

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP)

 2020 

POR COMPETÊNCIAS





MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO

Secretaria-Executiva - SE

Departamento de Governança e Gestão - DGG

Escola Nacional de Gestão Agropecuária - Enagro

Esplanada dos Ministérios - Bloco D - Brasília/DF

70.043-900 - Brasília/DF

www.agricultura.gov.br

enagro.agricultura.gov.br

Plano de Desenvolvimento de Pessoas (**PDP**) - 2020

Brasília

2019



EQUIPE TÉCNICA

**Coordenação-Geral da Escola Nacional de Gestão Agropecuária -
Enagro/DGG/SE**

Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos

Assessora

Karen Magalhaes Soares da Fonseca

Assistente Administrativo

Reginaldo Joaquim Bezerra da Silva

Técnica em Secretariado

Debora Ferreira de Souza

Relatório elaborado por DICC/Enagro



PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO

Divisão de Gestão por Competências e do Conhecimento - DICC/Enagro
Queisi Chaiana Schneider

Estagiários

Gabriela Fleuri Pires de Oliveira
Tiessa Ricardo de Oliveira

Serviço de Diagnóstico e Monitoramento de Competências – SDM/DICC

Wanessa Araruna de Medeiros Cabral

Jéssica Maiara Rodrigues Martins
Mayrla Velloso Villela Ferreira

Serviço de Sistematização e Disseminação do Conhecimento – SEDC/DICC

Veruska da Silva Costa

Marta Aguiar Sabo Mendes
Heloísia Batista Correa Fontes

Relatório elaborado por DICC/Enagro



EXECUÇÃO

Divisão de Educação Continuada – DIEC/Enagro

Marcio Luiz Cabral Alexandre de Moraes

Evânia da Silva Oliveira

Thiago Lopes Cantalice

Serviço de Execução e Acompanhamento da Capacitação – SEC/DIEC

Mônica Cavalcanti de Melo Hernandes

Cristiane Freitas de Araujo Goes

Emiliana Ribeiro Campos

Evaldo Jose de Sousa

Jarbas Fernandes de Almeida

Jorge Luiz Lasneaux

Maria de Fatima Vieira

Valdemar Soares de Andrade

Paulo Lázaro da Silva Santos

Pricilla Lima de Araujo Barroso

Estagiários

Eliaquim Pereira de Lima Almeida

Ranielle Evangelista de Jesus

Gustavo de Sousa Lima

Relatório elaborado por DICC/Enagro



SUMÁRIO

1. Definições.....	7
2. Apresentação	9
3. Objetivos.....	12
4. Público alvo	13
5. Histórico	14
6.Elaboração do Plano	17
6.1 FLUXO – REVISÃO DO PDP 2020	20
6.2 Orientações para o preenchimento da planilha	21
6.3 passo a passo para o preenchimento da planilha	25
7.Desenvolvimento	30
8.Operacionalização	35
9.Análise	41
10.Orçamento	42
11.Indicadores e Metas.....	43
12.Avaliação dos eventos	48
13.Vigência	49
14.Considerações finais	50
Apêndice – Necessidades de desenvolvimento Prioritárias para 2020 (encaminhadas ao sipec)	52
Referências	55

Relatório elaborado por DICC/Enagro



1. DEFINIÇÕES

Ação de desenvolvimento ou capacitação: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria. (Instrução Normativa 201/2019)

Treinamento regularmente instituído: qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo MAPA.

Competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição.

Competências transversais: aplicadas a todos os servidores da administração pública federal, referem-se às atividades tradicionais do serviço burocrático. Ex: redação de documentos oficiais, análise de processos, arquivamento e tramitação de processos etc.

Competências gerenciais: aplicadas a todos os servidores da administração pública federal que ocupam cargo de chefia, liderança ou que almejam desenvolver estas competências como pré-requisito para o exercício de funções gerenciais. Ex: delegar tarefas, oferecer devolutivas a respeito do desempenho do servidor e acompanhar o trabalho de sua equipe.

Competências pessoais: aplicadas a todos os servidores da administração pública federal, focam no desempenho do relacionamento interpessoal e em características comportamentais dos servidores. Ex: disciplina, iniciativa, flexibilidade, trabalho em equipe etc.

Competências específicas: referem-se aos conhecimentos, habilidades e atitudes relacionadas diretamente aos processos de trabalho específicos e às expertises das unidades. Ex: avaliação de não conformidade, cadastro de propriedades, calcular multas etc.

Necessidade de desenvolvimento: distância, lacuna, divergência, diferença ou discrepância entre uma situação idealizada (competências desejadas pela organização) e a situação real (competências existentes na organização) (BRANDÃO, 2012).



Programa de Educação Continuada: conjuntos de ações articuladas com objetivos de alinhar e integrar as diferentes ações de aprendizagem em busca do desenvolvimento dos objetivos e das competências.

Licença para capacitação: Licença concedida ao servidor, no interesse da Administração, pelo prazo de até 03 (três) meses, podendo ser parcelada em, no máximo, seis períodos, após cada quinquênio de efetivo exercício, para participar de programas de desenvolvimento profissional, que atendam aos interesses da Instituição, sem prejuízo da remuneração do cargo. (Lei 8.112/90 e Decreto 9.991/19)



2. APRESENTAÇÃO

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) tem como missão “Promover o desenvolvimento sustentável da agropecuária e a segurança e competitividade de seus produtos”. Sua visão de futuro é “*Ser uma instituição moderna e ágil, que promova o fortalecimento dos produtores rurais e a qualidade dos produtos agropecuários até 2019*”. Assim, tendo em vista a importância do papel da instituição na busca pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade, o MAPA busca, por meio da sua Escola de Governo, ofertar ações de desenvolvimento e capacitação para atendimento da sua missão, visão e objetivos estratégicos.

Portanto, a Escola Nacional de Gestão Agropecuária (Enagro) busca oferecer programas de desenvolvimento de excelência, bem como propiciar condições para a aprendizagem contínua e efetiva que prepare todos os envolvidos nos arranjos produtivos e sociais do agronegócio. O público-alvo da Enagro engloba partícipes internos e externos do Sistema Agropecuário Brasileiro e seus beneficiários, relacionados às estratégias do MAPA e às demandas do agronegócio brasileiro. Nessa seara, a Enagro objetiva oferecer ações de desenvolvimento e capacitação que atendam os atores de toda a cadeia produtiva agropecuária, ou seja, necessidades de desenvolvimento que vão do pasto à mesa dos brasileiros, em todas as esferas de governo, Federal, Estadual e Municipal.

A Instrução Normativa nº 201, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia (SGP/ME), detalha os procedimentos a serem seguidos pelos técnicos dos órgãos federais em relação às ações de desenvolvimento dos servidores nas competências necessárias à busca da excelência na administração pública. O objetivo é tornar o processo mais justo, transparente e com foco no planejamento.

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) foi atualizada, no final de agosto, pelo Decreto nº 9.991/2019. O Decreto nº 9.991 dispõe sobre a PNDP da Administração Pública Federal e tem como objetivo “promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional”.

Relatório elaborado por DICC/Enagro



Conforme o normativo, anualmente, os órgãos deverão elaborar um Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), em que será registrado a necessidade de desenvolvimento dos servidores que devem ser relacionadas com as estratégias dos órgãos. Com isso, se pretende garantir a utilização racional dos recursos públicos.

Em cumprimento ao referido Decreto, a Escola Nacional de Gestão Agropecuária (Enagro) elabora, periodicamente, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. O PDP é elaborado, no âmbito do Mapa, a partir do mapeamento de competências. O mapeamento de competências pode ser considerado uma metodologia que auxilia o órgão na identificação das competências técnicas e comportamentais necessárias para o cumprimento do dever funcional de cada cargo ou unidade organizacional. Fundamenta-se nas premissas da gestão por competências e da gestão do conhecimento, sendo orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades dos servidores da instituição.

Destaca-se a importância de alinhamento do PDP ao Planejamento Estratégico do Órgão (*Portaria nº 101, de 12 de maio de 2016*), permitindo que os servidores possam desenvolver competências e adquirir conhecimentos para atingirem e alcançarem as estratégias, os objetivos e as metas da Pasta, de forma efetiva. Nesse sentido, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) colabora com o aperfeiçoamento da gestão de pessoas e que o aumento da eficiência e da eficácia dos servidores na execução de processos críticos de trabalho do Ministério, propiciando condições para o desenvolvimento das necessidades mapeadas.

Ao considerar os normativos que regem a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas e o prazo estabelecido para a inclusão das ações de desenvolvimento e capacitação no sistema informatizado do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, que foi até o dia 15 de outubro de 2019, a Enagro manteve sua metodologia de mapeamento de competência, com base no Diagnóstico de Necessidades de Desenvolvimento, que tem validade até o ano de 2020.

