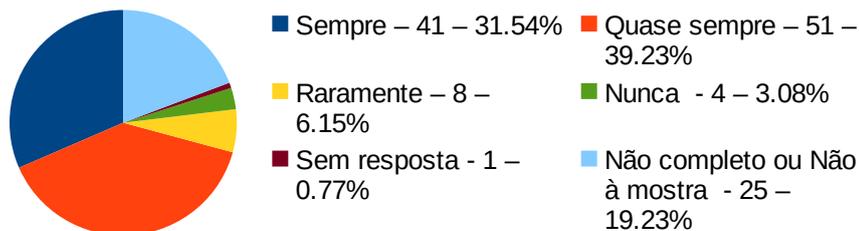
■ Sempre – 60 – 46.15%	■ Quase sempre – 30 - 23.08%
■ Raramente – 9 – 6.92%	■ Nunca – 5 – 3.85%
■ Sem resposta - 1 – 0.77%	■ Não completo ou Não à mostra - 25 – 19.23%

Você se sente seguro em expor o que pensa para seu gestor?

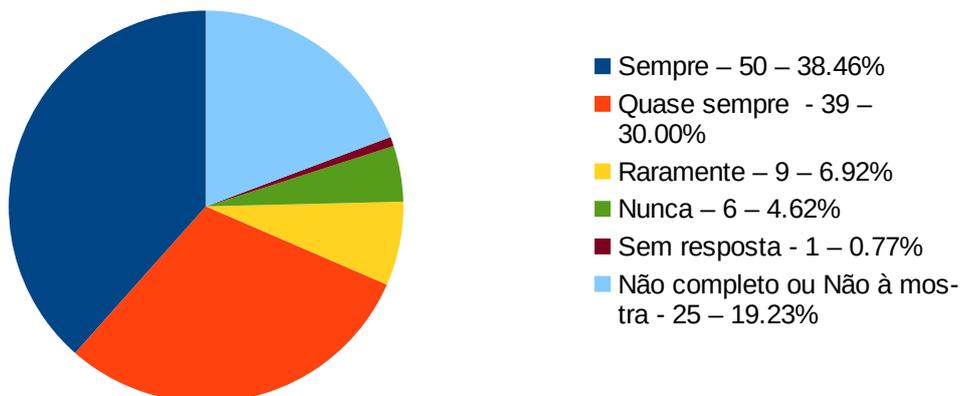


■ Sempre - 59 – 45.38%	■ Quase sempre - 31 – 23.85%
■ Raramente – 10 – 7.69%	■ Nunca - 4 – 3.08%
■ Sem resposta – 1 – 0.77%	■ Não completo ou Não à mostra - 25 – 19.23%

Quando dá sugestões seu gestor as aceita sem dificuldade?



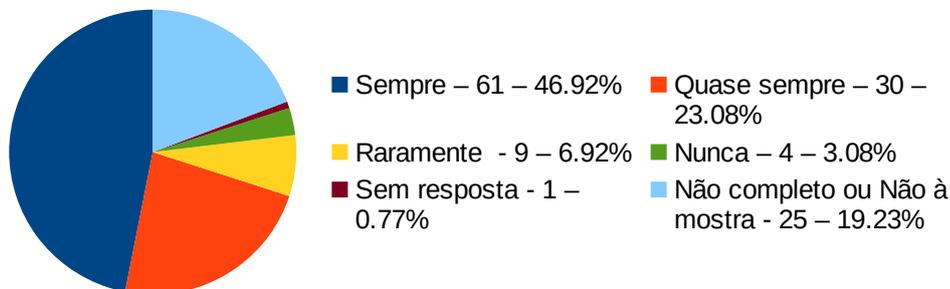
Seu gestor explica adequadamente aos funcionários o motivo das decisões tomadas?



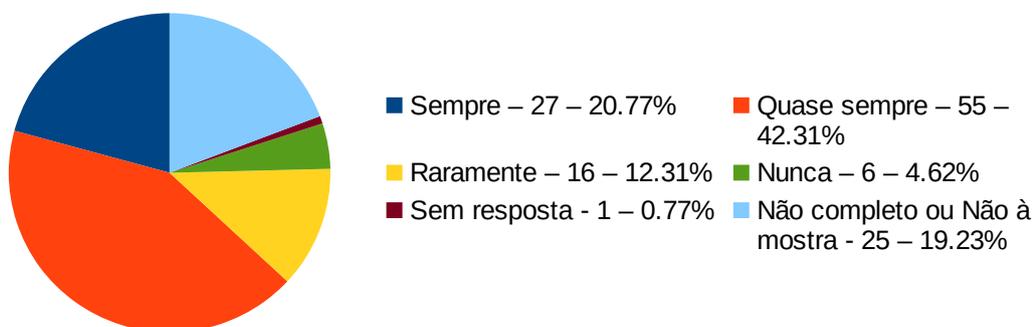
Para você, existe reconhecimento no trabalho realizado?



