

**PLANO DE CARREIRA PARA FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS EFETIVOS DO
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL**

Elaine Aparecida Dias; Yeda Cícera Oswaldo.

PLANO DE CARREIRA PARA FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS EFETIVOS DO PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

Elaine Aparecida Dias(FIEL – Faculdades Integradas Einstein de Limeira)
Yeda Cícera Oswaldo(UNIMEP – Universidade Metodista de Piracicaba)

A natureza da prática consistiu em elaborar um Plano de Carreira e Remuneração (PCR), sendo este o instrumento norteador do sistema de Administração de Carreiras do Poder Legislativo Municipal e parte integrante de gestão de pessoas da instituição.

Na administração pública não há liberdade nem vontade pessoal, devendo todos os atos do administrador público ser pautados legítima e exclusivamente em leis, portanto o PCR somente pode ser implantado mediante disposição de lei complementar.

O Poder Legislativo Municipal não possui um plano de carreira organizacional oferecido a seus servidores, sendo necessário elaborar um anteprojeto de lei complementar que dispõe sobre o “Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais da Câmara Municipal” que ao mesmo tempo conciliasse os objetivos e benefícios organizacionais, com os dos profissionais, aliando-se então os interesses do órgão público com o os de seus servidores.

Nesse sentido, são consideradas diretrizes do PCR que foram incorporadas ao anteprojeto de lei complementar:

- I. Adoção de carreira, possibilitando o crescimento profissional fundamentado nas competências do profissional;
- II. Desenvolvimento e reconhecimento das competências individuais por critérios que proporcionem igualdade de oportunidades aos servidores;
- III. Adoção de sistema de remuneração adequado visando a valorização do servidor público e sua permanência na instituição;
- IV. Transparência das práticas de remuneração, com valoração do vencimento das diversas carreiras;
- V. Valorização dos servidores que buscam contínuo aprimoramento profissional com aplicabilidade nas áreas em que atuam;
- VI. Adoção de ferramentas aplicadas à gestão de pessoas que permitam aprimorar, qualificar e tornar mais eficiente a prestação de serviços à comunidade.

Na condição de consultores contratados para desenvolver o anteprojeto de lei, o trabalho ocorreu no âmbito interno do Poder Legislativo Municipal, com a participação dos gestores, servidores, vereadores e demais envolvidos direta ou indiretamente na área de gestão de pessoas.

O serviço fora contratado pela Presidência do Poder Legislativo local em que os beneficiários seriam os servidores públicos municipais integrantes do Quadro Permanente de Provimento Efetivo da Câmara Municipal, ocupantes dos respectivos cargos.

Para consecução do PCR foi utilizada a seguinte metodologia:

- a) Reunião com os gestores para definição dos objetivos do PCR;
- b) Estudo de toda legislação e normas administrativas aplicadas à gestão de pessoas (Estrutura Administrativa, incluindo o Plano de Cargos e Salários, Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais, dentre outros);
- a) Sensibilização mediante palestra inicial dos objetivos do plano de carreira proferida aos interessados (servidores, gestores, vereadores e sindicato);

- b) Estudo e pesquisa de leis análogas, normas, regulamentos e documentos relacionados à gestão de pessoas da Câmara Municipal (Estrutura Administrativa, Plano de Cargos e Salários, Estatuto, dentre outros);
- c) Pesquisa de leis equivalentes na Prefeitura Municipal;
- d) Pesquisa de leis equivalentes outros órgãos públicos;
- e) Pesquisa bibliográfica em literatura nacional;
- f) Reunião com os servidores para ouvir seus objetivos e expectativas sobre o PCR;
- g) Pesquisa qualitativa e quantitativa com servidores a serem beneficiados com o PCR;
- h) Recebimento de sugestões dos servidores;
- i) Desenvolvimento e aprimoramento da matriz de Plano de Pagamentos;
- j) Redação do anteprojeto de lei complementar;
- k) Apresentação para os dirigentes e vereadores.

