

# PLANO ANUAL DE EDUCAÇÃO CONTINUADA

 2018 

## POR COMPETÊNCIAS



## MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO

Secretaria-Executiva

Escola Nacional de Gestão Agropecuária – ENAGRO

Esplanada dos Ministérios – Bloco D – Brasília/DF

70.043-900 – Brasília/DF

[www.agricultura.gov.br](http://www.agricultura.gov.br)

[enagro.agricultura.gov.br](http://enagro.agricultura.gov.br)

# Plano Anual de Educação Continuada do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA 2018

Brasília, janeiro de 2018

Relatório elaborado por DICC/ENAGRO

## EQUIPE TÉCNICA

Coordenação-Geral da Escola Nacional de Gestão Agropecuária -  
ENAGRO/SE

**Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos**  
**Reginaldo Joaquim Bezerra da Silva**  
**Fabricio Muniz Teles Brandao**

Técnica em Secretariado  
**Debora Ferreira de Souza**

Estagiária  
**Leticia dos Santos Lemos**

### PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO

Divisão de Gestão por Competências e do Conhecimento -  
DICC/ENAGRO

**Queisi Chaiana Schneider**  
**Wanessa Araruna de Medeiros**

Estagiário  
**Kilmer Batista Sales**

Serviço de Diagnóstico e Monitoramento de Competências – SDM/DICC  
**Maricelia Nunes Gomes**

Serviço de Sistematização e Disseminação do Conhecimento –  
SEDC/DICC

**Lucileide Guedes da Silva**  
**Mayrla Velloso Villela Ferreira**  
**Marta Aguiar Sabo Mendes**

## EXECUÇÃO

Divisão de Educação Continuada – DIEC/ENAGRO  
**Wanessa Araújo Miquelino da Silva**

Serviço de Execução e Acompanhamento da Capacitação – SEC/DIEC

**Marcio Luiz Cabral Alexandre de Moraes**

**Jarbas Fernandes de Almeida**

**Raimundo Ribeiro Oliveira**

**Jorge Luiz Lasneaux**

**Cristiane Freitas de Araujo Goes**

**Evaldo Jose de Sousa**

**Keila Oliveira Teixeira Marinho Ceschini Dias**

**Emiliana Ribeiro Campos**

**Hellen Matos Sallum**

**Jose Alves de Souza**

**Maria de Fatima Vieira**

Estagiários

**Raul Macedo Dias**

**Eliaquim Pereira de Lima Almeida**

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>8</b>
<b>2. PLANO ANUAL DE EDUCAÇÃO CONTINUADA</b>	<b>10</b>
2.1. Objetivos	10
<b>3. COMITÊ GESTOR DE EDUCAÇÃO CONTINUADA (CGEC)</b>	<b>12</b>
<b>4. PÚBLICO ALVO</b>	<b>13</b>
<b>5. GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NO MAPA: UM NOVO OLHAR</b>	<b>14</b>
5.1. Histórico	14
5.2. Definições	15
5.2.1. Capacitação	15
5.2.2. Competência	15
5.2.3. Lacuna ou "Gap"	15
5.2.4. Diagrama de Pareto	15
5.3. Categorias de competências	16
5.4. Avaliação de Competências	17
5.4.1. Questionários de Necessidades de Desenvolvimento	18
5.4.2. Diagnóstico de Competências	19
5.5. Elaboração do Plano	20
<b>6. OPERACIONALIZAÇÃO</b>	<b>21</b>
6.1. Classificação dos eventos	22
6.2.1. Modalidades	22
6.2.2. Natureza	22
6.2.3. Duração	23
6.2.4. Execução	23
6.2.5. Recurso	23
6.2.6. Afastamento	23
6.2.7. Módulo	23
6.2.8. Alcance	23
6.2. Arquitetura	24

6.2.1 Programa de Competitividade e Abastecimento	24
6.2.2 Programa de Defesa Agropecuária	25
6.2.3 Programa de Sustentabilidade	26
6.2.4 Programa de Inclusão Produtiva	26
6.2.5 Programa de Incentivo Econômico	26
6.2.6 Programa de Inovação	27
6.2.7 Programa de Gestão	27
6.3. Critérios de execução	28
6.3.1. Ações de capacitação previstas no Plano	28
6.3.2. Ações de capacitação não previstas no Plano	28
6.3.3. Competências não mapeadas ou diagnosticadas	29
6.3.4. Despesas que ultrapassem a previsão orçamentária	30
6.4. Calendário de eventos de capacitação	30
6.5. Divulgação	30
<b>7. ORÇAMENTO</b>	<b>31</b>
7.1. Ações de Capacitação custeadas pela ENAGRO (PI CAPACITA)	31
7.2. Ações de Capacitação custeadas por outros PIs	32
7.2.1. Secretaria de Defesa Agropecuária - SDA	32
7.2.2. Secretaria de Mobilidade Social, do Produtor Rural e do Cooperativismo - SMC	33
7.2.3. Secretaria de Relações Internacionais do Agronegócio - SRI	33
7.2.4. Secretaria de Política Agrícola - SPA	33
7.2.5. Gabinete do Ministro - GM	34
7.2.6. Departamento de Administração – DA/SE	34
7.2.7. Departamento da Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira - CEPLAC	35
7.2.8. Coordenação-Geral de Apoio às Superintendências	35
7.2.9. Instituto Nacional de Meteorologia - INMET	35
7.3. Distribuição geral de recursos com capacitação	36
<b>8. INDICADORES E METAS</b>	<b>37</b>
8.1. Indicadores Estratégicos:	37
8.2. Indicadores Gerenciais:	38
8.3. Indicadores Operacionais:	39

9. AVALIAÇÃO DOS EVENTOS E RESULTADOS	41
10. VIGÊNCIA	42
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS	43

## 1. INTRODUÇÃO

A Escola Nacional de Gestão Agropecuária (ENAGRO) apresenta o Plano Anual de Educação Continuada (PAEC) para o ano de 2018.

