

NOME	MATRÍCULA/CPF	A PARTIR DE
José Alcy Pinheiro Junior	169.733-1-9	03/11/2008
Nélia Rodrigues Romero	16.380-1-7	03/11/2008
Denise Almeida Albuquerque de Assis	169.636-1-5	03/11/2008
Ítala Maria Porfírio Sampaio da Silva	169.638-1-X	03/11/2008
Elias Alves de Oliveira Neto	134.255-1-7	03/11/2008
Renato Araújo Monteiro	236.579/MS	03/11/2008
Melânia Cartaxo Aderaldo Lobo	16.749-1-9	03/11/2008
José Napoleão Souza Cunha	300296-1-5	03/11/2008
Carlos Alberto Rocha Porfírio	14.003-1-2	03/11/2008
Paulo César Barbosa Caminha	087.408-1-X	27/02/2009
Adriano Ferreira Claro dos Santos	643.856.043-04	27/02/2009
José Luiz Cordeiro Saldanha	025.873.663-13	27/02/2009
Fabiano Medeiros Costa	897.977.100-25	27/02/2009
Maria de Fátima do Nascimento Martins	463.838.593-15	27/02/2009
Valéria Rodrigues Koenigkam	405.026-1-0	27/02/2009

Art.6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art.7º Revogam-se as disposições em contrário.

PALÁCIO IRACEMA, DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, aos 05 dias do mês de fevereiro de 2009.

Francisco José Pinheiro

GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ EM EXERCÍCIO

Fernando Antônio Costa de Oliveira

PROCURADOR GERAL DO ESTADO

Silvana Maria Parente Neiva Santos

SECRETÁRIA DO PLANEJAMENTO E GESTÃO

*** **

DECRETO Nº29.642, de 05 de fevereiro de 2009.

INTITUI A POLÍTICA ESTADUAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL DIRETA, AUTÁRQUICA, FUNDACIONAL, EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no uso das atribuições que lhe confere o Art.88, no item VI, da Constituição Estadual. CONSIDERANDO a necessidade de tornar a máquina administrativa mais ágil e compatível com as necessidades e interesses da coletividade. CONSIDERANDO, finalmente, a necessidade de um esforço contínuo, por parte do Poder Executivo, de proporcionar o desenvolvimento dos servidores/empregados públicos engajadas nas atividades da Administração Pública Estadual, visando a melhoria constante da qualidade dos serviços prestados ao cidadão, DECRETA:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art.1º Fica instituída a Política Estadual de Desenvolvimento de Pessoas - PEDEP, a ser implementada pelos Órgãos e Entidades da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica, Fundacional, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista, a qual, tem como objetivos:

I – valorizar o servidor/empregado público estadual, por meio do seu desenvolvimento pessoal e profissional, permanente;

II – promover o desenvolvimento da expressividade, afetividade e sociabilidade do servidor/empregado público estadual;

III – promover a melhoria da Qualidade de Vida do servidor/empregado público estadual, mediante a implementação de Programas e Projetos para a realização de atividades socioculturais;

IV – adequar as competências requeridas dos servidores/empregados públicos estaduais, aos objetivos das Instituições e aos novos desafios expostos no Plano Plurianual - PPA;

V – promover o gerenciamento das ações de desenvolvimento de pessoas;

VI – otimizar, racionalizar e efetivar os investimentos nas ações voltadas para o desenvolvimento de pessoas.

VII – elevar os níveis de qualidade e eficiência dos serviços públicos prestados ao cidadão;

Art.2º A Política Estadual de Desenvolvimento de Pessoas, deverá ser implantada com as seguintes diretrizes:

I – garantia do desenvolvimento das ações de capacitação, em consonância com a carreira dos servidores/empregados públicos e o Modelo de Avaliação Institucional;

II – contribuição para a melhoria contínua da qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos;

III – incentivo e apoio ao servidor/empregado público estadual,

em iniciativas para o desenvolvimento de suas competências técnicas e humanas, atitudes inovadoras e comportamentos pró ativos, dentro de uma perspectiva sistêmica;

