



CONSELHO  
NACIONAL DO  
MINISTÉRIO PÚBLICO

**PORTARIA CNMP-SG Nº 79, DE 23 DE ABRIL DE 2021.**

**O SECRETÁRIO-GERAL DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO**, no uso das atribuições, com fundamento na Portaria CNMP-PRESI nº 162, de 12 dezembro de 2016, no art. 6º da Portaria CNMP-PRESI nº 147, de 31 de agosto de 2011 e no art. 1º, inciso VIII, alínea "h", da Portaria CNMP-PRESI nº 57, de 27 de maio de 2016, bem como a necessidade de aprimorar as ações de treinamento, desenvolvimento e de educação no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), **RESOLVE:**

Art. 1º Aprovar o Plano de Educação Corporativa do Conselho Nacional do Ministério Público 2021, constante do Anexo.

Art. 2º A execução do Plano de Educação Corporativa do Conselho Nacional do Ministério Público 2021 ficará sujeita à existência de disponibilidade orçamentária.

Art. 3º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

**JAIME DE CASSIO MIRANDA**

ANEXO  
PLANO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA 2021

**1. Apresentação:**

O Plano de Educação Corporativa (PEC) é o resultado do planejamento para capacitação dos servidores do CNMP, realizado pelo Núcleo de Gestão de Carreiras da Secretaria de Gestão de Pessoas (NGC/SGP). O PEC balizará a realização das ações para o ano de 2021, cujo objetivo principal é nortear a atuação da Unidade de Gestão de Carreiras.

Os programas de desenvolvimento do Conselho são estruturados de acordo com as políticas e as práticas da gestão por competências. O processo inicia-se com a realização de um diagnóstico no formato 360° para evidenciar o grau de aptidão dos colaboradores em cada tipo de competência. Após essa etapa, os gestores definem os responsáveis por executar as principais iniciativas de suas Unidades de atuação. Em seguida, os participantes preenchem o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), para destacar quais competências necessitam de aprimoramento para o alcance dos objetivos institucionais.

Após a análise dos dados, foram estruturados programas para o treinamento e o desenvolvimento dos servidores do CNMP no exercício de 2021.

**2. Indicadores Relacionados à Educação Corporativa:**

As iniciativas de Educação Corporativa do CNMP relacionam-se diretamente com os seguintes objetivos e os indicadores estratégicos constantes no Planejamento Estratégico de 2018 a 2023:

**Indicador 13.1:** instrutorias internas;

**Descrição do indicador:** percentual de horas de instrutorias internas realizadas no período;

**Objetivo estratégico associado:** fomentar a Gestão do Conhecimento.

<p><b>Indicador 16.1:</b> capacidade de gestão de pessoas;</p> <p><b>Descrição do indicador:</b> índice de capacidade em gestão de pessoas presente no Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública elaborado pelo Tribunal de Contas da União (TCU) com periodicidade anual;</p> <p><b>Objetivo estratégico associado:</b> aperfeiçoar a Gestão por Competências.</p>
<p><b>Indicador 16.2:</b> desenvolvimento de gestores por competências;</p> <p><b>Descrição do indicador:</b> percentual de gestores e substitutos que participaram de programas de treinamento e desenvolvimento com base nas competências gerenciais;</p> <p><b>Objetivo estratégico associado:</b> aperfeiçoar a Gestão por Competências.</p>
<p><b>Indicador 16.3:</b> servidores do quadro capacitados;</p> <p><b>Descrição do indicador:</b> percentual de servidores do quadro do CNMP com, pelo menos, 40 horas válidas de capacitação realizada no ano;</p> <p><b>Objetivo estratégico associado:</b> aperfeiçoar a Gestão por Competências.</p>

### 3. Competências do CNMP:

A gestão por competências do CNMP foi institucionalizada por meio da Portaria CNMP-PRESI nº 162, de dezembro de 2016. O processo de mapeamento dividiu as competências em três níveis:

**3.1. Competências Organizacionais:** conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que torna único o CNMP, formando a sua identidade:

3.1.1. **Controle do Ministério Público:** exercer a orientação e o controle da atividade administrativa e financeira e do cumprimento dos deveres funcionais dos membros, respeitando as diversas realidades de cada unidade;

3.1.2. **Fortalecimento e integração do Ministério Público:** desenvolver e aperfeiçoar o Ministério Público, a fim de zelar por sua autonomia e unidade, bem como promover o intercâmbio de informações, para uma atuação socialmente efetiva;

3.1.3. **Excelência na gestão:** planejar, executar e controlar os recursos de forma estratégica, inovadora e eficiente, valorizando o desenvolvimento das pessoas, o clima e a cultura organizacionais, com foco em resultados sustentáveis.

