

Política de Capacitação de Pessoas
Decreto nº 47.686, 15 de julho de 2021

Cláudio Bomfim de Castro e Silva

Governador

Nicola Moreira Miccione

Secretário de Estado da Casa Civil - SECC

José Dias da Silva

Subsecretário de Gestão de Pessoas – SUBGEP

Felipe de Carvalho Pires

Superintendente de Planejamento e Desenvolvimento de Pessoas - SUPDP

Juliana Duque Estrada Schmid

Coordenadora Central de Desenvolvimento de Pessoas

Equipe Técnica

Andreia Borges Peixinho

Arthur Fernandes

Maria Gabriela Rodrigues

Paula Sabino

Rosely Iath

Secretaria de Estado da Casa Civil - Subsecretaria de Gestão de Pessoas
Palácio Guanabara - Rua Pinheiro Machado s/n . Prédio anexo/6º andar.
Laranjeiras, Rio de Janeiro | 20071-004
Telefone: 2334-3346
supdpgov@gmail.com

Sumário

Introdução.....	2
Política de Capacitação de Pessoas - PCP.....	3
Instrumentos da PCP	4
Objetivos do PSCP	5
Elaboração do PSCP	6
Órgãos setoriais – competências	6
Órgão Central – competências.....	7
Fluxo do processo.....	8
Novos servidores.....	9
Considerações finais.....	10

Introdução

A Política de Capacitação de Pessoas no âmbito da Administração Pública Estadual Direta e Indireta foi criada por meio do Decreto n.º 47.686, de 15 de julho de 2021, para estabelecer diretrizes de capacitação com vistas à valorização e desenvolvimento do servidor, à melhoria de seu desempenho profissional e da qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.

O setor responsável pelo gerenciamento estratégico e coordenação geral é a Subsecretaria de Gestão de Pessoas – SUBGEP, da Secretaria de Estado da Casa Civil, conforme determina o Decreto nº 46.713/2019, que instituiu o Sistema de Gestão de Pessoas do Estado do Rio de Janeiro – Gesperj.

Para contribuir com o desafio de implementar esta política em todos os órgãos e entidades da administração, foi desenvolvido este manual a fim de que os setoriais de RH possam tê-lo como instrumento de apoio à construção de seu Plano Setorial de Capacitação de Pessoas (PSCP). Além da legislação esquematizada, este documento traz um formulário para servir de base para o PSCP, que deve ser entregue obrigatoriamente até o dia 1º de novembro do ano vigente.

A Subsecretaria de Gestão de Pessoas, por meio da Superintendência de Planejamento e Desenvolvimento de Pessoas – SUPDP, está à disposição dos setoriais de RH para quaisquer dúvidas que advenham da legislação ou de suas atribuições.

Superintendência de Planejamento e Desenvolvimento de Pessoas – SUPDP
supdpgov@gmail.com

Política de Capacitação de Pessoas

Criada pelo Decreto n.º 47.686, de 15 de julho de 2021, a Política de Capacitação de Pessoas abrange todos os servidores das Administrações Direta e Indireta do Poder Executivo e possui as seguintes finalidades (Art.1º):

Obter eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.

Capacitar permanentemente o servidor público, com a decorrente valorização do mesmo.

Promover o desenvolvimento das competências necessárias alinhadas ao alcance dos objetivos e metas institucionais dos órgãos e entidades.

Criar possibilidades de desenvolvimento dos servidores efetivos para a evolução funcional nas carreiras públicas e para o exercício de atividades de direção e assessoramento.

Estruturar as ações de formação, dar publicidade ao processo de capacitação e permitir a gestão das ações de desenvolvimento do servidor.

