

# E-BOOK



## ORIENTAÇÕES DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA



# Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade



## **Coordenação–Geral de Gestão de**

### **Pessoas**

Renata Adjuto



## **Coordenação de Carreira e Desenvolvimento**

Thais Ferraresi Pereira



## **Chefia da ACADEBio**

Fernanda Boaventura



## **Chefia do SEGEDU/ACADEBio**

Ana Paula Nascimento Soares



## **Elaboração do Conteúdo**

Ana Laura Tesolin Prado



Ana Paula Nascimento Soares



Kamila Silva de Novais Oliveira



Rosana Lordêlo de Santana Siqueira



Thais Ferraresi Pereira

## **Colaboração e Revisão**



Alex de Castro Fiuza



Aline Aparecida do Espírito Santo



Ana Laura Tesolin Prado



Ana Paula de Fátima Crisp Domingues



Ana Paula Nascimento Soares



Bruna Wend Ferreira Miranda



Caio Cavalcanti Dutra Eichenberger



Debora Sousa Rocha



Eliane Barros de Carvalho



Fernanda Henriques Pedro Mendes

## Colaboração e Revisão



Helena Araujo



Marianna Domingos da Silva Melo



Jefferson Aparecido Alves



Nana Brasil Falcão Nascimento



Kamila Silva de Novais Oliveira



Nathália Bim de Souza Pereira



Letícia dos Santos Martins Barros



Roberta Aparecida Fernandes



Maria Flávia Conti Nunes



Rosana Lordêlo de Santana Siqueira



Maria Helena Reinhardt de Almeida



Thais Ferraresi Pereira

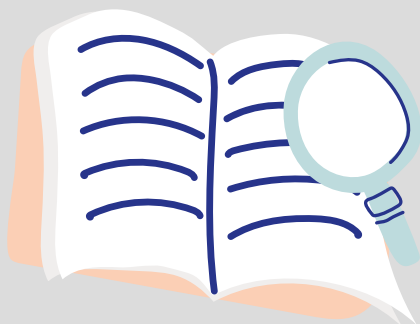
## Design Gráfico



Jefferson Aparecido Alves



Nathália Bim de Souza Pereira



# APRESENTAÇÃO

Este E-book apresenta as estratégias e as principais soluções educativas que são utilizadas pela educação corporativa, considerando que para o ICMBio alcançar bons resultados é fundamental investir na formação e qualificação do corpo funcional, colaboradores e parceiros.

Este material também contém subsídios que podem auxiliar a planejar, elaborar e executar ações de formação e desenvolvimento de pessoas.

Por fim, é possível acessar as principais orientações para solicitar a participação em eventos de capacitação.

**“A educação é o único meio de preencher a lacuna entre onde estamos e aonde queremos chegar.”**

**Lawrence Bossidy**

# O QUE QUERO SABER?

## **1. Qual o objetivo da educação corporativa?**

- 1.1 Educação corporativa
- 1.2 Projeto Político Pedagógico
- 1.3 Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal - PNDP
- 1.4 Ações da educação corporativa
- 1.5 Quem somos e onde estamos?
- 1.6 Atribuições da educação corporativa

## **2. Como são mapeadas e planejadas as ações da educação corporativa?**

- 2.1 O que é o mapeamento de competências?
- 2.2 Como é feito o mapeamento das lacunas de competências?

## **3. Quais documentos institucionais apresentam as ações de capacitação do ICMBio para o servidor?**

- 3.1 Planejamento
  - 3.1.1 Instrumentos e diretrizes para o planejamento
  - 3.1.2 Plano de Desenvolvimento de Pessoas

## **4. Quais ações educativas institucionais e legais existem para a melhoria da minha atuação como servidor?**

- 4.1 Estratégias de capacitação
- 4.2 Progressão e promoção
- 4.3 O que devo fazer para me capacitar?
- 4.4 Principais critérios para participar de ações de capacitação

## **5. Possibilidades de atuação na educação corporativa**

## **6. Desenvolvimento e oferta de um curso ou evento**

- 6.1 Planejamento de um curso ou evento
- 6.2 Passo a passo para o planejamento e organização de um evento
- 6.3 Plataformas de aprendizagem utilizadas no ICMBio
- 6.4 O que são e como participar das comunidades de práticas, de pesquisa ou de ensino-aprendizagem?
- 6.5 O que são as trilhas de aprendizagem?

# 1. QUAL O OBJETIVO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA?



## 1.1 EDUCAÇÃO CORPORATIVA

---

Howard (1995, apud ARAUJO, 2012) afirma que apesar da sua heterogeneidade, as transformações têm tornado o trabalho mais complexo, cognitivo, fluido e interligado, demandando servidores mais competentes, diferenciados, responsáveis, flexíveis e com habilidades relacionais e de auto-desenvolvimento.

É exigido das organizações o comprometimento e um investimento significativo para com o desenvolvimento contínuo do seu corpo funcional, visando ao bom desempenho, ao alcance das metas e resultados institucionais.

Nesse sentido, adotar um sistema de educação corporativa estratégica, baseada em competências, é condição essencial para que o ICMBio desenvolva com eficácia seus talentos humanos, impactando positivamente nas entregas de valor público para a sociedade brasileira.

Corroborando essa visão, Quartiero & Cerny (2005, p. 24) afirmam que a educação corporativa possui a função de promover a cultura da aprendizagem ativa e contínua, proporcionando a aquisição de novas competências vinculadas às estratégias organizacionais de forma a gerar resultados efetivos.

A educação corporativa no ICMBio busca responder as seguintes questões:

Figura 1 - Perguntas da educação corporativa no ICMBio



Fonte: (ICMBIO, 2021)

Como parte da estratégia, diversificadas experiências educativas têm sido amplamente desenvolvidas no âmbito do ICMBio desde sua criação, em 2007.

Importante destacar que, além das ações da educação corporativa, que promovem o desenvolvimento das potencialidades dos(as) servidores(as) e colaboradores(as), o compartilhamento do conhecimento adquirido e o fortalecimento da cultura educacional organizacional existem as ações da educação ambiental. Estas, por sua vez, buscam contribuir para a responsabilidade compartilhada entre Estado e sociedade em prol de um meio ambiente ecologicamente equilibrado e socialmente justo.







## 1.2 PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO

As ações educativas que ocorrem no Instituto Chico Mendes, educação ambiental e educação corporativa, têm como referencial teórico-metodológico norteador o Projeto Político Pedagógico (PPP).

