

"PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS"

CARTILHA

CARTILHA DO “PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS” DA CGM-Rio

Sumário

1. APRESENTAÇÃO.....	4
1.1 Quais foram nossas inspirações?.....	5
1.2 O que é o Programa de Desenvolvimento de Pessoas da CGM-Rio?.....	5
1.3 Por que a CGM-Rio desenvolveu o PDP?.....	7
2. DIRETRIZES DO PDP.....	9
3. DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA.....	15
3.1 A escolha das atividades.....	15
3.2 A realização das atividades.....	16
3.3 Comprovação de realização de atividade de capacitação.....	17
4. FEEDBACK.....	19
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20

Controladoria Geral do Município • Administração Setorial • Gerência de Recursos Humanos

DATA DE FECHAMENTO 1ª EDIÇÃO: 10/05/2023

Servidores envolvidos na elaboração do projeto

Silvia Pereira Costa

Vivian Tavares dos Santos

Luiz Carlos dos Santos Azevedo

Maurício Cabreira Esquerdo

Marcelo Ferreira de Oliveira

Guilherme Zenha Silveira

Isabela Sevilha Gonçalves de Menezes

Erika Corrêa Coelho

Robson Sleiman Feruti

Angela de Arezzo Meireles

Gustavo de Avellar Bramili

Diagramação: Leonardo Silva Santiago

1. Apresentação

A valorização das pessoas pelas instituições é uma iniciativa que proporciona não somente atingir metas, mas atrair e reter bons profissionais. Afinal, quanto maior o quantitativo de funcionários qualificados e motivados, maiores serão os reflexos positivos em toda organização.

Dentro de uma visão de valorização de servidores, as políticas de capacitação elaboradas precisam ter alinhamento com a visão, missão e objetivos organizacionais, a fim de promover bases sólidas de conhecimento e suprir lacunas que possam existir.

Assim, mediante as mudanças e avanços tecnológicos pelos quais passamos pós-pandemia, faz-se adequada, no mundo atual, a necessidade de buscar recursos para tornar a capacitação algo mais proveitoso, interativo e que vise à prática e à economicidade dos recursos.

1.1 Quais foram nossas inspirações?

Visando criar uma cultura de treinamento que envolva todos os níveis organizacionais, a Gerência de Recursos Humanos (GRH) da CGM-Rio propõe uma metodologia baseada em competências organizacionais.

Nossa proposta teve como inspiração os seguintes modelos: (1) o Governo Federal, que por meio do Decreto nº 9.991 de 28/08/2019 e a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21 de 01/02/2021, instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas; (2) a Fundação João Goulart que por meio da Portaria N FP/SUBPAR/FJG nº 106 de 11/01/2021 regulamentou a Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores; e (3) a troca de experiência por meio de intercâmbio com a Escola de Governo e Gestão de Niterói.

1.2 O que é o Programa de Desenvolvimento de Pessoas da CGM-Rio?

O Programa de Desenvolvimento de Pessoas da CGM – PDP – foi normatizado pela Portaria CGM “N” nº 07 de 19/05/2023 e possui como principal instrumento de execução o Painel de Capacitação (Capacitar CGM-Rio).

CARTILHA DO “PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS” DA CGM-Rio

O PDP foi idealizado em conjunto com todas as áreas técnicas da CGM-Rio e envolveu diversos servidores em sua concepção metodológica. Por isso mesmo foi pensado para que seja efetivo e simples, para que todos os servidores realmente utilizem as ferramentas disponibilizadas para o seu próprio desenvolvimento.

Nesse sentido, o PDP é o conjunto de ações que visam desenvolver as competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) para que os servidores executem suas funções com excelência, garantindo o alcance dos objetivos institucionais.

O programa consiste em:

- 1.** Propor treinamentos de qualidade e atualizados de forma igualitária para todos;
- 2.** Sugerir conteúdos de aprendizagem complementares em outros formatos como: vídeos, blogs, artigos acadêmicos, podcast, entre outros;
- 3.** Envolver todos – titulares, chefias imediatas e servidores – no processo de desenvolvimento pessoal, criando uma cultura de Treinamento & Desenvolvimento (T & D);

4. Disponibilizar materiais desenvolvidos pelos próprios servidores sobre as suas atividades, como manuais e cartilhas, sendo esse o embrião da Gestão do Conhecimento na CGM-Rio.

