

**PORTARIA CGM-Rio “N” N.º 07, DE 19 DE MAIO DE 2023.**

**Regulamenta o Programa de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito da Controladoria Geral do Município do Rio de Janeiro – CGM-Rio.**

O CONTROLADOR GERAL DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor, e

Considerando a importância da valorização do capital humano;

Considerando a necessidade de constante aperfeiçoamento para a melhoria contínua do trabalho executado principalmente no que tange ao Controle Interno Municipal;

Considerando a necessidade de uma cultura de treinamento efetiva, eficaz e eficiente para toda a CGM-Rio; e

Considerando a Portaria “N” FP/SUBPAR/FJG Nº106 de 11 de janeiro de 2021 que torna pública e regulamenta a Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores,

**RESOLVE:**

Art. 1º Esta Portaria estabelece orientações quanto aos prazos, critérios, e regras para a implementação do Programa de Desenvolvimento de Pessoas - PDP na CGM-Rio.

Art. 2º Para os fins desta portaria considera-se:

I - ação de desenvolvimento/atividade de capacitação: é toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou à distância, com ou sem supervisão, orientação e tutoria;

II - eixo de aprendizagem: agrupamento de competências que guardam relação no que diz respeito à sua finalidade;

III – eixo transversal: refere-se ao conjunto de competências indispensáveis ao exercício da função pública na CGM-Rio, que abarcam temas que contribuam para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes áreas;

IV – eixo gerencial: conjunto de competências que devem ser apresentadas pelos servidores que ocupam cargo de chefia ou possuem equipe sob sua coordenação e que englobam temas principalmente relacionados à formação e aprimoramento das competências de liderança;

V – eixo técnico: conjunto de competências requeridas a depender da área de atuação do servidor, conforme os macroprocessos da CGM-Rio compreendendo temas que tenham aderência direta com as atividades exercidas pelos setores da CGM-Rio;

VI – competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionado com os eixos de aprendizagem;

VII – conhecimento: diz respeito ao conjunto de informações estruturadas e armazenadas por uma pessoa, que têm relevância e causam impacto no ambiente e em seu comportamento;

VIII – habilidade: refere-se à capacidade de fazer uso produtivo do conhecimento, como saber como fazer algo ou apropriar-se dos meios adequados para alcançar propósitos específicos;

IX – atitude: refere-se à predisposição do indivíduo em relação à ação, objetos ou situações com que se confronta e que diz respeito ao julgamento da pertinência da ação, à ética do comportamento, aos valores, aos aspectos da convivência, da iniciativa e criatividade.

X – trilha de aprendizagem: sequência de atividades de capacitação que o servidor realiza para desenvolver-se dentro de uma temática específica.

Parágrafo Único – As competências de que tratam os eixos nos incisos III, IV e V constam detalhadas no Anexo Único e possuem caráter referencial e norteador do PDP.

Art. 3º Fica institucionalizado como instrumento do PDP, o Painel de Capacitação da CGM-Rio no qual estarão dispostas as atividades de capacitação por eixo e por competência.

§ 1º Cada competência pertencente ao eixo técnico terá no mínimo um curador a ser designado pelo Controlador Geral que, sem prejuízo de suas funções, será responsável por manter atualizadas as atividades de desenvolvimento da referida competência no Painel de Capacitação.

§ 2º A indicação de que trata o parágrafo anterior deverá ser feita em até 10 dias a contar da data da publicação desta Portaria pelos titulares das áreas abaixo relacionadas:

- a) Contabilidade Pública: Subcontroladoria de Contabilidade - SUBCON
- b) Auditoria: Subcontroladoria de Auditoria e Controle - SUBAC
- c) Controle Interno: Subcontroladoria de Auditoria e Controle - SUBAC
- d) Corregedoria: Subcontroladoria de Corregedoria - SUBCOR
- e) Gestão: Administração Setorial - ADS
- f) Tecnologia da Informação: Administração Setorial – ADS.

§ 3º A Gerência de Recursos Humanos - GRH será responsável por manter atualizadas as atividades de capacitação dos eixos Transversal e Gerencial.

Art. 4º Serão disponibilizadas no Painel de Capacitação trilhas de aprendizagem para atender as diferentes necessidades de acordo com as demandas da CGM-Rio.

§ 1º As trilhas poderão perpassar os diferentes eixos independente de sua finalidade de aprendizagem sendo livre essa escolha de acordo com seu objetivo.

