

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL - PDI

2024 - 2028



**GOVERNO
DA PARAÍBA**

✉ contato@espep.pb.gov.br

🌐 espep.pb.gov.br

📍 R. Desportista João Apóstolo de Souza, s/n,
Mangabeira VII, João Pessoa - PB, 58058-00

📷 [@espep.govpb](https://www.instagram.com/espep.govpb)

🐦 [@espep_pb](https://twitter.com/espep_pb)

📺 [/escoladeservicopublicopb](https://www.youtube.com/c/escoladeservicopublicopb)

📘 [/espepparaiba](https://www.facebook.com/espepparaiba)



GOVERNO

JOÃO AZEVEDO LINS FILHO

Governador

LUCAS RIBEIRO NOVAIS DE ARAÚJO

Vice-Governador

CARLOS TIBÉRIO LIMEIRA SANTOS FERNANDES

Secretário de Estado da Administração

JACQUELINE FERNANDES GUSMÃO

Secretária Executiva de Estado da Administração

IVANILDA MATIAS GENTLE

Superintendente da Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba





COMISSÃO DE ELABORAÇÃO

Ivanilda Matias Gentle
Jose Jakson Amâncio Alves
Maria de Nazaré Tavares Zenaide

REVISÃO ORTOGRÁFICA

Angélica Gadelha Pordeus
Fernando Luiz Lucena de Moraes

Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI

JOÃO PESSOA / PB
2024





QUADRO DOS SERVIDORES DA ESPEP POR SETOR

| SUPERINTENDÊNCIA | NÚCLEO APOIO ADMINISTRATIVO - NAD | NÚCLEO DE SELEÇÃO E TREINAMENTO – NUSET |
|--|---|--|
| <p style="text-align: center;">Assessores Técnicos</p> <p>Albanita Maria Farias da Silva Antônio Wellington Pereira de Lima Júnior Brenda Lis Patrício Tavares</p> <p style="text-align: center;">Ouvidoria</p> <p>Marina Travassos Sarinho</p> <p style="text-align: center;">Controle Interno</p> <p>Guilhardo Cesar Gomes de Almeida</p> <p style="text-align: center;">Protocolo / Recepção</p> <p>Geisa Duarte Ribeiro Santos Maria de Lourdes Guedes de Melo</p> <p style="text-align: center;">Concurso Público¹</p> <p>Karla Katiane Ramalho Vital Marlene Rodrigues da Silva</p> | <p style="text-align: center;">Apoio Administrativo</p> <p>Deborah Karollyne Souza de Castro Myllena Hellen Almeida da Silva Vinicius de Andrade Silva</p> <p style="text-align: center;">Coordenação Financeira</p> <p>Irlaneide Leal de Oliveira Efijaide Carneiro Corrêa Maria Sterfani Bernardo Medeiros</p> <p style="text-align: center;">Setor de Arquivo</p> <p>Jesônia Chagas da Silva</p> <p style="text-align: center;">Setor Pessoal</p> <p>Eliane Galdino da Silva Maria Jeane Barbosa de Lima</p> <p style="text-align: center;">Setor de Manutenção</p> <p>José Wesley da Silva Paiva Yvanildo Oliveira</p> <p style="text-align: center;">Setor de Transporte</p> <p>Fernando Dantas Coutinho João Paulo Agra Philippe Antônio Ruffo Alcântara</p> <p style="text-align: center;">Restaurante</p> <p>Maria do Socorro Silva de Souza Maria do Socorro Silva Santos Ivaneide Alice Xavier Fernandes Francisca Barbosa Vicente da Silva</p> | <p>Anna Amélia Apolinário da Silva Asllana Raquel da Silva Isabel Cristina Vieira Vaz Dias Ivanira Silva Pontes Luiz Herminio do Nascimento Maria de Fátima Silveira de Andrade Queiroz Rafael Guerra Ferreira Vânia Lúcia dos Santos Montenegro</p> <p style="text-align: center;">Unidade de Operações</p> <p>Paulo Ricardo Caetano da Silva</p> <p style="text-align: center;">Unidade de Planejamento</p> <p>Adênio Lima Neto</p> |

¹ A ESPEP, até o momento, não realiza concurso público. Nesse caso, as servidoras trabalham nos concursos públicos coordenados pela GEREH/SEAD.





LISTA DE TABELAS

| | |
|--|-----------|
| Tabela 1: Objetivos e Iniciativas Estratégicas | 12 |
| Tabela 2: Relação dos Cursos Ofertados pela ESPEP | 13 |
| Tabela 3: Cursos EAD e Presenciais realizados pela ESPEP no ano de 2021 | 17 |
| Tabela 4: Cursos EAD e Presenciais realizados pela ESPEP no ano de 2022 | 18 |
| Tabela 5: Meta Estratégica A: Descrição e Indicadores | 20 |
| Tabela 6: Ações da Meta Estratégica A | 20 |
| Tabela 7: Meta Estratégica B: Descrição e Indicadores | 21 |
| Tabela 8: Ações da Meta Estratégica B | 21 |
| Tabela 9: Meta Estratégica C: Descrição e Indicadores | 22 |
| Tabela 10: Ações da Meta Estratégica C | 22 |
| Tabela 11: Meta Estratégica D: Descrição e Indicadores | 23 |
| Tabela 12: Ações da Meta Estratégica D | 23 |
| Tabela 13: Órgãos que sinalizaram necessidade de treinamento | 28 |
| Tabela 14: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%) | 48 |
| Tabela 15: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%) | 49 |
| Tabela 16: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%) | 51 |
| Tabela 17: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%) | 54 |
| Tabela 18: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%) | 56 |
| Tabela 19: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%) | 57 |
| Tabela 20: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%) | 58 |
| Tabela 21: Avaliação dos Professores Ministrantes 2023 (%) | 59 |
| Tabela 22: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%) | 60 |
| Tabela 23: Avaliação dos Professores Ministrantes 2023 (%) | 62 |





LISTA DE QUADROS

| | |
|--|-----------|
| Quadro 1: Alinhamento Estratégico PDI (2024 - 2028 e PPA (2024 - 2027)..... | 24 |
| Quadro 2: Alinhamento Estratégico PDI (2024 - 2028) e PPA (2024 - 2027)..... | 25 |
| Quadro 3: Diretrizes e bases da educação nacional que norteiam o Projeto Político Pedagógico da ESPEP | 29 |



LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|-----------|
| Gráfico 1: Taxa de Desempenho - Redução de Danos à Saúde..... | 47 |
| Gráfico 2: Taxa de Desempenho - Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos..... | 49 |
| Gráfico 3: Taxa de Desempenho - Libras Módulo III e Inglês Instrumental | 51 |
| Gráfico 4: Taxa de Desempenho - Apresentação e Influência: A arte de se comunicar | 53 |
| Gráfico 5: Taxa de Desempenho – Qualidade no Atendimento Público, Formação de Lideranças, Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas, Motivação, Cultura e Liderança, Gestão de Processos com Foco em Inovação, Técnicas de Feedback e Feedforward e Ginástica Laboral | 53 |
| Gráfico 6: Taxa de Desempenho – Básico de Gestão Administrativa e Cerimonial e Protocolo de Eventos Oficiais | 56 |
| Gráfico 7: Taxa de Desempenho – Básico de Gestão Administrativa e Cerimonial e Protocolo de Eventos Oficiais | 60 |
| Gráfico 8: Taxa de Desempenho – Excel Intermediário | 61 |
| Gráfico 9: Taxa de Desempenho – Gestão Documental PBDOC, SIGBP, Utilização e Técnicas e Ferramentas Digitais e Google Workspace..... | 63 |



LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|-----------|
| Figura 1: Índice de Desempenho - Eixo Ambiente e Saúde de 2022 e 2023 | 47 |
| Figura 2: Índice de Desempenho - Eixo Auditoria e Controle de 2022 e 2023 | 48 |
| Figura 3: Índice de Desempenho - Eixo Educação de 2022 e 2023 | 50 |
| Figura 4: Índice de Desempenho - Eixo Gestão de Pessoas de 2022 e 2023 | 52 |
| Figura 5: Índice de Desempenho - Eixo Gestão de Negócios de 2022 e 2023 | 55 |
| Figura 6: Índice de Desempenho – Eixo Jurídico de 2022 e 2023 | 57 |
| Figura 7: Índice de Desempenho – Eixo Planejamento, Orçamento e Finanças de 2022 e 2023 | 57 |
| Figura 8: Índice de Desempenho – Eixo Políticas Sociais de 2022 e 2023 | 58 |
| Figura 9: Índice de Desempenho – Eixo Segurança de 2022 e 2023 | 59 |
| Figura 10: Índice de Desempenho – Eixo Tecnologia da Informação de 2022 e 2023 | 61 |
| Figura 11: Índice de Desempenho – Eixo Transformação Digital de 2022 e 2023 . | 62 |



LISTA DE EQUAÇÕES

| | |
|---|-----------|
| Equação 1: Taxa de Desempenho | 45 |
| Equação 2: Índice de Desempenho da Categoria - IC..... | 46 |
| Equação 3: Índice de Desempenho do Curso..... | 46 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. PERFIL INSTITUCIONAL | 9 |
| 1.1. Breve histórico | 9 |
| 1.2. Missão, Visão e Valores..... | 10 |
| 1.3. Objetivo e Iniciativas..... | 12 |
| 1.4. Área de Atuação Acadêmica..... | 13 |
| 1.4.1. Formação Continuada em Serviço..... | 17 |
| 1.5. Metas e Ações Estratégicas do PDI:2024-2028 | 18 |
| 1.5.1. Meta Estratégica A | 20 |
| 1.5.1.1. Ações da Meta Estratégica A..... | 20 |
| 1.5.2. Meta Estratégica B..... | 21 |
| 1.5.2.1. Ações da Meta Estratégica B..... | 21 |
| 1.5.3. Meta Estratégica C..... | 22 |
| 1.5.3.1. Ações da Meta Estratégica C..... | 22 |
| 1.5.4. Meta Estratégica D | 23 |
| 1.5.4.1. Ações da Meta Estratégica D..... | 23 |
| 1.5.5. Integrações entre o Plano Plurianual (PPA) e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) | 23 |
| 1.6. Plano de Expansão do Ensino..... | 26 |
| 1.7. Diretrizes pedagógicas..... | 28 |
| 1.8. Estrutura e organização curricular | 30 |
| 2. EIXOS TEMÁTICOS E ÁREAS DE CONHECIMENTO | 35 |
| 2.1. Modalidades de Capacitação | 35 |
| 2.2. Estrutura de oferta de cursos | 35 |
| 2.3. Súmulas dos Eixos Temáticos..... | 36 |



| | | |
|-----------|--|-----------|
| 2.3.1. | Gestão e Negócios | 36 |
| 2.3.2. | Gestão de Pessoas | 36 |
| 2.3.3. | Planejamento, Orçamento e Finanças | 36 |
| 2.3.4. | Auditoria e Controle..... | 36 |
| 2.3.5. | Jurídico | 37 |
| 2.3.6. | Tecnologia da Informação | 37 |
| 2.3.7. | Transformação Digital | 37 |
| 2.3.8. | Educação | 37 |
| 2.3.9. | Ambiente e Saúde | 38 |
| 2.3.10. | Políticas Sociais..... | 38 |
| 2.3.11. | Segurança | 38 |
| 3. | ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA ESPEP | 38 |
| 3.1. | Conselho Técnico Consultivo – CONTEC | 38 |
| 3.2. | Assessoria Técnica – ASTEC..... | 39 |
| 3.3. | Controle Interno | 40 |
| 3.4. | Ouvidoria..... | 41 |
| 3.5. | Núcleo De Seleção e Treinamento – NUSET..... | 41 |
| 3.6. | Unidade de Operações – UNOPE..... | 42 |
| 3.6.1. | Transformação Digital..... | 42 |
| 3.6.1.1. | Site | 42 |
| 3.6.1.2. | Portal da Cidadania..... | 43 |
| 3.6.1.3. | Redes Sociais / Mídias..... | 43 |
| 3.7. | Núcleo De Apoio Administrativo – NAD..... | 43 |
| 3.8. | Setor Patrimônio..... | 43 |
| 3.9. | Setor Financeiro..... | 43 |



| | | |
|------------|--|-----------|
| 3.10. | Setor de Arquivo | 44 |
| 3.11. | Serviços Gerais..... | 45 |
| 4. | MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PDI..... | 45 |
| 4.1 | Notas Metodológicas..... | 45 |
| 4.2 | Resultados por Eixos | 46 |
| 4.2.1 | Eixo: Ambiente e Saúde | 46 |
| 4.2.2 | Eixo: Auditoria e Controle | 48 |
| 4.2.3 | Eixo: Educação | 50 |
| 4.2.4 | Eixo: Gestão de Pessoas | 51 |
| 4.2.5 | Eixo: Gestão de Negócios | 55 |
| 4.2.6 | Eixo: Jurídico..... | 56 |
| 4.2.7 | Eixo: Planejamento, Orçamento e Finanças | 57 |
| 4.2.8 | Eixo: Políticas Sociais | 58 |
| 4.2.9 | Eixo Segurança | 59 |
| 4.2.10 | Eixo Tecnologia da Informação | 60 |
| 4.2.11 | Eixo Transformação Digital | 62 |
| 4.3 | Considerações finais sobre o Índice de Desempenho dos Cursos..... | 63 |

1. PERFIL INSTITUCIONAL

1.1. Breve histórico

A Escola de Serviço Público da Paraíba - ESPEP foi estabelecida pela Lei Estadual nº 3.440, de 25 de outubro de 1966, subordinada à Secretaria de Administração Geral do Estado durante o governo de João Agripino. Seu objetivo era desenvolver uma política de treinamento e aperfeiçoamento da burocracia pública estadual. A ESPEP, ao ser criada, oferecia "cursos de treinamento e aperfeiçoamento" para agentes públicos e candidatos a cargos públicos, visando à formação de uma cultura política que resultasse na profissionalização do serviço público (SILVA, 2011, p. 104).

Posteriormente, através do Decreto 18.866 de 05 de maio de 1997, a ESPEP foi vinculada à Secretaria de Administração como órgão de Regime Especial, conferindo-lhe autonomia administrativa e financeira.

O reconhecimento oficial da ESPEP como órgão de "desenvolvimento de recursos humanos" ocorreu pelo Decreto nº 6.640, de 10 de outubro de 1975. Esta designação permitiu que a ESPEP qualificasse e formasse especialistas ligados ao Poder Executivo da Paraíba, além de supervisionar concursos públicos e realizar a seleção de pessoas para preencher cargos na administração direta e em autarquias do estado (SILVA, 2011, p. 104-105).

Inicialmente, a ESPEP não possuía sede própria, então conduzia suas atividades formativas em espaços como a Escola do Comércio, a Companhia de Águas e Esgotos da Paraíba - CAGEPA e o Palácio da Redenção. Sua instalação própria ocorreu em 1978, no bairro de Mangabeira, em um terreno público anteriormente ocupado pelo Presídio Agrícola, durante a administração do Governador Ivan Bichara Sobreira.

A conquista da autonomia administrativa e financeira efetiva se deu com o Decreto nº 10.762, de 9 de julho de 1982, embora a ESPEP permanecesse vinculada à Secretaria de Administração. Isso permitiu que a ESPEP gerenciasse seus próprios recursos, contratasse serviços e custeasse planos e programas, podendo obter financiamento do orçamento estadual e de outras fontes.

Atualmente, a ESPEP é reconhecida como um órgão central no sistema de formação e qualificação do servidor público. Sua participação é obrigatória quando as

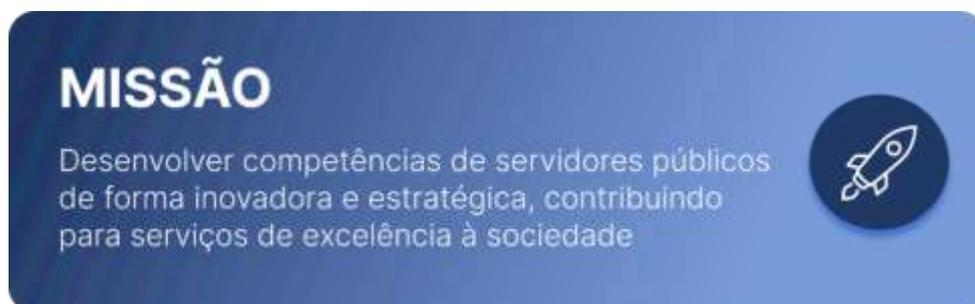


atividades do setor público envolvem a realização de formação, cursos, workshops, seminários, simpósios e eventos similares.

Assim, ao longo de sua história, a ESPEP tem cumprido sua missão institucional de promover uma cultura política que valorize a formação e profissionalização dos servidores públicos, desde o processo de seleção até o aperfeiçoamento, para atender às demandas contemporâneas no processo de reforma do Estado e fortalecer o Estado Democrático de Direito, que exige uma gestão participativa e de qualidade do setor público.

1.2. Missão, Visão e Valores

Como instituição dedicada à formação do servidor público no estado da Paraíba, a ESPEP desempenha um papel central no processo de recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho dos funcionários estaduais. Seu objetivo primordial é fomentar uma gestão dinâmica e eficiente, em consonância com os princípios e diretrizes vigentes, visando assegurar a excelência na entrega dos serviços públicos (ESPEP, 2020, p. 10).



O entendimento da Missão da ESPEP por parte de todos os órgãos públicos e servidores da administração direta e indireta é essencial para fortalecer uma cultura organizacional que promova a qualidade na gestão pública.

Para cumprir sua Missão Institucional, a Visão da ESPEP é se posicionar como a principal instituição de capacitação dos Servidores Estaduais da Paraíba, contribuindo para uma prestação de serviço eficiente, eficaz e efetiva. Isso implica facilitar o desenvolvimento profissional do servidor público em prol dos benefícios da sociedade em geral, ao mesmo tempo em que busca ampliar seu escopo de atuação através de novas iniciativas que promovam o reconhecimento social e institucional da ESPEP.



VISÃO

Ser reconhecida como referência em Escola de Governo na região Nordeste de forma ética, inovadora, inclusiva e com equidade



Os valores fundamentais da ESPEP incluem o respeito ao patrimônio público, a valorização e o bem-estar do servidor público qualificado, a garantia de gratuidade e igualdade de oportunidades no processo de profissionalização, e o aprimoramento contínuo da capacitação dos administradores públicos. Além disso, a instituição se compromete com a democratização do acesso ao conhecimento de qualidade na gestão pública, a atualização profissional constante dos servidores públicos e a adoção proativa de novas tecnologias educacionais.

Paralelamente, a ESPEP promove ações compartilhadas e integradas com os planos e políticas setoriais, fomenta a cooperação técnica e intersetorial com outras instituições de ensino superior e Escolas de Governo, e busca alcançar legitimidade e reconhecimento social e institucional como a principal referência na formação do servidor público no estado da Paraíba.

VALORES

Foco nas Pessoas; Inovação; Excelência; Inclusão social; Desenvolvimento sustentável; Equidade Ético-racial; Ética e Integração com diversidade



Para dar concretude a sua Missão Institucional, a ESPEP tem como Diretrizes organizacionais a inserção e valorização do profissional e do serviço público de qualidade, identificando demandas de qualificação permanente, ao mobilizar recursos financeiros e humanos para oportunizar a formação do servidor qualificado. Para tanto, a ESPEP, enquanto órgão especializado na qualificação do Servidor Público, promove a seleção de profissionais para ministrarem ações de formação inicial e continuada por meio de projetos e programas de ensino adequados às demandas institucionais apresentadas pelos órgãos do poder executivo.



Nesse sentido, a ESPEP elabora, estrutura, coordena e certifica cursos e outras ações educativas e científicas, assim como contribui com processos de seleção de profissionais para o serviço público, ou mesmo intermedia processos de elaboração e atualização de planos e programas de políticas públicas institucionais.

1.3. Objetivo e Iniciativas

Desenvolver cursos de aperfeiçoamento na perspectiva de disseminar novos conhecimentos e habilidades, que venham contribuir com a valorização da atuação profissional e elevação dos níveis de excelência, desempenho e eficiência no serviço público, alinhado aos seguintes objetivos estratégicos (Tabela 1).