Dessa forma, para a inclusão das ações no sistema indicado, foi utilizado o Plano Anual de Educação Continuada de 2019, aprovado por meio da Portaria nº 2.174, de 19 de junho de 2019. Destaca-se que as prioridades de desenvolvimento foram validadas pelas chefias (Diretores, Coordenadores-



Gerais ou Chefes de Gabinete), e em seguida submetidas à apreciação dos membros do Comitê Gestor de Educação Continuada (CGEC), nas respectivas unidades administrativas, para conhecimento e juízo das diretrizes, definições e meios de operacionalização do instrumento neste Órgão.

Conforme instruções da SGP/ME, é importante que o órgão consulte os servidores e as unidades onde esses estão lotados antes de preencherem o PDP, de forma a manter a fidedignidade do processo. Nesse sentido, a Enagro seguiu as referidas instruções, tendo em vista o preenchimento do diagnóstico realizado pelos próprios servidores e a validação realizada pelas chefias das unidades organizacionais.



3. OBJETIVOS

1. Promover melhorias no desempenho profissional dos servidores e empregados públicos do Órgão, mediante o desenvolvimento contínuo de conhecimentos e habilidades necessárias, assim como de valores e atitudes voltados ao crescimento integral desses;
2. Contribuir para a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade, bem como para o alcance dos objetivos e metas do Mapa estabelecidos no Planejamento Estratégico referente ao quadriênio 2016-2019;
3. Estimular a aprendizagem e a retenção de profissionais qualificados, desenvolvendo competências individuais dos servidores, de forma adequada, quantitativa e qualitativamente, às necessidades do Mapa; e
4. Estabelecer as diretrizes metodológicas para implementação de um modelo de educação continuada no Mapa em consonância com a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. (Decreto nº 9.991/2019)



4. PÚBLICO ALVO

Consideram-se beneficiários deste Plano:

- ❖ **Servidores e empregados públicos**, pertencentes ao quadro de pessoal do Mapa e em exercício na Instituição;
- ❖ **Servidores e empregados públicos** de outros órgãos em **exercício no Mapa**; e
- ❖ Profissionais que estão em regime de **contratação temporária** regidos pela Lei nº 8.745/93.

No caso de haver vagas remanescentes, essas poderão ser ofertadas para:

- ❖ **Servidores e empregados públicos** pertencentes ao quadro das empresas **vinculadas ao Mapa** ou em exercício nestas instituições; e
- ❖ **Servidores e empregados públicos de instituições** com as quais o Mapa tenha **Acordo de Cooperação firmado**.



Atenção!

Cumpramos ressaltar que, em todos os casos, os beneficiários das ações de capacitação não poderão estar em gozo de férias, afastamentos, suspensão ou quaisquer licenças, remuneradas ou não.

Relatório elaborado por DICC/Enagro



5. HISTÓRICO

O **modelo de Gestão por Competências do Mapa** está alinhado à Política e às Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional (PNDP), estabelecida pelo **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto 2019**, e às recomendações dos Órgãos de Controle da Administração.

A implantação do modelo teve início em 2006 com a definição das competências organizacionais. Posteriormente, para dar continuidade firmou-se, em novembro de 2015, um Termo de Execução Descentralizada (TED) com a Universidade Federal do Pará (UFPA) objetivando “Proceder a **revisão das competências institucionais** e individuais gerais existentes e **mapear as competências setoriais** do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, com vistas a desenvolvê-las no âmbito da perspectiva da gestão de pessoas, previstas no Mapa estratégico institucional”.

Assim, em 2016 deu-se início à revisão das competências organizacionais e mapeamento das competências específicas do Mapa.

MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS NO MAPA

Durante o período de 2016 e 2017, foram realizadas



1º Ciclo do Mapeamento de Competências

Relatório elaborado por INEC/ENAGRO



as etapas do Mapeamento, a saber:

Análise documental: análise de documentos legais que regulamentam os processos de trabalho do Mapa para identificação e descrição das competências organizacionais e transversais (comuns a todos os servidores) do Ministério.

Oficinas de Mapeamento: realização de oficinas setoriais, com a participação dos servidores do Órgão, para descrição de competências específicas (de expertise de cada unidade) e atribuição de grau de importância para as competências descritas.

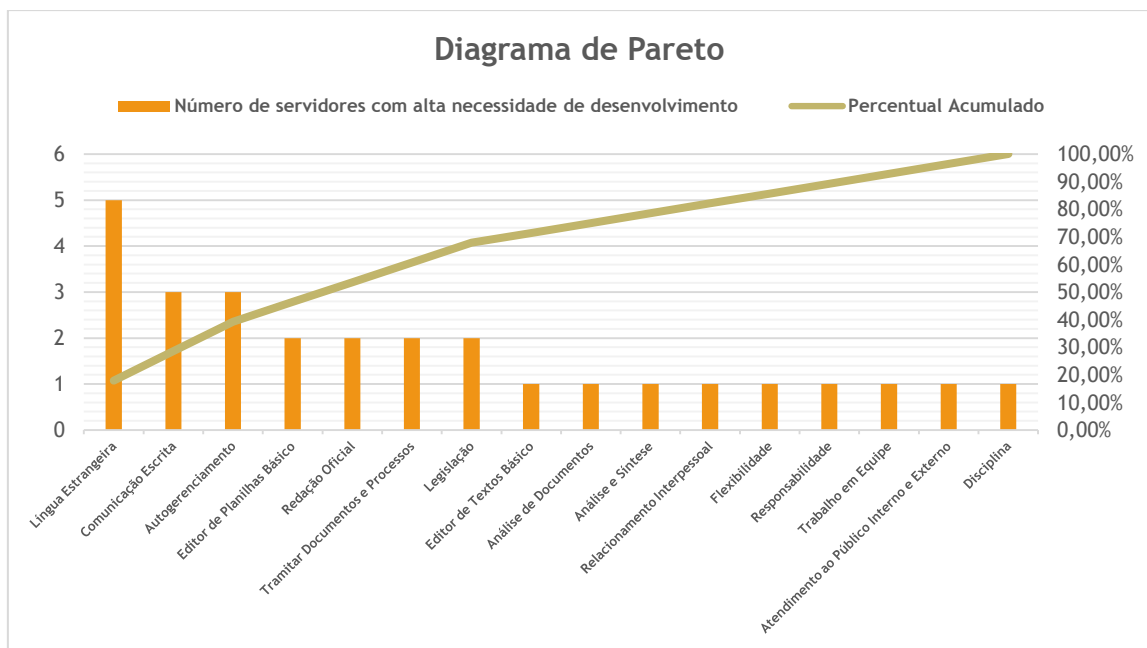
Essas oficinas ocorreram entre março e abril de 2016, e contou com a participação de representantes das diversas unidades do Órgão, incluindo algumas Superintendências (SFAs) e Laboratórios Federais de Defesa Agropecuária (LFDA).

Avaliação das competências: uma vez identificados as competências das unidades, foram criados questionários para avaliar as necessidades de desenvolvimento dos servidores. Nesta fase, foi utilizada a metodologia de avaliação 180°, que inclui dois atores organizacionais: o próprio servidor e seu gestor imediato. Com esta metodologia, é possível avaliar as necessidades de desenvolvimento diminuindo o viés presente no olhar de apenas de um desses atores.

Os questionários de avaliação foram disponibilizados aos servidores por meio do sistema de Gestão de Competências – GESTCOM, no período de agosto a setembro de 2017, no qual cerca de 9.500 questionários foram respondidos, considerando-se as autoavaliações e avaliações dos gestores, e mais de 5 mil servidores avaliados, resultando em 359.928 necessidades de desenvolvimento identificadas.


Diagnóstico de necessidades de desenvolvimento: em razão do alto número de necessidades de desenvolvimento apresentado pelos servidores do órgão, foi necessário identificar quais competências deveriam ser alvo prioritário dos eventos de capacitação promovidos pelo Mapa, para capacitar o maior número de servidores possível, racionalizando o uso dos recursos aplicados nas ações de capacitação. Diante disso, foi utilizada a técnica estatística do **Diagrama de Pareto** para obter o Diagnóstico de Necessidades de Desenvolvimento.

A técnica consiste em hierarquizar as competências pelo número de servidores com alta necessidade de desenvolvimento, da maior quantidade para a menor, gerando um diagrama que indica aquelas competências que devem ser priorizadas pela organização. Quanto mais ao lado esquerdo do diagrama, mais prioritárias são as ações voltadas para o desenvolvimento daquela competência.



Com a aplicação da técnica, identificou-se um total de **81.553 necessidades de desenvolvimento prioritárias** para o Ministério. Assim, este Plano apresenta as prioridades de desenvolvimento para o ano de 2020, baseado nas necessidades identificadas.

Saiba mais!

