



GOVERNO MUNICIPAL
CASCADEL
Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão

Comunicação Interna

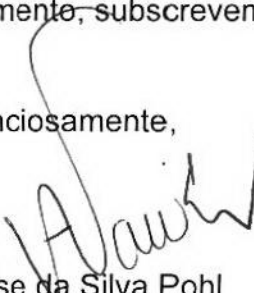
Data	04/11/2022	C.I. nº	414/2022
Emissor	Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão – Gabinete da Secretária		
Receptor	Procuradoria Geral do Município - PGM		
Assunto	Resposta à CI n.º 1946/2022 – PGM - Requerimento n.º 160/2022 - Câmara Municipal de Cascavel		

Senhora Procuradora,

Em atenção à Comunicação Interna n.º 1946/2022, a qual solicita resposta ao Requerimento n.º 160/2022, vimos encaminhar em anexo a manifestação do Departamento de Gestão de Pessoas/SEPLAG (C.I. n.º 1352/2022) dando cumprimento ao requisitado.

Sendo o que tínhamos para o momento, subscrevemo-nos.

Atenciosamente,


Vanilse da Silva Pohl

Secretária de Planejamento e Gestão

Emitido por:
Nicole Bressiani

Recebido em ____/____/____ às ____:____ hrs



GOVERNO MUNICIPAL
CASCVEL

Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão

Comunicação Interna

RECEBIDO EM 04/11/22 ÀS 09:15
GABINETE DO SECRETÁRIO - SEPLAG

Data	29/08/2022	C.I. n.º	1352/2022
Emissor	SEPLAG / Departamento de Gestão de Pessoas		
Receptor	SEPLAG / Gabinete do Secretário		
Assunto	Resposta CI 232/2022 – Requerimento nº 160/2022		

Em resposta a C.I. n.º 232/2022, em que solicita “análise e manifestação quanto à Política de Valorização dos Servidores elaborada pelo Plano de Ação 2018/2020” conforme Requerimento nº. 160/2022 encaminhado pela Câmara Municipal de Cascavel, apresentamos as informações solicitadas.

Informamos que Política de Valorização do Servidor Público, foi instituída por meio do Decreto Municipal nº 14.065/2018, e trás em seu artigo 2º a seguinte definição:

Art. 2º A Política de Valorização do Servidor Público é um conjunto de ações voltadas para a promoção do bem-estar, para o reconhecimento e o desenvolvimento dos servidores do Município de Cascavel, além de reconhecer que o trabalho realizado por ele é elemento fundamental na construção da cidade e na implementação das ações de políticas públicas.

Diante das definições trazidas pelo referido Decreto e pela necessidade de criar ações inéditas na busca da valorização dos servidores, foi estabelecido o primeiro Plano de Ação, período 2018/2020, afim de alcançar o objetivo proposto de valorização e reconhecimento dos servidores. O Plano de Ação 2018/2020, foi o primeiro plano a ser elaborado, contemplando um total de 56 (cinquenta e seis) ações.

Diante do exposto, passamos então a informar conforme solicitações apresentadas nos itens “1”, “2”, “3” e “4” do Requerimento:

1. Quais dos 56 pontos compromissos da política de valorização dos servidores já foram implementados? Enviar relatório com descrição de cada ponto mostrando sua efetivação ou a razão pela qual não foi efetivado.

1. **PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE UBS/USF** – O recurso do governo federal, referente ao Incentivo Financeiro do Programa Nacional de Melhoria do

Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ-AB) que seria utilizado no custeio do pagamento do prêmio, foi extinto em 2019, passando a prevalecer o Programa Previne Brasil, instituído pela Portaria nº 2.979, de 12 de novembro de 2019, que estabelece o novo modelo de financiamento de custeio da Atenção Primária à Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Ainda, verificou-se na época que tais recursos eram insuficientes para alcançar os objetivos previstos nesta ação, uma vez que, não era exclusivo para custeio de folha de pagamento dos servidores.