Tabela 1: Objetivos e Iniciativas Estratégicas

| Perspectiva | Objetivo Estratégico | Iniciativas Estratégicas |
|--------------------------------------|--|--|
| Contribuição para a sociedade | Aplicar a satisfação do servidor público nos serviços ofertados. | Ofertar cursos na modalidade de educação a distância. |
| | | Disponibilizar novas salas de aulas com recursos tecnológicos. |
| | | Disponibilizar um sistema de controle acadêmico. |
| | Capacitar com excelência os servidores alinhados as demandas e desafios dos órgãos públicos. | Criar uma biblioteca virtual. |
| | | Ampliar canais de relacionamentos com os órgãos. |
| Processos internos | Implantar sistemas de gestão de processos organizacionais. | Manter atualização do portfólio alinhado com as demandas dos órgãos públicos. |
| | | Elaborar fluxogramas. |
| | | Estabelecer as diretrizes da política de gestão de documentos. |
| | Assegurar uma gestão estratégica para efetivação dos objetivos e metas. | Manter a conformidade com as obrigações do e-social. |
| | | Desenvolver um plano de ação setorial com periodicidade trimestral. |
| | Implantar a gestão de riscos, conformidade e compliance. | Promover o desenvolvimento de competências organizacionais alinhadas ao desafio estratégico. |
| | | Implementar um plano de política de sustentabilidade. |
| | | Implantar o sistema SISGOV. |
| Aprendizagem e crescimento | Reestruturar os ambientes internos. | Aderir ao sistema de monitoramento da gestão contratual. |
| | | Implementar o programa e-corrupção. |
| | | Realizar a reforma do auditório A. |
| | | Construir novas salas de aula. |
| | | Realizar a construção do auditório B. |
| | Desenvolver programas de valorização do público interno. | Concluir o projeto de calçamento de todas as áreas externas da instituição. |
| | | Adquirir novos computadores. |
| | | Criar um programa de valorização do servidor interno. |
| | | Criar espaço de qualidade de vida (eqv) para o servidor interno. |
| | | Criar um programa de educação ambiental. |
| | | Implementar estratégias de gestão de pessoas. |



| | | |
|--|--|---|
| | Promover uma estrutura de excelência nos processos de ensino-aprendizagem. | Implantar um sistema de controle acadêmico. |
| | | Implantar uma plataforma <i>Moodle</i> . |
| | | Adquirir assinatura do Google for Education. |
| | | Criar um sistema de avaliação contínua. |
| | | Criar um canal de depoimentos. |
| Fortalecer a imagem institucional diversificando parcerias e fontes de recursos. | | Implementar o programa e-corrupção. |
| | | Implementar cursos <i>latu sensu</i> . |
| | | Formar parcerias com universidades para cursos <i>Strictu Sensu</i> . |
| | | |

Fonte: ESPEP

1.4. Área de Atuação Acadêmica

A ESPEP oferta cursos organizados num Portifólio em 11 Eixos Temáticos: 1. Ambiente e Saúde; 2. Auditoria e Controle; 3. Educação; 4. Gestão de Pessoas; 5. Gestão e Negócios; 6. Jurídico; 7. Planejamento, Orçamento e Finanças; 8. Políticas Sociais; 9. Segurança; 10. Tecnologia da Informação e 11. Transformação Digital. Abaixo verifica-se os cursos executados e andamento no período (Tabela 2):

Tabela 2: Relação dos Cursos Ofertados pela ESPEP

| Ambiente e Saúde | CH |
|---|-----------|
| Gestão e Sustentabilidade Ambiental | 20h |
| Atendimento Pré-Hospitalar - APH | 20h |
| Boas Práticas na Manipulação de Alimentos | 20h |
| Educação Ambiental | 20h |
| Gerenciamento de Resíduos sólidos em Espaço Públicos | 30h |
| Higiene e Segurança do Trabalho nas Unidades de Saúde Estaduais | 20h |
| Hotelaria Hospitalar | 20h |
| Redução de danos à saúde | 20h |
| Vigilância às infecções sexualmente transmissíveis (IST/AIDS) com ênfase na prevenção | 20h |
| Grupos vulneráveis no serviço público | 20h |
| Cuidado e suporte à vida nos atendimentos ambulatoriais em instituições públicas | 20h |
| Auditoria e Controle | CH |
| Pregão presencial e eletrônico | 40h |
| Sistema compras.gov e portal nacional de contratações públicas PNCP | 30h |
| Agentes de contratação | 60h |
| Curso SICONV | 40h |
| Gestão e transparência: PPA, LDO e loa | 40h |
| Formação de pregoeiro - teoria e prática | 52h |
| Visão geral sobre licitações e contratos | 40h |
| Termo de referência e elaboração de estudo técnico preliminar | 40h |
| Termo de referência e elaboração de editais | 40 |
| Introdução à auditoria | 20h |
| Gestão e fiscalização de contratos administrativos | 30h |
| Contratos e convênios | 40h |
| Controle interno na administração pública | 40h |
| Auditoria governamental e controle interno e externo na administração pública | 60h |
| Educação | CH |
| Gestão escolar | 100h |
| Bullying nas escolas | 20h |
| Formação com foco em técnicas de ensino | 20h |
| Curso preparatório para pós-graduação pública | 20h |
| Português instrumental (Módulo I, II, III) | 110h |



| | |
|---|-----------|
| Libras (Módulo I, II, III, IV) | 120h |
| Dicção e oratória | 40h |
| Inglês instrumental I ao III | 20h |
| Espanhol instrumental i ao III | 20h |
| Promoção da multiculturalidade e interculturalidade sobre a ótica da tolerância e do respeito – módulo I a IV | 120h |
| Secretário escolar | 100h |
| Educação física | 40h |
| Educação especial | 120h |
| Gestão de Pessoas | CH |
| Apresentação e influência: A arte de se comunicar | 30h |
| Envelhecimento humano e saúde mental | 30h |
| Assédio moral no trabalho | 20h |
| Comportamento, ética e comunicação no setor público | 20h |
| E-Social | 20h |
| Ética profissional | 20h |
| Formação de lideranças para o setor público | 30h |
| Gestão de processos com foco em inovação | 20h |
| Gestão de recursos humanos | 120h |
| Mindfulness (atenção plena) com ênfase na comunicação | 20h |
| Programa de preparação para aposentadoria | 20h |
| Organização de eventos | 20h |
| Recrutamento, seleção e técnicas de entrevistas | 30h |
| Ginástica laboral | 20h |
| Qualidade no atendimento ao público | 20h |
| Saúde mental e gestão de conflitos | 30h |
| Motivação no serviço público | 20h |
| Relações interpessoais, ética e condutas | 30h |
| Secretariado | 40h |
| Técnicas de feedback e Feedforward | 20h |
| Treinamento e desenvolvimento de pessoas com foco na carreira | 30h |
| Relações interpessoais, ética e condutas | 20h |
| Gestão por resultados e indicadores de performance | 20h |
| Gestão e Negócios | CH |
| Básico de gestão administrativa (Módulo I, II, III) | 60h |
| Marketing para organizações públicas | 16h |
| Gestão de desempenho no serviço público | 30h |
| Elaboração de planejamento estratégico: construção, execução, monitoramento e avaliação | 30h |
| Cerimonial e protocolo para organizações de eventos oficiais | 40h |
| Operações portuárias: comércio exterior e logística | 20h |
| Prática de pesquisa de mercado | 20h |
| Preservação e conservação de acervos bibliográficos, arquivistas e museológicos | 60h |
| Gestão dos arquivos físicos e digitais, arquivos correntes, intermediários e preservação | 60h |
| Administração no setor SAME | |
| Educação patrimonial | 30h |
| Gestão de projetos | 20h |
| Jurídico | CH |
| Direito Administrativo | 30h |
| Lei Geral de Proteção de Dados LGPD | 60h |
| Técnica Legislativa | 30h |
| Sindicância e Procedimentos Administrativos Disciplinares | 30h |
| Detecção de fraudes em licitações | 30h |
| Processo Administrativo Disciplinar no Serviço Público e a lei complementar nº 52/2018 | 40h |
| Nova Lei De Licitação - Lei 14.133/2021 | 30h |
| Planejamento, Orçamento e Finanças | CH |
| Elaboração de projetos captação de recursos | 20h |
| Elaboração de plano de contratação anual (PCA) | 20h |
| Administração e finanças: execução orçamentária | 20h |
| Contas públicas: planejamentos e procedimentos | 30h |
| Formação de preços | 30h |



| | |
|--|-----------|
| Retenção e recolhimento de impostos e contribuições | 20h |
| Educação financeira | 20h |
| Políticas Sociais | CH |
| Básico de práticas restaurativas na Socioeducação | 45h |
| Comunicação Não-Violenta | 36h |
| Educação em Defesa da Democracia | 20h |
| Educação Social aplicada à Socioeducação | 60h |
| Formação continuada para agentes Socioeducativos | 80h |
| Justiça e Práticas Restaurativas em Meio Fechado na Socioeducação | 45h |
| Acompanhamento familiar e Trabalho social com família na Socioeducação | 32h |
| Pedagogia Social - Módulo I, II, III | 120h |
| Rede de proteção no âmbito das políticas públicas | 30h |
| Segurança | CH |
| Controle de Acesso de Pessoas, Veículos e Objetos em Áreas de Segurança | 40h |
| Prevenção e combate a princípios de incêndio em repartições públicas | 20h |
| Tecnologia Não Letal (TNL) e Instrumentos de Menor Potencial Ofensivo (IMPO) | 30h |
| Direção Defensiva e evasiva (Carro e Moto) | 20h |
| Condução de Veículos de Emergência (Ambulância) | 20h |
| Tecnologia da Informação | CH |
| Informática básica | 20h |
| Excel básico | 20h |
| Excel intermediário | 20h |
| Excel avançado | 20h |
| Python - Básico, Intermediário e Avançado | 80h |
| Elaboração de Fluxograma | 20h |
| Relatório Gerencial com o Power BI | 20h |
| Tecnologia da informação | 20h |
| Segurança da informação | 40h |
| Sistema Integrado de Gestão de Bens Públicos - SIGBP | 20h |
| Utilização de Técnicas e Ferramentas Digitais | 30h |
| Corel Draw - Básico, Intermediário e Avançado | 20h |
| Transformação Digital | CH |
| Governo digital e transformação no setor público | 60h |
| Gestão documental e usuário PBDOC | 30h |

Fonte: ESPEP

Além dos cursos previamente citados, destacamos uma parceria exclusiva com a Universidade Estadual da Paraíba. Por meio do Edital N. 001/2022-SEPLAGMT/SAEG-MT0FESM-MT, publicado no Diário Oficial em 21 de março de 2022. Trata-se de um curso de Pós-Graduação lato sensu, com especialização em Direito Administrativo Constitucional e Gestão Pública, que disponibiliza 50 vagas e uma carga horária total de 360 horas. Essa iniciativa reflete nosso compromisso contínuo em proporcionar capacitação de alto nível e contribuir para o desenvolvimento profissional de nossos alunos.

- **Projeto ESPEP Sustentabilidade:** Em acordo com a Agenda 21, pretende disseminar e fortalecer práticas sustentáveis aos servidores públicos estaduais no âmbito da Escola;



- **Projeto Mulheres com a ESPEP:** Em parceria com a Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana, com o objetivo de promover o protagonismo e empoderamento das mulheres que atuam no serviço público;
- **Projeto ESPEP Semeando Arte:** Ação idealizada pelo Núcleo de Seleção e Treinamento (NUSET-ESPEP), com o objetivo de divulgar a arte e a literatura paraibanas, fomentando o incentivo à leitura das obras de escritores e poetas paraibanos, contribuindo para o fortalecimento e disseminação da cultura e arte produzidas na Paraíba;
- **Projeto “ESPEP Imersão”:** Oferta de cursos e ações de capacitação em todo território paraibano, atendendo às demandas das catorze (14) Regiões Administrativas do Estado da Paraíba, nos mais variados temas (Direção Defensiva e Evasiva – Carro e moto, pelos Batalhões de Polícia e Corpo de Bombeiros Militar, dentre outros órgãos, curso de Corte e Costura ao Sistema Penitenciário em que foi promovido a capacitação de 20 privados de liberdade, regime fechado, dentre outros;
- **Jornada de Aperfeiçoamento para os condutores de veículos do Estado da Paraíba:** Por meio de palestras sobre direção defensiva, legislação, prevenção de acidentes, atribuições e responsabilidades na utilização de veículos oficiais, com o objetivo principal de promover a ampliação dos conhecimentos e consolidação das orientações gerais;
- **1ª Semana Estadual do Planejamento, Orçamento e Gestão – SEPOG:** Em parceria ESPEP e Secretaria de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão – SEPLAG, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento permanente do servidor público estadual;
- **Semana Estadual do Controle Interno:** Desde 2019, promovido pela Controladoria Geral do Estado da Paraíba, com a parceria entre a ESPEP, SEAD E CAGEPA;
- **Projeto Bem-Estar Servidor:** Parceria ESPEP e Secretaria de Estado da Administração por meio de palestras, oficinas e outras ações pedagógicas ministradas por profissionais das áreas específicas, contemplando temáticas que promovam a ampliação da conscientização, criticidade, reflexão e ação, de maneira a favorecer a otimização do trabalho, o desenvolvimento plural dos servidores e a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- **Projeto Político Pedagógico - PPP da Escola de Serviço Público da Paraíba – ESPEP:** Delineia os fundamentos das principais ações de formação e capacitação,



planejamento, avaliação, organização e acompanhamento dos processos educacionais, estabelecendo uma visão macro de atuação e desenvolvimento atrelada à administração pública;

- **Projeto do curso de Especialização em Gestão em Administração Pública:** Em parceria com a UEPB, com o objetivo de contribuir na formação de profissionais capazes de gerenciar de forma mais eficiente e eficaz as organizações públicas estaduais, seguindo os princípios da legalidade, moralidade e ética. A proposta será de forma híbrida aos sábados, dispõe de 150 vagas para servidores estaduais, com uma carga horária de 410 h/a e é ministrado por Ministrantes oriundos de Processos Seletivos da ESPEP e docentes da UEPB. O Processo de Seleção foi realizado pela ESPEP por meio do Edital No 008/2022/SEAD/ESPEP/UEPB e pelo Edital para vagas remanescentes no 009/2022/SEAD/ESPEP/UEPB.

1.4.1. Formação Continuada em Serviço

A formação continuada em serviço apresenta indicadores relevantes ao processo de qualificação dos servidores para a melhoria das entregas, ambiente de trabalho e da implantação de políticas públicas. A tabela 1 apresenta os números de servidores certificados pela Escola de Formação do Servidor Público no estado da Paraíba - ESPEP, no período de 2021 a 2023.

Considerando o aumento na demanda por cursos na modalidade à distância (EAD) com aulas remotas através da plataforma do *Google Meet*, realizaram-se adequações e ajustes técnicos. Isso possibilitou a programação de aulas ao vivo para todos os servidores inscritos, provenientes das diversas regiões Geoadministrativas do Estado da Paraíba. Dessa forma, foi possível atender a todos com uma variedade de cursos de diferentes eixos.

Na tabela 3, consta o quantitativo de cursos ofertado pela ESPEP no ano de 2021, no que tange à capacitação dos funcionários públicos do Estado, através da metodologia EAD.

Tabela 3: Cursos EAD e Presenciais realizados pela ESPEP no ano de 2021

| Ambiente e Saúde | Quantitativo |
|--|---------------------|
| Cursos ofertados na modalidade presencial | 10 |
| Cursos ofertados na modalidade à distância (Remoto/Síncrono) | 111 |
| Total geral de servidores certificados em 2021 | 2.428 |

Fonte: ESPEP



No ano de 2022, progressivamente foi ampliado o portfólio de cursos, agregando 80 (oitenta) novos cursos, totalizando atualmente 106 (cento e seis) cursos, distribuídos em 11 (onze) eixos temáticos diversificados, para atender às demandas de capacitação dos servidores. Na tabela 2 consta o quantitativo de cursos ofertado pela ESPEP no ano de 2022, no que tange à capacitação dos funcionários públicos do estado da Paraíba (Tabela 4).

Tabela 4: Cursos EAD e Presenciais realizados pela ESPEP no ano de 2022

| Modalidade | Quantitativo |
|--|--------------|
| Cursos na modalidade presencial | 5.761 |
| Cursos na modalidade à distância (Remoto/Síncrono) | 4.834 |
| Total geral de servidores certificados em 2022 | 10.595 |

Fonte: ESPEP

Entre as ações de inovação no ensino, destaca-se a implementação do curso de especialização “Gestão em Administração Pública” em parceria com a UEPB, realizada em 2022. Tendo como objetivo capacitar servidores públicos estaduais, para atuarem na administração macro (governo) e micro (unidades organizacionais) de sistemas públicos; na perspectiva de ampliação da visão estratégica dos negócios públicos, a partir do estudo sistemático e aprofundado da realidade administrativa do Governo ou de suas unidades produtivas. Através deste curso de especialização, a ESPEP direciona sua política de capacitação a um novo patamar, promovendo a qualificação em nível de pós-graduação aos servidores estaduais, potencializando a excelência na prestação dos serviços e a contínua atualização/progressão dos conhecimentos no âmbito da Administração Pública.

Por fim, na busca de novos desafios e atualizações constantes de nossa prática como Escola de Formação do Servidor Público, a ESPEP consiste como órgão fundamental e basilar para o Estado da Paraíba. Destacamos o nosso compromisso com a criação e impulsionamento das ações de capacitação contínua para os servidores públicos, gerando aprendizagem significativa e o progressivo desenvolvimento de uma gestão pública ágil e focada em resultados. A ESPEP, deve continuar com a ampliação dos cursos de formação continuada em serviço, na perspectiva de atender as principais demandas oriundas das setoriais do Estado.

1.5. Metas e Ações Estratégicas do PDI:2024-2028

A Escola segue sempre atenta às novas projeções em consonância com os novos desafios da gestão pública e da transformação digital, alinhadas com temáticas amplas e



diversificadas, em coerência com as tendências atuais do cenário da gestão pública e da cultura de qualificação.

Em 2020, em meio ao árduo contexto de Pandemia da Covid-19, causada pelo novo Coronavírus, em movimento de resiliência e upgrade, a ESPEP passa a ofertar os cursos outrora presenciais, através de aulas remotas, pela ferramenta *Google Meet*, em modalidade síncrona.

Tal adaptação demonstra assertividade no planejamento pedagógico, primando pela manutenção e reinvenção de metodologias ativas para continuar fortalecendo a cultura de qualificação contínua, mesmo em contextos adversos, convidando os servidores a despertarem para a necessidade de aprofundar os conhecimentos e habilidades. Devido ao sucesso de adesão e a ampliação do número de servidores que se inscreveram e concluíram os cursos de 2021 em diante, a modalidade a distância consolida-se como o principal tipo de oferta de capacitação da ESPEP, incluindo cursos, *webinar*, palestras, e outras atividades pedagógicas.

Entre as ações de inovação no ensino, destaca-se a implementação do curso de especialização em Gestão em Administração Pública em parceria com a UEPB, realizada em 2022, visando capacitar servidores públicos estaduais para atuarem na administração de macro (governo) e micro (unidades organizacionais) de sistemas públicos; na perspectiva de ampliação da visão estratégica dos negócios públicos, a partir do estudo sistemático e aprofundado da realidade administrativa do governo ou de suas unidades produtivas.

Através deste curso de especialização a ESPEP direciona sua política de capacitação a um novo patamar, promovendo a qualificação, potencializando a excelência na prestação dos serviços e a contínua atualização/progressão dos conhecimentos no âmbito da administração pública.

Por fim, na busca de novos desafios e atualização constante de nossa prática como Escola de Governo e órgão fundamental e basilar para o Estado da Paraíba, destacamos o nosso compromisso com a criação e impulsionamento de ações de capacitação contínua para os servidores públicos, gerando aprendizagem significativa e o progressivo desenvolvimento de uma gestão pública ágil e focada em resultados.

O PDI foi organizado em quatro metas e cada uma delas apresenta os seus respectivos indicadores de resultado. Cada Meta se desdobra em ações estratégicas a



serem desenvolvidas no período de vigência deste plano de desenvolvimento. O monitoramento se dará em todo o processo, os indicadores serão encarados como insumos para o (re) planejamento das ações, bem como os planos de governo vindouros.

