

MENSAGEM N.º 141, 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 “dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Prefeitura Municipal de Unaí, estabelece normas gerais de enquadramento, institui tabelas de vencimentos 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 a suas possibilidades financeira e fiscal, de modo a reestimar 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 nº 141, de 30/9/2014)

7. Dentre as principais mudanças introduzidas no projeto referenciado está a transformação dos cargos de Analista nos cargos correspondentes às respectivas profissões, como é o caso do Analista Jurídico (transformado em Procurador Jurídico), do Analista em Biologia (transformado em Biólogo) e do Analista em Engenharia Civil (transformado em Engenheiro Civil).

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. Não foi por outro motivo que se criaram mais dois níveis de vencimento para os cargos de formação superior, os chamados Nível Superior Básico (NSB) e Nível Superior Intermediário (NSI), sem, contudo, organizar as respectivas carreiras.

11. À primeira vista essa solução parece inteligente, mas foi adotada sem critério técnico e produziu distorções que causam grande prejuízo tanto para os servidores quanto para a própria Administração.

12. Um exemplo clássico diz respeito ao cargo de Agente Administrativo, que é de Nível Superior Básico (NSB), mas que não concentra no conjunto de suas atribuições típicas nenhuma compatível com profissão ou ofício conhecido, regulamentado ou não, constituindo-se, na verdade, no cargo de Assistente Técnico ou Assistente Administrativo com nível superior.

13. Ocorre que a criação desse cargo impôs provimento de nível superior, mas com remuneração equivalente a cargos de nível médio, tanto que atualmente o vencimento médio é de R\$ 1.700,00.

14. Evidentemente, a Administração necessita de administradores, engenheiros, contadores, economistas e outros profissionais de carreiras afins, mas não pode utilizar o Agente Administrativo para essa finalidade, sobretudo porque o rol de atribuições não descreve atividades próprias dessas profissões, como também o concurso público destinado ao seu provimento não exigiu conhecimento específico em qualquer dessas áreas.

(Fls. 3 da Mensagem nº 141, de 30/9/2014)

15. A única alternativa que resta, neste caso, é transferir o cargo para quadro suplementar, colocando-o em extinção, mas estruturando-o em carreira e recuperando o seu vencimento, de acordo com as condições financeiras da Prefeitura e tendo em conta os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

16. A propósito do quadro suplementar, optamos por colocar em extinção duas dezenas de cargos de que a Administração não necessitará doravante, como é o caso do próprio Agente Administrativo, do Pintor Letrista, do Pintor de Autos, do Borracheiro, do Vigia, do Vigilante e do Rondante, entre outros.

17. Ainda que colocados em quadro de pessoal suplementar, tomamos o cuidado de organizá-los em carreiras, para que os atuais servidores não sofram os nefastos efeitos que sofreram aqueles cujos cargos foram colocados em extinção com a publicação da Lei nº 2.080/2003.

18. Isso significa, em sentido prático, que os servidores que passarão a compor o quadro suplementar da Prefeitura de Unaí terão acesso às progressões e promoções tanto quanto aqueles do quadro permanente, diferindo apenas no que concerne à impossibilidade de ingresso de novos servidores.

19. 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.

20. A única exceção a essa regra diz respeito aos cargos da carreira de Auxiliar de Administração Pública, que concentra, com exceção dos servidores das áreas de saúde e de educação, o maior número de servidores da Prefeitura Municipal. O enquadramento desses servidores na segunda classe da carreira foi postergado para 2016 para viabilizar os ajustes financeiros e fiscais do novo plano.

21. De qualquer maneira, mesmo os servidores da referida carreira terão benefícios com a nova estrutura de carreira, uma vez que aqueles que atualmente recebem salário mínimo (mesmo assim com complementação), segundo cálculos preliminares, passarão a receber vencimento de R\$ 849,00 (oitocentos e quarenta e nove reais), com reflexos positivos sobre as demais vantagens.

22. Ressalto ainda que na aludida carreira alguns vencimentos foram majorados, como é o caso dos cargos de Motorista, de Mecânico, de Auxiliar de Câmera e de Auxiliar Administrativo II, entre outros.

(Fls. 4 da Mensagem nº 141, de 30/9/2014)

23. 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.

24. Esclarecidas as regras de enquadramento, enfatizo que uma das grandes inovações do novo plano é a estruturação da carreira de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental – EPPGG, similar àquela existente no âmbito da União e do Estado de Minas Gerais.

25. Sem desdouro das atribuições dos demais cargos de nível superior, que serão organizados na carreira de Especialistas de Administração Pública, o desiderato da criação dessa nova carreira é o de dotar a Administração de pessoal habilitado especificamente em determinada atividade, campo de conhecimento ou serviço próprio da Administração Pública, eis que os servidores nela investidos terão a incumbência de formular, supervisionar e avaliar as políticas públicas; exercer atividades relacionadas às áreas de planejamento e avaliação, administração financeira e orçamentária, contabilidade, modernização da gestão, racionalização de processos, gestão e tecnologia da informação, recursos logísticos, recursos materiais, recursos humanos, meio ambiente e administração patrimonial.

26. Num primeiro momento, a carreira está sendo organizada com 5 (cinco) cargos, a saber: Analista Ambiental, Analista de Planejamento e Orçamento, Analista de Políticas Públicas, Analista de Projetos e Convênios e Analista de Recursos Humanos. De forma técnica, os referidos analistas em nada se assemelham aos analistas anteriormente criados, eis que, de fato e de direito, terão a missão de atuar nos níveis de planejamento, análise, supervisão e avaliação, fornecendo à Administração instrumentos para sua modernização e para a introdução de ferramentas de planejamento estratégico e outras que propiciem melhor organização e gerenciamento de planos, projetos, ações e políticas públicas a cargo do Poder Executivo Municipal.

27. Desta maneira, fica evidente que a carreira de EPPGG possui elevado potencial de atuação como elemento organizador do aparelho do Estado. Em função do perfil e das atribuições desses servidores, a carreira contribuirá para a formação de uma burocracia moderna, competente e compatível com os desafios impostos pela necessidade de transformação da gestão pública.

28. É certo que estamos tentando, através da organização dessa carreira, ainda que de maneira incipiente e considerando que talvez os vencimentos não sejam tão atrativos num primeiro momento, modificar substancialmente a máquina administrativa, no pressuposto de que os gestores públicos precisam de uma formação inter e multidisciplinar, que os capacite a analisar o macro-contexto, identificar problemas e gerenciar soluções, intermediando as diversas competências especializadas requeridas, interpretando e analisando propostas de especialistas.

(Fls. 5 da Mensagem nº 141, de 30/9/2014)

29. Neste contexto, a carreira de EPPGG está sendo concebida tendo em vista a necessidade de recrutar quadros com um novo perfil profissional, mais qualificados para enfrentar desafios contemporâneos da administração pública, de modo que suas características gerais foram estabelecidas em consonância com a necessidade de modernização da gestão pública.

30. 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.

31. 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.

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

33. 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.

34. 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.

35. 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.

(Fls. 6 da Mensagem nº 141, de 30/9/2014)

36. Ficamos, assim, diante das razões aduzidas, no aguardo da indispensável aprovação dos honrados vereadores, a fim de que possamos transformar a presente proposição 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.

DELVITO ALVES DA SILVA FILHO
Prefeito

PAULO GILBERTO ALVES DE SOUSA
Secretário Municipal da Administração