



15965998



08016.002976/2021-92



**MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA
DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL
ESCOLA NACIONAL DE SERVIÇOS PENAIS**

SCN Quadra 03 Bloco B Lote 120, Edifício Victória, 2º andar, Sala 207
Setor Comercial Norte, Brasília/DF, CEP 70713-020
Telefone: (61) 2025-9797 - <https://www.justica.gov.br>

**PLANO DE TRABALHO
PROCESSO Nº 08016.002976/2021-92**

1. DADOS CADASTRAIS DA UNIDADE DESCENTRALIZADORA:

a) Unidade Descentralizadora e Responsável

Nome do órgão descentralizador: **DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL - DEPEN**

Nome da autoridade competente: Tânia Maria Matos Ferreira Fogaça

Número do CPF: 157.535.648-10

Nome da Secretaria/Departamento/Unidade Responsável pelo acompanhamento da execução do objeto do TED: Escola Nacional de Serviços Penais - ESPEN

b) UG SIAFI

Número e Nome da Unidade Gestora - UG que descentralizará o crédito: Departamento Penitenciário Nacional / 200326 / 0001.

Número e Nome da Unidade Gestora - UG Responsável pelo acompanhamento da execução do objeto do TED: Escola Nacional de Serviços Penais – ESPEN.

2. DADOS CADASTRAIS DA UNIDADE DESCENTRALIZADA:

a) Unidade Descentralizada e Responsável

Nome do órgão descentralizada: **Universidade Federal do Pará - UFPA**

Nome da autoridade competente: EMMANUEL ZAGURY TOURINHO

Número do CPF: 153.515.992-87

b) UG SIAFI

Número e Nome da Unidade Gestora - UG que receberá o crédito: 153063/15230 **Universidade Federal do Pará - UFPA**

3. IDENTIFICAÇÃO DO OBJETO

3.1. Título do projeto

3.1.1. ATUALIZAÇÃO DA MATRIZ CURRICULAR NACIONAL PARA EDUCAÇÃO EM SERVIÇOS PENAIS DO DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL, A PARTIR DO DESENVOLVIMENTO DE ESTUDO CIENTÍFICO DO CARGO E DO MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS REFERENTES AOS CARGOS DAS CARREIRAS PENAIS ESTADUAIS E FEDERAIS.

3.2. Objeto

3.2.1. O presente instrumento tem por objetivo realizar a descentralização de crédito entre o Departamento Penitenciário Nacional - DEPEN e a Universidade Federal do Pará (UFPA) para a realização da atualização da Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais, a partir do desenvolvimento de estudo científico do cargo e do mapeamento de competências referentes aos cargos das carreiras penais estaduais e federais vinculados aos órgãos penitenciários.

3.3. Objetivo Geral

3.3.1. Realizar a atualização da Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais, a partir do desenvolvimento de estudo científico do cargo e do mapeamento de competências comportamentais referentes aos cargos das carreiras penais estaduais e federais vinculados aos órgãos penitenciários.

3.4. Objetivos Específicos

3.4.1. 1. Mapear as competências necessárias a desenvolver, nas carreiras de: (i) Agente Federal de Execução Penal, do Sistema Penitenciário Federal (se houver); (ii) Especialista Federal em Assistência à Execução Penal, do Sistema Penitenciário Federal; (iii) Técnico Federal de Apoio à Execução Penal, do Sistema Penitenciário Federal; (iv) Agente Penitenciário, dos Sistemas Penitenciários Estaduais; (v)

Servidores prisionais estaduais, que atuam na prestação de assistências à pessoa privada de liberdade; e (vi) Policiais Penais estadual e federal (se houver).

3.4.2. 2. No escopo federal - Mapear as competências organizacionais e gerenciais das unidades organizacionais do Depen, principalmente das Unidades Penais Federais, abrangendo a multiplicidade de atividades desenvolvidas nestas que abrangem desde atividades de segurança e disciplina e de garantia dos direitos e assistências previstas à pessoa presa, até atividades de inteligência, licitações, gestão de pessoas, promoção à saúde do servidor, gestão patrimonial;

3.4.3. 3. No escopo federal - Mapear as competências dos cargos de chefia e funções de confiança de todas as unidades organizacionais do Depen, principalmente das Unidades Penais Federais, de forma a se direcionar a capacitação e requisitos mínimos para a ocupação destes postos, envolvendo aspectos comportamentais e atitudinais necessários para o desempenho de um posto de liderança e chefia nas Penitenciárias Federais e nos demais postos de chefia, coordenação e direção do Depen.