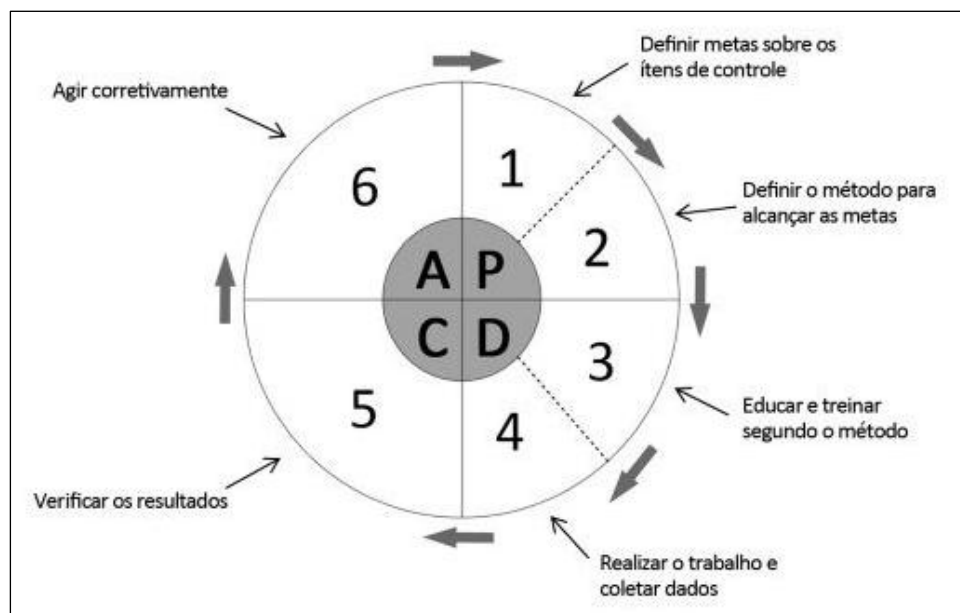


Para consultar o Relatório Final de Mapeamento de Competências contendo o Diagnóstico de Necessidades de Desenvolvimento do Mapa, [clique aqui](#).

6. ELABORAÇÃO DO PLANO

De modo a promover uma avaliação periódica e melhorar a gestão das capacitações dos servidores do Mapa, a Enagro, durante os anos 2018 e 2019, aplicou a metodologia do **ciclo PDCA**¹ para identificar problemas e propor melhorias no PAEC.

Figura 1 - Ciclo PDCA



Assim, para o aprimoramento das ações de capacitação do Mapa, verificou-se a necessidade de:

- ❖ sistematizar as informações sobre o controle e monitoramento das ações de capacitação ofertadas;
- ❖ otimizar e facilitar a solicitação de capacitação pelos servidores;
- ❖ analisar a pertinência das solicitações, com base no Diagnóstico de Necessidade de Desenvolvimento;

¹ método de gerenciamento com foco na melhoria que tem como objetivo controlar e melhorar os processos e produtos de uma forma contínua. Também é conhecido como Ciclo de Shewhart ou roda de Deming.



- ❖ adequar a metodologia de definição das prioridades de desenvolvimento;
- ❖ controlar as ações ofertadas para público externo; e
- ❖ racionalizar os recursos gastos, principalmente, com deslocamentos; dentre outras ações.

Diante disso, a Escola começou a implementar algumas ações para correção e melhoria do processo, como por exemplo:

- ❖ criação do **Painel de Gestão da Capacitação**, ferramenta que dispõe de informações detalhadas sobre os eventos realizados, o orçamento executado, dentre outros relatórios que proporcionam a transparência e racionalização dos investimentos em ações de capacitação;
- ❖ criação do **Formulário Eletrônico de Solicitação de Capacitação**, ferramenta que auxilia a solicitação de capacitação, com indicação da aplicabilidade e do impacto da não realização da capacitação;
- ❖ implementação da **análise de pertinência da necessidade de desenvolvimento** dos servidores, mediante emissão de Parecer Técnico de Capacitação, baseado no Diagnóstico de Necessidades de Desenvolvimento;
- ❖ elaboração de **Relatório de Execução do Plano** com informações detalhadas sobre os indicadores de capacitação, orçamento e desenvolvimento de competências; e
- ❖ disponibilização de **cursos em ambiente virtual de aprendizagem**, para racionalização dos gastos com deslocamentos e ampliação do público beneficiado; dentre outras ações.

Outrossim, para aprimoramento da metodologia de definição das prioridades de desenvolvimento do Plano, a Escola realizou, em parceria com a Coordenação de Modernização Institucional (CMI/CGDI/SE), as **“Oficinas de Elaboração do Plano Anual de Educação Continuada por Competências 2019”**.

O evento teve como objetivo apresentar as melhorias realizadas e definir as prioridades de desenvolvimento para 2019 e 2020. Ademais, durante o evento, os participantes puderam compreender como as competências podem auxiliar



na execução dos processos de trabalho para alcance dos objetivos estratégicos da Instituição.

Como forma de racionalizar os recursos, tanto humanos, quanto financeiros, e conciliar o orçamento e o tempo disponível para a execução do Plano, as unidades puderam definir até 15 competências a serem desenvolvidas de forma prioritária, totalizando mais de 500 prioridades de desenvolvimento (apêndice).

Essa estratégia busca atender às necessidades informadas pelos servidores, quando da aplicação do Questionário de Necessidades de Desenvolvimento. Além disso, destaca-se que todas as competências previstas neste Plano estão vinculadas, direta ou indiretamente, aos Objetivos Estratégicos do Mapa e impactam em sua Cadeia de Valor.

Salienta-se que este Plano não esgota todas as demandas por ações de desenvolvimento e capacitação diagnosticadas. As demandas não contempladas como prioritárias neste Plano e surgidas ao longo do ano deverão ser submetidas à Enagro para análise.

6.1 FLUXO - REVISÃO DO PDP 2020

Enagro encaminha orientações ao gabinete das Unidades do Mapa

Até dia 06 de dezembro de 2019

1. Preenchimento da planilha

Gestores preenchem a planilha encaminhada com as ações prioritárias de desenvolvimento de sua unidade.

Período: 09/12/2019 a 31/01/2020



2. Assinatura e encaminhamento

Titular Máximo da Unidade assina e encaminha a planilha para a Enagro via SEI.

Período: 03/02/2020 a 07/02/2020



3. Consolidação de Informações pela Enagro

- Planilhas recebidas pelas Unidades
- Considerações do Órgão Central do SIPEC da primeira versão do PDP encaminhado pelo Mapa (**previsto para 28/02/2020**)
- Lançamento das informações no Sistema do SIPEC.
- Encaminha consolidado para anuência do Secretário-Executivo.

Período: até 06/03/2020



4. Secretário-Executivo aprova o PDP 2020

Aprovação até 11/03/2020



5. Reenvio do PDP 2020

Enagro envia o PDP 2020 revisado ao Órgão Central do SIPEC.

Data: até 12/03/2020





6.2 ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DA PLANILHA

4.1 Ação de desenvolvimento ou capacitação é toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria. (Instrução Normativa 201/2019)

4.2 A planilha “Prioridade de Desenvolvimento PDP 2020” foi elaborada de forma a atender as solicitações requeridas e disponibilizadas no Sistema do Órgão Central do SIPEC.

4.3 As unidades que ofertarem ações de desenvolvimento ou capacitação para às Superintendências e Laboratórios Federais de Defesa Agropecuária deverão inseri-las no público alvo.

4.4 Os Agentes de Desenvolvimento de Pessoas – ADPs designados para atender as suas unidades serão os pontos focais e poderão auxiliar os gestores na elaboração e consolidação das informações. A Enagro estará à disposição para sanar as dúvidas por meio de Plantões. Neste momento o ADP da unidade poderá auxiliar de forma a otimizar o atendimento.

4.5 As planilhas serão disponibilizadas, via SEI, de acordo com a seguinte estrutura:

Ministra, Staff e Gabinete - GM/MAPA

1. Gabinete;
2. Assessoria de Assuntos Socioambientais;
3. Assessoria Parlamentar;
4. Assessoria de Gestão Estratégica; e
5. Ouvidoria.

Assessoria Especial de Controle Interno



Assessoria Especial de Comunicação e Eventos

Secretaria-Executiva

1. Gabinete;
2. Departamento de Administração; e
3. Departamento de Governança e Gestão.

Corregedoria-Geral

Consultoria Jurídica

Secretaria Especial de Assuntos Fundiários

1. Gabinete;
2. Departamento de Regularização Fundiária; e
3. Departamento de Identificação, Demarcação e Licenciamento.

Secretaria de Política Agrícola

1. Gabinete;
2. Departamento de Comercialização e Abastecimento;
3. Departamento de Financiamento e Informação;
4. Departamento de Gestão de Riscos;
5. Departamento de Estudos e Prospecção; e
6. Instituto Nacional de Meteorologia.