2. VÍDEOS DE HOMENAGEM AOS SERVIDORES – Foram realizadas edições e divulgações de vídeos dos servidores no decorrer de outras ações, em especial durante os eventos da semana do servidor público.

3. ACOLHIMENTO AO NOVO SERVIDOR – Ação contínua desenvolvida pela Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho, em parceria com outros setores, com orientações aos servidores efetivos recém admitidos no serviço público.

4. BANCO DE TALENTOS – A presente ação encontra-se em andamento, uma vez que, foi necessária adaptar a estrutura do banco de talentos ao novo sistema de informação contratado pelo Município para o Departamento de Gestão de Pessoas.

5. INTERVENÇÃO FUNCIONAL – O Departamento de Gestão de Pessoas já vem atuando sob demanda nas realizações de intervenção funcional por meio da psicóloga lotada na Divisão de Desenvolvimento de Pessoal. Vale destacar, que a fim de ampliar essas ações de forma mais efetiva, encontra-se em andamento a elaboração de um Programa que será amplamente divulgado e acessível aos servidores municipais que tenham interesse em manifestar qualquer necessidade de intervenção funcional a fim de diagnosticar quaisquer dificuldades emocionais, comportamentais ou profissionais que trazem prejuízos à equipe e ao próprio servidor.

6. CLUBE DO SERVIDOR – Foi criada a carteirinha do servidor para todos que manifestaram interesse na época para ser apresentado no comércio, clubes, farmácias, academias, cinema, teatro, etc., proporcionando descontos e outras vantagens aos servidores por meio de parcerias.

7. GINCANA SOLIDÁRIA – Ação contínua que vem ocorrendo anualmente, contando com a 4ª edição neste ano de 2022. No último dia 24 de outubro, aconteceu a cerimônia de encerramento e premiação da quarta edição da Gincana. No ano de 2019, em sua primeira edição, foram arrecadados 7.777 itens. Em 2020, como consequência da pandemia, tivemos um total de 4.077 itens arrecadados. Já em 2021, foram

arrecadados 9.698 itens. Este ano foram doados pelos servidores 8.208 itens. Somando todas as edições realizadas, verifica-se um total de 29.760 itens arrecadados e doados à população carente. Esses números demonstram a efetividade e o envolvimento dos servidores na realização dessa ação.

8. CALENDÁRIO DE HOMENAGEM ÀS PROFISSÕES –

Ação contínua de homenagem aos servidores de acordo com o calendário anual de comemoração às profissões, que está acontecendo devidamente por meio de divulgação através do email ou mídias sociais do Departamento de Gestão de Pessoas. Foram elaboradas artes de homenagens a 100% das profissões que constam no quadro de servidores, veiculadas no Portal do Servidor, e-mail institucional e grupos de whatsapp de acordo com o calendário anual de comemoração às profissões. Destacamos que a referida ação também é contínua e vem sendo devidamente realizada.

9. OLIMPÍADAS DOS SERVIDORES –

Foram realizadas competições de esportes variados entre os servidores, como futebol suíço, boliche, corrida, beach tennis (em andamento), contudo a organização das competições se deu de forma individual, não sendo vinculada a realização de uma olimpíada, dada a impossibilidade de atuação da SECESP (na época) de organizar, bem como, a complexidade de organização de um evento dessa magnitude para os servidores do Setor de Treinamento e Desenvolvimento (2 servidores).

10. SEMANA DO SERVIDOR –

Ação contínua e realizada anualmente com eventos artísticos e palestras voltados ao servidor público, bem como, com a premiação do Servidor Destaque e homenagem ao servidor por tempo de dedicação.

11. SERSHOW – FESTIVAL DE TALENTOS DO SERVIDOR

PÚBLICO DE CASCAVEL – Ação realizada em parceria com a Feira do Teatro, possibilitando ao servidor a divulgação e apresentações artísticas. A última edição desta ação aconteceu em 27/10/2019 e deverá ser retomada no próximo ano.

