



Rede de Gestão de Pessoas

Agenda

Horário	Assunto	Palestrante
8:30h às 9:45h	Proposta de Funcionamento da Rede de Gestão de Pessoas Apresentação de Projetos Prioritários Responsabilidade dos Servidores que atuam na área de Gestão de Pessoas	Ângela Márcia (COGESP)
9:45h às 10:10h	Progressões e Promoções - calendário Cadastro de cursos no Sistema de Gestão de Pessoas (CONSISTRH)	Samarkandra Bandeira (CEPCCS/COGESP)
10:10h às 10:20h	Intervalo	
10:20h às 11:30h	Procedimentos relativos a direitos dos servidores (cessão e disposição, serviço extraordinário, adicional noturno, plantão, licença prêmio, erratas e licença saúde)	Ramom Carvalho (ASJUR/SEPOG)

Rede de Gestão de Pessoas

Rede de
Gestão de
Pessoas

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS



Cenário

- a) Integração frágil entre as áreas (isolamento)
- b) Circulação do conhecimento insuficiente
- c) Macrogestão distante dos órgãos setoriais capilares (dificuldade de implantação de melhorias)
- d) Processos com necessidades de otimização/manualização
- e) Fragilidade no controle e gestão de pessoas
- f) Comunicação deficiente

O que é Rede?

“É um **conjunto de relações** relativamente estáveis, de **natureza não hierárquica e independente**, que vinculam uma variedade de atores que **compartilham interesses comuns** em relação a uma política e que trocam entre si recursos para perseguir esses interesses comuns, admitindo que a **cooperação** é a melhor maneira de **alcançar as metas comuns**”.

Vantagens da REDE

- Pluralidade de atores envolvidos – maior mobilização de recursos e garante a diversidade de opiniões sobre o problema
- Capilaridade e flexibilidade das redes (rapidez, confiabilidade, qualidade e controle de custos)
- Estrutura horizontalizada
- Ambientes mais favoráveis (pluralidade de valores e interesses)
- Viabilização do acesso ao conhecimento
- Participantes se tornarem agentes de mudança
- Comprometimento com a dinâmica organizacional

