

Viana

PREFEITURA

COMUNICADO - PROCESSO SELETIVO

Publicação Nº 69784

COMUNICADO

A Comissão para organização e realização de Processo Seletivo Simplificado para contratação de profissionais da educação, instituída pela Portaria nº 1039/2016 da Prefeitura Municipal de Viana, COMUNICA que, fica cancelado o Edital nº 002/2016 de processo seletivo e cadastro de reserva simplificado de profissionais da área da educação, auxiliar de creche e nutrição do Município Viana, publicado no Diário Oficial dos Municípios - AMUNES, na data de 22/12/2016.

COMISSÃO PARA ORGANIZAÇÃO E REALIZAÇÃO DE PROCESSO SELETIVO

Portaria nº 1039/2016

DECRETO 307/2016

Publicação Nº 69709

DECRETO Nº 307/2016

Cria o programa de valorização do servidor e inovação na gestão pública – Valoriza para Inovar, e dá outras providências.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE VIANA**, Estado do Espírito Santo, no uso de suas atribuições legais, no Art. 60, inciso IV, da Lei Orgânica do Município,

DECRETA:

Art. 1º Fica criado o programa de valorização do servidor e inovação na gestão pública – Valorizar para Inovar, da Prefeitura de Viana, instituindo a Política de Valorização de Servidores no âmbito da administração direta e indireta do município de Viana

Art. 2º O programa Valorizar para Inovar tem por objetivo:

I - contribuir para realização profissional e o reconhecimento por parte da organização que trabalha;

II - aprimorar as relações socioprofissionais por meio do aperfeiçoamento das práticas de liberdade de expressão, respeito e cooperação;

III - ampliar a competência profissional do servidor público, a partir das necessidades do seu espaço de atuação organizacional;

IV - cooperar para a harmonização e o bem-estar no ambiente de trabalho;

V - desenvolver inovações que melhoram a execução dos trabalhos e a melhoria no atendimento ao cidadão;

VI - contribuir na construção de um serviço público de qualidade.

Art. 3º Os programas e ações de valorização de servidores devem ser implementados com observância ao reconhecimento de que o servidor é elemento fundamental para implementação das estratégias de governo.

Art. 4º Os programas e ações de valorização de servidores devem ser implementados com observância das seguintes diretrizes:

I - compatibilização entre os interesses dos servidores públicos e os da administração pública;

II - ajustes contínuos e sucessivos entre as expectativas dos servidores e as possibilidades da administração pública;

III - busca por um ambiente favorável à expressão do pensamento, integração e bem-estar nas relações de trabalho.

Art. 5º A valorização do servidor é efetivada por meio de ações governamentais de reconhecimento do esforço ou das atitudes tomadas pelo servidor que contribuam para:

I - a melhoria da gestão pública;

II - a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados;

III - a promoção do desenvolvimento social ou econômico no município de Viana;

IV - a entrega de resultados à sociedade.

Parágrafo único. As ações governamentais de que trata o caput deste artigo devem ser integradas e coordenadas pelo órgão central do sistema de gestão de pessoas, da Secretaria Municipal de Administração, de Gestão de Pessoas e de Finanças.

Art. 6º A valorização do servidor deve ser promovida por meio de:

- I - prêmios por inovação ou por melhores práticas;
- II - definição de lotação do servidor, mediante critérios que considerem a experiência profissional, o conhecimento adquirido e as habilidades profissionais desenvolvidas pelo servidor, quando possível;
- III - melhoria na qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- IV - preparação do servidor para os desafios da vida subsequente à aposentadoria;
- V - oportunidades para que habilidades esportivas, artísticas ou culturais, presentes na pessoa do servidor, sejam manifestadas;
- VI - aperfeiçoamento profissional por meio de eventos de capacitação;
- VII - sensibilização dos servidores para o envolvimento em ações de voluntariado e de responsabilidade social e/ou ambiental;
- VIII - realização da atividade laboral e aprimoramento dos processos de trabalho, visando à eliminação de etapas ou atividades desnecessárias ante avanços tecnológicos ou o surgimento de métodos ou práticas mais modernas;
- IX - políticas salariais e plano de cargos;
- X - auxílio em curso superior, pós-graduação, mestrado;
- XI - prática de meritocracia.

Art. 7º Fica criado o **Prêmio Inova Viana** – Inovação na gestão pública de Viana como forma de reconhecer e premiar resultados expressivos alcançados por equipes de trabalho, no âmbito da administração direta e indireta do Poder Executivo e Legislativo, por meio de projetos que evidenciem práticas inovadoras de gestão nas seguintes categorias:

- I - Atendimento ao Cidadão: ações que priorizem a melhoria da qualidade do atendimento prestado diretamente ao cidadão, facilitando a sua relação com a Administração Pública e ampliando a oferta de serviços;
- II - Uso Eficiente dos Recursos Públicos: ações orientadas para a utilização eficiente, adequada e responsável dos recursos públicos, caracterizando projetos que priorizem a redução de custos e elevação de produtividade, no atendimento às demandas da população;
- III - Valorização do Servidor: ações direcionadas ao desenvolvimento dos processos de gestão de pessoas, melhoria da qualidade de vida no trabalho, com valorização pessoal e também profissional do servidor público;

IV - Uso das Tecnologias de Informação e Comunicação: ações direcionadas à melhoria, padronização e ampliação dos recursos básicos de Tecnologias da Informação e Comunicação; à certificação digital; ao desenvolvimento e integração de processos e sistemas de informação intersetoriais; à expansão da oferta de serviços eletrônicos aos cidadãos, servidores, fornecedores, a outros níveis de governo e à transparência na tramitação de processos e solicitações;

