

## PRESIDÊNCIA

### PORTARIA

**O PRESIDENTE DO INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE - ICMBio**, no uso das competências atribuídas pelo artigo 24 do Decreto nº. 8.974, de 24 de janeiro de 2017, e pela Portaria nº 1.690, de 30 de abril de 2019, publicada no mesmo dia no Diário Oficial da União,

Considerando a Instrução Normativa ICMBio nº 06/2014 que institui a Política de Remoção dos servidores detentores de cargo efetivo no âmbito do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade e disciplina o Concurso Interno de Remoção; **RESOLVE:**

**Nº 55, DE 24.01.2020** Remover, nos termos da alínea c, do inciso III, do Parágrafo Único, do art. 36 da Lei nº 8.112/90, a servidora abaixo relacionada:

PROCESSO	NOME	SIAPE	CARGO	ORIGEM	DESTINO
Modalidade: <b>A pedido, independentemente do interesse da Administração</b> , alínea c, inciso III, Parágrafo único, art. 36, Lei 8.112/90.					
1002176.000070/2019-08	LETICIA REGINA DO AMARAL BRAGA	2170137	Técnico Administrativo	Centro Nacional de Avaliação da Biodiversidade e de Pesquisa e Conservação do Cerrado - CBC	Coordenação Geral de Uso Público e Negócios

#### HOMERO DE GIORGE CERQUEIRA

**O PRESIDENTE DO INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE**, no uso das competências atribuídas pelo artigo 24 do Decreto nº 8.974, de 24 de janeiro de 2017, e pela Portaria nº 1.690/Casa Civil, publicada na Edição Extra do Diário Oficial da União de 30 de abril de 2019,

Considerando o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

Considerando a Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, que dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC;

Considerando a Portaria nº 106, de 30 de dezembro de 2008, que institui a Política de Desenvolvimento de Pessoas do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade;

Considerando a Instrução Normativa nº 06, de 19 de agosto de 2016, que dispõe sobre os procedimentos específicos aludidos pelo Decreto nº 8.423, de 30 de março de 2015, que regulamenta os critérios para progressão funcional e promoção na carreira de Especialista em Meio Ambiente, de que trata a Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002, junto ao Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade;

Considerando o Relatório Final do Termo de Execução Descentralizada - TED 01/2018, celebrado entre o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade e a Universidade Federal do Pará, constante no Processo SEI nº 02070.000936/2018-70;

Considerando a Portaria MP nº 193, de 3 de julho de 2018, que disciplina o instituto da movimentação para compor força de trabalho, previsto no § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

Considerando o Decreto nº 9.727, de 15 de março de 2019, que dispõe sobre os critérios, o perfil profissional e os procedimentos gerais a serem observados para a ocupação dos cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e das Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE; RESOLVE:

## **CAPÍTULO I**

### **DAS DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS**

**Nº 59, DE 24.01.2020** Art. 1º Fica estabelecido o Dicionário de Competências do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - ICMBio, bem como instituída a Política de Gestão por Competências no âmbito da Autarquia.

Parágrafo único. A Política de Gestão por Competências deve basear-se nos conceitos e diretrizes adotados pelo Dicionário de Competências, o qual é estabelecido conforme anexo disponível na página oficial da instituição.

Art. 2º Para os fins desta Portaria, entende-se por:

I - Gestão Estratégica de Pessoas: modelo de gestão de pessoas alinhado com a estratégia da instituição, onde as pessoas são reconhecidas como elemento fundamental na produção de valor público;

II - Gestão por Competências: modelo de gestão que viabiliza a Gestão Estratégica de Pessoas e objetiva gerenciar as Lacunas de Competências da organização;

IV - Mapeamento de Competências: etapa de diagnóstico que tem como objetivo identificar as Lacunas de Competências;

V - Lacuna de Competência: diferença existente entre as competências necessárias para a concretização da estratégia formulada e as competências internas já disponíveis na organização; e

VI - Perfil Profissional: conjunto de competências, técnicas e comportamentais, essenciais para o servidor ou colaborador desempenhar suas atividades no cargo ou unidade.