O presente documento constitui-se como um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal, instituída pelo Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro 2006, o qual fundamenta-se na busca pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade pelo setor público.

O PAEC é o instrumento que norteia a execução das capacitações e ações de desenvolvimento profissional dos servidores e empregados públicos lotados no MAPA.

Neste Plano, a capacitação dos servidores é tratada de forma estratégica, em consonância com o Planejamento Estratégico do MAPA para os anos de 2016 a 2019, aprovado por meio da Portaria nº 101, de 12 de maio de 2016.

Para adequação do Plano ao modelo de Gestão por Competências, o MAPA firmou, em novembro de 2015, o Termo de Execução Descentralizada – TED nº 3/2015 com a Universidade Federal do Pará (UFPA) com o objetivo de “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”.

A implantação da gestão por competências no MAPA, em parceria com a Universidade Federal do Pará (UFPA), alinha-se à Política e às Diretrizes



para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional (PNDP), estabelecida pelo Decreto nº 5.707/2006, e às recomendações dos Órgãos de Controle da Administração. Esta iniciativa tem por objetivo subsidiar o desenvolvimento de competências para o alcance dos objetivos estratégicos da Instituição. Com esta orientação foi elaborado o Plano Anual de Educação Continuada 2018 por competências.

## 2. PLANO ANUAL DE EDUCAÇÃO CONTINUADA

O Plano estabelece diretrizes voltadas à execução de eventos de capacitação e desenvolvimento destinados ao aprimoramento e aperfeiçoamento das competências dos servidores e empregados públicos lotados no MAPA, de modo a proporcionar a melhoria dos serviços prestados ao setor agropecuário. Estas ações objetivam a consolidação da Perspectiva de Suporte elencada no Mapa Estratégico 2016 – 2019 como "Aperfeiçoar a Gestão de Pessoas".

Aprovado pelo Comitê Gestor de Educação Continuada (CGEC), o Plano compreende, entre outros aspectos:

- a) a definição das competências a serem desenvolvidas;
- b) as metodologias de capacitação a serem implementadas; e
- c) a quantidade de servidores a serem capacitados.

### 2.1. Objetivos

- Atender ao Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal na Administração Pública Federal;
- Contribuir para o alcance dos objetivos e metas do MAPA estabelecidos no Planejamento Estratégico referente ao quadriênio 2016-2019;
- Priorizar os investimentos em capacitação com base nas necessidades identificadas no 1º Ciclo do Mapeamento de Competências;

- Aplicar as normas de desenvolvimento de ações de educação continuada, estimulando a aprendizagem; e
- Distribuir o orçamento de capacitação entre Programas e Projetos conforme o Mapa Estratégico - Cadeia de Valor.

### 3. COMITÊ GESTOR DE EDUCAÇÃO CONTINUADA (CGEC)

De modo a assegurar o crescimento pessoal e profissional dos servidores, com vistas à promoção do desenvolvimento sustentável e da competitividade do agronegócio, gestão do conhecimento e gestão por competências, em benefício da sociedade brasileira, o Comitê instituído pela Portaria nº 261, de 30 de novembro de 2016, tem como finalidade:

- definir e aprovar as normas e procedimentos dos programas de educação continuada;
- definir os critérios de participação dos servidores nas ações de capacitação e desenvolvimento; e
- zelar pelo cumprimento das normas nos órgãos e unidades descentralizadas do Ministério.



#### Saiba mais!

Consulte [aqui](#) a Portaria nº 261, de 30 de novembro de 2016 que institui o CGEC.

## 4. PÚBLICO ALVO

Consideram-se beneficiários deste Plano os servidores e empregados públicos ativos no MAPA.

Cumprе 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.

## 5. GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NO MAPA: UM NOVO OLHAR

### 5.1. Histórico

A implantação da gestão por competências no MAPA, em parceria com a Universidade Federal do Pará (UFPA), iniciou-se no final de 2015.

Em 2016, foram realizadas as ações de análise documental da Instituição e a revisão das competências organizacionais e gerais (transversais) do MAPA.

Durante os meses de março e abril de 2016, ocorreram as Oficinas de Mapeamento de Competências nas quais foram desenhadas as competências específicas de todo o Ministério, com a participação de representantes das diversas unidades do Órgão, incluindo algumas Superintendências (SFAs) e Laboratórios Nacionais Agropecuários (LANAGROs).

No período de 14 de agosto a 22 de setembro de 2017 foi realizado o 1º Ciclo do Mapeamento de Competências, por meio de questionário eletrônico disponibilizado pela UFPA utilizando o Sistema de Gestão do Comportamento Organizacional (GESTCOM). E em novembro de 2017, foi entregue o Relatório Final de Mapeamento de Competências contendo o Diagnóstico de Necessidades de Desenvolvimento do MAPA.



#### Saiba mais!

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

## 5.2. Definições

### 5.2.1. Capacitação

De acordo com o Art. 2º, inciso I, do Decreto nº 5.707/2006, capacitação é definida como “o processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais”.

### 5.2.2. Competência

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, disposta no Decreto nº 5.707/2006, define "Competência" como "um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição". Neste sentido, a competência é utilizada para se referir a tudo aquilo que o servidor deve ser capaz de fazer para realizar, adequadamente, suas atividades profissionais.

### 5.2.3. Lacuna ou “Gap”

O termo significa distância, lacuna, divergência, diferença ou discrepância entre uma situação idealizada (competências desejadas pela organização) e a situação real (competências existentes na organização). (BRANDÃO, 2012).

