



Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade

PORTARIA NORMATIVA Nº 106 . DE 30 DE DEZEMBRO DE 2008

O PRESIDENTE DO INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE, no uso das competências atribuídas pelo Decreto nº. 6.100, de 26 de abril de 2007, e pela Portaria nº. 532/Casa Civil, de 30 de julho de 2008, publicada no Diário Oficial da União de 31 de julho de 2008, institui a **Política de Desenvolvimento de Pessoas**.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Para efeitos desta Portaria, considera-se:

I - **desenvolvimento de pessoas**: processo de formação contínua, visando ao autoconhecimento e à aquisição de competências individuais e institucionais, que ocorre dentro e fora do ambiente de trabalho, de maneira intencional ou espontânea;

II - **educação corporativa**: conjunto de práticas educacionais com objetivo de promover a gestão do conhecimento e o desenvolvimento do servidor, alinhado à missão institucional;

III - **gestão por competência**: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da Instituição;

IV - **gestão do conhecimento**: gestão de atividades referentes à criação, ao armazenamento, divulgação e utilização do conhecimento produzido na instituição;

V - **capacitação**: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

VI - **eventos de capacitação:** cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários, congressos e outros eventos formadores, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

a) **longa duração:** evento de carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas/

b) **média duração:** evento de carga horária superior a 88 (oitenta e oito) horas e inferior a 360 (trezentos e sessenta) horas;

c) **curta duração:** evento de carga horária igual ou inferior a 88 (oitenta e oito) horas;

VII - **trilhas de aprendizagem:** caminho de formação a ser percorrido pelo servidor com o propósito de desenvolver competências individuais e institucionais. Elas podem ser:

a) **básicas:** de todos os servidores, independentemente do cargo exercido ou da área em que trabalham;

b) **específicas:** de grupos ou segmentos específicos de servidores, em razão do cargo exercido ou da área em que atuam;

c) **técnicas:** de servidores que exercem funções não-gerenciais;

d) **gerenciais:** de servidores que exercem função gerencial;

VIII - **Comitê de Capacitação:** colegiado instituído com finalidade de deliberar sobre assuntos de formação, aperfeiçoamento e desenvolvimento de pessoal, e subsidiar as decisões da Direção do Instituto;

IX - **macroprocessos:** conjunto de processos interligados e integrados ao planejamento estratégico do ICMBio.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS

Art. 2º Constituem princípios da Política de Desenvolvimento de Pessoas:

I - o ensino e a aprendizagem continuados e fundamentados em valores éticos a fim de contribuir com o aperfeiçoamento da gestão pública;

II - a educação com foco no desenvolvimento integral e na responsabilidade compartilhada do servidor;

III - a incorporação de mecanismos institucionais que possibilitem a transparência e a participação dos servidores no desenvolvimento, aprimoramento e consolidação das ações educativas;

IV - a formação de uma cultura educacional organizacional em que o conhecimento adquirido passe a ser patrimônio de todos;

V - a valorização do quadro técnico para melhoria do desempenho institucional;

VI - a atuação com foco em resultados, contribuindo para o servidor ser um agente de mudança e de construção de sociedades sustentáveis.

CAPÍTULO III

DAS FINALIDADES

Art. 3º Fica instituída a Política de Desenvolvimento de Pessoas do ICMBio, com as seguintes finalidades:

I - melhoria da eficiência, eficácia, efetividade e qualidade dos serviços prestados;

II - desenvolvimento profissional e gerencial permanente, contínuo e sistêmico dos servidores;

III - institucionalização do conhecimento produzido;

IV - excelência nos processos de recrutamento e seleção alinhados ao planejamento estratégico; e

V - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES

Art. 4º São diretrizes da Política de Desenvolvimento de Pessoas do ICMBio:

I - promover a valorização e o desenvolvimento de todos os servidores, em nível institucional e individual, por meio da gestão por competências;

II - promover eventos de capacitação a fim de elevar os níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados;

III - incentivar e apoiar os servidores em iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

IV - permitir aos servidores o desenvolvimento de novos conhecimentos, habilidades e atitudes;

V - promover a captura, o armazenamento, a disponibilização e a ampla divulgação do conhecimento produzido na Instituição, em âmbito interno e externo;

VI - oferecer e garantir cursos de formação inicial aos servidores que ingressarem no ICMBio;

VII - promover a capacitação do servidor e sua qualificação para o exercício de suas atividades;

