

PLANO DE CARREIRA DA PMPA

A realização do Pregão referente o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos servidores municipais de Porto Alegre, segundo divulgado pela PMPA e compatível com o Programa Estratégico de Governo 2014, tem como objetivo a elaboração de um “**plano de carreiras unificado**”, abrangendo a Administração Centralizada, Autarquias e Fundação, exceto Magistério e Planos da: Carris, Procempa, EPTC e IMESF.

Trata-se, portanto, de um projeto de iniciativa do Executivo, que tem como objetivo alterar, sob bases “isonômicas e salutaras”, a estrutura funcional e remuneratória dos servidores, já defasada no tempo, e que vem de encontro com as aspirações e expectativas de toda a categoria de servidores.

A ASTEC, como órgão representativo dos Técnicos de Nível Superior, profissionais portadores de sólida formação de base e com plena capacidade gerencial para implementação de programas e projetos, vem apresentar a título de contribuição, as suas sugestões na elaboração do presente projeto, visto entender que um Plano, que vai atingir à toda a categoria de servidores, deve, também, ter a anuência dos principais interessados, detentores ou não de cargos de nível superior.

O Plano de Carreira, como instrumento de gestão, deve se direcionar no sentido do incremento da participação e contribuição dos servidores no exercício de suas atividades, competências e responsabilidades; promovendo, inclusive, o enriquecimento das tarefas, não apenas no seu caráter operacional, mas, também, nos aspectos “**táticos e estratégicos**” da Administração.

A ASTEC entende que o Plano de Carreiras deve ser visualizado, não apenas como um instrumento institucional de gestão, mas, principalmente, objetivando o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores municipais, estabelecendo perspectivas remuneratórias e de crescimento pessoal e profissional, vinculadas ao grau de complexidade funcional e nível de formação, independente do servidor ter que se submeter a um certame, com abrangência externa, para ver a realização de suas aspirações profissionais.

Um Plano de Carreiras adequadamente implantado, estabelecendo regras de crescimento e desenvolvimento na carreira, baseado na complexidade das atribuições e na profissionalização, contribuirá para o incremento da eficiência funcional, desenvolvimento de competências, elevação do nível de satisfação e realização profissional, com reflexos no desenvolvimento e crescimento econômico, social e cultural do Município, no cumprimento das metas estabelecidas pela Administração Pública e na melhora da prestação dos serviços públicos.

DIFICULDADES:

Existem, entretanto, algumas barreiras legais, resistências, interesses e expectativas de grupos a serem enfrentadas na implantação de um novo Plano de Carreira no Município, em substituição aos atuais Planos de Cargos isolados vigentes na Administração Centralizada e Autarquias, as quais, segundo nosso entendimento, foram responsáveis pela não implantação de novos Planos, até a presente data.

Estas barreiras deverão ser transpostas prioritariamente antes da implantação de um novo Plano, sob pena de inviabilizá-lo, tanto na parte técnica como na legal e as resistências e interesses deverão ser enfrentados, preferentemente, através da participação dos grupos na formulação do Plano, bem como normas e regras vinculadas ao mesmo.

Entendemos que as principais barreiras, dentre outras, são as seguintes:

- Constitucional – a redação do artigo 37 da CF/88, abaixo transcrito, impossibilita o estabelecimento da promoção (vertical) de servidores para cargos de nível de complexidade e remuneração superior, sem que haja concurso público, aberto a todos os que se inscreverem.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#).

*II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a **natureza e a complexidade do cargo** ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)*

A vinculação legal, da investidura em novo cargo à aprovação em concurso público, transformou os atuais Planos de Carreira em Planos de Cargos **isolados**, inviabilizando a promoção e ascensão **vertical de cargo**, mesmo de funções dentro de uma mesma carreira, causando desmotivação ao Quadro de Pessoal e ocasionando a permanência do servidor no cargo de sua nomeação inicial, durante muitos anos, até sua aposentadoria, provocando a indesejável estagnação funcional.

Nessa condição só é possível o crescimento remuneratório do servidor através da chamada promoção **horizontal** dentro do mesmo cargo e que se dá através da evolução das referências: de A até F, ou a disputa, quando possível, pelo exercício de uma Função Gratificada;

- Garantia de irredutibilidade da remuneração de acordo com o artigo 37, inciso XV, da Constituição Federal de 1988, no caso de implantação de nova estrutura salarial, frente às inúmeras gratificações hoje vigentes e decorrentes, principalmente, da situação acima relatada.

Neste contexto, entendemos que a supressão de alguma gratificação dos servidores incorrerá diretamente no enquadramento legal do inciso XV, salvo solução adequada apresentada à categoria. Dessa forma, existe um grande interesse por parte dos servidores pela forma a ser adotada no trato deste assunto.

A busca das diversas categorias por novas gratificações, segundo entendemos, está diretamente vinculada à incapacidade do servidor de obter um crescimento profissional e remuneratório, via Plano de Cargos e está provocando indesejável dissidência entre essas categorias;

- Repercussão financeira decorrente da implantação de novo Plano de Carreira “versus” Lei de Responsabilidade Fiscal (**LRF**), visto disposições legais nela estabelecida, conforme texto abaixo:

“A LRF entende como despesa total com pessoal o somatório dos gastos do Ente com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência, além dos valores dos contratos de terceirização de mão-de-obra que se referem à substituição de servidores e empregados públicos.