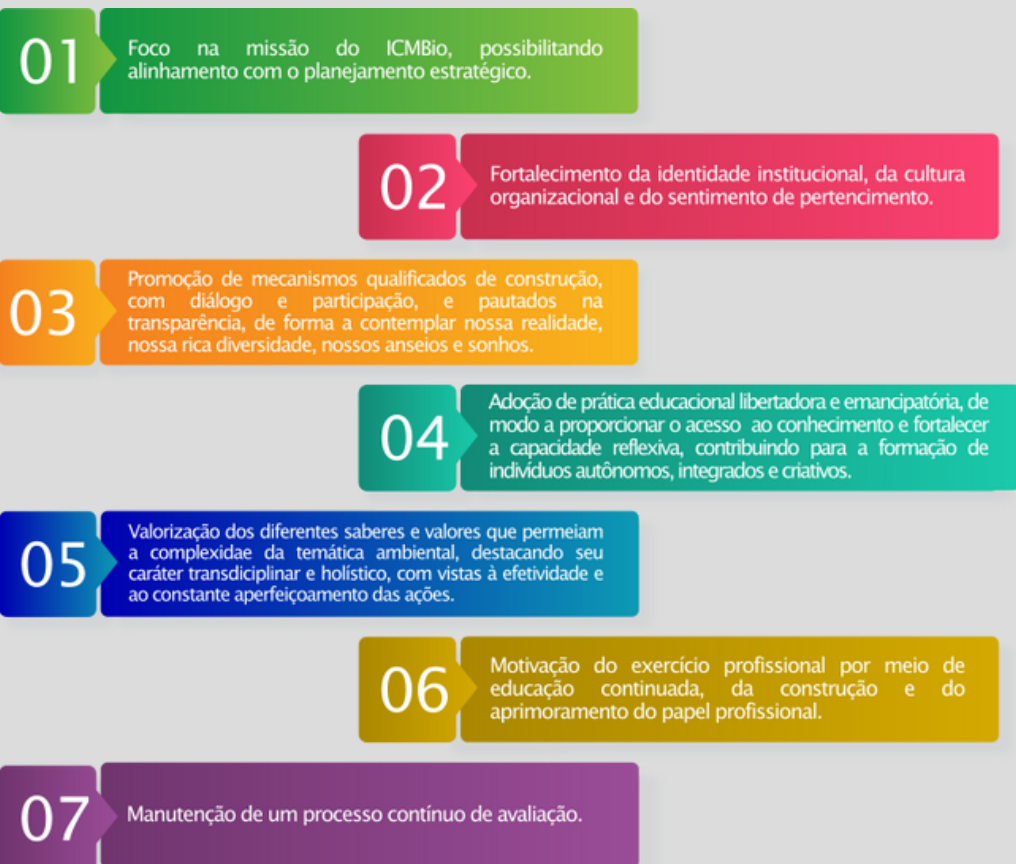
O Projeto Político Pedagógico é um documento que explicita as bases teóricas que norteiam as ações de formação. Nele são registradas as concepções pedagógicas, políticas, filosóficas e metodológicas que escolhemos enquanto instituição e que servem como instrumento base para o planejamento das ações educativas internas e externas, no âmbito formal e não formal.

### MAS POR QUE TER UM PPP É TÃO IMPORTANTE?



Em qualquer ação educativa é preciso fazer escolhas, ex.: priorizar sujeitos, objetivos, métodos, conteúdos etc. Essas escolhas serão sempre influenciadas por valores, conceitos e ideias, trazidos tanto pelo educador, como pela cultura da instituição em que ele atua.

Ao se construir um PPP se oportuniza que um grupo de pessoas dialogue, reflita sobre práticas correntes, gere debates, crie consensos etc. Toda essa troca produzirá direção, coerência, efetividade e qualidade para o conjunto de práticas pedagógicas realizadas na instituição, orientadas pelos seguintes princípios:



Fonte: (ICMBIO, 2021)

Para o ICMBio, a redução das desigualdades sociais e a proteção do patrimônio natural estão intrinsecamente ligadas. Por este motivo, seus processos educativos são desenvolvidos para além do quadro de servidores e promovem integração dos processos de trabalho na perspectiva da participação social e gestão de conflitos socioambientais, buscando a conservação dos recursos naturais, o fortalecimento da cidadania e a justiça ambiental e social (UFSCAR, ICMBIO, 2016, p. 55).



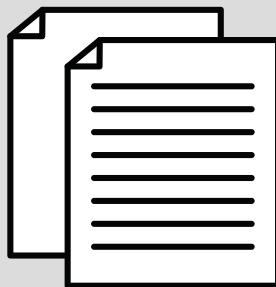
### **1.3 POLÍTICA NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL - PNDP**

---

Em 2006, com a publicação do Decreto nº 5.707, foi institucionalizada a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal.

A PNDP apresenta instrumentos e diretrizes para o gerenciamento das ações de capacitação no âmbito da Administração Pública Federal e desempenha um papel central no processo de construção de novos perfis de qualificação profissional no serviço público.

O ICMBio, logo no início da sua criação, em agosto de 2007, estabeleceu um olhar estratégico de fortalecimento organizacional por meio da qualificação do quadro de servidores, orientado pelas diretrizes da PNDP. Os objetivos eram melhorar a integração das ações realizadas, potencializar a capacidade de trabalho individual e coletiva e, assim, despontar a recente instituição como um centro de excelência em conservação da biodiversidade.



Alinhado ao Decreto 5.707/2006, em 30 de dezembro de 2008, foi publicada a Política de Desenvolvimento de Pessoas do ICMBio, juntamente com o Plano Anual de Capacitação (PAC).

Em 2019, o Decreto nº 5.707/2006 é revogado, e a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) é instituída pelo Decreto nº 9.991/2019, pelo Ministério da Economia - ME, e nesse mesmo sentido o ICMBio publica a Portaria nº 71/2020 com a Política de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) do ICMBio, cujo instrumento é o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP. O PDP é um plano com todas as necessidades e ações de desenvolvimento que serão executadas no ICMBio anualmente e este é publicado em Portaria.

