

**MINISTÉRIO DA DEFESA
COMANDO DA AERONÁUTICA**



PESSOAL

PCA 30-111

**PLANO DE IMPLANTAÇÃO DA TRILHA DE
CAPACITAÇÃO DO COMANDO DA AERONÁUTICA**

2021

**MINISTÉRIO DA DEFESA
COMANDO DA AERONÁUTICA
COMANDO-GERAL DO PESSOAL**



PESSOAL

PCA 30-111

**PLANO DE IMPLANTAÇÃO DA TRILHA DE
CAPACITAÇÃO DO COMANDO DA AERONÁUTICA**

2021



MINISTÉRIO DA DEFESA
COMANDO DA AERONÁUTICA

PORTARIA COMGEP Nº /3SC2, DE DE DE 2021.

Aprova o Plano de Implantação da Trilha
de Capacitação do Comando da
Aeronáutica.

O COMANDANTE-GERAL DO PESSOAL, no uso das atribuições, de acordo com o disposto no Inciso VII do Art. 7º do Regulamento do COMGEP, aprovado pela Portaria nº 2.103/GC3, de 3 de dezembro de 2019, e considerando o disposto na DCA 11-118, reeditada por meio da Portaria nº 999/GC3, 30 de setembro de 2020, e o que consta na DCA 37-10, aprovada pela Portaria EMAER nº 72/1SC, de 18 de setembro de 2019, resolve:

Art. 1º Aprovar a edição do PCA 30-111 “Plano de Implantação da Trilha de Capacitação do Comando da Aeronáutica”, que com esta baixa.

Art. 2º A entrada em vigor do presente ato, justificada em função da urgência, conforme disposto no parágrafo único do art. 4º do Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019, será na data da sua publicação.

Ten Brig Ar LUIS ROBERTO DO CARMO LOURENÇO
Comandante-Geral do Pessoal

(Publicado no BCA nº 032, de 18 de fevereiro de 2021)

SUMÁRIO

1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	9
1.1 <u>FINALIDADE</u>	9
1.2 <u>CONCEITUAÇÕES</u>	9
1.3 <u>ÂMBITO</u>	11
2 METODOLOGIA	12
2.1 <u>ELEMENTOS BÁSICOS</u>	12
2.2 <u>TÉCNICAS APLICÁVEIS ÀS TRILHAS DE CAPACITAÇÕES</u>	13
3 ATRIBUIÇÕES	15
3.1 <u>CONSIDERAÇÕES GERAIS</u>	15
3.2 <u>COMANDO-GERAL DO PESSOAL</u>	15
3.3 <u>COMITÊ GESTOR DO MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS DO COMAER</u>	18
3.4 <u>ÓRGÃOS DE DIREÇÃO GERAL, SETORIAL E DE ASSESSORAMENTO</u>	18
4 PROCESSO DO MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS E CRIAÇÃO DAS TRILHAS DE CAPACITAÇÃO	23
4.1 <u>PROVIDÊNCIAS PREPARATIVAS DAS OM</u>	23
4.2 <u>MAPEAMENTO DA ORGANIZAÇÃO, EQUIPES E INDIVÍDUOS</u>	23
4.3 <u>DEFINIÇÃO DE ÁREAS TEMÁTICAS E SUBTEMAS</u>	26
4.4 <u>IDENTIFICAÇÃO DE LACUNAS DE CAPACITAÇÃO</u>	26
4.5 <u>PROPOSTAS DE TRILHA DE CAPACITAÇÃO E PROJETOS-PILOTO</u>	26
4.6 <u>IMPLEMENTAÇÃO DAS TRILHAS DE CAPACITAÇÃO</u>	27
5 DISPOSIÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS	30
Anexo A – Cronograma de Trabalho	31
Anexo B – Tabela de Áreas Temáticas	36
Anexo C – Modelo de Relatório – Unidade Organizacional	39
Anexo D – Modelo de Relatório – Equipes	40
Anexo E – Modelo de Relatório – Individual	41
Anexo F – Relatório de Lacunas de Capacitação	42
Anexo G – Proposta de Trilha de Capacitação/Projeto-Piloto	44

PREFÁCIO

O processo contínuo de aprimoramento da gestão de recursos humanos é, certamente, fator essencial no crescimento de qualquer organização. O Comando da Aeronáutica, atento a esse fato inseriu, na Concepção Estratégica “Força Aérea 100”, a busca das melhores práticas no que se refere ao pessoal, exortando a Força Aérea a entender a capacitação de seu efetivo como condição prioritária, a saber:

4.2.2 No âmbito da transição para este futuro, a capacitação de seu efetivo é uma condição prioritária. Por intermédio das suas competências, os militares e civis da FAB serão responsáveis por transformar o conceito em realidade e manter as atuais demandas operacionais durante o desenvolvimento da Força Aérea do Futuro (DCA 11-45, 2018, p.26).

A referida diretriz indicou, também, a implementação do conceito de gestão por competências como “um caminho que conduzirá a instituição ao nível de excelência na utilização do potencial de sua força de trabalho”. (DCA 11-45, 2018, p.38-39).

O Plano Estratégico Militar da Aeronáutica - PEMAER (DCA 11-47), por sua vez, definiu ações complementares, incluindo premissas como a necessidade de “adequar os processos de recrutamento e seleção ao público-alvo e às competências esperadas (conhecimentos, habilidades e atitudes)” e “estimular o preparo intelectual individual, por intermédio de cursos de graduação e pós-graduação em áreas de interesse da FAB”. Nesse ponto, se destaca, pela primeira vez, o conceito de trilha de capacitação.

Ações mais efetivas, então, foram concebidas, em 2019 e 2020, no contexto da DCA 11-118 (Diretriz de Planejamento Institucional), fixando metas para o mapeamento de competências em todos os níveis para a implantação das trilhas de capacitação.

Complementando o planejamento, parâmetros de implantação das trilhas de capacitação foram detalhados pelo Estado-Maior da Aeronáutica por meio da DCA 37-10/2019, cuja viabilização ganhou impulso com o lançamento do MCA 30-1/2020, que trata do mapeamento de competências.

Nesse contexto, o Comando-Geral do Pessoal edita o presente Plano, cujo objetivo é colocar em prática, no horizonte temporal e conforme os requisitos determinados pelo COMAER, a implantação das trilhas de capacitação.

1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 FINALIDADE

Estabelecer as ações a serem empreendidas pela Administração para implantação das Trilhas de Capacitação no Comando da Aeronáutica em cumprimento ao item 4.2 da DCA 37-10/2019, nos limites estabelecidos e conforme metodologia preconizada pelo MCA 30-1/2020.

1.2 CONCEITUAÇÕES

1.2.1 ÁREAS TEMÁTICAS

São áreas do conhecimento, de maior aderência do respectivo ODGSA, nas quais o militar ingressará passando a desempenhar cargos e a exercer funções correspondentes às respectivas qualificações. São subdivididas em subtemas (DCA 37-10/2019).

1.2.2 CAPACITAÇÃO

É o processo permanente e deliberado de aprendizagem com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências organizacionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais (DCA 37-10/2019).

1.2.3 CARGO

É a posição, dentro da estrutura de uma organização, definida por lei, regulamento ou regimento, ocupada por Agente Público, à qual correspondem atribuições gerais e específicas definidas em normativo (RCA 12-1/2019).

1.2.4 COMPETÊNCIA

É o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções em uma dada organização, visando ao alcance de seus objetivos. São representações de comportamentos observáveis que buscam expressar as capacidades desejadas de cada indivíduo (MCA 30-1/2020).

1.2.5 COMPETÊNCIAS DE UNIDADE ORGANIZACIONAL

Compreendem as competências coletivas dos ODGSA e de suas OM subordinadas, dentro do contexto de suas atuações. São alcançadas por intermédio das competências individuais, técnicas e gerenciais, desenvolvidas, majoritariamente, mas não exclusivamente, no âmbito dos ODGSA e respectivas OM subordinadas (MCA 30-1/2020).

1.2.6 COMPETÊNCIAS DE EQUIPE

São as competências coletivas de cada equipe de trabalho dentro dos setores da Organização Militar, considerando o seu contexto de atuação (MCA 30-1/2020).

1.2.7 COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS GERENCIAIS E TÉCNICAS

São as competências dos profissionais, dentro de seu papel ocupacional, atreladas à função, no contexto de sua equipe de trabalho. São categorizadas como técnicas ou gerenciais. As competências individuais técnicas aparecem, majoritariamente, no nível operacional e tático de atuação (isto é, nas OM subordinadas a um determinado ODGSA), bem como nas funções de execução. Já as competências individuais gerenciais são voltadas para o nível estratégico e de assessoramento no âmbito dos ODGSA (MCA 30-1/2020).

1.2.8 ESPECIALIDADE

É o ramo de atividade desempenhada por militar da Aeronáutica e detalhada no Padrão de Desempenho de Especialidade (PDE), ou no Perfil Profissional dos Oficiais da Aeronáutica (PPOA).

1.2.9 FUNÇÃO

É o exercício das atribuições inerentes às atividades técnicas ou administrativas, vinculadas ou não a cargos da estrutura organizacional, exercidas pelos Agentes da Administração, definidas no ato da designação (RCA 12-1/2019).

1.2.10 MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

É o processo que busca identificar as lacunas entre as competências internas existentes na organização, e as competências necessárias para concretizar suas estratégias institucionais. É necessário que seja realizado de forma precisa, com rigor metodológico, recorrendo a métodos e técnicas de pesquisa. (MCA 30-1/2020).

1.2.11 ORGANIZAÇÃO MILITAR (OM)

Organização da Aeronáutica que possui denominação oficial, regulamento, quadro de organização e quadro de cargos privativos próprios. Para efeito de disponibilização de recursos humanos e controle de efetivo, as frações de unidade (destacamentos e outras) serão consideradas OM.

1.2.12 PADRÃO DE DESEMPENHO DE ESPECIALIDADE (PDE)

É o documento, estabelecido pelo COMGEP, que detalha, qualitativamente, por Especialidade, os requisitos profissionais mínimos para as graduações após conclusão de curso de formação ou estágios de adaptação, de especialização e de aperfeiçoamento de graduados.

1.2.13 PERFIL PROFISSIONAL DO OFICIAL DA AERONÁUTICA (PPOA)

É o documento que tem como objetivo a definição das competências essenciais ao Oficial da Aeronáutica, após a capacitação nos cursos e estágios de formação ou adaptação, bem como, para os demais cursos de carreira, quando aplicável (MCA 36-7/2012).

1.2.14 TÉCNICA DE PESQUISA

Processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico, cujo objetivo é descobrir respostas para os problemas mediante emprego de procedimentos científicos. (GIL, 2008). São exemplos de técnicas de pesquisa: análise documental, grupo focal, entrevista, observação e questionário (MCA 30-1/2020).

