



PLANO - Nº 2214771 - PR/SG/SGA

Em 16 de dezembro de 2024.

PLANO PERMANENTE DE CAPACITAÇÃO EM CONTRATAÇÕES – PPCap ANO 2025

1. INTRODUÇÃO

Nas Resoluções CNJ n.º 347/2020 e TJRR/TP n.º 47/2021, foram estabelecidas regras que delinham a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário.

Tratam-se de diretrizes que tem como objetivo promover a unidade do Poder Judiciário, assegurando que as ações realizadas no âmbito das contratações públicas sejam conduzidas com segurança, coerência e integridade.

A Resolução CNJ n.º 347/2020, em seu Art. 5º, destaca importantes instrumentos de governança para as contratações públicas no Poder Judiciário, incluindo o Plano Anual de Capacitação. Em complemento, a Resolução TJRR/TP n.º 47/2021, em seu Art. 18, estabelece que a Escola Judiciária de Roraima (EJURR) deve assegurar a capacitação contínua e adequada de gestores e fiscais de contratos, pregoeiros e demais servidores da área de aquisições. Essas capacitações envolvem áreas de aquisições, gestão de riscos, gestão de contratos e gestão do orçamento, conforme estipulado no Plano Permanente de Capacitação em Contratações (PPCap), no Art. 14, inciso V, da mencionada resolução.

Para implementar essas diretrizes, a Escola Judicial de Roraima – EJURR, contará com o apoio da Comissão Multissetorial de Capacitação, instituída pela Portaria TJRR/PR n.º 44/2022. Esta comissão será responsável por indicar, anualmente, os eventos de capacitação destinados aos agentes envolvidos nas funções-chave da gestão de contratações.

O Plano Permanente de Capacitação do Tribunal de Justiça de Roraima (TJRR) reflete o compromisso contínuo com a qualificação dos servidores. Ele visa aprimorar o desempenho institucional e garantir uma gestão eficiente, especialmente nos processos de contratação. Desde sua implementação em 2023, o plano tem evoluído para atender às crescentes demandas da instituição, com as seguintes iniciativas:

- Quantificação do número de servidores capacitados, facilitando o monitoramento e o cumprimento das metas estabelecidas;
- Foco em áreas estratégicas, priorizando a capacitação de servidores em funções-chave relacionadas à governança das contratações;
- Implementação de fluxo do Plano de Capacitação no portal Simplificar;
- Inclusão de capacitações autoinstrucionais, oferecidas gratuitamente por instituições renomadas, como a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e o Tribunal de Contas da União (TCU);
- Abertura de chamado no sistema Thema para a inclusão de subcategorias no Sistema ADM RH, demonstrando um esforço em melhorar a categorização e o acompanhamento das capacitações realizadas pelos servidores.

Visando o atendimento das resoluções acima mencionadas, foi elaborado o presente Plano de Capacitação, cujo o objetivo é indicar eventos de qualificação, treinamento e formação específica e continuada para servidores e gestores envolvidos na área de contratações e aquisições deste Tribunal, seja na fase interna (planejamento e gestão da contratação), seja na fase externa (realização da licitação).

O Plano constitui um instrumento fundamental para organizar e coordenar o processo de capacitação e formação continuada. Ele assegura que os servidores envolvidos na governança das contratações estejam adequadamente preparados e atualizados para enfrentar os desafios e exigências de um ambiente de trabalho em constante evolução. Com isso, o plano visa não apenas a eficiência operacional, mas também a manutenção de altos padrões de qualidade e integridade nas ações realizadas no âmbito das contratações públicas.

O investimento em capacitação se justifica pela necessidade contínua de aprimorar processos e maximizar resultados, garantindo que os servidores estejam sempre atualizados e capacitados para desempenhar suas funções com eficiência e eficácia. Dessa forma, a capacitação contribui para a melhoria dos serviços prestados, promovendo uma gestão pública mais competente e alinhada com as melhores práticas de governança.

Os gestores públicos devem continuamente aprimorar a governança de suas instituições, reconhecendo a crescente importância de questões como gestão de riscos e controles internos. A adoção de boas práticas de governança pública, aliada ao desenvolvimento contínuo dos servidores, é essencial para fortalecer a eficiência e a eficácia das operações. E investir na capacitação e no aprimoramento das práticas de gestão não apenas eleva o padrão de desempenho dos órgãos e entidades públicas, mas também contribui para uma administração mais transparente e responsável, alinhada com os princípios de integridade e excelência.

Portanto, a Comissão Multissetorial de Capacitação de Governança das Contratações propõe a implementação deste Plano com o intuito de promover o desenvolvimento contínuo das competências de todos os envolvidos no processo de gestão das contratações. A proposta visa proporcionar capacitações internas e externas abrangentes, garantindo que os servidores e gestores estejam adequadamente preparados para enfrentar os desafios e exigências do setor. Assim, a Comissão busca assegurar que todos os participantes do processo de governança das contratações alcancem um nível elevado de expertise e eficiência, contribuindo para a melhoria contínua das práticas e resultados na área.