### Para Saber Mais



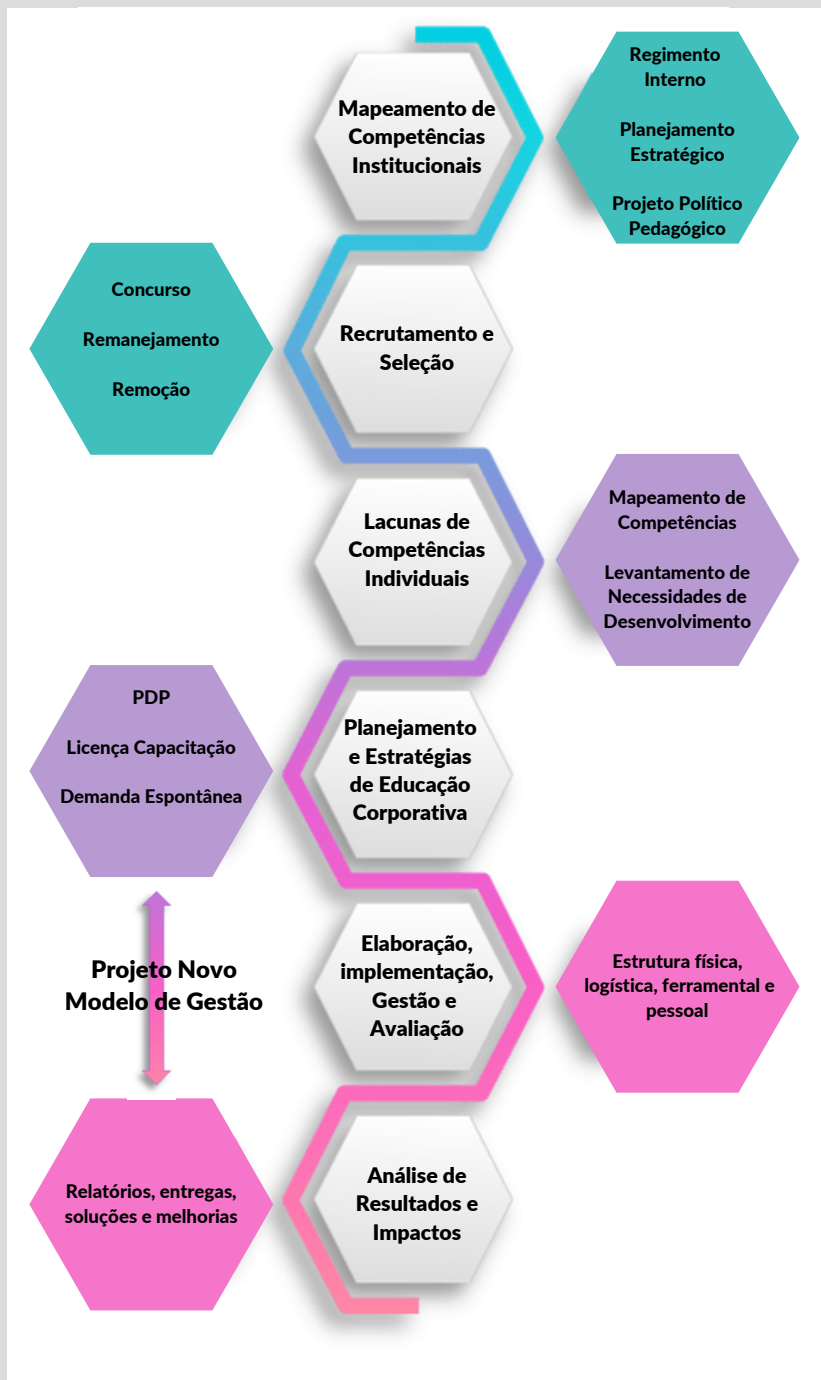
A ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído, de acordo com a **IN SGP - ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021**, é a “atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências.”



## 1.4 AÇÕES DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Ao longo de sua história, o ICMBio concretizou e segue implementando diversas ações de desenvolvimento estruturantes voltadas à promoção da gestão do conhecimento e de práticas educacionais continuadas e alinhadas à missão institucional, conforme veremos na Figura 4.

Figura 4 - Ações de desenvolvimento e práticas educacionais

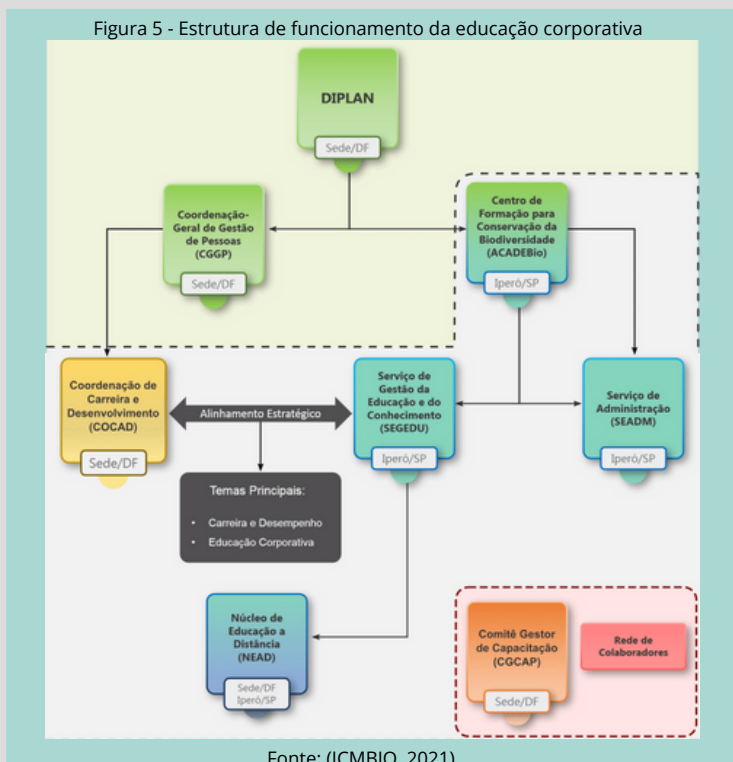


A gestão educacional do ICMBio atua tanto no campo administrativo, normativo, como no pedagógico. Sua ação se pauta principalmente no PNDP, no PPP e no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que apresenta metas estratégicas e recursos financeiros para a execução de ações de capacitação. Mas quem são os atores responsáveis por promoverem a gestão educacional do nosso Instituto Chico Mendes?



## 1.5 QUEM SOMOS E ONDE ESTAMOS?

Fazem parte da estrutura do funcionamento da educação corporativa do ICMBio: o Centro de Formação para a Conservação da Biodiversidade (ACADEBio), a Coordenação de Carreira e Desenvolvimento (COCAD), o Comitê Gestor de Capacitação (CGCAP) e a rede de colaboradores, instrutores, tutores e monitores espalhados por todo o Brasil.



## Para Saber Mais



O CGCAP é a instância colegiada de decisões relacionadas à capacitação e que tem como suas principais atribuições a análise, a deliberação e o monitoramento dos PDPs do ICMBio. Também propõe o estabelecimento de normas e critérios para capacitação e afastamentos, o firmamento de convênios e parcerias com instituições educacionais; acompanha e promove o alinhamento dos investimentos em capacitação, além de assessorar a Direção do Instituto em qualquer assunto relacionado à capacitação.



### 1.6 ATRIBUIÇÕES DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

---

Dentre as principais atribuições das instâncias educação corporativa do ICMBio destacam-se planejar e executar práticas educacionais continuadas, com apoio do **Comitê Gestor de Capacitação - CGCAP**, promovendo o desenvolvimento de competências dos servidores, de modo a contribuir de forma qualificada para o cumprimento da missão institucional.

## 2. COMO SÃO MAPEADAS E PLANEJADAS AS AÇÕES DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA?

Vimos que o ICMBio aposta nas estratégias da educação corporativa na expectativa de que impactem no cumprimento da missão institucional e na qualidade dos serviços que o ICMBio presta à sociedade. Mas como isso se processa?

1 - ICMBio é uma instituição que age orientada por suas diretrizes estratégicas. O conjunto de ações realizadas nesse sentido encontra, na prática, muitos desafios de origem interna e externa à instituição, relacionados às questões administrativas, econômicas, técnicas, gerenciais, políticas, relacionais etc.

2 - A avaliação contextualizada e crítica dos resultados obtidos, em relação ao que foi inicialmente projetado, apontará necessidades de ajustes no planejamento e/ou melhoria na execução.

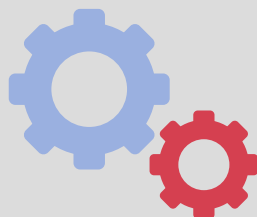
3 - Considerando a relação entre “Onde queremos chegar?” e “O que precisamos desenvolver?”, a Educação Corporativa elabora estratégias para potencializar o aprendizado para o desenvolvimento das competências que se fazem necessárias, tanto no nível individual, como também no organizacional.



