

PLANO DE DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

DOS SERVIDORES E EMPREGADOS PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DE FORTALEZA



2021



Prefeitura de Fortaleza

Secretaria Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão



Prefeitura de Fortaleza

Secretaria Municipal do
Planejamento, Orçamento e Gestão

Prefeito de Fortaleza

José Sarto Nogueira Moreira

Vice-Prefeito de Fortaleza

José Élcio Batista

Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão

Marcelo Jorge Borges Pinheiro

Secretário Adjunto

Mário Fracalossi Júnior

Secretário Executivo

Valternilo Costa Bezerra Filho

Coordenadoria de Gestão Estratégica de Pessoas – COGESP

Noeme Milfont Magalhães

Maria Lucia Rabêlo de Andrade

Gerência da Célula de Desenvolvimento de Recursos Humanos - CEDERH

Virgínia Albino Vitoriano

Equipe Técnica

Francy Sabino e Rose Barreto

Equipe de Estagiários

Moises Santos e Cinthya Alves

SUMÁRIO

1.	<u>MENSAGEM DA COGES</u>	<u>PÁG. 07</u>
2.	<u>APRESENTAÇÃO</u>	<u>PÁG. 09</u>
3.	<u>OBJETIVO GERAL</u>	<u>PÁG. 12</u>
4.	<u>PÚBLICO – ALVO</u>	<u>PÁG. 13</u>
5.	<u>VIGÊNCIA DO PLANO</u>	<u>PÁG. 13</u>
6.	<u>DIVULGAÇÃO</u>	<u>PÁG. 13</u>
7.	<u>RESULTADOS ESPERADOS</u>	<u>PÁG. 14</u>
8.	<u>PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO</u>	<u>PÁG. 14</u>
9.	<u>ESTRATÉGIAS DE EXECUÇÃO</u>	<u>PÁG. 19</u>
10.	<u>CERTIFICAÇÃO</u>	<u>PÁG. 21</u>
11.	<u>ORÇAMENTO</u>	<u>PÁG. 21</u>
12.	<u>CAPACITAÇÃO PARA O ANO DE 2020</u>	<u>PÁG. 21</u>

Mensagem da COGESP

01.



“CAPACITAR” tornar-se capaz ou ainda: preparar, aprovar, certificar, diplomar, habilitar, instruir, licenciar ou qualificar. Palavras essas que fortalecem a nossa missão como Coordenadoria de Gestão Estratégica de Pessoas / Célula de Desenvolvimento de Recursos Humanos, para com os Servidores Municipais, visando o avanço e o crescimento da Prefeitura Municipal de Fortaleza – PMF.



Conhecimento é então o grande diferencial competitivo. Promover a capacitação dos servidores da PMF através de um processo de educação permanente, para melhor desempenho profissional e com as características exigidas pela instituição e em sintonia com os interesses dos servidores, de modo a promover uma aprendizagem em que os ganhos se efetivem no plano pessoal e como fator de sucesso institucional.



A Coordenadoria de Gestão Estratégica de Pessoas - COGESP, da Secretaria do Planejamento, Orçamento e Gestão-SEPOG, apresenta aos servidores e empregados públicos da Prefeitura Municipal de Fortaleza - PMF o Plano de Desenvolvimento e Capacitação-PDC, o qual contempla as ações de Capacitação previstas a serem realizadas no exercício de 2021.



Ainda com o enfrentamento da Instabilidade pelo advento da COVID-19 e do distanciamento social, o cenário global nos possibilita vivenciarmos ainda um ambiente com foco em desafios reais, em um contexto transformador para pessoas, instituições e a economia. O Mundo está, ao mesmo tempo, menor e maior. Menor em Fronteiras, distâncias, e maior em desafios, horizontes, Culturas e na colaboração entre os povos.



Nossos desafios permanecerão manter a integridade e Saúde dos nossos Servidores e empregados públicos da Prefeitura Municipal de Fortaleza - PMF, bem como, manter os serviços prestados ao cidadão fortalezense. Assim dada a orientação do distanciamento social em 2020, bem como, as diversas vantagens dos Cursos virtuais, manteremos em 2021 nossa programação de Ações de Capacitação a serem realizadas no formato presencial e também na modalidade a distância – EaD.



Vamos atuar na busca constante pela geração do conhecimento, buscando sempre as melhores soluções para o desenvolvimento dos nossos servidores, por isso aproveite as oportunidades de Capacitação, seja protagonista do seu crescimento pessoal e assim fortaleça a qualidade dos serviços prestados pela Prefeitura Municipal de Fortaleza ao cidadão.



Por último, vale salientar que continuaremos ao seu lado para dar conta dos importantes desafios de aprofundar conhecimentos e habilidades, a partir de uma perspectiva instigante, inovadora e sempre atualizada para o Desenvolvimento dos nossos Servidores. Nosso compromisso é, sobretudo, o de contribuir para a prosperidade da Prefeitura Municipal de Fortaleza, razão de nosso trabalho!

Noeme Milfont Magalhães
Maria Lucia Rabêlo de Andrade
Coordenação COGES

APRESENTAÇÃO

02.



A Prefeitura Municipal de Fortaleza - PMF, por meio da Secretaria Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão - SEPOG, através da Coordenadoria de Gestão Estratégica de Pessoas – COGESP, objetivando a melhoria contínua do Serviço Público Municipal prestado e das boas práticas de gestão pública, que vem ao encontro ao acirrado ritmo das evoluções globais, tem como desafio buscar alternativas de desenvolvimento dos seus Recursos Humanos, para maior engajamento de seus servidores e colaboradores e assim, oferecer melhor prestação de serviço ao cidadão fortalezense.

De acordo com a Lei Nº 10.248, de 27 de agosto de 2014, quando o governo municipal instituiu a política e as diretrizes de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos da administração pública municipal, anualmente é concebido o Plano de Desenvolvimento e Capacitação – PDC, que se constitui uma das Diretrizes da Política de Capacitação, e dentre as suas finalidades está a de promover a valorização do servidor e empregado público municipal, por meio do seu desenvolvimento pessoal e profissional, pela adequação contínua das competências requeridas dos servidores e empregados públicos, aos objetivos dos órgãos e a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.

