



## INDICAÇÃO

**Indica ao Prefeito Municipal providências junto à Secretaria competente para transformar o “Departamento Pessoal” da Prefeitura e dos entes da administração indireta em um setor de “Recursos Humanos”.**

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Apresento a V. Ex.<sup>a</sup>, nos termos do artigo 163 do Regimento Interno desta egrégia Casa Legislativa, a presente indicação, sugerindo ao Ex.<sup>mo</sup> Senhor Prefeito Municipal que, junto à(s) secretaria(s) competente(s), **executem a(s) ação (ões) descrita(s) na ementa supra**. Solicito, após leitura em Plenário, que se oficie à autoridade competente.

## JUSTIFICATIVA

Cada funcionário público é responsável por “fazer a coisa acontecer” e, de maneira irrestrita, a relação deles com o ente empregador da municipalidade é feita exclusivamente no Departamento Pessoal, que cuida do pagamento dos vencimentos e praticamente mais nada. Por várias vezes em diferentes departamentos, eu recebo, da população, pedidos de melhorias na comunicação ou mesmo um “atendimento melhor”, mais *empático*. Em grande parte, acabamos dando a razão para o munícipe sem ao menos analisar como está o relacionamento daquele funcionário com o trabalho que ele faz, deixamos de ver que, como autoridades eletivas, somos nós que precisamos de mais empatia para com os funcionários públicos. Muitos setores nem treinamento para melhorar as habilidades, qualificações e formações dão. Transformar um departamento pessoal focado apenas na gestão de salários em um departamento de recursos humanos voltado para o desenvolvimento de competências e humanização é um desafio, mas é possível com uma abordagem estruturada.

A humanização no relacionamento entre o ente empregador e os funcionários públicos não só melhora a moral e o engajamento dos funcionários, mas também pode aumentar a eficiência e a qualidade dos serviços públicos. Várias ações podem ser feitas, entre elas: (1) feedback regular, (2) transparência nas decisões, (3) reconhecimento através de incentivos, (4) promoção de treinamentos e capacitações, (5) execução de plano de carreira justo e viável



# **CÂMARA MUNICIPAL DE INDAIATUBA**

**PALÁCIO VOTURA**

**Rua Humaitá n. ° 1167 Centro – Fone/Fax: (19)3885-7700**

**CEP: 13.339-140 - Indaiatuba – SP**

PROT-CMI 4371/2024  
16/09/2024 - 11:55  
IND 2393/2024

para as partes, (6) fomento de ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, promovendo a cultura de diversidade e inclusão, (7) oferecimento de programas de saúde e bem-estar para os funcionários, (8) promoção de políticas que ajudem os funcionários a equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais, como flexibilidade no horário de trabalho e opções de teletrabalho sempre que possível, (9) desenvolvimento de relações de confiança, com empatia e compreensão, (10) envolvimento dos funcionários em decisões que afetam seu trabalho, proporcionando oportunidades para que eles participem ativamente da formulação de políticas e procedimentos, (11) criação e incentivo do uso de canais de comunicação que sejam acessíveis e eficazes para os funcionários como caixas de sugestões e plataformas digitais para discussão de questões (12) desenvolvimento de uma liderança mais humana e empática, (13) criação de sistemáticas de feedback e melhoria contínua e (13) participação ativa dos funcionários na tomada de decisões sobre políticas e processos que afetam seu trabalho, promovendo um senso de pertencimento e responsabilidade.

Sala das Sessões, 16 de setembro de 2024.

  
Eng. Eduardo Tonin  
Vereador