Secretaria de Defesa Agropecuária

1. Gabinete;
2. Departamento de Sanidade Vegetal e Insumos Agrícolas;
3. Departamento de Saúde Animal e Insumos Pecuários;
4. Departamento de Inspeção Produtos de Origem Vegetal;
5. Departamento de Inspeção Produtos de Origem Animal;
6. Departamento de Serviços Técnicos;
- 6.1. Laboratórios Federais de Defesa Agropecuária;
7. Departamento de Suporte e Normas; e
8. Departamento de Gestão Corporativa.

Secretaria de Aquicultura e Pesca

1. Gabinete;



2. Departamento de Desenvolvimento e Ordenamento da Aquicultura;
3. Departamento de Desenvolvimento e Ordenamento da Pesca; e
4. Departamento de Registro e Monitoramento de Aquicultura e Pesca.

Secretaria de Agricultura Familiar e Cooperativismo

1. Gabinete;
2. Departamento de Assistência Técnica e Extensão Rural;
3. Departamento de Cooperativismo e Acesso a Mercados;
4. Departamento de Estruturação Produtiva; e
5. Departamento de Gestão do Crédito Fundiário.

Secretaria de Inovação, Desenvolvimento Rural e Irrigação

1. Gabinete;
2. Departamento de Apoio à Inovação para Agropecuária;
3. Departamento de Desenvolvimento das Cadeias Produtivas;
4. Departamento de Produção Sustentável e Irrigação; e
5. Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira.

Secretaria de Comércio e Relações Internacionais

1. Gabinete;
2. Departamento de Comércio e Negociações Comerciais;
3. Departamento de Temas Técnicos, Sanitários e Fitossanitários; e
4. Departamento de Promoção Internacional.

Serviço Florestal Brasileiro

Superintendências Federais de Agricultura, Pecuária e Abastecimento

4.6 Os gestores da unidade deverão assinar a planilha e inserir no SEI.

4.7 O Titular máximo da unidade, após inserção das planilhas dos Departamentos, deverá validar as informações por meio de Despacho e tramitar para Enagro.

4.8 Os gestores poderão utilizar o apêndice, referente às informações encaminhadas ao SIPEC para subsidiar a revisão do PDP da Unidade, se necessário.

4.9 O processo seletivo para participação em cursos de Pós-Graduação tem previsão de realização entre Janeiro e Fevereiro de 2020, pela Enagro, e as



ações serão inseridas no PDP por esta Escola. Nesse sentido, as unidades **não deverão** realizar lançamentos para esse Tipo de Aprendizagem.

Atenção!

Não são consideradas ações de desenvolvimento e capacitação: **grupos de trabalho**: são institucionalizados, com base hierárquica, através da delegação de tarefas interdependentes ou complexas, onde se propicia o pleno estímulo de práticas e soluções criativas, na resolução de problemas e no auxílio na tomada de decisões estratégicas complexas; e



❖ **reuniões técnicas**: processos periódicos que visam incentivar à troca de experiências, constituídos por representantes, técnicos ou pesquisadores de um campo ou advento específico, com o intuito de estruturar as relações institucionais ou articular objetivos, metas, prioridades, dados e informações.

Portanto, tratam geralmente, de convenções de alinhamento organizacional, definições de estratégias, rotinas de trabalho e de gestão, discussão e resolução de problemas, representação do órgão em um espaço de decisão, dentre outros. Seus resultados podem diagnosticar ou recomendar necessidades de desenvolvimento ou ações de capacitação.

Atenção!

Com o advento do Decreto nº 9.667, de 02 de janeiro de 2019, a estrutura do Mapa foi encorpada com novas unidades e mais cargos. Nesse sentido, tais unidades serão beneficiadas com ações de desenvolvimento e capacitação para o desenvolvimento de **competências transversais** (comuns a todos os servidores). Além disso, solicitações específicas poderão ser submetidas à análise da Escola.



A lista das prioridades de desenvolvimento para 2020, lançada no Sistema Estruturante do Poder Executivo Federal SIPEC, no dia 15/10/2019 encontra-se no **Apêndice** deste documento.

Destacamos que o órgão central tem até o dia 28/02/2020 para retornar o Plano ao MAPA e a partir dessa data poderão ser solicitadas as revisões. (IN nº 201/2019)

Quanto as solicitações de revisão a ENAGRO informará oportunamente os procedimentos e fluxos às unidades do MAPA.



6.3 PASSO A PASSO PARA O PREENCHIMENTO DA PLANILHA

ETAPAS	ORIENTAÇÕES
Necessidade a ser atendida	Descreva a melhoria necessária para as atividades, processos e/ou desempenho, considerando sempre o alcance dos objetivos estratégicos do órgão ou entidade. O que precisa ser melhorado, ampliado? A partir de agora, importa o que é necessário desenvolver, e deixa de ser importante o nome do curso.
Título	Preencha apenas se já souber ou tiver noção do título da ação de desenvolvimento. Novamente, não se trata de um compromisso, mas de um planejamento.
Transversal	Preencha " Sim " se a necessidade listada é comum a todas as unidades do Mapa e " Não " se a necessidade for específica da Unidade.
Unidade organizacional	Órgão de assistência direta e imediata à Ministra de Estado da Agricultura, pecuária e Abastecimento, a nível de Secretaria ou equivalente, conforme descrito no item 4.3 deste documento.
Público-alvo	Unidade administrativa que compõem a estrutura organizacional do MAPA, a nível de Coordenação-Geral ou equivalente, vinculadas às unidades organizacionais a que se destinar as ações de desenvolvimento ou capacitação.
UF	Selecione a unidade da federação demandante da necessidade descrita. Basta a sigla
Enfoque do desenvolvimento	Insira a opção que melhor representa o enfoque da ação de desenvolvimento a ser ofertada. As seguintes opções estão disponíveis: a) aprimoramento técnico : quando o foco é o aprendizado relacionado a um instrumento, uma técnica, metodologia, ferramenta, norma, sistema, etc. b) educação formal : ensino fundamental, médio, graduação, pós-graduação, etc. c) comportamental, gerencial ou liderança : quando o

Relatório elaborado por DICC/Enagro

	<p>foco é o aprimoramento de uma ou mais características comportamentais ou gerenciais.</p> <p>d) ingresso no serviço público</p> <p>e) preparação para aposentadoria</p>
Competência associada	<p>O Sistema SIPEC, neste ano, limita as competências dentro de uma lista específica. Assim, escolha uma ou mais competências dentre as seguintes opções:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Articulação - Autocontrole - Autocrítica - Comunicação eficaz - Condução de mudanças - Condução de equipes - Delegação, Desenvolvimento de equipes - Devolutiva (feedback) - Empatia - Engajamento (inspirar pessoas) - Flexibilidade - Gerenciamento de equipes - Gestão de conflitos - Inovação, Negociação - Orientação por resultados - Processo decisório - Relacionamento interpessoal - Representação institucional - Ensino, pesquisa e/ou extensão - Técnica/específica do cargo - Normativa/legal - Aplicativos e sistemas - Visão sistêmica - Saúde e segurança do trabalho - Sustentabilidade - Outras
Quantidade prevista de servidores	<p>Informe a quantidade de servidores prevista para serem contemplados pelas capacitações que objetivam atender à necessidade de desenvolvimento. A quantidade informada não precisa ser exata. Variações de 20% ou maiores são perfeitamente aceitáveis. Não se trata de um compromisso, mas de um planejamento.</p>
Área temática – Sistema Estruturante do Poder	<p>A necessidade apontada refere-se a qual sistema estruturador? Se não se referir a qualquer sistema</p>

Executivo Federal	<p>estruturador, insira “outra – o tema do desenvolvimento não é atualmente coberto por sistema estruturador da administração”.</p> <p>Caso seja escolhida dentre as opções:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestão, organização e inovação institucional ✓ Planejamento e orçamento ✓ Serviços gerais (logística) ✓ Documentação e Arquivo ✓ Custos ✓ Administração financeira ✓ Contabilidade ✓ Gestão de pessoas ✓ Tecnologia da Informação e comunicação ✓ Controle Interno ✓ Ouvidoria, ✓ Transparência e controle social ✓ Correição ✓ Comunicação ✓ Ética
Modalidade	<p>São opções para o preenchimento desse campo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presencial ✓ À distância ✓ Semipresencial
Tipo de aprendizagem	<p>São opções para o preenchimento desse campo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ aprendizagem prática (a aprendizagem prática pode compreender a aprendizagem em serviço) ✓ evento de capacitação (pode ser um curso, oficina, palestra, seminário, fórum, congresso, conferência, seminário, palestra, workshop, simpósio, semana, jornada, convenção, colóquio, dentre outras modalidades similares de eventos) ✓ educação formal (contempla os ensinos superior, aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado.) <u>Insira esse item apenas quando tratar-se de licença capacitação</u>, pois, conforme informado será realizado pela Enagro processo seletivo em janeiro/fevereiro para contemplar esse tipo de aprendizagem.
Especificação do tipo de	Conforme o tipo de aprendizagem escolhido, insira a