V - Resultados para a Sociedade: ações que promovam a disponibilização de serviços inovadores que causem impactos positivos e significativos para a melhoria da qualidade de vida da sociedade;

VI - Práticas Transformadoras: ações que se caracterizem por práticas inovadoras de intervenção na realidade, promovam mudança de conceitos, desenvolvam novos valores e atitudes, criem novas possibilidades e produzam resultados sociais diferenciados;

VII - Inclusão Social: ações voltadas para a promoção das inclusões social e digital, criando, na sociedade, condições para a convivência entre pessoas de todos os tipos e de inteligências na realização de seus direitos, suas necessidades e potencialidades;

VIII - Participação e Controle Social: ações que estimulem a participação da sociedade civil nos processos de planejamento, acompanhamento e verificação dos atos da gestão pública, bem como na execução das políticas e programas, avaliando objetivos, processos e resultados e compartilhando responsabilidades.

IX - Desburocratização: ações que promovam a racionalização de processos de trabalho e a simplificação de práticas administrativas, visando a reduzir ou eliminar exigências documentais e formalidades burocráticas, bem como facilitar o acesso às informações referentes aos serviços públicos, de modo a restringir a interferência do governo na vida dos cidadãos, das empresas e outras entidades organizadas.

§1º Entende-se por prática inovadora de gestão toda iniciativa ou ação organizacional direcionada à produção de serviços públicos de qualidade, reduzindo gastos e gerando satisfação para a sociedade, de modo efetivo, criativo e com possibilidades de multiplicação.

§2º Secretaria Municipal de Administração, de Gestão de Pessoas e de Finanças deve regulamentar os procedimentos de concessão do Premio Inova Viana.

Art. 8º As práticas de gestão devem considerar:

- I - o prévio planejamento e vinculação dos programas às disponibilidades orçamentárias;

II - a compatibilização entre o cumprimento das metas e objetivos estratégicos do governo e dos órgãos e entidades integrantes da administração pública de Viana e os resultados esperados com a implementação dos programas e ações de valorização de servidores;

III - a necessidade de revisão permanente dos planos de capacitação e desenvolvimento;

IV - a necessidade de aperfeiçoamento dos processos de trabalho;

V - utilização progressiva do critério de competência para lotação de servidores;

VI - a necessidade de melhoria da qualificação técnico-profissional do servidor;

VII - a adequação das condições de trabalho para garantia da saúde, segurança e efetividade da atividade laboral dos servidores;

VIII - a criação do Banco de Talentos para o gerenciamento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que o desempenho das atribuições dos cargos e funções venha demandar;

IX - a indicação de servidores que demonstrarem melhor desempenho para cargos em comissão ou funções de liderança;

X - a utilização de meios como a pesquisa de clima organizacional, encontros e outras formas participativas para identificação de quais ações de valorização serão mais efetivas para os resultados pretendidos;

XI - uma relação de compromisso entre a administração pública e seus agentes, mediante:

a) o envolvimento e o comprometimento dos servidores com os objetivos de seu órgão ou unidade de lotação;

b) a oferta de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, associadas a critérios transparentes de reconhecimento por parte da administração.

Art. 9º Os órgãos e entidades da administração direta devem se estruturar para a execução de programas e ações que viabilizem a implementação da Política de Valorização de Servidores de que trata este Decreto.

Art. 10. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se eventuais disposições em contrário.

Viana/ES, 28 de dezembro de 2016.

GILSON DANIEL BATISTA

Prefeito Municipal de Viana

DECRETO Nº 287-2016 PONTO ELETRONICO

Publicação Nº 69740

DECRETO Nº 287/2016

O PREFEITO MUNICIPAL DE VIANA, Estado do Espírito Santo, no uso das atribuições legais, e conferido com o art. 60, inciso VIII, da Lei Orgânica do Município de Viana.

DECRETA:

Art. 1º. Todos os servidores públicos municipais, efetivos, comissionados e contratados temporariamente, e os estagiários, estão sujeitos ao cadastro em sistema eletrônico de ponto, bem como ao registro de frequência.

§ 1º. O registro de frequência a que se refere este artigo será efetuado de forma eletrônica, mediante relógio de ponto pelo sistema de leitura biométrica, à exceção do disposto no parágrafo seguinte.

§ 2º Onde não houver relógio de ponto eletrônico, deverá ser adotado outro instrumento para controle de frequência diária e manual, por meio de folha individual ou livro de ponto no respectivo setor.

Art. 2º. Fica fixado o horário de expediente para os servidores municipais e estagiários, de 07 h às 18 horas, de segunda a sexta-feira, observada carga horária de cada servidor e expediente de cada secretaria, em observância ao estabelecido no artigo 7º deste decreto.

Art. 3º. O registro de frequência deverá ser efetuado dentro dos seguintes horários:

I – ENTRADA: a partir do início do horário de expediente habitual estabelecido pela secretaria;

II – ALMOÇO: a partir do início do horário estabelecido pela secretaria, respeitando o limite de 01 (uma) hora diária.

III – SAÍDA: a partir do término do horário de expediente habitual estabelecido pela secretaria e até 15 (quinze) minutos após.

Art. 4º. Por até 03 (três) vezes durante o mesmo mês, o servidor poderá registrar a entrada até 15 (quinze) minutos após o início do seu horário de expediente.

§ 1º. Será reduzido um terço da remuneração do dia quan-