Podemos dizer que a competência no nível organizacional seria mais que a soma das competências individuais que, recordando, é a capacidade do sujeito mobilizar recursos pertinentes visando abordar e resolver situações complexas, produzindo os resultados esperados (PERRENOUD, 2001).

As **competências organizacionais** surgem dos diferentes arranjos que se formam entre os processos, recursos e pessoas (MENSES; RIBEIRO; ZAGO, 2006), considerando os contextos internos e externos à instituição. Essa somatória vai se manifestar na maneira pela qual a organização expressa sua cultura e suas relações, ordena, coordena e integra os diversos fluxos no trabalho, entre outras características, de acordo com a complexidade dos contextos em que ela se insere.

As **competências individuais** e as competências organizacionais ocorrem de maneira simultânea e se retroalimentam.



Isso posto, podemos dizer que toda ação de capacitação dependerá do que conseguirmos mapear de lacunas de performance. Para isso, a COCAD/ CGGP roda de dois em dois anos o Mapeamento de Competências.



## 2.1 O QUE É O MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS?

Mapeamento de Competências é uma metodologia de gestão de pessoas focada em analisar, identificar e gerir os servidores conforme seus perfis profissionais, com ênfase nos pontos de excelência e nos pontos a melhorar. No ICMBio, o Mapeamento de Competências contempla o seguinte ciclo:

Figura 6 - Ciclo de mapeamento de competências



Fonte: (ICMBIO, 2021)

A execução e implementação periódica desse ciclo de gestão objetiva:

Figura 7 - Objetivos do ciclo de mapeamento



Fonte: (ICMBIO, 2021)



## 2.2 COMO É FEITO O MAPEAMENTO DAS LACUNAS DE COMPETÊNCIAS?

---

O ICMBio implementou o Sistema GESTCOM, em parceria com a Universidade Federal do Pará - UFPA, que permite que os servidores e os gestores preencham de dois em dois anos um questionário de mapeamento de competências, por meio da autoavaliação (preenchida pelos gestores e servidores) e avaliação de cada subordinado (preenchida pelos gestores).

As competências apresentadas no sistema foram estruturadas em 2018 e revisadas em 2022.

A partir dos resultados do mapeamento de lacunas de competências, o ICMBio apresenta diversas soluções, dentre elas as educativas que permeiam a execução de documentos institucionais de planejamento e execução de processos formativos, como por exemplo o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP.

Os formulários disponibilizados no Sistema GESTCOM são liberados de dois em dois anos, assim não deixe de preencher e apontar as suas necessidades.

**SE QUISER SABER MAIS SOBRE O PROGRAMA DE IMPLANTAÇÃO DA GESTÃO POR  
COMPETÊNCIAS, SOBRE AS LACUNAS DE COMPETÊNCIAS MAPEADAS DESDE 2018 E SOBRE O**

**DICIONÁRIO DE COMPETÊNCIAS, ACESSE:**

**[HTTPS://ICMBIOE5.SHAREPOINT.COM/SITES/GESTAODEPESSOAS/SITEPAGES/GEST%  
C3%A3O-POR-COMPET%C3%AANCIAS.ASPX](https://icmbioe5.sharepoint.com/sites/gestaodepessoas/sitepages/gest%C3%A3o-por-compet%C3%Aancias.aspx)**

## 3. QUAIS DOCUMENTOS INSTITUCIONAIS APRESENTAM AS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DO ICMBIO PARA O SERVIDOR?



### 3.1 PLANEJAMENTO

Em consonância com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, para conseguirmos a excelência na atuação do nosso instituto é fundamental promovermos o desenvolvimento dos nossos servidores de acordo com as competências necessárias para isso.

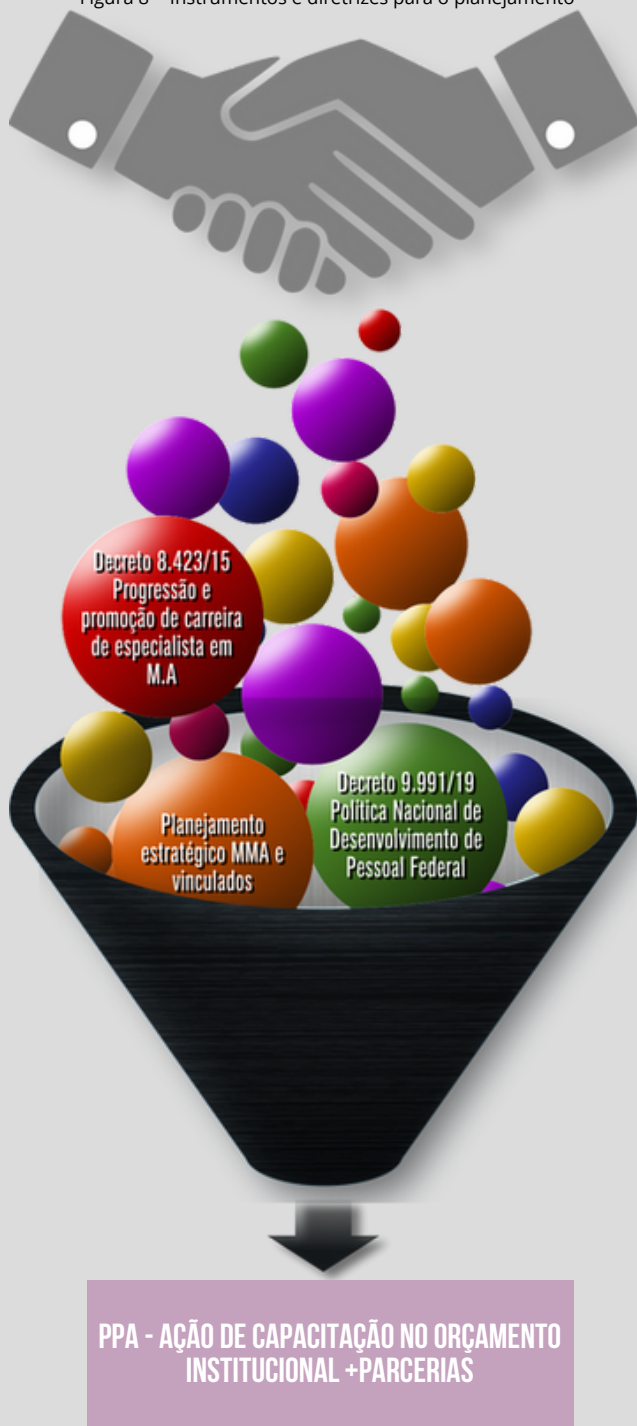
Sendo assim, um dos pontos fundamentais é o levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais. Para isso, estipulou-se a obrigatoriedade de se produzir um **Plano de Desenvolvimento de Pessoas- PDP**.

**Uma das propostas da COCAD/CGGP é fornecer capacitações e subsídios para aperfeiçoamento dos conhecimentos dos servidores. Para conseguirmos atingir esse propósito, iniciamos com um bom planejamento.**

**PLANEJAMENTO DE CAPACITAÇÕES BASEADO NO  
MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS**

### ➔ 3.1.1 INSTRUMENTOS E DIRETRIZES PARA O PLANEJAMENTO

Figura 8 - Instrumentos e diretrizes para o planejamento



### 3.1.2 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

O **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)** é um instrumento da PNDP onde consta o planejamento das ações de desenvolvimento dos servidores, necessárias à consecução dos objetivos institucionais, conforme as necessidades e competências mapeadas institucionalmente.