De acordo com a metodologia adotada, as lacunas são as necessidades de desenvolvimento identificadas pelo servidor e chefia imediata como importantes para o desenvolvimento de suas atividades em sua unidade de lotação.

### 5.2.4. Diagrama de Pareto

O Diagrama de Pareto é uma técnica estatística que auxilia na tomada de decisão, permitindo à organização selecionar prioridades quando há um grande número de opções disponíveis, otimizando assim os custos com desenvolvimento. De acordo com esta ferramenta, 80% das

necessidades de desenvolvimento geradas decorrem de 20% das lacunas identificadas no Órgão.

Na utilização da ferramenta, é possível hierarquizar as competências por número de servidores com necessidade de desenvolvimento, da maior quantidade de servidores para a menor, gerando um diagrama que indica aquelas que mais atendem as necessidades da organização para esse ciclo de mapeamento. Quanto mais ao lado esquerdo do diagrama, mais prioritárias são as ações voltadas para o desenvolvimento daquela competência.

### 5.3. Categorias de competências

De acordo com a metodologia adotada, foram identificados dois tipos de competências no MAPA: as transversais e as específicas. Elas se subdividem conforme categorias a seguir:

**Quadro 1 – Categorias de competências**



As competências organizacionais já existiam, porém foram revisadas pela UFPA e submetidas para validação da ENAGRO e da Coordenação-Geral de Planejamento (CGPLAN/DA).



As competências transversais surgiram através da análise documental do Órgão, enquanto que as competências específicas foram criadas pelos próprios servidores durante as Oficinas de Mapeamento de Competências.

As competências que porventura não foram identificadas durante as Oficinas realizadas em 2016, serão consideradas para fins deste Plano como “competências não mapeadas”.



#### Saiba mais!

A lista contendo todas as competências mapeadas no Órgão se encontra disponível no Portal da ENAGRO.

Para consultá-la, clique [aqui](#).

## 5.4. Avaliação de Competências

Uma vez identificados as competências do Órgão, iniciou-se a fase de avaliação por meio da aplicação do Questionário de Necessidades de Desenvolvimento, utilizando o Sistema de Gestão do Comportamento Organizacional (GESTCOM), que levou em consideração:

- i) a autoavaliação de cada servidor;
- ii) a avaliação do gestor; e
- iii) a importância da competência para cada unidade.

Os pontos (i) e (ii) foram coletados na fase de avaliação, enquanto a medida (iii) foi obtida junto às unidades na fase de Oficinas.

A Necessidade de Desenvolvimento (ND) de cada servidor é produzida pela fórmula:

$$\text{ND} = \text{Autoavaliação (AA)} \times \text{Avaliação do Gestor (AG)}$$

Nos casos em que apenas uma das avaliações foram realizadas, considerou-se a seguinte fórmula:

**ND = Avaliação Existente (AE) x Avaliação Existente (AE)**

Assim, foram geradas lacunas de 1 a 100.

A Necessidade de Desenvolvimento apresentada pelos servidores em cada uma das competências foi interpretada de acordo com o quadro a seguir:

**Quadro 2 – Interpretação da Necessidade de Desenvolvimento**

Classificação	Faixa	Interpretação
Maior ou igual a 40	≥ 40	<b>Alta lacuna:</b> Indivíduos têm prioridade para ser encaminhados para capacitação e as ações devem ser pensadas focando estas competências.
Maior ou igual a 17 e menor 40	≥ 17 < 40	<b>Média lacuna:</b> Servidores nessa faixa têm preferência para encaminhamento a ações de capacitação depois dos identificados com alta lacuna.
Maior ou igual a 5 e menor 17	≥ 5 < 17	<b>Baixa Lacuna:</b> Servidores não têm necessidade de capacitação para este ciclo.
Menor 5	< 5	<b>Lacuna mínima:</b> Servidores nessa faixa não devem ser considerados como possuindo necessidades de capacitação.

**5.4.1. Questionários de Necessidades de Desenvolvimento**

Neste 1º Ciclo de Mapeamento, foram respondidos um total de 9.575 questionários, levando em consideração a autoavaliação de cada servidor e a avaliação do gestor.

A adesão do corpo funcional do MAPA foi de 68%. Este percentual sobe para 71% quando consideradas, também, as avaliações incompletas salvas como “rascunho”.

Contudo, 29% dos servidores não apresentaram nenhuma avaliação, ou seja, nem realizaram a sua autoavaliação, nem foram avaliados pelos seus gestores imediatos.

Como foi atingida uma amostra válida de participação em todas as unidades setoriais do Ministério, a análise dessas informações subsidiou a elaboração deste Plano.

#### 5.4.2. Diagnóstico de Competências

A partir dos dados levantados neste ciclo de mapeamento, foi possível identificar quais competências deverão ser desenvolvidas de forma prioritária pela ENAGRO e pelas unidades para o exercício de 2018.

O Relatório Final de Mapeamento de Competências contendo o Diagnóstico de Necessidades de Desenvolvimento do MAPA demonstra:

- a metodologia utilizada no mapeamento;
- a lista de competências prioritárias para desenvolvimento, considerando as altas lacunas; e
- a quantidade de servidores a serem desenvolvidos em cada uma das competências.

Cabe salientar que não constam no Relatório as lacunas individuais dos servidores. Porém, esta informação pode ser acessada pelo servidor por meio do sistema GESTCOM (<https://gestcom.ufpa.br/mapa>), utilizando login (CPF) e senha (CPF).



#### Saiba mais!

O Relatório Final de Mapeamento de Competências contendo o Diagnóstico de Necessidades de Desenvolvimento do MAPA se encontra disponível no Portal da ENAGRO. Para consultá-lo, clique [aqui](#).