1.3 Por que a CGM-Rio desenvolveu o PDP?

A CGM-Rio sempre investiu na capacitação dos seus servidores com a finalidade de desenvolver ou atualizar alguma habilidade e/ou conhecimento visando à manutenção de um quadro técnico valorizado e eficiente.

Além disso, em 2021, com a chegada da atual gestão observamos a necessidade de atualizarmos nossa forma de planejar e operacionalizar a capacitação na CGM-Rio. Importante contextualizar que em 2020 vivemos uma pandemia , que nos fez trabalhar remotamente e também obrigou muitas empresas/escolas de treinamento adaptarem seus cursos àquela realidade virtual. Foi diante desse cenário que iniciamos o projeto “Programa de Desenvolvimento de Pessoas”.

CARTILHA DO “PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS” DA CGM-Rio

Importante destacar que ter um plano de treinamentos é fundamental pois:

- 1.** Melhora a eficiência e eficácia das atividades desempenhadas pela organização, contribuindo para uma melhor gestão dos recursos públicos.
- 2.** Permite que os servidores se mantenham atualizados em relação às melhores práticas, técnicas, metodologias e tecnologias disponíveis, o que é crucial para a inovação e modernização dos processos e serviços públicos.
- 3.** Fortalece a cultura organizacional, promovendo o engajamento, o comprometimento e o espírito de colaboração entre os servidores, o que pode resultar em maior satisfação e motivação no ambiente de trabalho.

2. Diretrizes do PDP

É importante que todos tenham a mesma compreensão da estrutura do PDP e se familiarizem com seus termos, pois serão eles os nossos norteadores para toda e qualquer ação de desenvolvimento proposta pela CGM-Rio.

1. Eixo de aprendizagem: conjunto de competências que de alguma maneira estão relacionadas entre si. Seja por afinidade ou pela finalidade didática, no PDP as competências foram agrupadas assim:

a. Eixo transversal: nesse eixo encontraremos as competências que todo servidor na CGM-Rio deve desenvolver para exercer suas atribuições.

b. Eixo técnico: as competências desse eixo estão relacionadas aos macroprocessos da CGM-Rio: contabilidade pública, auditoria, corregedoria, controle interno e gestão de riscos, gestão e tecnologia da informação. Então, dependendo da área em que servidor esteja atuando, uma ou mais competências técnicas serão requeridas e deverão ser desenvolvidas.

CARTILHA DO "PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS" DA CGM-Rio

c. Eixo gerencial: nesse eixo estão agrupadas as competências que os servidores que possuem equipe, ou seja, que ocupem algum cargo de liderança devem possuir. A Fundação João Goulart será nossa parceira no desenvolvimento dessas competências pois já possui uma robusta política de desenvolvimento de gestores, oferecendo capacitações destinadas a esse público específico.

2. Competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que, combinados de forma sinérgica, formam a capacidade de desempenhar adequadamente determinado papel em determinado contexto. Portanto, para agir de maneira competente, o indivíduo necessita saber o que precisa ser feito, como fazer e querer fazer. Mas não podemos esquecer que a competência só pode ser atestada quando observamos o comportamento da pessoa. O indivíduo que faz uma prova escrita sobre legislação de trânsito não é competente na direção. Só podemos atestar que o indivíduo é competente, enquanto motorista, quando o observamos dirigindo um automóvel, e não antes disso.

a. **Conhecimento:** está relacionado ao saber acumulado pelo indivíduo durante toda a sua vida. Conhecimento é o saber, é o domínio teórico que a pessoa tem sobre determinado tema ou assunto ou seja: são os saberes teóricos

CARTILHA DO "PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS" DA CGM-Rio

formalizados e práticos, que podem ser transmitidos e adquiridos tanto no cotidiano social de cada indivíduo quanto na educação formal;

b. Habilidade: refere-se à aplicação produtiva desse conhecimento; é saber fazer, ou seja, está relacionada à capacidade do indivíduo de instaurar conhecimentos e utilizá-los em uma ação;

