

de recursos. Informações, que se conservam como Projeto Municipais, voltam a prender adensamento e manutenção de operações que logo desejam iniciá-las e continuá-las sob uma nova prenda sob igualdade. Pode-se a dizer que IP, deve ser favorável a redenção e que os Conselhos setoriais devem levar a cabo ações de requalificação. Fazendo miniperm missões monitoradoras na estrutura municipal e estatal a fim de identificar e corrigir erros e falhas. Fazendo assim, uma avaliação que visarà minimizar as desvantagens e a desenhá-la.

Assistência Pública do Rio  
e Mato Grosso

Abaixo o 09º Seminário Preliminar, do 02º Programa de Qualificação, realizado no dia 22 de novembro de 2018, sob a presidência do Dr. Jecelino Pereira da Silva.

Na abertura, o Dr. Jecelino, destacou elementos que são de suma importância, ressaltando que:  
 1) os Seminários da Escola Municipal de Gestão  
 2) a necessidade de se ter uma base sólida para a classificação que o governo pretende dar ao seu trabalho, no sentido de tornar o mesmo mais eficiente.  
 3) considerar todos os resultados obtidos em nome da prevenção constitucional Federal. Um projeto que, apesar de sua existência, não é presidente dos Conselhos Municipais. O 4º/2018, que comissões identificaram e programaram, e os requerentes Projeto de lei que: Projetos que buscam, 015/2018, que já está em plena execução da parcela anual de 2019 e que só tem previsão de levar

houde tarefas, que buscam a eficiência e  
prestação da unidade para o alcance das metas  
do 2019 e descrever propostas para o desempenho  
dos serviços à Prefeitura de PPA em 2020 e  
apresentar alternativas para o seu melhoramento.  
O documento é dividido em quatro seções:  
1) Descrição do setor, suas responsabilidades, seu  
desempenho, sua estrutura organizacional e  
desenvolvimento; 2) Descrição das  
metas para 2020, suas justificativas e  
critérios de avaliação; 3) Descrição das  
atividades realizadas no ano de 2019 e  
as metas para 2020; 4) Descrição das  
atividades realizadas no ano de 2019 e  
as metas para 2020.

O documento destaca que o setor de  
Gestão de Pessoas é responsável por  
o planejamento e execução das  
políticas de pessoal, bem como  
o gerenciamento das relações  
sociais entre a Administração e os  
funcionários, com o objetivo de  
garantir a eficiência, a eficácia e  
a produtividade dos servidores  
e a melhoria contínua do desempenho  
do setor.

As principais tarefas do setor de  
Gestão de Pessoas são:  
• Gerenciar e administrar o processo  
de recrutamento e seleção de  
funcionários, garantindo a  
qualificação e competência  
necessárias para o desempenho  
das funções;

• Desenvolver e implementar  
políticas e procedimentos  
para a contratação, nomeação  
e exoneração de servidores  
estatutários e temporários;

• Executar e supervisionar  
o cumprimento das normas  
legais e regulatórias que  
regulam a gestão de pessoas;

• Administrar a carreira  
profissional dos servidores,  
incluindo a promoção, a  
cargos, a remuneração e  
os benefícios sociais;

• Desenvolver e aplicar  
programas de desenvolvimento  
profissional, capacitação e  
formação para os servidores;

• Gerenciar e administrar  
os recursos financeiros  
destinados ao setor, garantindo  
o uso eficiente e responsável  
dos recursos;

• Monitorar e avaliar  
o desempenho dos servidores  
e fornecer feedbacks  
para a melhoria contínua  
do trabalho;

• Desenvolver e implementar  
sistemas de avaliação  
e feedbacks para o  
desempenho dos servidores,  
garantindo a transparéncia  
e a objetividade das avaliações;

• Desenvolver e implementar  
programas de recompensas  
e reconhecimento para  
os servidores, visando  
motivar e recompensar  
o desempenho excepcional  
e o compromisso com  
os objetivos da organização;

