Diário Oficial do MUNICÍPIO

Prefeitura Municipal de Amargosa

1 Segunda-feira • 11 de Junho de 2018 • Ano VI • Nº 2416

Esta edição encontra-se no site: www.amargosa.ba.io.org.br em servidor certificado ICP-BRASIL

Prefeitura Municipal de Amargosa publica:

- **Decreto N.º 035 de 30 de Maio de 2018 -** Institui o Plano de Desenvolvimento dos servidores do município de Amargosa.

Gestor - Julio Pinheiro Dos Santos Junior / Secretário - Governo / Editor - Ass. de Comunicação
Amargosa - Ba

CERTIFICAÇÃO DIGITAL: 3M0JWBS4RANKQJ+XI3FFDQ

Decretos

Estado da Bahia
PREFEITURA MUNICIPAL DE AMARGOSA
CNPJ: 13.825.484/0001-50 - Praça Lourival Monte, S/N, Amargosa, Bahia, CEP: 45.300-000
Telefax: 75 3634.3977 - gabinete@amargosa.ba.gov.br

DECRETO N.º 035 DE 30 DE MAIO DE 2018.

Institui o Plano de Desenvolvimento dos servidores do município de Amargosa.

O PREFEITO MUNICIPAL DE AMARGOSA, no uso da atribuição que lhe confere os Artigos 12, VII, 17, § 2ª, XX, Art 78, III, V da Lei Orgânica e da Constituição Federal.

DECRETA:

Art. 1º. Ficam estabelecidas as diretrizes do Plano de Desenvolvimento dos servidores municipais, tendo como foco a eficientização dos serviços públicos, a valorização do ser humano, a modernização administrativa e o permanente desenvolvimento institucional.

Art. 2º. A elaboração do Plano de Desenvolvimento dos servidores municipais observará os seguintes princípios e diretrizes

I - qualidade do processo de trabalho;

II - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;

III - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;

IV – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

V - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

VI - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e

VII - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

VIII – Permanente Cooperação técnica entre as instituições públicas, com vista a garantir o fluxo de experiências, técnicas e tecnologias interinstitucionais;

Estado da Bahia
PREFEITURA MUNICIPAL DE AMARGOSA
CNPJ: 13.825.484/0001-50 - Praça Lourival Monte, S/N, Amargosa, Bahia, CEP: 45.300-000
Telefax: 75 3634.3977 - gabinete@amargosa.ba.gov.br

IX - co-responsabilidade dos Secretários Municipais e das demais chefias bem como da Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP pela gestão da carreira e do Plano de Desenvolvimento dos servidores municipais; e

X - adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

Art. 3º. Para os efeitos deste Decreto, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

II - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

III - educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;

IV - aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;

V - qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

VI - desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e o município de Amargosa, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

VII – servidor Municipal: qualquer pessoa que atue em favor das atividades municipais, independente do vínculo jurídico ou remuneração, sob a coordenação funcional e hierarquizada da gestão municipal;

VIII - avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

Estado da Bahia
PREFEITURA MUNICIPAL DE AMARGOSA
CNPJ: 13.825.484/0001-50 - Praça Lourival Monte, S/N, Amargosa, Bahia, CEP: 45.300-000
Telefax: 75 3634.3977 - gabinete@amargosa.ba.gov.br

IX - dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho da Administração Municipal;

XI - alocação de cargos: processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente, definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional;

XII - força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com o município de Amargosa, ocupam a condição de servidor municipal;

XIII - equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho do município de Amargosa que realiza atividades afins e complementares;

XIV - ocupante da carreira: servidor ocupante de cargo de provimento efetivo pertencente ao quadro municipal; e

XV - processo de trabalho: conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

Art. 4º. O Plano de Desenvolvimento dos servidores municipais será definido, visando garantir:

I - a função estratégica do ocupante de cada carreira dentro da Administração Municipal;

II - a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;

III - o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;

IV - a construção coletiva de soluções para as questões institucionais;

V - a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;

VI - a administração de pessoal como uma atividade a ser realizada pela Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP e as demais unidades da administração municipal;

VII - a identificação de necessidade de pessoal, inclusive remanejamento, readaptação e redistribuição da força de trabalho de cada unidade organizacional do município;

Estado da Bahia
PREFEITURA MUNICIPAL DE AMARGOSA
CNPJ: 13.825.484/0001-50 - Praça Lourival Monte, S/N, Amargosa, Bahia, CEP: 45.300-000
Telefax: 75 3634.3977 - gabinete@amargosa.ba.gov.br

VIII - as condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional como cidadãos;

IX - a avaliação de desempenho como um processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho; e

Art. 5º. O Plano de Desenvolvimento dos servidores municipais de Amargosa será vinculado aos Planos municipais de cada secretaria, com vista a promover:

I - dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal que contemple a realidade da instituição;

II - programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - programa de Avaliação de Desempenho.