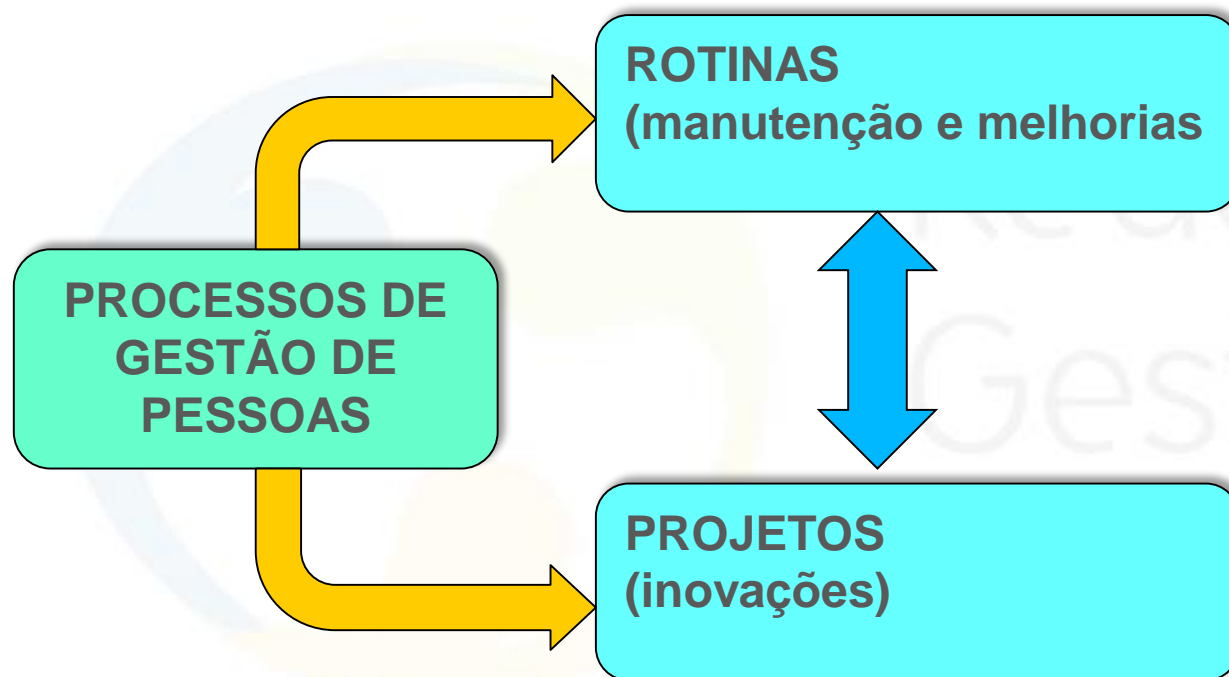
Vantagens da REDE

- Aumento do aprendizado e da inovação;
- Criação de espaços de pactuação e aprendizagem estratégica
- Melhoria nos processos
- Priorização nos projetos estratégicos
- Criação de ferramentas de gestão
- Incentivo ao desenvolvimento tecnológico
- Oportunidade para:
 - Atender as exigências dos novos tempos
 - Obtenção de mais resultados e melhor qualidade;
 - Repensar valores, políticas e processos e
 - Buscar espaços de interação e de saberes

Premissas da Rede de Gestão de Pessoas

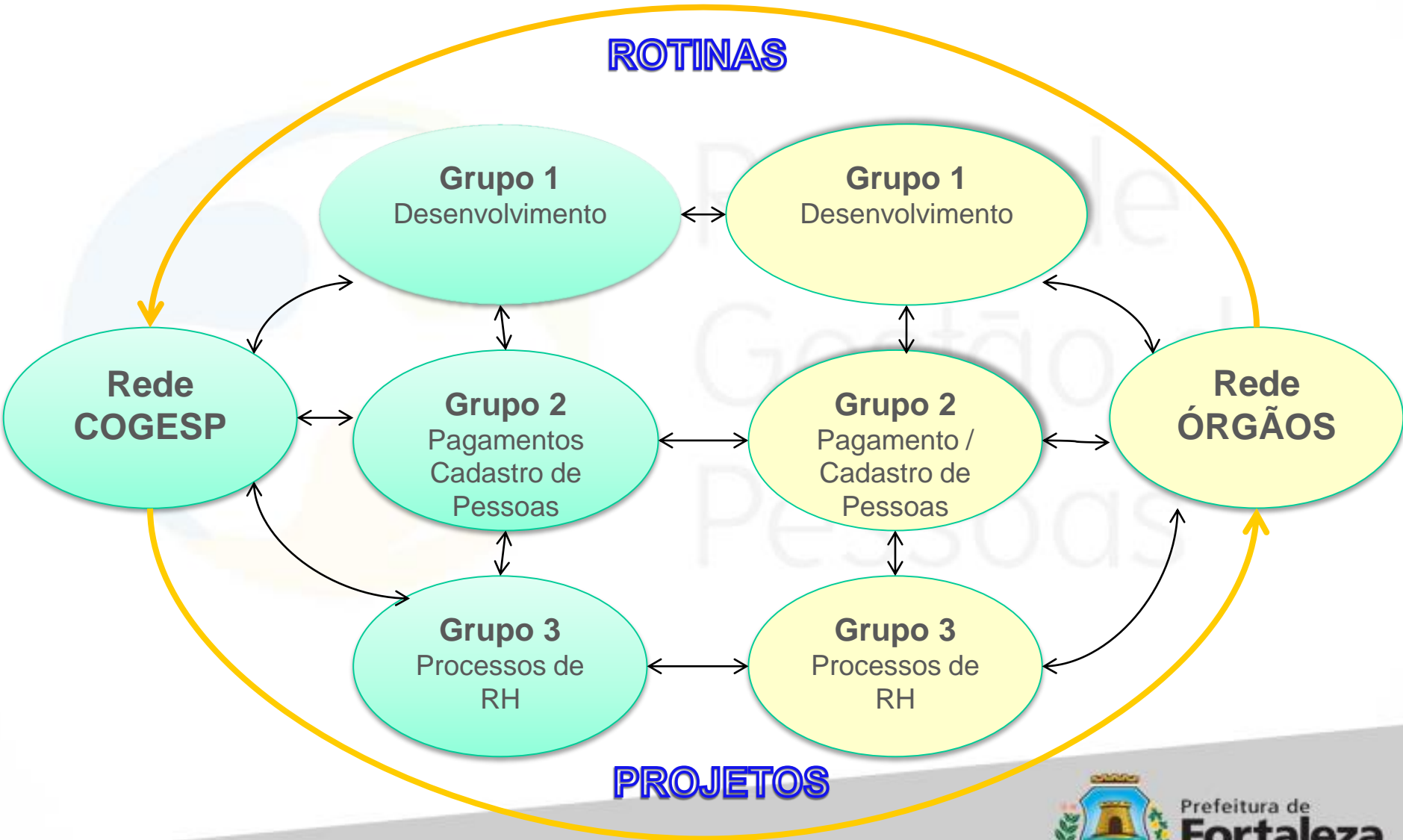
- Alinhamento de propósito
- Participação
- Colaboração
- Interação
- Pluralidade de valores e interesses
- Diversidade de opiniões sobre o problema