3.4.4. 4. Identificar o grau de lacuna de competências dos servidores federais, salvo aqueles que se neguem a participar do processo, não forem localizados pela lista de servidores ou estiverem indisponíveis durante o processo de mapeamento;

3.4.5. 5. Capacitar a equipe DEPEN escolhida para a realização das etapas de Mapeamento de Competências. Por capacitação, consideramos os seguintes itens:

DESCRIÇÃO	RESPONSÁVEL
Leitura dos textos referentes ao mapeamento de competência indicados pelo GESTCOM;	DEPEN
Acompanhar o mapeador da equipe da universidade, durante a condução dos grupos focais (a distância);	DEPEN
Treinamento de servidores do DEPEN na utilização do Sistema GESTCOM (a distância).	GESTCOM

3.4.6. 6. Avaliar a Matriz Curricular Nacional em vigor, identificando pontos de melhorias e atualizações à luz das competências mapeadas.

3.4.7. 7. Listar os conhecimentos a serem atualizados na Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais.

3.4.8. 8. Desenhar as trilhas iniciais de aprendizagem, de maneira a subsidiar a elaboração da nova Matriz Curricular com vistas a promover o desempenho competente dos profissionais ocupantes dos cargos das carreiras penais estaduais e federais elencados no primeiro objetivo específico.

3.4.9. 9. Realizar a cessão do sistema GESTCOM, com suporte técnico da UFPA, durante a validade do termo. Após este período, o sistema continua cedido ao Órgão, porém, após este período, o sistema passa a ser mantido apenas pelo DEPEN.

3.4.10. 10. Elaborar a confecção de relatório, que apresenta as competências dos seis cargos das carreiras penais estaduais e federais elencados no primeiro objetivo específico.

3.4.11. 11. Elaborar a confecção de documento, que descreve a nova Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais.

4. JUSTIFICATIVA E MOTIVAÇÃO PARA CELEBRAÇÃO DO TED

4.1. Este projeto justifica-se pela necessidade de atendimento à demanda do DEPEN e do interesse da Escola Nacional de Serviços Penais na atualização da Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais, a partir do desenvolvimento de estudo científico do cargo e do mapeamento de competências referentes aos cargos das carreiras penais estaduais e federais, por especialistas das áreas de levantamento de informações profissionais.

4.2. Sabendo-se da importância da Matriz Curricular Nacional, produzida, desde 2006, pelo DEPEN, e da sua relevância como ferramenta pedagógica para as escolas de serviços penais estaduais e nacional, há urgência de sua atualização, com embasamento científico, da última versão produzida em 2017, atendendo às necessidades dos sistemas penitenciários estaduais e federal.

4.3. O documento gerado a partir deste projeto proporcionará ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, em especial ao Departamento Penitenciário Nacional, a capacidade de ofertar, aos entes da federação, um documento pedagógico referencial, e estabelecer trilhas de aprendizagem^[1] direcionadoras de trajetórias profissionais, com vistas ao desenvolvimento dos servidores da execução penal para o desempenho competente em serviço.

4.4. Como destaca o DEPEN, ainda recente inclusão dos Policiais Penais no rol do art. 144 da Constituição Federal amplia a necessidade de atualização da referida Matriz, uma vez que atribuições novas adensarão àquelas já existentes, ocasionando o necessário levantamento científico quanto às novas competências a desenvolver.

4.5. O modelo de gestão por competência visa orientar os esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar, nos diferentes níveis da organização (individual, grupal e organizacional), as competências necessárias à consecução de seus objetivos. Na administração pública, esse modelo foi formalmente introduzido pelo Decreto nº 5.707, de 26 de fevereiro de 2006. Este decreto instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), no serviço Público, e estabelece que a Gestão por Competência deve ser adotada no âmbito da Administração Pública, Autárquica e fundacional para a Política de Desenvolvimento e Capacitação de Servidores como instrumento de Gestão da PNDP.