IV – criação da possibilidade do acesso dos servidores/empregados públicos estaduais a eventos de capacitação, escolarização, formação e intercâmbio de experiência, interna ou externamente;

V – promoção de ações para o desenvolvimento gerencial do servidor/empregado público estadual, contribuindo com a melhoria do seu desempenho, no exercício de cargo, de direção e assessoramento;

VI – alinhamento das ações de desenvolvimento com os requisitos necessários para ascensão funcional do servidor/empregado público estadual, de acordo com o disposto na legislação específica de cada Órgão/Entidade.

VII – avaliação permanentemente dos resultados das ações de desenvolvimento de pessoas;

Art.3º A Política Estadual de Desenvolvimento de Pessoas deverá abranger as seguintes ações:

I - socioculturais: apresentações musicais, teatrais, sessões de cinema; realização de competições desportivas, passeios turísticos e ecológicos e, outras atividades que promovam o desenvolvimento da expressividade, afetividade e sociabilidade;

II - capacitação: cursos, congressos, seminários, oficinas de trabalho, e outros eventos de curta e média duração, com foco no desenvolvimento das competências técnicas e humanas;

III - formação: cursos e outros eventos de média e longa duração, destinados ao aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências associadas ao desempenho no cargo, função ou atividade pública, vinculadas aos objetivos estratégicos organizacionais;

IV - escolarização: cursos oficiais e regulares voltados para a promoção da educação básica e educação superior:

a) educação básica – cursos de alfabetização e ensino supletivo nos níveis fundamental e médio;

b) educação superior: cursos a nível pós-graduação “lacto-sensu” (especialização) e “stricto-sensu” (mestrado, doutorado e pós-doutorado), reconhecidos pelo sistema federal ou estadual de ensino e recomendados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES ou, no caso das instituições públicas de ensino superior - IES, pelo Conselho Estadual de Educação;

V - premiação: concessão de prêmios e menção honrosa, que reconheçam o mérito profissional e os talentos dos servidores, em áreas gerais e específicas de conhecimento, contribuindo para a elevação da sua auto-estima e para o aprimoramento da gestão pública do Estado;

VI - sensibilização e conscientização: palestras e oficinas vivenciais que promovam a formação de agentes de mudanças e multiplicadores de atitudes inovadoras e criativas, adequadas às novas demandas face aos critérios de transformação;

§1º As ações referidas no inciso I, quando realizadas no âmbito interno dos Órgãos da Administração Pública Estadual, deverão utilizar os ambientes de convivência, a serem implantados nos mesmos, tendo como objetivo proporcionar um espaço físico para a integração e interação dos servidores/empregados públicos, mediante disciplina e coordenação da Secretaria do Planejamento e Gestão,

§2º As ações referidas no inciso IV, alínea a deste artigo, serão realizadas em parceria com a Secretaria da Educação Básica do Estado do Ceará.

§3º As ações referidas no inciso IV, alínea b deste artigo, poderão ser realizadas por meio de cursos presenciais, híbridos e à distância com monitoramento ou por meio de grupo de discussão em rede.

Art.4º Para fins deste Decreto, entende-se por:

I – desenvolvimento de pessoas: processo de aperfeiçoamento das capacidades e motivações dos profissionais, a fim de torná-los membros cada vez mais valiosos para a Instituição, abrangendo as ações educacionais orientadas para a capacitação, escolarização, formação, socialização e cultura, além do provimento interno, que diz respeito ao crescimento das pessoas dentro da organização, objetivando a elevação das competências humanas e técnicas integradas, em consonância com os objetivos estratégicos da mesma;

II – desenvolvimento funcional: processo de elevação na carreira que oportunizará o crescimento profissional do servidor mediante a ocupação de níveis superiores na instituição, considerando o grau de responsabilidade e a complexidade para o desempenho das funções; a busca da identidade ente o potencial do servidor e o nível de desempenho esperado; a recompensa pela competência profissional de acordo com o desempenho das funções e o aperfeiçoamento profissional;