1.5.1. Meta Estratégica A

Tabela 5: Meta Estratégica A: Descrição e Indicadores

| Descrição da Meta | Indicador de resultado |
|---|--|
| Modernizar a infraestrutura física e tecnológica da Escola de Governo até 2026. | % da infraestrutura física modernizada |
| | % infraestrutura tecnológica modernizada |

Fonte: ESPEP

1.5.1.1. Ações da Meta Estratégica A

Tabela 6: Ações da Meta Estratégica A

| Ação | Indicador de resultado | Unidade Responsável | Prazo |
|---|---|---------------------------------|----------|
| Disponibilizar espaço físico adequado para Biblioteca | Espaço físico disponível | Núcleo Administrativo | Dez/2026 |
| Solicitar bibliotecário | Bibliotecário solicitado | Núcleo Administrativo | Dez/2026 |
| Solicitar a aquisição de mobiliário específico para Biblioteca (estantes, carrinho de transporte etc.). | Mobiliário adquirido | Núcleo Administrativo | Dez/2026 |
| Solicitar a aquisição de equipamentos (leitor de código de barras, impressora matricial, impressora multifuncional/ scanner mesa). | Equipamentos adquiridos | Núcleo Administrativo | Dez/2026 |
| Elaborar e publicar a política de gestão do acervo da biblioteca da EG. | Política de Gestão do acervo publicada no D. O. | Núcleo de Seleção e Treinamento | Dez/2026 |
| Solicitar a aquisição e implantar um sistema de automação de Biblioteca. | Sistema de automação implantado | Núcleo de Seleção e Treinamento | Dez/2026 |
| Solicitar aquisição de acervo físico e digital. | Acervo adquirido | Núcleo de Seleção e Treinamento | Dez/2026 |
| Ampliar o acervo digital agregando os trabalhos de conclusão de curso digitalizados pela ESPEP. | Trabalhos digitalizados e disponibilizados | Núcleo de Seleção e Treinamento | Dez/2024 |
| Solicitar aquisição de 01 Studio Maker para a produção das aulas dos cursos ofertados pela Escola de Governo. | Studio Maker adquirido | Núcleo Administrativo | Dez/2026 |
| Solicitar aquisição de 10 notebooks para equipar as salas de aula, o auditório e laboratórios de informática para cursos presenciais com notebook, 06 Datashow, caixa de som e 05 microfones sem fio. | Kit multimídia adquirido | Núcleo Administrativo | Dez/2025 |
| Solicitar a aquisição de sistema de gestão acadêmica e de Editais. | Sistema adquirido | Núcleo de Seleção e Treinamento | Dez/2024 |



| | | | |
|--|-------------------------|---------------------------------|----------|
| Divulgar anualmente os indicadores de resultados. | Resultados divulgados | Núcleo de Seleção e Treinamento | Imediato |
| Adquirir kit de material pedagógico para execução dos programas e projetos. | Material adquirido | Núcleo Administrativo | Anual |
| Solicitar a aquisição de 40 computadores para equipar laboratórios de informática com computadores para os alunos, notebook, Datashow, caixa de som e microfone. | Equipamentos adquiridos | Núcleo Administrativo | Dez/2025 |

Fonte: ESPEP

1.5.2. Meta Estratégica B

Tabela 7: Meta Estratégica B: Descrição e Indicadores

| Descrição da Meta | Indicador de resultado |
|--|--|
| Ampliar em 6,25%, a cada ano, o número de servidores certificados na formação continuada em serviço do poder executivo estadual. | % de certificação de servidores |
| | % de órgãos e entidades do poder executivo atendidos. |
| | Nº de instrumentos de parceria com outras instituições firmados. |

Fonte: ESPEP

1.5.2.1. Ações da Meta Estratégica B

Tabela 8: Ações da Meta Estratégica B

| Ação | Indicador de resultado | Unidade responsável | Prazo |
|--|-------------------------------------|--|----------|
| Receber pelo órgão central de Gestão de Pessoas o Levantamento das Necessidades de Treinamento – LNT Consolidado. | LNT consolidado | Núcleo de Seleção e Treinamento | Anual |
| Elaborar o Planejamento de Curso para o semestre. | Planejamento de curso | Núcleo de Seleção e Treinamento | Anual |
| Estabelecer parceria junto ao Órgão Central para o fomento de formação Continuada em serviço nas Secretarias do executivo. | Parcerias Firmadas | Núcleo de Seleção e Treinamento | Anual |
| Realizar cooperação técnica com o programa ENAP em Rede para aumentar a oferta de formação continuada em serviço. | Termo de Cooperação Técnica firmado | Superintendência da Escola de Governo do Estado da Paraíba | Dez/2025 |
| Realizar cooperação técnica com o programa para aumentar a oferta de formação continuada em serviços, em plataforma de educação a distância. | Termo de Cooperação Técnica firmado | Superintendência da Escola de Governo do Estado da Paraíba | Dez/2025 |
| Fomentar a cooperação das Escolas integrantes da Rede Estadual de Escolas de Formação para oferecimento de cursos compartilhados. | Termo de Cooperação Técnica firmado | Secretaria Adjunta da Escola de Governo do Estado da Paraíba | Anual |
| Ampliar a oferta de cursos na modalidade a distância, no ambiente virtual de | Cursos ofertados | Núcleo de Seleção e Treinamento | Anual |



| | | | |
|---|-------------------------|--|----------|
| aprendizagem (AVA), modalidade presencial, semipresencial e remoto. | | | |
| Identificar e propor ações de redução da taxa global anual de evasão dos cursos de educação continuada em serviço. | Taxa de Evasão reduzida | Núcleo de Seleção e Treinamento | Anual |
| Ofertar curso de formação para os facilitadores. | Cursos ofertados | Núcleo de Seleção e Treinamento | Anual |
| Demandar curso de formação continuada para equipe da Escola de Governo. | Cursos ofertados | Núcleo de Seleção e Treinamento | Anual |
| Demandar curso de formação continuada para servidores do Poder Executivo do Estado. | Cursos ofertados | Núcleo de Seleção e Treinamento | Anual |
| Promover participação em eventos para os servidores da Escola de Governo. | Inscrições efetivadas | Superintendência da Escola de Governo do Estado da Paraíba | Anual |
| Fortalecer parceria junto ao ENAP para a oferta de cursos para as equipes da Escola de Governo. | Parceria firmada | Secretaria Adjunta da Escola de Governo do Estado da Paraíba | Dez/2025 |
| Firmar parceria junto às instituições de ensino para a oferta de mestrado ou doutorado para equipe pedagógica da Escola de Governo. | Parceria firmada | Secretaria Adjunta da Escola de Governo do Estado da Paraíba | Dez/2025 |

Fonte: ESPEP

1.5.3. Meta Estratégica C

Tabela 9: Meta Estratégica C: Descrição e Indicadores

| Descrição da Meta | Indicador de resultado |
|---|--|
| Ofertar no mínimo 02 turmas pós-graduação lato sensu e 01 turma de stricto sensu, própria ou em parceria com outras instituições, para os servidores do poder executivo estadual, no período de vigência deste PDI. | Nº de turmas de pós-graduação lato sensu ofertadas pela Escola de Governo |
| | Nº de turmas de pós-graduação stricto sensu ofertadas pela Escola de Governo |

Fonte: ESPEP

1.5.3.1. Ações da Meta Estratégica C

Tabela 10: Ações da Meta Estratégica C

| Ação | Indicador de resultado | Unidade responsável | Prazo |
|--|---|--|-----------|
| Estabelecer parceria com Universidades par a oferta de 08 cursos de pós-graduação lato sensu para servidores dos órgãos e entidades do Poder Executivo do Estado da Paraíba. | Termo de Parceria assinado | Superintendência da Escola de Governo do Estado da Paraíba | Dez/2028 |
| Garantir o credenciamento e autorização da Escola de Governo para a oferta de curso de pós-graduação lato sensu. | Credenciamento e Autorização publicados em Diário Oficial | Núcleo de Seleção e Treinamento | Jun./2025 |



| | | | |
|---|-----------------|--|----------|
| Fomentar junto a UEPB o acesso aos servidores públicos efetivos do Estado da Paraíba à pós-graduação <i>stricto sensu</i> profissionalizante em Políticas Públicas. | Acesso ofertado | Superintendência da Escola de Governo do Estado da Paraíba | Dez/2028 |
|---|-----------------|--|----------|

Fonte: ESPEP

1.5.4. Meta Estratégica D

Tabela 11: Meta Estratégica D: Descrição e Indicadores

| Descrição da Meta | Indicador de resultado |
|---|---|
| Desenvolver programas e projetos voltados a pesquisa e inovação no âmbito da Escola de Governo. | Número de programas voltados à pesquisa e inovação implementados no âmbito da Escola de Governo (Laboratório de Aprendizagem e Inovação, revista etc.). |
| | Número de projetos voltados à pesquisa e inovação nas áreas de interesse da Escola de Governo. |

Fonte: ESPEP

1.5.4.1. Ações da Meta Estratégica D

Tabela 12: Ações da Meta Estratégica D

| Ação | Indicador de resultado | Unidade responsável | Prazo |
|--|------------------------|---------------------------------|----------|
| Criar serviços para o desenvolvimento da revista | Serviço adquirido | Núcleo de Seleção e Treinamento | Dez/2026 |
| Planejar e implementar eventos para projetos de pesquisa e inovação. | Evento realizado | Núcleo de Seleção e Treinamento | Dez/2026 |
| Executar seminários dos Programas de Pós-Graduação em andamento | Seminário realizado | Núcleo de Seleção e Treinamento | Dez/2026 |
| Implantar Programa de Formação Continuada do Servidor no período inicial de exercício da carreira no Estado, a princípio nas carreiras de Gestores Governamentais, Área Meio e Desenvolvimento Social. | Programa implantado | Núcleo de Seleção e Treinamento | Dez/2025 |

Fonte: ESPEP

1.5.5. Integrações entre o Plano Plurianual (PPA) e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)

Para assegurar a coerência entre os objetivos estratégicos, permitindo que as atividades da ESPEP estejam alinhadas com as políticas e prioridades governamentais, realizou-se uma análise minuciosa de ambos os planos. A construção desse Alinhamento Estratégico buscou identificar e estabelecer relações entre as metas e ações do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) com as do Plano Plurianual (PPA).



Durante esse processo, foram elencados os pontos de concordância entre os dois planos, destacando áreas onde as atividades planejadas pela ESPEP convergem com as diretrizes e objetivos delineados pelo governo. Essa abordagem visa garantir que as iniciativas da ESPEP estejam em sintonia com as políticas públicas em vigor, otimizando assim o uso de recursos e fortalecendo o impacto das ações da instituição no contexto mais amplo do serviço público estadual.

No Quadro 1 essas relações alinhadas demonstram uma integração efetiva entre os planos de desenvolvimento institucional e as políticas de capacitação e formação de servidores públicos, visando melhorar qualidade da gestão pública e o atendimento às demandas da sociedade.

Ambos os objetivos estratégicos destacam a importância da capacitação e formação dos servidores públicos para promover a excelência na gestão pública e atender às demandas específicas dos órgãos governamentais. Enquanto que as metas visam a oferta de cursos de pós-graduação para os servidores públicos, promovendo o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos avançados em gestão pública, alinhados com as necessidades do serviço público. Por fim, as ações que visam a implementação e realização de cursos de pós-graduação lato sensu para os servidores públicos, demonstrando um esforço conjunto para promover a formação avançada dos funcionários do Estado.

Quadro 1: Alinhamento Estratégico PDI (2024 - 2028 e PPA (2024 - 2027)

| Área Temática | | |
|--|---|----------------------------|
| Educação | | |
| Objetivo Estratégico do PPA | Objetivos Estratégicos do PDI | |
| Desenvolver estratégias de capacitação, comunicação e disseminação de formação para todos os órgãos e servidores da administração pública, direta e indireta, fortalecendo a cultura organizacional externa para a excelência na gestão pública e contribuindo assim para o aprimoramento contínuo dos servidores públicos do Estado da Paraíba. | Capacitar com excelência os servidores alinhados as demandas e desafios dos órgãos públicos. | |
| Meta do PPA | Metas do PDI | |
| Implementar 8 cursos de Especialização Lato Sensu com a participação de pelo menos 80% dos servidores públicos estaduais inscritos por turma, para aquisição de habilidades e conhecimentos avançados em gestão pública e sua aplicação efetiva na melhoria dos processos e serviços públicos, até 2027. | Ofertar no mínimo 02 turmas pós-graduação lato sensu e 01 turma de stricto sensu, própria ou em parceria com outras instituições, para os servidores do poder executivo estadual, no período de vigência deste PDI. | |
| Ações do PPA | Ações do PDI | Indicadores de Desempenho |
| 2243 - Formação em Cursos de Educação Superior e Pós-Graduação Lato-Sensu | Estabelecer parceria com Universidades par a oferta de 08 cursos de pós-graduação lato sensu para servidores dos órgãos | Termo de Parceria assinado |



| | | |
|--|--|---|
| | e entidades do Poder Executivo do Estado da Paraíba. | |
| 2243 - Formação em Cursos de Educação Superior e Pós-Graduação Lato-Sensu. | Garantir o credenciamento e autorização da Escola de Governo para a oferta de curso de pós-graduação lato sensu. | Credenciamento e Autorização publicados em Diário Oficial |

Fonte: ESPEP; PPA 2024 - 2027

No Quadro 2, essas relações alinhadas entre os objetivos estratégicos, metas e ações do PPA e do PDI na área da Educação demonstram um compromisso conjunto com a melhoria da qualidade da gestão pública por meio da capacitação e desenvolvimento contínuo dos servidores.

Os objetivos estratégicos destacam a importância crucial da capacitação dos servidores públicos, visando aprimorar suas competências e alinhá-las com as demandas específicas dos órgãos públicos, contribuindo assim para a excelência na gestão. As metas de ambos os planos estão alinhadas no propósito de impulsionar a capacitação dos servidores, seja por meio de cursos presenciais ou à distância, visando aprimorar o desempenho nas atividades públicas. As ações delineadas em cada um dos planos estão voltadas para a implementação de iniciativas práticas destinadas a promover a capacitação e formação dos servidores, abrangendo desde a organização de cursos até a criação de parcerias institucionais e o desenvolvimento de estratégias para garantir a qualidade e eficácia desses programas de capacitação.

Quadro 2: Alinhamento Estratégico PDI (2024 - 2028) e PPA (2024 - 2027)

| Área Temática | |
|--|--|
| Educação | |
| Objetivo Estratégico do PPA | Objetivos Estratégicos do PDI |
| Desenvolver estratégias de capacitação, comunicação e disseminação de formação para todos os órgãos e servidores da administração pública, direta e indireta, fortalecendo a cultura organizacional externa para a excelência na gestão pública e contribuindo assim para o aprimoramento contínuo dos servidores públicos do Estado da Paraíba. | Capacitar com excelência os servidores alinhados as demandas e desafios dos órgãos públicos. |
| Meta do PPA | Metas do PDI |
| Implementar 840 capacitações multidisciplinar que abrange os servidores de todos os órgãos de administração direta e indireta, oferecendo cursos presenciais focados em competências técnicas e comportamentais essenciais para a melhoria do desempenho nas atividades públicas no estado da Paraíba até 2027. | Ampliar em 6,25%, a cada ano, o número de servidores certificados na formação continuada em serviço do poder executivo estadual. |
| Implementar 920 capacitações multidisciplinar que abrange os servidores de todos os órgãos de administração direta e indireta, oferecendo cursos de modalidade a distância e síncrona em competências técnicas e comportamentais | |



| essenciais para a melhoria do desempenho nas atividades públicas no estado da Paraíba até 2027. | | |
|---|--|-------------------------------------|
| Ações do PPA | Ações do PDI | Indicadores de Desempenho |
| 4034 - Promoção de Eventos e Cursos ESPEP | Receber pelo órgão central de Gestão de Pessoas o Levantamento das Necessidades de Treinamento - LNT | LNT consolidado |
| 4034 - Promoção de Eventos e Cursos ESPEP | Elaborar o Planejamento de Curso para o semestre. | Planejamento de curso |
| 4034 - Promoção de Eventos e Cursos ESPEP | Estabelecer parceria junto ao Órgão Central para o fomento de formação continuada em serviço nas Secretarias do executivo. | Parcerias Firmadas |
| 4034 - Promoção de Eventos e Cursos ESPEP | Realizar cooperação técnica com o programa ENAP em Rede para aumentar a oferta de formação continuada em serviço. | Termo de Cooperação Técnica firmado |
| 4034 - Promoção de Eventos e Cursos ESPEP | Fomentar a cooperação das Escolas integrantes da Rede Estadual de Escolas de Formação para oferecimento de cursos compartilhados. | Termo de Cooperação Técnica firmado |
| 4034 - Promoção de Eventos e Cursos ESPEP | Ofertar curso de formação para os facilitadores | Cursos ofertados |
| 4034 - Promoção de Eventos e Cursos ESPEP | Demandar curso de formação continuada para equipe da Escola de Governo. | Cursos ofertados |
| 4034 - Promoção de Eventos e Cursos ESPEP | Demandar curso de formação continuada para servidores do Poder Executivo do Estado da Paraíba. | Cursos ofertados |
| 4235 - Formação em Cursos de Curta Duração para os Servidores Públicos | Fortalecer parceria junto ao ENAP para a oferta de cursos para as equipes da Escola de Governo. | Parceria firmada |
| 2240 - Formação em Cursos à Distância de Curta Duração e Educação Superior | Realizar cooperação técnica com o programa para aumentar a oferta de formação continuada em serviços, em plataforma de educação a distância. | Termo de Cooperação Técnica firmado |
| 2240 - Formação em Cursos à Distância de Curta Duração e Educação Superior | Ampliar a oferta de cursos na modalidade a distância, no ambiente virtual de aprendizagem (AVA), modalidade presencial, semipresencial e remoto. | Cursos ofertados |
| 2243 – Formação em Cursos de Educação Superior e Pós-graduação Lato - Sensu | Firmar parceria junto às instituições de ensino para a oferta de mestrado ou doutorado para equipe pedagógica da Escola de Governo | Parceria firmada |
| 2224 - Realização de Congressos e Seminários | Promover participação em eventos para os servidores da Escola de Governo. | Inscrições efetivadas |

Fonte: ESPEP; PPA 2024 - 2027

1.6. Plano de Expansão do Ensino



A Escola de Formação do Servidor Público deve ampliar os cursos de formação continuada em serviço na perspectiva de atender aos principais sistemas estabelecidos pelo Estado, em especial, ampliar essa oferta na modalidade EAD.

A pós-graduação também acompanha as necessidades formativas levantadas pelos órgãos demandantes ou decorrentes de necessidade de capacitação apontadas em relatórios diretamente nos órgãos consultados.

No período de vigência desse PDI, há uma prospecção da criação de um Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* profissionalizante de Políticas Públicas em nível de mestrado em parceria com Universidades.

A Escola de Governo - ESPEP deve alinhar o desenvolvimento de suas ações de aprendizagem aos desafios atuais da gestão pública, levando em consideração os desafios locais, regionais, globais, necessidades dos órgãos demandantes e agenda de governo.

Através do Levantamento das Necessidades de Treinamento (LNT), a Escola de Formação do Servidor Público promoveu estudos referentes ao processo pedagógico e a organização dos cursos a serem ofertados pela instituição. O Levantamento das Necessidades de Treinamento (LNT) é uma ferramenta de caráter consultivo adotado pelo Núcleo de Seleção e Treinamento (NUSET) em conformidade com o Decreto nº 6.664/1975 de 10 de outubro de 1975, que dispõe sobre Treinamento e Recrutamento de Servidores da Administração Direta e Autárquica e dá outras providências.

Por conseguinte, fica estabelecido o envio anual das necessidades de treinamento por parte das diversas Secretarias de Estado através do formulário LNT, com o objetivo de identificar as necessidades de treinamento, mapear demandas de qualificação e possibilitar a sugestão de cursos e capacitações consideradas relevantes pelos servidores.

O Levantamento das Necessidades de Treinamento constitui-se como elemento pertinente para o planejamento, execução e orientação das atividades desenvolvidas pela ESPEP. A apuração dessas informações contribui para redução da possível distância entre as habilidades dos funcionários e as competências exigidas pela sua função, e as do setor em que este servidor esteja associado.

A partir da LNT, foi observado um aumento no número de órgãos interessados em receber treinamentos. Os resultados revelam que, no levantamento 2019 - 2020, 23 órgãos



responderam ao formulário; 2021 - 2022, 23 órgãos manifestaram interesse; e 2022 - 2023, 25 órgãos preencheram o formulário LNT (Tabela 13).