As principais competências demandadas para realização do trabalho foram o conhecimento da legislação, das normas e demais regulamentos aplicáveis à gestão de pessoas no setor público, em especial à Câmara Municipal, de forma que os maiores recursos utilizados foram os humanos e os intelectuais da equipe consultora.

A administração pública inserida em um regime democrático engloba um longo processo de análise, elaboração e posterior discussão pelos pares, não estando o PCR excluído desse sistema. O plano de carreira em si já é um grande desafio em qualquer organização uma vez trata da projeção e perspectivas da vida profissional do indivíduo durante um longo período. Em se tratando de administração pública, existem diversos interesses envolvidos, que muitas vezes podem ser conflitantes, levando a discussões e considerações relevantes, mas que podem dificultar o consenso e a finalização do processo.

Sobretudo, quando se trata de plano de carreira as pessoas tendem a associá-lo com aumento salarial imediato. Convencê-las de que a carreira se relaciona não somente com a experiência e atividades de trabalho, como também com o seu período de vida (longo prazo) é um grande desafio.

Outra questão é que, diferente da administração particular, o profissional só pode desenvolver a carreira dentro do mesmo cargo – o que limita significativamente a progressão individual. Nesse sentido é interessante que a estrutura de carreira contenha em seu segmento variabilidade significativa de níveis (*steps*) para permitir o desenvolvimento profissional. (Ex: Analista – Nível I, II, III, IV, V...).

Considera-se que o processo de discussão e socialização do anteprojeto com os vereadores antes de ir à pauta para votação, bem como a investigação da opinião dos servidores acerca de suas expectativas é significativo para a transformação do PCR em lei complementar.

Os principais resultados podem ser evidenciados na redação do próprio anteprojeto de lei complementar considerando como suas principais características:

- a) Instituição do Sistema de Administração de Carreiras por meio do PCR;
- b) Organização das carreiras em classes: Base (Ensino fundamental completo); Intermediário (Ensino médio) e Especializado (Ensino superior);
- c) Regulamentação da evolução funcional: ocorrência após cumprimento do Estágio Probatório e pré-requisitos para concessão como: licenças (doença, interesses particulares, mandato classista, atividade política, entre outros);
- d) Evolução funcional: Por conhecimento e Por Merecimento
- e) Instituição de Escala de Plano de Pagamento;
- f) Instituição a Avaliação Periódica de Desempenho (AD);
- g) Formalização dos programas de Treinamento & Desenvolvimento.

O ponto fundamental do PCR se concentra na Evolução Funcional que permite a valorização do servidor tanto pelo conhecimento adquirido quanto pelo desempenho demonstrado (mérito) no período.

Na propositura, a modalidade de Conhecimento a progressão se dá por meio de Níveis ascendentes, em decorrência de Formação Escolar nos Níveis de ensino da Educação Básica e Superior, além dos cursos de Treinamento e Desenvolvimento, enquanto que na modalidade de Merecimento a progressão é realizada por meio de Graus sucessivos, em decorrência satisfatória do desempenho do servidor no exercício de seu cargo enquanto integrante de uma determinada classe. As modalidades têm como características principais aquelas elencadas no Quadro 1.

| Progressão por Conhecimento | Progressão por Merecimento |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Sete níveis (I a VII); • Interstício de cinco anos; • Acréscimo de 5% no vencimento; • Valorização de cursos de longa e curta duração e com correlação direta com o exercício do cargo (aproveitamento de 100% dos pontos) e indireta como exercício do cargo ou atividade legislativa (70% dos pontos); • Pontuação excedente de Formação Escolar poderá ser utilizada para progressões posteriores. | <ul style="list-style-type: none"> • Dezesete graus (A a P); • Interstício de dois anos; • Acréscimo de 2,5% no vencimento; • Necessidade de resultados satisfatórios nas AD em dois períodos (consecutivos ou intercalados). |

Quadro 1. Modalidades e características de progressão funcional

A progressão Funcional por duas vias permite maior mobilidade ao servidor, que pode ascender na carreira por razões diferentes, sentindo-se motivado em ambas as formas. Destaque-se que ainda que se tenha um resultado insatisfatório em alguma das AD, é possível o servidor se recuperar e conseguir a progressão funcional no ano posterior.

