

RESOLUÇÃO CGM-Rio “N” N.º 2.069 , DE 18 DE JUNHO DE 2025.

Atualiza o Programa de Desenvolvimento de Pessoas – PDP no âmbito da Controladoria Geral do Município do Rio de Janeiro – CGM-Rio

A CONTROLADORA 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;

CONSIDERANDO as Políticas Relevantes estabelecidas pela Auditoria Geral para as práticas de auditoria interna governamental, exercidas no âmbito do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro, em convergência com as normas internacionais para a prática profissional de Auditoria Interna – International Professional Practices Framework – IPPF, do Instituto dos Auditores Internos - IIA

CONSIDERANDO o Decreto Rio Nº 55.642, de 7 de janeiro de 2025, que dispõe sobre a estrutura organizacional da Controladoria Geral do Município do Rio de Janeiro – CGM-Rio.

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Atualizar o Programa de Desenvolvimento de Pessoas – PDP no âmbito da Controladoria Geral do Município do Rio de Janeiro – CGM-Rio cuja centralidade das ações será exercida pelo Centro de Estudos (CG/ADS/GRH/CEC).

Art. 2º Para os fins desta resolução 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 tem 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 as ações, 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 se desenvolver dentro de uma temática específica; e

XI – curadores: servidores que atuarão como suporte às atividades do Centro de Estudos.

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

CAPÍTULO II

DA CURADORIA DAS ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO

Art. 3º Para que se mantenham atualizadas, todas as atividades de capacitação terão curadoria específica.

Art. 4º Os curadores devem ser servidores da CGM-Rio devendo possuir, preferencialmente, vínculo de sua atuação funcional com o tema da respectiva competência.

Art. 5º Os Subcontroladores e os gestores subordinados diretamente ao Gabinete deverão nomear no mínimo três curadores para as competências do eixo técnico relacionadas às suas áreas.

Art. 6º Os curadores atuarão nos eixos transversais nos conhecimentos que forem correlatos às suas áreas.

Art. 7º Os curadores terão as seguintes competências:

- I. validar as capacitações oriundas do PDP e demais capacitações propostas, pertinentes ao desenvolvimento dos setores da CGM-Rio;
- II. indicar capacitações não previstas no PDP, mas identificadas como importantes para a CGM-Rio;
- III. identificar e captar materiais para capacitações;
- IV. sugerir intercâmbios, parcerias e convênios para fins técnicos e didáticos; e
- V. propor aquisição e assinaturas de livros, revistas, portais e demais fontes de informação.

Art. 8º O Centro de Estudos poderá convocar reuniões com os curadores para alinhamento e acompanhamento dos trabalhos.

CAPÍTULO III

DO PAINEL CAPACITAR CGM-RIO

Art. 9º O Painel Capacitar CGM-Rio é o instrumento de consolidação das ações de capacitação disponíveis e executadas.

§ 1º Constará no Painel o “Mapa de Posições” com o grau de importância em cada competência para todas as posições mapeadas dos setores da CGM-Rio.

§ 2º O Mapa de Posições funcionará como documento consultivo e apontará o grau de importância ideal a ser alcançado, auxiliando os servidores na priorização das escolhas dos treinamentos.

CAPÍTULO IV

DAS TRILHAS DE APRENDIZAGEM

Art. 10 Serão disponibilizadas no Painel Capacitar CGM-Rio trilhas de aprendizagem para atender às diferentes necessidades, de acordo com as demandas do órgão.

§ 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 propostas pelos Subcontroladores com apoio dos curadores e do Centro de Estudos, sendo amplamente divulgadas para os servidores.

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

§ 4º Ao concluir cada trilha, o servidor poderá ter uma certificação fornecida pelo titular da CGM-Rio.

CAPÍTULO V

DO DIAGNÓSTICO DE COMPETÊNCIAS

Art. 11 O Diagnóstico de Competências tem a finalidade de identificar o grau de domínio de cada servidor em relação às competências elencadas no Anexo Único desta Resolução.

§ 1º No Diagnóstico de Competências deverá ser preenchido o grau de domínio que o avaliador e o avaliado, em concordância, entendem que o avaliado possui sobre aquela competência.

§ 2º O Diagnóstico previsto no caput deste artigo será disponibilizado eletronicamente pela GRH no mês de outubro e deverá ser concluído até 15 de dezembro.

§ 3º O resultado apurado no Diagnóstico será utilizado como norteador na escolha das capacitações a serem realizadas no ano seguinte.

Art. 12 O servidor receberá a cópia do seu Diagnóstico de Competências em seu e-mail cadastrado no momento da avaliação.

CAPÍTULO VI

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 13 O Centro de Estudos será responsável por:

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 Capacitar CGM-Rio atualizado e em pleno funcionamento;

V – organizar todas as atividades de capacitação da CGM-Rio;

VI – promover intercâmbios técnicos;

VII - articular e propor parcerias e convênios para o desenvolvimento de capacitação e aprimoramento técnico dos servidores;

VIII - prospectar temas relevantes para CGM-Rio, identificar e divulgar artigos científicos de interesse das áreas, disseminar informações e avaliar aplicações práticas; e

IX. estimular a elaboração de artigos, nas áreas de interesse da CGM-Rio, para publicação em revistas científicas e internamente atuando como órgão revisor.

Art. 14 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; e

IV – orientar na escolha das ações de desenvolvimento dos seus subordinados considerando as atividades por eles desempenhadas conforme o Diagnóstico de Competências.