<p>aprendizagem</p>	<p>opção que melhor deverá atender à necessidade apontada.</p> <p>Caso tenha inserido a Aprendizagem prática, <u>preencha</u> como aprendizagem em serviço.</p> <p>Caso tenha inserido Evento de capacitação, <u>preencha</u> dentre as opções:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Curso ✓ Oficina ✓ Palestra ✓ Seminário ✓ Fórum ✓ Congresso ✓ Seminário ✓ Workshop ✓ Simpósio ✓ Semana ✓ Jornada ✓ Convenção ✓ Colóquio ✓ Outras modalidades similares de eventos. <p><u>Para evento de capacitação poderá ser inserido mais de uma especificação.</u></p> <p>Caso tenha inserido Educação formal <u>preencha</u> entre as opções apenas quando tratar-se de licença capacitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ensino superior ✓ especialização ✓ mestrado ✓ doutorado ✓ pós - doutorado
<p>Carga horária individual prevista</p>	<p>Informe uma previsão da carga horária total de participação de cada servidor na ação de desenvolvimento ou capacitação.</p>
<p>Término previsto</p>	<p>Informe o ano previsto para a conclusão da ação de desenvolvimento ou capacitação.</p>
<p>Ação gratuita</p>	<p>Informe "Sim" ou "Não" se a ação prevista terá ou não ônus de inscrição.</p>



Custo individual previsto	Informe o valor a ser previsto a ser despendido pelo órgão com a ação desenvolvimento para cada servidor. O custo informado não precisa ser exato. Não se trata de um compromisso, mas de um planejamento. <u>Desconsidere valores de passagens e diárias.</u>
Outras informações	Nesse item poderá inserir a informação se a ação trata-se de uma licença capacitação ou de uma instrutoria mediante pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso – GECC e etc.



7. DESENVOLVIMENTO

O processo de aprendizagem no ambiente organizacional do Mapa é visto como a esfera que abarca todas as ações educativas que buscam potencializar a evolução dos servidores, com a aquisição ou potencialização de competências necessárias ao desenvolvimento de suas atividades na Instituição. É pautado por quatro dimensões de ensino: **qualificação, capacitação, aperfeiçoamento e autodesenvolvimento.**

I - Qualificação: processo de aprendizagem baseado na experiência ou em ações de ensino-aprendizagem, por meio do qual os servidores adquirem conhecimentos e habilidades que excedem às requeridas para as atividades em que está em exercício, tendo em vista o planejamento institucional e o seu desenvolvimento na carreira. São considerados eventos de qualificação:

- ❖ cursar **pós-graduação *Stricto Sensu***;
- ❖ gozar de **licença para capacitação** para elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado; e

II - Ação de desenvolvimento ou capacitação: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria. Tem como principais características:

- promover o percurso entre o “real” e o “almejado”;
- possuir objetivos de aprendizagem claramente definidos;
- possuir organização e estruturação prévia;
- dispor de intencionalidade e resultados pré-definidos; e
- apresentar mensuração ou instrumentos de medidas de efetividade.



Portanto, são considerados eventos de capacitação:

- ❖ **cursos:** eventos que têm como finalidade ampliar conhecimentos em determinada área ou capacitar o aluno a desempenhar alguma atividade/função. Geralmente, apresentam cunho mais teórico do que prático, e, portanto, apresentam referencial bibliográfico;
- ❖ **treinamentos:** eventos com múltiplas estratégias de aprendizagem que objetivam o desenvolvimento, transferência ou reciclagem de conhecimentos, habilidades ou atitudes, com base em necessidades relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho;
- ❖ **oficinas de trabalho:** eventos que têm como foco aprofundar um determinado tema, com a utilização de uma abordagem técnica, contendo obrigatoriamente, uma parte prática para a demonstração da aprendizagem ou técnica adquirida;
- ❖ **aprendizagem em serviço:** estratégia de ensino que visa instruir o participante a desempenhar os processos de trabalho, dentro de suas funções, por meio do “aprender fazendo” em situações simuladas, revertidas das mesmas condições das situações reais de trabalho, ou no próprio ambiente de trabalho, sob a orientação da chefia imediata ou de um/a supervisor/a, que atuará como facilitador/a da capacitação, com produto e carga horária previamente definidos;
- ❖ **licença para capacitação** com fins de participação em ações de desenvolvimento e capacitação, como os citados acima; e
- ❖ **grupos formais de estudos:** grupos institucionalmente constituídos que possuem um caráter investigativo, onde se procura conhecer, questionar, aperfeiçoar ou desenvolver uma teoria, objeto, situação, técnica,

tecnologia, ou prática organizacional, com base em estudos e referenciais bibliográficos previamente estipulados, em reuniões periódicas, que, através da troca de experiências, amplificam a aprendizagem e podem apresentar diferentes soluções e diretrizes aos objetivos institucionais.

Atenção!

Grupos de trabalho, bem como reuniões técnicas, tratam, geralmente, de convenções de alinhamento organizacional, definições de estratégias, rotinas de trabalho e de gestão, discussão e resolução de problemas, representação do órgão em um espaço de decisão, dentre outros. Portanto, não são considerados eventos de capacitação.

Seus resultados podem diagnosticar ou recomendar necessidades de desenvolvimento ou ações de capacitação.



- ❖ **grupos de trabalho:** são institucionalizados, com base hierárquica, através da delegação de tarefas interdependentes ou complexas, onde se propicia o pleno estímulo de práticas e soluções criativas, na resolução de problemas e no auxílio na tomada de decisões estratégicas complexas; e
- ❖ **reuniões técnicas:** processos periódicos que visam incentivar à troca de experiências, constituídos por representantes, técnicos ou pesquisadores de um campo ou advento específico, com o intuito de estruturar as relações institucionais ou articular objetivos, metas, prioridades, dados e informações.

III - Aperfeiçoamento: oportunidades de aprendizagem e de experiências nas quais os alunos aprofundam, complementam ou atualizam seus conhecimentos, tornando-se aptos a lidar com as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas relacionadas diretamente às atividades que exercem.

São considerados como aperfeiçoamento:

- ❖ **seminários:** explanação oral, em grupo ou individual, para participantes que possuam algum conhecimento prévio sobre uma temática ou técnica específica. A transmissão é focada no orador, e ao final, há espaço para



que o público tenha a possibilidade de levantar dúvidas e questionamentos referentes à informação transmitida;

- ❖ **congressos:** eventos periódicos de caráter amplo, que abarcam múltiplas metodologias e apresentam um grande número de participantes. Visam à atualização, divulgação, troca de conhecimentos e ampliação do *networking*. Costumam comportar conferências, painéis, mesas-redondas, simpósios, comissões de debate, sessões de apresentação dos trabalhos, até mesmo, minicursos ou confraternizações. Costumam ser eventos de caráter mais técnico ou científico, e podem durar dias;
- ❖ **palestras:** apresentação ou conversa sobre um tema que desperta o interesse dos colaboradores de maneira simples e rápida. O assunto não é abordado com muita profundidade, mas ajuda os participantes a receberem informações valiosas que podem ser úteis no dia-a-dia. A plateia comparece com a intenção de buscar mais informações sobre o tópico abordado, havendo espaço destinado para perguntas e respostas;
- ❖ **fóruns:** encontros presenciais ou à distância, menos técnicos e com a intenção de engajar um público sobre algum problema. Dessa forma, os mediadores têm a função de incitar a manifestação de opiniões diferentes sobre o assunto em debate para o fomento de novas ideias e sugestões para contornar, amenizar ou até mesmo solucionar o problema. Em alguns casos, os fóruns podem ser espaços de conscientização sobre problemas ou alternativas já traçadas para eles, não sendo exclusiva para especialistas e autoridades no assunto em discussão;
- ❖ **conferências:** reuniões mediadas com intenção de informar sobre um tema nas quais o conferencista é uma autoridade com amplo conhecimento sobre o objeto apresentado, podendo ser de caráter técnico, científico ou artístico. Em seguida, o conferencista costuma



responder às perguntas do público, enviadas e identificadas por escrito ou realizadas oralmente no final da apresentação. O conferencista pode também, se apresentar à distância, para uma plateia presente, por videoconferência;

- ❖ **simpósios:** reuniões de um determinado grupo técnico ou científico, com a intenção de fomentar debates sobre um campo específico. São derivados das mesas-redondas, e procuram estabelecer diferentes pontos de vista por meio de único tópico ou assunto, em um único dia. Tem como principal objetivo promover o desenvolvimento de todos os envolvidos, por isso, os participantes realizam um intercâmbio de informações e acabam não discutindo tanto entre si, e sim, diretamente com a plateia;
- ❖ **workshops:** tem como foco aprofundar ou detalhar um determinado tema com a utilização de uma abordagem prática ou técnica, dada pela experiência vivencial e especializada de um facilitador. Há a presença de um mediador que coordena a relação com o público e costuma ser organizado em: exposição, discussão e conclusão; e
- ❖ outros eventos de aperfeiçoamento.