4.6. O modelo de gestão de pessoas por competências parte do princípio de que o desempenho dos membros de uma organização é reflexo direto de suas competências. Competências, por sua vez, têm

4.7. sido definidas como o comportamento, observável e mensurável, emitido pelo indivíduo em seu ambiente de trabalho para o alcance dos objetivos da organização. (RAMOS et al. 2016).

4.8. Para que a instituição seja capaz de alcançar seus objetivos estratégicos, é necessário que seus servidores tenham competências em níveis condizentes ao que é esperado deles. A diferença entre as competências já existentes na instituição e as necessárias para a concretização de seus objetivos é conhecida como “lacuna” de competências. Quanto maior a lacuna, maior é a dificuldade da organização para garantir a eficiência e eficácia dos serviços prestados ao cidadão. Portanto, o mapeamento de competências é um modelo empregado para identificar as competências e possíveis lacunas de competência da instituição. Este instrumento de gestão identificará as competências que a organização necessita e aquelas já existentes entre os seus servidores.

4.9. Na ausência de ações de desenvolvimento, por parte da organização, alinhados ao mapeamento de competências, este gap tende a crescer. Isso porque, sem a identificação das lacunas, não há como direcionar, assertivamente, as ações de desenvolvimento. É

fundamental, portanto, realizar o mapeamento e planejar as ações de desenvolvimento de competências, usando como base o diagnóstico. O decreto nº 9991/2019 recomenda que o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP seja desenvolvido considerando as competências identificadas na organização.

4.10. Por conseguinte, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP desenvolvido por competências contempla as reais necessidades da organização, de acordo com seus objetivos estratégicos, possibilitando a instituição tomar decisões referentes à capacitação, de forma racional e detalhada. Em outras palavras, a instituição terá condições de selecionar quem necessita de capacitação e para que fim. Ele ainda torna mais transparente o processo de capacitação da organização, uma vez que deixa público aos seus servidores a necessidade de desenvolvimento de cada um. Do mesmo modo, tarefas como levantamento de necessidades de treinamento, avaliação e fornecimento de feedbacks poderão ser conduzidos por critérios claros e bem estabelecidos.

4.11. O modelo de Gestão por Competência pode ser empregado como ferramenta para outros subsistemas de Gestão de Pessoas. As lacunas provenientes do mapeamento podem, por exemplo, orientar o processo de abertura de concurso público, oferecendo maior grau de detalhamento do perfil do servidor necessário à instituição, em um dado momento. Pode ser utilizado, também, para o desenvolvimento de um banco de talentos internos. Assim, o processo de redimensionamento do órgão pode ser gerido considerando as competências necessárias a uma dada função em aberto na instituição, bem como as competências já existentes entre seus servidores. A função em aberto também pode ser preenchida pelos servidores, que já possuem competências próximas às necessárias, diminuindo a necessidade de investimento em capacitação e estabelecendo políticas meritocráticas mais transparentes na instituição.

4.12. Indo além do olhar intraorganizacional, na contemporaneidade, percebe-se a importância da governança multinível de ecossistemas de educação corporativas, de maneira a buscar alinhamento estratégico pedagógico, sem romper ou interferir com a autonomia de cada organização. Ou seja, as competências mapeadas nas organizações estaduais e nacional, privadas ou públicas, não somente deverão ser gerenciadas por cada unidade, mas deverão ser analisadas e consideradas pela governança da aprendizagem do sistema de educação, pois este deve governar as trilhas de conhecimentos^[2], os mecanismos e os processos que favorecem a aprendizagem, desde o nível individual até o de redes (RIZZATTI, 2020).

[1] é um conjunto integrado e sistemático de conhecimentos essenciais explícitos, postos em sequência quanto à profundidade, abrangência e complexidade para o melhor desenvolvimento do discente (servidor). A trilha de conhecimento é modelada a priori para desenvolver competências específicas da trajetória profissional vinculada a uma Trilha de Aprendizagem. A trilha do conhecimento orienta os agrupamentos dos conteúdos em módulos de conhecimentos.

[2] é um conjunto integrado e sistemático de saberes inter-relacionados à trajetória dos servidores da organização, com vistas ao desenvolvimento dos processos de aprendizagem contínua e sequencial, para a manutenção do alinhamento estratégico e a sinergia de esforços do sistema de educação corporativa. As trilhas de aprendizagem são dinâmicas e podem ser moldadas pelo próprio discente (servidor) para alcançar a competência desejada por ele e proposta pela Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais.