Instrumentos da Política de Capacitação de Pessoas

A Política de Capacitação de Pessoas possui três instrumentos (Art.2º), são eles:

- ❖ o **Plano Central de Capacitação de Pessoas (PCCP)**, desenvolvido pelo **Órgão Central** do Gesperj, com o intuito de consolidar as demandas de capacitação de pessoas recebidas dos órgãos e entidades, a fim de promover um programa de capacitação transversal, otimizando a realização e o aproveitamento dos cursos oferecidos.
- ❖ o **Plano Setorial de Capacitação de Pessoas (PSCP)**, elaborado pelos **Órgãos Setoriais** do Gesperj, com o objetivo de sinalizarem as necessidades de treinamento identificadas entre seus servidores.

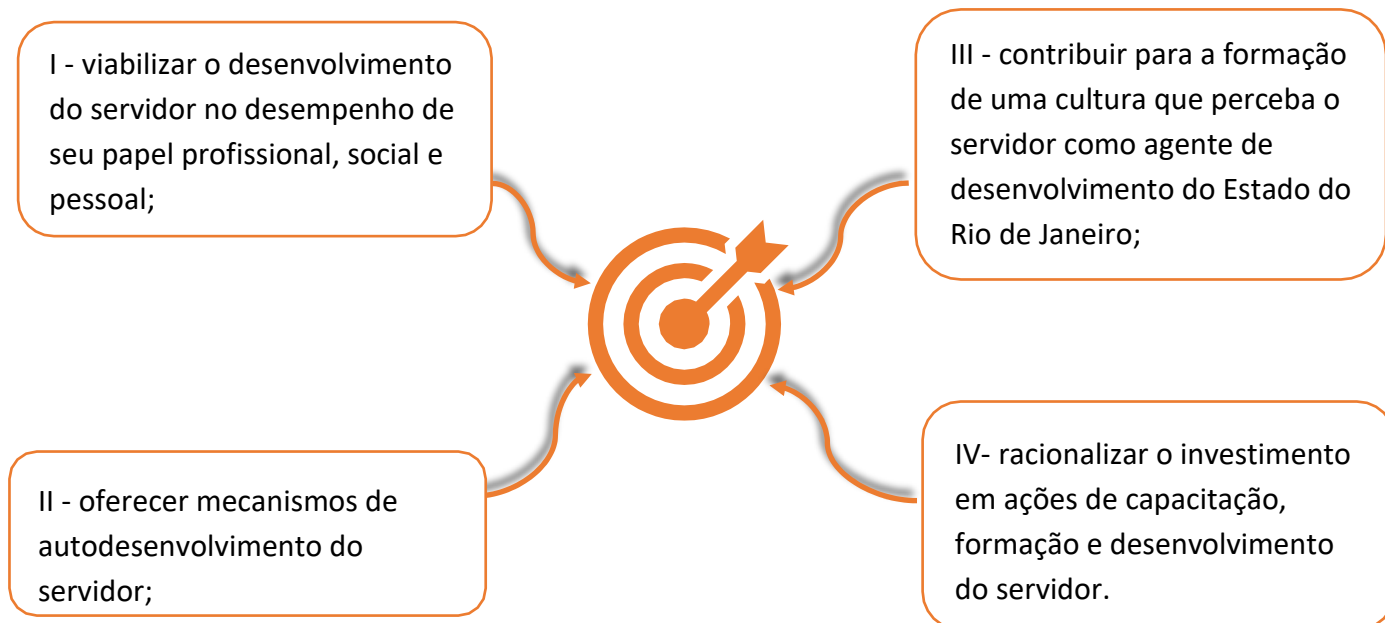
Prazo de entrega à SUBGEP: até **1º de novembro** do
ano anterior de referência.
(§1º do Art. 4º)

- ❖ o **Relatório Anual de Capacitação de Pessoas (RACP)**, formulado pelos **órgãos e entidades**, a fim de descrever os eventos de capacitação realizados no ano e subsidiar a elaboração dos demais elementos da Política de Capacitação de Pessoas.

