

DECRETO Nº 51.367, DE 30 DE MARÇO DE 2010

Institui a Política Municipal de Capacitação no âmbito da Administração Direta do Município de São Paulo.

GILBERTO KASSAB, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

D E C R E T A:

CAPÍTULO I

Do Objeto e da Finalidade

Art. 1º. Fica instituída, no âmbito da Administração Direta do Município de São Paulo, a Política Municipal de Capacitação, tendo por finalidade:

I - a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade do serviço público, atendendo à modernização, qualidade e resolutividade dos serviços prestados ao cidadão e à sociedade;

II - o aprimoramento das ações da Administração Pública Municipal, mediante a formação, capacitação e construção da responsabilidade dos servidores municipais pela qualidade dos resultados, inovação no aprendizado, construção do conhecimento, compartilhamento dos diferentes saberes e desenvolvimento de processos gerenciais adequados;

III - a integração entre os servidores municipais da Administração Direta, criando uma unidade de ação e de promoção da construção coletiva do conhecimento;

IV - o desenvolvimento permanente e contínuo e a valorização dos servidores municipais da Administração Direta, por meio de educação continuada;

V - a promoção do uso das tecnologias da informação com aplicações relacionadas às práticas de capacitação;

VI - a divulgação, o gerenciamento e o acompanhamento dos resultados e benefícios da Política Municipal de Capacitação;

VII - a racionalização e otimização dos recursos físicos, humanos e financeiros nos processos de capacitação.

Art. 2º. Para os fins deste decreto, entende-se por:

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento profissional individual e institucional, criação de conhecimento e inovação;

II - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aperfeiçoamento, aprendizagem em serviço, núcleos de estudos, programas, intercâmbios, estágios, seminários, congressos, simpósios, jornadas, fóruns, encontros, conferências, oficinas, "workshops" e atividades congêneres que contribuam para o desenvolvimento dos servidores municipais e atendam aos interesses e exigências do serviço público municipal;

III - educação à distância: modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre por meio de tecnologias de informação e comunicação, com estudantes, professores e tutores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

CAPÍTULO II

Das Diretrizes

Art. 3º. São diretrizes da Política Municipal de Capacitação:

I - o apoio à participação dos servidores municipais da Administração Direta em iniciativas de capacitação, fomentando a cultura do autodesenvolvimento;

II - a utilização da modalidade de educação à distância como forma de ampliar a capilaridade e o acesso permanente dos servidores municipais aos programas de capacitação;

III - o estímulo às iniciativas de capacitação promovidas pelos órgãos da Administração Direta, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos dos servidores de seu próprio quadro de pessoal;

IV - a promoção da capacitação nos níveis estratégico, gerencial e operacional dos servidores da Administração Direta;

V - o incentivo à formação da rede social entre os servidores da Administração Direta, com vistas a facilitar a construção e valorização do conhecimento;

VI - a implantação do sistema de monitoramento e avaliação de indicadores de desempenho e resultados das ações de capacitação;

VII - o alinhamento das ações de capacitação às metas de governo e aos perfis profissionais requeridos pela Administração Pública Municipal.

CAPÍTULO III

Dos Instrumentos

Art. 4º. São instrumentos da Política Municipal de Capacitação:

I - o Plano Anual de Capacitação;

II - o processo de validação de cursos;

III - o Sistema de Monitoramento e Avaliação de Indicadores de Desempenho e Resultados.

§ 1º. O Plano Anual de Capacitação será elaborado pela Coordenadoria de Gestão do Conhecimento e Capacitação - CGC, a partir dos Planos Setoriais elaborados pelas Secretarias, Subprefeituras e órgãos equiparados, e terá por objetivo estabelecer o planejamento das ações de desenvolvimento, considerando as diretrizes e conteúdos prioritários dos órgãos da Administração Direta e os resultados esperados.

§ 2º. O processo de validação de cursos é de responsabilidade da Coordenadoria de Gestão do Conhecimento e Capacitação e tem por fim a análise e estudo das características da ação de desenvolvimento proposta pelos órgãos da Administração Direta, verificando o alinhamento às metas de governo e a aderência ao perfil profissional requerido pela Administração Pública Municipal.

§ 3º. O Sistema de Monitoramento e Avaliação de Indicadores de Desempenho e Resultados das ações de capacitação, a ser desenvolvido e gerido pela Coordenadoria de Gestão do Conhecimento e Capacitação, terá por finalidade o acompanhamento da execução das ações de capacitação previstas a partir das diretrizes e resultados esperados pela Administração Pública Municipal.