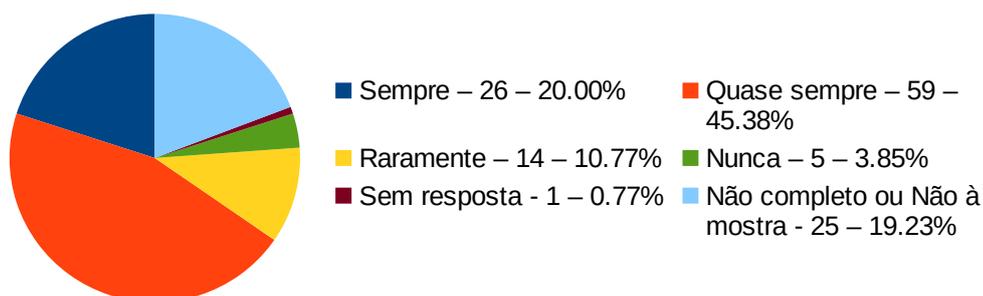
Seu gestor/ chefe é aberto a receber e reconhecer as opiniões e contribuições de seus funcionários?



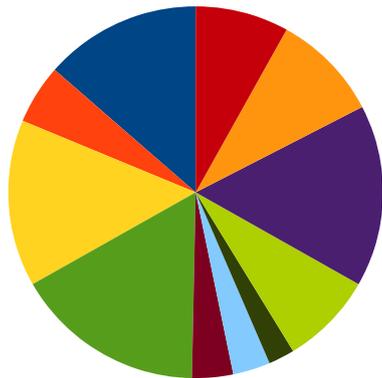
Na sua opinião, a comunicação INSTITUCIONAL da Semace é clara e objetiva?



Na sua opinião, a comunicação INTERNA da Semace é clara e objetiva?

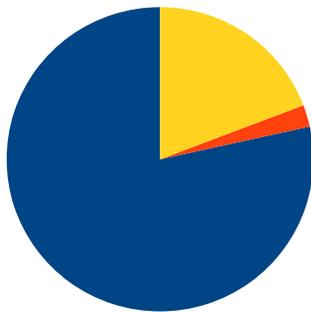


Marque o principal fator que te traz mais SATISFAÇÃO no trabalho:



■ Ambiente de instituição – 42 – 32.31%	■ Benefícios – 16 – 12.31%
■ Estabilidade no emprego – 45 – 34.62%	■ O trabalho em si – 51 – 39.23%
■ Oportunidade de crescimento profissional – 11 - 8.46%	■ Oportunidade de treinamento – 10 – 7.69%
■ Reconhecimento – 7 – 5.38%	■ Relacionamento com a liderança – 25 – 19.23%
■ Relacionamento com o grupo de trabalho – 49 – 37.69%	■ Remuneração – 29 – 22.31%
■ Não completo ou Não à mostra – 25 – 19.23%	

Qual o Curso/Área de capacitação no qual você tem interesse?



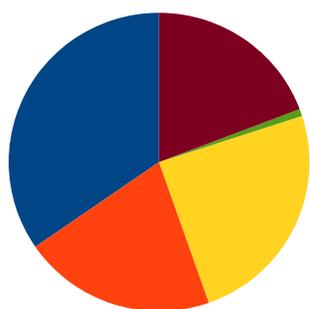
■ Resposta – 102 – 78.46%
■ Sem resposta – 3 - 2.31%
■ Não completo ou Não à mostra – 25 – 19.23%

- Direito Ambiental – (13)
- Geoprocessamento – (8)
- Nova de Licitações / Termo de Referência / Contratos Administrativos – (7)
- Recuperação de áreas degradadas / recuperação de áreas contaminadas – (6)
- Direito Administrativo - (5)
- Georreferenciamento – (3)
- Legislação Ambiental vigente / Leis e Instruções Normativas - (3)
- Liderança e gestão de pessoas - (3)
- Área florestal / Manejo Florestal – (3)
- Administração pública / Gestão Pública / Orçamentária e Financeira / Patrimonial – (3)
- Área da TI – (3)
- Desenvolvimento de software (3)
- Curso de Classificação e Supressão de Vegetação de Mata Atlântica – (2)
- Uso de drones, processamento de imagens adquiridas, pilotagem – (2)
- ESG – (2)
- Licenciamento ambiental – (2)
- Planejamento e Gestão Orçamentária (2)
- Inovação e Tecnologias – (2)
- Química Ambiental / Avaliação de Impactos Ambientais / Perícia Ambiental / Auditoria Ambiental- (2)
- H2V – (2)
- Planejamento Estratégico – (2)
- Monitoramento ambiental – (2)
- Contabilidade (1)
- Logística (1)
- Qualidade da água - (1)
- Treinamento em Novas Tecnologias de Energia - (1)
- Capacitação em RH – (1)
- Saneamento Ambiental - (1)