Tabela 13: Órgãos que sinalizaram necessidade de treinamento

| Nº | Órgão |
|----|--|
| 1 | Agência Executiva de Gestão das Águas Do Estado da Paraíba |
| 2 | Casa Civil do Governador |
| 3 | Casa Militar do Governador |
| 4 | Companhia de Água e Esgotos da Paraíba |
| 5 | Companhia de Desenvolvimento da Paraíba |
| 6 | Companhia Docas do Estado da Paraíba |
| 7 | Companhia Estadual de Habitação Popular |
| 8 | Controladoria Geral do Estado |
| 9 | Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba |
| 10 | Departamento de Estradas e Rodagem |
| 11 | Departamento Estadual de Trânsito |
| 12 | Empreender |
| 13 | Empresa Paraibana de Comunicação |
| 14 | Fundação Casa de José Américo |
| 15 | Fundação de Desenvolvimento da Criança e do Adolescente Alice de Almeida |
| 16 | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| 17 | Instituto de Metrologia e Qualidade Industrial |
| 18 | Instituto do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis |
| 19 | Jornal A União |
| 20 | Ministério Público da Paraíba |
| 21 | Orçamento Democrático |
| 22 | Ouvidoria Geral do Estado |
| 23 | Palácio da Redenção |
| 24 | Paraíba Previdência |
| 25 | Polícia Militar da Paraíba |
| 26 | Programa de Artesanato da Paraíba |
| 27 | Projeto Cooperar |
| 28 | Secretaria de Estado e Segurança e da Defesa Social |
| 29 | Secretaria de Estado da Administração Penitenciária |
| 30 | Secretaria de Estado da Administração, CODATA, CONACI, Banco Mundial. |
| 31 | Secretaria de Estado da Cultura |
| 32 | Secretaria de Estado da Educação e da Ciência e Tecnologia |
| 33 | Secretaria de Estado da Infraestrutura, dos Recursos Hídricos e do Meio Ambiente. |
| 34 | Secretaria de Estado da Juventude, Esporte e Lazer |
| 35 | Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana |
| 36 | Secretaria de Estado do Desenvolvimento Humano |
| 37 | Secretaria de Estado do Desenvolvimento da Agropecuária e da Pesca |
| 38 | Secretaria de Estado do Planejamento |
| 39 | Secretaria de Estado da Saúde |
| 40 | Secretaria Particular do Governador |
| 41 | Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento do Estado da Paraíba |
| 42 | Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba |
| 43 | Universidade Estadual da Paraíba |

Fonte: ESPEP

1.7. Diretrizes pedagógicas

O Projeto Político Pedagógico - PPP da Escola de Serviço Público da Paraíba - ESPEP articula-se como instrumento que reúne objetivos e diretrizes, os quais orientam as ações da Escola, traduzindo as concepções e os modelos de organização que regem a pluralidade



das atividades pedagógicas por ela desenvolvidas. Sua elaboração fundamenta-se no Art.12, Inciso I, da Lei nº. 9.394/96, o qual estabelece que “os estabelecimentos de ensino terão a incumbência de elaborar e executar sua proposta pedagógica”.

Neste documento estão delineados os fundamentos das principais ações de formação e capacitação, planejamento, avaliação, organização e acompanhamento dos processos educacionais, estabelecendo uma visão macro de atuação e desenvolvimento atrelada à Administração Pública. Para além do panorama apresentado, faz-se relevante também destacar o PPP em seu caráter dinâmico, considerando-se as transformações imbuídas aos processos educacionais e ações formativas.

No contexto da educação corporativa e sociedade do conhecimento, torna-se imprescindível a potencialização do capital intelectual dos servidores, o autodesenvolvimento e o aperfeiçoamento de habilidades, bem como a otimização de conhecimentos que possam modificar os comportamentos, gerando novas formas de pensar e agir.

No decurso deste processo de qualificação contínua dos recursos humanos, a ESPEP consolida sua missão como Escola de Governo, propiciando aprendizagem significativa focada no aperfeiçoamento de competências para sucessiva melhoria na práxis profissional, gerando agilidade, eficiência e eficácia no âmbito da administração e do Serviço Público.

Através da implementação e desenvolvimento das políticas e diretrizes institucionais apresentadas neste PPP, a ESPEP busca construir e legitimar a finalidade para a qual ela foi criada: a formação, aprimoramento profissional e o desenvolvimento crítico dos servidores estaduais, expandindo as possibilidades de atuação do capital humano, em consonância com a missão e os objetivos estabelecidos (Quadro 02).

Quadro 3: Diretrizes e bases da educação nacional que norteiam o Projeto Político Pedagógico da ESPEP

| |
|---|
| Elaborar e executar sua proposta pedagógica; |
| Administrar seu pessoal e seus recursos materiais e financeiros; |
| Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas; |
| Velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente; |
| Prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento; |
| Articular-se com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola; |
| Informar pai e mãe, conviventes ou não com seus filhos, e, se for o caso, os responsáveis legais, sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola; |
| Notificar ao Conselho Tutelar do Município a relação dos alunos que apresentem quantidade de faltas acima de 30% (trinta por cento) do percentual permitido em lei; |



| |
|--|
| Promover medidas de conscientização, de prevenção e de combate a todos os tipos de violência, especialmente a intimidação sistemática (bullying), no âmbito das escolas; |
| Estabelecer ações destinadas a promover a cultura de paz nas escolas; |
| Promover ambiente escolar seguro, adotando estratégias de prevenção e enfrentamento ao uso ou dependência de drogas; |
| Instituir, na forma da lei de que trata o art. 14, os conselhos escolares. |

Fonte: Art.12 da Lei nº. 9.394/96, institui as diretrizes e bases da educação nacional de 1996

1.8. Estrutura e organização curricular

O Projeto Político Pedagógico - PPP da Escola de Serviço Público da Paraíba - ESPEP articula-se como instrumento que reúne objetivos e diretrizes os quais orientam as ações da escola, traduzindo as concepções e os modelos de organização que regem a pluralidade das atividades pedagógicas desenvolvidas por ela. Sua elaboração fundamenta-se no Art.12, Inciso I, o qual estabelece que “Os estabelecimentos de ensino terão a incumbência de elaborar e executar sua proposta pedagógica” (BRASIL, 1996).

Neste documento estão delineados os fundamentos das principais ações de formação e capacitação, planejamento, avaliação, organização e acompanhamento dos processos educacionais, estabelecendo uma visão macro de atuação e desenvolvimento atrelada à administração pública. Para além do panorama apresentado, faz-se relevante também destacar o PPP em seu caráter dinâmico, considerando-se as transformações imbuídas aos processos educacionais e ações formativas.

No contexto da educação corporativa e sociedade do conhecimento, torna-se imprescindível a potencialização do capital intelectual dos servidores, o autodesenvolvimento e o aperfeiçoamento de habilidades, bem como a otimização de conhecimentos que possam modificar os comportamentos, gerando novas formas de pensar e agir.

No decurso deste movimento de qualificação contínua dos recursos humanos, a ESPEP consolida sua missão como escola de governo, propiciando aprendizagem significativa focada no aperfeiçoamento de competências para sucessiva melhoria na práxis profissional, gerando agilidade, eficiência e eficácia no âmbito da administração e do serviço público.

Através da implementação e desenvolvimento das políticas e diretrizes institucionais apresentadas neste PPP, a ESPEP busca construir e legitimar a finalidade para a qual foi criada: a formação, aprimoramento profissional e o desenvolvimento crítico dos servidores estaduais, expandindo as possibilidades de atuação do capital



humano em consonância com a missão e os objetivos estabelecidos.

Baseado em excelência na prestação do serviço público, a formação continuada em serviço deverá ser capaz de desenvolver as competências transversais previstas no Projeto Político Pedagógico - PPP: Resolução de problemas com base em dados; foco nos resultados para o cidadão; mentalidade digital; comunicação; trabalho em equipe; orientação por valores éticos; visão sistêmica e governança; bem como, desenvolver as competências técnicas e gerenciais previstas no Levantamento das Necessidades de Treinamento (LNT) e propostas no Projeto Pedagógico do Curso - PPC, devidamente articuladas com os sistemas do Estado da Paraíba.

Deve-se atentar-se ao processo de aprendizagem de modo que considere a educação como um direito do ser humano e que a aprendizagem se dê em um processo ativo e significativo ao servidor público participante de cada curso ofertado pela Escola de Governo. Deve-se reconhecer as metodologias ativas enquanto condição de manter o servidor público protagonista do processo.

O currículo deve buscar ligação e coerência com a garantia do direito à formação continuada, ao desenvolvimento humano, profissional e ao serviço público prestado com excelência - direitos multidirecionais decorrentes do compromisso do Estado e da Escola de Governo com um projeto social, político e ético. As políticas curriculares devem envolver os diversos atores com que a Escola de Governo tem interação, inclusive de planejamento.

Com o foco principal no desenvolvimento profissional, a ESPEP atua sob uma perspectiva global, multimodal, ética e humanística, voltada à valorização e contínua aprimoração dos agentes públicos. Tais ações pedagógicas e formativas tem como objetivo final o profissional motivado e capacitado para contribuir com excelência e eficácia na administração pública.

A proposta pedagógica está fundamentada nos princípios da Andragogia, no desenvolvimento por competências e perpassa elementos como a metacognição, com ênfase em uma abordagem dialógica de valorização da capacidade de aprendizagem, protagonismo do aluno e aplicabilidade do conhecimento ao ambiente de trabalho.

Dessa forma, objetivamos a construção de um processo de ensino-aprendizagem contínuo, integral, sistemático, inclusivo, relacional, crítico, reflexivo e emancipatório voltado à formação plural dos agentes públicos



Na Andragogia (do grego *andros*- adulto - e *ago-gus* - guiar, conduzir, educar) o adulto é o sujeito/centro do processo educativo, a perspectiva da andragogia demanda uma abordagem singularmente apropriada, a motivação e a experiência são elementos preponderantes para a aprendizagem. Malcom Knowles, professor e pesquisador americano, reconhecido como o “pai da Andragogia”, criou e definiu os seis princípios norteadores da teoria andragogia: necessidade/aplicabilidade, autonomia/auto diretividade, experiências prévias, interatividade, clima de segurança e respeito, reflexão/feedback (KNOWLES, 2011).

Acerca do princípio da **necessidade/aplicabilidade**, configura-se como primordial a consciência de que os adultos se sentem estimulados a aprender conforme suas necessidades e com frequências questionam-se (porque, o quê, como) acerca das razões fundamentais que impulsionam e motivam o ato de aprender, dessa forma, o delineamento das ações de capacitação deverá ser direcionado às demandas e complexidades reais, contribuindo para a solução de situações intrínsecas à prática profissional. A tarefa inicial do professor/facilitador é despertar os aprendizes para a necessidade de aquisição dos saberes e sua aplicabilidade, através de experiências reais ou simuladas como ferramenta para a identificação de *gaps* (lacunas de competências) dos aprendentes.

Autoconceito e autonomia do aprendiz sugerem que os adultos possuem forte inclinação para o autodirecionamento e o desenvolvimento de uma postura metacognitiva, de apropriação, monitoramento e auto regulação dos próprios processos cognitivos, organizando e modificando-os para realizar objetivos concretos. Neste princípio temos o desdobramento e expansão do protagonismo do aluno.

Explorando a dimensão das **experiências prévias**, é relevante salientar que os adultos possuem uma diversidade de experiências e conhecimentos acumulados e a necessidade de partilhar, neste sentido, é importante realizar um mapeamento das experiências e *mindsets* (modelos mentais) visando a associação destes aspectos plurais aos potenciais de aprendizagem.

Neste contexto educativo específico, o estímulo à **interatividade** entre os aprendizes e com o professor mediador configura-se como fator essencial para o êxito dos processos de aprendizagem. A interação poderá ser explorada de maneira plural através de debates, atividades em grupos, *cases*, jogos etc.



Conforme o quinto princípio, é imprescindível a criação de um ambiente colaborativo, contextualizado, de valorização da horizontalidade, segurança e respeito entre os sujeitos, favorecendo um clima de aprendizagem acolhedor, com foco em metodologias ativas e participativas.

O sexto e último princípio diz respeito à **reflexão**, momento oportuno de construção dialógica, análise e avaliação de desempenho, descoberta de novas perspectivas e caminhos para aprimoração dos saberes e práticas. Momento este que se situa em culminância ao percurso educativo, gerando *feedback*, considerações e reverberações dos conhecimentos.

Baseando nestes princípios, conclui-se que os adultos são motivados a aprender conforme suas necessidades e interesses, dessa forma, a orientação para aprendizagem caracteriza-se como factível e aplicável, ou seja, o aprendiz irá incorporar seu conhecimento e sua vivência às situações educativas, desenvolvendo uma postura de autodirecionamento metacognitivo, aliando e ampliando seu capital intelectual às suas atividades laborais.

No modelo andrológico, parte-se do pressuposto de que a experiência do aprendiz adulto se apresenta como um rico e amplo recurso desencadeador da aprendizagem, daí a importância da construção de paralelos com o conhecimento e a experiência prévia do aluno através de um conjunto de metodologias ativas, significativas e interacionais, tais como debates em grupo, exercícios de simulação e estudos de casos que englobem as vivências dos participantes.

Sob essa perspectiva, o professor atuará como mediador, com foco no processo de desenvolvimento da autonomia e protagonismo dos adultos, valorizando o diálogo e a interação, através de uma abordagem focada no processo de transformação e ressignificação dos conhecimentos adquiridos, gerando mudanças comportamentais, agregando valor ao desenvolvimento cognitivo e ao labor do adulto.

Considerando os estudos do Educado Paulo Freire, a prática educativa de caráter andrológico pauta-se em situações de aprendizagem centradas em metodologias ativas baseadas na experimentação, resolução de problemas, valorização e desenvolvimento da capacidade crítica e analítica perante as situações, essas estratégias possibilitam ao adulto fazer projeções e aplicar o resultado do que foi aprendido tanto à melhoria das condições técnico-operacionais de trabalho quanto às conjunturas do relacionamento interpessoal,



profissional, social e familiar. Ou seja, o movimento de aprendizagem será global, numa perspectiva não apenas estritamente cognitiva e laboral, mas, sobretudo humana.

Nos contextos contemporâneos, concebe-se a educação como meio para desenvolver, com eficácia, as competências para o futuro. Tais competências fundamentam-se na fusão e apreensão de saberes, na construção e ampliação do repertório crítico e reflexivo dos sujeitos, e sua inserção social em ambientes cuja complexidade e pluralidade está em constante ascensão.

A governança de ensino com foco no desenvolvimento por competências busca estabelecer um processo de análise, orientação e estímulo das competências (técnicas e comportamentais) dos colaboradores, o que significa empreender mapeamento e atuação em dois níveis: **identificação** das habilidades que os servidores ainda não possuem e o despertar de novas habilidades, e a **lapidação** das competências já existentes.

Nesta perspectiva, a formação ideal situa-se com base nos quatro pilares da educação, conforme delineado por Jacques Delors (1998) em relatório da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI para a Unesco: **aprender a conhecer/saber** (adquirir conhecimento), **aprender a fazer/ saber fazer** (agir), **aprender a viver juntos/ saber conviver** (cooperação com o próximo nas atividades humanas), e finalmente **aprender a ser/saber ser** (conceito principal que integra todos os anteriores).

Podemos compreender que o processo de construção da educação, alicerçado e conduzido com base nesses quatro pilares, culminará em amplo conjunto de saberes, todos essenciais ao mundo do trabalho na Era do Conhecimento, Tecnologia e Informação.

Dessa forma, a ESPEP, ao nortear a proposta pedagógica e a metodologia de ensino aprendizagem em princípios da Andragogia e desenvolvimento por competências, propõe ações afinadas às necessidades concretas dos servidores, possibilitando aprendizagem significativa e a autonomia de sujeitos cognitivamente empoderados, bem como a criação e o fortalecimento da cultura de qualificação contínua no serviço público.

As formações e capacitações estão organizadas em **Eixos Temáticos** regulamentados através da Resolução Nº 04 de 17 de dezembro de 2019 que define os eixos da proposta pedagógica da Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba - ESPEP e dá outras providências (PARAÍBA, 2019b).



Os Eixos reúnem os temas norteadores dos cursos ofertados, elencando as especificidades das atividades profissionais do público-alvo envolvido e os conteúdos relevantes para sua formação, aliando estratégias integradas de formação e qualificação ao fortalecimento da educação corporativa.

A organização em Eixos Temáticos permite a efetivação da proposta de trabalho pedagógico, reduz a digressão temática e viabiliza o panorama de construção dos objetos de estudo e o desenvolvimento por competências, para uma abordagem multidimensional voltada à capacitação e aperfeiçoamento dos agentes públicos.

2. EIXOS TEMÁTICOS E ÁREAS DE CONHECIMENTO

2.1. Modalidades de Capacitação

Organizados em temáticas estruturantes, os cursos são oferecidos na modalidade presencial, semipresencial e a distância, minicursos, workshops, palestras, seminários, semanas, oficinas e jornadas de formação que podem originar-se de iniciativas de parcerias firmadas entre a Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba e instituições públicas ou privadas de acordo com o Decreto Nº 10.762/1985, Art. 4º, incisos V e VI e Art. 5º (PARAÍBA, 1985).

2.2. Estrutura de oferta de cursos

Os cursos estão organizados em portfólio, distribuídos por Eixos Temáticos, tais eixos podem ser ampliados ou revistos, para alimentar o aspecto dinâmico e a flexibilidade das unidades temáticas. O portfólio também poderá ser revisto regularmente visando à inserção de novos cursos elaborados a partir de iniciativas da escola e das demandas apresentadas pelos órgãos atendidos pela ESPEP.

Dessa forma, a instituição propõe ações fundamentadas na fusão e apreensão de saberes, na construção e ampliação do repertório crítico e reflexivo dos sujeitos, e sua inserção social em ambientes cuja complexidade e pluralidade estão em constante ascensão.

Os cursos são ofertados através de programação mensal rotativa e diversificada, que varia de acordo com as demandas dos órgãos, e o fechamento das turmas está relacionado ao fluxo de inscrições (mínimo de 20 alunos por turma). Poderão se inscrever para os cursos da ESPEP, os servidores estaduais com matrícula ativa (efetivos, comissionados e prestadores de serviços).



2.3. Súmulas dos Eixos Temáticos

2.3.1. Gestão e Negócios

Este eixo compreende o estudo de tecnologias e saberes associados ao planejamento estratégico na busca pela qualidade, produtividade e gestão da informação nas organizações públicas. Esta práxis intelectual apresenta cursos voltados ao gerenciamento e monitoramento de metas estratégicas, Governança Corporativa, comunicação radiofônica, princípios norteadores da gestão administrativa, gestão da informação, monitoramento e avaliação, execução de marketing, entre outros.

Todos os cursos do eixo objetivam habilitar o servidor à eficiente gestão na administração pública estatal, através da ampliação de seus saberes e aprimoração de competências nas áreas temáticas propostas.

2.3.2. Gestão de Pessoas

O eixo aborda a dimensão das relações interpessoais, os desafios da interface indivíduo-organização, a formação de lideranças, desenvolvimento de equipes, motivação, saúde e qualidade de vida no serviço público. Os cursos exploram estratégias que contribuem para a melhoria do clima organizacional das instituições, pautando a importância do trabalho em equipe e a construção coletiva, possibilitando a construção crítica, reflexiva e a elaboração de estratégias de prevenção e intervenção relacionadas ao estresse ocupacional e saúde mental do servidor.

2.3.3. Planejamento, Orçamento e Finanças

Esta unidade temática engloba cursos que apresentam conceitos e aplicabilidade da educação financeira, matemática financeira, elaboração e captação de recursos, com o objetivo de desenvolver a expertise na construção e gerenciamento de metas, orçamentos, custos, estratégias, projetos e planos de trabalho. Tais conhecimentos, em contexto de gestão pública, consolidam-se como essenciais para uma práxis eficiente, através do abalizado gerenciamento de recursos e finanças.

2.3.4. Auditoria e Controle

O eixo tem por objetivo fornecer conhecimento teórico e prático acerca dos processos de controladoria e auditoria e seus instrumentos na administração pública estatal. O eixo articula-se através da oferta de cursos que abordam as etapas de planejamento de auditoria, execução da auditoria, características do sistema de controle interno e externo, auditoria governamental. Os cursos deste eixo visam à capacitação dos



agentes públicos à compreensão dos desafios e ferramentas para a construção de uma atuação eficiente na esfera da governança corporativa.

