

**MENSAGEM Nº 65/15**

Barueri, 11 de dezembro de 2015.

*Senhor Presidente:*

*Tenho a honra de remeter a Vossa Excelência, para a alta apreciação dessa Egrégia Câmara o Projeto de Lei Complementar que dispõe sobre a implantação do plano de cargos, carreiras e vencimentos do magistério público da Prefeitura Municipal de Barueri.*

*Cuida-se de proposição que atende ao anseio da municipalidade, representada pelos servidores municipais e, principalmente, pelos munícipes.*

*Sob a perspectiva do funcionalismo público, tem-se a criação e organização de carreira e de evolução funcional que propiciam mecanismos de ascensão funcional e evolução em seus vencimentos, independentemente da decisão do Chefe do Executivo em conceder reajustes ou aumentos.*

*Sob a ótica do munícipe, a instituição da carreira é uma garantia de funcionalismo e Administração Pública moderna, eficiente, voltada aos interesses do usuário da Prefeitura Municipal de Barueri: o cidadão barueriense.*

*As diretrizes gerais de implantação da carreira para o funcionalismo público encontram-se presentes no art. 39, caput e §1º, da Constituição Federal, que impõe a todo e qualquer Ente Federativo o dever de estabelecer planos de carreira, com padrões remuneratórios racionalizados de acordo com a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira, seus requisitos para a investidura e as peculiaridades dos cargos.*

Câmara Municipal de Barueri  
Protocolo nº 003336  
LIVRO nº 14122015 A 10425  
Barueri - Fls. -

*Já a exigência e garantia de um Plano de Carreira próprio do Magistério encontra-se plasmada no art. 206, V, da Constituição Federal.*

*Informo aos nobres Edis que o Plano de Carreira se fundamenta basicamente nos seguintes eixos:*

- Racionalização da estrutura de cargos e dos parâmetros remuneratórios;*
- Evolução Funcional calcada em 2 (dois) pressupostos:*
- Desempenho e respeito ao interesse público;*
- Qualificação;*
- Sistema Objetivo de Avaliação Desempenho;*
- Irredutibilidade remuneratória.*

*A instituição do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos fundamenta-se, ainda, nos pressupostos de aprimoramento das ferramentas de gestão, crivadas nos termos constitucionais e orientadas à modernização da máquina pública.*

*A racionalização da estrutura de cargos e de parâmetros remuneratórios pressupõe o movimento de organização da força de trabalho em face da legalidade e segurança jurídica, sem prejuízo ao servidor e ao órgão administrativo.*

*A adequação de nomenclaturas sistematiza o Quadro de Pessoal de modo a facilitar o enquadramento de servidores em cargos compatíveis com a natureza de suas atribuições e em grupos remuneratórios congêneres, diminuindo disparidades técnicas, financeiras e processuais.*

*Quanto à evolução funcional, trata-se de ferramenta que incentiva o bom desempenho e aprimoramento do servidor, sob a premissa da meritocracia e da qualidade do serviço público oferecido ao munícipe.*

*A progressão na carreira calca-se em modelos sólidos de avaliação de desempenho somados à política de estímulo à qualificação vocacionada ao serviço público sob responsabilidade do servidor, obtida por meio de (i) Graduação/Formação; (ii) Titulação; (iii) Capacitação.*

*A meritocracia é instrumentalizada por meio de Avaliação de Desempenho e seu respectivo sistema. O Sistema de Avaliação de Desempenho é um mecanismo que se apoia nos princípios da meritocracia, competição controlada, eficiência e qualidade no funcionalismo público – imprescindível ao mecanismo de progressão.*

*Neste contexto, a Avaliação Periódica de Desempenho instrumentaliza a habilitação à evolução funcional do servidor efetivo, sendo realizada anualmente para todos os servidores habilitados, pela chefia imediata, por intermédio de formulários que exploram competências gerais e específicas de cada grupo ocupacional.*

*Cada competência apresenta uma classificação de pesos geridos pela área de RH, que somados totalizam a pontuação final do candidato à progressão, num máximo de 100 (cem) pontos.*

*Caso o avaliado se oponha ao resultado de sua avaliação, o mesmo pode recorrer à Comissão de Gestão de Carreiras – órgão colegiado composto pelos próprios servidores da PMB, conforme regulamento. Trata-se de processo que visa garantir ao servidor objetividade e impessoalidade em sua avaliação.*

*Finalmente, o PCCV, sob nenhuma hipótese, implicará redução de vencimentos dos servidores da PMB, em respeito ao princípio de irredutibilidade de vencimentos.*

*Vantagens que concorrem com a carreira serão extintas, mas o valor devido ao servidor será mantido na forma de Vantagem Pessoal Inominada – VPI.*

*A VPI será atualizada de acordo com o índice utilizado no reajuste concedido pelo Executivo Municipal ao vencimento-base dos servidores efetivos.*

*Trata-se de mais um passo em direção a uma Barueri cada vez mais eficiente e atenta aos interesses e anseios de seus munícipes, concretizando, outrossim, mais um dos itens constantes do Plano de Governo da atual Administração.*

*A medida é de caráter urgente, razão pela qual solicito se dê a ela o tratamento a que faz alusão o art. 61, § 1º, da Lei Orgânica do Município.*

*Valho-me do ensejo para reiterar a V.Exa. e a seus Nobres Pares meus protestos de apreço e distinta consideração.*

*Atenciosamente,*



**GILBERTO MACEDO GIL ARANTES**  
*Prefeito Municipal*

*Exmo. Sr.*  
**SEBASTIÃO CARLOS DO NASCIMENTO**  
*Presidente da Câmara Municipal de*  
**BARUERI.**