VIII - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação, em conformidade com o modelo de gestão por resultados;

IX - capacitar os servidores para o desempenho de suas funções, por meio da implementação do Plano Anual de Capacitação;

X - elaborar os Planos Anuais de Capacitação em conformidade com os macroprocessos;

XI - promover ações de valorização dos servidores em programas de melhoria da qualidade de vida;

XII - promover, entre os servidores, ampla divulgação das oportunidades de capacitação;

XIII - considerar o resultado das ações de capacitação para a avaliação de desempenho institucional e individual;

XIV - considerar, nos processos de capacitação, a área de gestão de pessoas para potencializar o desenvolvimento dos servidores da Instituição;

XV - incentivar a participação dos servidores da Instituição como instrutores em evento de capacitação;

XVI - incentivar a participação de 5% dos servidores de cada setor em eventos de capacitação de longa duração que estejam alinhados com as metas institucionais;

XVII - apoiar o estabelecimento de arranjos e parcerias para instituir a educação corporativa;

XVIII - estimular a descentralização das iniciativas de capacitação em conformidade com os objetivos institucionais;

XIX - desenvolver processos internos de aprendizagem nas modalidades presencial, a distância e mista;

XX - alinhar o desenvolvimento das pessoas do ICMBio à carreira de especialista em meio ambiente.

CAPÍTULO V

DOS INSTRUMENTOS

Art. 5º São instrumentos da Política de Desenvolvimento de Pessoas:

I - norma para a participação de servidores do ICMBio em eventos de capacitação de curta, média e longa duração, no Brasil e no exterior;

II - norma para o pagamento da gratificação por encargo de curso;

III - norma para a Avaliação da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental – GDAEM dos servidores do ICMBio;

IV - programa de estágio supervisionado do ICMBio;

V - norma de remoção dos servidores do ICMBio;

VI - portal de gestão do conhecimento;

VII - mapeamento de competências;

VIII - trilhas de aprendizagem;

IX - avaliação de desempenho baseada em competências;

X - planos anuais de capacitação e respectivos relatórios de execução; e

XI - avaliação da estratégia do desenvolvimento de pessoas.

§ 1º Os planos anuais de capacitação serão elaborados pela Gerência Executiva de Gestão de Pessoas, em consonância com as metas institucionais e deliberados pelo Comitê de Capacitação.

§ 2º Os planos anuais de capacitação deverão conter as ações e os eventos de capacitação prioritários para o período a que se referem e o relatório de execução do exercício anterior.

§ 3º Cada evento de capacitação proposto no plano anual de capacitação deve explicitar os resultados esperados, a carga horária, o quantitativo de servidores a qual se destina e a estimativa de investimento.

§ 4º Os instrumentos do Art. 5º contemplarão conjunto de indicadores que permita a avaliação permanente da Política de Desenvolvimento de Pessoas, a publicidade das ações e os resultados dela decorrentes, bem como a atualização no cadastro funcional de cada servidor dos dados referentes à participação em ações de capacitação.

CAPÍTULO VI

DO COMITÊ DE CAPACITAÇÃO

Art. 6º A implementação da Política de Desenvolvimento de Pessoas dar-se-á por intermédio da ação do Comitê de Capacitação, composto por representantes indicados pela

diretoria colegiada, em conformidade com os macroprocessos.

CAPÍTULO VII

DOS RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS E FINANCEIROS

Art. 7º Os recursos orçamentários e financeiros para implementação desta Política de Desenvolvimento de Pessoas serão providos pelo Programa Plurianual – PPA, por meio de uma ação específica ou por suplementação de outras ações do PPA com finalidade compatível, bem como poderão ser provenientes de captação externa por meio de parcerias, arranjos institucionais e/ou doações.

Art 8º Do total de recursos orçamentários aprovados e destinados à implementação da Política de Desenvolvimento de Pessoas, deve-se reservar o percentual de 5 % para atendimento das necessidades específicas e emergenciais.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art 9º As dúvidas surgidas e os casos omissos na aplicação desta Portaria serão dirimidos pelo Comitê de Capacitação e, se for o caso, pela diretoria colegiada do ICMBio.

Art. 10 A Gerência Executiva de Gestão de Pessoas e o Comitê de Capacitação são as unidades responsáveis pela permanente atualização desta Portaria, sob supervisão da direção do ICMBio.

Art. 11 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.