2.3.5. Jurídico

As ações de formação e aperfeiçoamento que integram este eixo exploram as seguintes temáticas: licitação e contratos, processo administrativo disciplinar, pregão presencial e eletrônico, termo de referência e estudo técnico preliminar. A programação do eixo concatena cursos com o objetivo de capacitar agentes públicos para atuar em alto nível de desempenho na operacionalização de demandas relacionadas à área jurídica, visto que se configura como elemento de pontual importância no contexto funcional da administração pública.

2.3.6. Tecnologia da Informação

Pela constante demanda de interconectividade em tempo integral, a área de Tecnologia e Governança da Informação, constantemente, adquire mais importância e espaço no âmbito da gestão pública, tornando-se necessária a contínua elaboração de estratégias, ações de planejamento e inovação. Este eixo temático agrupa cursos com conteúdo e conhecimentos para ampliar as técnicas, aprimorar habilidades no uso de ferramentas digitais, e assim garantir a sua eficiente aplicação nas organizações e corporações.

2.3.7. Transformação Digital

Observa-se um crescente desenvolvimento na implementação da transformação digital no contexto da Governança de Dados na Administração Pública, e assim faz-se relevante a fundamentação de uma política estratégica de gestão do governo digital. No referido eixo, as ações de formação têm por objetivo estimular o desenvolvimento, a padronização, integração, normalização de serviços de produção e disseminação de informações, preparando os servidores frente aos novos desafios inerentes ao governo digital. Através de uma ampla visão sobre as aplicações e implicações da transformação digital, a ESPEP considera as mudanças tecnológicas e seus aspectos, e valoriza a necessidade de explorar as ferramentas de inovação aplicada à administração pública.

2.3.8. Educação

Os cursos deste eixo ofertam diversidade de conhecimentos e conteúdos relevantes para potencializar a atuação de servidores em suas esferas de trabalho, expandindo o horizonte de saberes e competências, visando à práxis pedagógica cada vez mais atualizada e preparada para lidar com os novos desafios e tendências educacionais,



em contextos plurais e de crescente diversidade. O programa de formação envolve temáticas em Educação Especial (Altas habilidades, TEA, Bullying, Dificuldades de aprendizagem), Línguas estrangeiras (Inglês e espanhol instrumental) Libras, Gestão escolar, Secretaria escolar, Dicção e oratória.

2.3.9. Ambiente e Saúde

O Desenvolvimento Sustentável passou a figurar como requisito pertinente aos mais diversos níveis de atividades humanas e corporativas, através deste eixo de formação, a ESPEP busca contribuir para a formação de profissionais com consciência crítica alinhada às questões e dimensões em Educação Ambiental e Sustentabilidade. Para além destas temáticas, o eixo ainda traz cursos voltados para a capacitação dos profissionais da saúde ao reconhecimento de situações clínicas emergenciais e situações de risco de vida (Cuidados Básicos De Suporte À Vida BLS e Suporte Avançado de Vida Cardiovascular – ACLS), como também formações em higiene e segurança do trabalho, biossegurança, vigilância em saúde do trabalhador.

2.3.10. Políticas Sociais

Como escola de governo, através da valorização humano-profissional e consequente melhoria da gestão pública, buscamos fortalecer os mecanismos de atuação para a inclusão social, o exercício da cidadania ativa e do desenvolvimento local. A oferta de cursos neste eixo de formação tem por objetivo habilitar profissionais qualificados para colaborar no desenvolvimento e gestão de políticas públicas e sociais que contribuam para o fortalecimento da democracia, direitos humanos, cidadania, bem-estar e inovação e justiça social.

2.3.11. Segurança

Os cursos nesta área de conhecimento foram elaborados para promover atualização, aperfeiçoamento e otimização dos conhecimentos e práticas, para o desenvolvimento da excelência no desempenho das funções envolvendo condutores de veículos, tanto particulares quanto corporativos.

3. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA ESPEP

3.1. Conselho Técnico Consultivo – CONTEC

- De acordo com Resolução nº. 01/2006, de 19 de julho de 2006, compete ao CONTEC realizar reuniões trimestrais.
- Art. 8º Compete ao Conselho Técnico Consultivo:



- Fixar as diretrizes e normas gerais necessárias às consecuições dos fins programáticos da ESPEP;
- Apreçar os programas anuais de trabalho, plano diretor e orçamento;
- Sugerir campos de estudos, pesquisas e elaboração de projetos de interesse da ESPEP;
- Contribuir para o cumprimento dos objetivos da ESPEP, fornecendo as informações devidas sobre o campo de ação dos órgãos representados e contribuindo assim, para uma maior integração na área de sua atuação;
- Analisar e emitir parecer sobre o relatório anual;
- Emitir parecer na prestação anual de contas da ESPEP;
- Aprovar o Regimento Interno da ESPEP.

3.2. Assessoria Técnica – ASTEC

De acordo com as diretrizes desenvolvidas pela Secretaria de Estado da Administração e da Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba, bem como com base nas atribuições de assessoramento técnico previsto na Lei nº. 10.762, de 09 de julho de 1985. In verbis:

- A prestação de assessoramento técnico, especialmente jurídico, na realização de estudos, pesquisas, pareceres prévios, avaliação, análise, exposição de motivos, bem como na realização de ementário de leis e resoluções, decisões jurídicas e outros atos de caráter correlatos;
- Acompanhamento de processos administrativos e judiciais, bem como elaboração de defesa judicial na elaboração de Peças de Mandados de Segurança, referentes aos concursos públicos e processos seletivos, bem como justificativas e exposições de motivos correlacionados;
- Análise, acompanhamento e elaboração de notas técnicas em processos administrativos licitatórios, com base na instrução normativa conjunta nº 001/2016/PGE/SEAD/CGE;
- Acompanhamento de despacho e trâmite de documentos de interesse da Superintendência;
- Designado para elaboração de Atas do Conselho Técnico Consultivo da ESPEP,



e do Fundo Especial de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

3.3. Controle Interno

Como um conjunto de procedimentos, normas e objetivos estabelecidos pela Organização Administrativa Pública, com fito de cumprir a política administrativa do órgão e proporcionar a confiança no que diz respeito à eficácia, eficiência e efetividade dos recursos públicos.

Em suma, é um plano da organização, constituído de métodos e medidas, devidamente coordenados, para proteger seus bens, conferir a exatidão e a fidelidade dos dados, principalmente contábeis, e estimular a obediência às diretrizes administrativas estabelecidas.

- Implantação da rede de controle interno da ESPEP (RCI);
- Análise do processo de inexigibilidade – curso de especialização lato sensu em gestão em administração pública;
- Membro da comissão permanente de avaliação de documentos (CPAD – PBDOC);
- Encerramento das contas do banco Santander e transferência dos recursos para a conta da ESPEP, conforme aprovação do CONTEC;
- Participação de capacitação para etapas do Plano Nacional de Prevenção da Corrupção (roteiros de atuação) – e-prevenção;
- Representante da ESPEP pelo fornecimento de informação do PNPC, junto ao órgão competente;
- Atuação na análise processual e controle prazos de contratos e composição processual;
- Análises processuais setoriais Gerep/central de compras para encerramentos;
- Participação em reunião online com a equipe do E-social (Dereh);
- Auxílio na formatação de aditivo contratual dos cartões refeições da ESPEP;



- Participação em encontro promovido pela controladoria geral do estado da Paraíba;
- Auxílio na elaboração de ofício de esclarecimento sobre o cancelamento contratual com a kairós;
- Análise/conclusão de processo de pagamento por dispensa para a contratação de pessoa jurídica para capacitação de servidores da Dereh/Sead, conforme solicitação da secretaria de administração;
- Monitoramento/Auxílio ao Nad na elaboração de processos de dispensa em função do valor;
- Análise/conclusão de processo de pagamento por Inexigibilidade para a contratação de pessoa jurídica para capacitação de servidores da Sead - congresso sobre a temática da NLCC);
- Elaboração dos roteiros de atuação do plano nacional de prevenção à corrupção (PNPC);
- Reavaliação dos procedimentos do sistema de gestão documental digital (PBDOC) pela comissão permanente de avaliação de documentos (CPAD – PBDOC);
- Acompanhamento dos prazos contratuais e das certidões negativas da ESPEP.

3.4. Ouvidoria

Com sua implementação no ano de 2021, a ouvidoria passou a receber, examinar e encaminhar representações, reclamações, críticas, apreciações, comentários, elogios, pedidos de informações e sugestões, sobre todas as atividades inerentes da função de capacitação e treinamento da ESPEP.

3.5. Núcleo De Seleção e Treinamento – NUSET

O NUSET tem por objetivo a execução da política de recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho do servidor público. O núcleo é composto pela Unidade de Planejamento e Avaliação – UPLAN e pela Unidade de Operações – UNOPE. Nesse cerne, a equipe do NUSET, sob as diretrizes da Superintendência, buscou superar



os desafios, reinventando-se e adaptando-se com o propósito de continuar contribuindo para o desenvolvimento da Gestão Pública.

Entre as ações de inovação no ensino, destaca-se a implementação do curso de especialização “Gestão em Administração Pública” em parceria com a UEPB, realizada em 2022, visando capacitar servidores públicos estaduais, para atuarem na administração macro (governo) e micro (unidades organizacionais) de sistemas públicos; na perspectiva de ampliação da visão estratégica dos negócios públicos, a partir do estudo sistemático e aprofundado da realidade administrativa do Governo ou de suas unidades produtivas. Através deste curso de especialização, a ESPEP direciona sua política de capacitação a um novo patamar, promovendo a qualificação em nível de pós-graduação aos servidores estaduais, potencializando a excelência na prestação dos serviços e a contínua atualização/progressão dos conhecimentos no âmbito da Administração Pública.

Por fim, na busca de novos desafios e atualização constante de nossa prática como Escola de Governo e órgão fundamental e basilar para o Estado da Paraíba, destacamos o nosso compromisso com a criação e impulsionamento de ações de capacitação contínua para os servidores públicos, gerando aprendizagem significativa e o progressivo desenvolvimento de uma gestão pública ágil e focada em resultados.

Progressivamente, ampliamos nosso portfólio de cursos, agregando 80 (oitenta) novos cursos, totalizando atualmente **106 (cento e seis)** cursos, distribuídos em 11 (onze) eixos temáticos diversificados, para atender às demandas de capacitação dos servidores.

3.6. Unidade de Operações – UNOPE

3.6.1. Transformação Digital

3.6.1.1. Site

O site Institucional tem como objetivo a divulgação de trabalhos e eventos realizados, cursos ofertados e processos seletivos, como também, tornar a Instituição cada vez mais conhecida, e facilitar a comunicação entre todos os servidores que fazem parte das Regiões Geoadministrativas que compõem o Estado.

As atividades nele desenvolvidas mantiveram o foco em melhorias, visando mais transparência, agilidade, menos burocratização e mais facilidade, tanto para avaliadores quanto para os professores/ministrantes e os cursistas.



3.6.1.2. Portal da Cidadania

O Portal da Cidadania é uma ferramenta institucional do Governo do Estado utilizada pela ESPEP para divulgação e inscrições nos Processos Seletivos realizados para atender demandas internas, das Secretarias, das Diretas e Indiretas.

3.6.1.3. Redes Sociais / Mídias

As redes sociais (Instagram e o Facebook) desta instituição têm a finalidade de manter a sociedade e o público-alvo (servidores estaduais) informados sobre as ações dessa Escola de Governo, sendo as redes sociais Facebook, Instagram, YouTube e grupos de WhatsApp.

3.7. Núcleo De Apoio Administrativo – NAD

O núcleo constitui-se de diversos setores e atua na coordenação administrativa dos recursos patrimoniais e financeiros, visando assegurar a uniformidade e a padronização dos procedimentos, bem como a interpretação da legislação vigente, além de gerenciar os processos e rotinas administrativas inerentes a sua área de competência.

3.8. Setor Patrimônio

Desde o início do presente ano (03/01/2022), houve a prerrogativa de elaboração do estado atual do patrimônio da ESPEP. Desta feita, debruçou-se na composição, diante do sistema SIGBP do Estado, e a constatação da realidade patrimonial do órgão.

3.9. Setor Financeiro

Na recepção dos processos originários dos demais setores, a ênfase se deu junto ao zelo e a prudência da análise documental, do objeto e do valor constante dos pleitos, sempre em afinidade com os aspectos orçamentários vigentes. Por fim, a Coordenação ensejou ser auxílio e apoio setorial, a fim de favorecer a eficácia nas compras, aquisições de equipamentos e itens necessários, com o fito de desenvolver procedimentos que desencadeiem em economicidade procedimental e ganhos qualitativos de desempenho. Destacam-se as rotinas pertinentes ao setor, conforme segue:

- Controle do Saldo Orçamentário – ESPEP e FDRH;
- Controle do Saldo Financeiro – ESPEP e FDRH;



- Providências de Reprogramação dentro do Orçamento para equilibrar os valores a serem empenhados;
- Fazer Reservas Orçamentárias para garantir valores para compras diversas e contratação de prestadores de serviços em geral;
- Emissão de todas as Notas de Empenho para pagamentos de contratos diversos; ministrantes coordenadores de cursos e compras diversas;
- Emissão da GFIP – Guia de informação mensal da Previdência Social (MENSAL);
- Emissão das GPS – das empresas (MENSAL);
- Emissão das GPS – dos prestadores de serviço (MENSAL);
- Acompanhamento diário e mensal do Saldo orçamentário – ESPEP/FDRH
- Acompanhamento diário e mensal Saldo do Saldo Financeiro – ESPEP/FDRH;
- Elaborar o planejamento de tesouraria;
- Emissão de notas de despesa extra orçamentaria para registro de retenções;
- Acompanhar liquidação/pagamentos de todos os processos de pessoa física e jurídica;
- Providenciar Atesto dos valores das tarifas bancárias – Banco Brasil, junto a SEFAZ;
- Controle dos recebimentos de Receitas;
- Verificação do cadastro dos credores na emissão do empenho (razão social, CNPJ, endereço, inscrição estadual, banco, agência, conta bancária);
- Conferência e tributação de Notas Fiscais enviadas para liquidação e pagamento de processos.

3.10. Setor de Arquivo

O Setor de Arquivo tem como papel a preservação e ordenação dos documentos, como fonte de informação para a execução de suas atividades.



3.11. Serviços Gerais

A competência direcionada aos Serviços Gerais tange o trato de toda a infraestrutura material da Escola. Neste ponto, o referido Setor intentou realizar as seguintes atividades:

- Limpeza de salas e áreas externas da Escola;
- Conserto de vazamentos hidráulicos nas paredes dos banheiros;
- Substituição de portas na cozinha, banheiros (masculino e feminino);
- Controle de estoque de materiais de pintura;
- Remoção de entulhos;
- Retelhamento e reestruturação de capotes e corredores.

4. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PDI

4.1 Notas Metodológicas

Índice de Desempenho do Curso (IDC): O Índice de Desempenho do Curso é uma metodologia elaborada para avaliar de forma abrangente o desempenho e a qualidade dos cursos oferecidos por uma instituição de ensino. A seguir, descreve-se o processo utilizado para calcular o IDC:

1º Passo – Taxa de Desempenho: Foram definidos os dados relevantes para avaliar o desempenho de um curso, que incluem a quantidade de alunos concluintes, alunos capacitados sem certificado e alunos que evadiram do curso. A partir dessas informações, foi calculada a taxa de desempenho do curso, a partir de cada categoria designada. Conforme indicado na equação (1), a taxa de cada categoria é obtida multiplicando o resultado da fração pelo valor 100.

$$\text{Taxa de Conclusão} = \left(\frac{\text{Número de Concluintes}}{\text{Número Total de Inscritos}} \right) \times 100$$

Equação 1: Taxa de Desempenho

2º Passo – Índice de Desempenho da Categoria: Após obter as taxas necessárias, foram atribuídos pesos a cada categoria em uma escala de 0 a 1, considerando seu nível de representatividade dentro do Índice de Desempenho. Para a Taxa de Conclusão, foi atribuído o peso 1, por ser a mais relevante, uma vez que essa taxa quantifica e qualifica a excelência do curso. A Taxa de Capacitados sem Certificados recebeu o peso 0,8, pois



a certificação não está diretamente ligada à capacitação dos alunos. Por isso, é a segunda mais significativa dentro do resultado. Por fim, a Taxa de Evadidos foi atribuída com peso 0,1, nesse caso o critério foi dado levando em consideração que essa categoria exerce um efeito negativo na equação. A equação (2) foi aplicada para cada categoria, alterando os pesos e para todos os cursos ofertados.

$$IC = Taxa\ de\ Conclusão \times 1$$

Equação 2: Índice de Desempenho da Categoria - IC

3º Passo – Índice de Desempenho do Curso: Após a aplicação dos pesos, as categorias são somadas, resultando em valores entre 0 e 1, que compõem o Índice de Desempenho do Curso. Para fins didáticos e de melhor apresentação dos resultados, optou-se por transformar esses valores em porcentagens.

$$IDC = (IC\ Conclusão + IC\ Evasão + IC\ Capacitados\ sem\ Certificado) \times 100$$

Equação 3: Índice de Desempenho do Curso

A seguir, são apresentados os resultados obtidos para os cursos de todos os eixos temáticos dos anos de 2022 e 2023. Foi aplicada também a regra de tendência, que se refere à identificação de padrões ou direções predominantes nos dados. Ao comparar os conjuntos de dados dos anos de 2022 e 2023, concluímos a existência de tendências ascendentes, descendentes ou estáveis.

4.2 Resultados por Eixos

Neste tópico, são apresentados os resultados do Índice de Desempenho do Curso (IDC) para todos os cursos de cada eixo temático dos anos de 2022 e 2023. A análise foi dividida em subtópicos, considerando cada eixo e incluindo a avaliação dos ministrantes para o ano de 2023. As informações pessoais dos ministrantes foram respeitadas e seus nomes foram mantidos em sigilo.

4.2.1 Eixo: Ambiente e Saúde

Como pode ser observado na Figura 1, o curso de **Higiene e Segurança do Trabalho nas Unidades de Saúde Estaduais** apresentou um decréscimo no índice de desempenho, enquanto o curso de **Educação Ambiental** manteve seu Índice de Desempenho estável. Por outro lado, o curso de **Redução de Danos à Saúde** demonstrou uma tendência de crescimento.



Figura 1: Índice de Desempenho - Eixo Ambiente e Saúde de 2022 e 2023

| ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS CURSOS OFERTADOS DE 2022 E 2023 | | | | | |
|--|----|---|----------|----------|-----------|
| EIXOS | ID | CURSOS | IDC 2022 | IDC 2023 | TENDÊNCIA |
| AMBIENTE E SAÚDE | 1 | BOAS PRÁTICAS NA MANIPULAÇÃO DE ALIMENTOS | 91% | ** | 📊 |
| | 2 | EDUCAÇÃO AMBIENTAL | 97% | 97% | ➡️ |
| | 3 | GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS SÓLIDOS EM ESPAÇOS PÚBLICOS | 84% | ** | 📊 |
| | 4 | HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NAS UNIDADES DE SAÚDE ESTADUAIS | 55% | 45% | ⬇️ |
| | 5 | REDUÇÃO DE DANOS À SAÚDE | 98% | 100% | ⬆️ |
| | 6 | SAÚDE MENTAL E GESTÃO DE CONFLITOS | ** | 93% | 📊 |
| | 7 | SUORTE BÁSICO DE VIDA SBV PARA SERVIDORES PÚBLICOS | ** | 96% | 📊 |
| | 8 | HOTELARIA HOSPITALAR | ** | 76% | 📊 |
| | 9 | GRUPOS VULNERÁVEIS NO SERVIÇO PÚBLICO | ** | 41% | 📊 |
| | 10 | ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR - APH | ** | 79% | 📊 |
| | 11 | GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS SÓLIDOS HOSPITALARES | ** | 83% | 📊 |

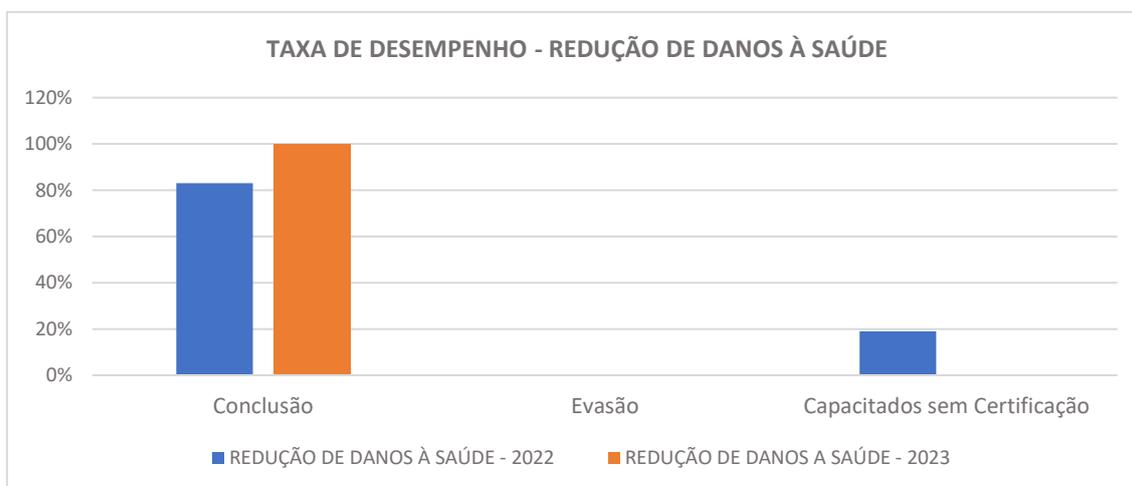
Fonte: ESPEP

² (**) Trata-se de cursos não ofertado no período

Os demais cursos não podem ser comparados pois são ofertados em anos distintos, porém, é possível analisar o IDC de cada um deles, sendo possível observar que a maior parte está acima de 80%, o que representa uma proporção positiva para o contexto do eixo temático. Os cursos **Suporte Básico de Vida SBV para servidores públicos** e **Saúde mental e Gestão de Conflitos** apresentam os maiores valores de IDC no ano de 2023, ambos acima de 90%.