III – desenvolvimento por competência: processo a longo prazo orientado para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores/empregados públicos estaduais, visando ao alcance dos objetivos da Instituição;

IV - avaliação de desempenho: uma ferramenta de gestão de pessoas que corresponde a uma análise sistemática do desempenho do servidor em função das atividades que realiza, das metas estabelecidas, dos resultados alcançados, dos critérios administrativos, das competências adquiridas e do seu potencial de desenvolvimento;

V - curso: ação presencial ou à distância voltada ao ensino de conteúdos cognitivos e comportamentais;

VI - educação continuada: processo de oferta regular de cursos, para aprimoramento da formação e escolarização;

VII - eventos de curta duração: cursos, congressos, seminários, oficinas, palestras e outros eventos com carga horária máxima de 40 horas/aula;

VIII - eventos de média duração: cursos e outros eventos de capacitação, com carga horária de 41 a 160 horas/aula;

IX - eventos de longa duração: cursos e outros eventos de capacitação, com carga horária superior a 160 horas/aula;

X - missão técnica: visita técnica às Instituições públicas e privadas, no País ou no exterior, em grupo ou isoladamente, com vistas à obtenção de conhecimentos técnicos ou científicos;

XI - oficina de trabalho/workshop: ação destinada à discussão de tema específico e elaboração conjunta de trabalho sobre o tema discutido;

XII - Plano de Cargos e Carreiras - PCC: instrumento para estimular o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização dos servidores mediante remuneração digna e proporcional;

XIII - seminário: ação que objetiva discussão de tema específico entre participantes que sobre ele já possuem algum conhecimento;

XIV - treinamento: ação presencial ou à distância voltada ao desenvolvimento de habilidades para o aprendizado de tarefas operacionais, sem dispensar entretanto a parte cognitiva;

XV - treinamento em serviço: ação presencial desenvolvida com metodologia de ensino presencial, que poderá ocorrer dentro e fora da Instituição, onde o treinando aprende através da prática, sem dispensar a teoria que fundamenta o trabalho a ser executado e o acompanhamento de um supervisor.

Art.5º Compete para a implementação da Política Estadual de Desenvolvimento de Pessoas:

I - À Secretaria do Planejamento e Gestão:

a) planejar, organizar, difundir e coordenar as ações necessárias para a implementação da Política Estadual de Desenvolvimento de Pessoas nos Órgãos e Entidades Públicas, pertencentes ao Poder Executivo Estadual, com a participação do Grupo Técnico de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas - GTDEP, instituído através do Decreto nº29.191, de 19 de fevereiro de 2008, publicado no Diário Oficial de 21 de fevereiro de 2008;

b) disciplinar a elaboração e acompanhar a implementação dos Planos de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas - PTDEP, dos órgãos da Administração Pública Estadual, com a participação do Grupo Técnico de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas - GTDEP;

c) sistematizar e divulgar estatísticas sobre os investimentos efetuados e os resultados alcançados com a capacitação e desenvolvimento de pessoas.

d) estabelecer contratos e convênios com Entidades executoras de Programas e ações corporativas de Desenvolvimento de Pessoas, conforme normas vigentes;

e) criar mecanismos de incentivo à atuação de servidores/empregados públicos no papel de facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de desenvolvimento;

f) avaliar os resultados da implementação desta Política e propor os ajustes necessários;

g) promover a integração entre as ações de desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho e adequação funcional;

h) supervisionar as ações da Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará, em consonância com as diretrizes estabelecidas por este Decreto.