§ 1º As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes das Carreiras dos Cargos municipais são de responsabilidade dos Secretários Municipais com o auxílio Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP.

§ 2º À DGP compete assumir o gerenciamento dos programas vinculados ao Plano de Desenvolvimento dos servidores municipais.

§ 3º Às Mesas permanentes de negociação de cada carreira funcionais ou categorias de servidores, espaços de diálogo permanente entre servidores e a gestão municipal, caberá monitorar o Plano de Desenvolvimento dos servidores municipais em sua respectiva área de atuação.

Art. 6º. O dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, objetivando estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas, dar-se-á mediante:

I - a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;

II - a análise da estrutura organizacional do Município;

III - a análise dos processos e condições de trabalho; e

IV - as condições tecnológicas de cada Secretaria Municipal.

Estado da Bahia
PREFEITURA MUNICIPAL DE AMARGOSA
CNPJ: 13.825.484/0001-50 - Praça Lourival Monte, S/N, Amargosa, Bahia, CEP: 45.300-000
Telefax: 75 3634.3977 - gabinete@amargosa.ba.gov.br

Parágrafo único. Para o cumprimento do estabelecido no **caput**, deverão ser adotadas as seguintes ações:

I - identificação da força de trabalho do município e sua composição, conforme estabelecido neste Decreto;

II - descrição das atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;

III - descrição das condições tecnológicas e de trabalho;

IV - análise dos processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;

V - identificação da necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades do município;

VII - aplicação da matriz de alocação de cargos e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade de força de trabalho;

VIII - comparação entre a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;

IX - remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à matriz de alocação de cargos; e

X - identificação da necessidade de realização de concurso público e processos seletivos, conforme o caso, a fim de atender às demandas institucionais.

Art. 7 º. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento terá por objetivo:

I - contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;

II - capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e

III - capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a missão institucional do município.

Parágrafo único. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão do município de Amargosa e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

Estado da Bahia
PREFEITURA MUNICIPAL DE AMARGOSA
CNPJ: 13.825.484/0001-50 - Praça Lourival Monte, S/N, Amargosa, Bahia, CEP: 45.300-000
Telefax: 75 3634.3977 - gabinete@amargosa.ba.gov.br

II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal, estimulando e criando amplas condições legais de acesso e permanência;

IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V - inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

Art. 8º. O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade amargosense.

§ 1º O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

I - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal do município e a melhoria dos serviços públicos;

II - propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

III - identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;

IV - subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional;

V – servir de instrumento de avaliação para o estágio probatório do servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo;

VI – Subsidiar planos de remuneração variável a serem praticados pelos setores municipais.

§ 2º O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada, a avaliação:

I - das ações de cada Secretaria Municipal, conforme lotação do servidor;

Estado da Bahia
PREFEITURA MUNICIPAL DE AMARGOSA
CNPJ: 13.825.484/0001-50 - Praça Lourival Monte, S/N, Amargosa, Bahia, CEP: 45.300-000
Telefax: 75 3634.3977 - gabinete@amargosa.ba.gov.br

II - das atividades das equipes de trabalho;

III - das condições de trabalho; e

IV - das atividades individuais, inclusive as das chefias.

§ 3º Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho deverão ser estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos neste Decreto.

Art. 9º. A aplicação do processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez a cada um ano e meio, salvo no caso da avaliação de estágio probatório, que deverá ocorrer no intervalo de seis meses.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho e de estágio probatório, sempre que possível, serão realizadas de forma integrada.

Art. 10. Participarão do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários, conforme estabelecido no parágrafo único.

Parágrafo único. Caberão às Secretarias Municipais organizar e regulamentar formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por elas estabelecidos.

Art. 11. A Secretaria Municipal de Administração, Finanças e Desenvolvimento Institucional – SEAFI, com o auxílio Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP, elaborará mecanismos de atendimento ao quanto previsto neste Decreto.

Art. 12. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se. Registre-se. Cumpra-se.

Gabinete do Prefeito, 30 de maio de 2018.

Júlio Pinheiro dos Santos Júnior
Prefeito Municipal