SINJ-DF
SISTEMA INTEGRADO DE NORMAS JURÍDICAS DO DISTRITO FEDERAL

PORTARIA Nº 59, DE 04 DE OUTUBRO DE 2024

A DIRETORA-PRESIDENTE DO JARDIM BOTÂNICO DE BRASÍLIA, DA SECRETARIA DE ESTADO DE MEIO AMBIENTE DO DISTRITO FEDERAL, Substituta, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 32, do Regimento aprovado pelo Decreto nº 38.289 de 22 de junho de 2017, em conformidade ao Decreto nº 39.468, de 21 de novembro de 2018, que regulamenta a Política de Capacitação e de Desenvolvimento para os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, e no intuito de disciplinar os procedimentos administrativos para execução das ações de capacitação/qualificação e treinamento no âmbito deste Órgão, resolve:

Art. 1º Instituir o Plano de Capacitação dos servidores do Jardim Botânico de Brasília (2024 - 2025), na forma do Anexo I.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

DANIELA MARTINS SOARES

ANEXO I
PLANO DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO JARDIM BOTÂNICO DE BRASÍLIA - JBB (2024 - 2025)

1. APRESENTAÇÃO

As ações de capacitação dos servidores visam adequar as competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo do servidor, com foco na efetividade do alcance dos objetivos e metas desta instituição, sendo o desenvolvimento dessas competências individuais, condição essencial para a oferta de melhores serviços ao cidadão, usuário final de serviços públicos.

Nesse sentido, um Plano de Capacitação fundamenta-se na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade e possui metodologia orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades dos servidores.

Com fundamento na Política de Capacitação e de Desenvolvimento para os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, regulamentada por meio do Decreto nº 39.468, de 21 de novembro de 2018, estabelecem-se, neste plano, as ações de capacitação que serão desenvolvidas em consonância com os objetivos estratégicos e as metas do Governo do Distrito Federal.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GERAL

Conceber as ações de capacitação a serem ofertadas aos servidores de forma que possam desenvolver competências para o trabalho, possibilitando assim o aperfeiçoamento de competências individuais e profissionais, que agreguem valor à instituição e valor social ao indivíduo.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOSOs objetivos específicos deste Plano são aqueles estabelecidos no artigo 4º do Decreto nº 39.468, de 21 de novembro de 2018:

I - Fortalecer a governança pública, promovendo a integração e a coordenação entre as diversas esferas de governo e a sociedade civil;

II - aperfeiçoar a gestão pública, assegurando maior eficiência, eficácia e efetividade na aplicação dos recursos públicos;

III - promover a transparência e o acesso à informação, facilitando a participação e o controle social;

IV - implementar políticas públicas que assegurem o desenvolvimento sustentável, equilibrado e inclusivo;

V - ampliar a oferta e a qualidade dos serviços públicos, atendendo às necessidades da população com equidade e justiça social;

VI - estimular a inovação e a modernização da administração pública, adotando tecnologias e práticas inovadoras que melhorem os processos e serviços; e

VII - garantir a participação cidadã nos processos decisórios, valorizando a democracia participativa e a colaboração entre governo e sociedade.

Estes objetivos são destinados a orientar a implementação e a execução de políticas públicas, bem como a promover uma administração pública mais eficiente, transparente e inclusiva.

3. JUSTIFICATIVA

I - Incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação;

III - promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

IV - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;

V - 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;

VI - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação; e

VII - elaborar o plano bianual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas.

4. PÚBLICO-ALVO

Servidores efetivos e comissionados, pertencentes ao quadro de pessoal do Jardim Botânico de Brasília - JBB e em exercício no Órgão.

5. RESULTADOS ESPERADOS

I - Desenvolvimento, capacitação da força de trabalho, em nível pessoal, gerencial e técnico;

II - maior comprometimento dos servidores com as metas e necessidades institucionais;

III - transparência e clareza quanto às ações de capacitação;

IV - padrões éticos de comportamento valorizados;

V - extensão de capacitação a todos os servidores na formação contínua;

VI - melhoria na qualidade e eficiência dos serviços prestados à sociedade;

VII - aumento da produtividade da Instituição;

VIII - alcance dos indicadores organizacionais por meio do desenvolvimento de competências individuais; e

IX - desenvolvimento e "retenção" de talentos.

6. DESENVOLVIMENTO

No presente Plano de Capacitação, o servidor do Jardim Botânico de Brasília - JBB poderá adquirir competências tipificadas para atender a três níveis de competência:

I - Competências fundamentais: referem-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os servidores da Instituição;

II - Competências gerenciais: referem-se às competências que devem ser apresentadas pelos servidores que ocupam cargo de chefia e possuem uma ou mais equipes sob sua coordenação ou servidores que queiram desenvolver estas competências como pré-requisito para o exercício de funções gerenciais;

III - Competências específicas: referem-se às competências relacionadas diretamente a processos de trabalho de caráter técnico e/ou vinculada à especificidade de cada setor ou área da organização.