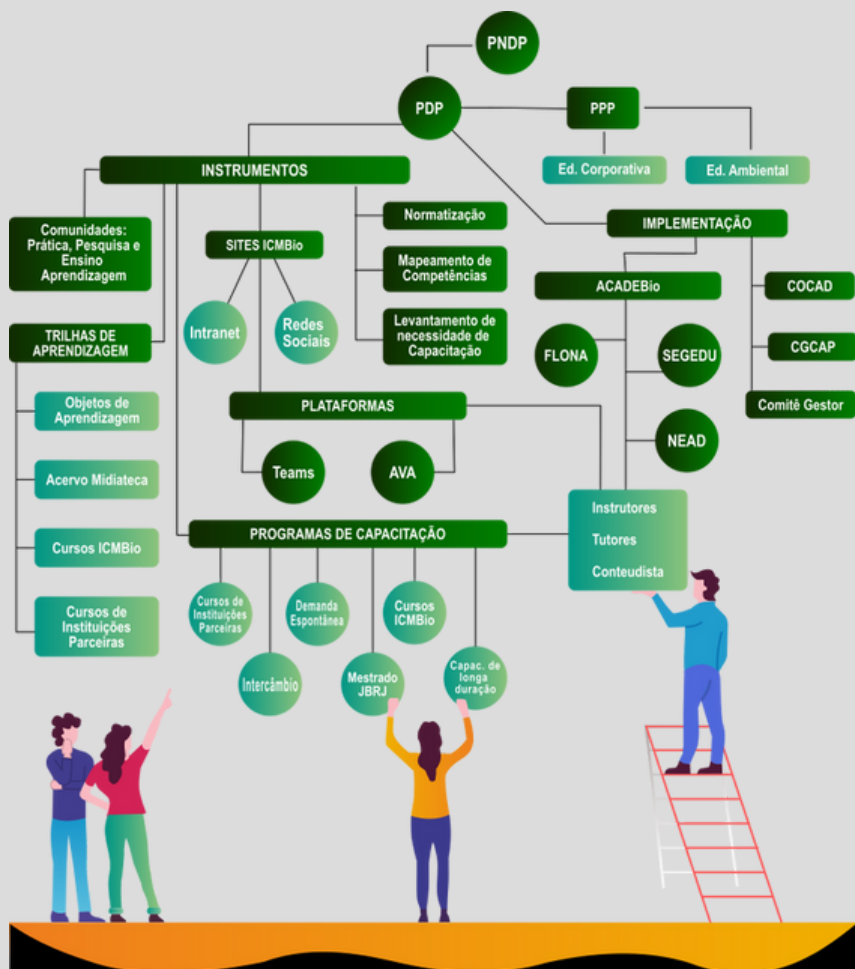
No ICMBio, o PDP é o documento construído pelas áreas técnicas em conjunto com a educação corporativa, e, uma vez aprovado pela autoridade máxima do Instituto, segue para análise e aprovação do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, e é executado após publicação de Portaria.

O **Decreto nº 8.423, de 30 de março de 2015** regulamenta os critérios para a progressão funcional e a promoção na carreira de Especialista em Meio Ambiente.

No **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019** do Ministério da Economia, na Instrução Normativa nº 21/2021 do Ministério da Economia e na Portaria nº. 71/2020 do ICMBio constam as diretrizes, critérios e procedimentos para implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP.

Para atender e executar a política nacional de desenvolvimento de pessoas o ICMBio, baseando-se em diversos instrumentos normativos, administrativos e educacionais, estruturou-se da seguinte maneira:

Figura 9 - Instrumentos normativos, administrativos e educacionais



Fonte: (ICMBio, 2021)



## GLOSSÁRIO

**Acervo Midiатека** - Repositório (ambiente virtual) de objetos de aprendizagem.

**AVA** – Ambiente Virtual de Aprendizagem.

**Capacitação de Longa Duração** - Eventos com carga horária maior que 360h. São os Programas de Pós-graduação: Especialização, Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado.

**CGCAP** – Comitê Gestor de Capacitação.

**COCAD** - Coordenação de Carreira e Desenvolvimento.

**Comunidades: Prática, Pesquisa e Ensino Aprendizagem** - Espaço colaborativo que que viabiliza o compartilhamento do conhecimento e experiências através da discussão e integração de pessoas.

**Cursos de Instituições Parceiros** - Cursos de Instituições Parceiros.

**Cursos ICMBio** - Ação de desenvolvimento que se caracteriza por apresentar um programa sistematizado de ensino-aprendizagem, organizado em componentes curriculares, que visa o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, com a finalidade de preparação, atualização ou aprimoramento para a melhoria do desempenho profissional, no formato presencial, a distância ou híbrida.

**Demanda Espontânea** - Capacitação, Afastamentos e Licenças.

**FLONA** - Floresta Nacional de Ipanema.

**Instrumentos** - Principais meios pelos quais a Educação Corporativa do ICMBio planeja, executa e avalia suas ações.

**Levantamento de Necessidades** - É o mapeamento das necessidades formativas dos servidores, alinhadas às lacunas de competências. Permite planejar a oferta de capacitações e subsídios para aperfeiçoamento das suas competências.

**Mapeamento de Competências** - É uma metodologia de gestão de pessoas focada em analisar, identificar e gerir os servidores conforme seus perfis profissionais, com ênfase nos pontos de excelência e nos pontos a melhorar.

**Mestrado IBRJ** - Programa de Pós-Graduação em Biodiversidade em Unidades de Conservação ofertado pelo Instituto de Pesquisas Jardim Botânico do Rio de Janeiro, que visa capacitar profissionais de nível superior, proporcionando formação técnico-científica ampla e aprofundada em avaliação, monitoramento e manejo da biodiversidade do país, com ênfase em Unidades de Conservação e Jardins Botânicos.

**NEAD/ACADEBio** – Núcleo de Educação a Distância.

**Objetos de Aprendizagem** - Qualquer recurso digital como, por exemplo: textos, animação, vídeos, imagens, aplicações, páginas Web em combinação que se destinam a apoiar o estudante no processo de aprendizagem presencial e a distância.

**PDP** – Plano de Desenvolvimento de Pessoas (anual).

**PNDP** – Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas.

**PPP** – Projeto Político Pedagógico.

**SEGEDU** - Serviço de Gestão da Educação e do Conhecimento.

**TEAMS** - Plataforma para a colaboração de equipes corporativas.

**Trilhas de Aprendizagem** - Caminhos alternativos e flexíveis que potencializam o desenvolvimento de pessoas, aliados às necessidades institucionais. Conjunto integrado e sistemático de ações de desenvolvimento, que recorrem a múltiplas formas de aprendizagem.

Veja que são diversos instrumentos estruturantes e normativos que permitem a concretização da gestão estratégica educacional no ICMBio. Com esse mapa visual da educação corporativa, você poderá se apropriar de estratégias de capacitação do seu interesse para melhorias de suas capacidades técnicas e cognitivas, conforme veremos a seguir.