Ao analisar a Taxa de Conclusão do curso de **Redução de Danos à Saúde**, observamos que em 2022 o percentual foi de 83%, aumentando para 100% em 2023. Além disso, em ambos os anos, não houve nenhuma evasão, reforçando de forma qualitativa os valores resultantes do índice de desempenho do curso (Gráfico 1).

Gráfico 1: Taxa de Desempenho - Redução de Danos à Saúde



Fonte: ESPEP



No que diz respeito à avaliação dos professores ministrantes no ano de 2023, nenhum dos docentes recebeu uma nota “Insuficiente”. Destaca-se o desempenho dos professores Ministrante 2 e ministrante 11, que tiveram 100% dos votos dos alunos na escala Excelente (Tabela 14).

Tabela 14: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%)

| Ministrantes | Excelente | Bom | Regular | Insuficiente |
|----------------|-----------|-------|---------|--------------|
| Ministrante 1 | 90.0 | 10 | - | - |
| Ministrante 2 | 100.0 | - | - | - |
| Ministrante 3 | - | - | - | - |
| Ministrante 4 | 85.18 | 14.81 | - | - |
| Ministrante 5 | 89.47 | 5.26 | 5.26 | - |
| Ministrante 6 | - | - | - | - |
| Ministrante 7 | 85.71 | 14.28 | - | - |
| Ministrante 8 | 81.81 | 18.18 | - | - |
| Ministrante 9 | 88.88 | 11.11 | - | - |
| Ministrante 10 | 86.66 | 13.33 | - | - |
| Ministrante 11 | 100.0 | - | - | - |

Fonte: ESPEP

4.2.2 Eixo: Auditoria e Controle

No Eixo Auditoria e Controle, a maioria dos cursos não pode ser comparada entre si, pois foram oferecidos em anos distintos. No entanto, o curso de Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos é uma exceção. A comparação do Índice de Desempenho de Cursos (IDC) deste curso ao longo dos anos revela uma tendência de queda (Figura 2).

Figura 2: Índice de Desempenho - Eixo Auditoria e Controle de 2022 e 2023

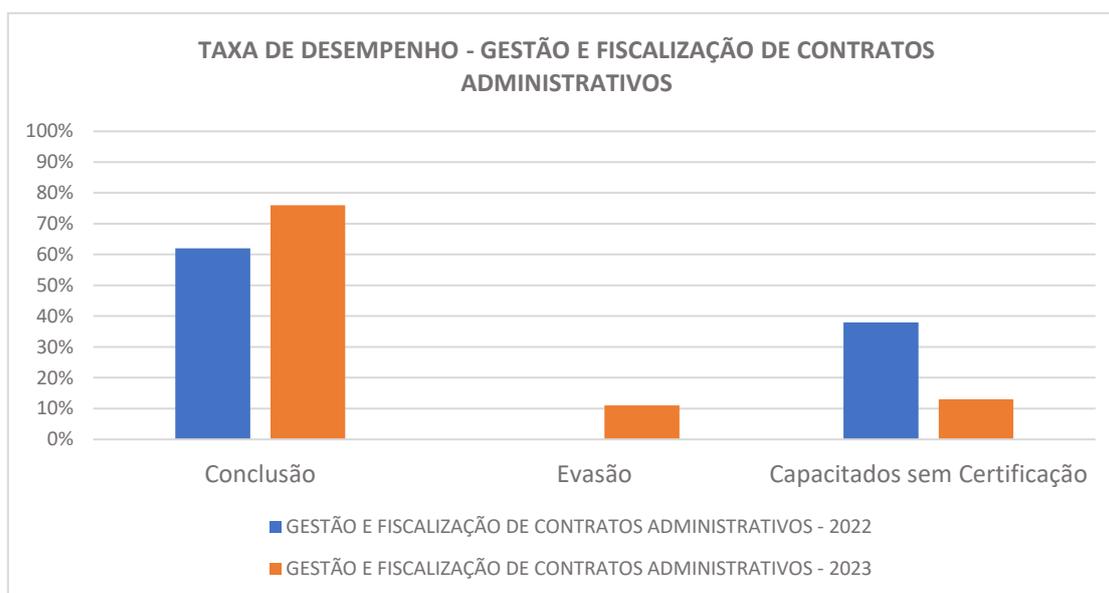
| ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS CURSOS OFERTADOS DE 2022 E 2023 | | | | | |
|--|----|---|----------|----------|-----------|
| EIXOS | ID | CURSOS | IDC 2022 | IDC 2023 | TENDÊNCIA |
| AUDITORIA E CONTROLE | 1 | TREINAMENTO EM OPERAÇÃO DO SICONV | 90% | ** | 📊 |
| | 2 | AUDITORIA GOVERNAMENTAL, CONTROLE INTERNO E EXTERNO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA | 88% | ** | 📊 |
| | 3 | GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS | 92% | 87% | 📉 |
| | 4 | PRÁTICA DE PESQUISA DE MERCADO - ESTIMA, E NEGOCIAÇÃO NAS CONTRATAÇÕES PÚBLICAS | 94% | ** | 📊 |
| | 5 | TERMO DE REFERÊNCIA E ELABORAÇÃO DE EDITAIS | 89% | ** | 📊 |
| | 6 | PREGÃO ELETRÔNICO | 99% | ** | 📊 |
| | 7 | PREGÃO PRESENCIAL E ELETRÔNICO | 92% | ** | 📊 |
| | 8 | AUDITORIA GOVERNAMENTAL, CONTROLE INTERNO E EXTERNO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, INTRODUÇÃO, CONCEITO E FINALIDADES - MÓDULO I | 87% | ** | 📊 |
| | 9 | TERMO DE REFERÊNCIA E ELABORAÇÃO DE EDITAIS | 100% | ** | 📊 |
| | 10 | AUDITORIA GOVERNAMENTAL, CONTROLE INTERNO E EXTERNO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - AUDITORIA E CONTROLE DE RISCO - MÓDULO II | 60% | ** | 📊 |
| | 11 | GESTÃO E TRANSPARÊNCIA: PPA, LDO E LOA | ** | 91% | 📊 |
| | 12 | AGENTES DE CONTRATAÇÃO | ** | 98% | 📊 |
| | 13 | SISTEMA DE CONTROLE INTERNO, COMPRAS DO ESTADO DA PB E TRIBUNAL DE CONTAS | ** | 77% | 📊 |
| | 14 | FORMAÇÃO DE PREGOEIRO | ** | 96% | 📊 |
| | 15 | TERMO DE REFERÊNCIA E PESQUISA DE PREÇOS | ** | 62% | 📊 |

Fonte: ESPEP



Ao analisar as métricas de desempenho do curso **Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos**, observamos que a Taxa de Evasão foi de 11% dos inscritos em 2023. Embora as Taxas de Conclusão e de Capacitados sem Certificação tenham aumentado em comparação a 2022, a Taxa de Evasão exerce uma influência significativa no Índice de Desempenho de Cursos (IDC). É importante destacar que, dentro deste índice, a evasão é o fator mais crítico e que requer maior atenção para ser evitado e corrigido (Gráfico 2).

Gráfico 2: Taxa de Desempenho - Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos



Fonte: ESPEP

Entre os demais cursos, destacam-se os cursos **Agentes de Contratação e Formação de Pregoeiro**, que em 2023 apresentaram Índices de Desempenho de Cursos (IDC) de 98% e 96%, respectivamente. Em relação à avaliação dos professores ministrantes no ano de 2023, nenhum recebeu uma nota "Insuficiente". Ressalta-se o desempenho do ministrante 2, ministrante 5 e ministrante 6, que obtiveram 100% dos votos dos alunos na escala "Excelente" (Tabela 15).

Tabela 15: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%)

| Ministrantes | Excelente | Bom | Regular | Insuficiente |
|---------------|-----------|-------|---------|--------------|
| Ministrante 1 | 77.41 | 22.58 | - | - |
| Ministrante 2 | 100 | - | - | - |
| Ministrante 3 | 96.36 | 3.63 | - | - |
| Ministrante 4 | 92.50 | 7.50 | - | - |
| Ministrante 5 | 100 | - | - | - |
| Ministrante 6 | 100 | - | - | - |
| Ministrante 7 | - | - | - | - |

Fonte: ESPEP



4.2.3 Eixo: Educação

No Eixo Educação, os cursos **Espanhol Instrumental, Libras Módulo I, Português Instrumental – Módulo II – Redação Oficial, Bullying nas Escolas e Preparatório para Pós-Graduação Pública** apresentaram uma tendência de declínio de 2022 para 2023. Em contrapartida, os cursos **Libras – Módulo III e Inglês Instrumental** demonstraram uma tendência de crescimento, com Índices de Desempenho de Cursos (IDC) de 98% e 90%, respectivamente (Figura 3).

Figura 3: Índice de Desempenho - Eixo Educação de 2022 e 2023

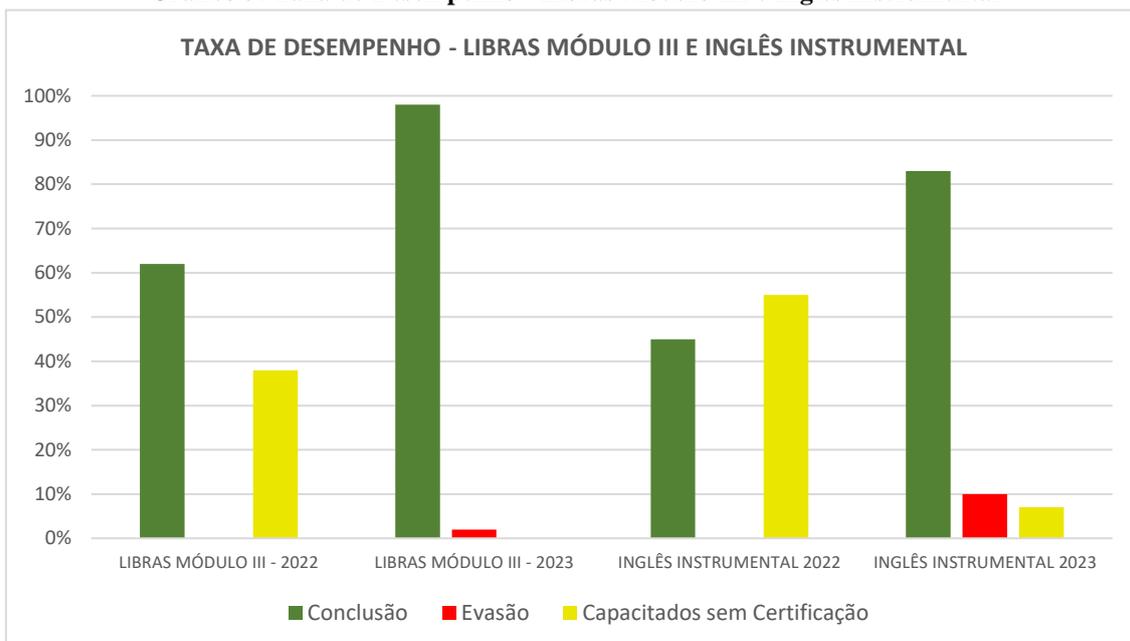
| ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS CURSOS OFERTADOS DE 2022 E 2023 | | | | | |
|--|----|--|----------|----------|-----------|
| EIXOS | ID | CURSOS | IDC 2022 | IDC 2023 | TENDÊNCIA |
| EDUCAÇÃO | 1 | ESPAÑHOL INSTRUMENTAL | 91% | 86% | ↓ |
| | 2 | LIBRAS - MÓDULO I | 94% | 78% | ↓ |
| | 3 | LIBRAS - MÓDULO II | 93% | ** | → |
| | 4 | LIBRAS - MÓDULO III | 92% | 98% | ↑ |
| | 5 | GESTÃO ESCOLAR | 93% | ** | → |
| | 6 | GESTÃO ESCOLAR - MÓDULO III | 90% | ** | → |
| | 7 | PORTUGUÊS INSTRUMENTAL - MÓDULO II - REDAÇÃO OFICIAL | 91% | 63% | ↓ |
| | 8 | INGLÊS INSTRUMENTAL | 89% | 90% | ↑ |
| | 9 | DICÇÃO E ORATÓRIA | 91% | ** | → |
| | 10 | SECRETÁRIO ESCOLAR - MÓDULO I | 95% | ** | → |
| | 11 | SECRETÁRIO ESCOLAR - MÓDULO II - FORMAÇÃO PROFISSIONAL | 95% | ** | → |
| | 12 | SECRETÁRIO ESCOLAR - MÓDULO III - FERRAMENTAS DE EXECUÇÃO | 91% | ** | → |
| | 13 | BULLYING NAS ESCOLAS | 84% | 67% | ↓ |
| | 14 | PREPARATÓRIO PARA PÓS-GRADUAÇÃO PÚBLICA | 90% | 75% | ↓ |
| | 15 | ESPAÑHOL INTERMEDIÁRIO | ** | 86% | → |
| | 16 | ESPAÑHOL AVANÇADO | ** | 80% | → |
| | 17 | SECRETARIADO | ** | 67% | → |
| | 18 | INGLÊS AVANÇADO | ** | 44% | → |
| | 19 | ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR | ** | 68% | → |
| | 20 | TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM FOCO NA CARREIRA | ** | 100% | → |
| | 21 | PROMOÇÃO DA MULTICULTURALIDADE E INTERCULTURALIDADE SOB A ÓTICA DA TOLERÂNCIA E DO RESPEITO À DIFERENÇA - MÓDULO I | ** | 71% | → |
| | 22 | PROMOÇÃO DA MULTICULTURALIDADE E INTERCULTURALIDADE SOB A ÓTICA DA TOLERÂNCIA E DO RESPEITO À DIFERENÇA - MÓDULO II | ** | 96% | → |
| | 23 | PROMOÇÃO DA MULTICULTURALIDADE E INTERCULTURALIDADE SOB A ÓTICA DA TOLERÂNCIA E DO RESPEITO À DIFERENÇA - MÓDULO III | ** | 68% | → |
| | 24 | PROMOÇÃO DA MULTICULTURALIDADE E INTERCULTURALIDADE SOB A ÓTICA DA TOLERÂNCIA E DO RESPEITO À DIFERENÇA - MÓDULO IV | ** | 75% | → |
| | 25 | PORTUGUÊS INSTRUMENTAL - LÍNGUA PORTUGUESA E COMUNICAÇÃO ORAL E ESCRITA | ** | 68% | → |
| | 26 | PORTUGUÊS INSTRUMENTAL - REDAÇÃO OFICIAL | ** | 96% | → |
| | 27 | PORTUGUÊS INSTRUMENTAL - MÓDULO III - ACORDO ORTOGRÁFICO | ** | 98% | → |

Fonte: ESPEP

Ao analisar as taxas de desempenho dos cursos **Libras – Módulo III e Inglês Instrumental**, observamos um aumento significativo no número de concluintes e uma redução nos capacitados sem certificação, contribuindo diretamente para a melhoria do Índice de Desempenho de Cursos (IDC) (Gráfico 3).



Gráfico 3: Taxa de Desempenho - Libras Módulo III e Inglês Instrumental



Fonte: ESPEP

No que diz respeito à avaliação dos professores ministrantes no ano de 2023, nenhum dos docentes recebeu uma nota “Regular” ou “Insuficiente” (Tabela 16).

Tabela 16: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%)

| Ministrantes | Excelente | Bom | Regular | Insuficiente |
|----------------|-----------|-------|---------|--------------|
| Ministrante 1 | 96.93 | 3.06 | - | - |
| Ministrante 2 | 93.22 | 6.77 | - | - |
| Ministrante 3 | 96.92 | 3.07 | - | - |
| Ministrante 4 | 92.59 | 7.40 | - | - |
| Ministrante 5 | 90.0 | 10.0 | - | - |
| Ministrante 6 | 76.92 | 23.07 | - | - |
| Ministrante 7 | 94.52 | 5.47 | - | - |
| Ministrante 8 | 84.44 | 15.55 | - | - |
| Ministrante 9 | 90.90 | 9.09 | - | - |
| Ministrante 10 | 89.55 | 10.44 | - | - |
| Ministrante 11 | 93.33 | 6.66 | - | - |

Fonte: ESPEP

4.2.4 Eixo: Gestão de Pessoas

No Eixo Gestão de Pessoas, apenas o curso "**Apresentação e Influência: A Arte de se Comunicar**" apresentou uma tendência de crescimento. Os cursos "**Relações Interpessoais,**" "**Ética e Condutas no Serviço Público,**" e "**Gestão por Resultados e Indicadores de Performance**" mantiveram-se estáveis. Em contrapartida, os cursos "**Qualidade no Atendimento Público,**" "**Formação de Lideranças para o Setor Público,**" "**Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas com Foco na Carreira,**"



"Motivação, Cultura e Liderança no Serviço Público," "Gestão de Processos com Foco em Inovação," "Técnicas de Feedback e Feedforward" e "Ginástica Laboral" apresentaram uma tendência de declínio (Figura 4).