Prazo de entrega à SUBGEP: até **1º de fevereiro** do
ano subsequente a que se referir.
(§1º do Art.5º)

Objetivos do PSCP

Segundo o Art. 3º do Decreto nº 47.686/2021, cada órgão e entidade da Administração deve elaborar o **Plano Setorial de Capacitação de Pessoas (PSCP)** baseado em seus objetivos estratégicos, atribuições dos servidores e necessidades identificadas pelas chefias de suas unidades administrativas, com os seguintes objetivos:



Elaboração do PSCP

Para elaboração do **PSCP**, alguns aspectos devem ser observados (Art. 4º):

- ❖ definição das linhas gerais de capacitação, em consonância com as necessidades dos servidores e da instituição;
- ❖ solicitação de cursos e eventos de capacitação e desenvolvimento que contemplem a formação específica e geral do servidor, respeitadas as normas aplicáveis a cada carreira;
- ❖ aproveitamento das habilidades e competências dos servidores de seu quadro de pessoal;
- ❖ definição das formas de seleção de servidores para participação em cursos e eventos, bem como seus critérios de avaliação.

Órgãos setoriais - competências

Atenção às competências dos órgãos setoriais (Art.7º):

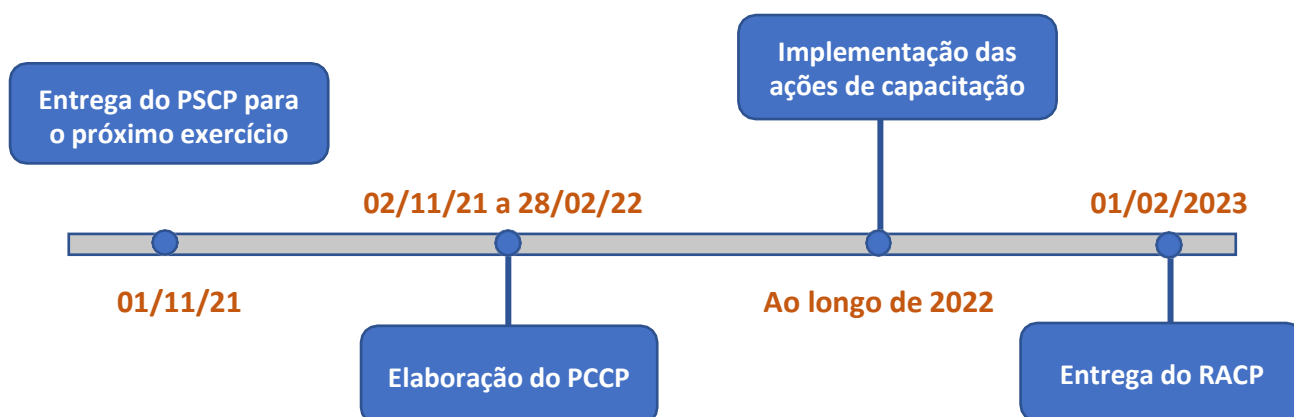
- ❖ desenvolver ações, cursos e eventos de capacitação que visem a valorização, engajamento e desenvolvimento do servidor.
- ❖ divulgar e acompanhar projetos e programas de desenvolvimento de pessoas.
- ❖ elaborar e enviar o Plano Setorial de Capacitação de Pessoas e Relatório Anual de Capacitação de Pessoas ao Órgão Central do Gesperj nos prazos previstos no decreto.
- ❖ registrar as capacitações realizadas por seus servidores no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH/RJ - a fim de possibilitar o acompanhamento gerencial das ações de capacitação e seus resultados.

Órgão Central - competências

Como Órgão Central do Gesperj, a SUBGEP possui as seguintes competências (Art.6º):

- ❖ apoiar os órgãos e entidades na elaboração do Plano Setorial de Capacitação de Pessoas e Relatório Anual de Capacitação de Pessoas;
- ❖ elaborar o Plano Central de Capacitação de Pessoas, a partir das demandas contidas nos PSCPs, a fim de promover um programa de capacitação transversal;
- ❖ atuar em conjunto com o Centro Estadual de Estatísticas, Pesquisas e Formação de Servidores Públicos do Rio de Janeiro (Fundação Ceperj), escolas de governo, universidades e demais instituições de modo a promover programas e ações de capacitação e desenvolvimento de pessoas contidas no PCCP;
- ❖ analisar o Relatório Anual de Capacitação de Pessoas elaborado pelos órgãos e entidades, buscando aprimorar as ações e minimizar as dificuldades encontradas para execução do PSCP;
- ❖ cadastrar os cursos ofertados aos servidores no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos do Estado do Rio de Janeiro – SIGRH/RJ.

