

DECRETO Nº 39.468, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018

R O GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe confere do art. 100, inciso VII, da Lei Orgânica do Distrito Federal, DECRETA:

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS:

Art. 1º Fica instituída a Política de Capacitação e de Desenvolvimento a ser implantada pelos órgãos da Administração, Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, com as seguintes finalidades:

I - estabelecer princípios e diretrizes que contribuam para a implantação dos projetos estratégicos do governo visando a capacitação e o desenvolvimento dos servidores;

II - promover ambiente organizacional que estimule a motivação, o comprometimento, a participação e a cooperação das pessoas, mediante o desenvolvimento das competências necessárias à prestação de um serviço de excelência;

III - valorizar os conhecimentos, habilidades e atitudes, por meio da gestão do conhecimento e do desenvolvimento das competências dos servidores, alinhadas aos objetivos institucionais;

IV - possibilitar a qualificação dos servidores efetivos para a promoção funcional nas carreiras públicas, bem como para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

V - incentivar o desenvolvimento permanente dos servidores, observando o interesse público e permitindo a melhoria da eficiência, eficácia, efetividade e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

VI - promover a melhoria dos processos de trabalho e do desempenho profissional, com foco em resultados;

VII - alinhar o desenvolvimento profissional ao desenvolvimento institucional, adequando as competências requeridas dos servidores, aos objetivos estratégicos do Governo do Distrito Federal e dos seus órgãos;

VIII - tornar o servidor público elemento fundamental para a implementação da estratégia do governo.

Art. 2º Para os fins desse Decreto, entende-se por:

I - capacitação: ações de aprendizagem contínua, sistematizadas ou naturais, voltadas para aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao trabalho que visem ao desenvolvimento integral dos servidores para o melhor desempenho;

II - competência: desempenho expresso pela pessoa no ambiente de trabalho em termos de comportamento, entregas e realizações decorrentes da aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes;

III - gestão de competência: gestão da capacitação orientada ao desenvolvimento continuado, baseado em competências visando ao alcance dos resultados estratégicos.

Art. 3º São Diretrizes da Política de Capacitação e de Desenvolvimento:

I - realizar o mapeamento das competências transversais, institucionais, gerenciais e individuais, em consonância com o planejamento estratégico do órgão e a carreira a que o servidor pertence;

II - identificar, valorizar e desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes, como mecanismo de desenvolvimento de uma cultura orientada para resultados, objetivando o alcance dos objetivos estratégicos;

III - implementar a capacitação com foco estratégico e gerencial, incentivando a formação e retenção de pessoas, mediante o aproveitamento dos conhecimentos, habilidades e atitudes dos integrantes da própria instituição;

IV - fomentar a gestão do conhecimento, o desenvolvimento das competências e a aprendizagem contínua, baseada no compartilhamento das experiências vividas no exercício profissional;

V - incentivar o provimento de cargos em comissão e funções de confiança, mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, orientados pelas necessidades do órgão, pela competência exigida pelo cargo ou função e pelo reconhecimento do mérito, promovendo, sempre que possível, processo seletivo transparente e acessível;

VI - Desenvolver ações de aprendizagem, possibilitando a aquisição, o desenvolvimento e o alinhamento de competências individuais e organizacionais fundamentados na abordagem de trilhas de aprendizagem;

VII - promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação, para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

VIII - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelos próprios órgãos, mediante o aproveitamento de habilidades e de conhecimentos de seu próprio quadro de pessoal;

IX - promover cursos introdutórios e/ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público.

DA EXECUÇÃO

Art. 4º Os órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal devem criar programas de desenvolvimento de servidores, com os seguintes objetivos:

I - possibilitar o desenvolvimento do potencial do servidor, visando ao aprimoramento das suas competências e a melhoria do seu desempenho atreladas às atribuições do cargo;

II - incentivar a autonomia do servidor na gestão do seu desenvolvimento profissional e na construção do seu percurso de aprendizagem, baseado em competências, considerando o planejamento estratégico do órgão;

III - adotar mecanismos de gestão de desempenho, baseados em competências que contemplem o planejamento, acompanhamento e a avaliação do desempenho dos servidores, assim como as técnicas de feedback e compartilhamento de experiências;

IV - permitir a formação de quadro de servidores que agreguem valor social e sustentável aos órgãos e entidades da Administração Pública;

V - contribuir para a formação de uma cultura orientada para resultados que perceba o servidor como agente de desenvolvimento do Distrito Federal;

§ 1º Os programas de desenvolvimento devem propiciar o aprimoramento do potencial humano profissional, por meio de competências para o alcance de resultados que visem ao bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.

§ 2º Incluem-se como ações de desenvolvimento, as práticas de gestão de pessoas que visem à melhoria da qualidade de vida no trabalho, dimensionamento de pessoal, gestão de competências, gestão do desempenho, processos de desenvolvimento de cidadania, voluntariado e projetos de responsabilidade socioambiental.