12. SERVIDOR MIRIM –

Ação realizada onde foi oportunizado aos servidores trazer os filhos para conhecer o ambiente de trabalho. Também foram programadas diversas atividades como ações de entretenimento no paço municipal para as crianças, como pintura, cinema, brinquedos, atividades lúdicas, e entrega de pipoca e sucos. A primeira edição aconteceu em 08/11/2018 e a segunda em 11/10/2019. Deverá ser retomada este ano.

13. TROFÉU “SERVIDOR DESTAQUE” –

Ação contínua realizada anualmente e concluída durante a ação da “Semana do Servidor”.

14. PRÊMIO InovaÇÃO – A ação visa reconhecer e premiar servidores e equipes por resultados alcançados por meio de práticas que tragam inovação na gestão pública, contudo ainda não foi possível realizá-la.

15. HOMENAGEM “TEMPO E TRABALHO” – Ação contínua realizada anualmente junto a “Semana do Servidor”. Nos anos de 2018, 2019 e 2020 os servidores receberam certificados de homenagem pelos 10 anos, 20 anos, 30 anos ou 40 anos de serviços prestados. No último ano os servidores foram homenageados com medalhas, representando também os 10 anos, 20 anos, 30 anos ou 40 anos de tempo de trabalho no serviço público municipal.

16. “OBRIGADO, SERVIDOR” – A presente ação não foi realizada pelo Departamento de Gestão de Pessoas, contudo vem sendo feita pelo Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município De Cascavel – IPMC com todos os servidores aposentados que ingressam no instituto.

17. PROJETO PEDALAR – Ação realizada no período de 2019/2021, com adesão dos servidores para participação, seja com a bicicleta em comodato ou com a bicicleta própria. Além do incentivo a prática de exercícios físicos, esta ação também contou com acompanhamento de todos os participantes, a fim de monitorar o estado físico e de saúde de cada um, bem como, avaliando a sua evolução. Atualmente encontra-se em andamento a organização do início da 2ª edição do programa.

18. PARCERIAS COM ACADEMIAS – Ação realizada através de acordos de cooperação da Prefeitura em benefício do servidor. Inicialmente foi realizado o Chamamento Público através do Edital nº. 004/2019, sendo firmada parceria com a empresa FISIOFIT, e proporcionando desconto e preços acessíveis aos servidores.

19. EVENTOS ESPORTIVOS – Foram realizadas competições de esportes variados entre os servidores, como futebol suíço, boliche, corrida, beach tennis (em andamento).

20. PREVENÇÃO DE RISCOS E MELHORIA NAS CONDIÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO – Ação contínua desenvolvida pela Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho, no sentido de acompanhar o ambiente de trabalho do servidor, atuando corretivamente ou preventivamente.

21. GINÁSTICA LABORAL – Ação realizada no ano de 2020 em parceria com a UNIVEL que disponibilizou professores e alunos para realização da ginástica laboral aos servidores. Vale destacar também a realização da YOGA LABORAL, ação que aconteceu no primeiro semestre de 2020, visando a melhoria da saúde mental, bem

como alívio das dores do corpo, diminuição de estresse e melhora na qualidade do sono, com o foco nos servidores que realizam atendimentos, como Secretaria de Finanças e UPA's e contou com um total de 91 servidores inscritos.

22. SERVIDOR NO AZUL – Ação não realizada dentro do âmbito da política de valorização.

23. EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS – Ação em andamento e desenvolvida pela Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho do Departamento de gestão de Pessoas.

24. EXAMES LABORATORIAIS – Atualmente o processo para custeio dos exames laboratoriais encontra-se sem licitação, portanto até o presente momento não foi realizada.

25. PLANO DE SAÚDE – Ação realizada através de acordos de cooperação da Prefeitura em benefício do servidor. Realizada a parceria com a empresa operadora de planos de saúde, CORPLIFE, a fim de oportunizar o serviço a todos os servidores e dependentes. A formalização desta parceria se deu através do Chamamento Público nº 004/2019.

