

PROJETO DE INDICAÇÃO Nº 137/2021

APROVADO

CRIA O PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL DA CIDADE DE MARACANAÚ.

A CÂMARA MUNICIPAL DE MARACANAÚ APROVOU A SEGUINTE INDICAÇÃO.

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Poder Executivo do Município de Maracanaú, o Programa de Capacitação do Servidor Público Municipal, com as seguintes finalidades:

I - Aprimorar a eficiência, a eficácia e a efetividade dos serviços públicos prestados ao cidadão e a sociedade;

II - Aperfeiçoar as ações da Administração Pública Municipal, mediante formação, capacitação e construção do conhecimento, competências e responsabilidades do servidor;

III - Identificar e promover o desenvolvimento das potencialidades, habilidades e competências do servidor;

IV - Promover o uso de tecnologias de informação com aplicações relacionadas às práticas de capacitação;

V - Divulgar, gerenciar e acompanhar os resultados e benefícios do programa de capacitação do servidor público municipal;

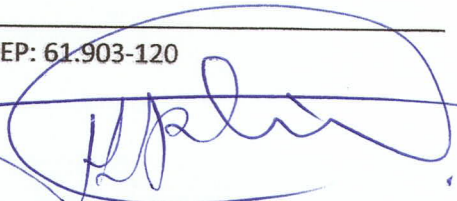
VI - Racionalizar e aperfeiçoar os recursos físicos, humanos e financeiros nos processos de capacitação;

VII - Estimular a mudança de atitude do servidor para criar um ambiente satisfatório no trabalho, aumentando a motivação e a receptividade às novas necessidades da administração pública municipal;

VIII - Tornar o servidor público agente de sua própria capacitação nas áreas de interesse da administração pública municipal.

Art. 2º. O Programa de Capacitação do Servidor Público Municipal será implementado levando-se em consideração as seguintes linhas de desenvolvimento:

I - Integração ao Serviço Público: Ações que visam o conhecimento da função da Administração Pública Municipal, das especificidades do serviço público e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente;



II - Geral: Ações que visam a oferta 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: Ações que visam a promoção e incentivo a continuidade da educação formal nos diversos níveis de formação;

IV - Gestão: Ações que visam preparar o 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 - Específica: Ações que visam a capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao setor ou projeto em que atua e ao cargo que ocupa.

Art. 3º Para fins desta Lei 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, seminários, congressos, simpósios, jornadas, fóruns, encontros, conferências, oficinas, “workshops” e atividades congêneres que contribuam para o desenvolvimento do servidor e atendam aos interesses e exigências do serviço público municipal;

III - Desenvolvimento: Processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades do servidor, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos do serviço público municipal.

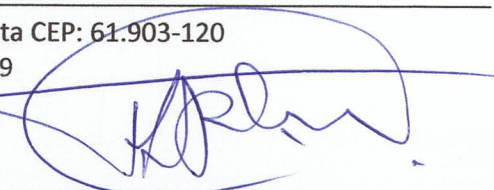
Art. 4º. São responsáveis pelo Programa de Capacitação do Servidor Público:

I - Como órgão central, o Setor de Capacitação, da Secretaria de Recursos Humanos, a quem caberá a sua coordenação;

II - Como órgãos setoriais, as unidades de gestão de pessoas das Secretarias Municipais e órgãos equivalentes, aos quais caberá o levantamento das necessidades, encaminhamento das informações e apoio na organização dos eventos de capacitação, dentro dos prazos previamente estabelecidos.

§ 1º. As unidades de gestão de pessoas das secretarias municipais deverão elaborar proposta semestral de capacitação indicando as necessidades, prioridades e o número de servidores a serem capacitados.

§ 2º. A proposta anual de capacitação prevista no parágrafo primeiro, deverá conter, obrigatoriamente, indicadores claros da necessidade, bem como, os objetivos e metas que se espera alcançar por meio da capacitação.



ESTADO DO CEARÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE MARACANAÚ

§ 3º. A Secretaria de Recursos Humanos por meio do Setor de Capacitação, com base nos planos propostos e negociações quanto às prioridades e a capacidade de atendimento e orçamento, elaborará o Plano Anual de Capacitação.

Art. 5º. Ao término de cada evento de capacitação será realizada avaliação por meio de questionário a fim de verificar o grau de satisfação dos servidores em relação ao conteúdo programático, metodologia, carga horária, local e instrutor.

Art. 6º. Após realização de cada evento de capacitação será elaborada e aplicada avaliação de resultados baseada nos indicadores apresentados nas propostas anuais.

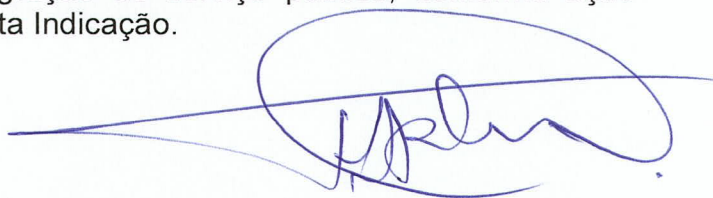
Art. 7º. A participação do servidor no Programa de Capacitação estará condicionada ao que segue:

- I - Aprovação do superior imediato e do Secretário da pasta;
- II - Atendimento aos pré-requisitos exigidos, quando couber;
- III - Correlação da capacitação com:
 - a) O cargo ou função ocupado; ou
 - b) A área em que atua; ou
 - c) O interesse da administração.