O PDC então se fundamenta na Gestão por Competências voltadas para o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, visando fornecer conhecimentos voltados ao desenvolvimento de competências gerais, gerenciais e/ou específicas, necessárias ao desempenho das atividades dos servidores nos diversos órgãos da Prefeitura Municipal de Fortaleza, suprimindo assim as demandas quanto as discrepâncias de desempenho identificadas, bem como, promovendo o contínuo desenvolvimento de competências dos Servidores, para o alcance dos objetivos e metas da PMF.

Nesse contexto, investir em Educação cada vez mais torna-se fundamental e agora mais ainda desafiador. O Conhecimento então é o grande precursor e diferencial competitivo para o Desenvolvimento nas organizações, onde a Educação se constitui estratégia fundamental e propiciador de transformações no ambiente corporativo, onde o trabalho se torna um celeiro de atuações propositivas, compromissadas e tecnicamente competentes.

No PDC 2021 estão estabelecidas as ações de capacitação que serão implementadas durante este exercício. Diferentemente em 2020, por razão da pandemia da covid-19 que impôs o regramento do isolamento social e com a emergência de novas tecnologias nos últimos tempos, cada vez mais novos conhecimentos foram surgindo e agregando grandemente novas formatações ao trabalho, o que exigiu reflexão crítica sobre metodologias, novos modelos de gestão, processos e novas modalidades de ensino, buscando continuamente praticas educativas diferenciadas aplicáveis ao trabalho e ao crescimento das pessoas.

E as mudanças continuam. Atualmente há um panorama inestimável de inovações na educação corporativa, mostrando formas transformadoras e contemporâneas de ensinar e aprender nas organizações, por meio de estratégias criativas, micro aprendizagem, ambientes imersivos, trilhas personalizadas, atividades gamificadas e design instrucional orientado a dados, entre outras práticas, que oferecem, também, subsídios para desenvolver soluções educacionais inovadoras, novos softwares, suportes e formatos, que em momentos de isolamento, como esses que ainda estamos vivendo, conseguimos capacitar as pessoas utilizando novas modalidades, mídias e tecnologias. Tudo isso buscaremos em 2021 visando tornar a educação a distância, presencial e corporativa da SEPOG / IMPARH cada vez mais viável, prazerosa e significativa.

2.1. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: LEI Nº 10.248, DE 27 DE AGOSTO DE 2014

Art. 3º - São diretrizes da política de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos municipais:

- I - Promover ações de capacitação voltadas para o Desenvolvimento das Competências Institucionais e individuais dos servidores e empregados públicos;
- II - Promover a capacitação gerencial do servidor e empregado público e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;
- III - Estimular a participação do servidor e empregado público em ações de qualificação continuada, ao longo de sua vida funcional;
- IV - Incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor e empregado público nas carreiras de administração pública municipal direta e indireta;

- V - Assegurar ao servidor e empregado público, observada a necessidade do serviço, o acesso a eventos de capacitação;
- VI - Oferecer cursos introdutórios ou de formação ao servidor e empregado público que ingressar nas carreiras da administração pública municipal direta e indireta, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo;
- VII - Elaborar, divulgar e promover a execução de um PROGRAMA ANUAL DE DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;
- VIII - Priorizar os cursos ofertados pelas escolas de governo, em especial os ofertados pelo instituto de pesquisas, Administração de Recursos Humanos (IMPARH), favorecendo a articulação entre as escolas de governo dos demais entes Federativos;
- IX - Avaliar permanentemente os resultados e a efetividade das ações de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos;
- X - Implantar o controle gerencial dos gastos com capacitação;
- XI - Incentivar a formação de instrutores dentre os servidores e empregados públicos municipais.

2.2. POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO

1. Confirmar o compromisso de promover a valorização profissional e pessoal dos servidores e empregados públicos do Município com políticas e diretrizes de desenvolvimento e capacitação continuada e ações integradas voltadas para seu desenvolvimento na carreira e alinhadas aos objetivos estratégicos da Prefeitura.

2. Estabelecer uma política de promoção do desenvolvimento e capacitação que permita que os servidores ampliem sua visão e seus conhecimentos, desenvolvam novas habilidades e atitudes, superem desafios e repensem continuamente a sua atuação, efetivamente, na melhoria dos serviços prestados ao cidadão.

2.3. INSTITUIÇÕES PARCEIRAS

Para o cumprimento da Política e Diretrizes de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores e Empregados Públicos da administração Pública Municipal, ressaltamos os Órgãos envolvidos, os quais destacamos: SEPOG (art 5º), Órgãos da PMF (art 6º) e IMPARH (art 8º) esse último, ficando responsável pela execução do Plano Anual de Desenvolvimento e Capacitação - PDC.

Em setembro de 2013, a Prefeitura Municipal de Fortaleza, alterou o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, por meio do Decreto nº 13.212, e deu ao Instituto Municipal de Desenvolvimento de Recursos Humanos – IMPARH, o status de Escola de Governo do Município de Fortaleza, fortalecendo seu papel permanente de fomento à formação do quadro de servidores.

Visando promover a valorização profissional e pessoal dos servidores e empregados públicos do município de Fortaleza, no ano seguinte, a PMF instituiu, por meio da Lei nº 10.248/2014, a Política de Desenvolvimento e Capacitação dos Servidores e Empregados Municipais de Fortaleza. "Art 8º Caberá ao IMPARH, como escola de governo, a execução das ações de desenvolvimento e capacitação constantes no Programa de Desenvolvimento e Capacitação dos Servidores e Empregados Municipais de Fortaleza".