II - Aos Órgãos da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica, Fundacional, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista:

a) identificar demandas de competências que deverão ser atendidas pelos Planos de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas - PTDEP, em consonância com os resultados da avaliação de desempenho, dos Órgãos da Administração Pública Estadual;

b) elaborar, executar, acompanhar e avaliar os Planos de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas - PTDEP, submetendo à apreciação da Secretaria do Planejamento e Gestão os relatórios de resultados;

c) estabelecer contratos e convênios com entidades executoras

de Programas e ações setoriais de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, observando-se a legislação vigente;

d) registrar e atualizar dados e informações sobre as ações e resultados decorrentes dos Planos de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas - PTDEP, para fins de acompanhamento gerencial e financeiro e encaminhá-los à Secretaria do Planejamento e Gestão.

e) cadastrar os dados relacionados ao Desenvolvimento de Pessoas, necessários à elaboração, execução, acompanhamento e avaliação dos Planos de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas - PTDEP, nos sistemas corporativos:

I - SIGE-RH/Módulo de Capacitação: competências demandadas, comuns e específicas, eventos de capacitação e desenvolvimento, oferta de vagas, turmas, dados dos treinandos e facilitadores, fontes de recursos e dados das avaliações e resultados.

II - Sistema de Acompanhamento de Programas - SIAP: cadastro e acompanhamento de programas, projetos e ações, com respectiva previsão orçamentária.

III - Sistema Orçamentário Financeiro - SIOF: cadastro e acompanhamento de contratos e convênios, solicitação de liberação de recursos para execução das ações previstas.

CAPÍTULO III

DA CRIAÇÃO DA REDE INTERNA DE COLABORADORES EM GESTÃO PÚBLICA

Art.6º Fica criada a Rede Interna de Colaboradores em Gestão Pública, a ser composta por servidores/empregados públicos estaduais, inclusive em estágio probatório, tendo como objetivo disseminar conhecimentos e saberes práticos nas ações de desenvolvimento de pessoas, realizadas na Administração Pública Estadual Direta, Autárquica, Fundacional, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista.

Art.7º O servidor/empregado público estadual integrará a Rede Interna de Colaboradores em Moderação de Processos Grupais, por um período de 02 (dois) anos, renovável de acordo com a análise de suas contribuições ao processo de desenvolvimento educacional dos servidores, mediante o preenchimento dos seguintes critérios de participação:

I - Não estar afastado de suas atividades profissionais;

II - Não ter sofrido punição disciplinar nos últimos 02 (dois) anos e não estar respondendo a Processo Administrativo Disciplinar;

III - Apresentar escolaridade mínima comprovada de graduação (nível superior) na área que se propõe atuar e/ou áreas afins;

IV - Apresentar aptidão na temática e conhecimento prático na área do evento que se propõe atuar como mediador;

V - Participar do evento formativo "Oficina de orientação didático-pedagógica em mediação de processos grupais";

VI - Contribuir com a produção de conhecimentos teóricos e pedagógicos do Programa Escola de Gestão Pública do Ceará - EGPCE.

VII - Ser liberado pela Direção Superior da Instituição, na qual, está em exercício.

Parágrafo único. Compete à Secretaria do Planejamento e Gestão, estabelecer normas e procedimentos operacionais para o recrutamento, seleção e formação do servidor/empregado público estadual, com vistas à sua integração na Rede Interna de Colaboradores em Gestão Pública, bem como, gerenciar e acompanhar as ações dos integrantes da mesma.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.8º A Secretaria do Planejamento e Gestão e os demais Órgãos e Entidades que compõem o Poder Executivo, poderão realizar parcerias com instituições de ensino superior, públicas e privadas, nacionais e internacionais; organizações da sociedade civil de interesse público e organizações sociais, com vistas à execução das ações inerentes ao desenvolvimento de pessoas, previstas neste Decreto.

Art.9º Compete à Secretaria do Planejamento e Gestão, editar normas e procedimentos visando o disciplinamento do disposto neste Decreto, em até 60 (sessenta) dias após a sua publicação.

Art.10 Este Decreto entra em vigor, na data de sua publicação.

Art.11 Revogam-se as disposições em contrário.

PALÁCIO IRACEMA, DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, aos 05 de fevereiro de 2009.

Francisco José Pinheiro

GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ EM EXERCÍCIO

Silvana Maria Parente Neiva Santos

SECRETÁRIA DO PLANEJAMENTO E GESTÃO

*** **