

PROJETO DE LEI DO LEGISLATIVO Nº 1132/2024

(Protocolo nº 19890 de 03/04/2023)

Institui o Programa de Desenvolvimento e Capacitação dos servidores públicos municipais no âmbito do Município de Colombo.

Art. 1º - Fica instituída, nos termos desta Lei, a política de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos da administração pública municipal direta e indireta, com as seguintes finalidades:

I - melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

II - valorização do servidor e empregado público municipal, por meio da promoção do seu desenvolvimento pessoal e profissional continuado;

III - adequação das competências requeridas dos servidores e empregados públicos aos objetivos institucionais do Município, estabelecidos no plano plurianual (PPA) de Colombo;

IV - gerenciamento estratégico das ações de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos municipais;

V - racionalização e efetividade dos recursos aplicados no desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos.

Art. 2º - Para os fins desta Lei, considera-se:

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

II - desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores e empregados públicos, a fim de aprimorar seu desempenho funcional, pessoal, e na carreira para o cumprimento dos objetivos institucionais;

III - gestão por competência: ações de capacitação orientadas para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho funcional dos servidores e empregados públicos, visando ao alcance dos objetivos institucionais;

IV - competências gerais: ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento de competências exigíveis de todos os servidores e empregados públicos, nas áreas de gestão, planejamento, orçamento e finanças;

V - competências gerenciais: ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências do servidor e empregado público para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

VI - competências específicas: ações de capacitação destinadas ao desenvolvimento das competências voltadas aos princípios e às estratégias da área de atuação do órgão/entidade setorial.

Art. 3º - São diretrizes da política de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos municipais:

I - promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais dos servidores e empregados públicos;

II - promover a capacitação gerencial do servidor e empregado público e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

III - estimular a participação do servidor e empregado público em ações de qualificação continuada, ao longo de sua vida funcional;

IV - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor e empregado público nas carreiras da administração pública municipal direta e indireta;

V - assegurar ao servidor e empregado público, observada a necessidade do serviço, o acesso a eventos de capacitação;

VI - oferecer cursos introdutórios ou de formação ao servidor e empregado público que ingressar nas carreiras da administração pública municipal direta e indireta, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo;

VII - elaborar, divulgar e promover a execução de um programa anual de desenvolvimento e capacitação, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;

VIII - priorizar os cursos ofertados pelas escolas de governo, em especial os ofertados pela Escola do Legislativo, favorecendo a articulação entre as escolas de governo dos demais entes federativos;

IX - avaliar permanentemente os resultados e a efetividade das ações de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos;

X - implantar o controle gerencial dos gastos com capacitação;

XI - incentivar a formação de instrutores dentre os servidores e empregados públicos municipais.

Art. 4º - São instrumentos da política de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos municipais:

I - o programa de desenvolvimento e capacitação e seus recortes anuais;

II - os relatórios de execução do programa de desenvolvimento e capacitação;

III - os relatórios de avaliação de resultado e efetividade das ações de desenvolvimento e capacitação, bem como o controle dos valores aplicados;

IV - o sistema de gestão por competência.

Art. 5º - Competirá à Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão:

I - coordenar a elaboração e acompanhar a execução do plano plurianual de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos da administração pública municipal direta e indireta e seus respectivos recortes anuais;

II - implementar o sistema de gestão por competência;

III - promover o desenvolvimento das competências gerais e gerenciais do servidor e empregado público;

IV - orientar e acompanhar as ações voltadas ao desenvolvimento das competências setoriais específicas, promovidas pelos órgãos e entidades;

V - avaliar e acompanhar permanentemente a efetividade das ações de desenvolvimento e capacitação do servidor e empregado público, a observância das diretrizes da política e o controle de gastos com capacitação;

VI - promover a disseminação da política de desenvolvimento e capacitação do servidor e empregado público;

VII - disciplinar os instrumentos da política de desenvolvimento e capacitação do servidor e empregado público.

Art. 6º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

Colombo, 24 de junho de 2024.

Anderson Ferreira da Silva (Anderson Prego)
Vereador

Justificativa

A presente proposição vem no sentido de estruturar as ações de capacitação permanente a serem ofertadas aos servidores de forma que possam desenvolver competências para o trabalho, possibilitando assim a aquisição e o aperfeiçoamento de competências individuais e profissionais, que agreguem valor à instituição e valor social ao indivíduo.

A formação de cidadãos e profissionais responsáveis tem origem no processo educacional. Ao longo do tempo, o indivíduo segue suas aspirações profissionais e, para se destacar, precisa de reciclagem e aprimoramento constante. O mesmo processo é válido quando transportado para um cenário macro, como por exemplo, o desenvolvimento de um Município, Estado ou País. É a competência moral e intelectual de seus gestores e da sociedade, como um todo, que vai determinar o progresso desse grupo. Nesse contexto, a Administração Pública deve servir de exemplo e contar com profissionais qualificados e capacitados ao desenvolvimento de suas funções, com extrema qualidade e competência.

Deste modo, salientamos a importância de promover a qualificação dos agentes públicos municipais, integrantes dos poderes legislativos e executivos, por meio de diversas estratégias, buscando sempre, em primeiro lugar, a formação de uma administração qualificada e apta a responder às necessidades atuais e futuras dos municípios.