

MENSAGEM N.º 139, DE 30 DE SETEMBRO DE 2014.

Encaminha Projeto de Lei que menciona.

**EXCELENTÍSSIMA SENHORA PRESIDENTA DA CÂMARA MUNICIPAL
DE UNAÍ – ESTADO DE MINAS GERAIS.**

1. A par de cumprimentá-la cordialmente, dirijo-me a ilustre presença de Vossa Excelência para encaminhar, por vosso intermédio, à deliberação de seus dignos pares, o incluso Projeto de Lei que “institui o plano de carreira dos profissionais da assistência social do Município de Unaí e dá outras providências.”
2. Desde o advento da Lei nº 2.080/2003, que estruturou as primeiras carreiras no âmbito da Prefeitura Municipal de Unaí, verificou-se a necessidade de ajustes decorrentes da dinâmica das relações de trabalho, bem como em virtude de correções na política remuneratória ou no quadro de pessoal.
3. Muitas mudanças foram introduzidas ao longo dos últimos 10 (dez) anos. No entanto, a maioria delas não corrigiu as distorções estruturais que as carreiras apresentavam, ficando restritas a modificações pontuais, algumas claramente casuísticas e que enfeixavam uma filosofia clientelista incompatível com os modernos postulados da Administração Pública.
4. Essa política resultou no achatamento dos vencimentos dos servidores, o que foi compensado pela concessão de gratificações, especialmente para o exercício de função de confiança, sistema que gera, quando do retorno do servidor ao exercício pleno do cargo efetivo e à remuneração anterior, desestímulo profissional.
5. Tal modelo acarretou queda no rendimento dos servidores, habituados que estavam ao pagamento dessas gratificações, vantagem que foi usada explícita e infelizmente com manifesto conteúdo político.
6. Viu-se a atual Administração na contingência de corrigir essas distorções, segundo suas possibilidades financeira e fiscal, de modo a reestimular os servidores e dar a eles vencimento minimamente compatível com a função, de acordo, dentro do possível, com os valores praticados no mercado de trabalho.

A Sua Excelência a Senhora
VEREADORA DORINHA MELGAÇO
Presidenta da Câmara Municipal de Unaí
Nesta

(Fls. 2 da Mensagem n.º 139, de 30/9/2014).

7. Dentre as principais mudanças introduzidas no projeto referenciado está a transformação do cargo de Analista Social no cargo correspondente à respectivas profissão, ou seja, Assistente Social.

8. Duas razões motivam essa alteração: a primeira, de ordem jurídica, visando assegurar o primado da isonomia, eis que, na substância, as atribuições dos cargos e os requisitos de provimento são os mesmos daqueles existentes no quadro de pessoal para profissões equivalentes. A segunda, de ordem administrativa, eis que a insegurança jurídica e a confusão no conjunto de atribuições fazia com que tais cargos pairassem no limbo, sem que os próprios servidores soubessem se deveriam desempenhar as atribuições dos cargos compatíveis com sua habilitação profissional.

9. Impende frisar que as atecnias introduzidas na Lei n. 2080/2003 resultaram na criação daquilo que denominamos “cunhas”, ou seja, cargos e tabelas de vencimento inseridas no corpo da estrutura então vigente com o único escopo de contar com mão de obra qualificada e barata.

10. As novas carreiras foram elaboradas tendo em conta a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS, aprovado pela Resolução n. 269, de 13 de dezembro de 2006, do Conselho Nacional de Assistência Social.

11. Portanto, o plano atende às premissas ali estabelecidas, estruturando as carreiras conforme a orientação legal vigente e não de acordo com alguma predisposição administrativa ou política.

12. No tocante ao enquadramento, também as regras destoam daquelas previstas na Lei nº 2.080/2003. No texto que apresentamos, o tempo de serviço prestado à Prefeitura nas carreiras, a partir da publicação das listas nominais previstas na citada lei, será considerado para o fim de posicionar o servidor na nova carreira. Para além disso, aqueles que se encontrarem na terceira classe da carreira serão enquadrados na classe equivalente do novo plano.