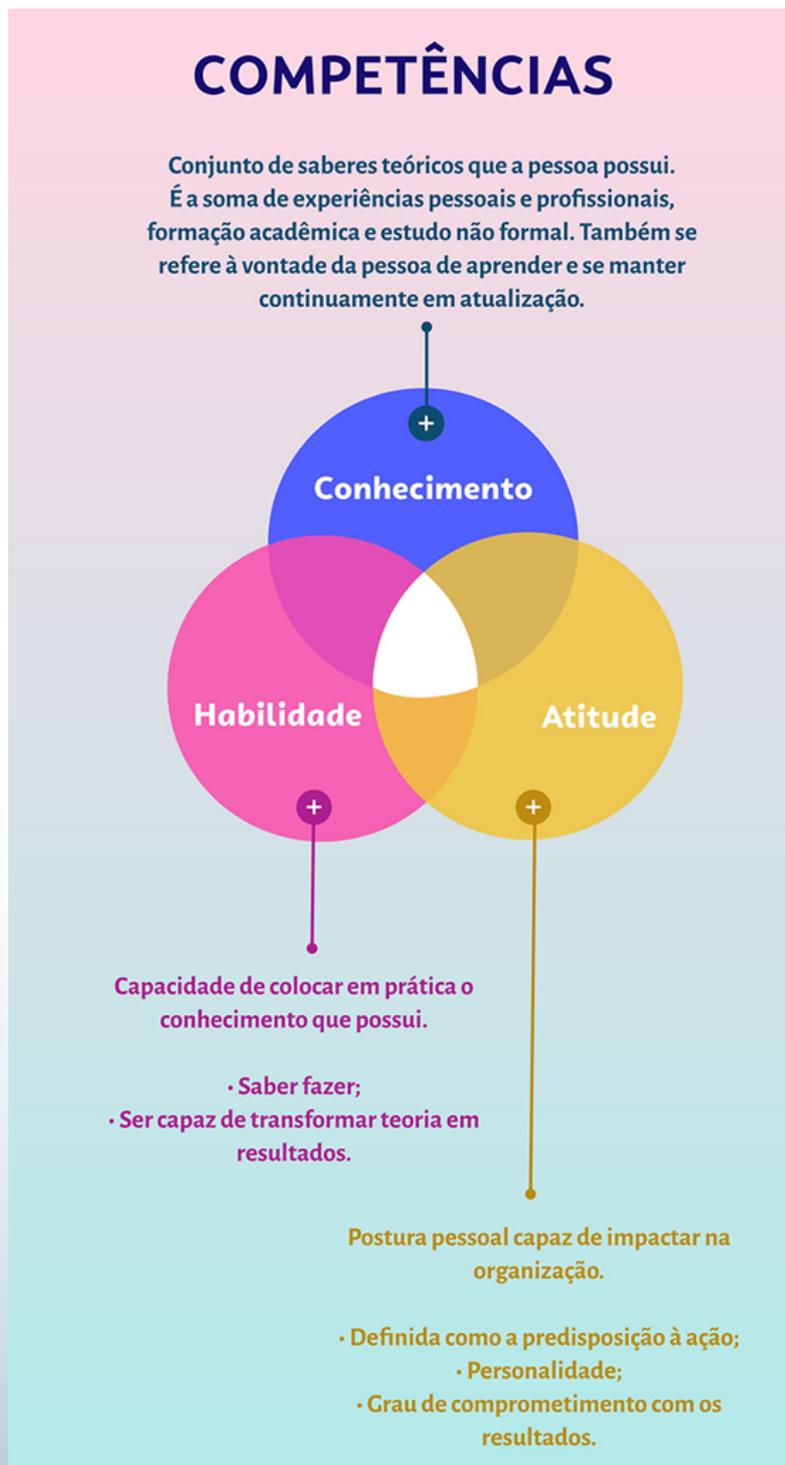
c. Atitude: diz respeito ao interesse da pessoa, à sua determinação em querer fazer. Este conceito está envolvido com o sentimento ou predisposição da pessoa, que direciona sua conduta com relação aos outros, ao trabalho ou a situações.

