



ESTADO DE MATO GROSSO  
SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURANÇA PÚBLICA  
DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO

# PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO 2023

---

COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
GERÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO, SAÚDE E SEGURANÇA NO  
TRABALHO

**DETRAN/MT**



# PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2023

Departamento Estadual de Trânsito do  
Estado de Mato Grosso – DETRAN/MT  
Diretoria de Administração Sistêmica – DAS  
Coordenadoria de Gestão de Pessoas – COGESPEs  
Gerência de Desenvolvimento, Saúde e Segurança no  
Trabalho - GDSEGT

## **PRESIDENTE**

Gustavo Reis Lobo de Vasconcelos

## **Diretor Sistêmico**

Paulo Henrique Lima Marques

## **Coordenador de Gestão de Pessoas**

Wesley Campos Barros

## **Gerente de Desenvolvimento Saúde e Segurança**

Tânia Figueiredo Lima

## **Equipe**

Ana Maria da Silva Mendes

Ederson Aparecido Aires Carlini

José Eudes Santos Malhado

Laura Fernandes Freitas

Sandra Candida da Silva

Vania Ramalho Silva Queiroz

## ✓ APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento norteia ações, objetivos, cronograma e indicadores para o desenvolvimento profissional dos servidores do Departamento Estadual de Trânsito para que os mesmos potencializem seu desempenho e promovam o alcance dos objetivos institucionais do DETRAN-MT. As ações a serem propostas estão alinhadas à missão, visão e valores institucionais, bem como aos objetivos estratégicos da autarquia.

Este Plano de Capacitação e Desenvolvimento é um instrumento de desenvolvimento contínuo dos servidores, e fundamenta-se na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade.

Assim Coordenadoria de Gestão de Pessoas através da Gerência de Desenvolvimento, Saúde e Segurança no Trabalho (GDSEGT), vinculadas à Diretoria Administrativa Sistêmica, estabelece o Plano de Capacitação e Desenvolvimento do DETRAN-MT, em cumprimento do Decreto nº 310 de 2019, em sua Seção I, art. 36 dispõe que:

*Art. 36 – A Gerência de Desenvolvimento, Saúde e Segurança no Trabalho tem como missão implementar e executar a política de desenvolvimento, saúde e segurança no trabalho, promovendo ações de capacitação e valorização profissional, voltadas para a melhoria das relações humanas, das condições de trabalho e do desempenho profissional, competindo-lhe entre outros:*

*II – Elaborar e executar o Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento e Plano de Valorização e Integração Social.*

Sendo assim, as ações de capacitação previstas serão realizadas observando-se as competências a serem desenvolvidas e promovidas para fazer frente às necessidades das áreas, às necessidades individuais dos servidores e que tenham relevância para a consecução dos objetivos estratégicos da instituição.

## ✓ OBJETIVOS

**Geral:** Efetivar plano de treinamento e desenvolvimento dos servidores do Departamento Estadual de Trânsito de Mato Grosso.

**Específicos:**

- Oportunizar o desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores do DETRAN, visando potencializar seu desempenho e promovendo o alcance dos objetivos institucionais.
- Propor capacitações para o desenvolvimento de gestores, visando à excelência na gestão da instituição.
- Promover treinamentos que incentivem a formação de competências específicas.
- Promover ações que possibilitem ampliar os conhecimentos dos servidores para que atendam melhor o cidadão.

**✓ EXECUÇÃO DAS CAPACITAÇÕES**

As capacitações descritas neste plano serão executadas pela Gerência de Desenvolvimento, Saúde e Segurança no Trabalho - GDSEGT.

A GDSEGT tem a responsabilidade de executar aqueles que se referem aos eventos correlacionados aos aspectos administrativos, gerenciais e pessoais necessários aos servidores possam realizar o trabalho de forma eficaz e eficiente.

As capacitações estão sendo previstas para serem realizadas através de parcerias com a Escola de Governo, Tribunal de Contas/MT, Tribunal de Justiça, Controladoria Geral do Estado e demais instituições públicas, podendo ser incluídos no corpo docente servidores públicos do estado.

Ademais, contratações de instituições privadas de ensino poderão ser realizadas considerando as características da capacitação.

## ✓ MODALIDADE DE ENSINO

As ações de capacitação previstas no plano de capacitação serão realizadas na modalidade de ensino presencial, à distância ou híbrida, sendo elas composta por cursos, congressos, encontros, oficinas e eventos similares.

## ✓ PÚBLICO ALVO

Servidores do quadro de pessoal do DETRAN/MT.