**3.2. Competências Comuns:** conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessário para todos os servidores em exercício no CNMP:

3.2.1. **Comunicação:** expressar-se com segurança, clareza e concisão, de forma pertinente ao contexto, por meio dos canais adequados, além de ouvir seus interlocutores com interesse e sensibilidade;

3.2.2. **Relacionamento interpessoal:** interagir de forma empática e respeitosa com as pessoas, em contextos distintos, por meio de atitude facilitadora do relacionamento, sendo capaz de lidar com conflitos e desenvolver trabalho em equipe;

3.2.3. **Postura profissional:** agir de maneira comprometida, responsável e impessoal, com iniciativa e determinação no desenvolvimento das atividades, sendo capaz de manter equilíbrio emocional e fazer uso adequado das informações que tem acesso;

3.2.4. **Organização:** administrar as demandas sob sua responsabilidade, sendo capaz de analisar de forma crítica e lógica as informações, estabelecer prioridades e otimizar seu tempo, além de manter os recursos materiais de maneira ordenada;

3.2.5. **Orientação para resultado:** realizar atividades de maneira eficiente e objetiva para alcançar resultados sustentáveis, alinhados à estratégia organizacional, sendo capaz de adaptar-se às mudanças, implementar melhorias e buscar inovação;

3.2.6. **Autodesenvolvimento:** buscar o aperfeiçoamento pessoal e profissional, a fim de promover a melhoria contínua da sua atuação no trabalho e a troca de conhecimentos e experiências adquiridos.

**3.3. Competências Gerenciais:** conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessário para todos os servidores que possuam, de forma permanente ou provisória, atribuições de caráter gerencial. Este nível foi dividido nos seguintes eixos:

**3.3.1. Planejar:**

- desenvolver a visão do órgão dentro das unidades;
- estabelecer metas e objetivos, buscando resultados sustentáveis;
- analisar cenários, demonstrando visão sistêmica;
- delegar de forma clara, objetiva e isonômica.

**3.3.2. Colaborar:**

- fomentar o desenvolvimento das pessoas;
- dar e receber *feedback*;

- coordenar equipes;
- estimular a qualidade de vida no trabalho;
- gerenciar conflitos.

### 3.3.3. Acompanhar:

- gerenciar os processos e a qualidade dos procedimentos;
- coordenar e supervisionar a execução das ações e dos projetos;
- medir e monitorar os resultados individuais e os coletivos;
- garantir a conformidade com as normas internas e externas.

### 3.3.4. Aprimorar:

- promover a gestão da mudança, estimulando a resiliência, a adaptabilidade e a flexibilidade;
- gerar e patrocinar novas ideias, promovendo um ambiente criativo;
- articular parcerias, buscando atuação em redes.

## 4. Diretrizes para o Plano de Educação Corporativa 2021:

O Plano de Educação Corporativa do CNMP está estruturado em diretrizes que definem as estratégias prioritárias de desenvolvimento por competências e a gestão do conhecimento necessárias para o alcance dos objetivos estratégicos do CNMP. São elas:

**4.1. Instituir o Programa Trajetórias Profissionais:** com o objetivo de profissionalizar os servidores que atuam no CNMP, o Programa Trajetórias Profissionais estrutura o conjunto de qualificações, experiências e competências necessárias ao desempenho esperado das atribuições inerentes a cada nível da carreira. Elas foram classificadas em 11 eixos temáticos, os quais representam conjuntos de áreas de conhecimento que orientam o planejamento e a gestão da atuação do Conselho. Os eixos são:

- 4.1.1. processos finalísticos;
- 4.1.2. governança e gestão;
- 4.1.3. gestão e desenvolvimento de pessoas;
- 4.1.4. orçamento e finanças públicas;

- 4.1.5. tecnologia da informação;
- 4.1.6. infraestrutura e logística;
- 4.1.7. relacionamento institucional;
- 4.1.8. ciência de dados;
- 4.1.9. licitações e contratos;
- 4.1.10. controle interno e externo;
- 4.1.11. segurança institucional.

As trajetórias serão detalhadas conforme seu nível de complexidade, por meio de trilhas de aprendizagem, que destacarão os conhecimentos técnicos e comportamentais, as habilidades e as entregas necessárias ao desenvolvimento dos servidores que vierem a integrar cada trajetória. Novos eixos podem ser criados a depender das necessidades do CNMP.