1.2.15 TRILHA DE CAPACITAÇÃO

É a consolidação das capacitações e qualificações que um militar deve realizar, abarcando os cursos e estágios contemplados nas diversas Tabelas de Cursos do COMAER - TCA, bem como as capacitações externas à Força, realizadas por meio do PLAMENS. A Trilha de Capacitação tem por finalidade preencher as lacunas de competência identificadas no mapeamento de Competências de Unidade Organizacional, desenvolvendo Competências Individuais, Técnicas e Gerenciais, complementando as Competências Essenciais, desenvolvidas nos cursos e estágios de carreira (DCA 37-10/2019).

1.3 ÂMBITO

O presente Plano, de observância obrigatória, aplica-se a todas as OM do COMAER.

2 METODOLOGIA

2.1 ELEMENTOS BÁSICOS

Os princípios do mapeamento de competências a serem aplicados no COMAER encontram-se definidos no MCA 30-1/2020. Este capítulo compila as principais informações do citado Manual, relevantes à execução deste Plano de Trabalho.

2.1.1 TIPOLOGIA

As competências, em tese, se manifestam por meio das pessoas e permeiam todos os níveis da organização, sejam elas individuais ou coletivas. Os tipos, em relação à sua abrangência, são assim definidos:

2.1.1.1 Competências Organizacionais

São atributos ou desempenhos esperados da instituição em sua totalidade e não de suas equipes ou militares empregados isoladamente.

2.1.1.2 Competências Essenciais Militares e de Especialidade

Devem representar um desempenho ou comportamento esperado do militar, que pode ser observado objetivamente, indicando o que ele deve ser capaz de fazer em seu contexto de trabalho atual, e em um cenário futuro.

2.1.1.3 Competências de Unidade Organizacional

São atributos coletivos que devem ser manifestados pelo seu efetivo, afetos à estrutura da unidade organizacional e aos objetivos da Organização.

2.1.1.4 Competências de Equipes

São atributos coletivos afetos aos setores de cada Unidade Organizacional que, por sua vez, se relacionam com as competências Organizacionais do COMAER.

2.1.1.5 Competências Individuais Gerenciais e Técnicas

São aquelas que devem refletir as necessidades inerentes ao cargo ocupado. Diferenciam os militares de um mesmo setor.

2.1.2 DESCRIÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Os elementos que definem as competências são:

2.1.2.1 Texto base

Identifica qual o comportamento esperado do militar. Compõe-se por:

2.1.2.1.1 Verbo e seu objeto

Deve indicar um desempenho explícito, uma ação concreta que pode ser observada e avaliada no ambiente de trabalho.

2.1.2.1.2 Critérios

São padrões desejados ou níveis de desempenho considerados satisfatórios.

2.1.2.1.3 Condições

São restrições ou imposições que indicam as circunstâncias sob as quais se espera que o militar manifeste o desempenho desejado.

2.1.2.2 Conhecimento

É o saber, teórico ou tácito, adquirido em um processo de aprendizagem, que detém informações técnicas e cultura geral e que impactam diretamente no comportamento. São conceitos, teorias e princípios, dentre outros aspectos teóricos necessários para o desenvolvimento de determinada atividade laboral. Demonstra o que o militar precisa saber, que assuntos dominar e que conceitos a competência envolve.

2.1.2.3 Habilidade

Refere-se ao “saber como fazer” algo e envolve as capacidades física, mental e motora. Geralmente é adquirida por meio de treinamentos ou experiência. É a capacidade que aplica os conhecimentos adquiridos de maneira eficiente e eficaz. Representa “como” e “para quê” o militar vai aplicar os conhecimentos.

2.1.2.4 Atitude

É a predisposição de “querer fazer”, manter-se motivado para execução de ação específica. Uma atitude adequada contribui para a construção do resultado, é percebida pelas reações e pelo comportamento exposto. São condutas relativamente estáveis diante de situações ou objetos. Indica que postura ou conduta o militar precisa ter diante da situação, para apresentar o comportamento com padrão de excelência.

2.2 TÉCNICAS APLICÁVEIS ÀS TRILHAS DE CAPACITAÇÕES

2.2.1 MAPEAMENTO DE UNIDADE ORGANIZACIONAL

2.2.1.1 É o processo que busca identificar competências coletivas afetas à estrutura organizacional e aos objetivos da Organização, bem como às diretrizes estratégicas relativas à missão, visão e valores da Organização.

2.2.1.2 Pode ser realizado por meio de análise de documentos basilares da OM, tais como Regulamento de Organização (ROCA) e Regimento Interno (RICA), pela aplicação de técnicas de pesquisa.

2.2.1.3 Técnicas de pesquisa recomendadas: grupos focais e entrevistas com militares que ocupam posições relevantes na OM.

2.2.2 MAPEAMENTO DE EQUIPES

2.2.2.1 Visa identificar as competências coletivas afetas aos setores de cada Unidade Organizacional que, por sua vez, se relacionam com as competências Organizacionais do COMAER.

2.2.2.2 São mapeadas com base em análise de documentos da OM, tais como Regimento Interno (RICA), Normas Padrão de Ação (NPA), listas de descrição de cargos, etc.

2.2.2.3 Técnica de pesquisa recomendada: análise documental.

2.2.2.4 Técnicas alternativas: grupos focais, entrevistas e questionários com os integrantes de equipe.

2.2.3 MAPEAMENTO INDIVIDUAL (GERENCIAL E TÉCNICO)

2.2.3.1 Competências individuais estão atreladas às funções que os militares executam em seu cargo, no âmbito de suas OM.

2.2.3.2 Técnicas de pesquisa recomendadas: análise documental (RICA e NPA), entrevistas, questionários, grupos focais e observação das atividades executadas em cada posto de trabalho.

3 ATRIBUIÇÕES

3.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

3.1.1 Com a edição da DCA 37-10/2019, foram criados Comitês de Mapeamento de Competências, em vários níveis, a fim de alcançar a ponta da linha no processo, que são compostos por pessoal designado e devidamente capacitado para a supervisão e execução das tarefas de mapeamento de competências. São assim denominados:

3.1.1.1 Comitê Gestor do COMGEP: multiplicará a metodologia de mapeamento de competências às equipes dos ODGSA.

3.1.1.2 Comitê Gestor do ODGSA: capacitado pelo COMGEP, treinará o comitê Gestor das OM subordinadas e responderá ao Comitê Gestor do COMGEP.

3.1.1.3 Comitê Gestor da OM: capacitado pelo Comitê Gestor do ODGSA, treinará os mapeadores no âmbito de cada OM e responderá ao Comitê Gestor do ODGSA.

3.1.2 Para a execução do mapeamento, a referida DCA criou as equipes de mapeadores, que responderão ao Comitê Gestor da OM.

3.1.3 O presente Plano de Trabalho, a princípio, atenderá aos procedimentos contidos no anexo A da DCA 37-10/2019, com a meta temporal de conclusão prevista para 01 JUL 2022.

3.1.4 Considerando o estágio atual, os tópicos seguintes complementam a estrutura básica com novos elos, reajustam as ações e adaptam o cronograma, conforme descritas no Anexo A deste PCA.

3.2 COMANDO-GERAL DO PESSOAL

Compete ao Comando-Geral do Pessoal o atendimento ao disposto no item 4.2 da DCA 37-10/2019. Para fins deste PCA, estabelece a seguir os procedimentos específicos para a consecução do seu objetivo.

3.2.1 Compete ao Estado-Maior do COMGEP (EMGEP):

3.2.1.1 Coordenar as atividades administrativas necessárias à consecução deste PCA, no âmbito do COMGEP e OM subordinadas.

3.2.1.2 Propor a indicação de Oficial-General, do efetivo do COMGEP ou de OM subordinadas, para Presidente do Comitê Gestor do Mapeamento de Competências do COMAER (Comitê Gestor do COMAER).

3.2.1.3 Coordenar, junto aos ODGSA, a indicação de Oficiais Superiores, um titular e um suplente, para membros do Comitê Gestor do COMAER.

3.2.1.4 Exercer as atribuições de ODGSA, constantes do item 3.3.1, no âmbito do COMGEP e OM subordinadas.

3.2.1.5 Elaborar ato de designação do Comitê Gestor do COMAER.

3.2.1.6 Designar Equipe de Coordenação Geral, pertencente ao efetivo do COMGEP, para apoio a execução do presente Plano de Trabalho, no âmbito do COMAER

3.2.1.7 Efetivar as substituições de membros do Comitê Gestor do COMAER e da Equipe de Coordenação Geral, quando necessário

3.2.1.8 Providenciar junto ao Órgão de Tecnologia da Informação:

3.2.1.8.1 Estudo da plataforma de TI de apoio às trilhas, atualmente em uso no DECEA.

3.2.1.8.2 Estudo das demandas do COMGEP, considerando a arquitetura atual e atualizações em andamento do Sistema de Informações Gerenciais de Pessoal (SIGPES), do Sistema de Gerenciamento de Capacitações (SGC) e do Sistema Informatizado de Gestão do Ensino (e-SISTENS).

3.2.1.8.3 Análise do custo-benefício de customização das plataformas já em uso em relação ao desenvolvimento de nova plataforma.

3.2.1.8.4 Desenvolvimento de protótipo para aplicação no Projeto-Piloto de Trilhas de Capacitação de Oficiais a partir no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (Projeto-Piloto), incluindo Portal de acesso.

3.2.1.8.5 Desenvolvimento da plataforma de Trilhas de Capacitação abrangendo todos os militares.

3.2.1.9 Elaborar atos normativos sobre Trilhas de Capacitação, definindo:

3.2.1.9.1 O processo de criação, aprovação e revisão.

3.2.1.9.2 O processo de inclusão, revisão e exclusão de cursos.

3.2.1.9.3 O processo de cogitação, seleção, ingresso e exclusão de militares.

3.2.1.9.4 Os relacionamentos sistêmicos entre o COMGEP e as ODGSA.

3.2.1.9.5 Demais procedimentos aplicáveis ao sistema (manuais, instruções, etc.).

3.2.1.10 Coordenar a implantação dos Projetos-Pilotos dos ODGSA:

3.2.1.10.1 Consultar os ODGSA para indicação de três OM para implantação de Projetos-Piloto.

3.2.1.10.2 Analisar os resultados e definir ajustes decorrentes dos testes.

3.2.1.10.3 Providenciar expansão da experiências dos Projetos-Piloto para a plataforma definitiva.

3.2.1.11 Informar ao EMAER o andamento do mapeamento nos ODGSA, em todas as suas fases, em atendimento ao disposto na DCA 37-10/2019.

3.2.1.12 Coordenar a implantação de projeto final de Trilhas de Capacitação do COMAER, de acordo com o que preconiza a DCA 37-10, incluindo os seguintes procedimentos:

3.2.1.12.1 Com o apoio do Instituto de Psicologia da Aeronáutica (IPA), preparar e aplicar a avaliação técnica do perfil do militar, para priorização das áreas da Trilha de Capacitação por ocasião do CAP, na EAOAR.