## **CAPÍTULO II**

### **DO DICIONÁRIO DE COMPETÊNCIAS**

Art. 3º O Dicionário de Competências a que se refere o art. 1º é constituído de Competências Organizacionais e Individuais descritas como referenciais de desempenho.

Parágrafo único. A descrição das competências sob a forma de comportamento observável no trabalho prescinde de desdobramento em conhecimentos, habilidades e atitudes.

Art. 4º As Competências Organizacionais são os atributos que tornam a organização eficaz, sendo entendidas como as capacidades necessárias para que o ICMBio alcance seus objetivos e gere valor público para a sociedade.

Art. 5º As Competências Individuais são os comportamentos, observáveis e mensuráveis, emitidos pelos indivíduos em seu ambiente de trabalho para o alcance dos objetivos da organização, e seguem a seguinte classificação:

I - Transversais: são as competências que descrevem os comportamentos comuns a todos os servidores em exercício no ICMBio;

II - Gerenciais: são as competências que descrevem comportamentos requeridos daqueles que exercem funções de supervisão, direção ou chefia; e

III - Técnicas: são as competências que descrevem comportamentos necessários ao desempenho de atividades operacionais ou de assessoramento, sem o exercício formal da liderança.

Art. 6º Compete à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGP a atualização e disseminação interna do Dicionário de Competências após cada Ciclo de Mapeamento de Competências.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS**

Art. 7º O Mapeamento de Competências deverá ser realizado pela CGGP a cada período de dois anos por meio do Sistema de Gestão de Competências - GESTCOM ou outro que venha a substituí-lo.

Art. 8º O Dicionário e as Lacunas de Competências serão utilizados para modernizar as políticas de Desenvolvimento Institucional, norteando as práticas conforme relação abaixo:

I - Capacitação: para elaboração da Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, construção de Trilhas de Aprendizagem e análise de solicitações para participação em eventos de capacitação;

II - Recrutamento e seleção: para fundamentar diretrizes para movimentação de pessoal, seleção interna e concurso público; e

III - Ocupação de cargos e funções em comissão: para subsidiar a criação de critérios e perfis profissionais para acesso, ocupação e sucessão dos cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DA CAPACITAÇÃO POR COMPETÊNCIAS**

Art. 9º O PDP será elaborado tendo como base as competências constantes nas Lacunas de Competências de cada classificação - transversais, gerenciais e técnicas.

§ 1º As Lacunas de Competências serão utilizadas para alinhar as ações de capacitação com a estratégia organizacional e racionalizar o uso do recurso aplicado em capacitação.

§ 2º Os servidores com Alta Lacuna serão considerados prioritários para o preenchimento das vagas das ações de capacitações, em seguida os com Média Lacuna, e assim sucessivamente.

Art. 10 As Trilhas de Aprendizagem serão utilizadas como estratégia complementar ao PDP no desenvolvimento profissional por competências dos servidores do Instituto.

Parágrafo único. As normas gerais e diretrizes que disciplinarão as Trilhas de Aprendizagem serão tratadas em Portaria específica.

Art. 11 O Plano de Acesso e Sucessão a Cargos será utilizado como ferramenta para identificar e desenvolver os servidores com potencial para o exercício de cargos e funções de liderança no ICMBio.

Parágrafo único. A CGGP, em conjunto com as respectivas áreas do Instituto, irá identificar os cargos e funções de liderança que deverão ser trabalhados, as competências necessárias para cada posição, os servidores com potencial para ocupá-los e propor o desenvolvimento do programa de formação para sucessores.

Art. 12 As solicitações para participação em eventos de capacitação devem estar alinhadas ou com as Lacunas de Competências do servidor solicitante ou com as competências mapeadas para a unidade organizacional na qual ele exerce suas atribuições.