Fluxo do processo



Novos servidores

A Política de Capacitação de Pessoas no âmbito da Administração Pública Estadual Direta e Indireta tem uma evidente preocupação também com os servidores recém-nomeados. Dessa forma, o Decreto nº 47.686, de 15 de julho de 2021, reservou em seu Art. 8º e respectivos parágrafos a previsão de um curso de nivelamento inicial.

Como será o curso?

Trata-se do curso AMBIENTE-SE - Noções de Administração Pública, já disponível para inscrições no site da Fundação CEPERJ (www.ceperj.rj.gov.br) com acesso através da sua Escola Virtual. Nele, os novos servidores terão uma noção básica da estrutura da Administração Pública Estadual, informações relevantes do direito administrativo ligadas aos agentes públicos, além de direitos e deveres dos servidores públicos civis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro.

A Escola de Gestão e Políticas Públicas da Fundação CEPERJ - Escola de Governo do Estado do Rio de Janeiro - atuou como instituição parceira da SUBGEP na construção desta política de capacitação.

Quem deve se inscrever?

Os servidores nomeados em **cargos em comissão** a partir da data de publicação do Decreto nº 47.686/2021, ou seja, **16/07/2021**, terão até **30 dias** a partir da data de sua nomeação para concluir o curso e enviar o certificado ao Setorial de Gestão de Pessoas de seu órgão ou entidade (§1º do Art.8º). A realização do curso é facultativa aos **servidores efetivos** e **aos ocupantes de cargo em comissão cujo símbolo seja igual ou superior à DG/CG ou equivalente**.

O que acontece com os servidores obrigados que não concluírem o curso?

“Caso o servidor não apresente ao seu Órgão Setorial de Recursos Humanos o certificado de conclusão do curso no prazo determinado, sem justificativa para tal, ficará impossibilitado de participar de eventos e cursos de capacitação gratuitos ofertados pela Fundação Ceperj, até que sua situação esteja regularizada.” (§3º do Art. 8º)

Considerações finais

A Secretaria de Estado da Casa Civil poderá, de acordo com a necessidade, editar normas complementares para a execução do Decreto nº 47.686/2021, conforme prevê seu art. 9º. Caso ocorra, este documento será, se preciso, atualizado, da mesma forma que as demandas ou sugestões dos setoriais de RH também poderão implicar em melhorias.

Posteriormente será elaborado um modelo do Plano Setorial de Capacitação de Pessoas (PSCP) para servir de base aos setoriais. A elaboração do mesmo não seguirá um padrão rígido, porém deverá constar todos os itens citados. Caso o órgão já o tenha com todos os tópicos mencionados, não carece adaptá-lo para o envio ao Órgão Central.

O grande desafio dessa ação é contribuir de forma efetiva para que a Política de Capacitação de Pessoas seja consolidada de forma isonômica no Estado. Sabe-se que alguns órgãos estão em fase avançada em políticas do tipo, enquanto outros estão em fase inicial. A legislação, o manual e todos os esforços da SECC em prol do sucesso da Política de Capacitação de Pessoal são para contribuir a fim de que todos possam ter condições de proporcionar um desenvolvimento permanente do servidor público de forma estruturada, estabelecer metas de capacitação para promoções de servidores, instituir uma gestão por competência ou vários outros benefícios que resultam no desenvolvimento profissional e, consequentemente, na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

A SECC entende que nenhum programa desse porte se sustenta sem a adesão dos envolvidos. Por isso, confia no apoio dos setoriais de RH, das escolas de governo e todos os possíveis interessados para que o objetivo seja alcançado.