Dessa forma, por meio da Lei Complementar nº 0194/2014, foi criada a Diretoria de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores - DIFAP, à qual se vincula a Escola de Governo, que realiza a execução das ações voltadas à formação e ao aperfeiçoamento dos servidores e empregados públicos municipais de Fortaleza.

A Escola de Governo é responsável pela execução das ações de capacitação e desenvolvimento, pela estruturação didática e metodológica dos eventos de capacitação e desenvolvimento de pessoas, planejados e promovidos pela Secretaria do Planejamento, Orçamento e Gestão - SEPOG e pelos órgãos da Prefeitura Municipal de Fortaleza.

Em 2021, manteremos e ampliaremos o formato da Capacitação da EaD SEPOG, vamos poder interagir através da plataforma Moodle, com atividades síncronas e/ou assíncronas, através de aulas que poderão ser a distância e também com EAD ao vivo, com conteúdos que foram remodelados para essa nova configuração, mas mantendo a mesma qualidade e os mesmos diferenciais que colocam a SEPOG, em parceria com a Escola de Governo da Prefeitura – IMPARH, na liderança, quando o assunto é capacitação dos servidores da PMF.

Ao fazer sua inscrição no Curso, o aluno receberá login e senha e, no período estabelecido para realização do Curso, lhe será disponibilizado um vasto material de aprendizagem, por meio de slides, videoaulas, apostilas, e-books, informativos e livros, participa das aulas, atividades, fóruns, chats e mantém interação direta com instrutores e tutores credenciados pelo IMPARH, que facilitarão as aulas.

OBJETIVO GERAL

Colaborar com os Órgãos na qualificação de seus talentos humanos, fomentando o Conhecimento e Promovendo Programas de Qualificação voltados ao desenvolvimento de competências gerais, gerenciais e específicas, contribuindo para a melhoria da performance dos servidores e empregados públicos municipais que atuam em ambientes corporativos da PMF, para ampliação da produtividade operacional, desenvolvimento do setor público e melhoria do serviço prestado ao cidadão Fortalezense.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover ações de formação e capacitação voltadas para o desenvolvimento e aprimoramento contínuo das competências institucionais e individuais dos servidores e empregados públicos municipais;
- Promover a capacitação gerencial do servidor e empregado público e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;
- Oferecer cursos introdutórios ou de formação ao servidor e empregado público que ingressar

nas carreiras da administração pública municipal direta e indireta, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo;

- Ambientar os novos servidores e empregados públicos municipais por meio do acolhimento, informando sobre o funcionamento da PMF, da instituição na qual serão lotados e dos princípios que regem a vida funcional, facilitando o processo de integração e adaptação ao exercício profissional;
- Definir os temas e as metodologias de capacitação a serem implementados;
- Avaliar permanentemente os resultados e a efetividade das ações de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos;
- Implantar o controle gerencial dos gastos com capacitação;
- Incentivar a formação de instrutores entre servidores e empregados públicos municipais;
- Monitorar a qualidade da capacitação e promover a melhoria contínua dos treinamentos;
- Otimizar a execução do orçamento disponível para a capacitação.

PÚBLICO - ALVO

- Servidores e empregados públicos municipais, pertencentes ao quadro da PMF e em exercício na Instituição;
- Profissionais que estão em regime de contratação temporária regidos pela Lei Complementar N° 0158 de 19 de dezembro de 2013.

VIGÊNCIA DO PLANO

Janeiro a dezembro de 2021.

DIVULGAÇÃO

A divulgação dos eventos de capacitação se dará através dos seguintes canais: Canal do Servidor, Elos de Capacitação dos Órgãos, Intranet, CEDERH/SEPOG, E-mail do servidor e através dos canais de divulgação do IMPARH.

Os Elos são servidores lotados nos órgãos da PMF, também responsáveis pela disseminação e organização das demandas dos eventos de capacitação ofertados.

RESULTADOS ESPERADOS

Os resultados esperados com a implementação do PDC 2021 são:

- Desenvolvimento, capacitação e qualificação da força de trabalho da PMF, em nível de competência geral, gerencial e específica, conforme a política estabelecida;
- Transparência e clareza quanto às ações de capacitação;
- Extensão da capacitação a todos os servidores na formação contínua;
- Maior número de órgãos atendidos nas demandas de capacitação;
- Elevação dos níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados à comunidade;
- Aumento da produtividade;

Vale salientar que a execução do PDC 2021 ainda acontece em um momento difícil, envolvendo circunstâncias mundiais de saúde, de combate ao Covid-19, no qual a necessidade de desenvolver as pessoas para suprir a qualificação de profissionais, ainda poderá estar comprometida devido a determinação de se evitar encontros presenciais e manter o isolamento social, de acordo com as orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS), de combate ao Covid-19 o que pode ainda ocasionar maiores restrições e dificuldades na sua execução.

Para superar parte destes Desafios, e viabilizar a capacitação dos servidores, a PMF já adotará a partir do primeiro semestre de 2021 a continuidade dos Cursos na modalidade de Educação a Distância (EaD), através da Plataforma Moodle, no Ambiente Virtual de Aprendizagem da Prefeitura Municipal de Fortaleza.

PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O Plano de Desenvolvimento e Capacitação - PDC 2021, voltado a aprendizagem e desenvolvimento dos servidores da Prefeitura Municipal de Fortaleza, se fundamentou nos resultados obtidos no último Levantamento de Necessidades de Capacitação – LNC, através de questionário digital aplicado, onde foram identificadas as discrepâncias de desempenho que retrataram as necessidades de capacitação a serem tratadas, e os principais conhecimentos e habilidades que são requisitos para o bom desempenho e resultados. Como parte dessas demandas apontadas no LNC não foram atendidas em 2020 em função da Pandemia do Covid-19, serão lançadas juntamente com outras ofertas atuais demandadas no mercado profissional.

O LNC foi elaborado e aplicado para conhecer melhor as necessidades de capacitação das equipes, onde buscamos identificar sobre os principais conhecimentos e habilidades que são requisitos para o bom desempenho e resultados das áreas de trabalho, contemplando sobre as seguintes temáticas:

I. Temáticas atitudinais – São focadas nas habilidades comportamentais relacionadas às atividades desempenhadas, que garantem resultados mais efetivos e um bom ambiente de trabalho.

