Of. nº 1196/GP. Paço dos Açorianos, 21 de dezembro de 2011.

Senhora Presidente:

Tenho a grata satisfação de dirigir-me a Vossa Excelência a fim de solicitar que se digne à apreciação dessa Colenda Câmara o presente Projeto de Lei, em anexo, que atribui aos servidores da Secretaria Municipal de Administração (SMA) a Gratificação de Incentivo ao Desempenho (GID), e dá outras providências.

A SMA é o órgão responsável pela formulação e execução das políticas e diretrizes de governo, nas áreas de recursos humanos, estruturas administrativas e processos de trabalho, transportes administrativos próprios, documentação e serviços administrativos. Além disso, tem papel preponderante na formulação e operação de projetos de reestruturação, revisão operacional e de alteração de legislação relacionadas à gestão de pessoal e demais áreas pertinentes à administração pública municipal.

A sua Excelência, a Vereadora Sofia Cavedon,
Presidente da Câmara Municipal de Porto Alegre.

Através de seus órgãos, a SMA vem aperfeiçoando seus controles internos, por meio do estabelecimento de rotinas e controles, que produzem e qualificam as informações de pessoal. Algumas das ações lideradas por esta Secretaria ou que tiveram a sua efetiva participação estão citadas a seguir, como exemplo, todas elas trazendo benefícios para os mais de 17 mil servidores do Município, e algumas delas beneficiando, inclusive, os servidores inativos.

- Sistema Integrado de Recursos Humanos (Ergon): consideravelmente melhor que as versões anteriores, com possibilidade de total integração de dados, segurança de acesso, disponibilidade de informações gerenciais confiáveis e acompanhamento eletrônico de processos integrados ao banco de dados de recursos humanos, que possibilitou, entre outros, a integração de atividades, as simulações gerenciais, o controle de vantagens, trazendo maior segurança quanto ao acerto dos lançamentos de valores em folha, evitando lançamentos em duplicidade, além da implantação da ferramenta RH 24h, que beneficia diretamente os servidores.

- Ponto Eletrônico: tem como foco o controle da assiduidade e pontualidade dos servidores municipais, evoluindo para controles e gestão de acessos, sistema de segurança, entre outros, através do desenvolvimento de um modelo legal, impessoal, transparente e ágil de gerenciamento da efetividade, contribuindo para mudança cultural e elevação do nível de profissionalismo, automatizando a apuração total de horas de freqüência ao trabalho e disponibilizando indicadores objetivos para gestão de pessoal, facilitando a medição, avaliação e tomada de decisão.

- Dimensionamento de Pessoal: estudos que contribuíram para verificar a necessidade de realização de concursos públicos e de criação de cargos para determinadas classes. Nesse sentido, foi possível alcançar a redução de despesas com pessoal, uma vez que tais estudos provocaram economia aos cofres públicos ao adequar a quantidade de cargos à real necessidade de cada órgão, sendo assim fundamentais para a implantação de políticas públicas à população portoalegrense.

- Implantação do Diário Oficial Eletrônico de Porto Alegre (DOPA-e): objetiva disponibilizar as informações “on-line”, agilizando a publicação das matérias executivas e legislativas, dando maior segurança e padronização às informações, eliminando retrabalhos, reduzindo republicações, eficientizando a busca de informações, racionalizando os recursos, eliminando sua confecção gráfica e reduzindo o volume de papel circulado. Além dos benefícios citados, tal projeto vem propiciando uma redução de despesa com serviço de terceiros, na faixa de R$ 400.000,00 (quatrocentos mil reais) por ano.

- Tramitação eletrônica dos processos administrativos (SEI): está sendo implementada na Prefeitura Municipal de Porto Alegre

(PMPA) e visa dar maior celeridade à tramitação dos expedientes administrativos, além de maior transparência aos atos praticados. O seu projeto piloto será realizado com os pedidos de informação e pedidos de providência desse Legislativo Municipal ao Poder Executivo, facilitando, assim, o controle desSa Casa no que tange aos referidos assuntos.

- Regramentos Legais: ações por parte da SMA que contribuíram para o controle gerencial e financeiro de horas-extras, da telefonia móvel e fixa, das diárias e de passagens aéreas, dentre outros, ocasionando reduções significativas nas despesas da Administração Municipal.