§ 1º Os eventos de capacitação citados no *caput* deste artigo dizem respeito à licença capacitação e à capacitação de curta, média ou longa duração, no Brasil ou no exterior.

§ 2º A capacitação apresentada pelo servidor como requisito para promoção na carreira e para concessão de gratificação de qualificação deve preferencialmente seguir alinhamento apresentado no *caput*.

## CAPÍTULO V

### DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS

Art. 13 Os editais para recrutamento de servidores por meio de processos seletivos, internos e externos, devem ser confeccionados com base no perfil profissional elaborado a partir das competências mapeadas para a unidade organizacional na qual o servidor ou colaborador exercerá suas atribuições.

Parágrafo único. Os processos seletivos mencionados no *caput* deste artigo referem-se à movimentação interna de pessoal, à movimentação para compor a força de trabalho e ao concurso público.

Art. 14 O perfil profissional atenderá às seguintes finalidades:

I - Indicar as competências necessárias para cada unidade;

II - Apontar as competências com maior lacuna que precisam ser atraídas em determinado momento; e

III - Guiar a busca de servidores de outras instituições governamentais que possam ser aproveitados no quadro de pessoal do ICMBio.

Parágrafo único. O perfil profissional para o cargo será definido pela área demandante, com apoio da CGGP, e fundamentará a elaboração de editais de processos seletivos, que serão publicados no Boletim de Serviço - BS e amplamente divulgado.

## CAPÍTULO VI

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15 As normas gerais e diretrizes que disciplinarão a seleção por competências serão tratadas em Portaria específica.

Art. 16 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

### HOMERO DE GIORGE CERQUEIRA

**O PRESIDENTE DO INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE - ICMBio**, no uso das competências atribuídas pelo artigo 24 do Decreto n.º 8.974, de 24 de janeiro de 2017, e pela Portaria nº 1.690, de 30 de abril de 2019, publicada no mesmo dia no Diário Oficial da União,

Considerando a Instrução Normativa ICMBio n.º 06/2014 que institui a Política de Remoção dos servidores detentores de cargo efetivo no âmbito do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade e disciplina o Concurso Interno de Remoção;

Considerando a Portaria nº 211, de 23/03/2017, publicada no Boletim de Serviço nº 17 de 30/03/2017, que institui o Processo de Recrutamento para Remoção no âmbito do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade;RESOLVE:

**Nº 61, DE 27.01.2020** Art. 1.º Instituir o Recrutamento para Remoção para a **Coordenação de Tecnologia da Informação e Comunicação - COTEC, localizada na sede do ICMBio, em Brasília/DF**, destinado aos servidores ocupantes do cargo efetivo de Analista Administrativo, Analista Ambiental, Técnico Administrativo e Técnico Ambiental para desempenharem atividades e projetos propostos pela Coordenação de Tecnologia da Informação e Comunicação - COTEC, observadas as normas constantes nesta Portaria, **na modalidade de ofício, no interesse da Administração**, para os servidores de outras Unidades, e **alteração de lotação**, para os servidores lotados na sede do órgão.

### DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2.º Ficam abertas até 40 dias após a publicação deste, as candidaturas, mediante envio à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas-CGGP / Diretoria de Planejamento, Administração e Logística - DIPLAN de formulário eletrônico de inscrição disponível no SEI (Formulário de Inscrição para Recrutamento/Remoção), conforme modelo constante no Anexo II, e currículo profissional.

Art. 3.º O processo de Recrutamento para Remoção será realizado pelo Gabinete da Presidência com apoio da CGGP, da unidade de destino tratada nesta Portaria, bem como apoio da unidade organizacional superior envolvida (Coordenação Regional, Coordenação-Geral e/ou Diretoria, conforme o caso), cabendo a Presidência a deliberação final, sendo constituído pelas seguintes etapas:

- Primeira etapa: recebimento pela CGGP do formulário eletrônico de inscrição disponível no SEI;