**4.2. Elaborar programas de desenvolvimento continuado das competências gerenciais, comuns e específicas:** a elaboração de programas de educação continuada busca oferecer aos servidores um plano de desenvolvimento profissional ao longo do tempo. Os programas permitem identificar as competências mais relevantes para o sucesso organizacional e as lacunas de competência atualmente existentes nos servidores, o que direciona o esforço para a construção e a oferta de programas efetivos.

4.2.1 PROGRAMA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL: este programa é destinado aos servidores que necessitam adquirir o *mindset* digital necessário para compreender o uso da tecnologia como diferencial em sua atuação e, assim, possibilitar a exploração das inúmeras oportunidades decorrentes da digitalização. O programa abordará as seguintes temáticas:

- aplicativos *Office 365*;
- *Microsoft Excel*;
- gestão da informação e *Business Intelligence*.

4.2.2 PROGRAMA GESTÃO PÚBLICA 2.0: este programa é destinado aos servidores que necessitam adquirir conhecimentos da Nova Gestão Pública, na busca de atuação mais transparente e comunicativa com o cidadão, gestão integrada com políticas públicas que envolvem diversos setores e atores, alinhada com o ambiente externo e com a tecnologia da informação. O programa abordará as seguintes temáticas:

- licitações e contratos;

- planejamento e execução orçamentária;
- redação legislativa;
- lei geral de proteção de dados.

4.2.3 PROGRAMA GESTÃO DO AMANHÃ: este programa é destinado aos servidores que necessitam adquirir conhecimentos sobre liderança, gestão, empreendedorismo e inovação para agir com alta *performance* nas constantes transformações contemporâneas. O programa abordará as seguintes temáticas:

- gestão da mudança;
- gestão de conflitos;
- análise de cenários;
- análise de riscos;
- gestão de equipes remotas;
- desenvolvimento de equipes.

4.2.4 PROGRAMA EMOÇÕES INTELIGENTES: este programa é destinado aos servidores que necessitam adquirir capacidade de compreender, gerenciar e lidar com as emoções, com os sentimentos pessoais e de terceiros. O programa abordará as seguintes temáticas:

- inteligência emocional;
- saúde e qualidade de vida no trabalho;
- comunicação e *feedback*;
- educação financeira;
- comunicação não-violenta.

**4.3. Elaborar programas de pós-graduação e de fomento à pesquisa científica:** o programa de pós-graduação objetiva a ampliação do conhecimento e o aprimoramento dos servidores do CNMP em áreas de interesse da Administração, visando à excelência dos serviços prestados pela Instituição. As bolsas serão concedidas por meio de publicação de edital específico para abertura das inscrições.

**4.4. Aprimorar a gestão do conhecimento nas iniciativas de educação corporativa:** o fomento à gestão do conhecimento é um objetivo estratégico do CNMP, por isso, a estruturação de ferramentas e práticas que possibilitem transmissão de conhecimentos e experiências de forma contínua e colaborativa é fundamental para o novo contexto da Administração Pública. O programa abordará as seguintes temáticas:

4.4.1 PROGRAMA DE FACILITADORES DE APRENDIZAGEM: este programa busca priorizar as ações de capacitação internas, por meio da estruturação de um banco de facilitadores de aprendizagem, com o intuito de valorizar os servidores do CNMP, bem como incentivar a sua qualificação.

4.4.2 PROGRAMA DE GESTÃO DE TALENTOS: este programa busca identificar e valorizar os talentos dos servidores do CNMP. Por meio do Sistema Astris, serão disponibilizados recursos para a identificação de experiências profissionais, talentos pessoais, competências destaques, sendo possível assim aprimorar os processos de movimentação e de seleção de pessoal, formação de grupos de trabalho e equipes de projeto, entre outras atividades atinentes.

4.4.3 CULTURA DO APRENDIZADO: este programa visa desenvolver cultura de aprendizado por meio de formação de comunidades de discussão, de promoção de ações culturais e educacionais, bem como a aproximação com outros órgãos públicos e com o cidadão.

## **5. Acompanhamento de Resultados:**

O PEC será amplamente divulgado nas diversas Unidades do Conselho de forma a servir de base para novos pedidos de capacitação por parte dos servidores. Como forma de incentivar ao máximo possível a participação de servidores em ações de capacitação, caberá ao NGC promover a divulgação do PEC nas instituições de ensino, buscar por ações de capacitação disponíveis no mercado e analisar a necessidade de realizar eventos *in company* com temáticas comuns entre as áreas.