De forma resumida, podemos apresentar a competência como a figura abaixo:



CARTILHA DO "PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS" DA CGM-Rio

No **anexo** dessa cartilha encontra-se detalhado os conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas por competência de acordo com o PDP.



CARTILHA DO “PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS” DA CGM-Rio

3. Trilhas de Aprendizagem: são ferramentas que fornecem uma estrutura clara e organizada para serem utilizadas em determinadas situações a fim de atender a demandas específicas como a nomeação de novos cargos e ambientação de novos servidores. As trilhas propõem uma sequência lógica e serão elaboradas pelos curadores para aquisição de conhecimento, bem como desenvolvimento de habilidades e atitudes específicas.



Além da obtenção de conhecimento, ao final das trilhas realizadas, o servidor receberá uma certificação de conclusão emitida pelo Controlador Geral e que será registrada em seus assentamentos funcionais.

4. Painel Capacitar CGM-Rio: as atividades de capacitação propostas pela CGM-Rio ficarão disponíveis online no painel que funcionará com um “cardápio” de atividades a serem escolhidas e realizadas pelo servidor com o objetivo de desenvolver-se naquela competência. A grande maioria das atividades propostas são autoinstrucionais, ou seja, para serem realizadas sem o acompanhamento de um tutor.

CARTILHA DO "PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS" DA CGM-Rio

Dessa forma, os materiais e conteúdos disponíveis podem ser acessados de acordo com seu ritmo de aprendizagem e sua disponibilidade de tempo. Atividades presenciais ou que não tenham data prevista para ocorrer (congressos, seminários e afins) terão um link para que o servidor manifeste seu interesse. (<https://forms.gle/cAzeMMGjX56FHDot9>)

5. Curador: para que os conteúdos do painel estejam sempre atualizados, sejam relevantes e úteis para o desenvolvimento profissional, haverá os curadores: um ou mais servidores designados pelo Controlador Geral serão responsáveis por propor e avaliar cada atividade que estará disponibilizada no Painel Capacitar CGM-Rio. O (s) curador (es) atuará (ão) em todas as competências, mas nos Eixos Transversal e Gerencial, a GRH ficará com a curadoria total, em conjunto com as outras áreas meio da CGM-Rio.

3. Desenvolvimento do Programa

3.1 A escolha das atividades

As atividades de desenvolvimento sugeridas e devidamente validadas pelos Curadores estarão dispostas no Painel Capacitar CGM-Rio. Cada servidor, sob a orientação de sua chefia, deverá escolher a atividade de acordo com as tarefas que desempenha ou que tenham alguma relação com projetos da área em que atua. O processo de escolha do treinamento não é individual, deverá ser sempre em conjunto com o gestor da equipe.

LINK PARA O PAINEL CAPACITAR CGM-Rio :

<https://bit.ly/3PViHgs>



No período do ciclo avaliativo o servidor deverá cumprir a seguinte carga horária mínima:

- ✓ Não Gestores: 30 horas semestrais nos Eixos Transversal e/ou Técnico.
- ✓ Gestores: 20 horas semestrais nos Eixos Transversal e/ou Técnico e 10 horas semestrais no Eixo Gerencial.

O não cumprimento da carga horária semestral mínima resultará na impossibilidade de receber nota máxima nos indicadores de desempenho "Compromisso" para não gestores e "Liderança Colaborativa" para gestores que passarão a valer no máximo 2 (dois) pontos na Avaliação de Desempenho.

3.2 A realização das atividades

Todas as horas investidas em T & D serão consideradas como horas trabalhadas. Dessa forma, todos os treinamentos, antes de serem iniciados devem ser comunicados à chefia imediata para que sejam acordados os melhores dias e horários para cada servidor e não causem impactos nos prazos de entrega de trabalhos desempenhados pelo setor.