As ações de capacitação poderão ser desenvolvidas na modalidade presencial, semipresencial e a distância, que possam capacitar os servidores que iniciam sua vida no serviço público, a formação para o exercício de atividades de gestão e assessoramento e a capacitação para o desenvolvimento de competências fundamentais e gerenciais requeridas dos servidores para o alcance dos objetivos da Instituição, além da capacitação para o desenvolvimento das competências específicas ao ambiente de trabalho do servidor, assim especificadas:

I - Iniciação ao serviço público ou ambientação: visa ao conhecimento da função, das especificidades do serviço público, da missão da instituição e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional.

II - Formação geral: visa a oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais. Refere-se também à formação destinada ao desenvolvimento de competências fundamentais.

III - Gestão: visa a preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção.

IV - Inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional.

V - Formação específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa. O Plano de Capacitação está estruturado em duas formas de capacitação:

I - Capacitações internas: realizadas pela própria instituição, com colaboradores internos ou externos ou contratados, ou promovidas pelo próprio Jardim Botânico de Brasília.

II - Capacitações externas: realizadas em escolas de governos e outras instituições públicas ou privadas, situadas dentro ou fora do estado, por meio de inscrição dos servidores em ações de capacitação oferecidas por órgãos ou empresas, conforme necessidades identificadas pelos setores ou pelos gestores.

Para isto, os setores deverão submeter suas demandas de acordo com as necessidades e de acordo com disponibilidade dos cursos divulgados ao longo do ano, obedecendo aos requisitos e prazos estabelecidos As ações poderão ser desenvolvidas por meio dos seguintes eventos, nas modalidades presencial, à distância ou híbrida:

I - cursos promovidos pela Escola de Governo do Distrito Federal (EGOV);

II - cursos promovidos pelo próprio Jardim Botânico de Brasília (JBB);

III - cursos promovidos por instituição contratada, nos casos em que não houver disponibilidade na EGOV;

IV - cursos realizados por instituições governamentais no âmbito federal;

V - ciclo de palestras;

VI - treinamento em serviço;

VII - visita a outros órgãos do GDF para troca de cases de sucesso.

7. ORÇAMENTO

Sempre que possível, o plano de capacitação será colocado em prática sem o dispêndio de verba pública.

Nos casos em que houver necessidade de contratação de treinamento, esta será realizada por meio de Licitação com base na Lei 14.133/2021.

8. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

O Gestor, ou aquele que este indicar, serão os responsáveis pela avaliação dos servidores que compõem suas pastas, e deverão elaborar o relatório de avaliação, conforme formulário modelo (151422142), após cada evento de capacitação, em até de 30 (trinta) dias a contar do término do curso, considerando os seguintes aspectos:

I - Avaliação de aprendizagem: objetiva avaliar o alcance dos objetivos de aprendizagem pelos aprendizes; pode ser realizada de forma escrita ou oral.

II - Avaliação de reação: buscará identificar o grau de satisfação dos servidores quanto aos eventos de capacitação dos quais participaram.

III - Avaliação de suporte à transferência: visa avaliar o apoio recebido pelo servidor no treinamento para aplicar, no trabalho, as novas habilidades adquiridas nesses eventos.

IV - Avaliação de investimento: será levantado o valor investido em ações de capacitação e o quantitativo de participantes/servidores capacitados, quando esta for realizada por meio de contratação de serviços.

Todos os relatórios elaborados deverão ser compilados e encaminhados à Gerência de Gestão de Pessoas, no final de cada exercício anual.

Os resultados obtidos das avaliações serão utilizados para implementar melhorias em ações que necessitem de ajustes, e servirá como embasamento para o aprimoramento do Plano de Capacitações do ano posterior.

9. DEVERES DOS GESTORES

A participação das chefias no processo de capacitação dos servidores lotados em seus setores é de extrema relevância. É dever dos gestores participarem ativamente nos processos de capacitação e desenvolvimento de seus colaboradores. Nesse contexto cabe aos gestores:

I - informar à SUAG/JBB as necessidades de capacitação para os servidores de sua sessão durante a elaboração do Plano de Capacitação ou quando surgirem demandas especificas;

II - elaborar o planejamento de participação nas ações de capacitação, no âmbito do seu setor, assegurando o acesso a todos os servidores nele lotados, ainda que em forma de rodízio de participação;

III - compatibilizar o horário de trabalho do servidor com o horário de ação de capacitação, de forma a manter o bom andamento das atividades do setor e estimular a contínua participação do servidor;

IV - acompanhar a efetiva participação do servidor na ação;

V - a participação do servidor está condicionada à autorização da chefia; e

VI - avaliar, após participação do servidor, o impacto da ação de aperfeiçoamento no ambiente de trabalho.