26. PLANO ODONTOLÓGICO – Ação realizada através de acordos de cooperação da Prefeitura em benefício do servidor. Para esta ação, foi realizada parceria, através do Chamamento Público nº 004/2019, com empresas tais como: CLÁUDIA AMANDA MARTELI – ME, CLÍNICA DO APARELHO, CLINICA ODONTOLÓGICA PEDROLLO LTDA, CLINICA ORTO PRIMEVEL LTDA, oportunizando, na época, preços com descontos e acessíveis aos servidores.

27. NUTRIÇÃO – A ação não foi realizada individualmente no âmbito da política de valorização, sendo realizado nesse sentido apenas o acompanhamento dos servidores integrantes do Programa Pedalar.

28. CAMPANHA “BEBE ÁGUA” – Em 2021 a ação aconteceu no mês de maio através da campanha “Foca na Caneca” em que restou divulgada a importância do consumo de água bem como, incentivado aos servidores a utilização de copos/canecas próprios para redução do uso de copos descartáveis.

29. PROMOÇÃO A SAÚDE – A referida ação tem uma abrangência ampla de ações, buscando realizar campanhas educativas de orientação, prevenção e assistência relacionadas à Saúde bucal, Tabagismo, Obesidade, saúde vocal, Hipertensão, Colesterol, Acidente de Trabalho, HIV, entre outros. Diante disso, é importante salientar que o Programa de Promoção a Saúde do Servidor tem suas ações iniciadas a

partir da percepção e observação do constante crescimento e desenvolvimento do Município de Cascavel e consequentemente do serviço público municipal e o seu quadro de servidores, o qual é composto de homens e mulheres das mais variadas idades, hábitos, crenças e singularidades. Durante este ano de 2022, o programa já realizou atividades como 1ª Semana de Saúde e Segurança no Trabalho dos servidores públicos municipais de 04 a 08 de Abril 2022, o qual é o mês de conscientização sobre segurança e saúde no trabalho, no mês de Junho de 2022 realizou a campanha de vacina contra Influenza, em Julho a atividade "Abordagem educativa no diagnóstico precoce de hepatites virais para o Servidor Público Cascavelense", realizando testes rápidos de hepatites B e C; em Agosto o 1º fórum da Mulher Servidor, com o tema Violência contra a Mulher. Durante o mês de Setembro de 2022 acontece orientações sobre o tema Viver Vale a Pena, mês de prevenção ao Suicídio. Ainda estão previstas para este ano atividades nos meses de Outubro e Novembro sobre a prevenção ao câncer de mama e de próstata, e no mês de Dezembro acontecem as orientações sobre prevenção do vírus HIV assim como outras IST's. Convém lembrar que Desde 2020 o setor atende os servidores com Covid-19 através do *callcenter*. Desde o início desta ação, foram realizados mais de 2 mil atendimentos. Estes servidores foram acolhidos, monitorados e orientados sobre como proceder sobre cuidados, isolamento e afastamento do trabalho.

30. T&D CONTINUADA – Para esta ação foi compreendida a criação do "Formulário de Solicitação de Treinamento" onde se estabeleceu um canal de comunicação direto entre as Secretarias e o Setor de Treinamento e Desenvolvimento - T&D permitindo ao servidor o incentivo a busca de conhecimento, além de servir como ferramenta de gestão para treinamento e desenvolvimento dos servidores. Este ano, até o presente momento, já foram protocoladas 57 solicitações para autorização de participação em capacitações (palestras, formações continuadas, cursos e etc.), abrangendo aproximadamente 8.000 (oito mil) participantes.

31. PLATAFORMA EAD – A fim de otimizar a implantação de uma plataforma de Ensino a Distância – EAD, o Município aderiu a Escola Nacional de Administração Pública – ENAP como estratégia para o aperfeiçoamento do servidor público, onde encontram-se disponíveis diversas formações, além de permitir ao Município inserir outras formações que julgar pertinentes. Encontra-se na fase final, o primeiro curso totalmente EAD, desenvolvido em parceria com renomada empresa de treinamentos, a ser disponibilizado a todos os servidores do município.