Figura 4: Índice de Desempenho - Eixo Gestão de Pessoas de 2022 e 2023

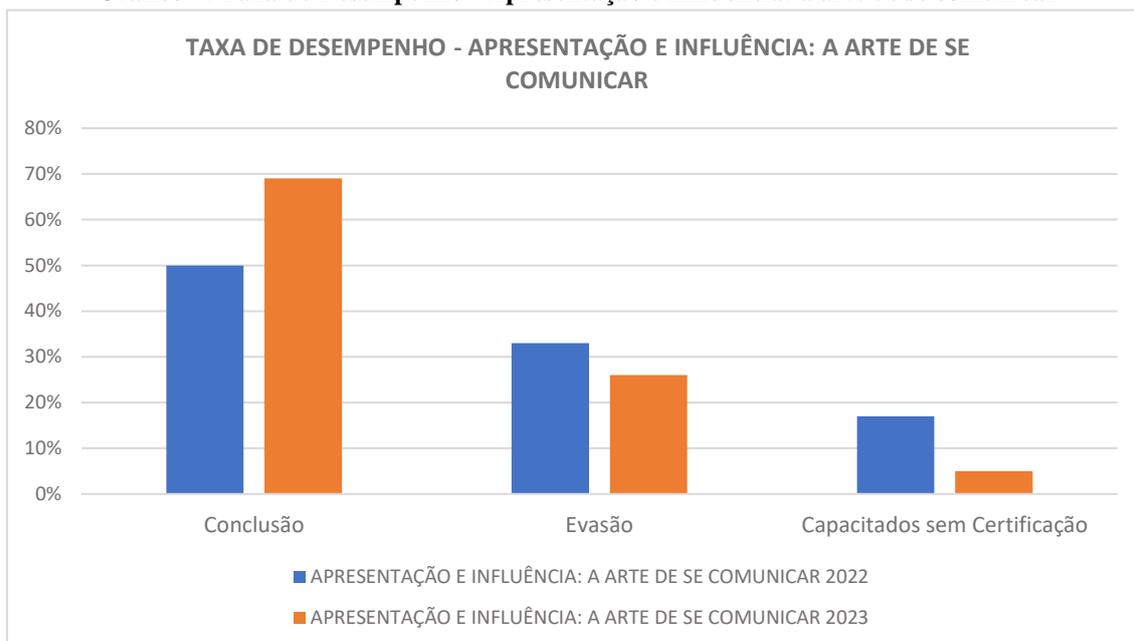
| ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS CURSOS OFERTADOS DE 2022 E 2023 | | | | | |
|--|----|---|----------|----------|-----------|
| EIXOS | ID | CURSOS | IDC 2022 | IDC 2023 | TENDÊNCIA |
| GESTÃO DE PESSOAS | 1 | RELAÇÕES INTERPESSOAIS, ÉTICA E CONDUTAS NO SERVIÇO PÚBLICO | 92% | 92% | → |
| | 2 | APRESENTAÇÃO E INFLUÊNCIA: A ARTE DE SE COMUNICAR | 67% | 76% | ↑ |
| | 3 | GESTÃO POR RESULTADOS E INDICADORES DE PERFORMANCE | 86% | 86% | → |
| | 4 | QUALIDADE NO ATENDIMENTO AO PÚBLICO | 91% | 76% | ↓ |
| | 5 | FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS PARA O SETOR PÚBLICO | 90% | 83% | ↓ |
| | 6 | TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM FOCO NA CARREIRA | 91% | 86% | ↓ |
| | 7 | MOTIVAÇÃO, CULTURA E LIDERANÇA NO SERVIÇO PÚBLICO | 89% | 81% | ↓ |
| | 8 | GESTÃO DE PROCESSOS COM FOCO EM INOVAÇÃO | 95% | 51% | ↓ |
| | 9 | TÉCNICAS DE FEEDBACK E FEEDFORWARD | 95% | 86% | ↓ |
| | 10 | GINÁSTICA LABORAL | 100% | 74% | ↓ |
| | 11 | GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - MÓDULO I - COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL | 86% | ** | → |
| | 12 | GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - MÓDULO II - CONDICIONANTES EXTERNOS E MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS | 88% | ** | → |
| | 13 | MINDFULNESS (ATENÇÃO PLENA) - COM ÊNFASE NA COMUNICAÇÃO | 85% | ** | → |
| | 14 | RELAÇÕES INTERPESSOAIS, ÉTICA E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS | ** | 100% | → |
| | 15 | GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS | ** | 94% | → |
| | 16 | GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - MÓDULO III - LEGISLAÇÃO FISCAL, TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA | ** | 69% | → |
| | 17 | GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - ALINHAMENTO DOS INTERESSES CORPORATIVOS E INDIVIDUAIS | ** | 80% | → |
| | 18 | PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA | ** | 96% | → |
| | 19 | SAÚDE MENTAL E GESTÃO DE CONFLITOS | ** | 88% | → |
| | 20 | SECRETARIADO | ** | 90% | → |
| | 21 | BÁSICO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA | ** | 82% | → |
| | 22 | ÉTICA PROFISSIONAL | ** | 77% | → |
| | 23 | ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS | ** | 98% | → |

Fonte: ESPEP

A tendência de crescimento do curso "**Apresentação e Influência: A Arte de se Comunicar**" é evidenciada pelo aumento na retenção dos inscritos e pela redução na taxa de evasão (Gráfico 4).



Gráfico 4: Taxa de Desempenho - Apresentação e Influência: a arte de se comunicar



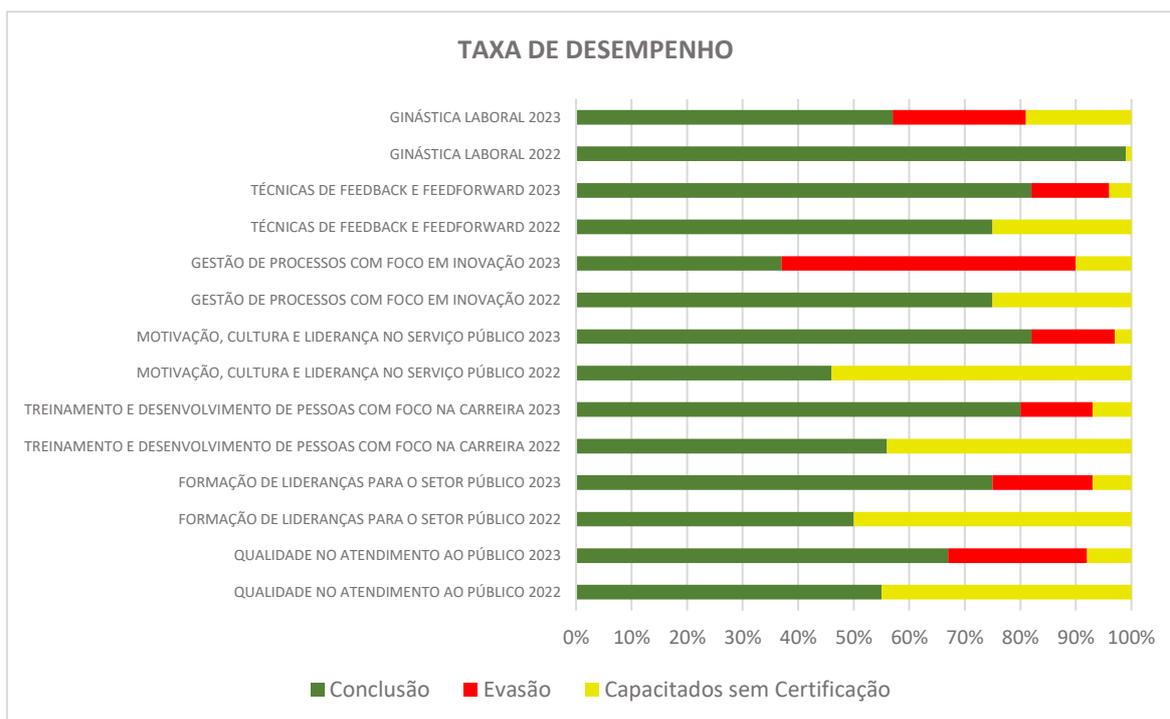
Fonte: ESPEP

Ao avaliar a Taxa de Desempenho nas três categorias dos cursos **"Qualidade no Atendimento Público," "Formação de Lideranças para o Setor Público," "Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas com Foco na Carreira," "Motivação, Cultura e Liderança no Serviço Público," "Gestão de Processos com Foco em Inovação," "Técnicas de Feedback e Feedforward,"** e **"Ginástica Laboral,"** observamos que em 2022 não houve evasões. No entanto, em 2023, todos esses cursos apresentaram uma taxa de evasão superior a 10%. Dado que essa categoria exerce uma influência negativa significativa no Índice de Desempenho de Cursos (IDC), tal aumento na taxa de evasão explica o declínio no desempenho dos cursos mencionados oferecidos pela instituição (Gráfico 5).

Gráfico 5: Taxa de Desempenho – Qualidade no Atendimento Público, Formação de Lideranças, Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas, Motivação, Cultura e Liderança, Gestão de Processos



com Foco em Inovação, Técnicas de Feedback e Feedforward e Ginástica Laboral



Fonte: ESPEP

No que diz respeito à avaliação dos professores ministrantes no ano de 2023, nenhum dos docentes recebeu uma nota “Insuficiente” (Tabela 17). Destacam-se o desempenho do ministrante 2 e ministrante 16, que receberam em 100% uma pontuação de Excelência dos alunos.

Tabela 17: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%)

| Ministrantes | Excelente | Bom | Regular | Insuficiente |
|----------------|-----------|-------|---------|--------------|
| Ministrante 1 | 96.87 | 3.12 | - | - |
| Ministrante 2 | 100 | - | - | - |
| Ministrante 3 | - | - | - | - |
| Ministrante 4 | 87.50 | 12.50 | - | - |
| Ministrante 5 | 92.23 | 7.76 | - | - |
| Ministrante 6 | - | - | - | - |
| Ministrante 7 | 95.45 | 4.54 | - | - |
| Ministrante 8 | 91.66 | - | 8.33 | - |
| Ministrante 9 | 98.83 | 1.16 | - | - |
| Ministrante 10 | 82.69 | 15.38 | 1.92 | - |
| Ministrante 11 | 93.18 | 6.81 | - | - |
| Ministrante 12 | 50.0 | 33.33 | 16.66 | - |
| Ministrante 13 | - | - | - | - |
| Ministrante 14 | 93.10 | 6.89 | - | - |
| Ministrante 15 | 81.81 | 18.18 | - | - |
| Ministrante 16 | 100 | - | - | - |
| Ministrante 17 | 92.85 | 7.14 | - | - |
| Ministrante 18 | 82.35 | 17.64 | - | - |
| Ministrante 19 | 85.71 | 14.28 | - | - |
| Ministrante 20 | 86.20 | 13.79 | - | - |

Fonte: ESPEP



4.2.5 Eixo: Gestão de Negócios

No Eixo Gestão de Negócios, é possível realizar uma análise comparativa dos cursos "Gestão de Projetos" e "Marketing para Organizações Públicas" que indicam uma tendência de declínio. Em contraste, os cursos "Cerimonial e Protocolo para Organização de Eventos Oficiais" e "Básico de Gestão Administrativa Módulo I" demonstram uma tendência de melhoria. Destaca-se que o desempenho desses cursos alcançou níveis de excelência de 100% e 99% no IDC, respectivamente (Figura 5).

Embora não comparáveis diretamente devido à oferta em anos distintos, deve-se destacar os Índices de Desempenho de Cursos (IDC) dos cursos "Capacitação no Sistema de Compras Governamentais e Portal Nacional de Contratações Públicas (PNCP)", "Tributos Municipais, Estaduais e Federais" e "Gestão Processual para o Setor de Compras Públicas", que atingiram níveis de excelência com IDC de 100%, 95%, e 100%, respectivamente.

Figura 5: Índice de Desempenho - Eixo Gestão de Negócios de 2022 e 2023

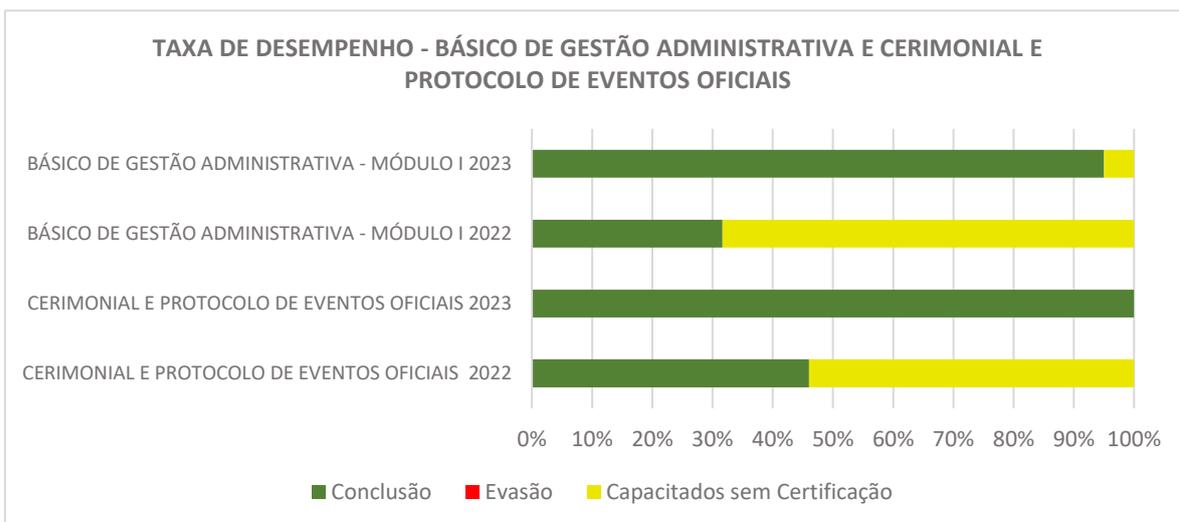
| ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS CURSOS OFERTADOS DE 2022 E 2023 | | | | | |
|--|----|---|----------|----------|-----------|
| EIXOS | ID | CURSOS | IDC 2022 | IDC 2023 | TENDÊNCIA |
| GESTÃO E NEGÓCIOS | 1 | GESTÃO DE PROJETOS | 91% | 90% | ↓ |
| | 2 | EDUCAÇÃO PATRIMONIAL | 94% | ** | → |
| | 3 | CERIMONIAL E PROTOCOLO PARA ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS OFICIAIS | 89% | 100% | ↑ |
| | 4 | GESTÃO DE ARQUIVOS FÍSICOS E DIGITAIS | 90% | ** | → |
| | 5 | BÁSICO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA - MÓDULO I | 88% | 99% | ↑ |
| | 6 | BÁSICO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA - MÓDULO II | 91% | ** | → |
| | 7 | BÁSICO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA - MÓDULO III | 92% | ** | → |
| | 8 | MARKETING PARA ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS | 85% | 71% | ↓ |
| | 9 | PRÁTICA DE PESQUISA DE MERCADO - ESTIMA, E NEGOCIAÇÃO NAS CONTRATAÇÕES PÚBLICAS | 86% | ** | → |
| | 10 | CAPACITAÇÃO NO SISTEMA DE COMPRAS .GOV E PORTAL NACIONAL DE CONTRATAÇÕES PÚBLICAS(PNCP) | ** | 100% | → |
| | 11 | GESTÃO DE DESEMPENHO NO SETOR PÚBLICO | ** | 71% | → |
| | 12 | EDUCAÇÃO FINANCEIRA | ** | 77% | → |
| | 13 | TERMO DE REFERÊNCIA E PESQUISA DE PREÇOS | ** | 62% | → |
| | 14 | ELABORAÇÃO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO: CONSTRUÇÃO, EXECUÇÃO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO | ** | 59% | → |
| | 15 | GESTÃO PROCESSUAL PARA O SETOR DE COMPRAS PÚBLICAS | ** | 100% | → |
| | 16 | TRIBUTOS MUNICIPAIS, ESTADUAIS E FEDERAIS | ** | 95% | → |
| | 17 | GESTÃO ADMINISTRATIVA - MÓDULO I - GESTÃO DE ÓRGÃOS PÚBLICOS | ** | 55% | → |

Fonte: ESPEP

As Taxas de Desempenhos dos cursos “Básico de Gestão Administrativa” e “Cerimonial e Protocolo de Eventos Oficiais”, evidenciam uma maior retenção dos inscritos em 2023. A Taxa de Capacitados sem Certificação diminuiu significativamente, contribuindo para o aumento do Índice de Desempenho de Cursos (IDC) (Gráfico 6).



Gráfico 6: Taxa de Desempenho – Básico de Gestão Administrativa e Cerimonial e Protocolo de Eventos Oficiais



Fonte: ESPEP

No que diz respeito à avaliação dos professores ministrantes no ano de 2023, nenhum dos docentes recebeu uma nota “Insuficiente” (Tabela 18). Destaca-se o desempenho do ministrante 3, que recebeu em 100% uma pontuação de Excelência dos alunos.

Tabela 18: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%)

| Ministrantes | Excelente | Bom | Regular | Insuficiente |
|---------------|-----------|-------|---------|--------------|
| Ministrante 1 | 82.60 | 8.69 | 8.69 | - |
| Ministrante 2 | 97.22 | 2.77 | - | - |
| Ministrante 3 | 100.00 | - | - | - |
| Ministrante 4 | 85.00 | 15.00 | - | - |

Fonte: ESPEP

4.2.6 Eixo: Jurídico

No Eixo Jurídico, houve a introdução de novos cursos em 2023 e a retirada de alguns cursos que constavam em 2022, tornando possível a comparação apenas do curso "Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos Nº 14.133/2021", que apresentou uma tendência de diminuição no Índice de Desempenho de Cursos (IDC). Entre os demais cursos, destacam-se "Elaboração de Termo de Referência em Licitações", "Técnica Legislativa" e "Sindicância e Procedimentos Administrativos Disciplinares", que alcançaram índices de desempenho de 100%, 100% e 90%, respectivamente (Figura 6).



Figura 6: Índice de Desempenho – Eixo Jurídico de 2022 e 2023

| ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS CURSOS OFERTADOS DE 2022 E 2023 | | | | | |
|--|----|---|----------|----------|-----------|
| EIXOS | ID | CURSOS | IDC 2022 | IDC 2023 | TENDÊNCIA |
| JURÍDICO | 1 | NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS N° 14.133/2021 | 93% | 78% | ↓ |
| | 2 | LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS | 91% | ** | → |
| | 3 | ELABORAÇÃO DE TERMO DE REFERÊNCIA EM LICITAÇÕES | ** | 100% | → |
| | 4 | NOVA LEI DE LICITAÇÃO E CONTRATOS COM OFICINAS DE ELABORAÇÃO DE ETP E TR - NOÇÕES TEÓRICAS DA NOVA LEI - MÓDULO I | ** | 56% | → |
| | 5 | ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR | ** | 68% | → |
| | 6 | TÉCNICA LEGISLATIVA | ** | 100% | → |
| | 7 | SINDICÂNCIA E PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES | ** | 90% | → |

Fonte: ESPEP

No que diz respeito à avaliação dos professores ministrantes no ano de 2023, nenhum dos docentes recebeu uma nota “Insuficiente” (Tabela 19). Destaca-se o desempenho do ministrante 4, que recebeu em 100% uma pontuação de Excelência dos alunos.

Tabela 19: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%)

| Ministrantes | Excelente | Bom | Regular | Insuficiente |
|---------------|-----------|-------|---------|--------------|
| Ministrante 1 | 83.33 | 12.50 | 4.16 | - |
| Ministrante 2 | 55.55 | 44.44 | - | - |
| Ministrante 3 | 94.44 | 5.55 | - | - |
| Ministrante 4 | 100.00 | 0 | - | - |
| Ministrante 5 | 98.27 | 1.72 | - | - |
| Ministrante 6 | 75.47 | 20.75 | - | - |

Fonte: ESPEP

4.2.7 Eixo: Planejamento, Orçamento e Finanças

No Eixo Planejamento, Orçamento e Finanças, apenas o curso "**Educação Financeira**" foi ofertado em ambos os anos analisados, registrando uma tendência de declínio. Os demais cursos oferecidos em 2022 não foram disponibilizados em 2023, impossibilitando comparações diretas. No entanto, é importante destacar o Índice de Desempenho de Cursos (IDC) do curso "**Elaboração do Plano de Contratação Anual (PCA)**," que registrou um desempenho de 94% no ano de 2023 (Figura 7).

Figura 7: Índice de Desempenho – Eixo Planejamento, Orçamento e Finanças de 2022 e 2023

| ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS CURSOS OFERTADOS DE 2022 E 2023 | | | | | |
|--|----|---|----------|----------|-----------|
| EIXOS | ID | CURSOS | IDC 2022 | IDC 2023 | TENDÊNCIA |
| PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇA | 1 | EDUCAÇÃO FINANCEIRA | 90% | 80% | ↓ |
| | 2 | ELABORAÇÃO DE PROJETOS E CAPTAÇÃO DE RECURSOS | ** | 65% | → |
| | 3 | CONTAS PÚBLICAS - PLANEJAMENTOS E PROCEDIMENTOS | ** | 77% | → |
| | 4 | RETENÇÃO E RECOLHIMENTO DE IMPOSTOS E CONTRIBUIÇÕES | ** | 46% | → |
| | 5 | ELABORAÇÃO DO PLANO DE CONTRATAÇÃO ANUAL (PCA) | ** | 94% | → |

Fonte: ESPEP



Já em relação à avaliação dos professores ministrantes no ano de 2023, nenhum dos docentes recebeu uma nota “Insuficiente” (Tabela 20).