## 5.5. Elaboração do Plano

No sentido de minimizar as inconsistências que pudessem ser apresentados no 1º Ciclo do Mapeamento de Competências e ainda incentivar os gestores a apoiar as futuras ações de capacitação, a ENAGRO realizou o Workshop: "Elaboração do Plano Anual de Educação Continuada 2018 por Competências" com o intuito de apresentar o Diagnóstico de Necessidades de Desenvolvimento de cada unidade e a metodologia para elaboração do PAEC com base no Diagrama de Pareto.

Como forma de conciliar o orçamento e o tempo disponível para a execução do Plano, priorizou-se as competências com altas lacunas. Diante disto, estão previstas ações de capacitação cujas lacunas foram iguais ou superiores a 40 pontos, numa escala de 0 a 100 (Conforme Quadro 3).

**Quadro 3 – Classificação das Competências prioritárias**

Competências	Lacuna de competências	Faixa	Prioridade
Transversais e Específicas	Maior ou igual a 40	≥ 40	Alta Prioridade
	Maior ou igual a 17 e menor 40	≥ 17 < 40	Média Prioridade
	Maior ou igual a 5 e menor 17	≥ 5 < 17	Baixa Prioridade
	Menor que 5	< 5	Mínima Prioridade
Competência não mapeada	-	-	Não mapeada

Todas as ações de capacitação previstas neste Plano estão vinculadas diretamente ao Mapa Estratégico e Cadeia de Valor do MAPA.

### Saiba mais!



A lista com as ações de capacitação prioritárias do MAPA está disponível no Portal da ENAGRO para consulta e subsídio dos requerimentos e custeio das ações de capacitação. Para consultá-la, clique [aqui](#).

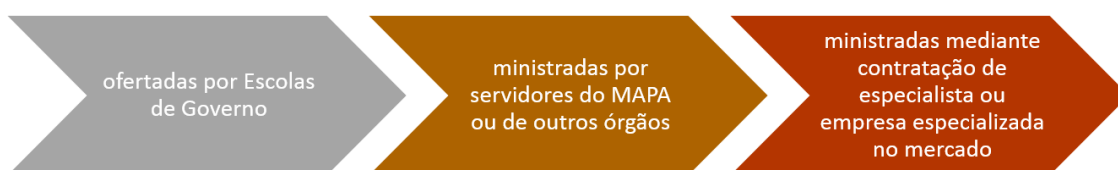
## 6. OPERACIONALIZAÇÃO

Com a finalidade de propiciar a melhoria na qualidade dos serviços prestados, as ações de capacitação foram delineadas conforme o disposto na Portaria de Desenvolvimento de Ações de Educação Continuada do MAPA, mantendo correlação com os objetivos estratégicos deste Ministério, inclusive com o modelo de mapeamento de competências implantado e realizado em parceria com a Universidade Federal do Pará (UFPA).

As fases de planejamento do PAEC foram estabelecidas da seguinte maneira:



De forma alinhada à diretriz constante no inciso XIII, do Art. 3º do Decreto nº 5.707/2006, para execução deste Plano, a ENAGRO recomenda que as ações de capacitação para suprimir ou mitigar lacunas de competências sejam viabilizadas na seguinte ordem:



## 6.1. Classificação dos eventos

As ações de capacitação previstas neste Plano ocorrerão conforme a seguir:

### 6.2.1. Modalidades

- presencial;
- à distância (EaD); ou
- semipresencial.

### 6.2.2. Natureza

- cursos;
- aprendizagem em serviço;
- grupos formais de estudos;
- intercâmbios;
- estágios;
- workshops;
- seminários;
- congressos; ou
- congêneres.

### 6.2.3. 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.

### 6.2.4. Execução

- interno; ou
- externo.

### 6.2.5. Recurso

- com ônus;
- com ônus limitado; ou
- sem ônus.

### 6.2.6. Afastamento

- parcial; ou
- integral.

### 6.2.7. Módulo

- básico;
- avançado; ou
- atualização.

### 6.2.8. Alcance

- nacional; ou
- exterior.

## 6.2. Arquitetura

Com o objetivo de suprir ou mitigar as altas lacunas de competências dos servidores identificadas no ciclo vigente, bem como contribuir para a racionalização dos gastos com capacitação e o atingimento da missão institucional "Promover o desenvolvimento sustentável da agropecuária e a segurança e a competitividade de seus produtos", foram definidos sete Programas de Educação Continuada:

### PROGRAMAS



Estes programas possuem objetivos específicos e buscam alinhar as ações de capacitação ao planejamento estratégico do MAPA 2016 – 2019 e às competências organizacionais, visando à aquisição, expansão e atualização de conhecimentos, habilidades e atitudes, de forma planejada e sistemática, para o aperfeiçoamento do desempenho pessoal, profissional e institucional.

### 6.2.1 Programa de Competitividade e Abastecimento

#### Descrição:

Busca o desenvolvimento de competências prioritárias dos servidores com vistas à ampliação e manutenção do acesso aos mercados externos para produtos brasileiros de origem agropecuária, ampliação da agregação de valor dos produtos agropecuários, com foco em tecnologia e indústria de transformação, e ao aprimoramento da cadeia



de abastecimento de produtos de origem agropecuária para a sociedade.

**Objetivos:**

Promover o desenvolvimento e o aperfeiçoamento profissional e institucional de modo a aperfeiçoar:

- a promoção, abertura e manutenção de mercados;
- a proteção do mercado agropecuário brasileiro;
- o fomento à agregação de valor e diferenciação; e
- a definição e execução das estratégias de transporte, escoamento e abastecimento interno.

**6.2.2 Programa de Defesa Agropecuária**

**Descrição:**

Busca o desenvolvimento de competências prioritárias dos servidores com vistas a reduzir riscos sanitários, fitossanitários e de fraude na agropecuária nacional e aumentar a agilidade e a eficiência nos processos de registros, certificações e habilitações de produtos, insumos e estabelecimentos agropecuários e pesqueiros.