§ 2º As trilhas serão desenvolvidas pelas áreas e amplamente divulgadas para os servidores.

§ 3º A designação para alguma função na CGM-Rio pode ser condicionada a conclusão de trilhas específicas.

§ 4º Ao concluir cada trilha o servidor poderá ter uma certificação fornecida pelo Controlador Geral.

Art. 5º A GRH será responsável pela coordenação, elaboração, execução, monitoramento e avaliação do PDP e deverá:

I – dar ampla divulgação ao PDP, estimulando a participação dos servidores nas ações de desenvolvimento ofertadas;

II – apoiar os gestores na definição de um plano de treinamento dos seus subordinados;

III – garantir que a oferta das ações de desenvolvimento aconteça de maneira equânime a todos os servidores, privilegiando a alternância;

IV – manter o Painel de Capacitação atualizado e em pleno funcionamento;

V – organizar todas as atividades de capacitação da CGM-Rio sempre que houver demanda.

Art. 6º Na execução do PDP compete à chefia imediata do servidor:

I - estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento;

II - acompanhar a eficácia e a efetividade da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos servidores;

III - apoiar o servidor na disseminação e aplicação dos conhecimentos obtidos nas ações de desenvolvimento;

IV – orientar na escolha das ações de desenvolvimento dos seus subordinados considerando as atividades por eles desempenhadas e, registrá-las em algum documento a seu critério.

Art. 7º Na execução do PDP compete aos servidores, com o apoio da chefia imediata:

I - participar das ações de desenvolvimento propostas;

II - compartilhar os conhecimentos obtidos, sempre que possível;

III - utilizar os conhecimentos obtidos no desenvolvimento do trabalho;

IV - fornecer à GRH comprovantes de conclusão dos cursos em que foi participante imediatamente após o término do treinamento.

Art. 8º Todo servidor lotado na CGM-Rio e no Sistema de Auditoria terá um mínimo de horas de capacitação a cumprir sendo dividido da seguinte forma:

I - Não Gestores: 30 horas semestrais nos Eixos Transversal e/ou Técnico.

II – Gestores: 20 horas semestrais nos Eixos Transversal e/ou Técnico e 10 horas semestrais no Eixo Gerencial.

§ 1º - Considera-se semestre o período avaliativo conforme definido na Resolução CGM n.º 1.774, de 26/11/2021;

§ 2º - Todas as horas investidas em treinamento devem ser previamente acordadas entre o servidor e a chefia imediata;

§ 3º - As atividades de capacitação não disponibilizadas no Painel de Capacitação deverão estar alinhadas a alguma competência conforme prevista no parágrafo único do art. 2º;

§ 4º - O servidor que, durante o período de que trata o caput, mudar sua condição de gestor para não gestor e vice versa, terá sua carga horária mínima obrigatória na condição que permanecer por mais tempo.

§ 5º - Somente os servidores com afastamentos regulares superiores a 150 dias no semestre ficarão dispensados da obrigatoriedade de que trata o caput;

§ 6º - A obrigatoriedade da carga horária mínima estabelecida no caput será registrada a partir de 01/08/2023.

Art. 9º O não cumprimento da carga horária semestral mínima de capacitação resultará na impossibilidade de receber nota máxima nos indicadores de desempenho “Compromisso” para não gestores e “Liderança Compromissada” para gestores, que passarão a valer no máximo 2 (dois) pontos, na Avaliação de Desempenho instituída pela Resolução CGM n.º 1.774, de 26/11/2021.

§ 1º- Para a validação das horas dos treinamentos realizados, os servidores deverão entregar os certificados na GRH da seguinte forma:

I – atividades de capacitação concluídas até o dia 31/07: para efeito na avaliação de desempenho do 1º semestre.

II – atividades de capacitação concluídas até o dia 31/01: para efeito na avaliação de desempenho do 2º semestre.

§ 2º - Serão aceitos os certificados de treinamento realizados no período máximo de 6 (seis) meses a contar retroativamente da data fim do ciclo de avaliação de desempenho.

Art. 10 Fica instituída a Cartilha do Programa de Desenvolvimento de Pessoas da CGM-Rio que encontra-se disponibilizada no endereço eletrônico <https://controladoria.prefeitura.rio/>.

Art. 11 Esta Portaria entra na data da sua publicação e revoga a Resolução CGM nº 1.020, de 26 de agosto de 2011 e a Portaria CG/SUBG/GRH nº 001 de 17 de maio de 2012.