3.2.1.12.2 Publicar a previsão do quantitativo de vagas, os percentuais por turma, os ODGSA contemplados e as respectivas qualificações, nas áreas priorizadas pelo COMAER para as trilhas de capacitação (Vertente I).

3.2.1.12.3 Analisar as informações lançadas no SIGPES, com cruzamento de informações oriundas das planilhas consolidadas dos ODGSA, para delineamento de efetivos e estabelecimento das TP ideais por OM.

3.2.1.12.4 Divulgar as TP ideais, TP existentes e respectivas taxas de ocupação, com base nos mapeamentos realizados.

3.2.2 Compete à Equipe de Coordenação Geral:

3.2.2.1 Capacitar a(s) Equipe(s) de Mapeadores do QG do COMGEP, em coordenação com o GABGEP, de forma a:

3.2.2.1.1 Desempenhar a tarefa de preparar multiplicadores nos ODGSA.

3.2.2.1.2 Apoiar os Comitês Gestores dos ODGSA na capacitação dos Coordenadores de Organização e das Equipes de Mapeadores.

3.2.2.2 Acompanhar a execução do presente Plano de Trabalho.

3.2.2.3 Assessorar o Presidente do Comitê Gestor do COMAER sobre assuntos afetos a este Plano de Trabalho.

3.2.2.4 Receber, analisar e processar os documentos emitidos pelos Comitês Gestores dos ODGSA, relativos ao presente Plano de Trabalho.

3.2.2.5 Exercer as atribuições de Comitê Gestor do COMGEP (ODGSA), previstas no item 3.4.3, no âmbito do COMGEP e OM subordinadas.

3.2.3 Compete ao Gabinete do COMGEP (GABGEP):

3.2.3.1 Exercer as atribuições de OM, constantes do item 3.4.2, no âmbito do Quartel-General do COMGEP.

3.2.4 Compete Divisão de Governança do Ensino da Terceira Seção do EMGEP do (3SC2):

3.2.4.1 Acompanhar o andamento do processo no âmbito do COMAER.

3.2.4.2 Assessorar a Equipe de Coordenação Geral sobre o andamento do processo no âmbito do COMAER.

3.2.4.3 Emitir portarias e demais atos normativos do COMGEP, relativas a este PCA, exceto aqueles que sejam de competência privativa de outro setor do COMGEP.

3.2.4.4 Atuar como secretaria do Presidente do Comitê Gestor do COMGEP e da Equipe de Coordenação Geral.

3.3 COMITÊ GESTOR DO MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS DO COMAER

3.3.1 Compete ao Presidente do Comitê Gestor do COMAER:

3.3.1.1 Coordenar as atividades de aplicação da metodologia do mapeamento de competências em proveito da implantação das trilhas de capacitação, no âmbito do COMAER.

3.3.1.2 Assessorar o Comandante do COMGEP em assuntos relativos ao presente Plano de Trabalho.

3.3.2 Compete aos membros titulares/suplentes do Comitê Gestor (Membros do Comitê Gestor do COMAER):

3.3.2.1 Coordenar, com o Comitê Gestor do ODGSA, a capacitação dos Coordenadores das OM subordinadas e das Equipes de Mapeadores sobre os conceitos e os procedimentos aplicáveis ao presente PCA.

3.3.2.2 Orientar o Comitê Gestor do ODGSA e os Coordenadores das Organizações subordinadas, detalhando ações e padronizando de procedimentos.

3.3.2.3 Controlar a execução do cronograma no âmbito do ODGSA, atuando de forma a corrigir eventuais óbices.

3.3.2.4 Realizar análise, em coordenação com o Comitê Gestor da ODGSA, das competências redigidas pelas Equipes de Mapeadores verificando áreas temáticas, lacunas de capacitação e validando suas informações.

3.3.2.5 Realizar análise, em coordenação com o Comitê Gestor da ODGSA, dos documentos produzidos pelas Equipes de Mapeadores (Anexos de C a F), propostas de capacitação (trilhas e planos internos) e projetos-piloto.

3.3.2.6 Assessorar o Presidente do Comitê Gestor do COMAER acerca dos assuntos referentes a este PCA.

3.4 ÓRGÃOS DE DIREÇÃO GERAL, SETORIAL E DE ASSESSORAMENTO

3.4.1 Compete ao ODGSA:

3.4.1.1 Indicar representantes para o Comitê Gestor do COMAER.

3.4.1.2 Designar Comitê Gestor de Mapeamento (Comitê Gestor do ODGSA), a seu critério, para conduzir os eventos relativos ao presente Plano de Trabalho, no âmbito do ODGSA.

3.4.1.3 Designar o Comitê Gestor de Mapeamento em cada uma de suas OM subordinadas.

3.4.1.4 Coordenar e controlar a designação das Equipes de Mapeadores das OM subordinadas.

3.4.1.5 Na fase final de implantação do projeto de Trilhas de Capacitação do COMAER, de acordo com a DCA 37-10, realizar as seguintes ações:

3.4.1.5.1 Aprovar as Trilhas de Capacitação no âmbito dos ODGSA.

3.4.1.5.2 Realizar o processo seletivo para as Trilhas de Capacitação na Vertente I, no âmbito dos ODGSA.

3.4.1.5.3 Transferir as informações do mapeamento para o SIGPES, naquilo que couber, a saber:

3.4.1.5.3.1 Detalhamento de cargo/função do RICA.

3.4.1.5.3.2 Quantitativo de efetivo por postos de trabalho e acumulações.

3.4.1.5.3.3 Claros de TP e taxa de ocupação.

3.4.1.5.3.4 Capacitações, certificados, etc.

3.4.1.5.4 Atualizar o SIGPES de cada OM com os dados do mapeamento após ratificação do COMGEP, consubstanciada nas TP aprovadas após mapeamento.

3.4.1.5.5 Elaborar os Planos de Capacitação de Recursos Humanos (PCRH) de cada ODGSA, em conformidade com os mapeamentos realizados, tendo em vista o saneamento das lacunas de competência (Vertente II).

3.4.1.6 Coordenar o processo de alteração de regimentos e demais normativos internos, a fim de adaptar a estrutura aos parâmetros observados ao final do processo de mapeamento, caso necessário.

3.4.2 Compete às Organizações Militares (OM) subordinadas:

3.4.2.1 Indicar:

3.4.2.1.1 Oficiais, titular e suplente, para Coordenadores da Organização, informando ao Comitê Gestor do ODGSA.

3.4.2.1.2 Oficiais e graduados, para Membros do Comitê Gestor de Mapeamento da OM (Comitê Gestor da OM).

3.4.2.2 Designar o Coordenador/Suplente da OM e, a seu critério, uma Equipe de Mapeadores da OM, sem limite de integrantes:

3.4.2.2.1 Poderão ser criadas mais de uma Equipe de Mapeadores por OM, conforme a complexidade da estrutura e processos internos, desde que se reportem a um único Coordenador/Suplente da Organização.

3.4.3 Compete ao Comitê Gestor do ODGSA:

3.4.3.1 Providenciar o treinamento, sobre os aspectos aplicáveis a este PCA, dos(as):

3.4.3.1.1 Comitês Gestores das OM subordinadas.

3.4.3.1.2 Coordenadores e Equipes de Mapeadores das organizações subordinadas, em coordenação com os Comitês Gestores das OM.

3.4.3.2 Aprovar os relatórios de lacunas de capacitação das OM (Anexo F), produzidos pelos Comitês Gestores e Coordenadores de OM.

3.4.3.3 Compilar, organizar e ajustar as propostas de trilhas de capacitação das OM subordinadas, por área temática e grau de importância, e elaborar a proposta consolidada de trilhas de capacitação do ODGSA e as propostas dos Projetos-Piloto (Anexo G), acompanhado dos planos de capacitação das OM.

3.4.3.4 Enviar relatório à Equipe de Coordenação Geral, contendo as informações sobre o processo e a proposta constante do item 3.4.3.3, e demais anexos.

3.4.3.5 Manter a Equipe de Coordenação Geral e o Comitê Gestor do COMAER informados sobre o andamento do processo do mapeamento, na sua área de atuação.

3.4.3.6 Assessorar o ODGSA quanto à designação e às atividades dos Comitês Gestores de Mapeamento das OM subordinadas.

3.4.4 Compete ao Comitê Gestor do OM:

3.4.4.1 Realizar o treinamento, em coordenação com o Comitê Gestor do ODGSA, dos Coordenadores e das Equipes de Mapeadores das respectivas OM, visando garantir a eficiência na aplicação dos métodos e cumprimento dos prazos.

3.4.4.2 Analisar os documentos gerados no âmbito de sua OM e propor, ao Comitê Gestor do ODGSA, trilhas de capacitação e planos de capacitação internos, conforme as lacunas observadas.

3.4.4.3 Aprovar os relatórios gerados no âmbito de sua OM (Anexos de C a F), produzidos pelos Coordenadores de Organização e Equipes de Mapeadores.

3.4.4.4 Assessorar o Comitê Gestor do ODGSA na elaboração do relatório consolidado, enviando as informações sobre o processo, documentos gerados (Anexos C a F), no âmbito da OM.

3.4.4.5 Manter o Comitê Gestor do ODGSA informado sobre o andamento do processo do mapeamento na sua área de atuação.

3.4.5 Compete aos Coordenadores da Organização:

3.4.5.1 Conduzir as atividades das Equipes de Mapeadores, estabelecendo a prioridade com que as competências serão mapeadas, de acordo com a tipologia previamente definida, e quais áreas iniciarão o processo de mapeamento.

3.4.5.2 Orientar as Equipes de Mapeadores sobre:

3.4.5.2.1 Definição da técnica de pesquisa mais adequada para coleta de dados de pessoas-chave da organização, levando em consideração o número de sujeitos, a disponibilidade de tempo, a qualificação dos “mapeadores”, entre outros aspectos.

3.4.5.2.2 Estabelecimento de instrumentos/procedimentos para coleta de dados com pessoas-chave da organização.

3.4.5.2.3 Conceitos relativos à redação das competências.

3.4.5.2.4 Procedimentos quanto à padronização dos arquivos.

3.4.5.2.5 Cronograma.**3.4.5.2.6 Entregas previstas.**

3.4.5.3 Diligenciar para que sejam aplicados os conceitos de mapeamento preconizados e cumpridos os prazos definidos no cronograma.

3.4.5.4 Solucionar os eventuais problemas observados no processo de mapeamento em sua área de atuação.

3.4.5.5 Assessorar o Comitê Gestor da OM sobre situações que extrapolam a sua área de atuação.

3.4.5.6 Elaborar o relatório de lacunas de capacitação (Anexo F), com o apoio das Equipes de Mapeadores.

3.4.5.7 Assessorar o Comitê Gestor da OM no processo de análise dos resultados do processo de mapeamento, auxiliando na elaboração das propostas de trilhas de capacitação (Anexo G) e Planos de Capacitação, no âmbito da OM.