- Certificação em ISO - (1)
- Curso prático de definição e delimitação de áreas de preservação permanente - (1)
- QGIS - (1)
- Curso Básico de Inteligência de Fiscalização Ambiental – (1)
- Gestão, Monitoramento e Avaliação de projetos - (1)
- Geotecnologias - (1)
- Pressão sonora e blitz - (1)
- Saúde mental no ambiente de trabalho - (1)
- Lixo Zero, Interpretação Ambiental e Agricultura Sintrópica - (1)
- Curso sobre Recursos Hídricos - (1)
- Competências da Liderança na Gestão de Mudanças - (1)
- Sistemas Públicos de informações ambientais - (1)
- Curso na área digital - (1)
- Modernização dos recursos / técnicas para viabilizar a fiscalização ambiental. - (1)
- Valoração dos crimes ambientais / Conflitos de direitos entre as dimensões sociais e ambientais – (1)
- Capacitação para identificação dos estágios do bioma mata atlântica (1)
- Relações interpessoais e trabalho em equipe – (1)
- Relações Humanas - (1)
- Excel - (1)
- Sensoriamento remoto/TI/ Programação/ Banco de dados - (1)
- Curso fullcycle 3.0 - (1)
- Atualização de legislação federal de agrotóxicos: MAPA/IBAMA/ANVISA – (1)
- Sistema de Informações Geograficas - ArqGIZ - (1)
- Cartografia social - Avaliação de impactos socioeconômicos - comunidades tradicionais - (1)
- Educação Ambiental - (1)
- Cursos na área de BIOLOGIA - (1)
- Fauna - (1)
- React, Java script, java, springboot, microserviços, testes, docker - (1)
- Atendimento ao Público – (1)

Sugestões: Formação Grupo de trabalho sobre estudo de caso, análise de laudos, Doutorado e Especialização.

Que modalidade se encaixa na sua rotina de atividades diárias?



■ EAD - 45 - 34.62%
 ■ Presencial - 27 – 20.77%
■ Híbrido - 32 – 24.62%
 ■ Sem resposta - 1 – 0.77%
■ Não completo ou Não à mostra - 25 – 19.23%

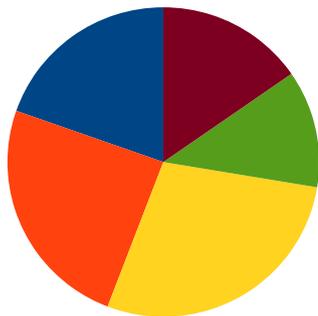
Instituição que oferece o

Curso/Capacitação:

- CEBRASPE
- SEMACE
- EGP
- CLOUD TREINAMENTOS, ETC.
- ZENITH
- UFC
- FIC - ESTÁCIO
- IBAMA
- UECE
- USP, UFG, IFSULDEMINAS
- UNIFOR
- INPE
- ENAP
- UNIVERSIDADE XP
- CETESB

- AGENDA GOTSCH, INSTITUTO LIXO ZERO BRASIL, GERDA MAIA, FAZENDA OURO FINO, NAMASTÊ
- FGV
- IFCE
- MMA
- SENAC
- UNILEYA
- SENAI
- INSTITUTO NACIONAL DE SUSTENTABILIDADE
- RED HAT
- BRASIL BIOMAS
- FIEC
- IPC TCE/CE
- FULL CYCLE
- CREA
- CENTEC
- MINISTÉRIO DA AGRICULTURA PECUÁRIA E ABASTECIMENTO - MAPA
- FANOR
- INSTITUTO BRASIL BRASIL
- INSTITUTO PLÁCIDO CASTELO
- FUNECE
- FACULDADE CDL
- ALURA
- DEVMIDIA
- UDEMY
- UFRN

Como você gostaria de ser reconhecido profissionalmente na SEMACE?



- Divulgação e elogio na Intranet (Sou Semace) – 32 – 24.62%
- Certificado – 40 – 30.77%
- Publicação no Diário Oficial do Estado (Servidores) – 46 – 35.38%
- Outros – 20 – 15.38%
- Não completo ou Não à mostra – 25 – 19.23%

Sugestões de reconhecimento profissional:

Motivações para o reconhecimento:

- Participação em Grupos de trabalho;
- Participação em comissões;
- Produtividade;

Meios de Reconhecimento:

- Diárias atualizadas;
- Reajuste de carreira;
- Ascensão Funcional regulamentada;
- Capacitação;
- Gratificação;
- Financeiramente / remuneração / aumento Salarial (3);
- Pessoalmente (2);
- Divulgação nas redes sociais da Semace;
- Reconhecimento pela gestão setorial;
- Realizar atividades conforme a aptidão;
- Escuta e acolhimento de demandas de modo respeitoso;
- Ter demandas inerentes ao trabalho atendidas.



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DO MEIO AMBIENTE
E MUDANÇA DO CLIMA