## ✓ RESPONSABILIDADES

### **Chefias imediatas:**

- Organizar as atividades dos servidores durante o período de realização do treinamento para que os trabalhos do setor não fiquem comprometidos.
- Acompanhar as metas definidas para os servidores sob sua responsabilidade, definidas no presente plano, adotando medidas necessárias para o seu fiel cumprimento.
- Validação no web ponto das possíveis justificativas de ausência dos servidores para fins de participação na capacitação
- Indicar, quando couber, os servidores que participarão das capacitações, priorizando aquele servidor não capacitado nos últimos 12 meses e/ou não capacitado no tema proposto.
- Avaliar o servidor quanto a multiplicação dos conhecimentos aos demais servidores da unidade, bem como o impacto no desempenho das atividades e o desenvolvimento de novas competências.

### **Dos participantes:**

- Realizar e acompanhar sua inscrição no curso ofertado.
- Nos casos previstos, solicitar anuência da chefia imediata para participação na capacitação.

- Organizar junto à chefia suas atividades desempenhadas na unidade durante a realização do treinamento.
- Multiplicar aos demais servidores do setor, os conhecimentos obtidos nas capacitações.
- Aplicar e desenvolver os conhecimentos e habilidades e competências adquiridas com a capacitação.

#### **Da Gerência de Desenvolvimento, Saúde e Segurança no Trabalho:**

- Realizar adequada divulgação das ações de capacitação a todos os servidores da autarquia.
- Auxiliar a instituição ou unidade ofertante na organização da capacitação.
- Fazer o acompanhamento necessário da capacitação, prestando auxílio aos servidores, facilitadores e a instituição ofertante.
- Alimentar o banco de dados referente aos servidores capacitados.
- Solicitar à Gerência de Escola Pública de Trânsito os dados referentes às capacitações ofertadas por ela, a fim de alimentar o banco de dados dos servidores capacitados.
- Acompanhar e divulgar os resultados das metas definidas para o indicador de capacitação
- Realizar os trâmites administrativos estipulados para os casos que exige contratação, bem como a fiscalização, gestão do contrato e encaminhamento do processo de pagamento do mesmo.
- Realizar a avaliação da capacitação de acordo com a definição dos objetivos e da solução educacional a ser adotada
- Subsidiar o levantamento das competências estratégicas necessárias para alcance de objetivos e lacunas a serem sanadas através das ações de capacitações.
- Realizar sempre que necessário, adequações neste plano.

#### **Coordenadoria de Tecnologia da Informação**

- Viabilizar o acesso dos servidores às plataformas virtuais de aprendizagem e ferramentas online, necessárias à participação do servidor na capacitação em seu ambiente de trabalho.

### ✓ INSCRIÇÕES

As capacitações serão divulgadas com antecedência aos servidores via e-mail institucional informando tema da capacitação, instituição ofertante, objetivo, modalidade de ensino, local, quantidade de vagas, público alvo, carga horária, período, condições e forma de inscrição.

Em casos específicos, como o de ônus à instituição e/ou de necessidade de desenvolvimento setorial, a divulgação será encaminhada à chefia da unidade pertinente à temática da capacitação. Dessa forma, os servidores deverão ser indicados pelas suas chefias para a realização da inscrição, priorizando o servidor não capacitado nos últimos 12 meses.

Ressaltamos, que em ambas as situações, a chefia deverá dar ciência da inscrição do servidor e período de realização da capacitação, além de ter conhecimento da possibilidade de disponibilidade de horário durante o expediente para que o servidor participe.

Em caso de desistência da realização do curso, o servidor deverá comunicar a Gerência de Desenvolvimento, Saúde e Segurança no Trabalho com antecedência mínima de 48h para que seja possível alocar outro servidor para participação com anuência da chefia.

Em caso de desistência, a qualquer tempo, que gere ônus financeiro à autarquia, o servidor ficará responsável por restituir integralmente os valores empenhados.

### ✓ COMPETÊNCIAS A SEREM DESENVOLVIDAS

Técnicas, gerenciais e comportamentais.

## ✓ AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E PREVISÃO DE EXECUÇÃO

As capacitações previstas são classificadas em linhas de desenvolvimento que melhor identifica a capacitação relacionada a necessidade de qualificação profissional, conforme segue:

<b>Linha de desenvolvimento</b>	<b>Capacitação</b>	<b>Modalidade de ensino</b>	<b>Execução</b>
Ética e Cidadania	Ética no Serviço Público	EAD	2º semestre
Liderança	Formação de Líderes	Presencial	1º semestre
Segurança no Trabalho	Primeiros Socorros	EAD	2º semestre
	Brigadista	Presencial	2º semestre
Identificação Veicular	Identificação de adulteração veicular e documental	Presencial	1º e 2º semestre
Comunicação	Linguagem Simples	EAD	1º semestre
Administração Pública	Nova Lei de Licitação	Presencial	1º semestre
	Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	Presencial	1º semestre
	Compliance	Presencial	1º semestre
Língua Portuguesa	Redação Oficial	EAD	1º semestre
Desenvolvimento Pessoal	Comunicação Não Violenta	EAD	1º semestre
	Inteligência Emocional no Atendimento ao Público	EAD	1º semestre
Tecnologia da Informação e Comunicação	Ferramentas Google	Presencial	2º semestre
Informática	Pacote Office	Presencial	1º semestre
Análise e Ciência de Dados	Lei Geral de Proteção de Dados	Presencial	1º semestre
Sistemas Operacionais	SIGADOC, SIGEV, SIGPAT	EAD	1º e 2º semestre