5. METODOLOGIA

5.1. **Participantes:** Servidores das carreiras penais do sistema prisional brasileiro

5.2. **Principais etapas do projeto:**

5.2.1. **Etapa 1:** Na primeira etapa do projeto, a equipe da universidade irá realizar a análise documental, nesta etapa, o DEPEN deverá enviar à universidade todos os documentos que definem as responsabilidades de cada carreira objeto do mapeamento, como o regimento interno, relatórios de auditoria, mapa estratégico, bem como a Matriz Curricular em Vigor, entre outros. A equipe do projeto UFPA-UFSC fará a análise destes documentos e irá propor possíveis competências, que serão avaliadas pelos servidores do DEPEN, na segunda etapa do projeto.

5.2.2. **Etapa 2:** Na segunda etapa do projeto, a equipe do projeto UFPA-UFSC irá agendar oficinas virtuais, onde deverão participar até dois colaboradores considerados experts nas rotinas de cada carreira vinculados aos órgãos penitenciários estaduais e federal. Estes servidores serão responsáveis por avaliar as competências descritas durante a análise documental e corrigir ou acrescentar outras competências. Nesta fase será realizada uma oficina por estado. Durante estas oficinas, a equipe do projeto UFPA-UFSC irá auxiliar os participantes a descreverem as competências relacionadas a cada carreira, de acordo com os objetivos e normativas da instituição. Ao mesmo tempo, e a fim de se apropriar da condução da fase de oficinas, para realizar esta etapa de forma autônoma em atualizações futuras, a equipe DEPEN, responsável pelo projeto, deverá acompanhar a equipe do projeto UFPA-UFSC, de forma a observar como conduzir esta parte do processo.

5.2.3. **Etapa 3:** A terceira etapa refere-se à tabulação de dados dos servidores no sistema GESTCOM. O DEPEN deverá encaminhar à universidade uma planilha com as informações de todos os servidores federais que deverão participar da etapa de identificação e avaliação de competências, conforme descrito na etapa 4, de acordo com o modelo enviado pela UFPA-UFSC.

5.2.4. É de inteira responsabilidade do DEPEN enviar os dados referentes aos servidores, unidades/setores, unidades de lotação de servidores, chefias imediatas, estrutura hierárquica da instituição e/ou qualquer outro dado solicitado pela universidade.

5.2.5. Salientamos que a correta informação dos dados solicitados é condição indispensável para o andamento do trabalho, e a universidade não se responsabilizará pela correção de dados informados ou dados ausentes.

5.2.6. **Etapa 4:** As competências mapeadas nas oficinas virtuais serão convertidas em questionários. Este questionário será encaminhado a todos os colaboradores federais da instituição, que trabalham atualmente nas carreiras mapeadas, de acordo com a lista oferecida pelo DEPEN, incluindo aqueles que não estiveram presentes nas oficinas. Com a resposta dos questionários, a equipe da UFPA-UFSC irá calcular o grau de lacuna de competências, para cada servidor respondente.

5.2.7. **Etapa 5:** Na quinta etapa do projeto, será realizada uma análise em profundidade da Matriz Curricular em vigor, cruzando suas normativas e orientações com os resultados do mapeamento de competências.

5.2.8. **Etapa 6:** Nesta etapa, será gerada pela UFPA-UFSC a lista de conhecimentos a serem atualizados na Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais. Os resultados, em estrutura inicial de trilhas de aprendizagem, serão enviados ao DEPEN que deverá validá-los.

5.2.9. **Etapa 7:** Nesta sétima etapa, a Matriz Curricular será proposta com os elementos validados pelo DEPEN.

5.2.10. **Etapa 8:** Ao final do processo, os dois relatórios serão elaborados pela universidade e entregues ao DEPEN, um, com perfil de competências e, outro, com a proposta da Matriz Curricular para Educação em Serviços Penais.

5.2.11. **Etapa 9:** O sistema de gerenciamento de competências GESTCOM, será cedido à instituição, com todos os dados provenientes do mapeamento de competências e avaliação de lacunas no âmbito federal.