10. DEVERES DOS SERVIDORES PARTICIPANTES

I - Observar as normas e os critérios estabelecidos no âmbito de sua unidade de trabalho e os previstos na legislação pertinente;

II - observar os preceitos deste Plano, bem como as demais normas em vigor referente aos cursos;

III - compatibilizar a sua carga horária de trabalho com o curso de forma conciliatória com a sua chefia e as necessidades do seu setor;

IV - solicitar à chefia imediata, autorização para participação em cursos, com justificativa quanto à necessidade do aprendizado para a melhoria dos serviços ora prestados;

V - fazer a sua inscrição na página de Capacitação e acompanhar a sua homologação;

VI - participar das ações de aperfeiçoamento, observando os critérios estabelecidos para fins de certificação; e

VII - disseminar os conhecimentos adquiridos no âmbito deste JBB ou outros órgãos do GDF, em seu setor de trabalho, ou colaborar na melhoria dos processos e atualização dos procedimentos de trabalho.

O servidor que, após confirmada sua participação no evento, não comparecer, ou abandoná-lo a qualquer momento, sem a devida justificativa, deverá ressarcir ao órgão as despesas havidas com o evento e ficará, ainda, impedido de participar de outro no mesmo exercício.

11. VIGÊNCIA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO

O plano de capacitação terá vigência bianual e poderá ser alterado sempre que houver necessidade, e embasado nas informações apresentadas nos relatórios anuais elaborados no final de cada exercício, com a finalidade de aperfeiçoá-lo.

12. DEMANDAS DE CURSOS DE CAPACITAÇÃO

Sei Módulo Usar
Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD - Introdução à implementação prática
Gestão de Processos
Gestão do Conhecimento
Nova Lei de Licitações e Contratos - Lei 14.133/2021
Produtividade e melhoria do clima organizacional
Gestão de Riscos na Administração Pública
Gerenciamento de Projetos
SIGGO - Essencial - Do zero ao avançado: teoria e prática
Eletrônico e Dispensa de Licitação de compras.gov conforme Lei 14.133/2021: teoria
Mapeamento de Processos
Drones (RPA Classe 3 - Legislação e Pilotagem)
Manejo de Fauna - PPCIF (Plano de Prevenção e Combate a Incêndios Florestais)
Sistema de Comando de Incidentes - SCI - PPCIF: básico e intermediário
Atendimento Pré-Hospitalar - APH
Produzindo Resultados de Ouvidoria
Elaboração de Planos Estratégicos - PEI
Curso do Comitê Interno de Governança - CIG
Ouvidoria e Governança

Gestão e Fiscalização de Contratos
Elaboração de ETP e TR com base na Lei 14.133/2021
Tratamento de Acervos Arquivísticos - CSAD
Intercâmbio de Paisagismo com outros JB
Operador de Motosserra e Motobomba
Operador de Máquinas Pesadas
Operador de Máquinas de motor 2 Tempos
Capacitação Técnica nos Viveiros da Novacap
Curso de Elétrica Predial
Curso de Hidráulica Predial
Curso de renderização 3D vray luminon BIM
Curso de Autocad
Avaliação em Processos de Aprendizagem e Modelos de Feedback
Comunicação não violenta
Introdução a Libras
Metologia Ativas a Educação Ambiental
Cerrado: eixo pedagógico e patrimônio
Educação Financeira Pessoal
Sustentabilidade na Administração Público
Criatividade e Novas Tecnologias para facilitar o seu dia-a-dia no trabalho
Gestão e Preservação de Documentos Digitais

Design Thinking
Política Editorial Científica
Analise de Dados como suporte a tomadas de decisão
Análise de dados e linguagem R
Aplicação do Power BI para aprimoramento da Gestão
Desenvolvimento de Competências Gerenciais
Dominando o Canva
Formação de instrutor de brigada

13. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Plano de Capacitação será divulgado entre os servidores no âmbito Institucional, tendo em vista que a busca do desenvolvimento da carreira é de responsabilidade compartilhada entre o servidor e instituição.

Cumpre destacar que o planejamento é parte fundamental para a condução de qualquer unidade de trabalho. Este Plano de Capacitação prescinde da elaboração de cronogramas e demais instrumentos organizadores para que venha alcançar os resultados de excelência pretendidos.

O objetivo é que seja possível consolidar as práticas de gestão da capacitação e dar respostas aos anseios dos servidores, visando a um serviço de capacitação profissional de qualidade, abrangente e efetivo.

Propondo-se potencializar a qualificação do servidor público do Jardim Botânico de Brasília – JBB, para o desempenho na função que exerce, bem como as perspectivas para o exercício de novas atribuições, buscando proporcionar o aprimoramento e o aperfeiçoamentos das competências técnicas e a eficiência nos serviços prestados à população do Distrito Federal.

Este texto não substitui o publicado no DODF nº 192, seção 1, 2 e 3 de 07/10/2024 p. 9, col. 1