II. Temáticas Técnicas - Abordam conhecimentos Técnicos e habilidades necessárias para execução das atividades, que podem ser adquiridos ou atualizados, e geram melhores resultados.

No que tange as competências gerais, gerenciais e específicas em nível de conhecimentos, habilidades e atitudes, em 2021 será também feito um Levantamento de Necessidades junto às coordenadorias, para se identificar as competências requeridas para o desenvolvimento das atividades inerentes às diversas áreas de negócios corporativos da PMF, como também, da oferta de cursos e temáticas oferecidas no mercado, abrangentes ao público de servidores dos órgãos da PMF.

Quadro 1 - Áreas de Competências e Temáticas Técnicas mais apontadas no PDC 2020

TEMÁTICAS TÉCNICAS POR ÁREA
Gestão e Modernização Organizacional
Orçamento e Finanças Públicas
Aquisição Corporativa
Gestão de Pessoas
Logística e Patrimônio
Júridico
Administrativo Financeiro
Auditoria de Controle
Inovação e Tecnologia

(*) Cursos e sugestões de temas nessas áreas em anexo

8.1 DESCRIÇÃO DAS ÁREAS TEMÁTICAS E EIXOS DE COMPETÊNCIAS

Para o desenvolvimento do PDC de 2021, o servidor poderá adquirir as competências requeridas para o desenvolvimento das atividades inerentes às áreas de negócios corporativos da PMF, por meio de ações de Capacitação, de forma a atender três eixos de competências: Gerais, Gerenciais e Específicas.



Esses são os eixos adotados para a elaboração e execução do Programa de Desenvolvimento e Capacitação na Prefeitura, assim definidos:

1 - DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS GERAIS

São Competências exigíveis de todos os servidores e empregados públicos, que visam o fortalecimento das redes de serviços corporativos: Gestão de Pessoas, Planejamento, Contratos, processos, Tecnologia da Informação e Assessoria Jurídica. O Eixo das Competências Gerais são desenvolvidos pela Secretaria do Planejamento, Orçamento e Gestão – SEPOG.

Programa Ambientação para Novos Servidores da PMF

Destinado a servidores recém-ingressantes, visa proporcionar a formação da cidadania corporativa, pelo compartilhamento e pela sensibilização para o cumprimento da missão, da visão de futuro, da prática de valores e o do fortalecimento da cultura, bem como das informações acerca das políticas e das normas do órgão público, alinhando as expectativas do servidor com os valores organizacionais. A meta é capacitar 100% dos novos servidores.

Programa Formação Básica

Visa promover a educação continuada em ambiente interno para que o servidor tenha uma base curricular mínima como ponto de partida, para o desenvolvimento de formações presentes e futuras, a ocupar o espaço de formação em conhecimentos que devam pautar a atuação dos servidores municipais. É a concepção derivada do Plano de Capacitação possibilitando a formação em áreas básicas e necessárias que devem estar presentes no serviço público.

Programa Formação Profissional

É uma iniciativa da SEPOG por ser um órgão estratégico e corporativo, composto de 9 (nove) Coordenadorias interagindo com os diversos órgãos da PMF. É um programa que contempla

cursos nas seguintes áreas: Planejamento, Orçamento, Gestão de Pessoas, Modernização Administrativa, Jurídica, Aquisições Corporativas, Patrimônio e Tecnologia da Informação.

Programa Acolhimento no Serviço Público

O Programa Acolhimento no Serviço Público foi criado em 2018, e contempla as ações de capacitação voltadas ao desenvolvimento dos servidores e empregados públicos municipais que desempenham atividades de atendimento, especificamente nas áreas de saúde, educação, segurança, trânsito e áreas da administração pública, tendo como objetivo disseminar entre os participantes, o modelo de gestão voltado para o acolhimento ao cidadão, oferecendo um conjunto de instrumentos para apoio e melhoria do trabalho diário, capacitando os servidores para um atendimento que atenda e exceda as expectativas dos cidadãos.

O Programa Acolhimento no Serviço Público está estruturado em duas grandes etapas:

- 1) Capacitação de servidores municipais com foco no servidor-acolhedor e no seu papel coletivo de melhorar a política de atendimento e acolhimento nos serviços públicos.
- 2) Formação dos servidores com foco na gestão do programa de acolhimento visando à preparação dessas equipes para a implantação da gestão do acolhimento, para o efetivo monitoramento e melhoria contínua junto aos cidadãos que recebem os serviços nestas unidades de atendimento.

2 - DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS

As Competências Gerenciais são as ações de Capacitação voltadas para o exercício das funções de liderança. O Eixo de Competências Gerenciais são desenvolvidos pela Secretaria do Planejamento, Orçamento e Gestão – SEPOG, que se divide em:

Programa de Liderança Estratégica

São Programas voltados aos gestores que concentram e dirigem os esforços para o alcance dos objetivos estabelecidos, promovendo seu desenvolvimento de maneira sistemática e progressiva, de modo que estejam sempre prontos para enfrentar os desafios existentes na jornada rumo a excelência na Gestão Pública.

Esse programa objetiva desenvolver uma cultura de capacitação adequada à realidade da nova Gestão Pública, de forma a transformá-los em gestores empreendedores, com visão inovadora, capazes de perceber o mundo ao redor, de promover e liderar as mudanças necessárias para o desenvolvimento e a inclusão social.

Programa de Liderança Tática e Liderança Operacional

Visa a preparação do servidor e empregado público municipal para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de coordenação, supervisão, assessoramento e direção.

3 - DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS

São Programas voltados a Capacitação de Competências Específicas dos servidores e empregados públicos municipais, aperfeiçoando-os para o desempenho de suas atividades, com foco nos princípios e estratégias da área de atuação do órgão e/ou entidade setorial.