5.2.12. **Observação:** Cabe uma observação quanto à metodologia adotada e os recursos dispendidos para a execução do projeto, considerando o uso de recursos tecnológicos para o seu desenvolvimento, bem como a formatação das oficinas na modalidade online, em função da epidemia do Covid-19. Neste sentido, poderia existir a possibilidade de reuniões e encontros presenciais, em conjunto com o DEPEN, entretanto, estes recursos não estão previstos nesta proposta, devido ao atual contexto de epidemia. Portanto, não estão incluídas passagens e diárias para deslocamento de equipes. Caso o DEPEN entenda a necessidade de tais encontros presenciais, deverá aportar estes recursos.

5.2.13. Ressalta-se que a execução mediada por tecnologia é eficiente e efetiva, mas exige um suporte adequado e um tempo diferenciado para o cumprimento das atividades requeridas no projeto, quando se considera a modalidade online. O aporte tecnológico necessário para suportar a metodologia acaba por trazer novas atividades ao projeto. Assim, o custo apresentado proporciona a efetivação de uma equipe multidisciplinar que atenda a todas as demandas no cumprimento efetivo do proposto.

6. SISTEMA GESTCOM

6.1. O Sistema de Gerenciamento de Competências - GESTCOM é uma criação da Universidade Federal do Pará – UFPA, registrado no Instituto Nacional da Propriedade Industrial - Diretoria de Patentes, Programas de Computador e Topografia de Circuitos Integrados, sob o processo nº BR 51 2016 001199-8.

6.2. Ao final do projeto o sistema é cedido a instituição por tempo indeterminado, desde que, o uso do sistema GESTCOM pelo DEPEN atenda as exigências previstas na Resolução nº 734 – CONSUN/UFPA, de 17.12.2014 e nas leis nº 9.609/98 e 9.610/98.

6.3. O sistema GESTCOM é uma aplicação web que necessita de dois componentes principais como pré-requisitos para ser implantado em um servidor físico/virtual: um servidor de aplicações Java e um servidor de banco de dados.

6.4. O servidor de aplicações consiste no servidor web em que o sistema será hospedado. Este servidor é responsável por disponibilizar as páginas do sistema aos usuários através de URLs que serão acessíveis por meio de um navegador de internet (Mozilla Firefox a partir da versão 40.0.0, do Google Chrome a partir da versão 40.0.0, e do Microsoft Edge). O servidor de banco de dados, por sua vez, é o componente responsável por armazenar todos os dados gerenciados pelo sistema.

6.5. Os softwares necessários (todos gratuitos) para a instalação dos servidores de aplicações e de banco de dados são, respectivamente, o JBoss Application Server 7.1 e o Servidor de banco de dados MySQL 5.5. Estes são apresentados na tabela abaixo, juntamente com suas respectivas documentações de instalação:

Nome do Software	Documentação de Instalação	Url de Download
JBoss Application Server 7.1	https://docs.jboss.org/author/display/AS71/Getting+Started+Guide	http://jbossas.jboss.org/downloads
MySQL Server 5.5 (ou superior)	https://help.ubuntu.com/12.04/serverguide/mysql.html https://dev.mysql.com/doc/mysql-apt-repo-quick-guide/en/	<ul style="list-style-type: none"> • Servidor MySQL: instalação através do Terminal do Servidor • Driver JDBC MySQL: https://dev.mysql.com/downloads/connector/j/

7. SUBDESCENTRALIZAÇÃO

7.1. A Unidade Descentralizadora autoriza a subdescentralização para outro órgão ou entidade da administração pública federal?

7.2. (x) Sim

7.3. () Não

8. FORMAS POSSÍVEIS DE EXECUÇÃO DOS CRÉDITOS ORÇAMENTÁRIOS

8.1. A forma de execução dos créditos orçamentários descentralizados poderá ser:

8.2. (x) Direta, por meio da utilização da capacidade organizacional da Unidade Descentralizada.

8.3. () Contratação de particulares, observadas as normas para contratos da administração pública.

8.4. (X) Descentralizada, por meio da celebração de convênios, acordos, ajustes ou outros instrumentos congêneres, com entes federativos, entidades privadas sem fins lucrativos, organismos internacionais ou fundações de apoio regidas pela Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994.

9. CUSTOS INDIRETOS (ART. 8, §2º)

9.1. A Unidade Descentralizadora autoriza a realização de despesas com custos operacionais necessários à consecução do objeto do TED?