Art. 5º Os órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal deverão elaborar e implementar seus planos de capacitação, observando o seguinte:

I - realizar o mapeamento das competências institucionais, gerenciais e individuais em consonância com o planejamento estratégico;

II - elaborar planos e ações de capacitação, com base na gestão de competências;

III - realizar diagnóstico de aprendizagem para identificar as lacunas de competências dos servidores e elencar as prioridades de capacitação;

IV - utilizar os eventos de capacitação oferecidos pelos órgãos executores de ações de capacitação, referidos no § 5º deste artigo;

V - definir critérios para avaliação da efetividade das ações de capacitação, inclusive quanto ao nível de impacto na promoção de melhorias setoriais e institucionais.

VI - avaliar os resultados decorrentes das ações de capacitação de pessoal.

§ 1º As unidades de gestão de pessoas dos órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal deverão encaminhar às unidades orçamentárias a programação de investimento, com capacitação até 31 de março de cada ano, para definição de previsão orçamentária.

§ 2º A execução de capacitação demandada à Escola de Governo do Distrito Federal (EGOV) poderá ser efetivada por meio de descentralização orçamentária.

§ 3º Os programas e planos de capacitação de cada órgão deverão prever as formas de seleção de servidores para participação em eventos de capacitação, considerando as lacunas de competências e prioridades do órgão.

§ 4º As demandas requeridas, previstas nos planos de capacitação dos órgãos, deverão ser encaminhadas para a Escola de Governo - EGOV, para análise da viabilidade de execução.

§ 5º A execução de ações de treinamento, aperfeiçoamento e atualização de servidores pela Escola de Governo - EGOV e pelas demais unidades de ensino do governo do Distrito Federal voltadas a capacitação de servidores deverá atender ao disposto neste decreto, no que couber.

§ 6º Os órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal podem contratar a capacitação, necessária e prevista no plano de capacitação, junto às instituições credenciadas e regularmente autorizadas a oferecê-la, na impossibilidade de atendimento pelos órgãos executores mencionados no parágrafo anterior.

DO DESENVOLVIMENTO DE GESTORES

Art. 6º São diretrizes para o desenvolvimento de gestores:

I - disseminar a compreensão de que o gestor de cada unidade é responsável pela comunicação entre os servidores na linha hierárquica, pela integração e cooperação entre os membros de sua equipe e corresponsável pelo desenvolvimento profissional dela e pelo ambiente de trabalho;

II - estabelecer estratégias que garantam o desenvolvimento de potenciais sucessores dos ocupantes de cargos e funções gerenciais;

III - divulgar a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, de valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços prestados ao cidadão;

IV - assegurar oportunidades de desenvolvimento e de aquisição de competências gerenciais aos gestores e potenciais sucessores em condições de igualdade e acessibilidade.

Parágrafo único. O gestor público deve comprometer-se com a elaboração de programas e planos de capacitação para os servidores sob sua responsabilidade, com base na gestão de competências.

DOS INSTRUMENTOS

Art. 7º São instrumentos da Política de Capacitação e de Desenvolvimento para os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal:

I - Plano anual de capacitação;

II - Relatório de execução do plano anual de capacitação;

III - Sistema de gestão de competência.

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 8º Caberá ao Órgão Central do Sistema de Gestão de Pessoas do Distrito Federal, por meio da Subsecretaria de Gestão de Pessoas:

I - promover a disseminação da Política de Capacitação e de Desenvolvimento entre os dirigentes dos órgãos, os titulares dos setoriais de gestão de pessoas, os responsáveis pela capacitação e os servidores públicos;

II - atuar na interlocução, junto aos setoriais de gestão de pessoas, compartilhando iniciativas, aprendizados e resultados;

III - apoiar as práticas de desenvolvimento realizadas pelos órgãos, atuando como consultoria interna no suporte das ações;

IV - acompanhar, por meio do recebimento dos relatórios de execução do plano anual de capacitação dos órgãos, a implantação da Política de Capacitação e de Desenvolvimento de que trata este Decreto, bem como adotar providências que se fizerem necessárias ao seu cumprimento;

V - zelar pela observância do disposto neste Decreto.

Art. 9º Caberá à Escola de Governo do Distrito Federal (EGOV):

I - promover ações de formação, voltadas para a capacitação com base nas lacunas de competências identificadas pelo órgãos;

II - receber as demandas previstas nos planos de capacitação enviadas pelos órgãos e analisar a viabilidade de execução;

III - elaborar e divulgar a programação anual de eventos de formação e capacitação.

Parágrafo único. A EGOV poderá colaborar com a elaboração dos programas e planos de capacitação dos órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10. Os órgãos deverão destinar previsão orçamentária específica para a capacitação dos servidores dos órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal bem como viabilizar sua efetiva utilização para essa finalidade.

Art. 11. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 12. Revogam-se as disposições em contrário, em especial o [Decreto nº 31.453/2010](#).

Brasília, 21 de novembro de 2018.

131º da República e 59º de Brasília

RODRIGO ROLLEMBERG

Este texto não substitui o publicado no DODF nº 222 de 22/11/2018