O Eixo das Competências Específicas, fica a cargo dos próprios órgãos e setores identificarem as necessidades de capacitação de suas equipes de trabalho para o alcance dos objetivos setoriais e demandarem os processos de capacitações junto a SEPOG.

Apesar de ser competência de cada órgão desenvolver as ações de capacitação das áreas específicas, a SEPOG através da COGESP/CEDERH e do IMPARH, oferecem total apoio na elaboração do plano e na execução dos cursos específicos.

8.2. DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

Conforme a Lei 10.248/2014:

Art 5º, competirá à Secretaria Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão(SEPOG)

- Coordenar a elaboração e acompanhar a execução do programa plurianual de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos da administração pública municipal direta e indireta e seus respectivos recortes anuais;
- Implementar o sistema de gestão por competência;
- Promover o desenvolvimento das competências gerais e gerenciais do servidor e empregado público;
- Orientar e acompanhar as ações voltadas ao desenvolvimento das competências setoriais específicas, promovidas pelos órgãos e entidades;
- Avaliar e acompanhar permanentemente a efetividade das ações de desenvolvimento e capacitação do servidor e empregado público, a observância das diretrizes da política e o controle de gastos com capacitação.
- Promover a disseminação da política de desenvolvimento e capacitação do servidor e empregado público;
- Disciplinar os instrumentos da política de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos.

Art 6º: Caberá aos demais órgãos e entidades da administração pública municipal:

- Identificar as demandas de ações de desenvolvimento para elaboração dos programas plurianual e anual de desenvolvimento e capacitação;
- Promover e coordenar a execução das ações voltadas ao desenvolvimento das competências setoriais específicas necessárias ao alcance dos objetivos setoriais, observadas a política e as diretrizes citadas nesta Lei;
- Apresentar à SEPOG os relatórios de execução e avaliação de resultado e efetividade das ações de desenvolvimento das competências setoriais específicas.

Art. 8º: Caberá ao IMPARH, como escola de governo:

- Execução das ações de desenvolvimento e capacitação constantes no Programa de Desenvolvimento e Capacitação dos servidores e empregados públicos municipais de Fortaleza;

- Identificar as demandas de ações de desenvolvimento para elaboração dos programas anual e plurianual de capacitação;
- Promover e coordenar a execução das ações de desenvolvimento das competências setoriais específicas;
- Apresentar à SEPOG os relatórios de execução e avaliação de resultados e efetividade das ações de desenvolvimento das competências

ESTRATÉGIAS DE EXECUÇÃO

As oportunidades de capacitação na PMF são através das diferentes formas de acesso que estão ao alcance dos servidores para que todos obtenham a capacitação necessária para o melhor desempenho das suas atividades, contribuindo assim para a missão da Prefeitura Municipal de Fortaleza.

O Plano Anual de Desenvolvimento e Capacitação (PDC) está estruturado em três formas de capacitação: Interna, externa e in company.

CAPACITAÇÃO INTERNA:

As ações de capacitação que compõem o PDC são planejadas pela SEPOG/ COGESP / CEDERH e executadas pelo IMPARH, com instrutores internos e/ou externos. Os instrutores selecionados para ministrar os cursos farão parte do Banco de Instrutores, criado e coordenado pelo IMPARH.

Para participar dos eventos internos, o servidor deverá se manter atualizado quanto às oportunidades de capacitação publicadas por meio do portal da PMF, bem como identificar se faz parte do público alvo indicado na descrição do evento desejado. Em caso positivo, deverá manifestar seu interesse junto aos ELOS de RH de seu órgão, que dará procedimento quanto à inscrição.

Caberá aos instrutores:

- a) elaborar projeto do curso com apoio pedagógico do IMPARH, utilizando o modelo de plano de curso oferecido;
- b) controlar a frequência e comunicar à organização do evento desistências e casos de abandono de curso.

CAPACITAÇÃO IN COMPANY:

São ações de capacitação realizadas por outras instituições ou empresas privadas que atendam aos requisitos para a contratação. Geralmente a demanda surge no órgão que solicita o planejamento à CEDERH/COGESP/SEPOG. A CEDERH estrutura o processo do evento com base na proposta encaminhada pela empresa e acompanha o trâmite interno desde a realização do evento até o pagamento.

CAPACITAÇÃO EXTERNA:

São eventos de desenvolvimento e capacitação realizados e certificados por outras instituições, pública ou privada, em nível nacional ou local, com turma fechada ou aberta. A participação do servidor em evento de capacitação externa poderá ser solicitada por iniciativa do servidor e chefia imediata, observando-se o requisito de ser servidor ou empregado público municipal ocupante de cargo efetivo ou de cargo em comissão.

A participação do servidor ou empregado público municipal deverá ser precedida, obrigatoriamente, da formalização, em casos de cursos que exijam pagamento de inscrição, através do sistema CAPACITAFOR.