Nossa realidade



Funcionamento da Rede

ROTINAS



PROJETOS

Função Gerencial da Rede

- Coordenador de Gestão de Pessoas ou o Coordenador Administrativo Financeiro
- Principal função:
 - Acompanhar o desenvolvimento da rede
 - Providenciar recursos / estrutura dos grupos
 - Acompanhar o desenvolvimento dos seus servidores na rede (forças interiores)

Funcionamento

- Demandas podem ser oriundas de qualquer dos grupos da rede
- Formação de grupos de trabalho para temas específicos
- Encontros trimestrais, podendo ter encontros extraordinários
- Construção dos itens da pauta
 - Implementação de ações de inovação/ melhoria de processos
 - Apresentações de Melhores práticas
 - Apresentação de trabalhos dos grupos
 - Palestras, etc

Forças interiores da Rede

REDE FRACASSADA	REDE VENCEDORA
Desânimo	Mobilização
Negligência	Responsabilização
Vacilação	Disposição

Projetos Prioritários

Rede de
Gestão de
Pessoas

AGENDA ESTRATÉGICA DA PREFEITURA DE FORTALEZA



Prefeitura de
Fortaleza

Visão

Fortaleza de oportunidades,
mais justa, bem cuidada e
acolhedora.

Missão

Promover o bem estar da
população com serviços públi-
cos de qualidade, de forma
ética, participativa e humana.

Melhoria da
Qualidade
de Vida e
Justiça Social

Fortaleza Saudável

1. Proporcionar ambiente saudável, com atenção de qualidade e integral à saúde, além da oferta ampla e diversificada de esporte e lazer.

Fortaleza do Conhecimento

1. Ampliar o acesso, a permanência e a aprendizagem, com reestruturação, melhoria e inovação da rede educacional.
2. Valorizar os bens culturais locais e democratizar o acesso da população a esses bens.
3. Utilizar o conhecimento tecnológico para o desenvolvimento econômico e social da população.

Fortaleza Segura, Inclusiva e Justa

1. Promover a segurança preventiva e pacífica dos cidadãos.
2. Minimizar o impacto dos desastres naturais, humanos e mistos e as áreas de risco.
3. Proporcionar o exercício dos direitos de cidadania e a inclusão social e produtiva.
4. Prover meios de acesso à habitação de interesse social e à regularização fundiária.

Fortaleza da Juventude

1. Promover atenção integral à juventude, com ênfase na inserção produtiva e social.
2. Promover cuidados a jovens em situação de riscos e vulnerabilidades.
3. Estimular ampla participação e fortalecimento da cidadania da juventude.

Crescimento
Sustentável

Fortaleza Produtiva e Inovadora

1. Proporcionar aumento da geração de emprego e renda.
2. Promover o crescimento econômico sustentável, com soluções produtivas, criativas e inovadoras, pautadas nas vocações econômicas de Fortaleza.

Fortaleza Sustentável

1. Assegurar o efetivo planejamento e controle urbano e ambiental, a função social da propriedade e a qualidade de vida da comunidade.
2. Preservar e conservar o patrimônio natural e cultural.

Fortaleza da Mobilidade e da Acessibilidade

1. Promover maior mobilidade e acessibilidade, com qualidade e segurança.
2. Priorizar, qualificar e democratizar o acesso ao transporte público em Fortaleza.