3.4.5.8 Compilar os documentos produzidos pelas equipes de mapeadores, consolidá-los e encaminhá-los ao Comitê Gestor da OM.

3.4.5.9 Manter registros do trabalho, a fim de proporcionar consultas a qualquer tempo (atas, planilhas, documentos oficiais, etc.).

3.4.6 Compete às Equipes de Mapeadores:

3.4.6.1 Aplicar as técnicas de pesquisa adequados para o estudo dos processos que envolvem a OM, observando:

3.4.6.1.1 Definição da tipologia de competências a ser utilizada pelas organizações, levando em consideração sua estratégia, estrutura, cultura, tamanho e outros aspectos.

3.4.6.1.2 Aplicação da análise documental como técnica básica, procurando interpretar conteúdos, definir categorias de análise e identificar indicadores textuais que permitam fazer deduções a respeito de competências relevantes para concretização dos objetivos da organização, por meio do exame de dados de(a):

3.4.6.1.2.1 Organização (ROCA, RICA, NPA, POP, procedimentos e manuais de procedimentos internos).

3.4.6.1.2.2 Estratégia organizacional (missão, visão e objetivos estratégicos).

3.4.6.1.2.3 Normas, leis, decretos, regulamentos, pareceres, estatutos, portarias, relatórios, notas técnicas, relatórios de auditorias, etc.

3.4.6.2 Identificar as características dos recursos humanos que atendem aos objetivos gerais da Unidade, aos objetivos do setor e as que são diferenciais entre os membros do setor.

3.4.6.3 Aplicar os conceitos e técnicas do MCA 30-1/2020, a fim de:

3.4.6.3.1 Estabelecer as competências de cada Unidade organizacional: competências coletivas de cada OM dentro de seu contexto de atuação.

3.4.6.3.2 Estabelecer as competências de equipe: competências coletivas de cada setor de trabalho da OM, em seu contexto de atuação.

3.4.6.3.3 Estabelecer as competências individuais (técnicas e gerenciais): competências de cada ocupante de posto de trabalho, dentro de seu papel ocupacional, no contexto de sua equipe de trabalho, que estejam inseridas em atribuição prevista nos RICA.

3.4.6.4 Assessorar o Coordenador da Organização, o Comitê Gestor da OM e o Comitê Gestor do ODGSA sobre:

3.4.6.4.1 Elaboração do relatório de lacunas de capacitação (Anexo F), identificando eventuais lacunas demandas de competências utilizando o Sistema Gerenciamento da Capacitação (SGC).

3.4.6.4.2 Identificação das necessidades de capacitação da OM e dos setores para as Vertentes I e II.

3.4.6.4.3 Elaboração do Plano de Capacitação da OM com o fito de enviar ao ODGSA para aprovação e consolidação.

3.4.6.4.4 Elaboração das Trilhas de Capacitação para as competências mapeadas (Vertentes I e II).

3.4.6.5 Diligenciar para que sejam cumpridos os prazos definidos no cronograma de trabalho e nas metas parciais determinadas pelo Coordenador da Organização.

3.4.6.6 Assessorar ao Coordenador da Organização no sentido de solucionar qualquer óbice eventualmente interposto ao processo de mapeamento; Enviar as planilhas de mapeamento preenchidas para o ODGSA.

3.4.6.7 Registrar os fatos observados durante o mapeamento, a fim de apresentá-los ao Coordenador da Organização ao final do processo, juntamente com os dados mapeados (Anexos C, D e E).

4 PROCESSO DO MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS E CRIAÇÃO DAS TRILHAS DE CAPACITAÇÃO

4.1 PROVIDÊNCIAS PREPARATIVAS DAS OM

O Coordenador da Organização, de posse deste Plano de Trabalho, será responsável pelos procedimentos deste item 4.1.

4.1.1 Deduzir as metas parciais das equipes de mapeadores a partir das metas previstas no cronograma geral.

4.1.2 Fixar calendário de entregas parciais das Equipes de Mapeadores e de coleta de informações sobre o andamento do processo de mapeamento.

4.1.3 Colocar à disposição do Comitê Gestor da OM o seu planejamento.

4.1.4 Divulgar o mapeamento no âmbito interno de cada OM subordinada, com o auxílio das Equipes de Mapeadores.

4.2 MAPEAMENTO DA ORGANIZAÇÃO, EQUIPES E INDIVÍDUOS

A execução dos procedimentos deste item 4.2 ficará a cargo das Equipes de Mapeadores, sob a orientação dos respectivos Coordenadores da Organização.

4.2.1 PROCEDIMENTOS PRELIMINARES

4.2.1.1 Conferir e listar em planilha o efetivo constante do SIGPES de cada OM subordinada.

4.2.1.2 Conferir e listar as capacitações do efetivo de cada OM.

4.2.1.3 Conferir e separar, por setor, o RICA das OM.

4.2.1.4 Separar as atribuições previstas no RICA por posto de trabalho.

4.2.1.5 Listar a hierarquia de cada setor de trabalho conforme o RICA, indicando os postos, quadros e especialidades, para ocuparem os cargos e funções previstos, assim como os alternativos.

4.2.1.6 Listar os dados pessoais de cada ocupante de posto de trabalho, em cada setor existente, previsto no RICA.

4.2.1.7 Listar, para cada setor e posto de trabalho, os processos desenvolvidos e os sistemas vinculados a esses processos.

4.2.1.8 Identificar fontes sociais (pessoas-chave da organização), que podem fornecer informações importantes para subsidiar o mapeamento de competências.

4.2.1.9 Elaborar planilha com dados quantitativos por setor, conforme o RICA, a ser anexada aos documentos de mapeamento, contendo:

4.2.1.9.1 Informações de identificação de cada setor de trabalho da OM e suas respectivas subordinações conforme estrutura organizacional.

4.2.1.9.2 Quantidades de pessoal por setor de trabalho, conforme TP aprovada e TP ideal, indicando os claros existentes.

4.2.1.9.3 Justificativa dos claros de TP, listando a existência de acumulações de cargos.

4.2.2 UNIDADE ORGANIZACIONAL

4.2.2.1 Realizar análise do Regulamento (ROCA) e Regimento Interno (RICA) da Organização, aplicando as técnicas de pesquisa preconizadas para o estudo dos processos que envolvem a OM, a fim de produzir uma lista de objetivos gerais da OM.

4.2.2.2 Identificar as características específicas dos recursos humanos que atendam aos objetivos gerais da OM, cujos componentes devem manifestar, indistintamente. Observar as Competências Essenciais: Conjunto de competências comuns ao COMAER, dentro de cada quadro.

4.2.2.3 A partir das premissas do item 4.2.2.2, aplicar os conceitos do MCA 30-1/2020, descrevendo as competências em termos de verbo, objeto da ação, critério e condição.

4.2.2.4 Considerar que, para cada característica identificada, conforme o item 4.2.2.2, pode haver mais de uma competência.

4.2.2.5 Descritas as competências, conforme item 4.2.2.3, aplicar as técnicas de pesquisa mais adequadas para listar os conhecimentos, habilidades e atitudes relacionados a cada uma:

4.2.2.5.1 Confirmar a importância das competências e verificar se elas podem ser avaliadas (mensuradas) com precisão.

4.2.2.5.2 Avaliar em que medida o pessoal da organização expressa possuir tais competências enviando um questionário de autoavaliação de domínio e importância em seu posto de trabalho.

4.2.2.5.3 Proceder à validação semântica das competências mapeadas.

4.2.2.6 Compilar os dados em relatório específico, com a formatação indicada no Anexo C e disponibilizá-las em repositório a critério do Coordenador da Organização respectivo.

4.2.3 EQUIPES

4.2.3.1 Realizar análise do Regimento Interno (RICA) e Normas Internas (NPA e congêneres) de cada setor (divisão, subdivisão, seção, subseção, etc.), e aplicar as técnicas de pesquisa aos seus integrantes.

4.2.3.2 Identificar as características dos recursos humanos que atendam aos objetivos do setor, cujos componentes devem manifestar, indistintamente. Observar as Competências Essenciais: Conjunto de competências comuns ao COMAER, dentro de cada quadro.

4.2.3.3 A partir das premissas do item 4.2.3.2, aplicar os conceitos do MCA 30-1/2020, descrevendo as competências em termos de verbo, objeto da ação, critério e condição.

4.2.3.4 Considerar que, para cada característica identificada conforme o item 4.2.3.2, pode haver mais de uma competência.

4.2.3.5 Descritas as competências, conforme item 4.2.3.3, aplicar as técnicas de pesquisas mais adequadas para listar os conhecimentos, habilidades e atitudes relacionados a cada uma:

4.2.3.5.1 Confirmar a importância das competências e verificar se elas podem ser avaliadas (mensuradas) com precisão.

4.2.3.5.2 Avaliar em que medida o pessoal da organização expressa possuir tais competências, enviando um questionário de autoavaliação de domínio e importância em seu posto de trabalho.

4.2.3.5.3 Proceder à validação semântica das competências mapeadas.

4.2.3.6 Ao final do mapeamento dos setores, rever as competências em conjunto, para identificar eventuais padrões a serem acrescentados às competências da Unidade Organizacional, fazendo-os constar do repositório correspondente ao item 4.2.1.6.

4.2.3.7 Compilar os dados em relatório específico, com a formatação indicada no Anexo D e disponibilizá-las em repositório, a critério do respectivo Coordenador da Organização.

4.2.4 INDIVIDUAIS, GERENCIAIS E TÉCNICAS

4.2.4.1 Realizar análise do Regimento Interno (RICA) e Normas Internas (NPA e congêneres) cada setor (divisão, subdivisão, seção, subseção, etc.), e aplicar as técnicas de pesquisas preconizadas, tendo como público-alvo os membros de cada setor.

4.2.4.2 Identificar, então, as características que recursos humanos que são diferenciais entre os membros do setor, embora concorrentes em relação aos objetivos gerais do setor. Observar as Competências Essenciais: Conjunto de competências comuns ao COMAER, dentro de cada quadro.

4.2.4.3 A partir das premissas do item 4.2.4.2, aplicar os conceitos do MCA 30-1, descrevendo as competências em termos de verbo, objeto da ação, critério e condição.

4.2.4.4 Considerar que, para cada característica identificada conforme o item 4.2.4.2, pode haver mais de uma competência.

4.2.4.5 Descritas as competências, conforme item 4.2.4.3, aplicar as técnicas de pesquisa mais adequadas para listar os conhecimentos, habilidades e atitudes relacionados a cada uma.