**Objetivos:**

Promover o desenvolvimento e o aperfeiçoamento profissional e institucional de modo a aperfeiçoar:

- a inspeção e fiscalização de produtos e insumos;
- o monitoramento e prevenção de doenças e praga;
- a gestão de análises laboratoriais agropecuárias;
- a concessão de registros, certificações;
- as classificações agropecuárias; e
- a gestão do sistema unificado de atenção à sanidade agropecuária.

### 6.2.3 Programa de Sustentabilidade

#### **Descrição:**

Busca o desenvolvimento de competências prioritárias dos servidores com vistas a aumentar o uso de práticas sustentáveis nas cadeias agropecuárias, observando a conservação dos recursos naturais e a redução de impactos ambientais.

#### **Objetivo:**

Promover o desenvolvimento e o aperfeiçoamento profissional e institucional de modo a aperfeiçoar:

- o fomento à melhoria da qualidade, e práticas agropecuárias, agroindustriais e extrativistas sustentáveis.

### 6.2.4 Programa de Inclusão Produtiva

#### **Descrição:**

Busca o desenvolvimento de competências prioritárias dos servidores com vistas a melhorar a capacidade econômica e a qualidade de vida dos produtores rurais e pescadores, observando a inclusão produtiva.

#### **Objetivos:**

Promover o desenvolvimento e o aperfeiçoamento profissional e institucional de modo a promover:

- o fortalecimento dos produtores rurais.

### 6.2.5 Programa de Incentivo Econômico

#### **Descrição:**

Busca o desenvolvimento de competências prioritárias dos servidores com vistas a aprimorar os instrumentos econômicos de apoio ao produtor rural e pesqueiro e seus segmentos específicos.

### **Objetivos:**

Promover o desenvolvimento e o aperfeiçoamento profissional e institucional de modo a aperfeiçoar:

- o fomento ao crédito agropecuário; e
- o apoio econômico à produção agropecuária.

#### **6.2.6 Programa de Inovação**

### **Descrição:**

Busca o desenvolvimento de competências prioritárias dos servidores com vistas a ampliar o desenvolvimento de pesquisas agropecuárias.

### **Objetivos:**

Promover o desenvolvimento e o aperfeiçoamento profissional e institucional de modo a aperfeiçoar:

- o desenvolvimento de soluções agropecuárias.

#### **6.2.7 Programa de Gestão**

### **Descrição:**

Busca o desenvolvimento de competências prioritárias dos servidores com vistas a aperfeiçoar a gestão de pessoas, aperfeiçoar a comunicação dos resultados gerados pelo MAPA e aumentar a agilidade dos processos de trabalho do Ministério, com vistas ao fortalecimento da cultura do Órgão orientada aos valores de comprometimento, eficiência e eficácia, estratégia, foco no cliente, inovação, liderança, organização, respeito, trabalho em equipe e transparência.

### Objetivos:

Promover o desenvolvimento e o aperfeiçoamento profissional e institucional de modo a aperfeiçoar:

- a gestão de pessoas;
- a prestação de informações relacionadas à agropecuária;
- o relacionamento com a sociedade e setor agropecuário;
- a comunicação e memória institucional;
- a gestão e controle institucional;
- o planejamento e desenvolvimento institucional;
- a gestão orçamentária, financeira e contábil;
- a gestão de tecnologia da informação;
- a administração e logística;
- a valorização e motivação; e
- a liderança.

## 6.3. Critérios de execução

### 6.3.1. Ações de capacitação previstas no Plano

As ações de capacitação contempladas neste Plano terão preferência sobre as demais ações de capacitação a serem executadas ao longo do exercício.

### 6.3.2. Ações de capacitação não previstas no Plano

As solicitações de capacitação individuais ou em grupo não contempladas neste Plano deverão possuir justificativa nos campos próprios dos formulários com as seguintes informações:

1. as lacunas de competências a serem desenvolvidas pelo servidor (disponível no sistema GESTCOM), ou as lacunas de competências a serem desenvolvidas pela unidade, em caso de solicitações em grupo (disponível no Portal da Enagro);
2. vinculação da ação de capacitação aos objetivos estratégicos do MAPA e unidade de exercício do servidor (Cadeia de Valor – Programa/Projeto/Processo de trabalho);

3. demonstração de pertinência e aplicabilidade para a unidade de exercício; e
4. indicativo de orçamento disponível.



**Atenção!**

As ações de capacitação não contempladas neste Plano deverão ser analisadas pela ENAGRO e encaminhadas à Secretaria Executiva para autorização.

**6.3.3. Competências não mapeadas ou diagnosticadas**

A realização de ações de capacitação e desenvolvimento para suprir ou mitigar lacunas de competências não mapeadas ou diagnosticadas no 1º Ciclo de Mapeamento de Competências deverão possuir justificativa nos campos próprios dos formulários com as seguintes informações:

1. vinculação da ação de capacitação aos objetivos estratégicos do MAPA e unidade de lotação do servidor (Cadeia de Valor – Programa/Projeto/Processo de trabalho);
2. demonstração de pertinência e aplicabilidade para a unidade de exercício; e
3. indicativo de orçamento disponível.



**Atenção!**

As ações de capacitação não contempladas neste Plano deverão ser analisadas pela ENAGRO e encaminhadas à Secretaria Executiva para autorização.

#### 6.3.4. Despesas que ultrapassem a previsão orçamentária

A realização de ações de capacitação que excedam a previsão orçamentária da unidade deverão possuir justificativa nos campos próprios dos formulários.



