



Ofício 915/2019
Ibitinga, 11 de Julho de 2019.

Assunto: Responde requerimento dos ilustres vereadores Marco Antonio da Fonseca e Antonio Esmael Alves de Mira, sobre informações do plano de Trabalho da secretaria de Recursos Humanos.

Ilustríssimo Presidente,

Acusamos o recebimento do Requerimento protocolado nesta Câmara Municipal sob nº 1538/2019 (Requerimento nº 281/2019), sobre informações do plano de trabalho da secretaria de Recursos Humanos.

Segue em anexo, como parte integrante da presente resposta, a nota técnica sobre a questão para apreciação do nobre edil.

Atenciosamente,

CRISTINA MARIA KALIL ARANTES
Prefeita Municipal



PLANO DE TRABALHO DO OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO

INSTRUÇÕES

1. Neste instrumental o gestor deverá registrar os objetivos e metas a serem alcançados dentro da unidade de trabalho.
2. Colher no verso da ficha a ciência do integrante do cargo de provimento em comissão.
3. Identificar as atividades / etapas que compõem o Plano de Trabalho.
4. Justificar, caso não tenha sido alcançada algum dos objetivos previstos.
5. Registrar o percentual TOTAL de alcance das metas previstas.
6. Convalidar resultado alcançado do Plano de Trabalho e enviar documento à Secretaria de Planejamento para publicidade.

IDENTIFICAÇÃO

Secretaria: Gestão de Pessoas **Nome do Gestor:** Maurício Soares Biondo **Cargo:** Secretário

PLANO DE METAS E OBJETIVOS

Este nível de avaliação reúne os ocupantes de cargos de provimento em comissão, de desempenho gerencial e funcional.

1. Objetivos e Projetos, a serem desenvolvidos para os próximos anos, sob responsabilidade da Secretaria de Planejamento, Gestão e Projetos:

Modernizar todas as Secretarias e Autarquias da Prefeitura (Implantar Gestão por Competências).

Estudar e posteriormente Implantar processo de Avaliação de Desempenho começando pelos cargos comissionados e, posteriormente, estendendo aos servidores de carreira.

Instituir processo de negociação de planos de carreira e remuneração dos servidores públicos municipais, estabelecendo critérios de priorização. Estudar a possibilidade da instituição de carreiras "multifuncionais".

Contribuir para resolução de problemas relacionados ao excesso de horas extras elaborando estudo de viabilidade para implantação de Banco de Horas e Ponto Eletrônico nos departamentos da prefeitura.

Valorizar servidores municipais, instituindo programas de incentivo e reconhecimento. Nesse sentido fazer estudos sobre instituição de certificado aos Servidores modelos, possibilidade de servidores receberem recursos financeiros por treinar outros servidores municipais e incentivo financeiro a pós-graduação.

Implementar política de mobilidade de servidores, expandindo práticas já consolidadas em algumas carreiras, como as da educação. Estimular o servidor a desempenhar funções mais compatíveis com sua formação e vocação, aproveitando melhor os talentos e diversificando as rotinas de trabalho.

Em parceria com as secretarias, reformular programas de estágio na prefeitura e de integração entre as políticas de turismo, gestão, educação e o conhecimento produzido na universidade, gerando oportunidades de inserção no mercado de trabalho e de renda aos jovens, com foco no aprendizado e no desenvolvimento de competências.

Modernizar a área de gestão de pessoas, desburocratizando processos, tornando-os mais ágeis e baratos.

Aumentar a oferta de programas de treinamento, formação e atualização profissional, proporcionando ao servidor mais tempo e oportunidades para refletir e inovar na prestação de serviços.

Desenvolver práticas de maior eficiência na gestão pública, valorizando servidores de carreiras e menos cargos comissionados (eliminação de funções duplicadas e de baixa efetividade para as políticas públicas).

Se possível estabelecer convênios com empresas de diversas áreas (educação, alimentação, lazer, artes, saúde, varejo) para a oferta de desconto aos servidores públicos e seus dependentes.

2. Impacto Social desejado:

Instituir a cultura da gestão de pessoas estratégica na administração pública de forma que a sociedade perceba os ganhos e resultados advindos do uso efetivo das ferramentas modernas de gestão de pessoas.

3. População alvo:

Servidores públicos, agentes públicos, estagiários, teceirizados.

Maurício Soares Biondo

4. Justificativa (análise diagnóstica / que motivos levaram a proposição das ações):

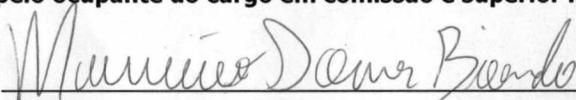
Devemos usar da criatividade de nossa população para pensar potencialidades, sabendo que boas experiências podem conduzir a um plano de governo e um planejamento estratégico inovador.

Colocaremos o agente público no lugar certo, com suas devidas competências, suprimindo-o com o conhecimento necessário para seu desenvolvimento profissional. Valorizaremos os servidores públicos municipais, incentivando a meritocracia e os planos de carreira.

Os serviços de atendimento e a gestão dos processos internos da administração pública direta e indireta também precisam ser ampliados e modernizados, para atender com maior agilidade e eficácia as necessidades da população, favorecendo o “desentreve” burocrático e a rápida solução de problemas pelo Poder Público.

5. Convalidação do Plano de Trabalho pelo ocupante do cargo em comissão e superior imediato:

Nome: Maurício Soares Biondo Assinatura:



Data: 30/01/2019