4.2.4.5.1 Confirmar a importância das competências e verificar se elas podem ser avaliadas (mensuradas) com precisão.

4.2.4.5.2 Avaliar em que medida o pessoal da organização expressa possuir tais competências, enviando um questionário de autoavaliação de domínio e importância em seu posto de trabalho.

4.2.4.5.3 Proceder à validação semântica das competências mapeadas.

4.2.4.6 Identificar e registrar os postos/graduações e especialidades afetas a cada cargo dentro do setor.

4.2.4.7 Ao completar o exame das competências individuais, classificá-las em gerenciais ou técnicas.

4.2.4.8 Compilar os dados em relatório específico, com a formatação indicada no Anexo E e disponibilizá-las em repositório a critério do respectivo Coordenador da Organização.

4.3 DEFINIÇÃO DE ÁREAS TEMÁTICAS E SUBTEMAS

Os procedimentos deste item 4.3 ficam a cargo do Comitê Gestor da OM, com o assessoramento do Coordenador das Organizações.

4.3.1 Concluída a tarefa indicada no item 4.2, analisar as competências em relação às suas afinidades com as áreas temáticas/subtemas, registrando-as no campo previsto dos arquivos criados conforme os itens 4.2.2.6, 4.2.3.7 e 4.2.4.8, indicado nos Anexos C, D e E.

4.3.2 Verificar os temas/subtemas de cada competência, analisando a eventual necessidade de alterações, inclusão ou exclusão, nas nomenclaturas indicadas no Anexo B, e informar à Equipe Setorial.

4.4 IDENTIFICAÇÃO DE LACUNAS DE CAPACITAÇÃO

Os procedimentos deste item ficam a cargo dos Coordenadores das Organizações, com a aprovação do Comitê Gestor da OM.

4.4.1 Analisar os conhecimentos requeridos para cada competência e identificar a demanda de capacitação nos níveis de organização, de equipe e individual, com foco nos Oficiais a partir do Posto de Capitão.

4.4.2 Identificar e propor capacitações, sugerindo utilização de cursos do portfolio disponível nos órgãos de ensino da ODGSA, do COMAER e/ou de cursos do sistema de ensino civil.

4.4.3 Classificar as capacitações sugeridas, por grau de importância, em imprescindíveis, necessárias ou desejáveis.

4.4.3.1 Os cursos serão “imprescindíveis” quando a sua não realização trará prejuízos ao cumprimento da missão da OM, devendo ser indicados os prejuízos identificados e os projetos/atividades afetados.

4.4.3.2 Os cursos serão “necessários” quando a sua não realização restringe o desempenho da OM, devendo ser indicados os motivos pelos quais a OM sofrerá restrições e os projetos/atividades afetados.

4.4.3.3 Os cursos serão “desejáveis” quando a sua realização contribui para melhorar o desempenhos da OM (ICA 37-770/2019).

4.4.4 Elaborar relatório com o formato preconizado no Anexo F, a ser aprovado pelo Comitê Gestor da OM, e encaminhado ao Comitê Gestor do ODGSA, com os demais documentos gerados no âmbito das Equipes de Mapeadores.

4.5 PROPOSTAS DE TRILHA DE CAPACITAÇÃO E PROJETOS-PILOTO

Os procedimentos deste item ficam a cargo do Comitê Gestor do ODGSA, com o apoio do Comitê Gestor das OM e dos Coordenadores das Organizações, em sua esfera de atuação.

4.5.1 A partir dos dados levantados no item 4.4.1, analisar o ponto da carreira do Oficial, a partir do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAP), em que deve ser oferecida a capacitação.

4.5.2 Validar a área temática, subtema e o grau de importância que envolve o curso e verificar, junto ao ODGSA, os prerequisites julgados adequados para ocupar cada cargo na organização.

4.5.3 Preparar as propostas das Organizações subordinadas, por área temática, e grau de importância, elaborando a trilha necessária desde o CAP até os mais altos postos do ODGSA, conforme a formalística indicada no Anexo G.

4.5.4 Concluídos os passos de 4.5.1 a 4.5.3, propor à aprovação do ODGSA as organizações que farão parte do projeto-piloto de trilhas de capacitação, gerando uma proposta de trilha adicional, com a mesma formalística indicada no Anexo G.

4.5.4.1 As Organizações serão indicadas em três níveis, com relação de subordinação: ODGSA, Diretoria (ou Órgão congênere) e OM.

4.5.4.2 As trilhas de capacitação serão desenhadas para Oficial, a partir do Curso de Aperfeiçoamento (CAP).

4.5.5 Cursos a serem aplicados em postos anteriores a Capitão poderão ser incluídos, desde que guardem pertinência em relação à progressão no desenho da trilha.

4.5.6 A documentação referente ao projeto-piloto será extraída da proposta geral de trilhas do ODGSA.

4.5.7 O projeto-piloto será operacionalizado e incluído digitalmente em sistema-teste, no momento de sua disponibilização, sob coordenação do COMGEP.

4.5.8 A análise dos resultados do projeto-piloto será utilizada como subsídio para eventuais adaptações durante o desenvolvimento da plataforma de TI das Trilhas de Capacitação.

4.5.9 Encaminhar à Equipe de Coordenação Geral, para exame do Comitê Gestor do COMAER:

4.5.9.1 Relatório com as informações sobre o processo no âmbito do ODGSA.

4.5.9.2 Propostas das Trilhas de Capacitação do ODGSA e dos Projetos Piloto, conforme modelo previsto no Anexo G.

4.5.9.3 Propostas de Plano de Capacitação das OM subordinadas.

4.5.10 Os documentos elaborados no âmbito do ODGSA (Anexos C, D, E e F) não deverão ser enviados. Serão mantidos no arquivo dos ODGSA, compondo o processo de elaboração do relatório do item 4.5.8.

4.6 IMPLEMENTAÇÃO DAS TRILHAS DE CAPACITAÇÃO

Os procedimentos deste item ficam a cargo do COMGEP, com o apoio da Equipe de Coordenação Geral e do Comitê Gestor do COMAER.

4.6.1 Coordenar a análise e aprovação, pelo Comitê Gestor do COMAER, das propostas de Trilha de Capacitação de Oficiais dos ODGSA, elaboradas conforme item 4.5, validando a aplicação das técnicas preconizadas pelo COMAER e viabilizando eventuais correções.

4.6.2 Consolidar as propostas gerais de trilhas de capacitação dos ODGSA, juntamente com os projetos-pilotos definidos conforme o item 4.5.8.

4.6.3 Analisar as propostas de planos de capacitação, adaptando-as aos fatores de planejamento e aos recursos disponíveis, e dar encaminhamento conforme as normas aplicáveis à matéria.

4.6.4 Analisar as propostas de trilhas de capacitação segundo as demandas do COMAER, faixas de turmas, fluxo de vagas e outros fatores de planejamento.

4.6.5 Elaborar atos de aprovação, em que constarão as aprovações das trilhas de capacitação, com o formato previsto no Anexo G.

4.6.6 Providenciar, junto ao Órgão de TI, a implementação de sistema-teste para a implementação dos projetos-piloto de trilhas de capacitação.

4.6.7 Providenciar, junto ao Órgão de TI a implementação da plataforma para a implementação do projetos final de trilhas de capacitação.

5 DISPOSIÇÕES FINAIS

5.1 Os ODGSA encaminharão quaisquer assuntos relacionados com Trilhas de Capacitação ao COMGEP.

5.2 Os ODGSA poderão propor alterações no presente Plano de Trabalho, a seu critério, objetivando garantir a eficácia e a eficiência do processo.

5.3 As sugestões e propostas não elencadas neste Plano serão submetidas ao Comandante-Geral do Pessoal.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Comando da Aeronáutica. Gabinete do Comandante da Aeronáutica. Portaria nº 956/GC3, 03 out. 2003. Aprova a edição da Norma do Sistema de Pessoal da Aeronáutica. NSCA 30-1. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, RJ, n. 194, 09 out. 2003, p. 5807.

_____. Comando da Aeronáutica. Gabinete do Comandante da Aeronáutica. Portaria nº 278/GC3, 19 abr. 2007. Dispõe sobre a finalidade, a composição e as atribuições do Conselho de Planejamento de Pessoal. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, RJ, n. 78, 24 abr. 2007, p. 2350.

_____. Comando da Aeronáutica. Gabinete do Comandante da Aeronáutica. Portaria nº 78/GC3, 20 fev. 2008. Altera o art. 4º da Portaria nº 278/GC3, 19 abr. 2007, que dispõe sobre a finalidade, a composição e as atribuições do Conselho de Planejamento de Pessoal. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, RJ, n. 37, 25 fev. 2008, p. 906.

_____. Comando da Aeronáutica. Gabinete do Comandante da Aeronáutica. Portaria nº 432/GC3, 17 jun. 2008. Dispõe sobre o Sistema de Pessoal da Aeronáutica. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, RJ, n. 116, 23 jun. 2008, p. 3870.

_____. Comando da Aeronáutica. Gabinete do Comandante da Aeronáutica. Portaria nº 1.597/GC3, 10 out. 2018. Aprova a reedição da DCA 11-45 “Concepção Estratégica - Força Aérea 100”. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, RJ, n. 180, 15 out. 2018.

_____. Comando da Aeronáutica. Gabinete do Comandante da Aeronáutica. Portaria nº 2.102/GC3, 18 dez. 2018. Aprova a reedição do Plano Estratégico Militar da Aeronáutica 2018-2027. PCA 11-47. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, RJ, n. 222, 20 dez. 2018.

_____. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria EMAER nº 72/ISC, 18 set. 2019. Aprova a edição da DCA 37-10 - Implantação da Trilha de Capacitação do Comando da Aeronáutica. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, RJ, n. 194, 25 out. 2019.

_____. Comando da Aeronáutica. Estado-Maior da Aeronáutica. Portaria EMAER nº 16/ISC, de 26 mar. 2020. Aprova a edição do MCA 30-1 – Manual para Mapeamento de Competências no Comando da Aeronáutica. 2020. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, RJ, n. 66, 20 abr. 2020.

_____. Comando da Aeronáutica. Gabinete do Comandante da Aeronáutica. Portaria nº 999/GC3, 30 set. 2020. Aprova a reedição da DCA 11-118 - Diretriz de Planejamento Institucional. **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, RJ, n. 179, 02 out. 2020.

_____. Comando da Aeronáutica. Gabinete do Comandante da Aeronáutica. Portaria nº 25/GC3, 21 Jan. 2021. Aprova a edição da RCA 12-1 - Regulamento de Administração do Comando da Aeronáutica, na forma eletrônica (RADA-e). **Boletim do Comando da Aeronáutica**, Rio de Janeiro, RJ, n. 17, 26 jan. 2021.

