

Cartilha - Programa de Desenvolvimento de Pessoas - CGM-RIO

Descubra como transformar talentos e impulsionar o crescimento da sua organização. Este programa oferece as ferramentas e estratégias para o sucesso.

 por Gerência De Recursos Humanos



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 como algo mais proveitoso, interativo e que vise à prática e à economicidade dos recursos.

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

O Programa de Desenvolvimento de Pessoas da CGM – PDP – foi atualizado pela Resolução CGM “N” Nº 2.033 de 20 de fevereiro de 2025 e possui como principal instrumento de execução o Painel Capacitar 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.

1.1) 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.

Importante destacar que um plano de treinamentos é fundamental pois:

- Melhora a eficiência e eficácia das atividades desempenhadas pela organização, contribuindo para uma melhor gestão dos recursos públicos.
- 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.
- 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.

2.1 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.

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.

2.2 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.

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

2.4 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;

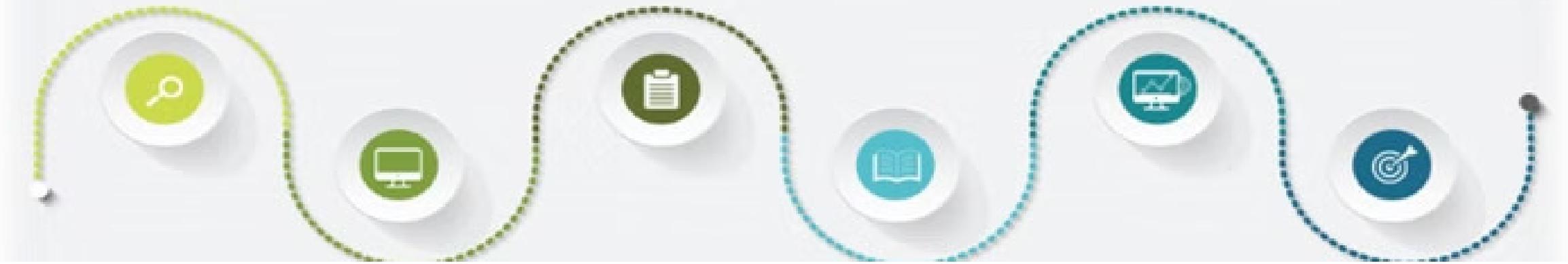
2.5 Atitude: diz respeito ao interesse da pessoa, à sua determinação em querer fazer. Este conceito está envolvido com o sentimento ou predisposição da pessoa, que direciona sua conduta com relação aos outros, ao trabalho ou a situações.

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

Conjunto de saberes teóricos que a pessoa possui. É a soma de experiências pessoais e profissionais, formação acadêmica e estudo não formal. Também se refere à vontade da pessoa de aprender e se manter continuamente em atualização.



2.6 As 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.



Benefícios Tangíveis do Programa

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 assentos funcionais.

2.7 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 realizados sem o acompanhamento de um tutor. Dessa forma, os materiais e conteúdos disponíveis podem ser acessados de acordo com seu ritmo de aprendizagem e sua disponibilidade de tempo.

2.8 Câmaras Técnicas: para que os conteúdos do painel estejam sempre atualizados, sejam relevantes e úteis para o desenvolvimento profissional, as Câmaras Técnicas estarão se reunindo periodicamente para propor e avaliar cada atividade disponibilizada no Painel Capacitar.

3 DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA

3.1 Diagnóstico de Competências

O Diagnóstico de Competências será a nossa porta de entrada para o PDP. Essa ferramenta será utilizada para verificar o grau de Domínio dos servidores em cada competência mapeada da CGM-Rio. O questionário é um formulário do Google que estará disponível apenas para os gestores. A proposta é que o preenchimento do Diagnóstico de Competências seja feito em conjunto entre avaliado e avaliador e possa ser uma oportunidade para um valioso feedback.

A escala para preenchimento do grau de Domínio vai de Muito Baixo a Muito Alto. Para facilitar o preenchimento a classificação é a seguinte:

- **Muito Baixo** - quando o servidor possui **pouco ou nenhum** conhecimento, habilidade e atitude, não sendo capaz de executar as tarefas.
- **Baixo** - quando o servidor possui conhecimento, habilidade e atitude **mínimas necessárias** para executar tarefas simples e rotineiras. Nesse estágio, é comum que haja a necessidade de supervisão e orientação constante por parte de profissionais mais experientes.
- **Moderado** - quando o servidor possui conhecimento, habilidade e atitude **adequadas** em sua área de atuação, necessitando de algumas orientações, sendo capaz de trabalhar de forma independente em tarefas rotineiras.
- **Alto** - quando o servidor possui conhecimento, habilidade e atitude **altamente** desenvolvidas, sendo capaz de executar tarefas complexas de forma independente e fornecer orientação e suportes a outros servidores.
- **Muito Alto** - quando possui **profundos e abrangentes** conhecimentos, habilidade e atitude, sendo referência no item avaliado.

3.2 Mapa de Posições

O mapa de Posições é o mapeamento de todas as posições (função atribuída a um ou mais servidores que necessitem dos mesmos conhecimentos, habilidades e atitudes para o exercício de suas atividades) na CGM-Rio em suas diferentes áreas. Ele funcionará como documento consultivo e apontará o grau de importância ideal a ser alcançado auxiliando os servidores na priorização das escolhas dos treinamentos.

A partir da comparação do resultado do Diagnóstico de competências que informa o grau de domínio dos servidores e o grau de importância da competência, apontado no Mapa de Posições, será possível identificar a lacuna de aprendizagem de cada servidor.

3.3 Carga Horária

A Carga horária mínima de capacitação para todos os servidores lotados na CGM-Rio e no Subsistema de Auditoria é de **60 horas anuais**.

3.4 Servidor Instrutor

Os servidores poderão atuar como instrutores de capacitação atendendo as seguintes condições:

I - o tema da capacitação deve estar alinhado com as competências da CGM-Rio

II - a capacitação oferecida deverá ser aprovada pelo Centro de Estudos

Os servidores que atuarem como instrutores poderão utilizar cinquenta por cento da carga horária total da capacitação ministrada para contagem da carga horária mínima. Vale ressaltar que as horas de capacitação registradas para servidores instrutores não poderão ser contadas novamente se o tema da capacitação for o mesmo.

3.5 Comprovação de realização de atividade de capacitação

Imediatamente após a realização de cursos regulares o certificado deverá ser enviado por e-mail (grh.cgm@prefeitura.rio) pelo servidor com cópia para chefia. Nos casos de atividades de capacitação que não emitam certificados, serão consideradas horas de treinamento apenas com e-mail da chefia informando o nome do evento, carga horária, organizador e se o evento foi presencial ou à distância.

Para a validação das horas de treinamentos realizadas, os servidores deverão entregar os certificados na GRH dentro de até 2 meses após a emissão do certificado.

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.

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 abaixo ou diretamente no Painel Capacitar CGM.

Link para Feedback: <https://forms.gle/pXuWd4JDWupi5fRLA>

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 se aperfeiçoe e se adeque cada vez mais a nossa realidade, cultura e necessidades.

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 À SUA
MANEIRA”**

(PROVÉRBIOS SWAHILI - ZANZIBAR)