O limite da despesa total com pessoal (em percentual da receita corrente líquida) é de 60%, divididos dentro de cada esfera governamental:

6% para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município;

54% para o Executivo.

A LRF trata ainda do controle da despesa total com pessoal, estabelecendo que é nulo de pleno direito o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não apresente estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes e a declaração do ordenador da despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias e que não atenda às regras para criação de despesa obrigatória de caráter continuado ou ainda, que não atenda ao limite legal de comprometimento aplicado às despesas com pessoal inativo.

Também é nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder ou órgão.

A verificação do cumprimento dos limites da despesa com pessoal será realizada ao final de cada quadrimestre e se a despesa total com pessoal exceder a 95% do limite, são vedados ao Poder ou órgão que houver incorrido no excesso:

- concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão da remuneração em data-base;*
- criação de cargo, emprego ou função;*
- alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa;*
- provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança”;*

Entendemos que a implantação de nova estrutura de cargos forçosamente irá repercutir em aumento nos valores da folha de ativos, inativos e pensões decorrentes, podendo atingir o limite legal, dessa forma, sugere-se uma implantação por etapas, de forma gradual e sempre sob a dependência da dotação orçamentária;

- Atendimento aos limites constitucionais de gastos (art. 169, § 1º, da CF/88) com pessoal ativo, inativo e cargos em comissão (complementados pela **LRF**), conforme previsão legal:

“art. 169 – A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do D.F. e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar.

*§ 1º - A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou **alteração de estrutura de carreiras**, bem como a admissão ou contratação*

de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas:

I – se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;

II – se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista”.

- Aplicação das técnicas necessárias à confecção, implantação e dinâmica de funcionamento de um Plano de Carreiras *versus* interpretações jurídicas diversas que são dadas aos artigos que regem o Plano e que podem descaracterizar os objetivos do mesmo. Entendemos que o acompanhamento técnico e jurídico durante as diversas fases da confecção do Plano poderão evitar possíveis interpretações diferentes ao previsto no mesmo;
- Forma pela qual serão tratados na implantação do Plano os servidores inativos, com direito à paridade legal e, por consequência, as pensões decorrentes; comparativamente em relação aos inativos e pensionistas não beneficiados com a paridade e que recebem reajustes conforme RGPS, ou seja, apenas os inativos com paridade serão beneficiados com as alterações do novo Plano;

DIRETRIZES:

Face ao exposto propomos as seguinte diretrizes:

- Estender a participação na elaboração do Plano de Cargos à todas as áreas envolvidas no processo, designando “Comissões Multifuncionais” com componentes das diversas categorias, bem como possibilitando a participação de representantes de associações e sindicatos, de modo a promover a ampla discussão com a categoria.
- Desenvolver formas adequadas e legais de crescimento e ascensão dos servidores na carreira, determinando as regras a serem adotadas na promoção horizontal e vertical.
- Estabelecer políticas de qualificação e desenvolvimento continuado dos servidores, criando incentivos à formação e especialização.
- Estabelecer políticas de valorização, reconhecimento e estímulo ao aprimoramento profissional e não apenas em relação ao tempo de serviço.
- Criar mecanismos de envolvimento do servidor com os objetivos, planos e metas da Administração, promovendo e possibilitando a participação dos mesmos nos programas institucionais.
- Promover a isonomia de tratamento entre as categorias funcionais, evitando-se o favorecimento a determinados grupos.
- Avaliar a possibilidade de adoção de carreiras amplas e multifuncionais, sempre que possível, frente à legislação que rege algumas categorias profissionais, de forma a obter maior flexibilidade na gestão das atividades e movimentação de pessoal.
- Examinar a possibilidade de adotar uma estrutura funcional básica, generalizando-se a nomenclatura dos cargos, conforme o exemplo: ajudante, auxiliar, agente,

assistente, técnico, analista e especialista.

- Adotar a forma de descrição de tarefas genéricas, com mais amplitude de atribuições; em contrapartida à necessidade de descrição detalhada dos cargos para fins de futuras certificações de tarefas em atendimento ao TCE e análise de perfil profissiográfico.
- Promover o escalonamento dos cargos com base no atendimento ao disposto no art. 37, inciso II, da CF/88, acima transcrito (considerando a natureza e complexidade do cargo), complementado pela hierarquização por requisitos e responsabilidades funcionais.
- Estabelecer normas para atendimento às disposições do art. 37, acima e inciso V, a seguir transcrito, com vistas à privilegiar servidores do quadro:

“V- as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento”.

- Estabelecer uma estrutura remuneratória que atenda ao art. 39, § 1º, conforme abaixo:

“Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. (Vide ADIN nº 2.135-4)

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos”.

- Estabelecer regras inteligíveis para o enquadramento dos ativos e inativos no Plano, bem como regimentos definidos e formas de administrar os cargos em extinção e/ou sem paridade.

Desta forma, a ASTEC vem junto a esta PMPA buscar colaborar com leitura acima descrita para fim de incrementarmos o estudo que tratará da implantação do novo plano de carreira, cargos e salários pretendido pela Prefeitura nos próximos meses.