

## **EDUCAÇÃO CORPORATIVA: TRANSFORMAR E INSTITUCIONAR A POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO NA UNIVERSIDADE.**

Autor: Victor Daniel de Oliveira e Silva (1); Orientador: Ronaldo de Oliveira Rodrigues (2)

(1) Universidade Federal Rural da Amazônia, victoroliveir@hotmail.com; (2) Universidade Federal do Pará, rrodrigues@ufpa.br

**Resumo:** O presente artigo relata a experiência da Divisão de Capacitação e Desenvolvimento da UFRA em institucionalizar a Política de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores Públicos Federais através da ampliação e fomento de serviços e projetos durante o ano de 2017. Além de apresentar um resumo da trajetória do setor, é apresentado os projetos e os resultados positivos obtidos no Plano Anual de Capacitação. Por fim, é feita uma análise das principais estratégias que levaram a obtenção dos resultados e reflexões sobre os desafios apresentados.

**Palavras-chave:** Capacitação, estratégias, resultados.

### **Introdução**

O Programa de Capacitação e Desenvolvimento (PCD) 2017-2018 é um dos instrumentos da Política de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Universidade Federal Rural da Amazônia – UFRA, que vem se constituindo ao longo dos anos, como ferramenta norteadora, visando implementar ações e projetos voltadas à valorização, acompanhamento e desenvolvimento profissional dos servidores, possibilitando o desempenho com eficiência e eficácia suas competências pessoais em consonância com os objetivos e metas institucionais. O Programa tem como proposta a busca no setor público, especialmente na UFRA, a excelência e melhoria constante da qualidade dos serviços ofertados à sociedade. Nesse contexto, a Divisão de Capacitação e Desenvolvimento – DCAD, vinculada a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP busca desenvolver ações de acordo com as diretrizes do Planejamento Estratégico Institucional 2014-2024 da UFRA e o Decreto 5.825, de 28 de junho de 2006 que estabelece os objetivos do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento. O PCD foi elaborado a partir das lacunas apresentadas no Relatório de Gestão 2015/2016, Plano de Gestão de Logística Sustentável, atividades desenvolvidas pelos servidores nos diversos setores da instituição, experiência obtida pelos trabalhos anteriores da DCAD, pesquisa de Levantamento de Necessidades realizada por meio de formulários ao longo de 2015 e 2016 e também das sugestões oriundas de gestores. O Programa de Capacitação e Desenvolvimento 2017-2018 vai além do Plano Anual de Capacitação por conter outros projetos voltados para os servidores.

Durante o biênio 2017-2018, a PROGEP/SGDP/DCAD, mudou a forma de se fazer capacitação na UFRA. A começar pela transformação do Plano Anual de Capacitação (PAC) em Programa de Capacitação e Desenvolvimento (PCD). Muito além da terminologia, o Programa

(83) 3322.3222

contato@ceduce.com.br

[www.ceduce.com.br](http://www.ceduce.com.br)

permitiu agregar valor ao papel institucional da Divisão de Capacitação e Desenvolvimento – DCAD, desde a sua institucionalização em 2008. Essa nova identidade garantiu um melhor planejamento e organização das ações de capacitação, o fomento de parcerias internas e externas, um acompanhamento mais efetivo do desenvolvimento dos servidores, a melhoria da comunicação junto aos servidores, uma melhor adaptação da equipe de trabalho às contingências, lançamento de novos projetos e mudança de procedimentos.

