



Of 3077/21.08.02
PODER LEGISLATIVO DE CAMPO MOURÃO

ESTADO DO PARANÁ

R. Francisco Albuquerque, 1488 - Telefax (044) 523 - 23.30 - CEP 87302-220 - Cx. Postal 450

CNPJ. 79.869.772/0001-14

e-mail:legislativomunicipal@camaracm.com.br. www.camaracm.com.br

Assessoria de Bancada do PPS

REQUERIMENTO

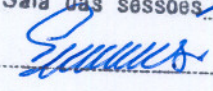
045

CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO MOURÃO

Protocolo n.º 1036/2002

Campo Mourão, 14/08/02 Horas: 17:07

PROTOCOLISTA

APROVADO POR	UNANIMIDADE MAIORIA
Sala das sessões	<u>27/08/2002</u>
	
PRESIDENTE	

FAVORÁVEL A TRAMITAÇÃO

16/08/02


PRESIDENTE

O Vereador que o presente subscreve, ao usar das atribuições conferidas pelo Regimento Interno, ouvido o Plenário, solicita o envio de expediente ao senhor Prefeito **TAUILLO TEZELLI, REQUERENDO** informações sobre a possibilidade de se implantar o **PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS** no município de Campo Mourão, razão pela qual anexamos experiência que deu certo na cidade de São Bernardo do Campo.

JUSTIFICATIVA

São Bernardo do Campo – SP, criou um centro de Formação de Recursos Humanos, com uma equipe de quatro profissionais especializados em treinamento e desenvolvimento de pessoal, que realizaram um trabalho de formação de agentes de recursos humanos nas diversas áreas da prefeitura. Estes agentes assumiram um papel de “multiplicadores” do programa nas áreas, com a supervisão da equipe do Centro. As atividades do Centro assumiram duas vertentes: um programa de desenvolvimento gerencial, voltado especificamente à formação dos funcionários com funções de chefia e supervisão; e um programa de formação permanente, destinado aos demais funcionários.

a) Abrangência das ações

É possível, através da desconcentração das atividades, atingir um numero expressivo de servidores, através da utilização de agentes “multiplicadores”, como no caso de São Bernardo do Campo. A prefeitura, através do Centro de Formação de Recursos Humanos, atingiu 2.500 funcionários, de um universo de 8.500, Em prefeituras com menor número de funcionários, pode-se atingir, todos eles num prazo mais curto.

b) Motivação dos servidores

Um programa bem elaborado e conduzido pode motivar os servidores, na medida em que os valoriza como pessoas e como cidadãos e oferece melhores condições de trabalho e possibilidades de desenvolvimento pessoal.

c) Democratização do Estado



PODER LEGISLATIVO DE CAMPO MOURÃO

ESTADO DO PARANÁ

R. Francisco Albuquerque, 1488 - Telefax (044) 523 - 23.30 - CEP 87302-220 - Cx. Postal 450

CNPJ. 79.869.772/0001-14

e-mail:legislativomunicipal@camaracm.com.br. www.camaracm.com.br

Assessoria de Bancada do PPS

155
18

Desenvolvendo o espírito da defesa do interesse público, pode-se contribuir para a democratização do Estado. Os resultados, neste sentido, tendem a ser lentos.

d) Qualidade dos serviços

A formação dos recursos humanos trás ganhos de qualidade aos serviços da prefeitura, notadamente àqueles ligados ao atendimento direto da população.

e) Eficiência

A implantação de um **PFRH** possibilita um aumento da eficiência dos servidores no desempenho de suas funções. Este aumento da eficiência traduz-se em ganhos de produtividade e redução de desperdício de recursos. Pode-se, assim, ampliar a capacidade realização e atendimento da Prefeitura.

f) Fortalecimento da cidadania

Seja pela democratização do Estado, seja pelo aumento da eficácia dos serviços prestados pela Prefeitura, seja pela valorização do funcionalismo público, a implantação de um **PFRH** contribui para o fortalecimento e a ampliação da cidadania.