## 4. QUAIS AÇÕES EDUCATIVAS INSTITUCIONAIS E LEGAIS EXISTEM PARA A MELHORIA DA MINHA ATUAÇÃO COMO SERVIDOR?



### 4.1 ESTRATÉGIAS DE CAPACITAÇÃO

**Cursos próprios presenciais, a distância, e híbridos.**

**Cursos em parceria com outras instituições**

**Eventos**

**Treinamento em serviço (...)**



O PDP possui várias estratégias de capacitação, algumas elaboradas e estruturadas pelo ICMBio ou por instituições parceiras, além de demandas espontâneas originárias do interesse do servidor e aliadas à necessidade institucional.

Essas diversas ações permitem auxiliar também no processo de progressão da carreira.

**PARA CONHECER MAIS SOBRE O NOSSO PDP ACESSE:**

**[HTTP://AVA.ICMBIO.GOV.BR/MOD/PAGE/VIEW.PHP?ID=288#PAC](http://ava.icmbio.gov.br/mod/page/view.php?id=288#pac)**





## 4.2 PROGRESSÃO E PROMOÇÃO

---

É possível progredir na carreira de acordo com o tempo de serviço e com a nota da avaliação de desempenho individual. Para a promoção, no entanto, é exigida, também, a participação em eventos de capacitação com conteúdo e carga horária pré-estabelecidos.



### Progressão e Promoção

**Progressão Funcional:** É a passagem do servidor para o padrão de vencimento básico imediatamente superior dentro de uma mesma classe ou categoria.

**Promoção:** É a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro da classe imediatamente superior.



#### Para Saber Mais

Acesse a [IN nº 06/2016](#)



## 4.3 O QUE DEVO FAZER PARA ME CAPACITAR?



### 1) PARTICIPAR DE TREINAMENTOS INSTITUÍDOS, QUE PODEM SER:

- Eventos internos (promovidos pelo ICMBio)
- Eventos externos (promovidos por instituições parceiras)



### COMO PARTICIPAR DE EVENTOS?

- **INTERNOS**

Nos eventos internos a participação se dá por meio de inscrição ou indicação, conforme processo seletivo definido em edital próprio do evento. Existem três tipos de processo seletivo para os eventos de capacitação do PDP:

#### **ABERTO**

Publicação de edital de seleção que indique com clareza qual é a proposta do evento, para quem ele se destina e quais serão os procedimentos para inscrição e seleção.

#### **FECHADO (INDICAÇÃO)**

Não envolve procedimentos de inscrição e seleção, porém é recomendado a divulgação para todos os interessados por meio de edital ou chamada.

#### **MISTO**

Deve ter edital completo como a seleção aberta, mas deve indicar também a existência das vagas preenchidas por indicação da área técnica.

Quando a participação se dá por indicação da área técnica (nos casos de eventos com indicação ou mista), o próprio ato da indicação pode ser considerado como inscrição, desde que as informações pessoais mínimas sejam passadas para o ponto focal ACADEBio pela coordenação do curso/evento.

- **EXTERNOS**

Para participação em eventos externos é importante (ou necessário) instruir processo e encaminhar para SEGEDU/ACADEBio, incluindo o Formulário de Participação em Eventos e a programação, seguindo os fluxos no link a seguir: **[Fluxos dos Processos de capacitação.](#)**



## **2) SOLICITAR AFASTAMENTO OU AUTORIZAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS DE DEMANDA ESPONTÂNEA, QUE PODEM SER:**

### **CAPACITAÇÃO DE CURTA DURAÇÃO (ATÉ 88H)**

### **CAPACITAÇÃO DE MÉDIA DURAÇÃO (DE 88 A 360H)**

Capacitações efetuadas por meio de Demanda Espontânea (servidor que solicita). Envolvem cursos presenciais, à distância ou misto aprendizagem em serviço, grupo formais de estudos, intercâmbios, estágios obrigatórios curriculares, seminários, congressos e outros eventos formadores, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal.

## CAPACITAÇÃO DE LONGA DURAÇÃO (MAIS DE 360H)

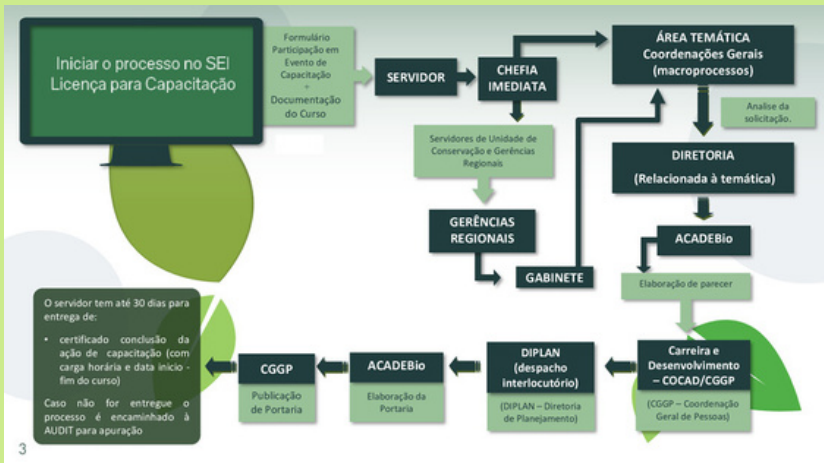
Programas de Pós-graduação:  
Especialização, Mestrado,  
Doutorado e Pós-doutorado



### FLUXO DOS PROCESSOS - CAPACITAÇÃO

#### • INICIAR UM PROCESSO DE LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO NO SEI

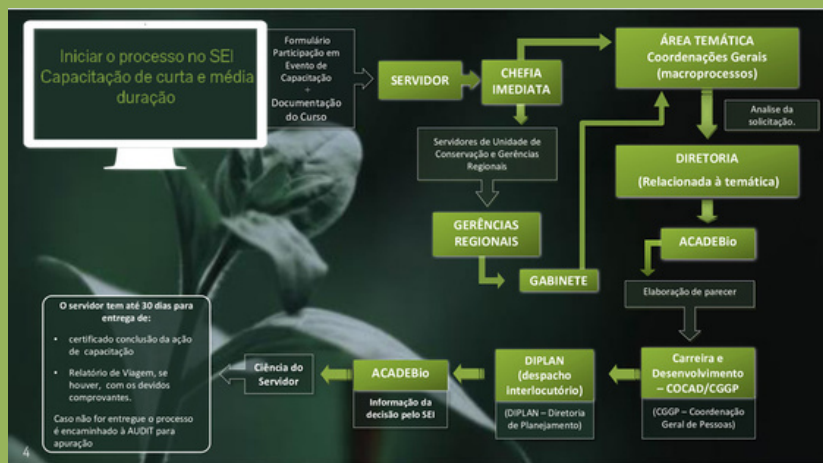
Figura 10 - Processo de licença para capacitação



Fonte: (ICMBIO, 2021)