§ 4º. O Plano Anual de Capacitação será aprovado pelo Secretário Municipal de Modernização, Gestão e Desburocratização.

CAPÍTULO IV

Dos Órgãos Responsáveis pela Política Municipal de Capacitação

Art. 5º. São responsáveis pela coordenação e execução da Política Municipal de Capacitação:

I - como órgão central, a Coordenadoria de Gestão do Conhecimento e Capacitação, da Secretaria Municipal de Modernização, Gestão e Desburocratização, a quem caberá a sua coordenação;

II - como órgãos setoriais, as Unidades de Recursos Humanos - URHs das Secretarias Municipais, as Supervisões de Gestão de Pessoas - SUGESPs das Subprefeituras, as Escolas e os Centros de Formação e Desenvolvimento Profissional da Administração Direta, aos quais caberá a sua execução.

CAPÍTULO V

Das Atribuições dos Órgãos Central e Setoriais

Art. 6º. Na implementação da Política Municipal de Capacitação, a Coordenadoria de Gestão do Conhecimento e Capacitação, como órgão central, tem por atribuições:

I - promover a disseminação da Política Municipal de Capacitação entre os dirigentes dos órgãos da Administração Direta, os titulares das unidades de recursos humanos, os responsáveis pela capacitação, os responsáveis pelas escolas e centros de formação e os servidores municipais;

II - promover a articulação e o compartilhamento das ações de capacitação;

III - fomentar a incorporação de conhecimentos, de forma inovadora, aos processos de capacitação;

IV - contemplar, em seus programas, projetos, ações e atividades, recursos orçamentários destinados ao planejamento, execução, monitoramento, acompanhamento e avaliação das ações de capacitação;

V - assessorar e orientar os órgãos da Administração Direta na elaboração do Plano Setorial de Capacitação e na definição sobre a alocação de recursos orçamentários para fins de capacitação;

VI - propor mecanismos internos de incentivo à atuação dos servidores municipais como facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de desenvolvimento e de apoio às iniciativas de crescimento profissional;

VII - desenvolver e manter atualizado o Sistema de Monitoramento e Avaliação de Indicadores de Desempenho e Resultados;

VIII - elaborar e divulgar sínteses e estatísticas sobre os resultados alcançados e as despesas efetuadas.

Art. 7º. Na implementação da Política Municipal de Capacitação, a Escola de Formação do Servidor Público Municipal "Álvaro Liberato Afonso Guerra" tem por atribuições:

I - planejar ações educativas de programas permanentes de capacitação estratégica da Administração Direta;

II - identificar, em conjunto com as demais escolas, centros de formação e unidades de desenvolvimento de pessoal, das Secretarias e Subprefeituras, as necessidades de desenvolvimento profissional decorrentes dos planos, propondo ações de capacitação;

III - fornecer subsídios técnicos e informações sobre as ações educativas a serem realizadas para a consolidação da proposta orçamentária;

IV - acompanhar e monitorar as ações de capacitação, avaliando os resultados e propondo os ajustes necessários.

Art. 8º. Na implementação da Política Municipal de Capacitação, as Unidades de Recursos Humanos - URHs das Secretarias Municipais, as Supervisões de Gestão de Pessoas - SUGESPs das Subprefeituras e as Escolas e os Centros de Formação e Desenvolvimento Profissional da Administração Direta, como órgãos setoriais, têm por atribuições:

I - elaborar o Plano Setorial de Capacitação, de acordo com as prioridades e demandas da Administração Direta;

II - planejar ações de capacitação alinhadas às metas de governo, com foco nas respectivas áreas de competência;

III - implementar programas de capacitação nos respectivos âmbitos de atuação, de acordo com as diretrizes estabelecidas neste decreto;

IV - fornecer subsídios técnicos e informações sobre as ações educativas a serem realizadas para a consolidação da proposta orçamentária;

V - acompanhar e monitorar as ações de capacitação, avaliando os resultados e propondo os ajustes necessários.

CAPÍTULO VI
Das Disposições Finais

Art. 9º. A Secretaria Municipal de Modernização, Gestão e Desburocratização poderá editar atos complementares para a execução deste decreto.

Art. 10. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 30 de março de 2010, 457º da fundação de São Paulo.

GILBERTO KASSAB, PREFEITO

RODRIGO GARCIA, Secretário Municipal de Modernização, Gestão e Desburocratização

Publicado na Secretaria do Governo Municipal, em 30 de março de 2010.

CLOVIS DE BARROS CARVALHO, Secretário do Governo Municipal