Criada através da resolução nº 12, de outubro de 2008 que aprovou o seu projeto de Institucionalização, como forma de cumprimento à Resolução de 20/11/2006/UFRA, qual seja, legitimar os trabalhos já desenvolvidos, suas deliberações e a necessidade de fortalecimento na área e desenvolvimento de gestão de pessoas com foco estratégico institucional. Missão: Atuar no fortalecimento institucional através do desenvolvimento de competências dos servidores, visando a otimização da qualidade dos serviços oferecidos. Visão: Em 2018, a DCAD/PROGEP deverá ser reconhecida como referência na promoção da capacitação e autodesenvolvimento de servidores da UFRA

Para o biênio 2017-2018, foram elaborados os seguintes objetivos: Disponibilizar ações de valorização, capacitação e qualificação aos servidores da UFRA, com vistas ao aprimoramento de competências, para que possam desempenhar seus trabalhos/atividades com qualidade proporcionando um diferencial no serviço prestado à instituição e à sociedade; Promover a capacitação e qualificação como processo permanente de desenvolvimento e requisito de avaliação e progressão do servidor; Promover e apoiar ações de inclusão do servidor, dentro de uma visão sistêmica de modo a contribuir para o sentimento de pertencimento institucional; Contribuir para o alcance das metas e indicadores de avaliação da UFRA; E apoiar ações de capacitação promovidos por outros setores destinados aos servidores da UFRA.

Nesse sentido, foram definidas as seguintes metas: Capacitar 800 servidores em ações de capacitação na UFRA; Obter 80% de avaliação satisfatória na Avaliação de Reação das ações de capacitação por parte dos servidores capacitados; Realizar 4(quatro) cursos na modalidade EAD no Plano Anual de Capacitação; Cadastrar 15 servidores em edital para formação do Banco de Talentos Externos e Internos; Fomentar 10 parcerias internas e externas para a promoção da capacitação e qualificação; Inscrever 350 servidores no II Seminário de Gestão Pública; Realizar uma ação de capacitação em cada campi. Lançar 3 publicações na área de Gestão Pública.

## **Metodologia**

Com o objetivo de sistematizar as diversas propostas de ação de capacitação, foram sistematizados 10 projetos, onde cada um possui uma metodologia de implementação:

Plano Anual de Capacitação – PAC 2017-2018: Está sendo executado de acordo com as demandas específicas dos setores visando atender os três níveis de competências (Decreto nº 5.825/2006) e as necessidades institucionais definidas no planejamento. Além disso, a cada 3 meses, um cronograma é lançado e divulgado, permitindo o planejamento dos servidores junto a suas chefias;

II Seminário de Gestão Pública: Realizado a cada 2 anos, em 2018, o tema será “Inovação e Gestão de Pessoas”. É voltado para gestores e servidores públicos que atuam em atividades meio e terá em sua programação palestras, oficinas e mini-cursos sobre o tema definido a partir da avaliação do I Seminário.

Banco de Talentos: Foi publicado em 2017 um edital para seleção e atualização cadastral de servidores públicos internos e externos interessados na prestação de serviço de instrutoria.

Mapeamento de Processos: Será realizado oficinas de mapeamento de processos com o objetivo de contribuir na definição de procedimentos para as atividades dos setores.

Comissão de Apoio a Capacitação: A Comissão de Apoio a Capacitação – CAC será instituída via portaria visando contribuir com a organização das ações de capacitação da instituição nos campi.

Publicação na área de gestão pública: Tem como proposta a publicação em meio digital de 20 (vinte) artigos na área de gestão pública, selecionados através de edital próprio, referente a artigos inéditos, prioritariamente, de servidores técnico-administrativos da UFRA dando sequência à ação iniciada em 2016.

Ufra em movimento: O Projeto visa a realização de visitas técnicas e de ações de capacitação em cada campi fora de sede da UFRA, incluindo os servidores lotados em Castanhal/FEIGA, com a participação da PROGEP e de outros setores da UFRA que desejam levar informação, trocar experiência, solucionar problemas e promover o nivelamento de informações.

Programa de Qualificação dos Servidores – Pró-qualificar: Aprovado através da Resolução CONSUN nº 117 de 20 de agosto de 2014, o Programa objetiva a concessão de auxílio financeiro por meio de bolsa, a servidores técnico-administrativos regularmente matriculados em programas de pós-graduação stricto sensu. O projeto foi aprovado pelo CONSUN, e posteriormente, a sua

resolução de funcionamento aprovado pelo CONSAD através da Resolução CONSAD nº 133 de 17 de fevereiro de 2017.

