



PORTARIA CNMP-SG nº 83, de 25 de março de 2024.

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, no artigo 34, inciso II, da Portaria CNMP-PRESI N° 23 de janeiro de 2023 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 2024, constante do Anexo.

Art. 2º A execução do Plano de Educação Corporativa do Conselho Nacional do Ministério Público 2024 ficará sujeita à existência de disponibilidade orçamentária.

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

## ANEXO

### PLANO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA 2024

#### 1. Apresentação:

O Plano de Educação Corporativa (PEC) é o resultado do planejamento para capacitação dos servidores do CNMP, realizado pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria de Gestão de Pessoas (CODP/SGP). O PEC balizará a realização das ações para o ano de 2024, cujo objetivo principal é nortear a atuação da unidade responsável.

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 360º 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 2024.

#### 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 CNMP 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.

Cálculo: o cálculo medirá o percentual de horas de instrutorias internas realizadas no ano de 2024:

$$\text{IndInstrutoria} = (\text{total de horas de instrutorias internas} / \text{total de horas de treinamento com ônus}) * 100$$

Indicador 16.2: desenvolvimento de gestores por competências;

Descrição do indicador: percentual de gestores e substitutos que participaram de programas de treinamento e desenvolvimento com base nas competências gerenciais;

Objetivo estratégico associado: aperfeiçoar a Gestão por Competências.

Cálculo: o cálculo medirá o percentual de gestores e substitutos que participaram de programas de treinamento e desenvolvimento com base nas competências gerenciais:

$$\text{IndGestores} = (\text{total de gestores e substitutos que desenvolveram competências gerenciais} / \text{total de gestores e substitutos do CNMP}) * 100$$

Indicador 16.3: servidores do quadro capacitados;

Descrição do indicador: percentual de servidores do quadro do CNMP com, pelo menos, 40 horas válidas de capacitação realizada no ano;

Objetivo estratégico associado: aperfeiçoar a Gestão por Competências.

Cálculo: o cálculo medirá o percentual de servidores do quadro do CNMP com, pelo menos, 40 horas válidas de capacitação realizada no ano:

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

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 à CODP 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 2024 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.

### **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 quatro 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.

3.4 - Competências específicas: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para, de forma permanente ou provisória, desenvolver adequadamente atividades específicas importantes para o órgão.

#### **4. Diretrizes para o Plano de Educação Corporativa 2024:**

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. Com base na Portaria CNMP-PRESI nº 266, de 9 de agosto de 2023, as trajetórias foram classificadas em 13 eixos temáticos, os quais representam conjuntos de áreas de conhecimento que orientam da atuação do Conselho. Os eixos são:

- 4.1.1. Processos finalísticos;
- 4.1.2. Governança e gestão;
- 4.1.3. Gestão de Pessoas e Qualidade de vida no trabalho;
- 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.
- 4.1.12. Comunicação;
- 4.1.13. Ética.

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 COMPETÊNCIAS GERENCIAIS:

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:

- Aprimorar;
- Colaborar;
- Acompanhar;
- Planejar.

#### 4.2.2 COMPETÊNCIAS COMUNS

**PROGRAMA EMOÇÕES E COMUNICAÇÕES 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, bem como necessitam adquirir habilidades de comunicação. O programa abordará as seguintes temáticas:

- Inteligência emocional;
- Saúde e qualidade de vida no trabalho.
- Relacionamento interpessoal;
- Comunicação e feedback;
- Comunicação pública e interna;
- Comunicação Digital.

#### 4.2.3 COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS

**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;
- Gestão e Fiscalização de Contratos;
- Planejamento e execução orçamentária e financeira.
- Processo Administrativo Disciplinar;

**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:

- Gestão da informação e Business Intelligence;
- Análise de Dados;
- Inteligência Artificial;
- Segurança da Informação;
- Pacote Office.

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 E ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL: 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.

4.4.4 TRILHAS DE APRENDIZAGEM: este programa busca estruturar trilhas de aprendizagem de temáticas prioritárias para o CNMP. A sua concepção aumentará as possibilidades de os servidores se desenvolverem nas competências importantes para a sua carreira.

- Trilha de Licitações;
- Trilha de Contratos;
- Trilha de BI;
- Trilha área fim.

