

DECRETO N.º 14.893

EMENTA: Estabelece e aprova a Política Global de Recursos Humanos da Prefeitura da Cidade do Recife.

O **PREFEITO DA CIDADE DO RECIFE**, no uso das atribuições que lhe conferem o artigo 39, da Constituição da República Federativa do Brasil, e a Lei nº 14.510, de 12 de janeiro de 1983,

CONSIDERANDO que, tradicionalmente, as ações referentes a Recursos Humanos têm-se limitado, nos três níveis governamentais, a revisões, sob pressão, de planos de cargos e critérios de remuneração, bem como pequenas alterações de direitos dos servidores, quase sempre realizadas de forma assistemática, empírica e casuística;

CONSIDERANDO que o servidor público não pode e não deve ser objeto da persistência em enfocá-lo apenas como uma peça da máquina administrativa, ocasionalmente submetida a beneficiamentos de ordem financeira e funcional;

CONSIDERANDO que, por isso mesmo, a Política Global de Recursos Humanos incumbe abranger o servidor público nos campos pessoal, funcional e social,

D E C R E T A :

ART. 1º - A Política Global de Recursos Humanos da Prefeitura da Cidade do Recife objetiva fundamentalmente:

- a) garantir o suprimento qualitativo e quantitativo necessário e suficiente à manutenção da força-de-trabalho do Poder Executivo Municipal;
- b) elevar o grau de valorização do servidor municipal como agente de atendimento à demanda da comunidade;
- c) recuperar a imagem do Serviço Público do Município junto à população - contribuinte;
- d) assegurar justas condições diretas e indiretas de trabalho a cada um e a todos os servidores municipais.

ART. 2º - Constituem Pontos Diretores Obrigatórios da Política Global de Recursos Humanos, além daqueles prescritos pela Constituição:

- a) **PROFISSIONALISMO** - eliminação dos coeficientes de amadorismo existentes de forma a dotar os servidores de instrumental técnico pleno para utilização na realização de suas atribuições;
- b) **COMPROMISSO FUNCIONAL** - o sentido finalístico maior do Serviço Público Municipal é atender à população, em particular a de baixa renda; sentido este que abrange e obriga todos os seus agentes;
- c) **MONTAGEM DE PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS** - criação de mecanismos específicos sobretudo, Planos de Carreira que possibilitem aos servidores progredir permanentemente;
- d) **RECONHECIMENTO DO MÉRITO** - a Ascensão e Progressão Funcionais terão, sempre, por base o mérito real do servidor, a par de seu tempo de serviço;
- e) **DIMENSIONAMENTO PERMANENTE DE VAGAS** - revisão e fixação periódicas da força-de-trabalho estritamente necessária, daí decorrendo previsões orçamentárias e abertura de concursos;
- f) **ESTÍMULO ESPECIAL AO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO** - a profissionalização pretendida somente poderá efetivar-se mediante aplicação maciça e continuada de meios de Treinamento e Desenvolvimento, particularmente Treinamento em Serviço;
- g) **NEGOCIAÇÕES BASEADAS EM MODERNAS RELAÇÕES SINDICAIS** - prevalecimento do diálogo constante, fundado em legítimo teor de equidade, transparência e legalidade, quanto às reivindicações dos

servidores municipais frente às possibilidades imediatas e mediatas do Poder Executivo;

b) ATEMPORALIDADE - a Política Global de Recursos Humanos da Prefeitura da Cidade do Recife não deverá se exaurir em uma única gestão do Governo Municipal, pela necessidade de superar a natural inércia inicial, a reação às mudanças e a descontinuidade administrativa, fatores impeditivos que são à sua consolidação.

ART. 3º - As diretrizes básicas ora fixadas deverão gerar diretrizes específicas, expedidas pelos Secretários Municipais envolvidos, mediante Portarias homologadas pelo Prefeito em cada caso, depois de ouvida a Secretaria de Administração.

ART. 4º - Compete à Secretaria de Administração, ouvido o Conselho Municipal de Política de Pessoal, implementar e implantar progressivamente os Programas e Projetos da Política ora aprovada, conforme anexo único deste Decreto.

ART. 5º - As sugestões das Entidades classistas e sindicais dos servidores da Prefeitura da Cidade do Recife, a respeito da Política Global de Recursos Humanos de que trata este Decreto, deverão ser apresentadas ao Conselho Municipal de Política de Pessoal - CMPP.

ART. 6º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

ART. 7º - Revogam-se as disposições em contrário.

Recife, 27 de outubro de 1989

P R E F E I T O

a) Joaquim Francisco de Freitas Cavalcanti.

