



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO

PORTARIA CNMP-SG Nº 70 DE 24 DE FEVEREIRO DE 2026

O SECRETÁRIO-GERAL DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, no uso das atribuições, com fundamento no art. 6º da Portaria CNMP-PRESI nº 147, de 31 de agosto de 2011, no artigo 34, inciso II, da Portaria CNMP-PRESI Nº 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 2026, constante do Anexo.

Art. 2º A execução do Plano de Educação Corporativa do Conselho Nacional do Ministério Público 2026 ficará sujeita à existência de disponibilidade orçamentária.

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

CARLOS VINÍCIUS ALVES RIBEIRO
Secretário-Geral do Conselho Nacional do Ministério Público



ANEXO

PLANO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA 2026

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 2026. 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.

Os PDIs forma preenchidos em dezembro de 2025, com a participação de 77 colaboradores, com um total de 203 indicações temáticas para capacitação.

Após a análise dos dados, foram estruturados programas para o treinamento e o desenvolvimento dos servidores do CNMP no exercício de 2025.

2. 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:

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

2.1.1. 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;

2.1.2. 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;

2.1.3. 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.

2. 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.

2.3. Competências específicas: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para, de forma permanente ou provisória, desenvolver adequadamente atividades específicas importantes para o órgão. As competências específicas são mapeadas e revisadas dentro do sistema Atris.

2.4. 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:

EIXO PLANEJAR	
Dimensão em que a perspectiva gerencial está voltada para o ambiente externo e para o controle das atividades executadas;	
COMPORTAMENTOS	<ul style="list-style-type: none">- Visão Sistêmica - Desenvolve a visão do órgão dentro da unidade, por meio de uma comunicação clara dos objetivos, dos valores e da cultura institucionais.-Estratégia - Estabelece metas com observância dos objetivos estratégicos, incentivando a participação ativa de toda a equipe, para alcançar resultados sustentáveis.- Análise de cenários - Identifica tendências, oportunidades e ameaças que contribuem para a tomada de decisão mais fundamentada e precisa.



	- Delegação - Distribui de forma clara, objetiva e isonômica as atividades e responsabilidades da unidade
EIXO MOBILIZAR	
Dimensão em que a perspectiva gerencial está voltada para o ambiente interno e para a flexibilidade na atuação;	
COMPORTAMENTOS	<p>Coordenar equipes - Incentiva a participação ativa e a cooperação na equipe, criando um ambiente de empoderamento e de estímulo à tomada de decisão.</p> <p>Potencializar talentos - Fomenta o desenvolvimento das pessoas, identificando de forma proativa oportunidades de aprendizagem.</p> <p>Feedback - Recebe e oferece feedbacks continuamente, pontuando as necessidades de aprimoramento e reconhecendo as contribuições individuais e coletivas;</p> <p>Gerenciar conflitos - Identifica os tipos de conflitos existentes em sua equipe, mantendo-se imparcial e facilitador na construção da solução;</p> <p>Cultivar a Qualidade de vida no trabalho - Promove um ambiente colaborativo que valoriza a saúde e o bem-estar e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional</p>
EIXO ACOMPANHAR	
Dimensão em que a perspectiva gerencial está voltada para o ambiente interno e para o controle das atividades;	
COMPORTAMENTOS	<p>Gestão da Qualidade. Mede e monitora a execução dos projetos e atividades assegurando a sua realização de acordo com a qualidade, os prazos e os custos acordados.</p> <p>Gestão de riscos e conformidade - Propõe soluções eficazes e identifica riscos potenciais, garantindo a conformidade com as normas internas e externas.</p> <p>Análise de dados - Extrai informações relevantes de dados e indicadores para garantir os resultados da unidade e apoiar a tomada de decisão.</p> <p>Gestão de atividades - Quebra tarefas complexas em segmentos gerenciáveis para</p>