13. Por fim, cumpre destacar que cada 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo ou na carreira, a partir da publicação da Lei nº 2.080/2003 ou da respectiva posse, se posterior, ensejará uma progressão (mudança de padrão de vencimento) por ocasião do enquadramento.

14. Outras inovações no plano de carreira dizem respeito ao estabelecimento da gratificação de cursos e concursos, destinada a estimular a capacitação e o treinamento de servidores pelos próprios colegas que detenham a necessária habilitação e o adicional de qualificação, destinado a estimular a habilitação profissional e a capacitação dos servidores, até o nível de doutorado.

(Fls. 3 da Mensagem n.º 139, de 30/9/2014)

15. Tais vantagens foram inspiradas na Lei Municipal nº 2.920, de 26 de junho de 2014, que introduziu modificações nas carreiras de pessoal da Câmara Municipal de Unaí, e que reputamos interessante para o fim de dar uma nova dimensão às carreiras do Poder Executivo e um novo estímulo à capacitação dos nossos servidores.

16. É necessário frisar que o impacto decorrente da reestruturação remuneratória das carreiras, aí já consideradas também aquelas das áreas da administração e da saúde, fez com que a Administração cogitasse diluir nos exercícios de 2015 e 2016 os seus efeitos financeiros, de modo a cumprir não apenas os limites relativos à despesa de pessoal, mas assegurar recursos imprescindíveis para sua concretização.

17. Entretanto, optamos por postergar o início da vigência da norma, prevendo-a para 1º de maio de 2015, de modo a aplicar já no próximo exercício financeiro as novas remunerações, antecipando os seus efeitos e, com enorme esforço fiscal, proporcionar aos servidores a fruição integral e quase imediata das vantagens advindas do novo sistema de carreira. Serão apenas poucos meses de *vacatio legis* e, nesse período, os servidores contarão com a revisão geral da remuneração, que ocorre em janeiro de cada ano.

18. Ademais disso, a carreira do magistério será reformulada (o trabalho já foi iniciado pelo IBAM e será posteriormente concluído pelos técnicos da Prefeitura) e tem previsão de vigência, se aprovada por essa Augusta Casa Legislativa, também em maio de 2015, de sorte que, também neste aspecto, uniformiza-se no tempo e no espaço toda a reformulação das carreiras de pessoal do Poder Executivo.

19. Conhecemos as expectativas dos servidores e a ansiedade com as mudanças que derivarão das reformas propostas e, não fossem os aspectos fiscais e financeiros, implantaríamos as novas carreiras imediatamente. No entanto, nesse campo há que se ter responsabilidade, serenidade e equilíbrio para, sem antagonizar interesses, satisfazê-los tanto quanto possível, sendo esse o principal motivo que nos levou a definir a vigência da norma como sendo 1º de maio de 2015, data, inclusive, de expressivo valor simbólico no plano das relações trabalhistas.

20. Ficamos, assim, diante das razões aduzidas, no aguardo da indispensável aprovação dos honrados vereadores, a fim de que possamos transformar a presente propositura em lei, dotando a Prefeitura Municipal de Unaí de um sistema de carreira mais moderno e com remuneração mais compatível com a praticada pelo mercado e que possa representar ganhos tanto para os servidores quanto para a Administração Pública e, em consequência, para a população de Unaí em face da expectativa de maior eficiência e eficácia na prestação de serviços públicos.

Unaí, 30 de Setembro de 2014; 70º da Instalação do Município.

(Fls. 4 da Mensagem n.º 139, de 30/9/2014).

DELVITO ALVES DA SILVA FILHO
Prefeito

PAULO GILBERTO ALVES DE SOUSA
Secretário Municipal da Administração