32. CURSOS TÉCNICOS EAD – Atualmente o município tem parceria com CENAP que disponibiliza 25% de desconto para nossos servidores, para

cursos técnicos profissionalizantes ofertados pela instituição. Além disso, o Setor de Treinamento e Desenvolvimento divulga conforme demanda, cursos que são ofertados de forma gratuita e EAD, de diferentes instituições.

33. TREINAMENTO VIVENCIAL PARA LIDERANÇAS – Ação realizada por meio do Treinamento “International Leader Coach Certification” com carga horária de 16 horas, ofertado pela empresa KASULO Desenvolvimento Humano, no ano de 2018, para 21 servidores que mantinham na época posições de lideranças.

34. PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS – Inicialmente a ação foi compreendida através da formação realizada pela instituição ATUAL CURSOS e realizada na UNIPAR. Atualmente, encontra-se em andamento o Programa de Formação de Servidores ofertado pela empresa AQUILA, que alcança um total de 450 servidores da administração direta e indireta do Município.

35. MEDIAÇÃO DE CONFLITOS PARA LIDERANÇAS – Treinamento com o objetivo de capacitar e preparar os líderes para tratar possíveis conflitos interpessoais na sua equipe, contudo não foi realizado até o presente momento.

36. ENEAGRAMA PARA LIDERANÇAS – Curso de Eneagrama realizado com servidores de lotações diversas, ministrado pela instrutora Vanderléia Gonçalves, especialista em eneagrama, que tem por objetivo orientar para o autoconhecimento como ferramenta para liderança, reconhecendo suas habilidades, competências e seus pontos que precisam ser desenvolvidos, extraindo o máximo potencial pessoal e profissional, através do desenvolvimento de novos e efetivos comportamentos. O curso iniciou em 27/06/2018 com 30 horas de duração no total.

37. TREINAMENTO DE PLANEJAMENTO, GESTÃO E FINANÇAS – Aconteceu no dia 25/04/2018, no período da manhã, o 1º encontro do TREINAMENTO DE PLANEJAMENTO, GESTÃO E FINANÇAS. Participaram do treinamento os servidores que compõem o Comitê Estratégico recentemente instituído pelo Decreto nº 14.140/2018 e servidores envolvidos no planejamento das ações das Secretarias e no orçamento. Neste encontro, foram apresentadas as competências da Divisão de Planejamento Estratégico, criada a partir da aprovação da nova estrutura administrativa do Município, com a finalidade de trabalhar uma metodologia de planejamento, muito aplicada na iniciativa privada, mas até então inexistente na gestão de políticas públicas, que é voltada a resultados.

38. TREINAMENTO PARA ELABORAÇÃO DE TERMO DE REFERÊNCIA – Ação não realizada no âmbito da política de valorização.

39. TREINAMENTO EM LICITAÇÃO NA MODALIDADE CONTRATAÇÃO DIRETA – Ação não realizada no âmbito da política de valorização.

40. TREINAMENTO SOBRE TRIBUTAÇÃO IMOBILIÁRIA E DIREITO TRIBUTÁRIO – Ação não realizada no âmbito da política de valorização.

41. TREINAMENTO SOBRE TRANSPARÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO – Ação não realizada no âmbito da política de valorização.

42. LIBRAS INSTRUMENTAL – Para o alcance dos objetivos desta ação o Município criou o cargo de Tradutor e Intérprete de Libras para atuar no atendimento da pessoa surda, garantindo o direito constitucional de igualdade e livre acesso aos serviços públicos.

43. CONDUÇÃO ECONÔMICA DE VEÍCULOS – Ação realizada com o motoristas da Secretaria Municipal de Esporte e Lazer – SEMEL com curso de capacitação e reciclagem aplicado pela empresa KM TRÂNSITO.