##### Atenção!

As ações de capacitação não contempladas neste Plano deverão ser analisadas pela ENAGRO e encaminhadas à Secretaria Executiva para autorização.

### 6.4. Calendário de eventos de capacitação

Os eventos de capacitação serão disponibilizados de acordo com o Calendário definido pela ENAGRO e pelas unidades.



##### Saiba mais!

Acompanhe os eventos de capacitação disponíveis.  
Para consulta-los, clique [aqui](#).

### 6.5. Divulgação

A divulgação do PAEC será realizada por meio da publicação deste no Boletim Interno, Agronet e no portal da ENAGRO.

A promoção dos eventos de capacitação dar-se-á por meio das listas de e-mails institucionais, Agronet, comunicação interna “Informe ENAGRO”, cartazes, entre outros meios de divulgação utilizados no MAPA.

## 7. ORÇAMENTO

O orçamento do MAPA para capacitação em 2018 totaliza o valor de **R\$ 4.069.394,00** (dois milhões, quatrocentos e vinte três mil e novecentos e quarenta e quatro reais), tendo a seguinte previsão de distribuição orçamentária:

- Secretaria de Defesa Agropecuária; **valor: R\$ 852.376,00;**
- Secretaria de Mobilidade Social, do Produtor Rural e do Cooperativismo; **valor: R\$ 362.260,00;**
- Secretaria de Relações Internacionais do Agronegócio; **valor: R\$ 47.946,00;**
- Secretaria de Política Agrícola; **valor: R\$ 170.475,00;**
- Gabinete do Ministro; **valor R\$ 74.583,00;**
- Secretaria-Executiva; **valor: R\$ 404.879,00;**
- Escola Nacional de Gestão Agropecuária; **valor R\$ 1.645.450,00;**
- Departamento de Administração; **valor R\$ 234.403,00;**
- Departamento da Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira; **valor R\$ 223.749,00;**
- Coordenação-Geral de Apoio às Superintendências; **valor R\$ 15.982,00;** e
- Instituto Nacional de Meteorologia; **valor: R\$ 53.273,00.**

### 7.1. Ações de Capacitação custeadas pela ENAGRO (PI CAPACITA)

A dotação inicial prevista para as ações de capacitação custeadas pelo PI CAPACITA é de **R\$ 1.645.450,00** (um milhão, seiscentos e quarenta e cinco mil e quatrocentos e cinquenta reais).

Para a alocação do orçamento, foram consideradas as competências transversais (administrativas, gerenciais e pessoais) do Órgão, além de priorizar as competências que apresentaram altas

Relatório elaborado por DICC/ENAGRO

lacunas e atender as necessidades de desenvolvimento das áreas que não possuem PI próprio para custeio das capacitações.

O recurso será distribuído da seguinte maneira:

Programa	Investimento previsto (R\$)	Percentual
Competitividade e Abastecimento	0,00	0%
Defesa Agropecuária	0,00	0%
Sustentabilidade	0,00	0%
Inclusão Produtiva	0,00	0%
Incentivo Econômico	0,00	0%
Inovação	0,00	0%
Gestão	1.645.450,00	100%
<b>TOTAL</b>	<b>1.645.450,00</b>	<b>100%</b>

## 7.2. Ações de Capacitação custeadas por outros PIs

A dotação inicial prevista para as ações de capacitação custeadas por outras unidades é de **R\$ 2.407.962,00** (dois milhões, quatrocentos e sete mil e novecentos e sessenta e dois reais).

Para a alocação do orçamento, foram consideradas as altas lacunas de competências específicas das unidades.

Os recursos serão distribuídos da seguinte maneira:

### 7.2.1. Secretaria de Defesa Agropecuária - SDA

Programa	Investimento previsto (R\$)	Percentual
Competitividade e Abastecimento	31.964,00	4%
Defesa Agropecuária	601.991,00	71%
Sustentabilidade	0,00	0%
Inclusão Produtiva	0,00	0%
Incentivo Econômico	0,00	0%
Inovação	10.655,00	1%
Gestão	207.767,00	24%
<b>TOTAL</b>	<b>852.376,00</b>	<b>100%</b>



### 7.2.2. Secretaria de Mobilidade Social, do Produtor Rural e do Cooperativismo - SMC

Programa	Investimento previsto (R\$)	Percentual
Competitividade e Abastecimento	42.619,00	12%
Defesa Agropecuária	21.309,00	6%
Sustentabilidade	95.892,00	27%
Inclusão Produtiva	37.291,00	10%
Incentivo Econômico	5.327,00	1%
Inovação	15.982,00	4%
Gestão	143.838,00	40%
<b>TOTAL</b>	<b>362.260,00</b>	<b>100%</b>

### 7.2.3. Secretaria de Relações Internacionais do Agronegócio - SRI

Programa	Investimento previsto (R\$)	Percentual
Competitividade e Abastecimento	26.637,00	56%
Defesa Agropecuária	0,00	0%
Sustentabilidade	0,00	0%
Inclusão Produtiva	0,00	0%
Incentivo Econômico	0,00	0%
Inovação	0,00	0%
Gestão	21.309,00	44%
<b>TOTAL</b>	<b>47.946,00</b>	<b>100%</b>

### 7.2.4. Secretaria de Política Agrícola - SPA

Programa	Investimento previsto (R\$)	Percentual
Competitividade e Abastecimento	42.619,00	25%
Defesa Agropecuária	0,00	0%
Sustentabilidade	0,00	0%
Inclusão Produtiva	5.327,00	3%
Incentivo Econômico	26.637,00	16%
Inovação	5.327,00	3%
Gestão	90.565,00	53%
<b>TOTAL</b>	<b>170.475,00</b>	<b>100%</b>