Algumas ações serão realizadas diretamente pela CGM-Rio no intuito de criar e fortalecer a cultura de T&D. Dessa forma, estão previstas:

- 1.** Conversão de Salas de Reunião na CGM-Rio em Salas de Treinamento - em períodos pré determinados e amplamente divulgados, as salas de reunião que possuem recursos multimídia ficarão disponíveis para uso dos servidores que queiram usá-las para desenvolver uma atividade de capacitação;
- 2.** Distribuição de placas indicativas de “EM TREINAMENTO” – assim os servidores poderão realizar as atividades de capacitação em sua estação de trabalho com o mínimo de interrupções;

3. Atividade de capacitação coletiva – a GRH poderá propor atividades para serem realizadas coletivamente, como exibição de vídeos, grupos de estudo, treinamento online entre outros, que valerão como horas de capacitação.

3.3 Comprovação de realização de atividade de capacitação

Imediatamente, após a realização de cursos regulares, o certificado deverá ser entregue na GRH comprovando a conclusão do curso. Nos casos de atividades de capacitação que não emitam certificados, serão consideradas horas de treinamento apenas aquelas referentes às atividades organizadas ou divulgadas pela CGM-Rio, como palestras, workshops ou atividades previstas no subitem 3, do item 3.2.

Para a validação das horas de treinamentos realizadas, os servidores deverão entregar os certificados na GRH dentro do seguinte prazo:

CARTILHA DO "PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS" DA CGM-Rio

- ✓ para efeito na avaliação de desempenho do 1º semestre: atividades de capacitação concluídas até o dia 31/07.
- ✓ para efeito na avaliação de desempenho do 2º semestre: atividades de capacitação concluídas até o dia 31/01.



Os certificados de treinamento serão aceitos no período máximo de 6 (seis) meses a contar retroativamente da data fim do ciclo de avaliação de desempenho.

Todas as horas de treinamento comprovadas pela GRH constarão do Painel Capacitar - CGM-Rio (aba "Minhas Capacitações") onde é possível acompanhar todas as capacitações realizadas por cada servidor da CGM-Rio.

4 – Feedback

O PDP na CGM-Rio nasceu de um processo longo e coletivo, que envolveu muitos servidores, de diferentes áreas, com diferentes visões e contribuições.

Acreditamos que o formato do PDP não está finalizado, pois entendemos que sua construção seja um processo contínuo, sendo essa versão apenas o início da nossa melhor versão.

Nesse processo de construção coletiva, a contribuição de todos os servidores é fundamental. Por isso criamos o formulário de Feedback, que pode ser acessado pelo link (<https://forms.gle/pXuWd4JDWupi5fRLA>) ou diretamente no Painel Capacitar CGM-Rio.

Nele será possível, a qualquer tempo, opinar de forma colaborativa e construtiva com sua visão e considerações sobre o treinamento que realizou, o texto que acabou de ler, o vídeo que assistiu e assim por diante. Além de ser possível sugerir atividades de capacitação que poderão vir a compor nosso portfólio de atividades de T & D.

Esperamos com isso que o PDP na CGM-Rio vá se aperfeiçoando e se adequando cada vez mais a nossa realidade, cultura e necessidades.

5 – Considerações Finais

Todos nós possuímos habilidades e conhecimentos valiosos, mas sempre há espaço para crescimento e aprendizado. Acreditamos que a participação de cada servidor no PDP poderá ajudá-los a aprimorar habilidades existentes e desenvolver tantas outras. Com isso, o PDP foi pensado também como uma oportunidade de explorar novas áreas de interesse e expandir conhecimentos dentro dos macroprocessos que compõe a CGM-Rio.

É importante destacar que a idealização do PDP não foi voltada apenas para ajudar a melhorar a eficácia e eficiência dos processos e atividades da CGM-Rio. O Programa foi pensando também para o desenvolvimento pessoal de cada servidor que terá a oportunidade de aprofundar e apreender conhecimentos, além de desenvolver habilidades e atitudes.

Entendemos que o desenvolvimento profissional é uma jornada e que trilharemos juntos esse caminho de aprendizado, desenvolvimento e crescimento.



“Um barco não avança se cada um remar a sua maneira”
(Provérbio Swahili)