44. USO CONSCIENTE DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS DE LIMPEZA – O cargo de zelador entrou em extinção no ano de 2018 por meio da publicação da Lei Municipal nº. 6.914/2018.

45. ATENDIMENTO HUMANIZADO – Para o alcance dos objetivos propostos por esta ação, foram realizados para os servidores, em especial para a equipe do Setor de Atendimento e Informação – SATI, treinamentos na Faculdade Missioneira do Paraná – FAMIPAR, que tinham por objetivo provocar reflexão quanto aos próprios comportamentos, de forma a obter melhores resultados tanto para os cidadãos, que buscam o atendimento junto ao serviço público, quanto para o Município.

46. ENRIQUECIMENTO AMBIENTAL – Foram realizados cursos internos ministrados pela Vanilse, Bióloga do município e o Dr. Rodrigo, Médico Veterinário. Dentro do âmbito da referida ação também foi ministrado um curso pela empresa BIOTECH. Destacamos que as atividades técnicas para enriquecimento ambiental, são de rotina na Secretaria Municipal de Meio Ambiente – SEMA.

47. INTEGRAÇÃO PARA NOVOS SERVIDORES – O Departamento de Gestão de Pessoas organizou um período de orientações aos servidores que eram recém admitidos no serviço público de forma multissetorial. Atualmente o processo de integração permanece sendo realizado periodicamente pela Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho.

48. CURSOS EAD APROFUNDADOS SOBRE ASPECTOS

IMPORTANTES PARA O SERVIDOR A RESPEITO DO MUNICÍPIO E DE SUA CARREIRA

– Ação não realizada

49. EDIÇÃO DE VÍDEOS “CONHECENDO A PREFEITURA” E “CONHECENDO A MINHA SECRETARIA” – Atualmente o Departamento de Gestão de Pessoas e a Secretaria Municipal de Comunicação tem utilizado de forma efetiva as mídias sociais, em especial os perfis do aplicativo INSTAGRAM para divulgação das ações das secretarias e da prefeitura como um todo, tornando-se esta uma ferramenta eficiente no alcance dos objetivos da referida ação.

50. AUTOCONHECIMENTO COMO CHAVE PARA MUDANÇA – Objetivo da ação compreendido por meio da “ação 36”, contudo até o presente momento não foi ampliada aos demais servidores, independente da condição de liderança.

51. DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL ATRAVÉS DO TEATRO – Ação não realizada.

52. GERENCIAMENTO DE ESTRESSE – Tendo em vista as demandas de saúde mental geradas nos locais de trabalho, buscando minimizar os prejuízos nas relações interpessoais, o Setor psicossocial da medicina do trabalho desenvolveu o “Grupo de Apoio Emocional Amparo” que busca trabalhar de forma multidisciplinar o tema saúde emocional e a importância de cuidados para qualidade de vida dos trabalhadores, cabe destacar que este grupo não caracteriza-se como grupo psicoterapêutico. É um espaço de orientação e conversa sobre saúde emocional.

53. SERVIDOR NA ESCOLA – Esta ação visa incentivar o servidor a voltar às salas de aula completar seus estudos abrangidos na educação formal como o ensino fundamental e médio. Diante disso, foi firmada parceria entre a Prefeitura Municipal de Cascavel e o Sesi/ SENAI, possibilitando aos servidores concluírem o ensino fundamental II e o ensino médio mais curso de qualificação. Formação 100% online e 100% gratuita. Essa oferta foi amplamente divulgada através das mídias sociais, Portal do Servidor, grupos de whatsapp e email institucional do Departamento de Gestão de Pessoas.