## • INICIAR UM PROCESSO PARA CAPACITAÇÃO DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO NO SEI

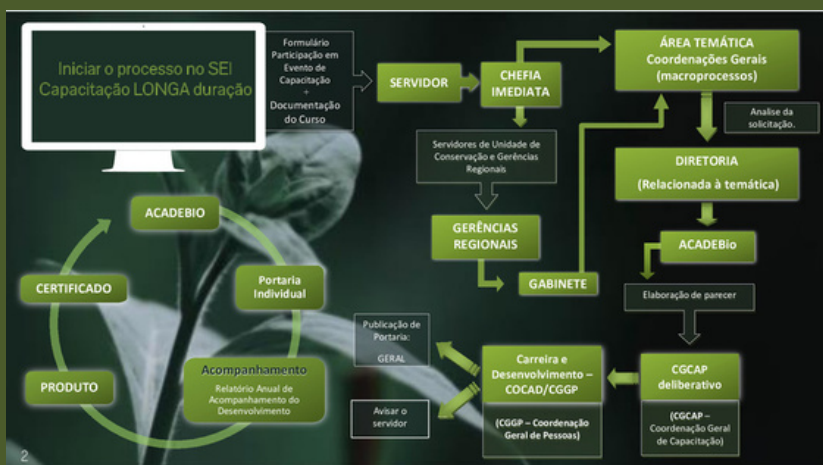
Figura 11 - Processo de licença para capacitação curta e média duração



Fonte: (ICMBIO, 2021)

## • INICIAR UM PROCESSO PARA CAPACITAÇÃO DE LONGA DURAÇÃO NO SEI

Figura 12 - Processo de licença para capacitação de longa duração



Fonte: (ICMBIO, 2021)



## GUIAS DE SOLICITAÇÃO

➔ Guia para Solicitação de Licença para Capacitação

➔ Guia para Solicitação de Afastamento para Participação em Eventos de Capacitação Longa Duração

➔ Guia para Solicitação de Participação em Eventos de Capacitação de Curta e Média Duração



Ações de Desenvolvimento poderão ser realizadas:

I – Com afastamento: quando o horário ou local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor;

II – Sem afastamento: quando o horário ou local da ação de desenvolvimento não inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor. (Art. 27, [Portaria/ ICMBio n°. 71/20](#))

**Quer saber mais sobre Demanda Espontânea?**

**Acesse: <http://ava.icmbio.gov.br/mod/page/view.php?id=288#Capacitacao>**





#### **4.4 PRINCIPAIS CRITÉRIOS PARA PARTICIPAR DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO:**

---



**As ações de desenvolvimento precisam estar previstas no PDP do ano corrente e alinhadas com as lacunas de competências do servidor solicitante ou com as competências da unidade organizacional na qual exerce suas funções;**



**Não poderá estar em férias ou em gozo de qualquer licença ou afastamento durante o período do evento;**



**Ter autorização da chefia imediata;**



**Ter disponibilidade orçamentária e financeira, se for o caso, liberada pelo ordenador de despesa para investimento na ação.**

## 5. POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

O desenvolvimento dos eventos de capacitação envolve várias etapas que passam pelo planejamento, organização e execução. Acreditamos que esse processo deve ter como base o diálogo constante entre as áreas técnicas e a equipe da COCAD e da ACADEBio.

É essa construção conjunta que permite que o processo de desenvolvimento de um evento de capacitação transcorra da melhor forma possível, resultando em um evento completo de qualidade e facilitador de impacto positivo na unidade organizacional.



### QUEM É QUEM NA ORGANIZAÇÃO DE UM CURSO?

---

#### EDUCANDO

Participante de um evento ou curso de capacitação.

### **INSTRUTOR/TUTOR**

Servidor ativo do ICMBio, preferencialmente pertencente ao Quadro de Instrutores ou convidado, contratado ou conveniado que tem a responsabilidade de promover e facilitar, em caráter eventual, os processos de formação nas modalidades presencial, a distância e semipresencial.

### **MONITOR**

Servidor ativo do ICMBio que auxilia na execução do ensino ou da instrutoria/tutoria, na modalidade presencial ou a distância. Tem a função de auxiliar os instrutores nas suas atribuições, assim como auxiliar educandos nas atividades práticas e teóricas.

### **CONTEUDISTA/ELABORADOR DE MATERIAL DIDÁTICO**

Servidor ativo do ICMBio, preferencialmente pertencente ao Quadro de Instrutores, ou pessoa convidada, contratada ou conveniada para esse fim, nas modalidades presencial e a distância, responsável por criar conteúdo e/ou material educacional.

## COORDENADOR DE CURSO

Servidor ativo do ICMBio, indicado pela área técnica, no exercício eventual de formação, preferencialmente pertencente ao Quadro de Instrutores, responsável pelo desenvolvimento do processo formativo de acordo com o planejamento. Este perfil tem um papel muito importante na organização dos cursos ou eventos de capacitação. Para coordenar um curso/evento é necessário ser indicado pela área técnica para acompanhar o planejamento, execução e avaliação de ação de desenvolvimento prevista no PDP, participar do processo de seleção de instrutores, tutores, monitores e elaborador de material didático ou conteúdo e levantar, juntamente com o ponto focal da ACADEBio, as necessidades para a realização do evento.

## COLABORADOR

Servidor do ICMBio ou de instituição parceira, que possa auxiliar no planejamento, produção, desenvolvimento, implementação e avaliação dos processos formativos institucionais

CONHEÇA MAIS SOBRE OS PERFIS E ATRIBUIÇÕES DOS INSTRUTORES, CONTEUDISTAS, MONITORES E COORDENADORES NA PORTARIA Nº 9, DE 12/02/2014, [CLICANDO AQUI.](#)



# 6. DESENVOLVIMENTO E OFERTA DE CURSOS



## 6.1 PLANEJAMENTO DE UM CURSO OU EVENTO



Quais principais informações devem ser levantadas logo no início do planejamento?

Cronograma com os períodos e prazos de organização do evento;

Informações sobre as formas de seleção e inscrição dos participantes;

Identificação da equipe do curso (instrutores, palestrantes, monitores, apoio, etc.);

Plano de Curso; e

Outras particularidades que intervêm nas etapas e prazos do planejamento.



## 6.2 PASSO A PASSO PARA O PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO DE UM EVENTO

---

### 1º PASSO: INCLUSÃO E APROVAÇÃO DO EVENTO NO PDP

No âmbito do Comitê Gestor de Capacitação (CGCAP), no início do segundo semestre de cada ano é feita a construção do PDP, contemplando os eventos de capacitação a serem executados no ano seguinte. A educação corporativa apresenta a proposta a partir do diagnóstico das lacunas de competências, de ações de capacitação ao CGCAP e, conjuntamente, definem quantitativos de educandos, local de realização, modalidade da capacitação e respectivos valores previstos, observado o orçamento disponível. Na sequência, a proposta final do PDP é validada e encaminhada à presidência do ICMBio, que delibera e envia para análise e aprovação do órgão central do SIPEC.

**2º PASSO:**  
**IDENTIFICAÇÃO DO COORDENADOR DO EVENTO PELA ÁREA  
TÉCNICA**

Após a aprovação do PDP do respectivo ano, é necessário que a área técnica de maior vinculação com o tema do evento identifique e informe ao SEGEDU/ACADEBio quem será o coordenador de curso, com o qual se dará início às tratativas do evento.