Portanto, valorizar os esforços despendidos pelos servidores desta Secretaria, concedendo uma remuneração variável, para a aperfeiçoamento do controle da maior despesa municipal em termos absolutos, qual seja, a despesa com pessoal, bem como reduzir a mesma, através de diversos projetos e ações, conjugados com os das demais áreas, na busca pela máxima eficiência na gestão pública municipal, contribuindo para a ampliação da capacidade de investimento do município, em projetos estratégicos e na prestação de serviços essenciais à população porto-alegrense, é o objetivo da presente proposta. Ademais, trata-se de projeto inovador na ótica da administração pública moderna, visto que a mesma só se concedida, caso se melhore a eficiência pública, aumento da produtividade ou redução da despesa de pessoal, como um mecanismo de retenção de talentos daquele órgão, e reconhecendo as melhorias introduzidas, através de metas e indicadores de resultados neste sentido, quiçá possa ser num futuro uma forma a ser incorporada a outros órgãos da administração pública, a exemplo de outros da municipalidade que assim já o fazem.

A moderna teoria da administração referente à gestão de pessoas estabelece e realiza estudos, de que deve ser atribuído um sistema de reconhecimento objetivando a meritocracia, através da mensuração de indicadores de desempenho e resultados. Sendo assim, a presente proposta visa introduzir, no âmbito da SMA, uma gratificação variável, tendo como premissas o aumento do desempenho, a máxima eficiência e um processo de ganhos mútuos entre a Administração Municipal, os servidores e os cidadãos.

Tal projeto, uma vez implementado, possibilitará melhorar a performance organizacional da Secretaria, potencializando o incentivo aos seus já qualificados servidores, para o permanente planejamento e execução de projetos e ações de modernização da gestão de recursos humanos e de manutenção e ampliação das ações referentes à redução das despesas com pessoal.

Por tratar-se de uma ferramenta de incentivo ao incremento de desempenho, a integralidade do pagamento estará diretamente relacionada ao comprometimento e à eficiência dos servidores que a ela

farão jus, possibilitando, inclusive, que idéias inovadoras por parte dos servidores, visando eficácia e produtividade, quando passíveis de ser implementadas, passem a fazer parte da rotina de trabalho da Secretaria.

Além dos benefícios trazidos ao quadro de servidores da Secretaria, a ferramenta irá possibilitar a valorização e a atração de lideranças, uma vez que hoje o ganho em termos de remuneração, ao assumir uma função gerencial, é considerado baixo quando comparado com as responsabilidades que devem assumir tais gestores. Sendo os líderes aqueles responsáveis por conduzir suas equipes aos resultados almejados, entendemos como de suma importância o seu reconhecimento para o alcance das metas estipuladas.

Em razão dos motivos acima expostos, plenamente justificados, da necessidade de introduzir na SMA um sistema de reconhecimento de seus servidores, calcado em indicadores de desempenho e alcance de metas, solicito apreciação favorável ao pleito ora realizado, que institui a GID.

Certo da compreensão dessa Casa ao analisar o mérito do presente Projeto de Lei, valho-me da oportunidade para reiterar a Vossa Excelência e demais Vereadores minhas cordiais saudações.

Atenciosamente,

José Fortunati,
Prefeito.

PROJETO DE LEI Nº 066/11.

Cria a Gratificação de Incentivo ao Desempenho (GID) no âmbito da Secretaria Municipal de Administração (SMA).

Art. 1º Fica criada a Gratificação de Incentivo ao Desempenho (GID), devida aos servidores que estejam em efetivo exercício na Secretaria Municipal de Administração (SMA).

Parágrafo único A percepção da gratificação instituída por este artigo é incompatível com a percepção da Verba de Consultoria Jurídico-Administrativa, prevista na Lei Municipal nº 10.791, de 15 de dezembro de 2009, e vedada às classes de cargos de Engenheiro, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro Florestal, Engenheiro de Operações, Engenheiro Químico, Arquiteto, Geólogo e Geógrafo e Técnico Administrativo (Arquiteto, Engenheiro, Engenheiro Agrônomo e Engenheiro Florestal), previstas nas Leis Municipais: n.º 6.309, de 28 de dezembro de 1988; nº 6.310, de 28 de dezembro de 1988; nº 6.203, de 03 de outubro de 1988; nº 6.410, de 09 de junho de 1989 e nº 8.509, de 1º de junho de 2000.