As lacunas na preparação dos serviços municipais estão entre as mais evidentes dificuldades para o funcionamento das prefeituras. Vítimas das deficiências do sistema de ensino e do imediatismo de muitas administrações, os funcionários municipais raramente encontram oportunidades de se desenvolver como pessoas e profissionais. As Prefeituras, por sua vez, perdem em eficiência na sua administração e na prestação de serviços. Em última análise, os cidadãos são os maiores prejudicados: os serviços públicos oferecidos são de má qualidade e os recursos são desperdiçados.

Tradicionalmente, as atividades de formação de servidores são apenas para prepará-los para exercer os respectivos cargos. Não se investe na preparação do funcionário como servidor público: treina-se merendeira apenas para utilizar um editor de textos, por exemplo.

Deve-se considerar não só a preparação para exercer suas atividades, mas para exercê-las dentro de uma ótica de valorização da cidadania. Além disso, não se pode desperdiçar a oportunidade de oferecer condições para que os servidores aprendam a exercer mais ativamente sua condição de cidadãos, através da consciência dos seus direitos e do conhecimento dos meios disponíveis para ter acesso a eles. Assim, o servidor deve ser visto como cidadão e como pessoa humana: seu trabalho deve permitir crescimento e satisfação pessoal, ao mesmo tempo em que contribui para a sociedade.

As atividades de formação devem contribuir para transformar a cultura de defesa do interesse particular (ou corporativo) em cultura de promoção do interesse público, intervindo para que os funcionários tenham consciência do seu papel.

Em muitas administrações municipais, há sérias deficiências de planejamento das atividades de formação (ou elas simplesmente inexistem). Uma vez que, realizada alguma atividade de formação novas necessidades se colocam, é mais adequado que a formação de servidores sejam planejadas de forma sistemática. Torna-se possível tratar o tema como um processo que vai sendo conduzido através de várias etapas, visto que não é possível realizar de uma só vez tudo o que é necessário. O ideal é que a prefeitura elabore um **PFRH**, que seja revisto periodicamente.



PODER LEGISLATIVO DE CAMPO MOURÃO

ESTADO DO PARANÁ

R. Francisco Albuquerque, 1488 - Telefax (044) 523 - 23.30 - CEP 87302-220 - Cx. Postal 450

CNPJ. 79.869.772/0001-14

e-mail:legislativomunicipal@camaracm.com.br. www.camaracm.com.br

Assessoria de Bancada do PPS

156
CB

O programa deve conter objetivos claros, não se restringindo a formulações genéricas do tipo "o programa objetiva desenvolver o potencial dos servidores". A prefeitura deve definir realisticamente onde pretende chegar. Não é possível realizar um trabalho consistente de formação de recursos humanos sem objetivos e sem definir que visões de mundo e de serviço público se pretende desenvolver. A neutralidade, neste caso, tende a permitir a manutenção das condições que criam os vícios e dificuldades de que todos os dirigentes municipais reclamam.

Para elaborar o programa é preciso ter um diagnóstico das necessidades de formação. Deve-se realizar uma análise da prefeitura em termos de disponibilidade e adequação de pessoal às suas necessidades.

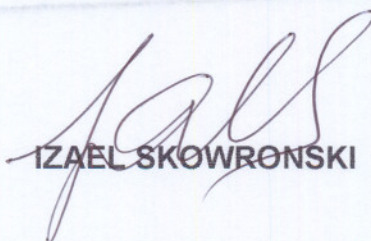
O Programa de Formação deve funcionar como articulador de soluções. Deve ser realizado de forma ágil, para atender eventuais mudanças de necessidades de desenvolvimento de recursos humanos.

A implantação de um Programa de Formação de Recursos Humanos encontra barreiras, resultantes de longos e complexos processos que atingem não só o funcionalismo, como a sociedade e os Estados brasileiros.

A desmotivação dos servidores, muitas vezes decorre do descrédito nos sucessivos governos, deve ser enfrentada. Criar mecanismos para que participem ativamente das definições e da execução do programa de formação pode ser útil para a tarefa de transformá-los em parceiros do projeto, mudando suas expectativas. É preciso conseguir diferenciar os interesses para montar o programa de formação, levando em conta, prioritariamente, as necessidades do governo e do serviço público.

Pede deferimento,

SALA DE SESSÕES, 14 de agosto de 2002.


IZAEL SKOWRONSKI