## ✓ INDICADORES

Os indicadores são importantes ferramentas utilizadas para medir a eficácia dos cursos e o respectivo desempenho dos servidores. Dessa forma, definimos o indicador “Desempenho do Plano de Capacitação DETRAN- DPC”, que avalia o desempenho na aplicação das ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores do DETRAN, sendo composto pelas seguintes metas:

- Realizar 100% das capacitações programadas no presente plano em 2023.
- Atingir 100% da meta de servidores capacitados definida para as capacitações do ano de 2023.
- Atingir 100% da meta de horas de capacitação, por servidor, em 2023 conforme abaixo:
  - Horas de capacitação por servidor: 50h/a
  - Horas de capacitação por servidor em cargo de gestão: 70h/a

*\*Para efeitos de cumprimento da meta de horas de capacitação por servidor será contabilizado todas as capacitações realizadas pelo servidor, mesmo que não especificada no presente plano.*

O DPC será extraído da média simples do resultado das três metas acima.

## ✓ RECURSOS

### **Financeiros:**

Este plano será desenvolvido em 2023, fazendo-se necessário orçamento e recursos financeiros para sua efetiva execução. Para isso, será destinada uma parte do orçamento da instituição previsto no Plano de Trabalho Anual visando proporcionar o treinamento e o desenvolvimento dos servidores de forma contínua.

### **Locais de realização:**

Serão destinados espaços físicos e virtuais para a realização das ações de capacitação aos servidores. No que diz respeito ao espaço físico, este será definido juntamente com a instituição ou unidade de educação ofertante levando em consideração as características do evento.

Os ambientes virtuais serão definidos de acordo com o curso ofertado juntamente com a instituição ofertante, podendo ser o AVA (Ambiente Virtual de Aprendizagem) e demais plataformas.

Enfatiza-se que a plataforma virtual definida deverá ficar acessível aos servidores participantes da capacitação no computador utilizado em seu ambiente de trabalho.

#### **Facilitadores:**

Poderão ser definidos como facilitadores/professores dos eventos de capacitação, servidores da autarquia e de outras instituições públicas do estado de Mato Grosso previamente definidos pela Gerência de Desenvolvimento, Saúde e Segurança no Trabalho que tenham formação, conhecimentos, habilidades, competências e/ou experiências com o tema. Nos casos de instituição de ensino contratada, os facilitadores deverão ser definidos pela mesma e avaliados pela GDSEGT.

#### **Equipe técnica e de apoio administrativo:**

Os cursos análogos aos aspectos administrativos, gerenciais e pessoais serão coordenados pela equipe da GDSEGT, contando com o auxílio da Coordenadoria de Gestão de Pessoas ou conjuntamente, nos casos em que a realização da capacitação será feita por instituição contratada.

#### **✓ AVALIAÇÃO**

No momento da elaboração dos projetos de cursos para a definição dos objetivos e da solução educacional a ser adotada, também deverá ser definida a forma de medir o alcance desses objetivos. Serão considerados quatro níveis para avaliação de treinamentos: reação (satisfação); aprendizagem; impacto no comportamento e mudança organizacional.

Um relatório de avaliação do plano deverá ser elaborado ao final de sua execução ou do ano corrente, a fim de realizar análise de desempenho e propor melhorias.

### ✓ **CERTIFICAÇÃO**

Os certificados serão emitidos pela instituição ofertante, que poderá ser contratada ou em parceria com instituições públicas. Ressalta-se que as exigências mínimas para certificação do servidor participante são definidas no projeto de cada capacitação.

### ✓ **BANCO DE DADOS DOS SERVIDORES CAPACITADOS**

Levantamento de dados das capacitações e dos servidores capacitados e registrá-los em arquivo próprio com a finalidade de valorizar as competências e aptidões do servidor, bem como realizar o acompanhamento e controle dos participantes que concluíram as capacitações.

### ✓ **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Este plano foi elaborado após levantamento das necessidades de capacitação ao bom desempenho das atividades dos servidores, realizados pelas chefias para a elaboração do Plano de Trabalho Anual.

Novas necessidades de treinamento e desenvolvimento poderão ser ofertadas ou atendidas após demanda devidamente justificada e de interesse público, bem como verificação de disponibilidade orçamentária ou através de convênios e parcerias com instituições de ensino.

Deverá ser observada a presença mínima necessária de servidores nas unidades setoriais para que não haja prejuízo das atividades essenciais.