9.2. (X) Sim

9.3. () Não

9.4. O pagamento será destinado aos seguintes custos indiretos, 10% do valor global pactuado:

9.5. Ressarcimentos administrativos fundacionais – Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994. A FADESP, uma fundação de Direito Privado, sem fins lucrativos, regida pelo Código Civil Brasileiro e sujeita, em especial à fiscalização pelo Ministério Público, conforme disposto no art.2º, da Lei nº 8.958/1994, detém, a priori, inquestionável reputação ético-profissional, enquadrando-se dessa forma no Art. 24, inciso XIII, da Lei nº 8.666/93, sendo dispensada a licitação para sua contratação, em face dos motivos seguintes:

9.6. A Fundação de Amparo e Desenvolvimento da Pesquisa tem estatutariamente os objetivos de: a) administrar e apoiar a pesquisa; b) exercer atividades científicas e culturais; c) prestar serviços técnicos e científicos à UFPA e à comunidade etc. Com esses fundamentos, justificamos a capacidade reconhecida e comprovada da FADESP para apoiar a execução do projeto em questão.

10. CRONOGRAMA FÍSICO-FINANCEIRO

METAS	DESCRIÇÃO /Produto	Unidade de Medida	Responsável	Quantidade	Valor Total	Início	Fim
Atualização da Matriz Curricular Nacional para Educação e Mapeamento de Competências	1. Plano de Projeto	Relatório	UFPA/DEPEN	1	R\$ 946.192,51	1º mês	1º mês
	2. Análise Documental da instituição	Relatório de análise documental	UFPA/DEPEN	1		2º mês	3º mês
	3. Realização das Oficinas: identificação das competências	Oficinas realizadas e competências dos cargos dos servidores estaduais descritas	UFPA/DEPEN	Até 27 no total		4º mês	8º mês
		Oficinas realizadas e competências dos cargos dos servidores federais descritas	UFPA/DEPEN	Até 2 oficinas		8º mês	8º mês
	4. Tabulação de dados no sistema	Dados das oficinas inseridos no sistema	UFPA	1		9º mês	9º mês
	5. Avaliação das lacunas de competência dos servidores federais	Disponibilização e acompanhamento das avaliações dos servidores federais por meio do sistema GESTCOM	UFPA/DEPEN	1		10º mês	11º mês
	6. Análise em profundidade na Matriz Curricular em vigor	Identificar pontos de melhorias e atualizações relacionado as competências	UFPA/DEPEN	1		1º mês	7º mês
	7. Estudos e listagem de conhecimentos e desenho em estrutura inicial de trilhas de aprendizagem	Desenhar as trilhas iniciais de aprendizagem	UFPA/DEPEN	1		9º mês	14º mês
	8. Elaboração da Matriz Curricular (atualização)	Proposição da nova Matriz Curricular	UFPA/DEPEN	1		13º mês	17º mês
	9. Elaboração e Entrega dos relatórios finais de Mapeamento de Competências e Matriz Curricular Atualizada	Relatório final com os principais resultados do mapeamento de competências	UFPA	1		16º mês	18º mês
	10. Cessão do sistema GESTCOM	Sistema instalado no DEPEN	UFPA	1		18º mês	18º mês

11. CRONOGRAMA DE DESEMBOLSO

MÊS/ANO	VALOR
<u>Outubro / 2021</u> – Plano de projeto (Produto 1 – Um relatório contendo o plano do projeto acordado, como também o cronograma detalhado de execução de cada fase)	R\$ 473.096,30
<u>Abril / 2022</u> - Oficinas realizadas e competências dos cargos descritas (Produto 3 – Todas as oficinas de mapeamento realizadas, como também a entrega de um relatório contendo o mapa de competências já mapeadas dos servidores estaduais e federais por cargo, oriundas das oficinas)	R\$ 236.548,10
<u>Julho / 2022</u> - Disponibilização e acompanhamento das avaliações dos servidores por meio do sistema GESTCOM (Produto 5 – Avaliações para identificar a necessidade de capacitação dos servidores federais totalmente realizadas no sistema GESTCOM, como também todo o suporte técnico que a avaliação demanda)	R\$ 236.548,11