- ANEXO ÚNICO -

POLÍTICA GLOBAL DE RECURSOS HUMANOS

1 - PROGRAMA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

A administração e organização, são fatores indispensáveis a qualquer atividade empresarial. Dentro deste contexto, torna-se imprescindível um programa específico para executar as ações da Administração de Recursos Humanos da PCR, visando aglutinar os trabalhos relativos a legislação vigente, bem como os de natureza financeira e previdenciária, que por si só, abrangem uma gama de normas, procedimentos e implicações diversas no seu desenvolvimento.

Integram este Programa os seguintes Projetos:

1.1 - Projeto Estatuto dos Servidores

Objetivo: Elaboração de novo Estatuto que fixe de forma clara os direitos e deveres dos servidores, em consonância com a realidade do momento, e de instrumentos regulamentadores que determinem os procedimentos necessários para a prática dos preceitos estabelecidos.

1.2 - Projeto Plano de Cargos e Salários

Objetivo: Possibilitar aos servidores o planejamento de sua vida funcio

nal na Prefeitura da Cidade do Recife, a partir do estabelecimen-
to do complexo de normas caracterizadoras do sistema de classifi-
cação de cargos, plano de carreira e administração de salários,
identificando-se, também, como instrumento definidor dos princí-
pios e critérios básicos reguladores da administração de recur-
sos humanos.

1.3 - Projeto Remuneração e Isonomia

Objetivo: Estabelecer uma estrutura isonômica quanto à administração indi-
reta da Prefeitura da Cidade do Recife, baseada na justa remunera-
ção do trabalho exigido em cada classe, considerando o mérito
individual e na contribuição que esta estrutura possa dar, para
manutenção de um contingente de servidores motivados.

1.4 - Projeto Atendimento ao Servidor

Objetivo: Buscar um atendimento específico e ágil para os servidores da
Prefeitura da Cidade do Recife, na área de Recursos Humanos.

1.5 - Projeto Melhoria Salarial por Antiquidade

Objetivo: Valorizar o servidor através da melhoria salarial, como reconhe-
cimento pelo tempo de serviço dedicado ao Município.

1.6 - Projeto Avaliação de Desempenho

Objetivo: Visa a melhoria da organização do trabalho, o aprimoramento do
relacionamento dirigente/servidor, bem como o estabelecimento
de referencial para a consecução de promoções e de aumentos, pa-
ra identificação de necessidades de treinamento e reorientação
dos processos de recrutamento e seleção de pessoal, e, ainda,
para remanejamento de servidores.

1.7 - Projeto Regime Jurídico Único

Objetivo: Instituição do Regime Jurídico Único para os servidores munici-
pais, a ser contemplado no Estatuto dos Funcionários da Prefei-
tura da Cidade do Recife, em cumprimento do preceito constitu-
cional.

2 - PROGRAMA DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

A valorização e capacitação do servidor é prioridade da Prefeitura da Cidade
do Recife. Com este programa pretende-se promover o seu crescimento, o seu desen-
volvimento pessoal e funcional, melhorando a sua capacidade de trabalho.

Neste Programa são contemplados os seguintes Projetos:

2.1 - Projeto Recrutamento e Seleção

Objetivo: Atrair pessoas em condições de atender as reais necessidades
da Prefeitura da Cidade do Recife e propiciar a escolha por um
processo seletivo, das que apresentem melhores condições de
atender a estas mesmas necessidades, em consonância com os pre-
ceitos constitucionais.

2.2 - Projeto Treinamento

Objetivo: Propiciar aos servidores oportunidade de crescimento pessoal e
profissional.

2.3 - Projeto Desenvolvimento Gerencial

Objetivo: Propiciar aos diretores, do símbolo DDR e DDI, oportunidade de
reflexão sobre sua situação na Prefeitura da Cidade do Recife,
seu desenvolvimento pessoal e profissional, buscando maior in-
tegração, contribuindo, de forma efetiva, para um aperfeiço-
amento de sua capacidade direcional e/ou decisória.

2.4 - Projeto Desenvolvimento de Chefias

Objetivo: Propiciar aos chefes, de símbolo CS a CIOR, oportunidade de de

servolvimento de suas potencialidades gerenciais, visando a otimização dos serviços prestados pela Prefeitura da Cidade do Recife em suas respectivas áreas e nas relações interpessoais.

2.5 - Projeto Levantamento de Necessidades de Treinamento

Objetivo: Promover a implantação de uma metodologia de levantamento de necessidades de treinamento, objetivando o desenvolvimento de Recursos Humanos que reflita as reais carências da Prefeitura da Cidade do Recife.

2.6 - Projeto Conhecer

Objetivo: Promover a integração e a divulgação das metas e trabalhos realizados pelos diversos órgãos da Prefeitura da Cidade do Recife.

2.7 - Projeto Interagir

Objetivo: Promover o intercâmbio técnico/profissional com o ambiente externo, bem como o desenvolvimento dos servidores e chefias da Prefeitura da Cidade do Recife.

2.8 - Projeto Formação de Instrutores

Objetivo: Preparar o servidor interessado e, potencialmente capacitado, para atuar como instrutor dentro de sua área de competência, aproveitando o potencial existente na Prefeitura da Cidade do Recife.

2.9 - Projeto Instituto de Desenvolvimento de Recursos Humanos do Recife

Objetivo: Proporcionar o aperfeiçoamento avançado dos Recursos Humanos da Prefeitura da Cidade do Recife, aumentando o potencial técnico/profissional dos servidores.

2.10 - Projeto Visita Técnica

Objetivo: Aglutinar e dar tratamento sistematizado e adequado às solicitações de visitas à Prefeitura da Cidade do Recife, de caráter profissional, de pesquisa e educacional.

2.11 - Projeto Relações Trabalhistas

Objetivo: Buscar a capacitação da chefia, visando ampliar seu conhecimento, bem como melhorar a sua postura diante da nova realidade nas relações trabalhistas, principalmente no que se refere à atividade sindical.

3. PROGRAMA ASSISTÊNCIA AOS RECURSOS HUMANOS

Compõem este Programa os Projetos seguintes:

Qualquer programa na área de recursos humanos, estará sempre voltado para o homem. Mas atender às necessidades deste homem é complexo e inevitável. Inevitável, na medida em que você precisa oferecer-lhe condições favoráveis que lhe possibilitem conhecer e desenvolver seu potencial de produtividade, meta final de qualquer organização.

Estas condições favoráveis são objeto deste programa, já que o homem desassistido, torna-se insatisfeito, desmotivado e, conseqüentemente, improdutivo.

3.1 - Projeto Assistência à Saúde

Objetivo: Implantar uma política de Assistência Médica, Odontológica e Hospitalar aos servidores e seus dependentes legais, visando garantir a saúde daqueles que trabalham na Prefeitura, bem como dos que economicamente se sustentam deste trabalho.

3.2 - Projeto Assistência Alimentar

Objetivo: Assegurar melhores condições de alimentação dos servidores da Prefeitura da Cidade do Recife.

3.3 - Projeto Assistência Materno-Infantil

Objetivo: Promover a assistência materno-infantil através da adequação das instalações de funcionamento da creche, para atendimento aos filhos dos servidores.

3.4 - Projeto Assistência Educacional

Objetivo: Garantir o acesso escolar aos servidores e seus dependentes legais.

3.5 - Projeto Lazer e Cultura

Objetivo: Incentivar as atividades relacionadas à recreação, ao esporte e a cultura dos servidores municipais.

3.6 - Projeto Combate ao Alcoolismo

Objetivo: Prevenir, detectar e tratar, através de meios adequados, a presença da síndrome do alcoolismo entre os servidores da Prefeitura da Cidade do Recife.

3.7 - Projeto Preparação para Aposentadoria

Objetivo: Preparar os servidores com vista à aposentadoria, facilitando este processo de mudança.

3.8 - Projeto Readaptação e/ou Reabilitação Profissional

Objetivo: Compatibilizar o estado de saúde do servidor com a função que exerce, visando a adequação às novas funções.

3.9 - Projeto Orientação Psicológica

Objetivo: Despertar nos servidores e chefias a consciência do homem como ser completo, buscando a conexão do ser biológico, psicológico e social, melhorando sua qualidade de vida no trabalho.

3.10 - Projeto Homenagem por Tempo de Serviço

Objetivo: Promover o reconhecimento pelo tempo de serviço profissional dedicado pelos servidores à Prefeitura da Cidade do Recife.

3.11 - Projeto Campanhas Educativas

Objetivo: Divulgar e orientar os servidores sobre assuntos diversos ligados à saúde, lazer e segurança, de forma a despertar a consciência dos mesmos para adoção de medidas preventivas de combate às doenças e acidentes.

3.12 - Projeto Sugestões

Objetivo: Estimular e incentivar a participação dos servidores, que se refere às ações voltadas para a Cidade do Recife, bem como na melhoria dos trabalhos realizados internamente.

3.13 - Projeto Assistência Securitária

Objetivo: Promover a cobertura securitária dos servidores contra acidentes no trabalho e facilitar a participação dos mesmos em planos de seguros, em grupo, nos ramos de vida e acidentes pessoais.