Fortaleza Planejada e Participativa

1. Implantar a cultura do planejamento de curto, médio e longo prazo (Plano Estratégico Fortaleza 2040) e a gestão participativa para resultados, com mecanismos observatórios e de controle social.

Orçamento e Gestão Fiscal

1. Fortalecer o desempenho fiscal.
2. Tornar o orçamento uma ferramenta gerencial efetiva, alinhado à agenda estratégica e ao modelo de gestão.
3. Otimizar o uso dos recursos.

Monitoramento e Avaliação

1. Assegurar o monitoramento e avaliação dos resultados como ferramenta de gestão.

Infraestrutura e Recursos Materiais

1. Melhorar a infraestrutura física dos órgãos da Administração Municipal e gestão dos recursos materiais.

Pessoas

1. Promover a valorização dos servidores por meritocracia, a humanização das relações de trabalho, o desenvolvimento de competências e adaptação dos

Projetos PPA 2014-2017



Rede de
Gestão de
Pessoas

Projeto de Análise de Conformidade da Folha de Pagamento

Consultoria: Fundação Getúlio Vargas

Cronograma : 10 meses

Etapas

1. Diagnóstico das rotinas de elaboração da folha de pagamento e das unidades de gestão de pagamento
2. Diagnóstico dos sistemas de processamento de dados
3. Levantamento da legislação de pessoal
4. Códigos de pagamento
5. Análise das conformidades
6. Treinamento de pessoal e implantação das rotinas de auditoria

Responsabilidade do Usuário

- A utilização do sistema deve observar a garantia de sigilo das informações e a responsabilização quanto às consequências decorrentes dessa utilização.
- O acesso às funcionalidades do sistema deve estar associado aos usuários que desenvolvem atividades relacionadas à área de gestão de pessoas e observar as seguintes premissas.
- São considerados Usuários autorizados ao uso dos sistemas corporativos:
 - servidores públicos que desenvolvam atividades relacionadas à gestão de pessoas, com nível de acesso devidamente autorizado pelo chefe imediato, em formulário próprio.
- Nenhum Usuário pode ter acesso, copiar, alterar ou remover arquivos dos sistemas corporativos sem autorização explícita

Responsabilidade do Usuário

- O Usuário deve observar os procedimentos relativos a cada processo, de forma a garantir a integridade e confiabilidade das informações inseridas no sistema;
- O usuário é inteiramente responsável pela sua senha de acesso aos sistemas corporativos, que é individual e intransferível, e não pode ser compartilhada com terceiros.
- O Usuário é totalmente responsável por ações indevidas que venham a ser efetuadas com a sua senha de acesso, que responderá administrativamente, se for o caso;

Responsabilidade do Usuário

- O Usuário tem o dever de denunciar qualquer tentativa de acesso não-autorizado ou qualquer outro uso indevido do sistema. Ao testemunhar ou tomar conhecimento (por quaisquer meios) de problemas relacionados ao uso indevido do sistema, deve tomar imediatamente as providências necessárias que estiverem a seu alcance, para garantir a segurança e a conservação dos recursos e notificar às áreas responsáveis pela gestão dos sistemas.
- Toda informação inserida no sistema de folha de pagamento e recursos humanos deverá ser precedida do respectivo amparo legal, em especial do ato autorizador da implantação devidamente publicado no Diário Oficial do Município, quando a formalidade assim o exigir.
- O Usuário é co-responsável pela atualização dos dados inseridos no sistema de folha de pagamento e recursos humanos, relativo aos servidores que atuam no seu órgão/entidade.

Equipe

Ângela Márcia Fernandes Araújo - Coordenadoria de Gestão Estratégica de Pessoas (COGESP)

Samarkandra Bandeira - Gerente da Célula de PCCS (CEPCCS)

Francy Sabino - Gerente da Célula de Desenvolvimento de Recursos Humanos (CEDEPE)

Tânia Beserra - Gerente da Célula de Controle de Recursos Humanos (CECORH)

Izabel Sizina - Gerente da Célula de Suprimentos de Pessoal (CESUPE)

Fabricio Torres - Gerente da Célula de Folha de Pagamento (CEFOP)

Ramom Carvalho - Assessor Jurídico da SEPOG

email: cegesp.sepog@fortaleza.ce.gov.br