Ações e Campanhas de Valorização: O projeto visa agregar valor às datas comemorativas e o fortalecimento de ações de valorização já existentes na esfera pública federal.

Vale destacar que os projetos contaram com uma equipe específica que ficou responsável por todas as etapas de planejamento, execução e avaliação. Sendo composta por: 1 Coordenador, 1 Pedagogo, 1 Estagiário em Pedagogia, 1 Técnico em TI e 1 Secretário.

Para efeito desse artigo, será apresentado as metodologias dispostas para o Projeto Plano Anual de Capacitação. O Plano Anual de Capacitação – PAC foi instituído pelo decreto nº 5707/2006 e é um instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Servidores Públicos. O PAC 2017 – 2018 traz como proposta o direcionamento das ações de capacitação (demandas específicas) dos servidores visando atender os três níveis de competências (Decreto nº 5.825/2006) e as necessidades dos setores, conforme planejamento e demanda.

Por não haver ainda institucionalizado na UFRA um Sistema de Gestão por Competência (Decreto nº 5.707/2006), a legitimação do processo de capacitação promovido pela DCAD/PROGEP parte do interesse em transformar o momento formativo em algo construtivo e prazeroso para o servidor, garantindo aos participantes a oportunidade de conhecimento e o sentimento de pertencimento.

À Instituição, cabe a avaliação dos resultados obtidos, reafirmando o pressuposto de que a melhoria dos serviços prestados na UFRA e à sociedade está diretamente vinculada ao desenvolvimento das competências dos seus recursos humanos e de forma continuada, e da forma como vem sendo estabelecido desde 2015, o PAC 2017-2018 também foi elaborado para atender aos anseios dos servidores e ao Planejamento Estratégico da UFRA.

É bom destacar, que antes da oferta dos cursos é realizado primeiramente o Mapeamento e Levantamento de Demandas que foi consolidado a partir do resultado de 195 questionários de avaliações aplicados aos servidores e chefias nos diversos setores, demandas reprimidas de 2016, avaliações de desempenho, indicações dos gestores e o relatório de Avaliação do PAC 2015-2016.

Após isso, com base no que institui o decreto nº 5.825/2006, o PAC deve ser implementado considerando as seguintes linhas de desenvolvimento: Iniciação ao serviço público, formação geral, educação formal, gestão, inter-relação entre ambientes, e específica. Além disso, dentro do conceito

de capacitação, afirma que as competências institucionais devem ser alcançadas através do desenvolvimento das competências individuais.

Com o objetivo de clarear o entendimento por parte do servidor da UFRA, as 47 ações de capacitação disponibilizadas no PAC 2017-2018 foram definidas de acordo com as linhas de Desenvolvimento e serão realizadas conforme disponibilidade orçamentária, seguindo o cronograma anual. Dentro de cada grupo, a DCAD/PROGEP estabeleceu um objetivo estratégico alinhado às demandas institucionais, às ações do Programa de Capacitação e Desenvolvimento 2017-2018 e as linhas de desenvolvimento:

I - iniciação ao serviço público: voltado para os novos servidores, disponibiliza conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE, da conduta do servidor público e sua integração ao ambiente institucional;

II - formação geral: disponibiliza um conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V - inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

Após aprovação, foi considerado os dados da Pesquisa de Avaliação do PAC 2015-2016, que identificou que os servidores tomaram conhecimento sobre as ações de capacitação, principalmente através da internet, e-mail e comunicados. Dessa forma, foram utilizadas as seguintes estratégias de divulgação: Portal de notícias da PROGEP; Convites direcionados por mala direta aos servidores; Mural de entrada da DCAD; Realização de Evento de lançamento do PAC

2017-2018; Informativo Semestral; Atualização de informações em Rede Social própria; Atualização de informações em Aplicativo próprio; Cartazes de divulgação em murais de aviso; Registro de ações de capacitação realizadas fora do PAC.