Anexo A- Cronograma de Trabalho

A1 - FASE DE PLANEJAMENTO

Item	Descrição do Evento	Início	Término	Responsável
PCA 30-111	Vigência do Plano de Trabalho	Publicação	01/07/22	COMGEP
3.2.1.2	Indicação do Presidente do Comitê Gestor do Mapeamento de Competências do COMAER	Publicação	26/02/21	EMGEP
3.2.1.3	Consulta aos ODGSA para indicação dos membros do Comitê Gestor do COMAER;	Publicação	26/02/21	EMGEP
3.2.1.4	Indicar membros do Comitê Gestor do COMAER;	Publicação	26/02/21	EMGEP
3.2.1.5	Elaborar ato de designação do Comitê Gestor do COMAER;	26/02/21	05/03/21	EMGEP
3.2.1.6	Designar Equipe de Coordenação Geral	26/02/21	05/03/21	EMGEP
3.2.1.8.1	Providenciar estudo da plataforma de TI de apoio às trilhas atualmente em uso no DECEA;	26/02/21	12/03/21	EMGEP
3.2.1.8.2	Providenciar estudo das demandas do COMGEP, considerando atualizações do SIGPES, SGC e e-SISTENS;	26/02/21	12/03/21	EMGEP
3.4.1.2	Designar Comitê Gestor da ODGSA;	26/02/21	12/03/21	Titular do ODGSA
3.4.1.3	Designar Comitê Gestor das OM	26/02/21	12/03/21	Titular do ODGSA
3.2.1.9	Elaborar atos normativos sobre Trilhas de Capacitação	26/02/21	30/12/21	EMGEP
3.4.2.2	Designar Coordenadores da Organização, informando ao Comitê Gestor do ODGSA;	26/02/21	12/03/21	Titular da OM
3.4.1.4	Designar Equipe(s) de Mapeadores da OM	26/02/21	12/03/21	Titular da OM
3.3.2.1	Capacitar os Coordenadores e Equipes de Mapeadores das Organizações subordinadas	12/03/21	26/03/21	Comitê Gestor do ODGSA
3.2.1.10.1	Consultar os ODGSA para indicação OM para Projetos-Piloto;	12/03/21	26/03/21	EMGEP
3.2.1.8.3	Análise do custo-benefício de customização das plataformas já em uso em relação ao desenvolvimento de nova plataforma;	12/03/21	31/03/21	EMGEP

Continuação do Anexo “A”- Cronograma de Trabalho

A2 - FASE DE EXECUÇÃO DO MAPEAMENTO

Item	Descrição do Evento	Início	Término	Responsável
4.1.4	Divulgar o mapeamento ao público interno da OM, com o apoio da Equipe de Mapeadores	12/03/21	31/03/21	Coordenador da Organização
3.4.5.2	Orientar as Equipes de Mapeadores sobre técnicas de pesquisa, redação das competências, padronização dos arquivos, cronograma, e entregas previstas.	12/03/21	31/03/21	Coordenador da Organização
4.1.1	Definir metas parciais das equipes de mapeadores	12/03/21	31/03/21	Coordenador da Organização
4.1.2	Fixar calendário de entregas parciais das Equipes de Mapeadores	12/03/21	31/03/21	Coordenador da Organização
4.1.4	Divulgar o mapeamento ao público interno da OM, com o apoio da Equipe de Mapeadores	12/03/21	31/03/21	Coordenador da Organização
4.2.1	Realizar procedimentos preliminares ao mapeamento	19/03/21	31/03/21	Coordenador da Organização
4.2.2.1, 4.2.3.1 e 4.2.4.1	Analisar Regulamento (ROCA) e Regimento Interno (RICA) da Organização, e Normas Internas (NPA e congêneres). Realizar pesquisas adicionais.	31/03/21	07/05/21	Equipes de Mapeadores
3.2.1.8.4	Desenvolvimento de protótipo para aplicação no Projeto Piloto	31/03/21	30/09/21	EMGEP
3.2.1.8.5	Desenvolvimento da plataforma fina de Trilhas de Capacitação	31/03/21	28/02/22	EMGEP
4.2.2.2	Identificar as características específicas dos recursos humanos que atendem aos objetivos da OM	07/05/21	18/06/21	Equipes de Mapeadores
4.2.3.2	Identificar as características dos recursos humanos que atendem aos objetivos dos setores	07/05/21	18/06/21	Equipes de Mapeadores
4.2.4.2	Identificar as características que recursos humanos que são diferenciais entre os membros do setor	07/05/21	18/06/21	Equipes de Mapeadores
4.2.3.6	Identificar padrões a serem acrescentados às competências da Unidade Organizacional	07/05/21	18/06/21	Equipes de Mapeadores
4.2.3.3, 4.2.2.5, 4.2.3.3, 4.2.3.5, 4.2.4.3 e 4.2.4.5	Descrever as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes	18/06/21	30/07/21	Equipes de Mapeadores

Continuação do Anexo “A”- Cronograma de Trabalho

A2 - FASE DE EXECUÇÃO DO MAPEAMENTO (Continuação)

Item	Descrição do Evento	Início	Término	Responsável
4.2.4.6	Identificar e registrar os postos/graduações e especialidades afetas a cada cargo dentro do setor	30/07/21	13/08/21	Equipes de Mapeadores
4.2.4.7	Classificar as competências individuais em gerenciais ou técnicas	30/07/21	13/08/21	Equipes de Mapeadores
4.2.2.6, 4.2.3.7, e 4.2.4.8	Compilar os dados com a formatação indicada nos Anexos C, D e E	30/07/21	13/08/21	Equipes de Mapeadores
4.3.1	Analisar as competências em relação às suas afinidades com as áreas temáticas/subtemas, registrando-as nos Anexos C, D e E.	13/08/21	31/08/21	Comitê Gestor da OM
4.3.2	Analisar a eventual necessidade de alteração, inclusão ou exclusão, nas áreas temáticas e subtemas do Anexo B.	13/08/21	31/08/21	Coordenadores de Organização
4.4.1	Identificar a demanda de capacitação com foco a partir do Posto de Capitão	31/08/21	30/09/21	Coordenadores de Organização
4.4.2	Propor capacitações, com base nos cursos dos órgãos de ensino da ODGSA, do COMAER ou do sistema de ensino civil.	31/08/21	30/09/21	Coordenadores de Organização
4.4.3	Classificar as capacitações por grau de importância, em imprescindíveis, necessárias ou desejáveis.	31/08/21	30/09/21	Coordenadores de Organização
4.4.4	Elaborar relatório com o formato preconizado no Anexo F para aprovação do Comitê Gestor da OM.	30/09/21	15/10/21	Coordenadores de Organização
4.4.4	Encaminhar relatório (Anexo F), juntamente com os demais documentos (Anexos C, D e E) aprovado ao Comitê Gestor do ODGSA	15/10/21	29/10/21	Coordenadores de Organização

Continuação do Anexo “A”- Cronograma de Trabalho

A3 - FASE DE ANÁLISE DOS ODGSA

Item	Descrição do Evento	Início	Término	Responsável
4.5.1	Analisar o ponto em que deve ser oferecida a capacitação.	29/10/21	19/11/21	Comitê Gestor do ODGSA
4.5.2	Validar a área temática e o grau de importância do curso e verificar os requisitos para cada cargo das OM.	29/10/21	19/11/21	Comitê Gestor do ODGSA
4.5.3	Preparar as propostas por área temática, e grau de importância, elaborando a trilha conforme Anexo G.	29/10/21	19/11/21	Comitê Gestor do ODGSA
4.5.4	Elaborar propostas do projeto-piloto, gerando trilha adicional, conforme Anexo G, para aprovação dos ODGSA	29/10/21	19/11/21	Comitê Gestor do ODGSA
3.4.1.5.1	Aprovas as Trilhas de Capacitação no âmbito dos ODGSA.	29/11/21	19/11/21	Titular do ODGSA
4.5.8	Enviar relatório com as informações das Equipes de Mapeadores, juntamente com as propostas de trilha e planos de capacitação.	19/11/21	30/11/21	Comitê Gestor do ODGSA

A4 - FASE FINAL

Item	Descrição do Evento	Início	Término	Responsável
4.6.1	Analisar as propostas de Trilha de Capacitação dos ODGSA, validando a aplicação das técnicas e viabilizando correções.	30/11/21	30/12/21	EMGEP
4.6.2	Consolidar as propostas gerais de trilhas de capacitação dos ODGSA, juntamente com os projetos-piloto.	30/11/21	30/12/21	EMGEP
4.6.3	Analisar as propostas de planos de capacitação das OM.	30/11/21	30/12/21	EMGEP
4.6.4	Analisar as propostas de trilha de capacitação dos ODGSA e dos Projetos-Piloto, segundo as demandas do COMAER.	30/11/21	30/12/21	EMGEP
4.6.5	Elaborar atos de aprovação das trilhas de capacitação no formato do Anexo G.	30/11/21	30/12/21	EMGEP
3.2.1.8.4 e 4.6.6	Providenciar, junto ao Órgão de TI, sistema-teste para a projetos-piloto.	30/11/21	30/12/21	EMGEP
3.4.1.6	Coordenar a alteração de regimentos e demais normativos internos, caso necessário.	01/01/22	29/04/22	Titular do ODGSA
3.2.1.12	Coordenar a implantação de projeto final de Trilhas de Capacitação do COMAER.	01/01/22	01/06/22	EMGEP

Continuação do Anexo “A”- Cronograma de Trabalho

A4 - FASE FINAL (Continuação)

Item	Descrição do Evento	Início	Término	Responsável
3.2.1.10.3	Expandir as experiências dos Projetos-Piloto para a plataforma definitiva.	01/01/22	31/01/22	EMGEP
3.4.1.5.2	Realizar o processo seletivo para as Trilhas de Capacitação na Vertente I, no âmbito dos ODGSA.	01/01/22	28/02/22	Titulares dos ODGSA
3.2.1.12.1	Em coordenação com o Instituto de Psicologia da Aeronáutica (IPA), preparar e aplicar a avaliação técnica do perfil do militar, para priorização das áreas da Trilha de Capacitação por ocasião do CAP, na EAOAR.	01/01/22	31/03/22	EMGEP
3.2.1.10.3	Transferir as informações do mapeamento para o SIGPES, naquilo que couber.	01/01/22	31/03/22	Titular do ODGSA
3.2.1.14.3	Analisar as informações lançadas no SIGPES, com cruzamento de informações oriundas das planilhas consolidadas dos ODGSA, para delineamento de efetivos e estabelecimento das TP ideais por OM.	01/01/22	31/03/22	EMGEP
3.2.1.15.4	Divulgar as TP ideais, TP existentes e respectivas taxas de ocupação, com base nos mapeamentos realizados.	28/02/22	30/04/22	EMGEP
3.4.1.5.4	Atualizar o SIGPES de cada OM com os dados do mapeamento após ratificação do COMGEP, consubstanciada nas TP aprovadas após mapeamento.	29/04/22	01/06/22	Titular do ODGSA
3.4.1.5.5	Elaborar os Planos de Capacitação de Recursos Humanos (PCRH) de cada ODGSA, em conformidade com os mapeamentos realizados (Vertente II).	30/05/22	01/06/22	Titular do ODGSA
PCA 30-111	Informar ao EMAER o status final do mapeamento para implantação das Trilhas de Capacitação dos Oficiais no COMAER.	20/06/22	01/07/22	EMGEP

