

Prefeitura do Município de Medianeira
ESTADO DO PARANÁ
Avenida José Callegari, 647 - Bairro Ipê - CEP 85720-052 - Medianeira – Paraná
CNPJ: 76.206.481/0001-58
Telefone: (45) 3264-8600
www.medianeira.pr.gov.br



Plano de Capacitação de Servidores Municipais 2025



1. APRESENTAÇÃO	3
2. OBJETIVO GERAL	3
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3. JUSTIFICATIVA	4
4. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES	4
4.1 PRINCIPAIS ÁREAS QUE DEMANDAM CAPACITAÇÃO INCLUEM:	4
4.2 GESTÃO DE COMPETÊNCIAS	5
5. METODOLOGIA	5
6. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO	6
7. CONCLUSÃO	6



1. Apresentação

O presente Plano de Capacitações visa instituir uma política permanente de desenvolvimento dos servidores públicos municipais de Medianeira, orientada para a melhoria contínua dos serviços prestados à população. Considerando os desafios da administração pública contemporânea e a necessidade de uma gestão eficiente, ética e orientada a resultados, torna-se fundamental investir no capital humano da Prefeitura Municipal de Medianeira.

A qualificação dos servidores é um elemento estratégico para fortalecer a governança municipal, assegurar a efetividade das políticas públicas e consolidar uma cultura de excelência no serviço público.

2. Objetivo Geral

Promover a capacitação contínua dos servidores públicos municipais de Medianeira, visando ao desenvolvimento de competências técnicas, gerenciais e comportamentais necessárias para o desempenho eficaz de suas funções.

2.1 Objetivos específicos

- Levantar as necessidades de capacitação das diferentes secretarias e setores;
- Alinhar as ações formativas às competências exigidas pelos cargos e funções;
- Oferecer formações presenciais, virtuais e híbridas, com metodologias participativas e voltadas à prática;
- Estimular a cultura do aprendizado contínuo e da inovação no serviço público;
- Promover o desenvolvimento de lideranças no setor público;
- Avaliar os resultados das capacitações com foco na melhoria dos serviços.



3. Justificativa

A capacitação dos servidores municipais é uma ferramenta estratégica para o alcance de uma administração pública moderna, transparente e centrada no cidadão. A constante atualização de conhecimentos é necessária para acompanhar mudanças legislativas, tecnológicas e organizacionais. Além disso, o desenvolvimento de competências favorece a valorização do servidor, aumenta a motivação e fortalece o compromisso com o serviço público.

4. Diagnóstico de necessidades

A identificação das necessidades de capacitação foi realizada por meio de formulários aplicados aos gestores e servidores, análise dos relatórios de avaliação de desempenho, reuniões com as chefias imediatas e estudo do Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

4.1 Principais áreas que demandam capacitação incluem:

- Controles da Administração Pública
- Legislação e Procedimentos Administrativos;
- Planejamento e Orçamento Público;
- Contabilidade e Finanças Aplicadas ao Setor Público;
- Gestão de Pessoas e Liderança;
- Tecnologia da Informação e Governo Digital;
- Atendimento ao Público e Comunicação Institucional;
- Planejamento Estratégico e Gestão por Resultados;
- Fiscalização e Administração Tributária;
- Receita e Arrecadação Pública;
- Patrimônio e Almoxarifado;
- Frota Municipal;
- Compras, Licitações e Contratos;
- Obras Públicas;
- Convênios e Parcerias;
- Compliance e Governança;



- LGPD;
- Ouvidoria, Transparência e Controle Interno;
- Saúde;
- Educação;
- Assistência Social.

4.2 Gestão de competências

Este plano está alinhado com a abordagem por competências, que considera os conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para o bom desempenho das atividades. A gestão por competências permite identificar lacunas formativas e planejar ações direcionadas, promovendo maior eficiência e eficácia na administração pública.

5. Metodologia

As capacitações serão realizadas mediante participação dos servidores em cursos gratuitos, ofertados pelas escolas de governos, seja de forma online ou presencial, e em casos específicos será avaliada necessidade de participação dos servidores em cursos custeados pelo orçamento da secretaria onde o servidor estiver lotado.

5.1 Formatos das Capacitações

- Cursos online;
- Participação em lives;
- Cursos presenciais;
- Videoconferências;
- Congressos;
- Seminários;
- Fórum;
- Palestras;
- Oficinas;
- Outros.



5.2 Sugestões de escolas de governo

- EGP – Escola de Gestão Pública do TCE/PR;
- Escola Virtual.GOV – E.V.G;
- Escola Nacional de Administração Pública – Enap;
- Instituto Legislativo Brasileiro;
- Instituto Rui Barbosa;
- Outros.

6. Acompanhamento e avaliação

A efetividade das capacitações será acompanhada por meio de avaliações de reação (satisfação dos participantes e mudanças observadas na prática profissional).

Além disso, o plano será revisto anualmente, permitindo ajustes e atualizações conforme novas necessidades forem surgindo.

7. Conclusão

A implementação de um plano de capacitação sistemático e estruturado reforça o compromisso da administração municipal com a excelência na prestação dos serviços públicos. Investir no desenvolvimento dos servidores é garantir um futuro mais eficiente, inovador e comprometido com o bem comum. A Prefeitura de Medianeira reafirma, com este plano, seu papel como promotora de um serviço público de qualidade, inclusivo e voltado às reais necessidades da sociedade.