Após a abertura das turmas, as inscrições são realizadas através de formulário em sistema próprio, disponível na página da PROGEP/UFRA (<http://www.progep.edu.br/sigrh>), em conformidade com o cronograma proposto, podendo sofrer alterações. Sendo que a participação nas ações do Plano Anual de Capacitação foi condicionada aos seguintes critérios: Número de vagas disponíveis, mínimo 15 máximo 30; Servidor público federal efetivo pertencente ao quadro da UFRA; Estar no efetivo exercício do cargo; Solicitar inscrição via SIGRH com a devida homologação da chefia imediata, sendo vedada a inscrição via telefone; Para fins de progressão, o evento pretendido deverá ser compatível com carga horária, cargo e ambiente organizacional; e Estar inserido no público-alvo definido para o evento.

A confirmação da inscrição foi realizada via e-mail automático do sistema, onde o servidor selecionado recebeu por e-mail a “Confirmação de Seleção”. Anexo a esse comunicado, foi encaminhado o Termo de Compromisso e Termo de Desistência. Uma vez inscrito, o servidor que se achou impossibilitado de participar, comunicou o fato à DCAD. Caso abandonasse o evento sem a devida justificativa, a DCAD comunicou a chefia do participante, para as devidas providências.

Quanto a avaliação das ações de capacitação as mesmas foram realizadas por meio de dois instrumentos: A Avaliação de Aprendizagem que foi aplicada no início e ao final da ação de capacitação contendo elementos específicos da natureza, conteúdo programático de cada curso e objetivos que se deseja alcançar. E Avaliação de Reação onde é mensurado o nível de satisfação dos participantes referente a ação de capacitação, quanto ao desenvolvimento, a aplicabilidade, infraestrutura, logística e apoio da DCAD.

Ao término da ação, serão expedidos certificados de conclusão de curso ao participante que obtiver, no mínimo, 75% (setenta por cento) de frequência e aproveitamento de, no mínimo, 70% (setenta por cento) na avaliação da aprendizagem.

Além das 47 ações previstas para 2017 e 2018, as unidades interessadas em fomentar a capacitação a sua equipe puderam solicitar turmas exclusivas. Conforme análise da demanda, formalização de proposta, contratação de instrutores e fechamento de parcerias, as mesmas foram acatadas.

Por interesse ou necessidade institucional, por iniciativa do servidor, ou por acordo de cooperação com instituições, o servidor puderam realizar capacitação externa desde que vinculados

às linhas de desenvolvimento e em consonância com o planejamento institucional. Esses servidores que realizarem capacitações externas foram obrigados a registrar as mesmas no setor.

## Resultados

Considerando o período de vigência do PCD 2017-2018, será considerado os resultados obtidos durante o ano de 2017 para o Projeto Plano Anual de Capacitação. Ou seja, não será considerado os projetos que ainda não foram realizados em 2018.

Em relação aos cursos de capacitação promovidos pela DCAD, foram realizados 17 cursos nas dependências da UFRA, conforme tabela abaixo:

**Quadro 1: Cursos organizados pela DCAD em 2017**

Ord.	CURSO	VAGAS	INSCRITOS	CAPACITADOS
1	Formação de Facilitadores	19	19	16
2	Programa ISP (Mód. I, II, III e IV)	100	96	63
3	Capacitação no Serviço Público	100	32	32
4	Atualização em Comunicação e Marketing Institucional	25	13	12
5	Cerimonial e organização de eventos institucionais	25	22	15
6	Elaboração de Projetos de Pesquisa	30	29	16
7	Termo de Referência	30	29	23
8	Gestão Processual (Mód. I, II e III)	80	46	45
9	Curso Elaboração de Projeto de Pesquisa	28	28	23
10	Curso Elaboração e Gerenciamento de Projetos	30	30	15
11	Curso Gestão de Documentos	29	29	27
12	Curso Excelência no Atendimento ao Público	25	22	17
13	Curso Inglês Instrumental	30	26	12
14	Curso Gestão de Rotinas Administrativas	25	23	15
15	Curso Espanhol Instrumental	25	14	9
	<b>Total Parcial</b>	<b>600</b>	<b>458</b>	<b>329</b>