12. PLANO DE APLICAÇÃO CONSOLIDADO – PAD

CÓDIGO DA NATUREZA DA DESPESA	VALOR PREVISTO
33.90.18	R\$ 123.200,00
33.90.20	R\$ 734.800,00
33.90.30	R\$ 2.175,01
33.90.39	R\$ 86.017,50
Observando que a descentralização é realizada na rubrica 33.90.39.00, ou seja, o serviço de terceiro, pessoa jurídica, pois a UFPA trabalha com a fundação de apoio para gerenciar os projetos, o que será neste caso realizado (Art 1º, § 7º da Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994 - DECRETO Nº 7.423, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2010). Entretanto, cabe ainda ressaltar, que o plano apresentado no item “Plano de Aplicação” deverá ser cumprido junto à Fundação.	

13. PLANO DE APLICAÇÃO DETALHADO

Descrição	Unidade	Quantidade	Meses	Valor	
				Unitário	Total

Coordenador Doutor	Unidade	1	18	R\$ 6.200,00	R\$ 111.600,00
Coordenador substituto / Professor Doutor	Unidade	1	12	R\$ 6.200,00	R\$ 74.400,00
Professor Doutor	Unidade	2	16	R\$ 4.400,00	R\$ 140.800,00
Professor Doutor	Unidade	3	18	R\$ 4.400,00	R\$ 237.600,00
Professor Mestre I	Unidade	1	12	R\$ 4.400,00	R\$ 52.800,00
Professor Mestre II	Unidade	3	14	R\$ 2.200,00	R\$ 92.400,00
Servidor técnico	Unidade	1	12	R\$ 2.100,00	R\$ 25.200,00
Aluno de Mestrado	Unidade	3	14	R\$ 2.200,00	R\$ 85.800,00
Aluno de Graduação (CH: 3,5)	Unidade	3	11	R\$ 800,00	R\$ 26.400,00
Aluno de Graduação (CH: 4,0)	Unidade	1	11	R\$ 1.000,00	R\$ 11.000,00
Material de Expediente e Informática	Unidade	-	1	R\$ 2.175,01	R\$ 2.175,01
Custos Operacionais Fundação de amparo da UFPA (15810521)	Unidade	-	1	R\$ 86.017,50	R\$ 86.017,50
Total					R\$ 946.192,51

Obs 1. Os valores e quantidades descritos acima, referem-se a previsão da necessidade de bolsas por categoria do projeto, podendo ocorrer a modificação da quantidade de bolsas por categoria de acordo com a necessidade avaliada pela equipe coordenadora do projeto na UFPA, no decorrer do trabalho, sem consulta prévia ao DEPEN, obedecendo aos limites de pagamentos de acordo com a resolução 1452/2017 UFPA e o orçamento total do projeto.

Obs 2. Os valores de bolsa acima obedecem aos limites impostos pela resolução 1452/2017 da UFPA.

14. **PROPOSIÇÃO**

_____/_____/_____

Tânia Maria Matos Ferreira Fogaça

Diretora-Geral do Departamento Penitenciário Nacional

15. **APROVAÇÃO:**

_____/_____/_____

Emmanuel Zagury Tourinho

Reitor da Universidade Federal do Pará

Observações:

1) *Em atenção ao disposto no § 2º do art. 15 do Decreto nº 10.426, de 2020, as alterações no Plano de Trabalho que não impliquem alterações do valor global e da vigência do TED poderão ser realizadas por meio de apostila ao termo original, sem necessidade de celebração de termo aditivo, vedada a alteração do objeto aprovado, desde que sejam previamente aprovadas pelas Unidades Descentralizadora e Descentralizada.*

2) *A elaboração do Plano de Trabalho poderá ser realizada pela Unidade Descentralizada ou pela Unidade Descentralizadora.*



Documento assinado eletronicamente por **Tânia Maria Matos Ferreira Fogaça, Diretor(a)-Geral do Departamento Penitenciário Nacional**, em 01/10/2021, às 11:41, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Emmanuel Zagury Tourinho, Usuário Externo**, em 01/10/2021, às 14:46, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://sei.autentica.mj.gov.br> informando o código verificador **15965998** e o código CRC **E9957199**

O trâmite deste documento pode ser acompanhado pelo site <http://www.justica.gov.br/acesso-a-sistemas/protocolo> e tem validade de prova de registro de protocolo no Ministério da Justiça e Segurança Pública.