

Recursos Humanos nos Serviços de Saneamento Básico

51º CNSA – Congresso Nacional de Saneamento da ASSEMAE
- Poços de Caldas -

Leocadio Alves Pereira

Diretor Administrativo do DMAE
Uberlândia - MG

- 2023 -



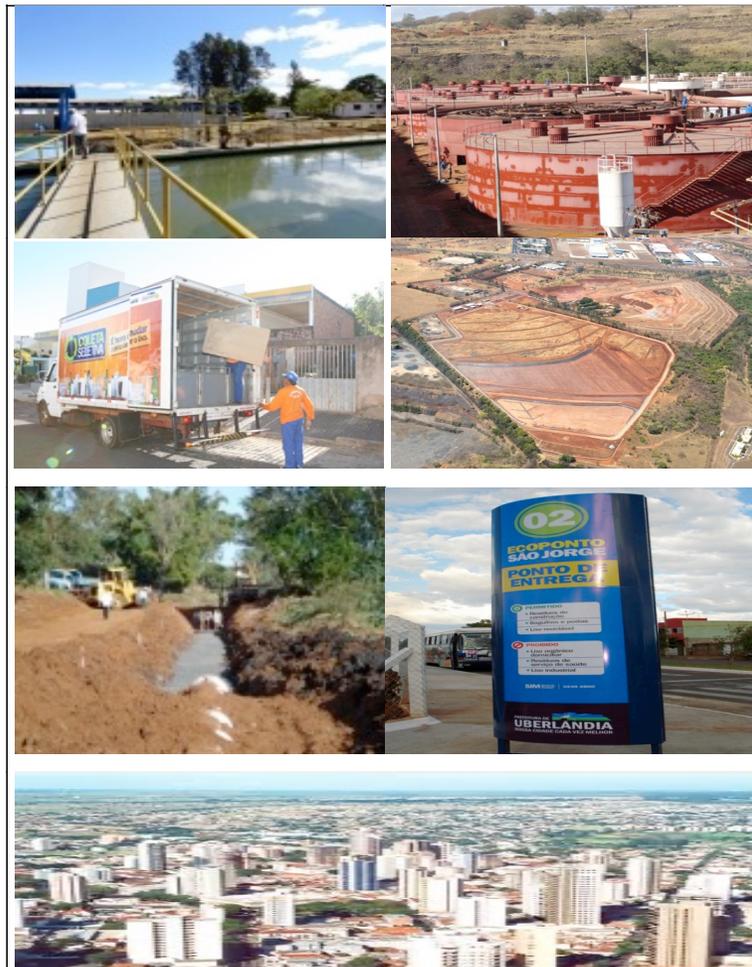


Apresentação do DMAE Uberlândia

- Autarquia da Prefeitura Municipal de Uberlândia fundada em 1967;
- **Terceiro melhor Saneamento Básico do Brasil**, segundo o Trata Brasil 2023;
- **Melhor Saneamento de Minas Gerais**, por mais de 10 anos consecutivos, segundo o Trata Brasil 2023;
- Responsável pela prestação dos serviços **integrados** de saneamento básico, **captação, tratamento e abastecimento de água, coleta e tratamento do esgotamento sanitário, coleta e destinação de resíduos sólidos e drenagem pluvial**, para uma população de 713.232 habitantes segundo o IBGE 2023;
- **Indicadores** segundo o Trata Brasil 2023;
- **100 %** de atendimento total de água;
- **98,24%** no atendimento total de esgoto.

Imagens:

- ETA Capim Branco;
- ETE Uberabinha;
- Coleta de resíduos /aterro;
- Obras de drenagem pluvial.



REALIZAÇÃO



DMAE Uberlândia

A Estrutura de **TH** tem um papel fundamental como **parceiro estratégico** na prestação dos serviços de saneamento básico no município de Uberlândia.

Responsável por manter a **rotina de administração de pessoas**, de acordo com a legislação, busca melhores práticas na **gestão dos servidores, capacitação e desenvolvimento, avaliação de desempenho com foco em competências**, tudo isso contribuindo para um eficiente desempenho dos serviços prestados.