Fonte: UFRA (2017)

Através do Comitê de Trabalho das Escolas de Governo, a UFRA é instituição parceria e realiza conjuntamente ações de parceria com outras instituições. Além disso, há a prerrogativa do

setor realizar parceria com outras unidades administrativas e acadêmicas da UFRA. Em 2017, essas duas possibilidades garantiram a capacitação de 99 servidores em parceria com Instituto Federal do Pará-IFPA, Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar, Universidade Estadual do Para, Biblioteca Central da UFRA, Ouvidoria Interna e Divisão de Saúde e Qualidade de Vida, conforme Quadro 2:

**Quadro 2: Cursos promovidos em parceria com outros setores e Instituições**

Ord.	CURSO/ PARCERIA	VAGAS	INSCRITOS	CAPACITADOS
1	Palestra Lei de Conflito de Interesses	10	10	10
2	Palestra Equilíbrio Alimentar	33	33	33
3	Oficina SIGAA	1	1	1
4	Curso Extrator DW	5	5	5
5	Curso Folha de pagamento SIAPE	1	1	1
6	Curso SIAPE Cadastro	2	2	2
7	Evento Assédio Moral	100	24	24
8	Curso PAD	25	15	10
9	Curso Folha de pagamento SIAPE	2	2	2
10	Curso Atualização Contabilidade Prática	9	9	9
11	Curso de Pensão e Aposentadoria	18	18	2
	<b>Total Parcial</b>	<b>206</b>	<b>120</b>	<b>99</b>

Fonte: UFRA (2017)

Por fim, há a possibilidade do servidor realizar cursos de capacitação em outra instituição, quando não tiver sua competência atendida pelo planejamento interno. O quadro 3 expõe os cursos externos solicitados por servidores da UFRA e devidamente autorizados pela DCAD.

**Quadro 3: Cursos Externos em 2017**

Ord.	CURSO/ PARCERIA	CAPACITADOS
1	Casos Práticos da Planilha de Custos e Preços	1
2	Congresso Brasileiro de Pregoeiros	1
3	Termo de Execução Descentralizada – TED	1
4	Elaboração de Planos de Capacitação/	1
5	Gestão de Riscos	2
6	Retenção na Fonte de Tributos e Contribuições Sociais	1
7	Reajuste, Revisão e Repactuação de preços.	1
9	XVII Encontro regional Ibero-Americano do CIGRÉ.	1



10	Como elaborar a planilha de formação de preços da IN No 02/2008 e como julgar a licitação para contratação dos serviços contínuos.	1
11	Nova Instrução Normativa de Serviços.	2
12	VIII Jornada Internacional de Políticas Públicas – JOINPP	1
13	Emendas Parlamentares.	2
14	Entendendo e utilizando o SIC.	1
15	Folha de Pagamento no SIAFI.	1
16	Fiscalização de Contratos e Obras	1
17	Planilha de Custos e Formação de Preços	1
18	Conformidade de Registro de Gestão e Contábil, Empenho e suas peculiaridades.	1
19	XLIV – Curso sobre Sistema Integrado de Administração e Serviços Gerais.	1
20	Analista de Comércio Exterior	1
21	Capacitação de Gestores Públicos e Ordenadores de Despesa	1
22	Congresso Internacional de Secretariado	1
23	II Fórum Nacional de Aprendizagem	1
	<b>Total</b>	<b>24</b>

Fonte: UFRA (2017)

Destacamos também que de forma independente, 44 servidores realizaram 150 cursos e reconhecidos para Progressão por Capacitação, pois condiziam com o ambiente organizacional dos servidores.