9.1. SISTEMA CAPACITAFOR

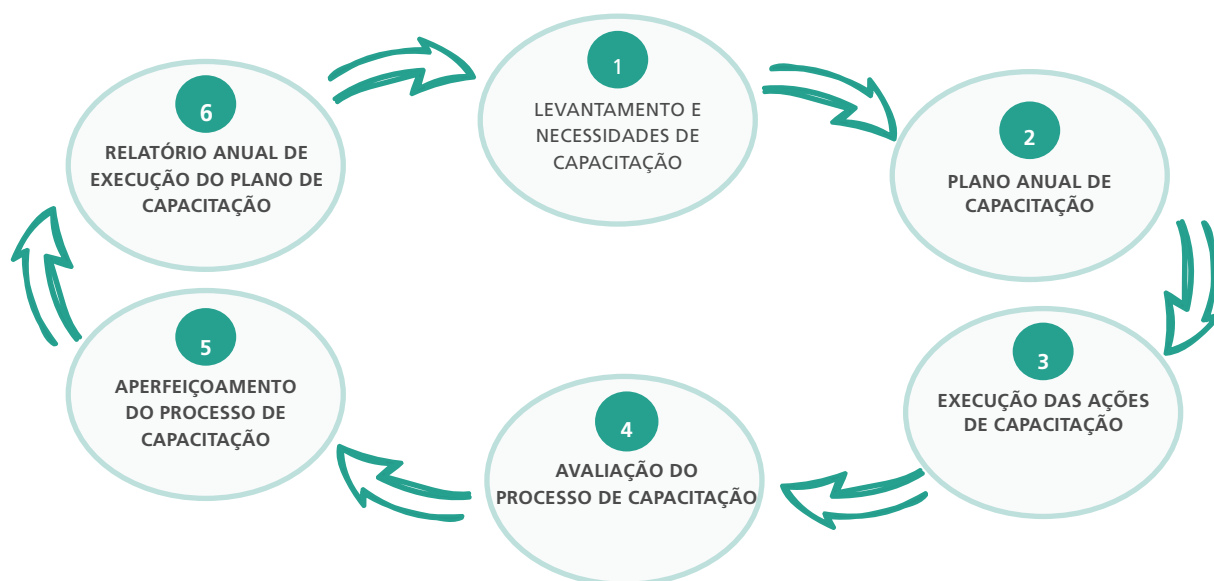
Sistema de gerenciamento e controle das ações de capacitação voltadas à identificação de demandas, perfil dos servidores participantes, custos, períodos de realização de eventos, uso dos recursos consignados, dentre outros, possibilitando a análise de indicadores, através da emissão de relatórios gerenciais, de modo a subsidiar o acompanhamento e a melhoria contínua do Plano de Desenvolvimento de Capacitação - PDC.

9.2. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS

A avaliação e o acompanhamento dos resultados do PDC serão realizados a partir dos indicadores e metas definidos e monitorados no ciclo anual de capacitação, bem como das informações provenientes da avaliação de reação aplicada após a realização de cada evento.

A CEDERH/COGESP utilizará os dados oriundos da avaliação para implementar melhorias em ações que necessitem de ajustes dentro do exercício. Ao final do exercício será realizada a compilação das avaliações de todos os cursos, que servirá como embasamento para elaboração do PDC do ano subsequente.

ETAPAS DO PROCESSO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS



CERTIFICAÇÃO

O IMPARH certificará, após o término do curso, todos servidores que atenderem aos critérios estabelecidos em cada modalidade de curso realizado.

ORÇAMENTO

Os recursos que darão suporte às demandas de capacitações tem origem na contrapartida paga pelas entidades que operam os empréstimos consignados junto à Prefeitura, previstos no Decreto N° 13.294, de 14 de janeiro de 2014, que regulamenta a consignação em folha de pagamento dos servidores públicos ativos, inativos e pensionistas da PMF.

CAPACITAÇÃO PARA O ANO DE 2021

Para o exercício de 2021, foram planejadas ações de Educação Continuada a seguir relacionadas, e também serão implementadas algumas iniciativas inovadoras, para atender as demandas dos servidores e órgãos da PMF:

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PREVISTAS PARA 2021

LINHA DE ATUAÇÃO: BOLSAS DE ESTUDO INTERNACIONAIS E CURSO DE LIBRAS

CURSO PREPARATÓRIO PARA PROVA TOEFL E PARA SELEÇÃO DE BOLSAS DE ESTUDO INTERNACIONAIS (200 VAGAS)

O Projeto que tem como objetivo preparar os servidores da PMF para as diferentes especificidades do exame de proficiência TOEFL, nas áreas de compreensão oral, compreensão de leitura, estrutura e expressão escrita.

TOEFL (Test Of English as a Foreign Language) é um teste de proficiência em inglês que avalia a capacidade da pessoa se comunicar em um ambiente acadêmico. Engloba quatro competências: compreensão de texto, compreensão oral, conversação e redação. O investimento com a formação de servidores através de curso preparatório para bolsas de estudos cumpre bem o objetivo do nosso trabalho, que é capacitar para melhor servir ao Cidadão.

CURSO DE LIBRAS

O Projeto tem como objetivo facilitar e ampliar a inclusão social com a capacitação na Língua Brasileira de Sinais (Libras) para os servidores de atendimento ao público da PMF, rompendo as barreiras de acesso a comunicação em todos os locais onde a pessoa surda necessite de atendimento e encontre dificuldade de comunicação.

Essa é uma ação vinculada a questão ética, de cidadania e inclusão, que garantirá o atendimento e o tratamento adequado às pessoas com deficiência auditiva. A lei nº 10.436/2002 legitima a libras como idioma advindo das comunidades surdas brasileiras, e obriga o poder público em geral a adotar formas institucionalizadas de apoiar o uso e a difusão dessa língua como meio de comunicação.

PALESTRAS

Essa é uma ação de caráter informativo, com iniciativas de microlearning, trazendo soluções mais rápidas e acessíveis, com o objetivo de potencializar e socializar conteúdos e aprendizados, que podem resultar em iniciativas de grande impacto e benefícios para muitos servidores.

Ainda seguindo o enfrentamento da Instabilidade pelo advento da COVID-19 e do distanciamento social, conforme orientação da OMS, algumas Palestras serão realizadas no formato EaD ao vivo e presencial, quando for autorizado pela OMS.

LINHA DE ATUAÇÃO: FORTALEZA DIGITAL

VIRTUALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS E PROCESSOS / FORTALEZA DIGITAL

O Projeto tem como objetivo desenvolver os servidores público do município a estarem aptos na criação, tramitação e gestão de processos virtuais, capacitando-os quanto a compreensão dos elementos necessários à tramitação de processos virtualizados no âmbito da Prefeitura Municipal de Fortaleza.