O Plano também servirá de instrumento para que a SGP possa direcionar, nas Unidades do CNMP, de forma mais efetiva, as informações sobre capacitações oferecidas no mercado ou por outros órgãos públicos. A publicação do PEC 2021 não inviabilizará a participação de servidores em treinamentos que não constem neste documento, entretanto os treinamentos realizados que não estejam baseados neste Plano deverão ser devidamente justificados e servirão de base para identificar possíveis melhorias na elaboração do próximo planejamento.

**5.1. Definição do Indicadores para medição da eficiência do PEC 2021:** para o acompanhamento da execução das práticas de Educação Corporativa no Conselho, foram elaborados alguns indicadores que avaliam o desempenho durante o ano. No âmbito da Educação Corporativa os indicadores são:

5.1.1 INSTRUTORIAS INTERNAS: o cálculo medirá o percentual de horas de instrutorias internas realizadas no ano de 2021:



$$IndInstrutoria = (total\ de\ horas\ de\ instrutorias\ internas / total\ de\ horas\ de\ treinamento\ com\ \hat{o}nus) * 100$$

Obs. A periodicidade da coleta será semestral, e a meta prevista para o ano de 2021  45%.

5.1.2 DESENVOLVIMENTO DE GESTORES: o cáculo medir o percentual de gestores e substitutos que participaram de programas de treinamento e desenvolvimento com base nas competências gerenciais:

$$IndGestores = (total\ de\ gestores\ e\ substitutos\ que\ desenvolveram\ competncias\ gerenciais / total\ de\ gestores\ e\ substitutos\ do\ CNMP) * 100$$

Obs. A periodicidade da coleta será semestral, e a meta prevista para o ano de 2021  25%.

5.1.3 SERVIDORES DO QUADRO CAPACITADOS: o cáculo medir o percentual de servidores do quadro do CNMP com, pelo menos, 40 horas válidas de capacitação realizada no ano:

$$IndServidores = (total\ de\ servidores\ do\ quadro\ com\ 40h\ de\ capacitação / total\ de\ servidores\ do\ quadro\ do\ CNMP) * 100$$

Obs A periodicidade da coleta será trimestral, e a meta prevista para o ano de 2021  58%.

## 6. Cronograma de Execução do PEC 2021:

ABRIL		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Transformação Digital	1 Workshop Microsoft: Utilizando o Teams	Todos os servidores do CNMP

MAIO		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO

Pós-graduação	1º Edital de bolsas para pós-graduação	Todos os servidores do CNMP
Transformação Digital	<i>Microsoft Excel: do Básico ao Intermediário</i>	Todos os servidores do CNMP
Transformação Digital	Introdução à Ciência de Dados: Gestão da Informação e <i>Business Intelligence</i>	Todos os servidores do CNMP
Gestão do Amanhã	Gestão de equipes remotas	Todos os gestores e substitutos do CNMP

<b>JUNHO</b>		
<b>PROGRAMA</b>	<b>EVENTO</b>	<b>PÚBLICO-ALVO</b>
Gestão Pública 2.0	1º Seminário de Gestão Orçamentária e Financeira	Todos os servidores do CNMP
Gestão Pública 2.0	Redação Legislativa	Todos os servidores do CNMP
Gestão Pública 2.0	SIAFI – Execução Orçamentária e Financeira	Servidores das áreas orçamentária e financeira

<b>JULHO</b>		
<b>PROGRAMA</b>	<b>EVENTO</b>	<b>PÚBLICO-ALVO</b>
Transformação Digital	Ferramentas do <i>Office 365</i> para produtividade	Todos os servidores do CNMP
Gestão do Amanhã	Líder <i>Coach</i>	Todos os gestores e substitutos do CNMP
Emoções Inteligentes	Saúde x Tecnologia e Inteligência Emocional	Todos os servidores do CNMP

Lançamento da Plataforma de Educação a Distância do CNMP

**AGOSTO**

<b>PROGRAMA</b>	<b>EVENTO</b>	<b>PÚBLICO-ALVO</b>
Pós-graduação	2º Edital de bolsas para pós-graduação	Todos os servidores do CNMP

**SETEMBRO**

<b>PROGRAMA</b>	<b>EVENTO</b>	<b>PÚBLICO-ALVO</b>
Gestão Pública 2.0	1º Seminário de Licitações e Contratos	Todos os servidores do CNMP
Emoções Inteligentes	Educação Financeira	Todos os servidores do CNMP

**NOVEMBRO**

<b>PROGRAMA</b>	<b>EVENTO</b>	<b>PÚBLICO-ALVO</b>
Emoções Inteligentes	<i>Feedback</i> e Comunicação Não-Violenta	Todos os servidores do CNMP
Gestão pública 2.0	Lei Geral de Proteção de Dados	Todos os servidores do CNMP