IV - Autodesenvolvimento: baseado na iniciativa própria do servidor, de forma voluntária, sem vínculo direto com o trabalho ou cargo, que podem vir ou não influenciar no crescimento profissional. Não é custeado pelo Ministério, nem há necessidade de afastamento do trabalho. Pode agregar diversos formatos de eventos.



Atenção!

Para registrar os eventos de autodesenvolvimento, o certificado deverá ser encaminhado para a Enagro, via Sistema Eletrônico de Informações (SEI).



8. OPERACIONALIZAÇÃO

A operacionalização dos processos de capacitação e desenvolvimento dos servidores do Mapa possui as seguintes classificações, a saber:

I - Quanto à **execução**:

- ❖ **internos**: executado por educadores internos ou por instituição pública ou privada, ou ainda por profissionais liberais, nas dependências do MAPA ou de instituições parceiras, com conteúdo programático definido pelo MAPA; ou
- ❖ **externos**: totalmente promovido por outra instituição que não seja o Mapa. Alternativa adotada para as necessidades e/ou oportunidades de capacitação nacionais e internacionais, contemplando as capacitações promovidas pelas demais escolas de governo, universidades e afins.

II - Quanto aos **recursos**:

- ❖ **com ônus**: evento de capacitação que acarreta despesas para o MAPA, ainda que parciais, com o pagamento do curso, inscrições, passagens, diárias e outras despesas, além de assegurar ao servidor o vencimento e as demais vantagens do cargo ou função;
- ❖ **com ônus limitado**: quando implicar direito apenas ao vencimento ou salário e demais vantagens do cargo, função ou emprego; ou
- ❖ **sem ônus**: quando implicar perda total do vencimento ou salário e demais vantagens do cargo, função ou emprego, e não acarretarem qualquer despesa para a Administração.

Relatório elaborado por DICC/Enagro



III - Quanto ao **alcance**:

- ❖ **nacional**: realizada em território nacional, com ou sem necessidade de deslocamento; ou
- ❖ **exterior**: realizado em outro país, que não o Brasil, com necessidade de deslocamento.

IV - Quanto às **modalidades**:

- ❖ **presencial**: eventos que ocorrem num local físico, a sala de aula;
- ❖ **à distância (EaD)**: eventos em que a maior parte das atividades ou sua totalidade se dão nos ambientes virtuais de aprendizagem; ou
- ❖ **semipresencial ou híbrido**: eventos que não são totalmente presenciais nem totalmente a distância, mas que abarcam ambas as modalidades.

V - Quanto à **duração**:

- ❖ **curta**: carga horária menor ou igual a 88 horas-aula;
- ❖ **média**: carga horária superior a 88 e inferior a 360 horas-aula; ou
- ❖ **longa**: carga horária superior ou igual a 360 horas-aula.

VI - Quanto à **forma de participação**:

Relatório elaborado por DICC/Enagro



- ❖ **Aluno (ou participante):** pessoa institucionalmente selecionada ou indicada para participar de eventos de capacitação voltados à aquisição ou ao aperfeiçoamento de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários à realização de seu trabalho ou para a aplicação de novas competências ou grupos de competências requeridos para o alcance de resultados individuais e institucionais; ou
- ❖ **Palestrante (inclui conferencista, debatedor, moderador ou instrutor):** pessoa institucionalmente selecionada ou indicada para proferir cursos, palestras ou moderar debates em eventos educacionais, considerados os níveis de relevância e reconhecimento de seu perfil de saberes e experiências para tratar e transmitir temas específicos.



Atenção!

Não se considera como capacitação e desenvolvimento as horas de atuação do servidor em eventos externos de capacitação na condição de palestrante.

Caso o servidor acumule as duas formas de participação, a solicitação será tratada como aluno/participante.

Para consultar os procedimentos e solicitar sua capacitação, [clique aqui](#).

VII - Quanto aos **Programas de Educação Continuada:**

O alinhamento das ações de desenvolvimento e capacitação ao planejamento estratégico do Mapa 2016 – 2019 e às competências organizacionais ocorrerá por meio de sete Programas de Educação Continuada, a saber:

- ❖ **Programa de Competitividade e Abastecimento:** busca o desenvolvimento e ampliação de conhecimento e habilidades dos servidores em competências específicas, com o objetivo de torná-los aptos a (1) abrir e manter mercados externos de produtos de origem agropecuária; (2) ampliar as ações de fomento à agregação de valor de atividades



agropecuárias brasileiras, como o uso de indicações geográficas, a produção orgânica, a industrialização e as ações de incentivo ao melhoramento vegetal e animal; e (3) *ampliar a capacidade de armazenagem e aprimorar os mecanismos de distribuição da produção agropecuária para a sociedade.*

- ❖ **Programa de Defesa Agropecuária:** busca o desenvolvimento e ampliação de conhecimento e habilidades dos servidores em competências específicas, com o objetivo de torná-los aptos a (1) reduzir os riscos envolvidos em toda a cadeia produtiva e à saúde pública, os riscos de disseminação de pragas e doenças da agropecuária e pesca nacional a partir do aperfeiçoamento do monitoramento e da instrumentalização do planejamento e execução das fiscalizações; e (2) reduzir o tempo, com eficiência, dos processos priorizados, por meio da modernização do sistema de defesa agropecuário e pesqueiro, transformação de processos e aperfeiçoamento da legislação.

- ❖ **Programa de Sustentabilidade:** busca o desenvolvimento e ampliação de conhecimento e habilidades dos servidores em competências específicas, com o objetivo de torná-los aptos a (1) ampliar as ações em prol da adoção de práticas sustentáveis na cadeias produtivas agropecuárias, estimulando o crédito para linhas de programas que visem à sustentabilidade, aprimorando políticas de responsabilidade ambiental e redução de riscos climáticos, capacitando produtores rurais e pescadores e promovendo a utilização de tecnologias e boas práticas nas atividades agropecuárias.

- ❖ **Programa de Inclusão Produtiva:** busca o desenvolvimento e ampliação de conhecimento e habilidades dos servidores em competências específicas, com o objetivo de torná-los aptos a (1) promover a inclusão produtiva dos produtores rurais e pescadores, com ações de aumento de



renda e qualidade de vida a partir da profissionalização, do estímulo ao cooperativismo e à associação e do acesso aos serviços de assistência técnica e extensão rural.

- ❖ **Programa de Incentivo Econômico:** busca o desenvolvimento e ampliação de conhecimento e habilidades dos servidores em competências específicas, com o objetivo de torná-los aptos a: (1) aprimorar os instrumentos de seguro rural e de apoio à comercialização, ampliar a disponibilidade e o acesso aos recursos do crédito rural, criar novas linhas de crédito ou aprimorar as linhas existentes a fim de atender segmentos específicos.

- ❖ **Programa de Inovação:** busca o desenvolvimento e ampliação de conhecimento e habilidades dos servidores em competências específicas, com o objetivo de torná-los aptos a (1) viabilizar soluções de pesquisa, desenvolvimento e inovação para a sustentabilidade da agropecuária.

- ❖ **Programa de Gestão:** busca o desenvolvimento e ampliação de conhecimento e habilidades dos servidores em competências específicas, com o objetivo de torná-los aptos a: (1) capacitar, desenvolver e motivar o quadro de pessoal considerando as competências necessárias para alcance dos resultados do Mapa, estruturar o processo de gestão da alocação de pessoas a fim de dotar e distribuir adequadamente os recursos humanos entre as unidades observando os perfis profissionais necessários; (2) estruturar a sistemática de comunicação dos resultados e ações do Mapa para o público interno e para a sociedade; e (3) tornar os processos de trabalho do Ministério mais ágeis, utilizando, quando possível, a sistematização e a automatização dos processos.



Atenção!

De forma alinhada à diretriz constante no Decreto nº 9.991/2019, a Enagro recomenda que as ações de capacitação para suprimir ou mitigar lacunas de competências sejam viabilizadas na seguinte ordem, prioritariamente:



1. ofertadas por Escolas de Governo;
2. ministradas por servidores públicos da administração pública federal, em consonância com a Portaria SE/Mapa nº 1349, de 21 de março de 2019;
3. ministradas mediante parcerias com outras instituições públicas; ou
4. ministradas mediante contratação de especialista, empresa especializada no mercado ou colaborador eventual, conforme legislação.



9. ANÁLISE

A análise das solicitações de capacitação e desenvolvimento dos servidores e empregados públicos do Mapa será realizada mediante a emissão de **Parecer Técnico de Capacitação**, que considerará:

- ❖ a **forma da solicitação** (análise da legalidade);
- ❖ a **disponibilidade orçamentária** da unidade;
- ❖ a demonstração de **pertinência da necessidade de desenvolvimento** do servidor ou grupo;
- ❖ a **aplicabilidade** para as atividades exercidas;
- ❖ a **previsão das competências** no Plano.

