

MENSAGEM N° 36/16

Barueri, 4 de agosto de 2016.

Senhor Presidente:

Tenho a honra de remeter a Vossa Excelência, para a alta apreciação dessa Egrégia Câmara o Projetos de Lei Complementar que dispõe sobre a implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Instituto de Previdência Social dos Servidores Municipais de Barueri - IPRESB.

Trata-se de proposição que atende ao anseio da Municipalidade, representada pelos servidores municipais, neles incluídos os do IPRESB.

Ressalta-se que, com a presente proposição, a Administração Municipal cumpre com a sua obrigação Constitucional, em especial com as determinações constantes do art. 39, §1o, art. 144, §8o, e 206, V, e parágrafo único, da Constituição Federal, tal como já ocorrera com medidas de igual teor para os servidores da Prefeitura, do Magistério Municipal e da Guarda Civil Municipal, conforme Leis Complementares n°s 365/2016, 366/2016 e 367/2016.

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.

10157 2016/08/08 001710 CÂMARA MUNICIPAL DE BARUERI

Cumpre informar aos Nobres Edis que o Plano de Carreira se fundamenta-se nos seguintes eixos:

- a) racionalização da estrutura de cargos e dos parâmetros remuneratórios;*
- b) evolução funcional calcada em 2 (dois) pressupostos:*
- c) desempenho e respeito ao interesse público;*
- d) qualificação;*
- e) sistema objetivo de avaliação desempenho;*
- f) irredutibilidade remuneratória.*

A instituição do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores do IPRESB, a exemplo dos anteriores, 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 competente do IPRESB, 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 Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, sob nenhuma hipótese, implicará redução de vencimentos dos servidores do IPRESB, 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.


GILBERTO MACEDO GIL ARANTES
Prefeito Municipal

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