#### 7.2.5. Gabinete do Ministro - GM

Programa	Investimento previsto (R\$)	Percentual
Competitividade e Abastecimento	0,00	0%
Defesa Agropecuária	0,00	0%
Sustentabilidade	0,00	0%
Inclusão Produtiva	0,00	0%
Incentivo Econômico	0,00	0%
Inovação	0,00	0%
Gestão	74.583,00	100%
<b>TOTAL</b>	<b>74.583,00</b>	<b>100%</b>

#### 7.2.6. Secretaria-Executiva - SE

Programa	Investimento previsto (R\$)	Percentual
Competitividade e Abastecimento	0,00	0%
Defesa Agropecuária	0,00	0%
Sustentabilidade	0,00	0%
Inclusão Produtiva	0,00	0%
Incentivo Econômico	0,00	0%
Inovação	0,00	0%
Gestão	388.897,00	100%
<b>TOTAL</b>	<b>388.897,00</b>	<b>100%</b>

#### 7.2.7. Departamento de Administração - DA/SE

Programa	Investimento previsto (R\$)	Percentual
Competitividade e Abastecimento	0,00	0%
Defesa Agropecuária	0,00	0%
Sustentabilidade	0,00	0%
Inclusão Produtiva	0,00	0%
Incentivo Econômico	5.327,00	2%
Inovação	5.327,00	2%
Gestão	223.749,00	96%
<b>TOTAL</b>	<b>234.403,00</b>	<b>100%</b>

### 7.2.8. Departamento da Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira - CEPLAC

Programa	Investimento previsto (R\$)	Percentual
Competitividade e Abastecimento	37.291,00	17%
Defesa Agropecuária	26.637,00	12%
Sustentabilidade	15.982,00	7%
Inclusão Produtiva	26.637,00	12%
Incentivo Econômico	0,00	0%
Inovação	15.982,00	7%
Gestão	101.220,00	45%
<b>TOTAL</b>	<b>223.749,00</b>	<b>100%</b>

### 7.2.9. Coordenação-Geral de Apoio às Superintendências

Programa	Investimento previsto (R\$)	Percentual
Competitividade e Abastecimento	0,00	0%
Defesa Agropecuária	0,00	0%
Sustentabilidade	0,00	0%
Inclusão Produtiva	0,00	0%
Incentivo Econômico	0,00	0%
Inovação	0,00	0%
Gestão	15.982,00	100%
<b>TOTAL</b>	<b>15.982,00</b>	<b>100%</b>

### 7.2.10. Instituto Nacional de Meteorologia - INMET

Programa	Investimento previsto (R\$)	Percentual
Competitividade e Abastecimento	0,00	0%
Defesa Agropecuária	0,00	0%
Sustentabilidade	0,00	0%
Inclusão Produtiva	0,00	0%
Incentivo Econômico	0,00	0%
Inovação	0,00	0%
Gestão	53.273,00	100%
<b>TOTAL</b>	<b>53.273,00</b>	<b>100%</b>

### 7.3. Distribuição geral de recursos com capacitação

Considerando o orçamento para capacitação em 2018 no valor de R\$ xxxxxxxx (xxxxxxxxxx), tem-se a distribuição geral dos recursos a serem utilizados para fins de capacitação distribuídos por programas, conforme a seguir:

Programa	Investimento previsto (R\$)	Percentual
Competitividade e Abastecimento	181.130,00	4%
Defesa Agropecuária	649.937,00	16%
Sustentabilidade	111.874,00	3%
Inclusão Produtiva	69.256,00	2%
Incentivo Econômico	37.291,00	1%
Inovação	53.273,00	1%
Gestão	2.966.633,00	73%
<b>TOTAL</b>	<b>4.069.394,00</b>	<b>100%</b>

Poderão ser realizadas, a qualquer tempo, avaliações dos investimentos efetuados para melhor alocação e utilização dos recursos, bem como remanejamento de recursos entre Programas com vistas à plena execução do orçamento.

## 8. INDICADORES E METAS

Os indicadores e metas estabelecidas buscam atender os aspectos de controle, comunicação e melhoria dos programas de capacitação frente as lacunas de competências selecionadas para este exercício. Cabe salientar que os indicadores previstos neste Plano têm periodicidade de apuração anual, podendo ser monitorados a qualquer tempo, mediante consulta. Os dados devem ser coletados até o dia 31 de dezembro de cada ano.

Seguem os indicadores e metas:

### 8.1. Indicadores Estratégicos:

<b>Nome do Indicador</b>	Horas de capacitação no MAPA
<b>Medida</b>	Horas de Capacitação
<b>Unidade Responsável</b>	DIEC/ENAGRO
<b>Descrição</b>	Verificar o quantitativo médio de horas de participação do servidor do MAPA em ações de capacitação
<b>Memória de Cálculo</b>	(Número total de horas de participação em ações de capacitação / número de servidores existentes no MAPA)
<b>Meta</b>	Média de 10 horas de participação do servidor em ações de capacitação.

<b>Nome do Indicador</b>	Participação do corpo funcional em ações de capacitação
<b>Medida</b>	Número de servidores capacitados
<b>Unidade Responsável</b>	DIEC/ENAGRO
<b>Descrição</b>	Verificar o quantitativo de servidores do MAPA que participaram de ações de capacitação
<b>Memória de Cálculo</b>	(Número de servidores participantes de ações de capacitação / número de servidores existentes no MAPA)*100
<b>Meta</b>	Participação de, no mínimo, 20% do corpo funcional em ações de capacitação

<b>Nome do Indicador</b>	Desenvolvimento de competências no MAPA
<b>Medida</b>	Número de competências desenvolvidas
<b>Unidade Responsável</b>	DICC e DIEC/ENAGRO
<b>Descrição</b>	Verificar o quantitativo de competências desenvolvidas nas ações de capacitação ofertadas
<b>Memória de Cálculo</b>	(Número de competências desenvolvidas dentre as mapeadas / Número de competências mapeadas)*100
<b>Meta</b>	Índice de desenvolvimento de, no mínimo, 40%, das competências mapeadas