A matriz/escala de Plano de Pagamento demonstrada na Tabela 1 permite ao servidor visualizar o estágio em que se encontra sua carreira, ao mesmo tempo em que torna possível planejá-la ao longo do tempo.

A proposta desse método é que quando da progressão por nível o servidor público conserve o seu grau. A Tabela 1 demonstra que, ao final da carreira, o servidor poderá ter um acréscimo de 98,89% nos seus vencimentos, em relação à carreira inicial, sem prejuízo os benefícios trazidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais, tais como Adicional por Tempo de Serviço, Sexta Parte, Licença Prêmio, dentre outros.

Outrossim, o anteprojeto de lei complementar prevê o caso de o servidor que já tiver sua situação funcional enquadrada no último grau ou último nível, e fizer jus a outra Progressão, terá um acréscimo de 5% em seu vencimento a título de Adicional de Progressão.

Nesse sentido, o PCR quando aprovado pelo Poder Legislativo Municipal poderá motivar os servidores para o trabalho face à ascensão que lhes é oferecida, assegurar que a política de formação e desenvolvimento da carreira seja transparente e dinâmica e oferecer condições para que os gestores utilizem o desenvolvimento da carreira como instrumento efetivo de gestão integrada de pessoas.

| Tabela 1. Escala de plano de pagamento | | | | | | | | |
|---|----------|--|-----------|------------|-----------|----------|-----------|------------|
| | | Nível (Progressão por Conhecimento) | | | | | | |
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII |
| Grau (Progressão por Merecimento) | A | 1,00000 | 1,05000 | 1,10250 | 1,15763 | 1,21551 | 1,27628 | 1,34010 |
| | B | 1,02500 | 1,07625 | 1,13006 | 1,18657 | 1,24589 | 1,30819 | 1,37360 |
| | C | 1,05063 | 1,10316 | 1,15831 | 1,21623 | 1,27704 | 1,34089 | 1,40794 |
| | D | 1,07689 | 1,13074 | 1,18727 | 1,24664 | 1,30897 | 1,37442 | 1,44314 |
| | E | 1,10381 | 1,15900 | 1,21695 | 1,27780 | 1,34169 | 1,40878 | 1,47921 |
| | F | 1,13141 | 1,18798 | 1,24738 | 1,30975 | 1,37523 | 1,44400 | 1,51620 |
| | G | 1,15969 | 1,21768 | 1,27856 | 1,34249 | 1,40961 | 1,48010 | 1,55410 |
| | H | 1,18869 | 1,24812 | 1,31053 | 1,37605 | 1,44485 | 1,51710 | 1,59295 |
| | I | 1,21840 | 1,27932 | 1,34329 | 1,41045 | 1,48098 | 1,55503 | 1,63278 |
| | J | 1,24886 | 1,31131 | 1,37687 | 1,44571 | 1,51800 | 1,59390 | 1,67360 |
| | K | 1,28008 | 1,34409 | 1,41129 | 1,48186 | 1,55595 | 1,63375 | 1,71544 |
| | L | 1,31209 | 1,37769 | 1,44658 | 1,51890 | 1,59485 | 1,67459 | 1,75832 |
| | M | 1,34489 | 1,41213 | 1,48274 | 1,55688 | 1,63472 | 1,71646 | 1,80228 |
| | N | 1,37851 | 1,44744 | 1,51981 | 1,59580 | 1,67559 | 1,75937 | 1,84734 |
| | O | 1,41297 | 1,48362 | 1,55780 | 1,63569 | 1,71748 | 1,80335 | 1,89352 |
| | Q | 1,44830 | 1,52071 | 1,59675 | 1,67659 | 1,76042 | 1,84844 | 1,94086 |
| P | 1,48451 | 1,55873 | 1,63667 | 1,71850 | 1,80443 | 1,89465 | 1,98938 | |

Atualmente o anteprojeto do PCR encontra-se em fase de análise jurídica para inclusão na pauta de reunião para votação. Após sua aprovação, a lei complementar estará disponível a todos os interessados.