Atenção!

As ações de capacitação que objetivam desenvolver **competências previstas ou similares** às contidas no PDP terão prioridade sobre as demais ações de capacitação a serem executadas ao longo do exercício.



As ações de capacitação que objetivam desenvolver **competências não priorizadas, não diagnosticadas² ou não mapeadas** deverão apresentar as seguintes informações nos campos próprios dos formulários eletrônicos:

1. informar a(s) competência(s) a serem desenvolvidas no evento; e
2. informar a vinculação da ação de capacitação aos objetivos estratégicos do Mapa por meio dos macroprocessos da Cadeia de Valor.

A participação dos servidores em ações que não estejam priorizadas ou diagnosticadas, estão condicionadas à **aprovação do Secretário-Executivo**.

² Ocorre quando o servidor não responde o questionário ou quando a competência informada não existe na avaliação do servidor.



10. ORÇAMENTO

A Enagro é a unidade responsável pelo acompanhamento e monitoramento da Gestão do Desenvolvimento e Capacitação dos servidores e empregados públicos no âmbito do Mapa. Portanto, a Escola destinará seu orçamento, prioritariamente, à oferta de capacitações para o desenvolvimento das **competências transversais** (administrativas, gerenciais e pessoais), em caráter complementar à Escola Nacional de Administração Pública (Enap), e ao atendimento das necessidades de desenvolvimento das **unidades que não possuem PI próprio** para custeio de ações educacionais, conforme limite orçamentário estabelecido.

As demais unidades administrativas do órgão, também, são corresponsáveis pela promoção de ofertas de capacitação e pelos processos de desenvolvimento dos servidores. Assim, cada unidade administrativa definirá o valor a ser destinado ao custeio de ações educacionais.

As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens poderão ser realizadas somente após a manifestação técnica do órgão central do SIPEC sobre o PDP. (Decreto nº 9.991/2019)

Com o objetivo de cumprir a missão da Escola, parte dos recursos do PI CAPACITA poderão ser utilizados para custeio de outras ações de desenvolvimento e capacitação, com o intuito de:

“OFERECER PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO E APRENDIZADO DE EXCELÊNCIA, BEM COMO PROPICIAR CONDIÇÕES PARA A APRENDIZAGEM CONTÍNUA E EFETIVA QUE PREPARE TODOS OS ENVOLVIDOS NOS ARRANJOS PRODUTIVOS E SOCIAIS DA AGROPECUÁRIA COM COMPETÊNCIA E ÉTICA”.



11. INDICADORES E METAS

Os indicadores e metas estabelecidas buscam o monitoramento das ações de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos do Mapa, para atendimento dos aspectos de controle, comunicação e melhoria dos programas de capacitação. São eles:

I. Média de **horas de capacitação** por servidor:

Descrição	Indica o quantitativo médio de horas de capacitação por servidor em relação ao número de servidores existentes na instituição
Medida	Horas
Memória de Cálculo	(Total de horas de capacitação computadas / número de servidores do Mapa "força de trabalho")
Meta	Média de 10 horas de capacitação por servidor

II. Percentual de **capacitação do corpo funcional** do Mapa:

Descrição	Indica o percentual de servidores do órgão que foram capacitados em relação ao número de servidores existentes na instituição
Medida	Percentual
Memória de Cálculo	(Número de servidores participantes de ações de capacitação / número de servidores existentes no Mapa "força de trabalho")*100
Meta	Participação de 30% do corpo funcional em ações de capacitação



III. Percentual de participação dos **gestores em cursos de liderança e gestão** promovidos ou incentivados pelo Mapa:

Descrição	Indica a proporção de gestores (ocupantes de cargos em comissão e funções comissionadas) que participaram de ações de capacitação relacionadas a liderança e gestão em relação ao número de gestores existentes no Órgão
Medida	Percentual
Memória de Cálculo	(Número de gestores que participaram de ações de gestão e liderança / número de gestores do MAPA) *100
Meta	Participação de 40% dos gestores em cursos de liderança e gestão promovidos ou incentivados pelo Mapa

IV. Percentual de participação de **gestores em eventos de capacitação**:

Descrição	Indica a proporção de gestores (ocupantes de cargos em comissão e funções comissionadas) que participaram de ações de capacitação em relação ao total de alunos capacitados
Medida	Percentual
Memória de Cálculo	(Número de alunos gestores que participaram de eventos de capacitação / Número total de alunos) *100
Meta	Proporção de 30% de alunos gestores em eventos de capacitação



V. Percentual de **eventos de liderança e gestão** promovidos ou incentivados pelo Mapa:

Descrição	Indica a proporção de cursos de liderança ou gestão que foram promovidos ou incentivados pelo Mapa em relação ao número total de cursos ofertados
Medida	Percentual
Memória de Cálculo	(Número de eventos de liderança e gestão promovidos ou incentivados pelo Mapa / Número de eventos realizados no Mapa) *100
Meta	Proporção de 20% dos eventos realizados sejam sobre liderança e gestão

VI. Custo médio de **capacitação por aluno** no PDP:

Descrição	Indica a comparação entre o orçamento médio gasto por aluno capacitado em relação ao ano anterior
Medida	Percentual
Memória de Cálculo	<p>$[(\text{Custo unitário executado do ano anterior} - \text{custo unitário atual}) / \text{custo unitário do ano anterior}] * 100$</p> <p>Para cálculo do custo unitário é necessário aplicar a fórmula: Orçamento total aprovado no PDP/número de alunos capacitados no PDP</p>
Meta	Redução de 20% do custo unitário por aluno, comparado ao ano anterior



VII. Necessidades de desenvolvimento de **competências supridas**:

Descrição	Indica a quantidade de necessidades de desenvolvimento que foram, de alguma forma, supridas com eventos de capacitação em relação ao número de necessidades de desenvolvimento diagnosticadas no Mapa
Medida	Percentual
Memória de Cálculo	$(\text{Número de necessidades de desenvolvimento supridas} / \text{Número de necessidades de desenvolvimento existentes no Mapa}) * 100$
Meta	15% das necessidades supridas

VIII. **Satisfação com as ações** de capacitação ofertadas pela Enagro:

Descrição	Verifica o nível de satisfação dos alunos com as ações desenvolvidas pela Enagro
Medida	Percentual
Memória de Cálculo	$(\text{Número de alunos que avaliaram com nota maior ou igual a 7 as ações de capacitação realizadas pela Enagro} / \text{Número de alunos que responderam a avaliação de reação das ações de capacitação realizadas pela Enagro}) * 100$
Meta	70% dos alunos satisfeitos

IX. Média de desenvolvimento de competências por evento:

Descrição	Indica a média de competências desenvolvidas em cada evento de capacitação
Medida	Número de competências desenvolvidas
Memória de Cálculo	$(\text{número de competências desenvolvidas no ano}) / (\text{total de eventos de capacitação realizados no ano})$



Meta	3 competências por evento de capacitação
-------------	--

X. **Execução financeira** do PDP:

Descrição	Indica o percentual do orçamento aprovado no PDP em relação à previsão orçamentária contida no Plano
Medida	Percentual
Memória de Cálculo	$(\text{Orçamento total aprovado} / \text{Orçamento previsto no PDP}) * 100$
Meta	80% do orçamento aprovado

IX. Percentual de **competências desenvolvidas** pelo PDP:

Descrição	Indica o percentual de competências desenvolvidas em relação ao quantitativo de competências previstas no PDP
Medida	Percentual
Memória de Cálculo	$(\text{Número de competências desenvolvidas dentre as contidas no PDP} / \text{Número de competências previstas no PDP}) * 100$
Meta	50% das competências desenvolvidas

Cabe salientar que os indicadores estabelecidos neste Plano são de responsabilidade da Enagro e têm periodicidade de apuração anual, podendo ser monitorados a qualquer tempo, mediante consulta.



12. AVALIAÇÃO DOS EVENTOS

O acompanhamento dos resultados tem como objetivo monitorar a qualidade do planejamento, realização e avaliação das ações de desenvolvimento e capacitação para verificar se os resultados obtidos estão alinhados aos interesses e às necessidades dos servidores, bem como aos objetivos estratégicos do Mapa. Para isso, poderão ser utilizados os seguintes níveis de avaliação, sendo que as constantes nos **itens 2, 3 e 4** serão realizados **por demanda**:

1. **Avaliação de Reação (de Satisfação ou de Eficiência):** realizada ao final do evento para verificar o grau de satisfação dos participantes em relação a pontos como atualização e aplicação prática do conteúdo, qualidade do material didático, infraestrutura adequada, desempenho do facilitador etc.
2. **Avaliação da Aprendizagem:** realizada antes e durante o evento para acompanhar a aprendizagem ou rendimento do participante a fim de verificar o alcance dos objetivos propostos. A avaliação da aprendizagem pode ser realizada por meio de provas e trabalhos individuais ou em grupo, tais como construção de projetos, situações-problema, estudo de casos, produção de textos etc.
3. **Avaliação de Resultados ou Eficácia:** realizada três meses após o evento, com a finalidade de verificar a aplicação prática dos novos conhecimentos e habilidades no dia a dia do trabalho.
4. **Avaliação de Impacto:** realizada um ano após a realização do evento, com a finalidade de avaliar em que medida as ações de capacitação oferecidas contribuíram para o alcance dos objetivos e desafios apontados pelas unidades organizacionais, tanto para os beneficiários diretos da capacitação, quanto indiretos (demais servidores da(s) unidade(s) organizacional(is) que se beneficiam direta ou indiretamente com aquela capacitação).