Anexo B- Tabela de Áreas Temáticas

ÁREAS TEMÁTICAS DO CONHECIMENTO NA FAB

ÁREA TEMÁTICA	SUBTEMA
EMPREGO DA FORÇA AÉREA	EMPREGO DOS MEIOS DE FORÇA AÉREA
	DEFESA AEROESPACIAL
	PLATAFORMAS ESPACIAIS
	CONTROLE DO ESPAÇO AÉREO
	COMANDO E CONTROLE
	ARMAMENTO AÉREO
	CIBERNÉTICA
	GUERRA ELETRÔNICA
	OPERAÇÕES ESPECIAIS
PREPARO DA FORÇA AÉREA	DOCTRINA MILITAR AEROESPACIAL
	DOCTRINA DE OPERAÇÕES CONJUNTAS
	COMPETÊNCIAS OPERACIONAIS
GESTÃO INSTITUCIONAL	GESTÃO ESTRATÉGICA
	PLANEJAMENTO ORÇAMENTÁRIO
	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL
	GOVERNANÇA DE TI
	DOCTRINA MILITAR AEROESPACIAL
	GOVERNANÇA INSTITUCIONAL
	MODELOS ORGANIZACIONAIS
	SEGURANÇA INSTITUCIONAL
APOIO ADMINISTRATIVO	PAGAMENTO DE PESSOAL
	SUBSISTÊNCIA
	TRANSPORTE
	IMOBILIÁRIO FUNCIONAL
	CONTRATAÇÕES E PARCERIAS
	SUPRIMENTO
	PROVISÕES E MATERIAL DE INTENDÊNCIA
	LOGÍSTICA DE CAMPANHA
	ENCARGOS ASSISTENCIAIS
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E TELECOMUNICAÇÕES	INFORMÁTICA
	INFRAESTRUTURA DE TI
	TELECOMUNICAÇÕES CORPORATIVAS
AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL	AUDITORIA BASEADA EM RISCOS
	GERENCIAMENTO DE RISCOS
	CONTROLES INTERNOS
GOVERNANÇA	LIDERANÇA
	ESTRATÉGIA
	CONTROLE

Continuação do Anexo “B”- Tabela de Áreas Temáticas

ÁREAS TEMÁTICAS DO CONHECIMENTO NA FAB (Continuação)

LOGÍSTICA DE MATERIAL AERONÁUTICO E BÉLICO	SUPRIMENTO
	MANUTENÇÃO
	TRANSPORTE LOGÍSTICO
	CATALOGAÇÃO
	SISTEMA LOGÍSTICO
INTELIGÊNCIA	PRODUÇÃO E POTEÇÃO DO CONHECIMENTO
	VIGILÂNCIA E RECONHECIMENTO
SEGURANÇA E DEFESA	SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES
	AUTODEFESA DE SUPERFÍCIE
	POLÍCIA DA AERONÁUTICA
RELAÇÕES INSTITUCIONAIS	-----
PATRIMÔNIO CULTURAL	-----
CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO	PESQUISA & DESENVOLVIMENTO
GESTÃO DE PESSOAS	POLÍTICAS DE EFETIVO
	SELEÇÃO E ADMISSÃO
	AVALIAÇÃO, PROMOÇÃO E ALOCAÇÃO
	TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO (TD&E)
ENSINO	MILITAR
	TÉCNICO-PROFISSIONAL
	GESTÃO INSTITUCIONAL DE ENSINO
	ACADÊMICO
APOIO AO EFETIVO	SERVIÇO SOCIAL E PSICOLÓGICO
	ATIVIDADES SOCIAIS
ENGENHARIA E INFRAESTRUTURA	CONTRAINCÊNDIO
	PATRIMÔNIO
	GERENCIA DE PROJETOS
	MANUTENÇÃO DE INSTALAÇÕES
	ENGENHARIA OPERACIONAL
	GESTÃO AMBIENTAL
SEGURANÇA DO TRABALHO	-----
SEGURANÇA DE VOO	PREVENÇÃO
	INVESTIGAÇÃO
ASSUNTOS JURÍDICOS	CONSULTORIA E ACESSORAMENTO
	GERENCIAMENTO DE PROCESSOS
EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA, FINANCEIRA, PATRIMONIAL E CONTÁBIL	ORÇAMENTO
	FINANÇAS
	PATRIMÔNIO
	CONTABILIDADE
	AQUISIÇÃO E CUSTOS

Continuação do Anexo “B”- Tabela de Áreas Temáticas

ÁREAS TEMÁTICAS DO CONHECIMENTO NA FAB (Continuação)

GESTÃO DOCUMENTAL	DOCUMENTAÇÃO CORPORATIVA
	ARQUIVOLOGIA
COMUNICAÇÃO SOCIAL	INSTITUCIONAL
	OPERACIONAL
SAÚDE	ASSISTENCIAL
	OPERACIONAL
	PERICIAL
	CLÍNICA
	CONDICIONAMENTO FÍSICO, DESPORTO MILITAR E DESEMPENHO HUMANO
	OPERACIONAL
	ADMINISTRAÇÃO HOSPITALAR
METROLOGIA	-----

Anexo C- Modelo de Relatório – Unidade Organizacional

ODGSA:	
REPRESENTANTE COMITÊ GESTOR:	
COORDENADOR:	
UNIDADE: ex. AFA	

OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS (NUMERAÇÃO ÚNICA DENTRO DA OM):

ORDEM	DESCRIÇÃO
AFA-O-001	(texto)
AFA-O-002	(idem)
AFA-O-003	(idem)
(...)	(idem)
AFA-O-nnn	(idem)

COMPETÊNCIAS (NUMERAÇÃO POR OBJETIVO):

OBJETIVO	ORDEM	TEMA	SUBTEMA	DESCRIÇÃO
AFA-O-001	AFA-O-001-001	(texto)	(texto)	(competência organizacional 001 do objetivo 001)
AFA-O-001	AFA-O-001-002	(texto)	(texto)	(competência organizacional 002 do objetivo 001)
AFA-O-002	AFA-O-002-001	(texto)	(texto)	(competência organizacional 001 do objetivo 002)
(...)	(...)	(idem)	(idem)	(idem)

DETALHAMENTO DAS COMPETÊNCIAS:

COMP.	CONHECIMENTOS	HABILIDADES	ATITUDES
AFA-O-001-001	Conhecimento 1 Conhecimento 2 (...)	Habilidade 1 Habilidade 2 (...)	Atitude 1 Atitude 2 (...)
AFA-O-001-002	(idem)	(idem)	(idem)
AFA-O-002-001	(idem)	(idem)	(idem)
(...)	(idem)	(idem)	(idem)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

(textos com vantagens e fatores complementares)

LOCAL E DATA:

ASSINATURA DO COORDENADOR DE UNIDADE

Anexo D- Modelo de Relatório – Equipes

ODGSA:	
REPRESENTANTE COMITÊ GESTOR:	
COORDENADOR:	
UNIDADE: ex. AFA	

SETORES ORGANIZACIONAIS (ORDEM ÚNICA DENTRO DA OM):

ORDEM	DESCRIÇÃO
AFA-E-001	(setor 001 da AFA)
AFA-E-002	(idem)
AFA-E-003	(idem)
(...)	(idem)
AFA-E-nnn	(setor “nnn” da AFA)

COMPETÊNCIAS (NUMERAÇÃO POR SETOR):

OBJETIVO	COMPETÊNCIA	TEMA	SUBTEMA	DESCRIÇÃO
AFA-E-001	AFA-E-001-001	(texto)	(texto)	(texto da competência de equipe 001 do setor 001)
AFA-E-001	AFA-E-001-002	(texto)	(texto)	(texto da competência de equipe 002 do setor 001)
AFA-E-002	AFA-E-002-001	(texto)	(texto)	(texto da competência de equipe 001 do setor 002) etc
(...)	(...)	(idem)	(idem)	(idem)

DETALHAMENTO DAS COMPETÊNCIAS:

COMP.	CONHECIMENTOS	HABILIDADES	ATITUDES
AFA-E-001-001	Conhecimento 1 Conhecimento 2 (...)	Habilidade 1 Habilidade 2 (...)	Atitude 1 Atitude 2 (...)
AFA-E-001-002	(idem)	(idem)	(idem)
AFA-E-002-001	(idem)	(idem)	(idem)
(...)	(idem)	(idem)	(idem)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

(textos com vantagens e fatores complementares)

LOCAL E DATA:

ASSINATURA:

Anexo E- Modelo de Relatório – Individual

ODGSA:	
REPRESENTANTE COMITÊ GESTOR:	
COORDENADOR:	
UNIDADE: ex. AFA	

CARGOS (NUMERAÇÃO ÚNICA NA OM, INDEPENDENTE DO SETOR):

CARGO	SETOR	DESCRIÇÃO	POSTO/GRAD
AFA-I-001	AFA-E-001	(cargo 001 da AFA, pertence ao setor 001)	(sigla)
AFA-I-002	AFA-E-001	(cargo 002 da AFA, pertence ao setor 001)	(idem)
AFA-I-003	AFA-E-002	(cargo 003 da AFA, pertence ao setor 002)	(idem)
(...)	(...)	(...)	(...)
AFA-I-nnn	AFA-E-nnn	(idem)	(idem)

COMPETÊNCIAS (ORDENADAS POR CARGO):

CARGO	ORDEM	TIPO	TEMA	SUBTEMA	DESCRIÇÃO
AFA-I-001	AFA-I-001-001	(gerencial ou técnica)	(texto)	(texto)	(texto)
AFA-I-001	AFA-I-001-002		(idem)	(idem)	(idem)
AFA-I-002	AFA-I-002-001		(idem)	(idem)	(idem)
(...)	(...)		(idem)	(idem)	(idem)

DETALHAMENTO DAS COMPETÊNCIAS:

COMP.	CONHECIMENTOS	HABILIDADES	ATITUDES
AFA-I-001-001	Conhecimento 1 Conhecimento 2 (...)	Habilidade 1 Habilidade 2 (...)	Atitude 1 Atitude 2 (...)
AFA-I-001-002	(idem)	(idem)	(idem)
AFA-I-001-001	(idem)	(idem)	(idem)
(...)	(idem)	(idem)	(idem)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

(textos com vantagens e fatores complementares)

LOCAL E DATA:**ASSINATURA:**

Anexo F- Relatório de Lacunas de Capacitação

ODGSA:	
REPRESENTANTE COMITÊ GESTOR:	
COORDENADOR:	
UNIDADE:	