2. PÚBLICO ALVO

O público-alvo deste plano compreende servidores que desempenham funções-chave na gestão de contratações, englobando:

- Dirigentes responsáveis pela supervisão geral das contratações.
- Pregoeiros encarregados da condução dos processos licitatórios.
- Membros das comissões de licitação envolvidos na análise e julgamento das propostas.
- Servidores que atuam na pesquisa de preços, essenciais para a adequada formação do orçamento.
- Gestores e fiscais de contratos, responsáveis pela administração e fiscalização dos contratos firmados.
- Agentes que atuam em outras fases do processo de contratações, garantindo a efetiva implementação das etapas de planejamento e execução.

Os servidores serão capacitados para aprimorar suas habilidades e conhecimentos, assegurando a eficiência e a conformidade nas atividades relacionadas às contratações públicas.

O objetivo é capacitar servidores por área de atuação, tendo como base a [Tabela de Fiscais e Integrantes de Equipe](#).

| ATUAÇÃO | QUANTIDADE DE SERVIDORES POR ATUAÇÃO |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| INTEGRANTE DE EQUIPE DE PLANEJAMENTO | 114 |
| PREGOEIRO | 4 |
| FISCAIS TÉCNICOS | 131 |
| FISCAIS ADMINISTRATIVOS | 08 |
| GESTORES DE CONTRATOS | 16 |
| SERVIDORES DO NUJAD | 10 |
| SERVIDORES DA SAI | 7 |
| TOTAL | 290 |

3. META

A meta geral prevista para o exercício de 2025, é capacitar pelo menos 50% dos servidores.

4. MONITORAMENTO

O monitoramento do cumprimento das metas será conduzido de forma sistemática pela Comissão, com a finalidade de maximizar o número de servidores capacitados. Para assegurar a efetividade desse processo, a Comissão contará com o suporte contínuo da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) e da Escola Judicial de Roraima (EJURR), que fornecerão dados e informações cruciais para uma análise abrangente e precisa do progresso das capacitações.

5. CAPACITAÇÕES INDICADAS

Em conformidade com o parágrafo único do Art. 18 da Resolução TJRR/TP n.º 47/2021, as capacitações previstas para o exercício de 2025 estão detalhadas no Anexo Único deste documento, o qual contemplou os cursos que serão contratados pela EJURR.

No que se refere aos cursos gratuitos na modalidade EAD oferecidos pela ENAP, CNJ e TCU, será realizada uma atualização durante o ano de 2025 para assegurar que os conteúdos estejam alinhados às novas demandas e regulamentações aplicáveis.

Ressalta-se que os cursos foram classificados de acordo com a prioridade e serão implementados conforme a disponibilidade orçamentária.

**Nota Explicativa: a quantidade de capacitados pode variar em função da rotatividade de servidores nas equipes de planejamento e na fiscalização de contratos.*



Documento assinado eletronicamente por **DIANE SOUZA DOS SANTOS, Secretário(a) de Gestão Administrativa**, em 17/12/2024, às 16:13, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006. Portaria da Presidência - TJRR nº1650/2016.



Documento assinado eletronicamente por **HENRIQUE DE MELO TAVARES, Secretário Geral**, em 18/12/2024, às 09:16, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006. Portaria da Presidência - TJRR nº1650/2016.



Documento assinado eletronicamente por **REUBENS MARIZ DE ARAUJO NOVO, Secretário(a)**, em 18/12/2024, às 09:19, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006. Portaria da Presidência - TJRR nº1650/2016.



Documento assinado eletronicamente por **TAINAH WESTIN DE CAMARGO MOTA, Secretário(a)**, em 18/12/2024, às 11:22, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006. Portaria da Presidência - TJRR nº1650/2016.



Documento assinado eletronicamente por **FERNANDA LARISSA SOARES BRAGA CANTANHEDE, Secretário(a) de Gestão de Magistrados**, em 26/12/2024, às 09:23, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006. Portaria da Presidência - TJRR nº1650/2016.



Documento assinado eletronicamente por **TIAGO MENDONCA LOBO, Secretário(a)**, em 07/01/2025, às 09:30, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006. Portaria da Presidência - TJRR nº1650/2016.



Documento assinado eletronicamente por **GEANNI PEREIRA MONTEIRO, Chefe de Setor**, em 07/01/2025, às 10:24, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006. Portaria da Presidência - TJRR nº1650/2016.



Documento assinado eletronicamente por **VERUSKA ANNY SOUZA LOBO, Secretário(a)**, em 09/01/2025, às 09:19, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006. Portaria da Presidência - TJRR nº1650/2016.



Documento assinado eletronicamente por **BRUNA STEPHANIE DE MENDONCA FRANCA, Secretário(a)**, em 23/01/2025, às 12:47, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006. Portaria da Presidência - TJRR nº1650/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.tjrr.jus.br/autenticidade> informando o código verificador **2214771** e o código CRC **C1BF3942**.