13. VIGÊNCIA

O Diagnóstico de Necessidades de Desenvolvimento que norteou as ações de capacitação tem validade bianual, podendo ser gerado um novo ciclo caso haja mudanças significativas no planejamento estratégico ou normativos específicos do Órgão.

As ações previstas neste Plano deverão ser realizadas até **31/12/2020** e poderão ser revisadas, a qualquer tempo, mediante aprovação da autoridade máxima do órgão, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial, conforme legislação vigente no âmbito do Mapa. (Decreto nº 9.991/2019 e Instrução Normativa nº 201/2019)

Destacamos, que o PDP, no âmbito do Mapa, fundamenta-se nas premissas da **gestão por competências** e da **gestão do conhecimento** e possui metodologia própria conforme verifica-se nos itens 5 e 6. Assim, a Enagro divulgará oportunamente os procedimentos e fluxos referente às Oficinas de Mapeamento de Competências e a solicitação de revisão do Plano já encaminhado ao órgão central do SIPEC.



14. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando as recentes publicações dos normativos que regem a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas e o prazo para o lançamento das ações de desenvolvimento e capacitação no Sistema Informatizado disponibilizado pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, até o dia 15 de outubro de 2019, esta Escola adotou metodologia baseada no Diagnóstico de Necessidades de Desenvolvimento validado até o ano de 2020, por meio do [Plano Anual de Educação Continuada 2019 por Competências](#) aprovado, em junho de 2019, pela [Portaria nº 2.174, de 19 de junho de 2019](#).

Cabe destacar, que as prioridades de desenvolvimento foram validadas pelas chefias (Diretores, Coordenadores-Gerais ou Chefes de Gabinete), em seguida, submetidas à época, à apreciação dos membros do Comitê Gestor de Educação Continuada (CGEC) nas respectivas unidades administrativas, para conhecimento e juízo das diretrizes, definições e meios de operacionalização do instrumento neste Órgão.

Ao contrário de outras ações de educação corporativa que buscam simplesmente suprir demandas pontuais de emergência, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP deste Ministério está alinhado à estratégia de **Gestão por Competências** e **Gestão do Conhecimento**, visto às recentes formalizações e consolidações neste sentido, que trazem não somente os insumos para as ações de capacitação, mas norteiam, a partir de avaliações, o desenvolvimento do corpo funcional do Mapa para atingir os objetivos estratégicos estabelecidos.

Com isso, tendo em vista a publicação do [Decreto nº 9.667, de 2 de janeiro de 2019](#), que ocasionou mudanças significativas na organização - como, por exemplo, necessidade de elaboração e publicação dos Regimentos Internos, adequação do Planejamento Estratégico e Cadeia de Valor - a Enagro optou por realizar a revisão e o mapeamento das Competências em 2020, pois, está aguardando a publicação dessas informações que subsidiarão diretamente as ações de gestão por competências.

Esclarecemos que as unidades incorporadas a este Ministério serão beneficiadas com ações de capacitação para desenvolvimento de



competências transversais (comuns a todos os servidores) e por três competências específicas (técnicas) abrangentes, de forma a não comprometer o aprendizado dos servidores.

Destacamos, ainda, que em conformidade com a IN nº 201/2019, o Órgão Central do SIPEC tem até o dia 28/02/2020 para retornar o Plano ao MAPA. Diante disso, **as despesas com as ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens, somente poderão ser realizadas após a manifestação técnica do órgão central do SIPEC sobre o PDP.**

Destacamos, que a Enagro divulgará oportunamente os procedimentos e fluxos referente às Oficinas de Mapeamento de Competências e a solicitação de revisão do Plano já encaminhado ao órgão central do SIPEC.

Por fim, o sucesso das ações e o alcance dos resultados esperados dependerão, principalmente, do compromisso, do comprometimento e da participação efetiva de todas as partes envolvidas, direta ou indiretamente, no processo de capacitação e desenvolvimento da gestão de pessoas do Órgão, que devem investir esforços contínuos na consolidação de uma cultura de capacitação permanente.

Assim, com as novas diretrizes implementadas pelo órgão central do SIPEC e metodologia adotada pelo MAPA, espera-se efetivamente que tenhamos um ambiente cada vez melhor para se trabalhar, de modo a potencializar os talentos e aperfeiçoar a aprendizagem dos servidores e empregados, através da **capacitação**, do **desenvolvimento** e do **fomento à disseminação do conhecimento**.



APÊNDICE - NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PRIORITÁRIAS PARA 2020 (ENCAMINHADAS AO SIPEC)

1. Gabinete da Ministra (inclui AECS, AECI, Corregedoria-Geral, Consultoria Jurídica);
2. Secretaria-Executiva (inclui GAB, CGAS, CGVOC e CGSTA);
3. Departamento de Administração;
4. Departamento de Governança e Gestão;
5. Secretaria Especial de Assuntos Fundiários;
6. Secretaria de Política Agrícola;
7. Secretaria de Defesa Agropecuária;
8. Secretaria de Aquicultura e Pesca;
9. Secretaria de Agricultura Familiar e Cooperativismo;
10. Secretaria de Inovação, Desenvolvimento Rural e Irrigação;
11. Secretaria de Comércio e Relações Internacionais;
12. Serviço Florestal Brasileiro;
13. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Acre;
14. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento em Alagoas;
15. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Amapá;
16. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Amazonas;

Relatório elaborado por DICC/Enagro



17. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento na Bahia;
18. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Ceará;
19. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Distrito Federal;
20. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Espírito Santo;
21. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Goiás;
22. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Maranhão;
23. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Mato Grosso;
24. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Mato Grosso do Sul;
25. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento em Minas Gerais;
26. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Pará;
27. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento na Paraíba;
28. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Paraná;
29. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento em Pernambuco;
30. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Piauí;
31. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Rio de Janeiro;
32. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Rio Grande do Norte;

Relatório elaborado por DICC/Enagro



33. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Rio Grande do Sul;
34. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento em Rondônia;
35. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento em Roraima;
36. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento em Santa Catarina;
37. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento em São Paulo;
38. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento em Sergipe; e
39. Superintendência Federal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento no Tocantins.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006: que institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>.

BRASIL. Agência Nacional de Aviação Civil. (2016). Instrução Normativa nº 97, de 4 de maio de 2016. Disponível em: <<http://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/bps/2016/18/anexoi.pdf>>

Martins, R. (27 de julho de 2017). O que é PDCA. Fonte: BLOGDAQUALIDADE. Disponível em: <<https://blogdaqualidade.com.br/o-que-e-pdca/>>

Universidade de Brasília. (2017). Plano Anual de Capacitação. Brasília, DF, Brasil. Disponível em: <http://www.capitacao.unb.br/images/PAC_2017_diagramado.pdf>

Universidade Tecnológica Federal do Paraná. (2017). Plano Anual de Capacitação. Paraná, Brasil. Disponível em: <<http://portal.utfpr.edu.br/servidores/site/documentos/qualificacao-e-aperfeicoamento/politica-de-capitacao/plano-anual-de-capitacao-2017.pdf>>

SANTOS COSTA, G.; XAVIER. A. C. (2014). Aprendizagem formal, não-formal e informal com a tecnologia móvel: um processo rizomático In: Aprendizagem Online – Atas do III Congresso Internacional das TIC na Educação . Universidade de Lisboa- Portugal. p642-647. ISBN – 978-989-8753-08-3.



BRASIL. Qual a diferença entre semipresencial e EAD? Disponível em: <<https://www.ead.com.br/ead/diferenca-entre-semipresencial-e-ead.html>> Acesso em: 21 de novembro de 2018.

MENEZES, Ebenezer Takuno de; SANTOS, Thais Helena dos. Verbetes ensino presencial. *Dicionário Interativo da Educação Brasileira - Educabrazil*. São Paulo: Midiamix, 2001. Disponível em: <<http://www.educabrazil.com.br/ensino-presencial/>>. Acesso em: 21 de novembro de 2018.

Relatório elaborado por DICC/Enagro