LINHA DE ATUAÇÃO: INOVAÇÃO

PROGRAMA INOVA FORTALEZA

O Programa tem como intuito promover através da capacitação o desenvolvimento de habilidades no servidor que permitam a descoberta das possibilidades e o uso de recursos de forma inteligente, estimular a percepção, possibilitando o exercício da criatividade, imaginação e da inovação, para o desenvolvimento do pensamento flexível, tão necessário ao fazer Inovação mantendo o foco em: definição de problemas, geração de ideias, pesquisa de soluções. No programa se discutem a fomentação de ideias e orientação a elaboração dos projetos.

Como produto do final do curso poderiam surgir projetos inovadores a serem inscritos no "Prêmio Projeto Inovador 2021".

LINHA DE ATUAÇÃO: LIDERANÇA

PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE GESTORES PÚBLICOS – FGP PARA PMF

O programa visa proporcionar o desenvolvimento continuado das Lideranças, com ampliação de visão de negócios, habilidades técnicas e comportamentais, de forma a transformar pessoas e ambientes em uma cultura corporativa orientada a resultados. O Programa contempla uma visão sistêmica da instituição, do mercado e das mudanças globais, aumentando a competitividade dos negócios diante dos desafios crescentes no mundo corporativo.

Está estruturado através de um conjunto de temas estratégicos formatados especialmente para ampliar e desenvolver o pensamento crítico e a visão sistêmica do ambiente global de negócios, desenvolvendo competências essenciais para a alto performance na gestão de coordenadores e gerentes dos sistemas estruturadores da Administração Pública Municipal, nas áreas de logística e compras públicas, gestão de pessoas, tecnologia da informação e comunicações, orçamento e finanças e outros serviços públicos.

LINHA DE ATUAÇÃO: PROGRAMA ACOLHIMENTO AO CIDADÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

AMPLIAÇÃO DO PROGRAMA ACOLHIMENTO AO CIDADÃO NO SERVIÇO PÚBLICO, PARA OUTROS ÓRGÃO DA PMF.

Programa do Acolhimento é uma das ações da Prefeitura de Fortaleza, promovida pela Secretaria do Planejamento Orçamento e Gestão (SEPOG), executada pela Escola de Governo, que tem como objetivo possibilitar aos servidores o desenvolvimento de competências necessárias a melhoria do atendimento ao cidadão, promovendo o desenvolvimento da cultura do acolhimento como forma de praticar um trabalho que contribua para o cidadão.

A Capacitação de servidores municipais no Programa de Acolhimento ocorre com foco no servidor-acolhedor e no seu papel coletivo de melhorar a política de atendimento e acolhimento nos serviços públicos.

Considerando que todos trabalham muito com atendimento e a qualidade do serviço prestado ao cidadão pressupõe, não apenas a melhoria de infraestrutura física dos equipamentos, mas, principalmente um atendimento mais humanizado e acolhedor.

O programa semeia uma nova cultura entre os servidores da Prefeitura de Fortaleza para ir além no atendimento à população. Mais do que prestar um atendimento de qualidade, a empatia e o cuidado devem pautar, cada vez mais, a relação entre poder público e cidadãos, objetivando valorizar o servidor e melhorar a qualidade dos serviços prestado.

Assim como nos anos anteriores, o Programa de Acolhimento no Serviço Público iniciado em 2018, se mantém estruturado em 2 grandes etapas:

ETAPA I – ACOLHIMENTO I

A metodologia utilizada é a aprendizagem cooperativa, definida como um conjunto de técnicas de ensino em que os alunos trabalham em pequenos grupos e se ajudam mutuamente,

discutindo a resolução de problemas facilitando a compreensão do conteúdo.

ETAPA II – ACOLHIMENTO II

Utiliza as Metodologias do PGPC / Programa de Gestão por Competências e PROATENDE – Programa de Excelência no Atendimento, cujo objetivo é conhecer a realidade do atual contexto de atendimento das Unidade de Atenção Primária à Saúde - UAPS e aprimorar o perfil de competências dos servidores-acolhedores, bem como apresentar, discutir e implantar estratégias para a gestão do acolhimento nas UAPS das Secretarias Executiva Regional, já treinadas pelo Acolhimento I.

Além das UPAS da Secretaria Municipal de Saúde, sugerimos para 2021 a continuidade e ampliação do Programa Acolhimento para outros Órgãos da Prefeitura e como sugestão podemos indicar: IPM, IJF e SESEC.

LINHA DE ATUAÇÃO: PROGRAMA DE AMBIENTAÇÃO

Promover a ambientação para os novos servidores e propiciar um melhor entendimento do funcionamento da Prefeitura de Fortaleza, como também dos princípios que regem a sua vida funcional.

Integrar todos novos servidores adaptando ao exercício profissional, repassando a importância da Cultura do Acolhimento e atenção nas diversas unidades da sua lotação na Prefeitura de Fortaleza.

CURSO	CARGA HORARIA	Nº TURMA
Ambientação para novos Servidores da PMF	8h	Demanda

LINHA DE ATUAÇÃO: FORMAÇÃO BÁSICA

CURSO	CARGA HORARIA	Nº TURMA
Virtualização de Processos Administrativos	30h	8
Desenvolvimento de Habilidades em Sistemas Corporativos da PMF	20h	4
Instrumental de Excel – Intermediário	20h	3
Instrumental de Excel – Avançado	20h	3
Criatividade e Inovação	20h	2
Mediação e Conciliação de Conflitos	20h	2
Gestão Estratégica do Tempo e Produtividade	20h	2
Etiqueta Corporativa no Serviço Público	20h	2
Redação com Foco na Elaboração de Documentos Oficiais	20h	2

LINHA DE ATUAÇÃO: FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Planejamento e Orçamento

CURSO	CARGA HORARIA	Nº TURMA
Planejamento e Gestão Orçamentária	20h	2
Orçamento Público	20h	2
Contabilidade Aplicada ao Setor Público	20h	2
Gestão Orçamentária e Financeira	20h	2
Contabilidade com foco na Gestão do Patrimônio Público	20h	2
Formação de Controlador interno de Órgãos Públicos	20h	2
Planejamento e Gestão de Almoxarifado no setor Público	20h	2
Etiqueta Corporativa no Serviço Público	20h	2
Redação com Foco na Elaboração de Documentos Oficiais	20h	2