<b>Nome do Indicador</b>	Participação dos ocupantes de cargos em comissão e funções comissionadas em cursos de liderança e gestão promovidos e/ou incentivados pelo MAPA
<b>Medida</b>	Número de dirigentes capacitados
<b>Unidade Responsável</b>	DIEC/ENAGRO
<b>Descrição</b>	Verificar o quantitativo de dirigentes do MAPA que participaram das ações de capacitação
<b>Memória de Cálculo</b>	(Número de dirigentes que participaram de ações de capacitação / número de dirigentes do MAPA) *100
<b>Meta</b>	Participação de 30% dos ocupantes de cargos em comissão e de funções comissionadas em cursos de liderança e gestão promovidos e/ou incentivados pelo MAPA

## 8.2. Indicadores Gerenciais:

<b>Nome do Indicador</b>	Satisfação com as ações de capacitação ofertadas pela ENAGRO
<b>Medida</b>	Número de servidores satisfeitos
<b>Unidade Responsável</b>	DIEC/ENAGRO
<b>Descrição</b>	Verificar o nível de satisfação dos servidores com as ações desenvolvidas pelo ENAGRO
<b>Memória de Cálculo</b>	[(somatório das notas gerais dos cursos obtidas nas avaliações das ações de capacitação realizadas pela ENAGRO / número de ações de capacitação ofertadas pela ENAGRO) / 10]*100
<b>Meta</b>	Índice de satisfação de, no mínimo, 70%, mensurado por meio de avaliação de reação

<b>Nome do Indicador</b>	Desenvolvimento de competências por ação
<b>Medida</b>	Número de competências desenvolvidas
<b>Unidade Responsável</b>	DIEC/ENAGRO
<b>Descrição</b>	Verificar a média das competências desenvolvidas em cada ação de capacitação
<b>Memória de Cálculo</b>	(somatório de todas as competências desenvolvidas no ano) / (total de ações de capacitação)
<b>Meta</b>	Média de 3 competências por ação de capacitação

### 8.3. Indicadores Operacionais:

<b>Nome do Indicador</b>	Execução financeira do PAEC
<b>Medida</b>	Reais (moeda)
<b>Unidade Responsável</b>	DIEC/ENAGRO
<b>Descrição</b>	Verificar o percentual de execução do orçamento previsto no PAEC em relação à previsão orçamentária constante no PAEC
<b>Memória de Cálculo</b>	(Orçamento total executado / Orçamento previsto no PAEC)*100
<b>Meta</b>	Execução de 80% do total de recurso financeiro disponibilizado

<b>Nome do Indicador</b>	Servidores capacitados no PAEC
<b>Medida</b>	Número de servidores capacitados
<b>Unidade Responsável</b>	DIEC/ENAGRO
<b>Descrição</b>	Verificar o percentual de servidores que foram capacitados em relação ao previsto no PAEC
<b>Memória de Cálculo</b>	(Número de servidores capacitados / Número de servidores previsto no PAEC)*100
<b>Meta</b>	Capacitação de 20% do total de servidores previstos no PAEC

<b>Nome do Indicador</b>	Execução das capacitações do PAEC
<b>Medida</b>	Número de capacitações executadas no PAEC
<b>Unidade Responsável</b>	DIEC/ENAGRO
<b>Descrição</b>	Verificar o quantitativo de ações de capacitação que foram executadas em relação às previstas no PAEC
<b>Memória de Cálculo</b>	(Número de ações de capacitação executadas no PAEC / Número de ações de capacitação previstas no PAEC)*100
<b>Meta</b>	Índice de execução de 50% das ações previstas no PAEC

<b>Nome do Indicador</b>	Economicidade das ações de capacitação
<b>Medida</b>	Custo unitário com capacitação
<b>Unidade Responsável</b>	DIEC/ENAGRO
<b>Descrição</b>	Verificar o percentual de economia realizada entre o custo unitário previsto com capacitação (orçamento previsto/quantidade de servidores a serem capacitados) e o custo real executado (orçamento executado/quantidade de servidores capacitados) em ações de capacitação em relação à previsão orçamentária constante no PAEC
<b>Memória de Cálculo</b>	$(\text{Custo unitário programado com capacitação} - \text{Custo unitário executado com capacitação}) / \text{Custo unitário programado com capacitação}$
<b>Meta</b>	Economicidade de 50% do total de recurso financeiro previsto



## 9. AVALIAÇÃO DOS EVENTOS E RESULTADOS

O acompanhamento dos resultados tem como objetivo monitorar a qualidade do planejamento, realização e avaliação das ações de 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, serão utilizados os seguintes níveis de avaliação:

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 Comportamento (de Impacto ou de 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 Resultados:** 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.

## 10. VIGÊNCIA

O período de vigência do Plano será bianual, podendo ser alterado pelo CGEC, caso haja mudanças significativas no planejamento estratégico ou normativos específicos do Órgão.

Assim, as ações previstas neste Plano deverão ser realizadas no período compreendido entre **01/01/2018 a 31/12/2019** e poderão ser ajustadas a qualquer tempo, mediante aprovação do CGEC.

A ENAGRO submeterá ao Comitê Gestor de Educação Continuada o Relatório de Execução do PAEC anualmente.

## 11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao contrário de outras ações de educação corporativa que buscam simplesmente suprir demandas pontuais de emergência, o Plano Anual de Educação Continuada 2018 deste Ministério está alinhado à estratégia de Gestão por Competências, visto as 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.

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.

Com este Plano, seguimos em passos largos para efetivamente possuir 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.