



CÂMARA MUNICIPAL DE TAQUARAL

Estado de São Paulo
CNPJ 01.690.457/0001-38

INDICAÇÃO Nº L/ 51 / 2013.

AUTORA: VEREADORA ADRIANA LEITE ROCHA BELOTTI.

I N D I C O à Mesa Diretora da Câmara Municipal de Taquaral a Oficiar o Chefe do Poder Executivo, Excelentíssimo Senhor Prefeito, para que proceda estudos sobre a possibilidade de **REALIZAÇÃO DE ESTUDOS VISANDO A POSSIBILIDADE DE AMPLIAÇÃO PARA 90 DIAS DO PERÍODO DE LICENÇA-PRÊMIO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS QUE REALIZAREM CURSOS DE CAPACITAÇÃO.**

J U S T I F I C A T I V A

Ex.mo Sr. Presidente da Câmara

Estimados Colegas Vereadores

O art. 39, § 2º da Constituição Federal estabelece que "a União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

É salutar desenvolver-se planejamento para incentivar os servidores a que desfrutem da licença-capacitação, ao invés da ANTIGA licença-prêmio, segundo determinados critérios, como, por exemplo, depois de transcorridos cinco anos

Reabi em 08/08/2015

CASA LEGISLATIVA VEREADOR JOSELITO FRANÇA NUNES

Av. Leonardo José Jacinto, 801 - CEP 14765-000 - Tel. 16 - 3958-6200 - cmt@montealtonet.com.br



CÂMARA MUNICIPAL DE TAQUARAL

Estado de São Paulo
CNPJ 01.690.457/0001-38

de exercício, o servidor tem direito a três meses de licença-capacitação para realizar curso financiado pela Administração.

O QUE SE PROPÕE, É A TRANSFORMAÇÃO DA LICENÇA-PRÊMIO PARA "LICENÇA-CAPACITAÇÃO", á exemplo do art. 81, V da Lei 8.112/90.

Nada mais justo, portanto, que esse esforço de capacitação do servidor seja refletido em sua remuneração, quer seja pela ascensão na carreira, quer seja por meio de uma gratificação de especialização.

Para encerrar esta breve abordagem acerca dos dispositivos de motivação para o servidor público, destacamos citação de Chiavenato (2008), que, com lucidez, aborda o tema em perspectiva:

Torna-se, assim, essencial repensar o sistema de motivação dos servidores públicos brasileiros. Não há dúvida que a motivação positiva fundamental é aquela relacionada com o sentido de missão do servidor. Para o servidor público é mais fácil definir esse sentido do que para o empregado privado, já que a atividade do Estado está diretamente voltada para o interesse público, enquanto que a atividade privada só o está indiretamente, através do controle via mercado. Entretanto, em momentos de crise e de transição como o que vivemos, o papel do Estado e do servidor público ficam confusos. A ideia burocrática de um Estado voltado para si mesmo está claramente superada, mas não foi possível ainda implantar na Administração Pública brasileira uma cultura de atendimento ao cidadão-cliente.

Uma das formas mais efetivas de se conquistar a motivação dos servidores em um cenário que seja restritivo em termos de premiações remuneratórias é o "empoderamento" das pessoas. Dessa maneira, o servidor passa a se considerar responsável e protagonista do processo produtivo. Além disso, a natural descentralização daí resultante acaba por liberar tempo para que gestores se dediquem a



CÂMARA MUNICIPAL DE TAQUARAL

Estado de São Paulo
CNPJ 01.690.457/0001-38

assuntos mais estratégicos, como pensar a organização ao longo do tempo. É o que afirma Chiavenato (2008). Segundo este autor, tal medida resulta no "fortalecimento das pessoas por meio do trabalho em equipe [...] por cinco providências fundamentais, a ver:


1) Participação direta das pessoas nas decisões; 2) Atribuição de responsabilidades pelo alcance de metas e resultados; 3) Liberdade para que as pessoas escolham métodos e processos de trabalho, programas de ação, com a ajuda e o apoio do gestor; 4) Atividade grupal e solidária e trabalho em equipe. Equipe, equipe e mais equipe. Tudo deve ser feito em trabalho conjunto. Dessa maneira, o servidor passa a se considerar responsável e protagonista do processo produtivo; 5) Avaliação do próprio desempenho da equipe. A autoavaliação é um importante meio de retroação e de melhoria constante.

Sob esse novo prisma, o gestor assume mais o papel didático e desenvolvedor, incentivando o grupo na busca de suas soluções, das quais toma parte mais como um treinador, *coach*, do que propriamente um chefe. Ao invés de assumir posição de superioridade, muitas vezes arrogante, o líder assume papel na retaguarda, de garantidor de recursos, de legitimador da autonomia da equipe.

Sala das Sessões

Plenário "Antonio João Bellotti"

Taquaral SP, 1º de agosto de 2013.


Adriana Leite Rocha Belotti
Vereadora - DEM