Gestão, Modernização Administrativa e Inovação

CURSO	CARGA HORARIA	Nº TURMA
Gerenciamento Ágil de Projetos	20h	2
Metodologia de Análise e Solução de Problemas - MASP	20h	2
Análise e Melhoria de Processos – BPM e Outras Ferramentas	20h	2
Gerenciamento da Rotina do Trabalho no Dia a Dia - GRD	20h	
Gestão da Documentação e Informação	20h	4
Ouvidoria e Transparência no Serviço Público	20h	2

CURSO	CARGA HORARIA	Nº TURMA
Apresentações de Alto Impacto com uso do Prezi	20h	1
Metodologias Ágeis no Serviço Público	20h	2
Gerenciamento Ágil de Projetos	30h	2
Fundamentos de Gestão de Logística Pública	20h	1
Planejamento Estratégico e Balanced Scorecard no Serviço Público	40h	1
Gestão de Processos Aplicada ao Serviço Público	20h	1
Gestão de Processos com Foco em Inovação – BPM	30h	1

Gestão de Projetos – PMBOK	40h	1
Gestão de Documentos Públicos	20h	2
Gestão por Processos com Foco em Riscos	30h	1
Introdução à Gestão para Resultados	20h	1
Gestão da Inovação	20h	2
Design Thinking para a Inovação	20h	1
Criatividade e Inovação	20h	2
Gestão para a Inovação e para o Conhecimento	20h	2
Inovação Corporativa para Produtividade e Competitividade	16h	

Aquisição Corporativa

CURSO	CARGA HORARIA	Nº TURMA
Licitações e Contratos Públicos	40h	1
Gerenciamento de Compras e Suprimentos	20h	1
Contratações Públicas Sustentáveis	20h	1
Gestão de Compras Públicas	20h	1
Gestão do Patrimônio Público	20h	1
Gestão de Almoxarifado	20h	1
Gestão do Conhecimento	20h	1

Administrativo Financeiro

CURSO	CARGA HORARIA	Nº TURMA
Educação Financeira	20h	1
Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF	20h	2
Construção e Acompanhamento de Indicadores	20h	1
Educação Fiscal e Cidadania	30h	1

Jurídico

CURSO	CARGA HORARIA	Nº TURMA
Contratos e Convênios	20h	1
Previdência dos Servidores Públicos	20h	1
Cursos Básicos de Licitação	20h	1
Processos Licitatórios	20h	1
Pregão Eletrônico	20h	1
Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	20h	1
Direitos, Deveres e Responsabilidades do Servidor Público Estadual	20h	1

Gestão de Pessoas

CURSO	CARGA HORARIA	Nº TURMA
Oratoria e Recursos de Apresentação	20h	1
Gamificação na Aprendizagem - Jogos de Treinamento	20h	1
Comunicação Eficaz é você que faz	20h	1
Gestao Contemporanea	20h	1
Como Alcançar uma Vida Produtiva e mais Feliz	20h	1
Formação de Multiplicadores de Alta Performance	32h	1
Comunicação Não Violenta	20h	1
Gestão de Pessoas: Políticas e Práticas Contemporâneas	20h	1
Ouvidoria e Transparência no Serviço Público	20h	1
Inteligência Emocional	20h	1
Gestão por Competência	30h	1
E-social na Administração Pública	20h	1
Elaboração de Projetos Sociais	30h	1

Liderança e Gestão

CURSO	CARGA HORARIA	Nº TURMA
Programa de Desenvolvimento de Lideres – PDL	20h	3
Liderança: Desenvolvendo Competências	40h	3
Auto-Gestão e Liderança	20h	3
Liderança Pública em Tempos de Crise	20h	1
Gestão Estratégica com Foco em Resultados	20h	2

LINHA DE ATUAÇÃO: AÇÕES DE CAPACITAÇÃO EXTERNA E IN COMPANY PREVISTAS PARA 2021

As ações de Capacitação externa e/ou In Company, serão realizados em parceria com renomadas instituições e experientes facilitadores, e podem ser ampliadas e atendidas de acordo com as oportunidades de desenvolvimento demandadas, ofertadas, solicitadas e aprovadas, como a participação de servidores em Cursos de Pós-graduação lato sensu e stricto sensu, Cursos de Formação e Aperfeiçoamento, Seminários, Congressos, Futura Trends, Semana do Servidor e demais eventos de capacitação e qualificação profissional, que sejam de interesse dos servidores e empregados públicos e direcionados à consecução dos objetivos institucionais dos Órgãos da Prefeitura Municipal de Fortaleza.

Para viabilizar e favorecer o desenvolvimento dos nossos servidores, a SEPOG/COGESP procurará firmar convenios com Instituições de Ensino Superior e demais escolas de negocios, buscando

condições especiais para os servidores da PMF, com interesse em Cursos na modalidade de Graduação e Pos-graduação.

Manteremos algumas capacitações in company, pois são cursos personalizados, adequados aos aorgãos e formatados para aprofundar a temática, trazendo estudos de casos voltados ao tema de interesse, possibilitando discussão aberta sobre assuntos próprios da instituição pública, favorecendo ainda o acompanhamento do próprio Órgão com relação a aprendizagem, além de economia de tempo, pois há adequação da agenda dos participantes e custo reduzido.

Nossa Meta é a busca pela excelência dos serviços prestados ao cidadão e consideramos muito importante o desenvolvimento dos nossos servidores da Administração Pública, para isso ofereceremos os meios necessários para uma adequada atualização, aperfeiçoamento e geração de conhecimentos para melhoria da sua performance profissional e para isso continuaremos cada vez mais buscando eficiência, eficácia, efetividade, economicidade e qualidade dos nossos processos de Capacitação.



Prefeitura de **Fortaleza**

Secretaria Municipal do
Planejamento, Orçamento e Gestão