4.4.5 AMBIENTAÇÃO: este programa é destinado aos membros, servidores e estagiários que iniciaram a sua atuação recentemente no CNMP e precisam adquirir conhecimentos essenciais para o exercício de sua atividade funcional.

## 5. Cronograma de Execução do PEC 2024:

JANEIRO/24		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Gestão e Desenvolvimento de pessoas	Diagnóstico de Competências 360	Todos os servidores do CNMP
FEVEREIRO/24		

PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Gestão e Desenvolvimento de pessoas	Plano de Ação Individual (PAI) e Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)	Todos os servidores do CNMP

MARÇO/24		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Gestão e Desenvolvimento de pessoas	Avaliação de Desempenho Funcional	Todos os servidores do CNMP do primeiro semestre
Programa de Pós-graduação	Edital de Pós-graduação	Todos os servidores do CNMP

ABRIL/24		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Transformação Digital	Inteligência artificial generativa na atividade do MP	Todos os servidores do CNMP
Qualidade de Vida no Trabalho	Qualidade de Vida no Trabalho por meio da Meditação	Todos os servidores do CNMP
Qualidade de Vida no Trabalho	Blitz de ergonomia	Todos os servidores do CNMP
Transformação Digital	Contratação Alura	Todos os servidores do CNMP

MAIO/24		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Gestão Pública 2.0	Licitação de TI	Todos os servidores do CNMP
Emoções e Comunicações Inteligentes	Libras	Todos os servidores do CNMP
Qualidade de Vida no Trabalho	Educação financeira	Todos os servidores do CNMP
Processos Finalísticos	Atos Normativos do CNMP	Todos os servidores do CNMP

JUNHO/24		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Qualidade de vida no trabalho	Biofeedback	Todos os servidores do CNMP
Ética	Curso de Ética	Todos os servidores do CNMP



Gestão e Desenvolvimento de pessoas	Gestão por Competências, Comunicação e feedback	Todos os servidores do CNMP
-------------------------------------	---	-----------------------------

JULHO/24		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Gestão Pública 2.0	Gestão e Fiscalização de Contratos	Todos os servidores do CNMP
Processos Finalísticos	Processo Administrativo Disciplinar	Todos os servidores do CNMP
Gestão Pública 2.0	Gestão Orçamentária	Todos os servidores do CNMP
Emoções e Comunicações Inteligentes	Cerimonial e eventos	Todos os servidores do CNMP

AGOSTO/24		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Programa de Pós-graduação	Edital de Pós-graduação	Todos os servidores do CNMP
Emoções e Comunicações Inteligentes	Acompanhamento Funcional	Todos os servidores do CNMP
Processos Finalísticos	Improbidade Administrativa	Todos os servidores do CNMP

SETEMBRO/24		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Gestão do Amanhã	Programa de Desenvolvimento de Gestores	Todos os gestores e substitutos
Gestão e Desenvolvimento de pessoas	Avaliação de Desempenho Funcional	Todos os servidores do CNMP do segundo semestre.
Qualidade de vida no Trabalho	Manejo da ansiedade	Todos os servidores do CNMP

OUTUBRO/24		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Transformação Digital	Análise de Dados e Relatórios	Todos os servidores do CNMP

Processos Finalísticos	Redação Legislativa	Todos os servidores do CNMP
Transformação Digital	Inteligência artificial	Todos os servidores do CNMP

NOVEMBRO/24		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Gestão e Desenvolvimento de pessoas	Mapeamento de competências	Todos os servidores do CNMP
Gestão Pública 2.0	Aposentadoria	Todos os servidores do CNMP
Emoções e Comunicações Inteligentes	Escrita Criativa	Todos os servidores do CNMP

DEZEMBRO/24		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Gestão Pública 2.0	Sustentabilidade	Todos os servidores do CNMP



Documento assinado eletronicamente por **Carlos Vinícius Alves Ribeiro**, **Secretário-Geral do CNMP**, em 25/03/2024, às 19:49, conforme § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 DE NOVEMBRO DE 2020, e Portaria CNMP-PRESI Nº 77, DE 8 DE AGOSTO DE 2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.cnmp.mp.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.cnmp.mp.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **0988045** e o código CRC **0167E0D4**.