1 DEMANDAS ORGANIZACIONAIS

1.1 LISTAGEM DE OBJETIVOS

ORDEM	DESCRIÇÃO
AFA-O-001	(texto)
AFA-O-002	(idem)
AFA-O-003	(idem)
(...)	(idem)
AFA-O-nnn	(idem)

1.2 DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO

OBJETIVO: AFA-O-nnn(código)				POSTO:	ESPECIALIDADE
ÁREA TEMÁTICA		DESCRIÇÃO	CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE CURSO	
TEMA	SUBTEMA	AFA-O-nnn-001 (código)	(conhecimentos e/ou habilidades)	MBA, especialização, mestrado, doutorado em (...)	Prioridade: Imprescindível, necessário ou desejável.
(idem)			(idem)	(idem)	(idem)

2 EQUIPES

2.1 LISTAGEM DE EQUIPES

ORDEM	DESCRIÇÃO
AFA-E-001	(setor 001 da AFA)
AFA-E-002	(idem)
AFA-E-003	(idem)
(...)	(idem)
AFA-E-nnn	(setor “nnn” da AFA)

2.2 DEMANDAS DE EQUIPES

SETOR: AFA-E-nnn (código)				POSTO:	ESPECIALIDADE
ÁREA TEMÁTICA		DESCRIÇÃO	CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE CURSO	
TEMA	SUBTEMA	AFA-E-nnn-001 (código)	(conhecimentos e/ou habilidades)	MBA, especialização, mestrado, doutorado em (...)	Prioridade: Imprescindível, necessário ou desejável.
(idem)			(idem)	(idem)	(idem)

Continuação do Anexo “F” - Relatório de Lacunas de Capacitação

3 INDIVIDUAIS, GERENCIAIS E TÉCNICAS

3.1 LISTAGEM DE CARGOS

CARGO	SETOR	DESCRIÇÃO	POSTO/GRAD
AFA-I-001	AFA-E-001	(cargo 001 da AFA, pertence ao setor 001)	(sigla)
AFA-I-002	AFA-E-001	(cargo 002 da AFA, pertence ao setor 001)	(idem)
AFA-I-003	AFA-E-002	(cargo 003 da AFA, pertence ao setor 002)	(idem)
(...)	(...)	(...)	(...)
AFA-I-nnn	AFA-E-nnn	(idem)	(idem)

3.2 DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO

SETOR: AFA-E-nnn (código)			CARGO: AFA-I-nnn (cód.)	POSTO/GRAD	ESPECIALIDADE
ÁREA TEMÁTICA		DESCRIÇÃO	CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE CURSO	
TEMA	SUBTEMA	AFA-I-nnn-001 (código)	(conhecimentos e/ou habilidades)	(MBA, especialização, mestrado, doutorado em (...)	Prioridade: (Imprescindível, necessário ou desejável)
(idem)		(idem)	(idem)	(idem)	(idem)

(...)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

(textos com vantagens e fatores complementares)

LOCAL E DATA:

ASSINATURA:

Anexo “G” – Proposta de Trilha de Capacitação/Projeto-Piloto

ODGSA:	
COMITÊ GESTOR:	
COORDENADOR:	

A) ÁREA TEMÁTICA “A”

A1 DEMANDAS ORGANIZACIONAIS

A1.1 LISTAGEM DE OBJETIVOS

ORDEM	DESCRIÇÃO
AFA-O-001	(texto)
AFA-O-002	(idem)
AFA-O-003	(idem)
(...)	(idem)
AFA-O-nnn	(idem)

A1.2 DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO

A1.2.1 CAPITÃO, ANTES DO CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

A1.2.1.1 ESPECIALIDADE QOXXX

OBJETIVO: AFA-O-nnn(código)			ESPECIALIDADE QO XXX	
SUBTEMA	DESCRIÇÃO	CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE CURSO	
(texto)	AFA-O-nnn-001(código)	(conhecimentos e/ou habilidades)	MBA, especialização, mestrado, doutorado em (...)	Prioridade: Imprescindível, necessário ou desejável.
(idem)		(idem)	(idem)	(idem)

A1.2.1.2 ESPECIALIDADE QOXX1

(...)

A1.2.2 CAPITÃO, APÓS O CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

A1.2.2.1 ESPECIALIDADE QO XXX

OBJETIVO: AFA-O-nnn(código)			ESPECIALIDADE QO XXX	
SUBTEMA	DESCRIÇÃO	CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE CURSO	
(texto)	AFA-O-nnn-001(código)	(conhecimentos e/ou habilidades)	MBA, especialização, mestrado, doutorado em (...)	Prioridade: Imprescindível, necessário ou desejável.
(idem)		(idem)	(idem)	(idem)

A1.2.2.2 ESPECIALIDADE QOXX1

(...)

Continuação do Anexo “G” – Proposta de Trilha de Capacitação/Projeto-Piloto

A1.2.3 MAJOR, ANTES DO CURSO DE ESTADO-MAIOR

A1.2.3.1 ESPECIALIDADE QOXXX

OBJETIVO: AFA-O-nnn(código)			ESPECIALIDADE QO XXX	
SUBTEMA	DESCRIÇÃO	CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE CURSO	
(texto)	AFA-O-nnn-001(código)	(conhecimentos e/ou habilidades)	MBA, especialização, mestrado, doutorado em (...)	Prioridade: Imprescindível, necessário ou desejável.
(idem)		(idem)	(idem)	(idem)

A1.2.3.2 ESPECIALIDADE QOXX1

(...)

A2 EQUIPES

A2.1 LISTAGEM DE EQUIPES

ORDEM	DESCRIÇÃO
AFA-E-001	(setor 001 da AFA)
AFA-E-002	(idem)
(...)	(idem)
AFA-E-nnn	(setor “nnn” da AFA)

A2.2 DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO

A2.2.1 CAPITÃO, ANTES DO CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

A2.2.1.1 ESPECIALIDADE QOXXX

OBJETIVO: AFA-O-nnn(código)			ESPECIALIDADE QO XXX	
SUBTEMA	DESCRIÇÃO	CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE CURSO	
(texto)	AFA-O-nnn-001(código)	(conhecimentos e/ou habilidades)	MBA, especialização, mestrado, doutorado em (...)	Prioridade: Imprescindível, necessário ou desejável.
(idem)		(idem)	(idem)	(idem)

A2.2.1.2 ESPECIALIDADE QOXX1

(...)

A2.2.2 CAPITÃO, APÓS O CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

A2.2.2.1 ESPECIALIDADE QO XXX

OBJETIVO: AFA-O-nnn(código)			ESPECIALIDADE QO XXX	
SUBTEMA	DESCRIÇÃO	CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE CURSO	
(texto)	AFA-O-nnn-001(código)	(conhecimentos e/ou habilidades)	MBA, especialização, mestrado, doutorado em (...)	Prioridade: Imprescindível, necessário ou desejável.
(idem)		(idem)	(idem)	(idem)

Continuação do Anexo “G” – Proposta de Trilha de Capacitação/Projeto-Piloto

A2.2.2.2 ESPECIALIDADE QOXX1

(...)

A2.2.3 MAJOR, ANTES DO CURSO DE ESTADO-MAIOR

A2.2.3.1 ESPECIALIDADE QOXXX

OBJETIVO: AFA-O-nnn(código)			ESPECIALIDADE QO XXX	
SUBTEMA	DESCRIÇÃO	CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE CURSO	
(texto)	AFA-O-nnn-001(código)	(conhecimentos e/ou habilidades)	MBA, especialização, mestrado, doutorado em (...)	Prioridade: Imprescindível, necessário ou desejável.
(idem)		(idem)	(idem)	(idem)

A2.2.3.2 ESPECIALIDADE QOXX1

(...)

A3 INDIVIDUAIS, GERENCIAIS E TÉCNICAS

A3.1 LISTAGEM DE CARGOS

CARGO	SETOR	DESCRIÇÃO	POSTO/GRAD
AFA-I-001	AFA-E-001	(cargo 001 da AFA, pertence ao setor 001)	(sigla)
AFA-I-002	AFA-E-001	(cargo 002 da AFA, pertence ao setor 001)	(idem)
AFA-I-003	AFA-E-002	(cargo 003 da AFA, pertence ao setor 002)	(idem)
(...)	(...)	(...)	(...)
AFA-I-nnn	AFA-E-nnn	(idem)	(idem)

A3.2 DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO

A3.2.1 CAPITÃO, ANTES DO CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

A3.2.1.1 ESPECIALIDADE QOXXX

SETOR: AFA-E-nnn (código)		CARGO: AFA-I-nnn (cód.)	ESPECIALIDADE QO XXX	
SUBTEMA	DESCRIÇÃO	CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE CURSO	
e área temática)	AFA-I-nnn-001 (código)	(conhecimentos e/ou habilidades)	(MBA, especialização, mestrado, doutorado em (...))	Prioridade: (Imprescindível, necessário ou desejável)
(idem)	(idem)	(idem)	(idem)	(idem)

A3.2.1.2 ESPECIALIDADE QOXX1

(...)

Continuação do Anexo “G” – Proposta de Trilha de Capacitação/Projeto-Piloto

A3.2.2 CAPITÃO, APÓS O CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

A3.2.2.1 ESPECIALIDADE QO XXX

SETOR: AFA-E-nnn (código)		CARGO: AFA-I-nnn (cód.)	ESPECIALIDADE QO XXX	
SUBTEMA	DESCRIÇÃO	CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE CURSO	
e área temática)	AFA-I-nnn-001 (código)	(conhecimentos e/ou habilidades)	(MBA, especialização, mestrado, doutorado em (...))	Prioridade: (Imprescindível, necessário ou desejável)
(idem)	(idem)	(idem)	(idem)	(idem)

A3.2.2.2 ESPECIALIDADE QOXX1

(...)

A3.2.3 MAJOR, ANTES DO CURSO DE ESTADO-MAIOR

A3.2.3.1 ESPECIALIDADE QOXXX

SETOR: AFA-E-nnn (código)		CARGO: AFA-I-nnn (cód.)	ESPECIALIDADE QO XXX	
SUBTEMA	DESCRIÇÃO	CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE CURSO	
e área temática)	AFA-I-nnn-001 (código)	(conhecimentos e/ou habilidades)	(MBA, especialização, mestrado, doutorado em (...))	Prioridade: (Imprescindível, necessário ou desejável)
(idem)	(idem)	(idem)	(idem)	(idem)

A3.2.3.2 ESPECIALIDADE QOXX1

(...)

B) ÁREA TEMÁTICA “B”

B1 (...)

B1.1 (...)

B1.1.1 (...)

(...)

C) ÁREA TEMÁTICA “C”

C1 (...)

C1.1 (...)

C1.1.1 (...)

(...)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

(textos com vantagens e fatores complementares)

LOCAL E DATA:

ASSINATURA: