

Banco de Talentos

Págs. 6 e 7



VALE-REFEIÇÃO

Pág. 3

NOVO SESMT

Págs. 4 e 5

POR MAIS QUALIDADE DE VIDA

Págs. 8 e 9

PROMOÇÃO E PROGRESSÃO: Entenda

Pág. 11



Palavra do Prefeito

Olá, amigos e amigas!

2022 tem sido um ano muito especial. Implantamos na Administração Pública várias ferramentas importantes para valorizar ainda mais o trabalho dos mais de 3 mil servidores da Prefeitura.

A capacitação é sempre necessária para o aprimoramento da prestação de serviços públicos para a população, e o Programa Banco de Talentos vem para garantir o desenvolvimento da nossa grande equipe.

Outra iniciativa é o Novo Sesmt, mais moderno e próximo do servidor. A realização de exames periódicos é mais uma forma de demonstrar como construímos essa nova história.

As ações para levar mais qualidade de vida no trabalho não param por aí. O Prosa, por exemplo, voltado àqueles que estão próximos de se aposentar, já iniciou sua segunda turma, levando reflexão e orientação sobre a aposentadoria para dezenas de servidores.

Aproveito para parabenizar a todos os servidores públicos pelo Dia do Servidor, comemorado no próximo 28 de outubro. Em tempo de centenário, o servidor continua a ser a mola propulsora para o desenvolvimento da nossa Itabirito.

Um grande abraço!

Atendimento ao servidor num só lugar

As equipes do RH e do Sesmt já estão unidas no 2º andar do prédio que fica em frente à Praça 1º de Maio, na Avenida Queiroz Júnior, 620, ofertando serviços voltados aos servidores.

Agora, o Departamento de Registros Funcionais, carinhosamente chamado de Departamento Pessoal, também passará a atender no espaço conhecido como 'anexo' à Prefeitura.

O objetivo é trazer maior sinergia às ações voltadas ao servidor e agilizar as interfaces e entregas por conta da proximidade entre as equipes.



Expediente

Prefeito: Orlando Caldeira

Vice-prefeito: Elio da Mata

Secretária de Comunicação: Bianca Gallo

Diretor de jornalismo: Vinícius Dias

Editora: Lidiane Malagone

Redação: Alisson Cruz e Paulo Souza

Projeto gráfico e diagramação: Luiz Henrique Cotta

Fotos: Acervo da Secretaria de Comunicação

Tiragem: 3 mil exemplares

Feira da Agricultura Familiar agrada servidores

Servidores municipais têm a oportunidade de comprar produtos de safra, sem agrotóxicos, de produtores rurais locais na Feira da Agricultura Familiar, realizada desde julho, no estacionamento da Prefeitura.

A iniciativa conta com parceria da Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Minas Gerais - EMATER-MG e da Associação de Produtores da Agricultura Familiar de Itabirito - Apafi.

A Feira acontece em manhãs de sextas-feiras em que a participação dos produtores é possível. A comunicação sobre sua realização é feita dias antes pelo e-mail corporativo da Prefeitura. Interessados podem comprar hortaliças, frutas, fubá, canjiquinha, mel, biscoitos, doces e Panc´ s.

“É muito bom ter os agricultores próximos de nós. Eu sempre compro no Mercado Municipal e agora facilitou ainda mais. São produtos ótimos que levo para casa todas as vezes que acontece a feira”.

Rafaell Silva, servidor da Secretaria da Fazenda



“A feira da agricultura familiar no estacionamento da Prefeitura visa promover ainda mais qualidade de vida e valorização dos agricultores familiares locais, levando a todos os servidores produtos diversificados e com qualidade”.

Adriene Brito, servidora da SEMAPA



Vale-refeição: mais benefícios para os servidores

Com a volta do expediente de oito horas diárias, a Prefeitura disponibilizou o vale-refeição para cerca de 2,1 mil servidores que trabalham neste regime. Sobre o valor, que é creditado junto ao salário desde o início do mês de julho, não incide o imposto de renda, pois é um benefício. Para cada dia trabalhado, o servidor tem direito a R\$20 de vale-refeição.

“O vale-refeição foi muito compensatório. Atendo a Secretaria de Saúde e já estava trabalhando oito horas antes da retomada dos demais servidores. Então, somou muito”.

Junior Pereira, servidor da Secretaria de Transportes



“Eu achei uma vantagem muito grande. É um benefício para todos, tem me ajudado muito esse vale-refeição”

Rosemary Ferreira Vidigal, servidora da Secretaria de Administração



Crachá para todos

A fim de organizar e identificar os servidores dos mais variados setores da Prefeitura, no mês de julho as Secretarias começaram a receber os crachás de identificação. Ao todo, 3.306 funcionários já podem utilizá-los durante todo o expediente.

O crachá também poderá ser usado, em breve, para o registro de ponto eletrônico. O cadastramento junto ao sistema de ponto será informado aos servidores.



Saiba mais

- Qualquer comunicação a respeito dos crachás deve ser feita pelo e-mail setordeponto@pmi.mg.gov.br.
- Em caso de desligamento, o crachá deverá ser entregue ao respectivo gestor para a devida devolução.
- Em caso de perda ou roubo, o gestor deve entrar em contato com o Setor de Ponto para solicitação de um novo crachá para o servidor.
- Defeitos no cordão ou roller cliper serão analisados para averiguar a possibilidade de fornecer um novo.

UM NOVO SESMT

Para garantir maior qualidade nos serviços públicos municipais, bem como melhorias no atendimento ao servidor, a Prefeitura deu início à reestruturação do Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - Sesmt. Além do

mapeamento dos processos de medicina do trabalho, revisitando procedimentos e normas de serviço, conheça as principais iniciativas do Sesmt para a saúde e a segurança do servidor.

PELA SAÚDE DO SERVIDOR

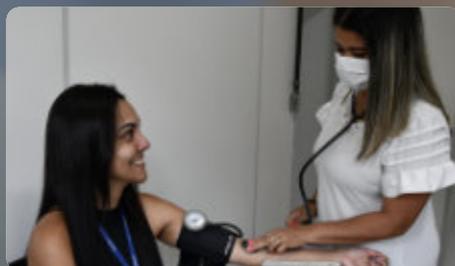
Exames periódicos

O Sesmt iniciou em setembro a disponibilização de exames periódicos, uma das ações previstas no Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), a fim de prevenir, detectar e monitorar possíveis danos à saúde dos servidores.

Os exames são realizados na Cardionet e/ou laboratórios conveniados. Servidores da Secretaria de Saúde são os primeiros a acessar o benefício. Contudo, de acordo com planejamento do Sesmt, a iniciativa chegará a todo o funcionalismo público municipal.

Os servidores serão avisados pela liderança imediata ou pela própria Cardionet e farão os exames durante o seu expediente. Deverão também solicitar uma declaração de comparecimento no local do exame e apresentá-la ao Sesmt.

Controle da pressão arterial



O trabalho de controle da pressão arterial continua sendo realizado pelo Sesmt. A equipe do setor faz a aferição e, dependendo do caso, encaminha para atendimento e tratamentos pertinentes na rede municipal de saúde.

Atualização do cartão vacinal

Manter as vacinas em dia é importante para a saúde de todos. Para o servidor, não é diferente. O Sesmt realiza campanha para atualização do cartão vacinal. Várias Secretarias já foram atendidas. Atualmente, os servidores da Educação recebem a equipe do Sesmt em cada unidade de trabalho. Ao apre-

sentar o cartão de vacinação, o servidor recebe as devidas orientações.



"É muito importante esse trabalho que a Prefeitura está fazendo. Temos que manter as vacinas em dia e evitar a circulação de algumas doenças. Acredito na importância do Sesmt em realizar esse movimento de grande relevância".

Alice Rodrigues, professora na E. M. Manoel Salvador de Oliveira



PELA SEGURANÇA DO SERVIDOR

Segurança em Foco

A equipe do Sesmt deu início ao projeto *Segurança em Foco*, que objetiva destacar a importância da temática para a vida do servidor e levar informações sobre prevenção de acidentes e outros tópicos inerentes à área.

Campanha

‘Pra uma vida tranquila, um trabalho seguro’ é o que diz a campanha voltada ao público interno. Ao provocar reflexões sobre como trabalhar com segurança impacta a vida pessoal, o Sesmt visa conscientizar servidores e gestores sobre a importância das boas práticas de segurança no trabalho.

Dicas na Pílula

Orientações sobre comportamentos e posturas adequadas em prol da saúde e segurança no ambiente de trabalho são compartilhadas semanalmente na Pílula do Servidor. Chamadas de ‘os segundos mais valiosos da pílula’, as dicas são curtas e de fácil compreensão e aplicação.

Visitas *in loco*

Em agosto, o Sesmt iniciou uma série de visitas técnicas para analisar se há condições de trabalho inseguras. O objetivo é erradicá-las em parceria com lideranças, assim como dar orientações sobre o uso de EPIs, e avaliar se o atendimento às necessidades de servidores PCDs, da perspectiva da saúde e segurança, são atendidas.



“Me senti super reconhecida e respeitada como uma PCD. Faço parte desse grupo por direito, ocupando um lugar que é meu por lei e por méritos próprios. Nós, PCDs, também temos direitos e deveres. Precisamos de mais respeito e menos preconceito e discriminação”.

Maria Aparecida Dias,
enfermeira da UBS Central

Banco de



Servidores desenvolvendo servidores

O Programa Banco de Talentos é uma iniciativa do RH que visa capacitar os servidores, com o propósito de criar uma cultura de desenvolvimento contínuo e sustentável, contribuindo para o aprimoramento de habilidades, competências e atitudes que assegurem a entrega de serviços de qualidade.

Os instrutores dos cursos também são servidores municipais, que se inscreveram em processo de seleção conforme regras de edital específico

para compor o Banco de Talentos. Tal processo foi estruturado de forma a confirmar a aptidão para ministrar os cursos. A remuneração para este trabalho também foi estabelecida pelo referido edital.

Quatro cursos já foram ofertados e desenvolveram habilidades ligadas à oratória, redação corporativa, fotografia e processo de compras na Prefeitura. Ao todo, mais de 100 servidores já foram beneficiados com as capacitações.

Talentos

“Procurei o curso de oratória para me expressar melhor diante do público. Como faço atendimento direto ao contribuinte, o curso me ajudou muito no diálogo e na forma de abordar”



Pedro Henrique da Costa Mendes, aluno do curso de oratória e servidor do Setor de Tributação

“Foi uma experiência incrível poder compartilhar conhecimento e aprender com os envolvidos. A Prefeitura possui ótimos profissionais em vários segmentos, há muitas experiências para compartilhar. Parabéns ao RH por promover essa sinergia entre setores e proporcionar essa grande troca de conhecimentos”



Thiago Augusto de Lima, instrutor do Curso Básico de Fotografia e servidor da Casa de Cultura Maestro Dunga

“Ministrar o curso foi uma oportunidade para refletir sobre o fazer diário da Administração Pública, que deve primar pela clareza, concisão, formalidade, padronização e coerência da produção textual oficial. Os alunos experientes enriqueceram o debate sobre a redação corporativa”



José Elenito Teixeira Morais, instrutor do Curso de Redação Corporativa e servidor do RH

“Investir no conhecimento é a melhor forma de valorizar servidores. O curso de Redação Corporativa nos ensinou a produzir textos objetivos, claros, concisos e eficientes, facilitando a comunicação entre setores. Sou grata à equipe responsável por nos proporcionar essa oportunidade”



Lilian Margareth Lopes Pedrosa, aluna do curso de Redação Corporativa e servidora da Secretaria de Saúde

Entenda como funciona o Programa em três passos

RH lança edital que visa selecionar servidores capazes de ministrar cursos para o desenvolvimento pessoal e profissional de toda a equipe da Prefeitura



01

Após passarem pelo processo de seleção, os servidores se tornam instrutores, integrando o Banco de Talentos



02

O RH planeja a oferta de cursos conforme a necessidade. Entra em contato com as equipes demandantes e/ou abre inscrições para todos os servidores



03

Pelo fim da violência contra a mulher

Ao longo do mês de agosto, a Prefeitura promoveu ações de conscientização pelo enfrentamento da violência contra a mulher. O RH realizou visitas às unidades de trabalho do serviço público, levando informação e reflexão sobre o tema, por meio de uma campanha para todos os servidores.

Entre as iniciativas de maior destaque, esteve a palestra "Pelo enfrentamento e fim da violência contra a mulher", ministrada pela psicóloga Liliane Martins, Especialista em Direitos Humanos. O evento foi realizado no dia 17 de agosto, no auditório do IFMG, para dezenas de servidores.



Aposentadoria: tempo para viver com qualidade

O Prosa - Programa de Reflexão e Orientação Sobre a Aposentadoria - iniciou sua segunda turma em setembro. A iniciativa prepara servidores com 50 anos ou mais para ressignificar esse tempo de encerramento de um ciclo de trabalho.

Nos encontros, que acontecem quinzenalmente, são propostas reflexões que auxiliam os participantes a reorganizarem a vida para o momento da aposentadoria. Além disso, é possível pensar sobre como ter mais qualidade de vida e motivar-se para, quem sabe, colocar antigos planos em prática, transformando sonhos em realidade.

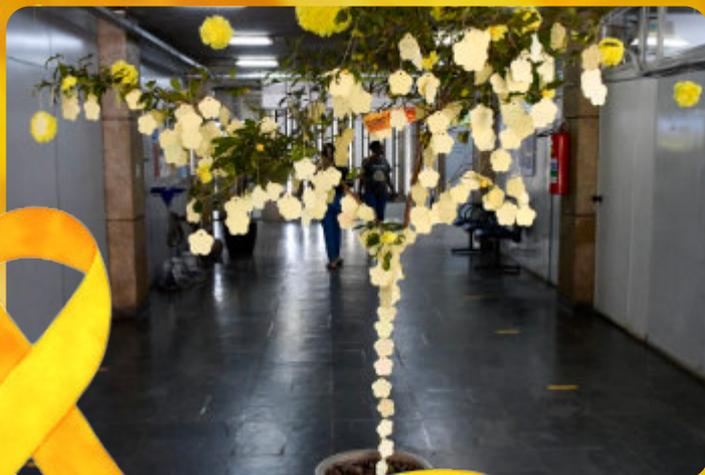
SETEMBRO AMARELO: PELA VALORIZAÇÃO DA VIDA

A Prefeitura realizou uma série de ações no Setembro Amarelo com o objetivo de envolver os servidores na temática da valorização da vida, importante para a qualidade de vida no trabalho e fora dele.

Uma campanha que incentivou o autocuidado e a empatia foi levada a todas as unidades de trabalho, com visita da equipe do RH e distribuição de cartazes. Dicas de saúde mental foram disponibilizadas por outros meios de comunicação interna.

No hall do prédio principal da Prefeitura, servidores escreveram mensagens positivas e as colocaram na 'Árvore da Vida', num ato simbólico pela atenção e cuidado. Equipes se vestiram de amarelo e enviaram fotos, publicadas na Pílula do Servidor.

No último dia 15, servidores ainda puderam participar da palestra com o título "Valorização e sentido da vida". O encontro foi ministrado por Luiz França, psicólogo clínico, especialista em Clínica Psicanalítica na Atualidade, no auditório do IFMG.



"O Prosa é uma ótima iniciativa do RH. Acredito na importância de trabalhar e orientar as pessoas que, em breve, vão se aposentar. Espero que este programa se amplie e continue atendendo aos servidores".



Gilson Fontes, 55 anos, servidor do Departamento de Tributação

30% dos servidores da Prefeitura têm mais de 50 anos. Desses, cerca de 100 servidores são ou já foram impactados pelo programa, na primeira e segunda turmas.

Estagiários participam de Trilha de Desenvolvimento

O Programa de Estágio da Prefeitura acompanha o desenvolvimento e favorece a adaptação dos estagiários na Administração Municipal. Para tanto, o Departamento de Recursos Humanos promove, desde junho, uma Trilha de Desenvolvimento, que visa desenvolver habilidades socioemocionais desses jovens talentos por meio de encontros chamados de CHA com RH.

Além dos encontros, o desenvolvimento do estagiário na área de atuação também é foco. Um

servidor do respectivo departamento é preparado pelo RH para ser um mentor que facilitará sua adaptação, fará acompanhamento sistemático de sua trajetória e contribuirá para o seu desempenho no ambiente de trabalho.

O RH já realizou seis encontros com 53 estagiários que serão acompanhados até o fechamento do contrato. Além do CHA com o RH, há ainda um Treinamento Introdutório

e, ao final, um momento em que o encerramento do ciclo será abordado.

Estagiários podem desenvolver suas

Competências
Habilidades
Atitudes



Desenvolvimento do servidor: planejamento começa antes mesmo de sua entrada

A chegada de novos integrantes à equipe da Prefeitura depende de planejamento estratégico, que abrange o desenho de atividades, análise de cargos, estrutura de apoio à formação de concursos públicos e outras formas de recrutamento, seleção, admissão e movimentação de pessoal.