54. CONCESSÃO DE BOLSAS DE ESTUDO – Para esta ação, o Município através de convênios firmados com instituições de ensino superior, consegue descontos significativos em diversos cursos de graduação e especialização, permitindo aos servidores condições acessíveis para aperfeiçoamento e desenvolvimento pessoal e profissional. Destacamos que as instituições têm ofertado descontos ao invés de bolsa integral. Ainda que isso acarrete um custo ao servidor, é importante destacar que desta forma conseguimos alcançar a todos interessados naquela oferta, diferentemente da

concessão de bolsa integral que contemplaria apenas o servidor beneficiado pela bolsa.

55. FORMAÇÃO DE ENSINO SUPERIOR – Para esta ação, o Município através de convênios firmados com instituições de ensino superior, consegue descontos significativos em diversos cursos de graduação e especialização, permitindo aos servidores condições acessíveis para aperfeiçoamento e desenvolvimento pessoal e profissional, nos mesmos moldes descritos no item anterior. Destacamos que atualmente a prefeitura possui convênio vigente com 24 instituições de ensino.

56. PÓS GRADUAÇÃO “IN COMPANY” – Parceria firmada entre o Município e a Itaipú Binacional, de forma a oferecer aos Servidores Pós-Graduação em Governança Municipal a um valor acessível.

Visa salientar que muitas ações são contínuas, desta forma, embora apareça de forma singular no plano, não possuem uma finalização, mas sim um acontecimento recorrente de acordo com a periodicidade de cada ação.

2. Houve alguma mudança no plano? Se sim, qual?

Ainda não foi elaborado o novo plano de ação, porém está em andamento junto ao Departamento de Gestão de Pessoas a atualização do plano existente. Importante ressaltar, que apesar disso, as ações vêm sendo realizadas normalmente de acordo com as suas possibilidades e periodicidade.

3. Foram incluídos novos pontos de valorização? Se sim, quais?

O novo plano de ação ainda está em processo de elaboração, conforme citado no item anterior. Ressaltamos que o plano de ação 2018/2020 foi o primeiro plano a ser criado para a Política de Valorização do Servidor, servindo como base para identificação dos erros e acertos e, por conseguinte, poder propor atualizações e alterações que se encaixam e estejam adequadas as necessidades dos servidores municipais.

4. Existe um cronograma de implantação de ações ainda não efetivadas ou novas ações? Se sim, favor informar?

No que se refere ao contexto geral das ações, será estabelecido um cronograma juntamente com a elaboração do novo plano de ação, para implementação a partir do ano de 2023. Quanto ao segundo semestre de 2022, destacamos a realização (até o momento) das seguintes ações previstas: Gincana Solidária - Doando Calor (agosto); Torneio de Beach Tennis dos Servidores (outubro), Semana do Servidor (outubro), Troféu Servidor Destaque (outubro), Homenagem Tempo e Trabalho (outubro), Programa Pedalar (em andamento). Além de outras ações que, conforme informado na pergunta “1”, são ações

de realização contínua.

Ressaltamos que apesar do elevado número de ações propostas, este Departamento atuou de forma contínua na busca da implementação de cada uma das ações previstas, as quais restaram majoritariamente realizadas ou tiveram seus objetivos alcançados junto ao servidor.

Outrossim, não podemos deixar de destacar todo o período pandêmico enfrentado nos últimos anos, que impôs diversas medidas restritivas a partir do ano de 2020 (em nível nacional e mundial), o que dificultou a realização de diversas ações, principalmente àquelas que demandavam ações de forma coletiva entre os servidores. Nesta toada, ainda que os esforços estivessem necessariamente voltados ao combate e enfrentamento do vírus COVID-19, o Município passou a se adaptar, a fim de, alcançar o cumprimento do maior número de ações possíveis.

Por fim, o Departamento de Gestão de Pessoas se coloca à disposição da Câmara de Vereadores para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários, podendo entrar em contato através do telefone (45) 3321-2060 ou através do email valorizacao@cascavel.pr.gov.br.

Sem mais, encaminhamos.

Emitido por:
Valter Filho


CRISTINA DULCE SCHMITZ LOPES DE OLIVEIRA
Diretora do Departamento de Gestão de Pessoas