Conta com Gerência, Supervisão e Núcleos de apoio em Segurança e Medicina do Trabalho, que englobam as rotinas de **administração de pessoas, benefícios, segurança e medicina do trabalho, carreira e remuneração, concurso público, avaliação de desempenho, capacitação e desenvolvimento.**



REALIZAÇÃO





REALIZAÇÃO



Recursos Humanos

Gestão de Pessoas do cargo efetivo e da função de confiança:

- 902 Servidores do quadro de carreiras;
- 65 Cargos em comissão vindo do mercado;
- 162 Cargos comissionados efetivos;
- 241 Total de cargos comissionados hoje;
- 80 Função de confiança somente efetivos em várias frentes;
- 120 Estagiários para diversas áreas em Convênios com Faculdades;
- São 09 Diretorias;
- Procuradoria Autárquica Geral;
- Terceirização de serviços de limpeza e segurança de bens patrimonial.



REALIZAÇÃO



O Perfil do novo servidor público e desafios:

- Os Concursos estão selecionando profissionais ultra preparados para os cargos, inclusive os mais simples. Tem acarretado a nomeação de profissionais com mestrado, doutorado até para cargos operacionais. Esses profissionais não querem trabalhos simples, se frustram com tarefas do dia a dia muito distantes de seu preparo profissional tem sido desafiador trabalhar com esse profissional;
- A grande maioria dos novos servidores têm outras aspirações profissionais e o Dmae acaba sendo um “pouso” para o próximo voo;
- Esta em extinção aqueles servidores que sonham em construir um caminho profissional dentro da Autarquia. Poucos querem aposentar-se aqui;
- Nota-se que o sentimento de inclusão, o orgulho de ser servidor e vestir a camisa, tatuar a logomarca, tem sido cada vez mais raro que ainda é identificado.



REALIZAÇÃO



Trabalhar com servidores de carreira (efetivos) e profissionais da confiança do administrador (Profissionais do mercado de trabalho)

- Esta parceria tem tudo para ser boa, tirar o melhor dos dois mundos corporativos. Aproveitar o Know-how do servidor concursado e as novas tecnologias com a vivências dos profissionais do mercado o melhor para que possa impulsionar o Dmae em melhoria constante;
- Precisa de valorização e respeito pelos dois lados.



REALIZAÇÃO



Necessidade de fazer valer a estrutura de cargos e atribuições.

- Atentar-se por fazer cumprir a Estrutura de Cargos do Dmae;
- Conseguir atender a autarquia em todas as necessidades de cargos, funções, tarefas sem causar desvios de função;
- Conseguir passar aos líderes e chefias a importância do acompanhamento do período probatório com avaliações sérias a respeito do desempenho do servidor;
- Problemas ocupacionais e readaptações;
- Dependência química e tratamentos;
- Comissão de LPGD, Comissão de assédio moral.



REALIZAÇÃO



Liderança - Motivação

Conhecimento – Transferência - Atualização Tecnológica – Procedimentos

- Identificar nas fileiras da carreira os líderes e identificar nos comissionados;
- Situação diferenciada com estagiários há aproveitamentos em cargos comissionados após formação e também ingressaram por concurso na carreira;
- Legado dos experientes para os novatos em prol da autarquia e do crescimento profissional, treinamentos e trocas de experiências com outros serviços de saneamento;
- Criar procedimentos em todos os setores baseados nas experiências e realidade do dia-a-dia;
- Como ver e sentir a realidade de recursos humanos em todos os serviços Autônomos, na prestação dos serviços, carreiras, previdência, novas carreiras e extinção de outras, novas tecnologias e incorporação na organização;

51º CNSA



CONGRESSO
NACIONAL DE
SANEAMENTO
DA ASSEMAE

18 a 22 de Setembro de 2023

POÇOS DE CALDAS ▲ MINAS GERAIS

REALIZAÇÃO



Associação Nacional dos Serviços
Municipais de Saneamento





REALIZAÇÃO



Cessão de Servidores

- Um desafio quase permanente;
- Utilização de servidores pela justiça para sala do Juri;
- Licença de Interesse Particular – LIP;
- Cessão com Ônus e sem Ônus e impactos;
- Previstos no Estatuto do Servidores.



REALIZAÇÃO



Na busca permanente de Talentos humanos para os serviços de saneamento básicos.

Obrigado!

leocadio@uberlandia.mg.gov.br

34 – 99855 - 1957

34 – 3228 - 7785 – Ramal: 2785