**3º PASSO:**  
**ABERTURA DA DEMANDA E AGENDAMENTO DO EVENTO, VIA SEI,  
COM A ACADEBIO.**

A organização de um evento do PDP é iniciada a partir do preenchimento do Formulário de Abertura de Evento pela área demandante, em processo no SEI para o curso, e verificação por parte do SEGEDU/ACADEBio: da compatibilidade das respostas com o que consta no PDP, das autorizações para execução do curso, quando for o caso, da data prevista para execução e agendamento.



#### **4º PASSO:**

### **ANÁLISE DA DEMANDA PELA ACADEBIO E ORIENTAÇÃO QUANTO À ORGANIZAÇÃO OU ELABORAÇÃO DO EVENTO DE CAPACITAÇÃO**

Após análise da demanda e agendamento, o SEGEDU orientará a coordenação quanto à documentação, aos encaminhamentos necessários, de acordo com as modalidades (EaD, presencial ou híbrido) e as necessidades do evento/course, além de indicar um ponto focal para acompanhamento do planejamento e execução do curso/evento.

#### **5º PASSO:**

### **CONTATO COM O PONTO FOCAL ACADEBIO PARA INICIAR A ORGANIZAÇÃO DO EVENTO /CURSO**

Após as etapas anteriores, o SEGEDU indicará o ponto focal ACADEBio, que será o contato com a coordenação do curso/evento para o planejamento e realização do evento de capacitação.

**QUER SABER MAIS SOBRE COMO ORGANIZAR EVENTOS DE CAPACITAÇÃO?  
ACESSE O  
[GUIA PARA ORGANIZAÇÃO DE UM CURSO PDP](#)**





## 6.3 PLATAFORMAS DE APRENDIZAGEM UTILIZADAS NO ICMBIO

Para desenvolver soluções educacionais adequadas às necessidades institucionais, há variados modelos de desenho instrucional, também conhecido como engenharia pedagógica (conjunto de métodos, técnicas e recursos utilizados em processos de ensino-aprendizagem), que propõem a elaboração de cursos, situações didáticas e objetos de aprendizagem.

O ICMBio utiliza metodologias específicas para cada modalidade. Além dos espaços educativos presenciais, a exemplo da ACADEBio, existem as plataformas digitais, como veremos a seguir.

A Educação a Distância (EAD) do ICMBio adota como Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) para seus cursos, duas plataformas: o Moodle e o Teams.



### MOODLE

Conhecido como AVA/ICMBio, é um sistema de gestão acadêmica, onde professores podem disponibilizar materiais didáticos e propor tarefas interativas, ao passo que os educandos podem trocar conhecimento e materiais multimídia, de maneira assíncrona (em tempos distintos).



### TEAMS

Além de ser usual no ICMBIO, viabiliza as aulas e atividades síncronas (aulas e atividades online ao vivo).

QUER SABER MAIS SOBRE AS PLATAFORMAS DE APRENDIZAGEM  
UTILIZADAS NO ICMBIO?  
ACESSE O  
[E-BOOK ORIENTATIVO AVA-TEAMS](#)



## 6.4 O QUE SÃO E COMO POSSO PARTICIPAR DAS COMUNIDADES DE PRÁTICAS, DE PESQUISA OU DE ENSINO-APRENDIZAGEM?

As comunidades virtuais desenvolvidas no Ambiente Virtual do ICMBio - AVA/ICMBio foram criadas para troca de informações, arquivos e ideias com o propósito de gerar conhecimento, não somente para os membros das comunidades específicas como também para os demais interessados.

As comunidades podem ter várias frentes e participação de vários atores, como servidores, gestores, sociedade, parceiros, entre outros interessados em debater sobre os diversos assuntos abordados pelo ICMBio.

Sua área ou grupo de trabalho poderá solicitar à ACADEBio a abertura de uma comunidade de prática, pesquisa ou ensino-aprendizagem, pelo e-mail [ava@icmbio.gov.br](mailto:ava@icmbio.gov.br), desde que a comunidade esteja relacionada a questões de interesse institucional.

A COCAD e a ACADEBio, por exemplo, criaram diversas comunidades, sendo uma delas a Comunidade para Trocas de Experiências Pedagógicas para Planejamento de Cursos no ICMBio, disponível no link: <http://ava.icmbio.gov.br/course/view.php?id=78>.

CONHEÇA AS OUTRAS COMUNIDADES DISPONÍVEIS:  
[HTTP://AVA.ICMBIO.GOV.BR/MOD/PAGE/VIEW.PHP?ID=1823](http://ava.icmbio.gov.br/mod/page/view.php?id=1823)





## 6.5 O QUE SÃO AS TRILHAS DE APRENDIZAGEM?

A COCAD e a ACADEBio, compreendendo a diversidade de estilos de aprendizagem, adotam formas variadas de caminhos para esse fim.

As Trilhas de Aprendizagem se apresentam como caminhos alternativos e flexíveis que, aliados às necessidades institucionais, potencializam o desenvolvimento de pessoas.

Essa estratégia está sendo desenhada no ICMBio. Em breve teremos novidades...

Figura 13 - Trilhas de aprendizagem

**Trilhas de aprendizagem** 

**? O que é?**

São sequências de atividades sobre um determinado tema que permitem o direcionamento de ações de capacitação com conjunto de conhecimentos que auxiliam no processo de desenvolvimento de habilidades e atitudes.

**Como funcionam?**

A partir de cursos online, cursos presenciais, apostilas e videoaulas, jogos educacionais, fóruns e grupos de discussão, artigos para aprofundar os temas e infográficos para consolidá-los, oficinas, seminários, aulas práticas e comunidades virtuais.

**Para quem?**

As trilhas são direcionadas de acordo com os públicos-alvo: servidores, sociedade, pesquisadores, voluntários, estagiários, brigadistas, terceirizados, colaboradores e parceiros.

**Por quê?**

Aplicamos pesquisas internas e mapeamos as competências essenciais para a organização. Verificamos quais os conhecimentos necessários para cada perfil, as experiências prévias, os gaps de conhecimento e as necessidades de treinamento e desenvolvimento.

**Saiba as possibilidades de trilhas dentro do ICMBio** 

Fonte: (ICMBIO, 2021)

## QUER SABER MAIS?

### SITES:

•Educação Corporativa:  
<http://ava.icmbio.gov.br/mod/page/view.php?id=288>

•Ambiente Virtual de Aprendizagem:  
<http://ava.icmbio.gov.br/>

•Intranet:  
<https://icmbioe5.sharepoint.com/sites/GestaoDePessoas>

### E-BOOKS:

•[AVA e Teams](#)

•[Navegando no AVA](#)

### COMUNIDADES:

•Comunidade Prática: Troca de Experiências Pedagógicas – Cursos ICMBio:  
<http://ava.icmbio.gov.br/course/view.php?id=78>



ESPERAMOS QUE ESTE E-  
BOOK TENHA LHE AJUDADO  
A COMPREENDER A  
EDUCAÇÃO CORPORATIVA DO  
ICMBIO!

E, CASO PRECISE, FALE  
CONOSCO PELO E-MAIL

[EDUCACAOCORPORATIVA@ICMBIO.GOV.BR](mailto:EDUCACAOCORPORATIVA@ICMBIO.GOV.BR)



Participe da nossa [enquete](#)  
sobre o E-book: Orientações  
da Educação Corporativa!