Art. 2º O valor da GID será apurado com base nos percentuais de alcance das metas de gestão, de redução da despesa geral e de pessoal e da eficiência administrativa, cujos critérios e indicadores serão definidos e regulamentados através de decreto.

Art. 3º As metas e indicadores referidos no art. 2º serão estipulados quadrimestralmente.

Parágrafo único. O pagamento será realizado mensalmente, no mês subsequente ao do resultado aferido.

Art. 4º Fica criado o Comitê de Avaliação de Metas (CAM), que será regulamentado por decreto, vinculado à SMA, para estabelecer os limites das metas e os pesos dos indicadores, bem como realizar avaliação e aferição dos índices de desempenho da Secretaria, conforme estabelecido no art. 2º.

Parágrafo único: O CAM será composto por:

I – 2/3 (dois terços) de servidores municipais da Administração Centralizada, com conhecimento em sistema de medição de indicadores de desempenho, indicados e designados por portaria do Prefeito Municipal; e

II – 1/3 (um terço) de servidores municipais detentores de cargos efetivos da SMA, com conhecimento em sistema de medição de indicadores de desempenho, indicados pelo(a) titular da pasta e designados por portaria do Prefeito Municipal.

Art. 5º O valor da GID será calculado de acordo com o cargo ocupado pelo servidor convocado para regime de tempo integral ou dedicação exclusiva, proporcionalmente ao percentual de alcance das metas de que trata o art. 2º desta Lei, tendo como limite máximo mensal o valor equivalente aos seguintes índices:

I – 1,00 aplicados sobre o vencimento básico inicial dos cargos de nível superior, para servidores investidos nos cargos de que trata este inciso;

II – 1,20 aplicados sobre o vencimento básico inicial dos cargos de nível médio e técnico referente ao Padrão 06, para servidores investidos nos cargos de que trata este inciso; e

III – 1,20 aplicados sobre o vencimento básico inicial dos cargos de nível fundamental completo ou incompleto, referente ao Padrão 04, para servidores investidos nos cargos de que trata este inciso.

Parágrafo único. O servidor em regime normal de 30 (trinta) horas semanais perceberá 3/4 (três quartos) do valor da GID correspondente ao valor básico de seu cargo.

Art. 6º A GID constitui-se de parcela autônoma, não servindo de base de cálculo para qualquer outra vantagem pecuniária, à exceção da gratificação natalina e do terço constitucional de férias.

Art. 7º Será assegurada a percepção integral da GID nos afastamentos referidos nos incisos do art. 73 da Lei nº 6.309, de 28 de dezembro de 1988.

Art. 8º A GID será incorporada por ocasião da aposentadoria desde que o servidor atenda conjuntamente às seguintes condições:

I – efetivo exercício na SMA nos últimos 5 (cinco) anos, consecutivos ou 10 (dez) anos intercalados, anteriores à aposentadoria; e

II – percepção da gratificação pelo período mínimo de 2 (dois) anos consecutivos e esteja percebendo por ocasião da aposentadoria.

Parágrafo único. Para fins de incorporação aos proventos será utilizada como base de cálculo a média aritmética dos índices atingidos e efetivamente percebidos a título da referida gratificação nos últimos 12 (doze) meses anteriores à aposentadoria.

Art. 9º A GID fica estendida ao servidor aposentado e pensionista com paridade constitucional desde que tenha estado no efetivo exercício de suas funções, na SMA, pelos últimos 10 (dez) anos anteriores à aposentadoria.

Parágrafo único. Para fins de revisão de proventos de que trata este artigo, o valor da Gratificação será calculado com base no atingimento de 100% (cem por cento) das metas.

Art. 10. A percepção da GID somente ocorrerá após a publicação do decreto de que trata o art. 2º.

Art. 11. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 12. Fica o Executivo autorizado a abrir créditos suplementares para aplicação desta Lei.

Art. 13. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, e será regulamentada pelo Executivo no prazo de até 60 (sessenta) dias, contados do início de sua vigência.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE,

José Fortunati,
Prefeito.