Art. 12 Os casos omissos serão decididos pelo Controlador Geral, ouvida a CONINT.

Rio de Janeiro, 19 de maio de 2023

GUSTAVO DE AVELLAR BRAMILI  
CONTROLADOR GERAL

## ANEXO ÚNICO

### **1 - EIXO TRANSVERSAL:**

#### **1.1 - Resolução de Problemas com Base em Dados**

Capacidade para idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade mediante a utilização de dados numéricos e não numéricos, bem como de evidências que permitam a precisão e viabilidade das soluções.

#### **1.2 - Foco nos Resultados**

Capacidade de superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos da CGM-Rio, projetando no tempo os resultados das ações realizadas no presente.

#### **1.3 - Mentalidade Digital**

Capacidade de integrar as tecnologias digitais com: os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna e externa.

#### **1.4 - Comunicação**

Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.

#### **1.5 - Trabalho em Equipe**

Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente, em busca do alcance de metas compartilhadas e compreendendo a repercussão das próprias ações, para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.

#### **1.6 - Orientação por Valores Éticos**

Capacidade para agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão do patrimônio público.

### **1.7 - Visão Sistêmica**

Capacidade de entender como as unidades administrativas da CGM-Rio interagem entre si, bem como saber situá-la como órgão integrante do Sistema de Controle Interno da Administração Pública.

### **1.8 – Resiliência**

Capacidade de superar pressões, obstáculos e problemas, sabendo identificar momentos que tendem a um conflito emocional ou psicológico e enfrentar as adversidades de forma estratégica e positiva.

## **2 - EIXO TÉCNICO:**

### **2.1 - Contabilidade Pública**

Capacidade de interpretar, identificar, mensurar, avaliar, controlar e evidenciar os fenômenos contábeis, econômicos, financeiros e orçamentários que afetam o patrimônio público e fornecer informações aos usuários em apoio ao processo de tomada de decisão; a adequada prestação de contas e o necessário suporte para a instrumentalização do controle social.

### **2.2 - Auditoria**

Capacidade de realizar auditorias e análises corretas, ágeis e úteis adicionando valor e melhorando as operações dos órgãos e entidades por meio de avaliação de riscos, controles, governança, conformidade, integridade para que os objetivos da administração municipal sejam alcançados de forma eficiente.

### **2.3 - Controle Interno**

Capacidade de assessorar os órgãos e entidades municipais e promover a eficiência e efetividade operacional, a conformidade das operações, a melhoria da governança e mitigação de riscos institucionais através da elaboração e revisão de Leis e normas, procedimentos e controles.

### **2.4 - Corregedoria**

Capacidade de processar as denúncias e representações no âmbito da Administração Pública Municipal, nos processos e procedimentos afetos às atividades Correcionais, como nos Processos de Responsabilização Administrativa - PAR, Acordos de Leniência e Investigações e com decisões fundamentadas na legislação, em fiel consonância com a legalidade e o princípio da ampla defesa, atuando sempre com ética e integridade.

### **2.5 - Gestão**

Capacidade de tomar decisão e conduzir estratégias no meio corporativo, executando ações de planejamento, organização e execução nas mais variadas áreas do órgão, incluindo a gestão de recursos financeiros, tecnológicos, humanos, materiais e de comunicação (interna e externa).

## **2.6 - Tecnologia da Informação**

Capacidade para propor, planejar, desenvolver e implantar soluções de tecnologia da informação e comunicação que contribuam para a execução das ações de controle e para o aprimoramento do Sistema de Controle Interno.

## **3 - EIXO GERENCIAL:**

### **3.1 - Compromisso Público**

Capacidade de dominar a estrutura e funcionamento da administração pública municipal, de criar oportunidades para que os servidores adotem posturas proativas, além de fomentar iniciativas em prol do desenvolvimento da gestão pública numa perspectiva mais articuladora das competências e recursos internos, respeitando as regras, etiquetas e códigos necessários entre as relações de poder.

### **3.2 - Inovação**

Capacidade de aprender, socializar informações e desenvolver um processo criativo e interativo envolvendo diversos atores, no sentido de adotar novas práticas, oferecer respostas inovadoras e soluções alternativas.

### **3.3 - Liderança Colaborativa**

Capacidade de influenciar e inspirar os servidores, através da liderança pelo exemplo, a trabalharem colaborativamente no alcance de objetivos comuns, mantendo um diálogo aberto e um ambiente de confiança.