Tabela 20: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%)

| Ministrantes | Excelente | Bom | Regular | Insuficiente |
|---------------|-----------|-------|---------|--------------|
| Ministrante 1 | 76.92 | 23.07 | - | - |
| Ministrante 2 | 92.30 | 7.69 | - | - |
| Ministrante 3 | 56.25 | 25.00 | 18.75 | - |

Fonte: ESPEP

4.2.8 Eixo: Políticas Sociais

No Eixo Políticas Sociais, os cursos ofertados não podem ser comparados diretamente, uma vez que alguns foram oferecidos em 2022 e a maioria são novas inserções, sendo ofertados apenas em 2023. Contudo, conforme observado na Figura 08, os cursos "**Básico de Práticas Restaurativas na Socio educação**" e "**Rede de Proteção no Âmbito das Políticas Públicas**" possuem o mesmo Índice de Desempenho de Cursos (IDC), alcançando a marca de 89%.

Destacam-se, em 2023, os cursos "**Consultoria Pedagógica,**" "**FUNDAC Módulo IV – Saúde Mental,**" e "**FUNDAC Módulo V – Atendimento Pré-Hospitalar (APH),**" com desempenhos de 100%, 93%, e 90%, respectivamente (Figura 8).

Figura 8: Índice de Desempenho – Eixo Políticas Sociais de 2022 e 2023

| ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS CURSOS OFERTADOS DE 2022 E 2023 | | | | | |
|--|----|---|----------|----------|-----------|
| EIXOS | ID | CURSOS | IDC 2022 | IDC 2023 | TENDÊNCIA |
| POLÍTICAS SOCIAIS | 1 | BÁSICO DE PRÁTICAS RESTAURATIVAS NA SOCIOEDUCAÇÃO | 89% | ** | — |
| | 2 | REDE DE PROTEÇÃO NO ÂMBITO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS | 89% | ** | — |
| | 3 | FORMAÇÃO CONTINUADA PARA AGENTES SOCIOEDUCATIVOS DA FUNDAC - MÓDULO I - MARCOS LEGAIS | ** | 80% | — |
| | 4 | FORMAÇÃO CONTINUADA PARA AGENTES SOCIOEDUCATIVOS DA FUNDAC - MÓDULO II - POLÍTICAS PÚBLICAS E SISTEMA DE GARANTIA DE DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE | ** | 80% | — |
| | 5 | FORMAÇÃO CONTINUADA PARA AGENTES SOCIOEDUCATIVOS DA FUNDAC - MÓDULO III - PARÂMETROS DE SEGURANÇA PARA UNIDADES SOCIOEDUCATIVAS | ** | 83% | — |
| | 6 | FORMAÇÃO CONTINUADA PARA AGENTES SOCIOEDUCATIVOS DA FUNDAC - MÓDULO IV - SAÚDE MENTAL | ** | 93% | — |
| | 7 | FORMAÇÃO CONTINUADA PARA AGENTES SOCIOEDUCATIVOS DA FUNDAC - MÓDULO V - ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR (APH) | ** | 90% | — |
| | 8 | FORMAÇÃO CONTINUADA PARA AGENTES SOCIOEDUCATIVOS DA FUNDAC - MÓDULO VI - PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIOS | ** | 88% | — |
| | 9 | COMPREENDENDO A POLÍTICA DO SINASE - PARÂMETROS DA SEGURANÇA DO ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO | ** | 60% | — |
| | 10 | ACOMPANHAMENTO FAMILIAR E METODOLOGIA DO TRABALHO SOCIAL COM FAMÍLIAS NA SOCIOEDUCAÇÃO | ** | 45% | — |
| | 11 | CONSULTORIA PEDAGÓGICA | ** | 100% | — |
| | 12 | JUSTIÇA E PRÁTICAS RESTAURATIVAS NA SOCIOEDUCAÇÃO | ** | 73% | — |
| | 13 | COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA | ** | 46% | — |
| | 14 | E-SOCIAL | ** | 34% | — |

Fonte: ESPEP



No tocante à avaliação dos professores ministrantes no ano de 2023, nenhum dos docentes recebeu uma nota “Insuficiente” (Tabela 21).

Tabela 21: Avaliação dos Professores Ministrantes 2023 (%)

| Ministrantes | Excelente | Bom | Regular | Insuficiente |
|---------------|-----------|-------|---------|--------------|
| Ministrante 1 | 75.60 | 24.39 | - | - |
| Ministrante 2 | 93.02 | 6.97 | - | - |
| Ministrante 3 | 61.53 | 15.38 | 23.07 | - |
| Ministrante 4 | 78.57 | 21.42 | - | - |
| Ministrante 5 | 66.66 | 30.95 | 2.38 | - |
| Ministrante 6 | 78.57 | 21.42 | - | - |
| Ministrante 7 | 76.92 | 23.07 | - | - |

Fonte: ESPEP

4.2.9 Eixo Segurança

Em relação ao desempenho do Eixo Segurança, apenas o curso “**Controle de acesso de pessoas, veículos e objetos em áreas de segurança**” fora ofertado nos anos de 2022 e 2023, permitindo uma análise da evolução do desempenho do curso. Pode-se observar através da figura 9 que o curso apresentou um melhor desempenho no IDC.

Figura 9: Índice de Desempenho – Eixo Segurança de 2022 e 2023

| ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS CURSOS OFERTADOS DE 2022 E 2023 | | | | | |
|--|----|---|----------|----------|-----------|
| EIXOS | ID | CURSOS | IDC 2022 | IDC 2023 | TENDÊNCIA |
| SEGURANÇA | 1 | DIREÇÃO DEFENSIVA - MÓDULO I | 91% | ** | 📉 |
| | 2 | CONTROLE DE ACESSO DE PESSOAS, VEÍCULOS E OBJETOS EM ÁREAS DE SEGURANÇA | 86% | 100% | 📈 |
| | 3 | DIREÇÃO DEFENSIVA E EVASIVA | 100% | ** | 📉 |
| | 4 | DIREÇÃO DEFENSIVA E EVASIVA COM CARROS | ** | 78% | 📉 |
| | 5 | DIREÇÃO DEFENSIVA E EVASIVA COM QUADRICICLO | ** | 90% | 📉 |
| | 6 | LEVANTAMENTO EM TNL E IMPO - JOÃO PESSOA | ** | 76% | 📉 |
| | 7 | PREVENÇÃO E COMBATE A PRINCÍPIOS DE INCÊNDIO | ** | 74% | 📉 |
| | 8 | DIREÇÃO DEFENSIVA E EVASIVA COM AMBULÂNCIA | ** | 100% | 📉 |

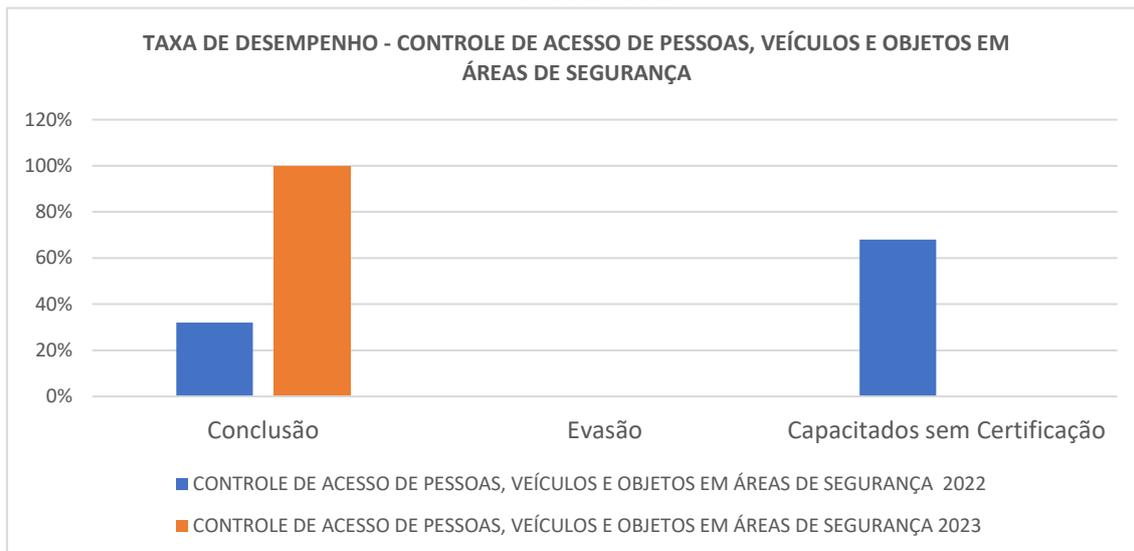
Fonte: ESPEP

Quanto aos cursos que foram ofertados apenas em 2023, temos os destaques “**Direção Defensiva e Evasiva com Quadriciclo**” e “**Direção Defensiva e Evasiva com Ambulância**” que atingiram 90% e 100%, respectivamente, no IDC.

Ao analisar as taxas de desempenho nas três categorias (Concluintes, Evasão e Capacitados sem Certificados) do curso "**Controle de Acesso de Pessoas, Veículos e Objetos em Áreas de Segurança,**" observa-se uma retenção completa dos alunos, com 100% dos inscritos finalizando a capacitação e obtendo a certificação. Este resultado reflete o mais alto nível de excelência no desempenho e eficácia do curso (Gráfico 7).



Gráfico 7: Taxa de Desempenho – Básico de Gestão Administrativa e Cerimonial e Protocolo de Eventos Oficiais



Fonte: ESPEP

Em relação à avaliação dos professores ministrantes em 2023, nenhum deles recebeu notas classificadas como "Regular" ou "Insuficiente" (Tabela 22). Destaca-se o ministrante 1, que recebeu uma avaliação de excelência em 100% dos votos dos estudantes.

Tabela 22: Avaliação dos Professores Ministrantes de 2023 (%)

| Ministrantes | Excelente | Bom | Regular | Insuficiente |
|---------------|-----------|------|---------|--------------|
| Ministrante 1 | 100.00 | - | - | - |
| Ministrante 2 | - | - | - | - |
| Ministrante 3 | 92.85 | 7.14 | - | - |

Fonte: ESPEP

4.2.10 Eixo Tecnologia da Informação

O desempenho dos cursos no Eixo Tecnologia da Informação para os anos de 2022 e 2023 podem ser observados na figura 10. É possível observar que entre os cursos que foram ofertados nos dois anos, apenas o de “**Excel Intermediário**” apresentou um melhor desempenho do IDC no ano de 2023, comparado ao ano anterior.



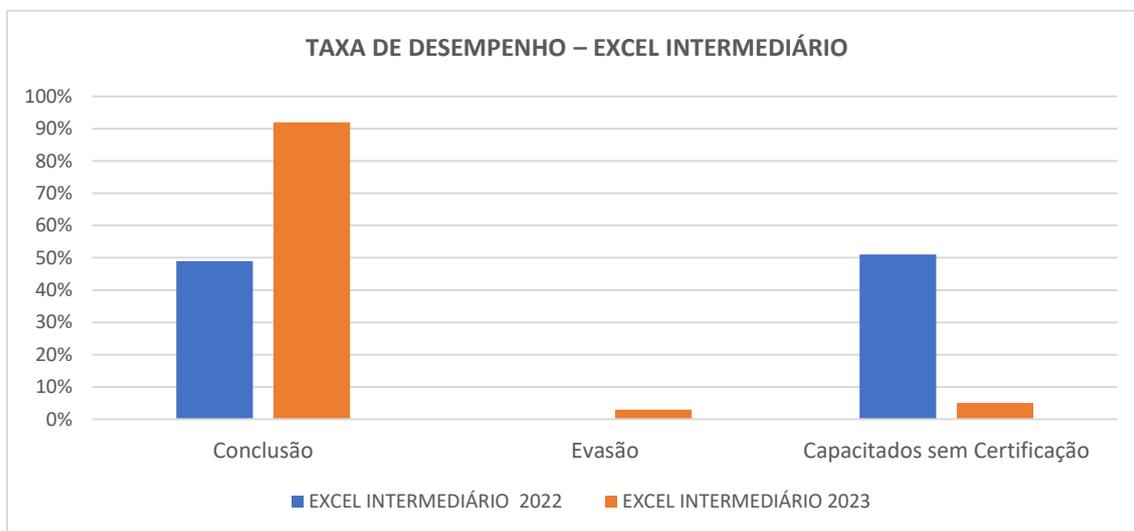
Figura 10: Índice de Desempenho – Eixo Tecnologia da Informação de 2022 e 2023

| ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS CURSOS OFERTADOS DE 2022 E 2023 | | | | | |
|--|----|---|----------|----------|-----------|
| EIXOS | ID | CURSOS | IDC 2022 | IDC 2023 | TENDÊNCIA |
| TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO | 1 | INTRODUÇÃO AO POWERPOINT | 94% | 91% | ↓ |
| | 2 | EXCEL BÁSICO | 91% | 60% | ↓ |
| | 3 | EXCEL INTERMEDIÁRIO | 90% | 96% | ↑ |
| | 4 | EXCEL AVANÇADO | ** | 99% | → |
| | 5 | UTILIZAÇÃO DE TÉCNICAS E FERRAMENTAS DIGITAIS | 90% | ** | → |
| | 6 | INFORMÁTICA BÁSICA | 95% | 76% | ↓ |
| | 7 | INTRODUÇÃO AO COREL DRAW | 85% | 47% | ↓ |
| | 8 | INFORMÁTICA BÁSICA WORD | 89% | ** | → |
| | 9 | POWER POINT - CRIAÇÃO DE INFOGRÁFICOS | ** | 67% | → |
| | 10 | POWER BI | ** | 77% | → |
| | 11 | EXCEL PRO - FINANCEIRO | ** | 56% | → |
| | 12 | ELABORAÇÃO DE FLUXOGRAMA | ** | 93% | → |

Fonte: ESPEP

Ao analisar as Taxas de Desempenho do referido curso, observa-se que em 2023 houve um aumento significativo na porcentagem de alunos concluintes. Embora ainda exista uma pequena taxa de evasão, a taxa de capacitados sem certificação também diminuiu significativamente. Isso destaca o funcionamento do Índice de Desempenho de Cursos (IDC), que atribui maior peso às categorias que realmente refletem o desempenho e a eficácia do curso. Conseqüentemente, a instituição deve almejar a maior proporção possível de alunos concluintes em relação ao número de inscritos no curso (Gráfico 8).

Gráfico 8: Taxa de Desempenho – Excel Intermediário



Fonte: ESPEP

No que se refere à avaliação dos professores ministrantes no ano de 2023, nenhum deles recebeu uma nota “Insuficiente” (Tabela 23). Destaque para o ministrante 5, que recebeu dos estudantes uma nota de Excelência em 100% dos votos.



Tabela 23: Avaliação dos Professores Ministrantes 2023 (%)

| Ministrantes | Excelente | Bom | Regular | Insuficiente |
|---------------|-----------|-------|---------|--------------|
| Ministrante 1 | 88.78 | 11.21 | - | - |
| Ministrante 2 | 94.79 | 5.20 | - | - |
| Ministrante 3 | 80.00 | 16.00 | 4 | - |
| Ministrante 4 | 94.11 | 5.88 | - | - |
| Ministrante 5 | 100.00 | 0.00 | - | - |
| Ministrante 6 | 86.66 | 13.33 | - | - |

Fonte: ESPEP

4.2.11 Eixo Transformação Digital

Diferentemente dos demais eixos temáticos, a área de Transformação Digital é a mais recente, com apenas quatro cursos ofertados. Portanto, a análise de tendências não pode ser aplicada. Observam-se também variações significativas no Índice de Desempenho de Cursos (IDC) entre os cursos ofertados (Figura 11).

Figura 11: Índice de Desempenho – Eixo Transformação Digital de 2022 e 2023

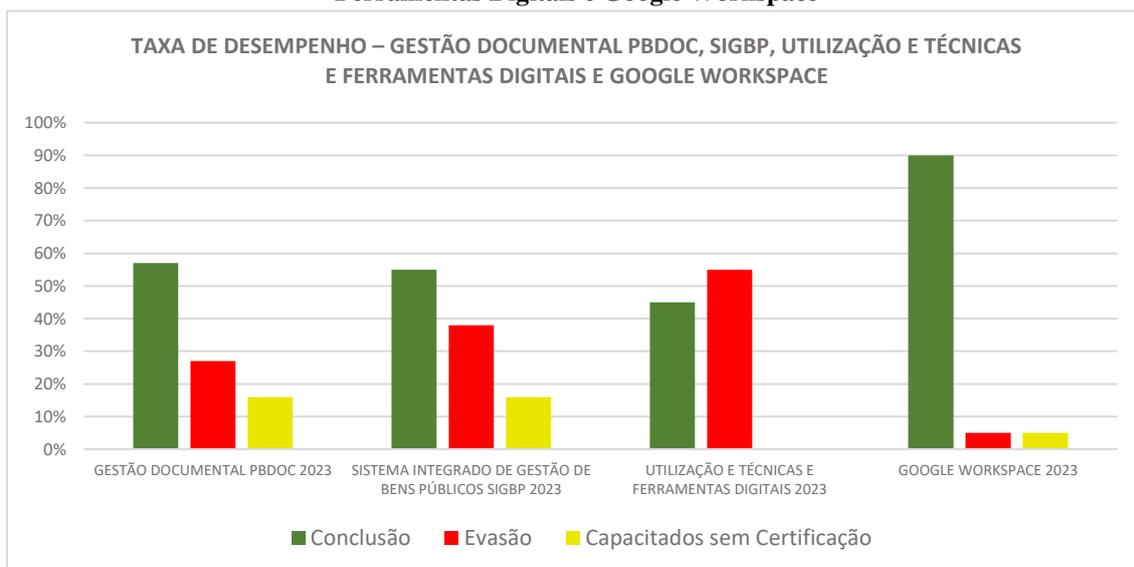
| ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS CURSOS OFERTADOS DE 2022 E 2023 | | | | | |
|--|----|--|----------|----------|-----------|
| EIXOS | ID | CURSOS | IDC 2022 | IDC 2023 | TENDÊNCIA |
| TRANSFORMAÇÃO DIGITAL | 1 | GESTÃO DOCUMENTAL - PBDOC | ** | 73% | ▬ |
| | 2 | SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE BENS PÚBLICOS SIGBP | ** | 72% | ▬ |
| | 3 | UTILIZAÇÃO E TÉCNICAS E FERRAMENTAS DIGITAIS | ** | 50% | ▬ |
| | 4 | GOOGLE WORKSPACE | ** | 95% | ▬ |

Fonte: ESPEP

Entre os quatro cursos ofertados, o curso "Google Workspace" destacou-se com um Índice de Desempenho de Cursos (IDC) de 95%. Este resultado é composto por uma Taxa de Conclusão de 90%, uma Taxa de Evasão de 5%, e 5% na categoria de Capacitados sem Certificação. Os demais cursos apresentaram uma taxa de evasão significativa em proporção ao número de inscritos, afetando diretamente o IDC, conforme apresentado no Gráfico 9.



Gráfico 9: Taxa de Desempenho – Gestão Documental PBDoc, SIGBP, Utilização e Técnicas e Ferramentas Digitais e Google Workspace



Fonte: ESPEP

4.3 Considerações finais sobre o Índice de Desempenho dos Cursos

O Índice de Desempenho dos Cursos (IDC) revelou-se uma ferramenta crucial para os gestores e responsáveis da Escola de Serviço Público, fornecendo dados precisos para decisões fundamentadas e contínuo aprimoramento dos cursos oferecidos. Ele permite a análise detalhada por curso ou Eixo Temático, oferecendo insights valiosos sobre áreas específicas que podem necessitar de ajustes ou melhorias. Além de quantificar o desempenho geral, o IDC identifica áreas de sucesso e oportunidades para otimização.

Os cursos que apresentam tendências positivas devem ser monitorados para validar essas melhorias. A estabilidade de cursos indica manutenção da qualidade, enquanto quedas de desempenho exigem investigação para identificar causas e implementar medidas corretivas.

É importante ressaltar que a aplicação do IDC abrange apenas dois anos até o momento. A continuidade dessa ferramenta, com análises comparativas baseadas em dados de anos adicionais, permitirá uma análise mais profunda e precisa da realidade institucional. Isso facilitará tomadas de decisão informadas e melhorias constantes.

Juntamente com o IDC, o feedback dos alunos sobre os cursos e os instrutores é essencial para compreender os pontos fortes e áreas de melhoria da ESPEP. Reduzir a Taxa de Evasão dos cursos é uma prioridade, e entender as razões pelas quais os alunos desistem pode ajudar a implementar estratégias eficazes para diminuir essa taxa continuamente.



Este processo não apenas visa otimizar o desempenho dos cursos, mas também fortalecer a reputação e eficácia da ESPEP na formação de servidores públicos qualificados e comprometidos.