A partir de seu ingresso na Administração Municipal, todo

servidor passa a ter acesso às estratégias de desenvolvimento disponibilizadas pelo RH, também pensadas a partir dos objetivos fins da Administração Pública. Tudo isso para que o funcionalismo possa sempre melhorar e que os recursos públicos sejam utilizados em prol de uma administração eficiente e a favor do cidadão.

Participe das capacitações promovidas pelo RH. Elas são ofertadas para o desenvolvimento pessoal e profissional do servidor e ainda podem ser contabilizadas para fins de promoção.

Informe-se sobre promoção e progressão

Os servidores públicos municipais efetivos podem ter acesso a importantes instrumentos de desenvolvimento na carreira: a promoção e a progressão. Saiba mais sobre os benefícios.

Promoção

Está relacionada à comprovação de títulos superiores aos apresentados para o ingresso na Prefeitura e pode ser solicitada depois de dois anos em efetivo exercício após a aprovação no estágio probatório.

O artigo 67 do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais informa os afastamentos considerados para contagem.

A formação concluída pelo servidor deve ter relação direta com cargo ou órgão em que estiver lotado. Há cursos aceitos em todas as carreiras. A carga horária mínima é de 360 horas (de um único curso ou obtida pela soma de dois ou mais). Certificados de participação em eventos, congressos, workshops, palestras ou encontros não são contabilizados.

A Instrução Normativa 040/2014 e o Decreto 12235/2018 definem, atualmente, critérios para apresentação de documentos (exceto para servidores da Educação, vinculados a um Plano de Cargos e Vencimentos próprio).

Completando o tempo estabelecido, o servidor pode protocolar o pedido de promoção e a Comissão de Avaliação de Desempenho tem até 120 dias para emitir seu parecer. É possível requerer até três promoções, sendo uma a cada interstício de dois anos, considerando a data da última solicitação de promoção deferida. Desde o início de 2022, mais de 200 solicitações de Promoção foram deferidas.

“A promoção por títulos é uma forma de valorizar o servidor. Fiz a solicitação, levei meu diploma e tive acesso ao benefício! Também incentivo outros servidores a fazerem o mesmo.”

Kátia Braga, servidora da Secretaria de Assistência Social.”



Progressão

É a passagem para o símbolo (referente à faixa salarial) subsequente àquele em que o servidor estiver posicionado. A primeira progressão também considera necessário o efetivo exercício do cargo por dois anos após a conclusão do estágio probatório. As progressões seguintes também prescindem do mesmo período de dois anos de exercício.

Mais de 800 servidores receberam a 1ª, 2ª ou 3ª progressão.

Em março, a Prefeitura iniciou o pagamento da progressão. Foram respeitados o Decreto 14.290/2022 e a Lei Complementar Federal nº 173/2020, que determina a não contagem do período entre 27/05/2020 a 31/12/2021 para fins de concessão da progressão, salvo para servidores contemplados pela Lei Complementar Federal nº 191/2022.

Outro critério estabelecido considera a participação do servidor em ao menos uma avaliação de desempenho de 2017 a 2019. Os pagamentos acontecem à medida que os servidores tiverem direito ao benefício.

O RH trabalha para o desenvolvimento e implementação de uma nova metodologia de avaliação e de um sistema mais moderno. A previsão é de que a nova avaliação seja aplicada aos servidores em 2023.

VANTAGENS PARA APRENDER, CUIDAR-SE E CRESCER

Servidor, aproveite essas ofertas de nossos parceiros

Faculdade Unyleya

Graduação e pós-graduação com até 62% de desconto

Faculdade Alis

Graduação e pós-graduação com até 40% de desconto

Instituto World Opportunity

Cursos de Idiomas com até 32,5% de desconto

Lojas Elisa 2

Produtos com até 10% de desconto

Gás do Brasil

Desconto de 20% no botijão de gás

Gracie Barra Itabirito

Desconto de 10% nas mensalidades

Prosegur Clube de Descontos

15% de desconto na proteção veicular

Para saber mais, aponte a câmera do celular para o código QR ao lado e confira os detalhes no site



PREFEITURA **ITABIRITO**



CLUBE
DE
DESCONTOS