Art. 8º. A ausência não justificada do servidor nas atividades de capacitação propostas, realizadas durante o horário de trabalho, configurará insubordinação e falta ao serviço, ficando sujeito às sanções legais.

Parágrafo Único. Além do disposto no *caput* do artigo, o servidor deverá ressarcir o Município, proporcionalmente, relativo às faltas apresentadas, dos investimentos demandados com a realização da capacitação.

Art. 9º. O servidor após tomar posse no cargo, deverá, obrigatoriamente, participar de capacitação de integração ao serviço público, conforme ação prevista no inciso I do artigo 2º desta Indicação.



Art. 10. As liberações a pedido do servidor para realização de cursos e de estágio obrigatório de cursos técnicos e de graduação que demandem dispensam do trabalho, poderão ser efetuadas unicamente mediante autorização da **Secretaria de Recursos Humanos**, desde que garantida a continuidade dos serviços, respeitado o interesse público e condicionado a reposição das respectivas horas.

§ 1º. O requerimento e justificativa de dispensa deverão ser protocolados, devendo, obrigatoriamente, estar acompanhado de documento declaratório da instituição de ensino, com as datas e horários de realização do curso ou estágio

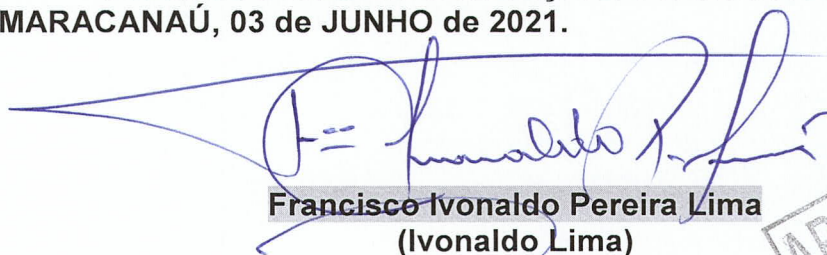
§ 2º. A reposição das horas deverá se efetivar em no máximo 60 (sessenta) dias após o término do período de estágio ou do curso, sob pena de se apurarem como faltas não justificadas os dias de ausência.

Art. 11. A liberação será concedida mediante o atendimento dos seguintes critérios:

- I - Anuência da Secretaria de lotação do servidor;
- II - Não interferir no andamento das atividades da unidade de lotação do servidor dispensado, nem gerar custos com horas-extras;
- III - Disponibilidade de horários e locais para reposição dos dias dispensados;
- IV - O curso deverá ter correlação com a atividade exercida ou com o cargo do servidor.

Art. 12. O servidor poderá se afastar parcialmente, sem prejuízos de sua remuneração e sem necessidade de reposição dos dias de trabalho, quando da realização de cursos por determinação da Administração Municipal.

PLENARIO WILSON CAMURÇA DA CAMARA DE VEREADORES DE MARACANAÚ, 03 de JUNHO de 2021.



Francisco Ivonaldo Pereira Lima
(Ivonaldo Lima)
Vereador

APROVADO

Justificativa

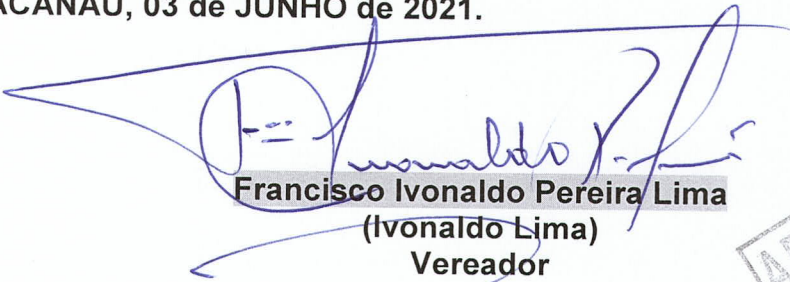
O servidor público municipal, deve estar capacitado para o exercício de suas funções bem como para o convívio em equipe, buscando melhorar o desempenho nos serviços prestados a comunidade contribuinte de seu município. Nesse sentido, a Prefeitura de Maracanaú precisa investir em programas de capacitação continuada, oferecendo cursos, treinamentos e ou oficinas direcionadas a cada especialidade profissional

A busca pela melhoria da eficiência, eficácia e qualidade nos serviços públicos somente poderá ser alcançada se a administração desenvolver permanentemente o servidor público e suas competências individuais.

É preciso qualificar e aprimorar a qualificação contínua daquele que é essencial para a representação de nossas organizações. O conhecimento e as habilidades somente serão desenvolvidos por meio de treinamentos eficientes e eficazes, que propiciem a ampla participação de acordo com cada área de atuação e perfil dos mesmos.

Do ponto de vista da eficiência, a qualificação e o treinamento permanente dos Servidores Públicos é indiscutivelmente uma forma de dar efetividade na prestação de um serviço que esteja de acordo com as regras regulamentares (leis, decretos e outros) e dar à sociedade de maneira geral, o atendimento adequado às finalidades de interesse público.

PLENARIO WILSON CAMURÇA DA CAMARA DE VEREADORES DE MARACANAÚ, 03 de JUNHO de 2021.



Francisco Ivonaldo Pereira Lima
(Ivonaldo Lima)
Vereador

APROVADO



Democratas25
www.democratas.org.br