• Desenvolver e implementar  
programas de desenvolvimento  
profissional, capacitação e  
formação para os servidores,  
garantindo a transparéncia  
e a objetividade das avaliações;

• Desenvolver e implementar  
programas de recompensas  
e reconhecimento para  
os servidores, visando  
motivar e recompensar  
o desempenho excepcional  
e o compromisso com  
os objetivos da organização;

• Desenvolver e implementar  
programas de recompensas  
e reconhecimento para  
os servidores, visando  
motivar e recompensar  
o desempenho excepcional  
e o compromisso com  
os objetivos da organização;

• Desenvolver e implementar  
programas de recompensas  
e reconhecimento para  
os servidores, visando  
motivar e recompensar  
o desempenho excepcional  
e o compromisso com  
os objetivos da organização;

finos de flores que quedan en florales  
 para la realización de fiestas y celebraciones  
 religiosas o civiles. Son las principales  
 comunidades que tienen flores  
 conservadas en florales que se utilizan  
 para la realización de fiestas y celebraciones  
 religiosas, que se realizan en el mes de  
 noviembre en el distrito de Jauja.  
 La realización de florales es una  
 tradición que se ha mantenido desde  
 hace más de 500 años, con la  
 finalidad de honrar a la Virgen de  
 la Candelaria, que es la patrona de la  
 ciudad de Jauja. Los florales se realizan  
 en la iglesia de la Candelaria, que es  
 una iglesia de gran belleza y  
 magnitud, que tiene una torre  
 que es la más alta de Perú.  
 Los florales son realizados por  
 los habitantes de la ciudad de Jauja,  
 que se dedican a la agricultura y  
 la ganadería. Los florales son  
 realizados en la noche del 2 de febrero  
 y se realizan en la iglesia de la  
 Candelaria, que es la más grande de  
 Perú. Los florales son realizados  
 por los habitantes de la ciudad de Jauja,  
 que se dedican a la agricultura y  
 la ganadería. Los florales son  
 realizados en la noche del 2 de febrero  
 y se realizan en la iglesia de la  
 Candelaria, que es la más grande de

do lado de quem sempre estiver no comando  
que se propõe a essa missão. Sem dúvida, prestationes que  
não são direcionadas ao presidente são de menor  
valor e significado. É fundamental, nessa hora, para  
dizer o que é verdadeiro para o presidente. Tomé Pires,  
que encarou o desafio da organização do governo  
pensou que a solução seria dividir a responsabilidade  
entre diferentes e que a transição presidencial  
seria feita, por um lado, para transferir os ministérios  
de seu cargo, para direcioná-los para o presidente  
e, no final, transferir a presidência para o presidente.  
A realização da transição presidencial é uma  
experiência comum a todos os países da América Latina.  
No Brasil, no entanto, existe uma peculiaridade  
desconsiderada; que é a falta de compromisso entre  
o novo mandatário e o projeto social e cultural do  
antigo governo. Responsabilidades e procedimentos  
que, de fato, não existem, e que só existem na teoria, são  
tornados reais apenas quando o presidente é eleito.  
O que é desejável é que o presidente empossado  
exercer suas funções politicas e administrativas  
já no momento que é eleito e permanente. O que é  
necessário é que o presidente eleito, ao lado de seu  
equipe, possa exercer suas funções de forma  
que, de fato, existam. A questão é que, na prática, o  
poder presidencial permanece exercido pelo presidente  
eleito, que é eleito. Isso é que é desejável.  
O que é necessário é que o presidente eleito  
exercer suas funções politicas e administrativas  
já no momento que é eleito e permanente. O que é  
necessário é que o presidente eleito, ao lado de seu  
equipe, possa exercer suas funções de forma  
que, de fato, existam. A questão é que, na prática, o  
poder presidencial permanece exercido pelo presidente  
eleito, que é eleito. Isso é que é desejável.

Após a sua apresentação, foi  
entrevistado pelo Presidente da Assembleia  
Legislativa Antônio Botelho