Art. 15 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; e

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

CAPÍTULO VII

DA OPERACIONALIZAÇÃO DO PDP

Art. 16 Todo servidor lotado na CGM-Rio e no Subsistema de Auditoria cumprirá um mínimo de 60 horas anuais de capacitação.

§ 1º - Todas as horas investidas em capacitação devem ser previamente acordadas entre o servidor e a chefia imediata;

§ 2º - As atividades de capacitação não disponibilizadas no Painel de Capacitar CGM-Rio deverão estar alinhadas a alguma competência conforme prevista no parágrafo único do art. 2º desta Resolução;

Art.17 Os servidores podem atuar como instrutores de capacitação atendendo as seguintes condições:

I – o tema da capacitação deve estar alinhado com as competências elencadas no Anexo Único desta Resolução; e

II – a capacitação oferecida deverá ser aprovada pelo Centro de Estudos.

§ 1º Os servidores que atuarem como instrutores poderão utilizar cinquenta por cento da carga horária total da capacitação por ele ministrado para contagem das horas mínimas previstas no art. 16 desta Resolução.

§ 2º As horas de capacitação registradas conforme parágrafo anterior, não poderão ser contadas novamente se o tema da capacitação for o mesmo.

§ 3º O Centro de Estudos criará e manterá atualizado o banco de talentos composto por servidores da CGM-Rio aptos a atuarem como instrutores em capacitações internas e externas, fomentando a participação de servidores como instrutores, capacitando-os para o exercício dessa atividade.

Art. 18 O cumprimento da carga horária anual mínima poderá ser usado como critério de distribuição da parte variável do Acordo de Resultados; na indicação para posições gerenciais na CGM-Rio e em processos seletivos para cursos de formação/certificação.

§ 1º Para a validação das horas das capacitações realizadas, os servidores deverão entregar os certificados de forma digital por meio do e-mail institucional do Centro de Estudos (centrodeestudos.cgm@prefeitura.rio) copiando sua chefia imediata.

§ 2º - Serão aceitos os certificados de capacitações realizados no período máximo de 2 (dois) meses a contar retroativamente da data do recebimento na GRH.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19 O PDP, visando o aprimoramento das capacitações dos servidores da CGM-Rio, prevê programa de incentivo a cursos de Pós-Graduação, a ser regulamentado. Parágrafo único. O programa previsto no caput deste artigo será precedido por estudos técnicos que considerarão:

- I – as necessidades estratégicas da instituição;
- II – a viabilidade financeira e orçamentária; e
- III – os impactos na melhoria dos serviços prestados.

Art. 20 Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação e revoga a Portaria CGM-Rio “N” 2.033 de 20 de fevereiro 2025 e a Portaria CGM-Rio nº 16 de 31 de outubro de 2023.

Art. 21 Os casos omissos serão decididos pela Comissão de Controle Interno - CONINT.

Rio de Janeiro, xx de xxx de 2025

ROSEMARY DE AZEVEDO CARVALHO TEIXEIRA DE MACEDO
CONTROLADOR GERAL

ANEXO ÚNICO

EIXO TRASNVERSAL:

GOVERNANÇA E GESTÃO PÚBLICA

Capacidade de aprimoramento dos processos internos e do fornecimento serviços e produtos, utilizando ferramentas e conhecimentos, de forma a agregar valor e melhorar as operações tanto da CGM-Rio quanto dos órgãos e entidades municipais, visando auxiliar no atingimento de seus objetivos.

FUNDAMENTOS ESSENCIAIS DA CGM-RIO

Capacidade de entender o arcabouço normativo que rege a administração pública como um todo e as bases técnicas fundamentais para seu funcionamento, compreendendo o papel da CGM-Rio como órgão integrante do Sistema de Controle Interno.

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.

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.

DESENVOLVIMENTO INTERPESSOAL

Capacidade de se relacionar com outras pessoas colaborando e cooperando coletivamente, compreendendo a si mesmo, sendo capaz de superar pressões e obstáculos, identificando momentos que tendem a um conflito emocional ou psicológico, enfrentando as adversidades de forma estratégica e positiva.

EIXO TÉCNICO:

CONTABILIDADE

Capacidade de interpretar, identificar, mensurar, avaliar, controlar e evidenciar os fenômenos contábeis, fiscais, 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.

AUDITORIA

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

CORREGEDORIA

Capacidade de processar as denúncias e representações no âmbito da Administração Pública Municipal, nos processos e procedimentos afetos às atividades Correcionais, Processos de Responsabilização Administrativa – PAR; Acordos de Leniência; Investigações; e Processos Administrativos Disciplinares – PAD.

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.

GESTÃO ADMINISTRATIVA

Capacidade de tomar decisão e conduzir estratégias, 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).

EIXO GERENCIAL:

MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO DE EQUIPES:

Capacidade de inspirar os servidores através da liderança pelo exemplo, mantendo um diálogo aberto, reconhecendo e valorizando as individualidades, estimulando o engajamento e contribuindo para o desenvolvimento humano, construindo um ambiente de confiança.

GESTÃO PARA RESULTADOS:

Capacidade de direcionar e mobilizar equipes de maneira estratégica e eficiente, potencializando resultados, promovendo a inovação, estimulando o compromisso público e gerando valor para a organização. Envolve o fortalecimento da colaboração no ambiente de trabalho para a entrega de resultados estratégicos.