

14.8. Implementar gestão por desempenho, valorizando e qualificando continuamente os servidores públicos, para melhorar os serviços prestados à população.

15. Valorização dos Servidores

Valorização dos servidores por meio de um plano de cargos e carreiras, oferecendo oportunidades de progressão e reconhecimento, incentivando a permanência e o desempenho. Continuar o programa de qualificação dos servidores, proporcionando treinamentos contínuos para aprimorar suas habilidades. Fortalecer a escola de gestão pública, promovendo a formação e aperfeiçoamento dos servidores. Ampliar processos de seleção interna para cargos de chefia, garantindo que posições de liderança sejam ocupadas por servidores qualificados e comprometidos.

15.1. Valorização dos servidores por meio de um plano de cargos e carreiras: Oferecer oportunidades de progressão na carreira e reconhecimento aos servidores, incentivando a permanência e o desempenho.

15.2. Continuar o programa de qualificação dos servidores: Proporcionar treinamentos e capacitações contínuas para os servidores, melhorando suas habilidades e competências.

15.3. Fortalecer a escola de gestão pública: Desenvolver uma instituição dedicada à formação e aperfeiçoamento dos servidores públicos, promovendo a excelência na administração.

15.4. Ampliar processos de seleção interna para cargos de chefia e liderança: Garantir que as posições de liderança sejam ocupadas por servidores qualificados e comprometidos com a administração pública.

16. Governança Municipal e Gestão por Dados

16.1. Fortalecer o Conselho de Governança (CGov): Garantir que o CGov continue a atuar como um órgão de assessoramento eficaz, utilizando dados para definir estratégias e práticas de gestão.

16.2. Utilizar dados para definir as melhores estratégias para os processos e práticas de gestão: Basear todas as decisões administrativas em informações precisas e atualizadas, melhorando a eficácia e a transparência da gestão.

16.3. Fortalecer os Escritórios de Governança: dados, projetos, processos e transparência: Desenvolver e equipar cada um dos escritórios para garantir que cumpram suas funções de maneira eficaz.

16.4. Instituir Comitês Internos de Governança (CIGs) em cada secretaria: Garantir que cada secretaria tenha um comitê dedicado à governança, composto por servidores de carreira, para definir prioridades e informar os escritórios de governança.

16.5. Definir um plano estratégico para a cidade: Criar um plano de longo prazo que guie o desenvolvimento da cidade, assegurando continuidade e consistência nas políticas públicas, elaborado em conjunto com todos os setores da sociedade.