	otimizar a execução dos processos. Gestão orçamentária - Gerencia a execução do orçamento, atendendo-se para a necessidade de alteração do plano de gestão ou remanejamento orçamentário
EIXO INOVAR	
Dimensão em que a perspectiva gerencial está voltada para o ambiente externo e para a flexibilidade na atuação	
COMPORTAMENTOS	Gestão da mudança - Ajuda a gerir o impacto emocional da mudança na equipe, estimulando a resiliência, a adaptabilidade e a flexibilidade. Criatividade - Estimula novas ideias e promove um ambiente inovador. Negociação - Busca uma atuação em redes, apresentando soluções mutuamente benéficas entre as áreas interessadas. Apresentações Estratégicas - Propõe e apresenta claramente as propostas de forma concisa e persuasiva, facilitando a compreensão e o apoio das partes interessadas. Transformação Digital - Incentiva a adoção de novas tecnologias e abordagens, com destaque para a inteligência artificial. para resolver desafios de maneira criativa e eficaz

3. Diretrizes para o Plano de Educação Corporativa 2026:

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

3.1. 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:

- 3.1.1. Processos finalísticos;
- 3.1.2. Governança e gestão;
- 3.1.3. Gestão de Pessoas e Qualidade de vida no trabalho;
- 3.1.4. Orçamento e finanças públicas;



- 3.1.5. Tecnologia da informação;
- 3.1.6. Infraestrutura e logística;
- 3.1.7. Relacionamento institucional;
- 3.1.8. Ciência de dados;
- 3.1.9. Licitações e contratos;
- 3.1.10. Controle interno e externo;
- 3.1.11. Segurança institucional.
- 3.1.12. Comunicação;
- 3.1.13. 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.

3.2. 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.

3.2.1 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 os 4 eixos gerenciais: Mobilizar, Inovar, Acompanhar e Planejar.

- Módulo A – O Líder Consciente
- Módulo B – O Líder Executivo
- Módulo

C – O Líder Construtor

- Módulo

D – O Líder Integrador

3.2.2 COMPETÊNCIAS COMUNS

PROGRAMA DE COMPETÊNCIAS COMUNS:

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:

- Inovação;
- Inteligência artificial;
- Análise de dados;

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:

Comunicação

Relacionamento interpessoal

Postura profissional

Organização

Orientação para resultado

3.2.3 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:

- Apuração de Descumprimento Contratual e Aplicação de Sanções
- Planejamento e controle orçamentário e financeiro -
- Acordo de Cooperação e congêneres;
- Redação oficial;
- Previdenciário;

3.3. 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.

3.4. 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:

3.4.1 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.

3.4.2 PROGRAMA DE ACOMPANHAMENTO E DESENVOLVIMENTO 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.

3.4.3 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.

3.4.4 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.

3.4.5 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.

6. Cronograma de Execução do PEC 2026

Primeiro semestre		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Gestão do Amanhã	Programa de Desenvolvimento de Líderes Modulo III – Líder Construtor	Gestores e Substitutos
Gestão do Amanhã	Programa de Desenvolvimento de Líderes Modulo IV – Líder Integrador	Gestores e Substitutos
Processos Finalísticos	COLAB área fim - IA	Todos os servidores do CNMP
Gestão Pública 2.0	Apuração de Descumprimento Contratual e Aplicação de Sanções	Todos os servidores do CNMP
Programa de Pós Graduação 2026	Edital 1/2026	Todos os servidores do CNMP

Segundo Semestre		
PROGRAMA	EVENTO	PÚBLICO-ALVO
Emoções e Comunicações Inteligentes	Oficinas de Desenvolvimento de talentos	Todos os servidores do CNMP
Gestão Pública 2.0	Gestão orçamentária	Todos os servidores do CNMP
Transformação Digital	Inteligência Artificial	Todos os servidores do CNMP
Gestão Pública 2.0	Acordos de cooperação e congêneres	Todos os servidores do CNMP
Emoções e Comunicações Inteligentes	Redação oficial	Todos os servidores do CNMP
Gestão Pública 2.0	Previdenciário	Todos os servidores do CNMP