Considerando as ações descritas acima, conforme meta estabelecida no Sistema Integrado de Monitoramento e Controle – SIMEC, a UFRA ultrapassou em 20,4% a meta de 500 servidores, capacitando 602 servidores.

De forma qualitativa, a partir dos resultados obtidos na avaliação de reação dos 578 servidores que participaram das ações promovidas pela DCAD ou em parceria, 79% responderam que o instrutor supera as expectativas quanto ao domínio do assunto, enquanto que 97% consideram que os conhecimentos adquiridos possuem aplicabilidade no ambiente de trabalho.

De uma forma geral, 84% responderam que os cursos ofertados superaram as expectativas e que teve impacto direto no seu desenvolvimento profissional.

## Discussão

A taxa de evasão dos cursos ainda é um grande desafio, pois alguns cursos, mesmo havendo um quantitativo razoável de inscritos, ainda há a cultura por parte dos servidores de não se programarem ou informar sobre a desistência de realizar tal curso. Outro fator é a elevada

concorrência de instituições que oferecem cursos gratuitos na modalidade EAD e que satisfazem os servidores que visam apenas a certificação para progressão por capacitação.

Os cursos promovidos em parceria e ofertados pela DCAD tiveram uma boa adesão com 99 servidores capacitados, exceto pelo caso do *evento sobre assédio moral*. É possível que este evento específico precisasse de maior divulgação e sensibilização dos servidores. Também é importante ressaltar que este foi um dos poucos eventos realizados que não gerou certificado com carga horária de 20h ou mais, diminuindo assim a adesão, visto que grande parte dos servidores utiliza estes certificados para pleitear progressão por mérito.

Verifica-se em alguns casos que o servidor não tem a cultura de seguir a orientação dada pela DCAD de encaminhar o certificado após o término do curso para registro em relatório. Desta forma, cursos como o de *Gestão de Riscos* tiveram 4 inscrições e somente 2 servidores enviaram seus respectivos certificados até este momento.

## **Conclusões**

Mesmo com o nível elevado de evasão, considera-se que o Programa tornou referência dentro da UFRA pelo grande quantitativo de servidores que participaram. A instituição hoje possui, conforme Painel Estatístico de Servidores, 1105 servidores ativos. Ou seja, considera-se que 60,20% desses participaram de alguma ação de capacitação.

Acredita-se que as estratégias de comunicação foram eficientes para atingir os diversos níveis de formação e espaços de atuação dos servidores. Hoje, o setor além do site oficial, possui um fanpage e mala direta de todos os servidores e chefias imediatas.

Outro ponto que destaca-se nesse contexto é a vigência do Programa ser bienal. Isso permite um melhor planejamento das ações, contratação de instrutores, avaliação dos planos de ensino, reprogramação de atividades, divulgação, dentre outros pontos.

Por fim, destaca-se que as parcerias e o trabalho em rede com outros setores e instituições público e privadas permitiu atender um quantitativo maior de servidores em ações de capacitação específicas.

## Referências

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm)>. Acesso em: 02 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_. Casa Civil da Presidência da República. **Lei nº 11.091** de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Brasília-DF

\_\_\_\_\_. Casa Civil da Presidência da República. **Decreto nº 5.825** de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Brasília-DF.

\_\_\_\_\_. Casa Civil da Presidência da República. **Decreto nº 5.707** de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília-DF.

UFRA. Resolução CONSUN nº 117 de 20 de agosto de 2014

\_\_\_\_\_. **Programa de Capacitação e Desenvolvimento (PCD) 2017-2018**. Belém, 2017.

\_\_\_\_\_. **Avaliação de Reação aplicada durante o curso Elaboração de Projetos de Pesquisa**. Belém, 2017.

\_\_\_\_\_. **Avaliação de Reação aplicada durante o curso Excelência no atendimento ao Público**. Belém, 2017.

\_\_\_\_\_. **Pareceres de Incentivo a qualificação**. Belém, 2017.

\_\_\_\_\_. **Resolução CONSAD nº 133** de 17 de fevereiro de 2017.