



Comissão de Serviços Públicos
CÂMARA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS-MG



PARECER PARA DISCUSSÃO EM PRIMEIRO TURNO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 6, DE 2006

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Câmara Municipal de Indianópolis, e dá outras providências.

Autor(a): Mesa Diretora

Relator: Vereador Anídsen Gabriel da Silva

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei Complementar n.º 6, de 2006, em epígrafe, de autoria da Mesa Diretora, dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores da Câmara Municipal de Indianópolis.

O conteúdo desse projeto é idêntico ao do Projeto de Lei Complementar n.º 5, de 2006, do Prefeito Municipal, que trata do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do pessoal do Poder Executivo.

O projeto é subdividido em oito capítulos e tal como proposto para os servidores da Prefeitura, o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do pessoal do Legislativo, em síntese:

- estabelece padrões de remuneração;



Comissão de Serviços Públicos

CÂMARA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS-MG



- estabelece instrumentos e mecanismos de mobilidade funcional, mediante progressão, por tempo de serviço, e promoção (por desempenho satisfatório)
- propicia, aos servidores efetivos, mediante a mobilidade funcional, possibilidades de melhoria salarial e conseqüente melhoria da qualidade vida;
- estabelece critérios de avaliação de desempenho, condicionantes da mobilidade funcional, baseados no resultado da performance do servidor.

Acompanha o projeto estimativa do impacto orçamentário-financeiro decorrente da implantação do plano de cargos e carreira, nos três próximos exercícios.

Não foram apresentadas emendas perante esta Comissão, durante o prazo regimental previsto.

No dia 11 de dezembro, este projeto foi distribuído a esta Comissão de Serviços Públicos para, nos termos do art. 40 c/c o art. 62, do Regimento Interno, receber parecer quanto ao mérito da matéria.

Este é o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

O plano de cargos e carreiras proposto atende, de forma satisfatória, ao interesses dos servidores e, principalmente, do Poder Legislativo Municipal.



Comissão de Serviços Públicos

CÂMARA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS-MG



Regras importantes estão sendo implantadas, que merecem ser destacadas.

Com acerto, o projeto prevê a progressão do servidor, na horizontal, por merecimento, e, na vertical, por tempo de serviço. As carreiras estão estruturadas de forma a permitir a progressão, que é a passagem do servidor de seu nível e padrão de vencimentos para outros, imediatamente superiores, dentro da faixa de remuneratória a que pertence, pelo critério de merecimento e tempo de serviço. Com isso, o servidor tem avanços funcionais sem que haja um enriquecimento ou ampliação de suas atribuições.

Porém, o projeto estabelece que a progressão por merecimento deve estar condicionada à avaliação positiva do desempenho do servidor. O agente desidioso e improdutivo ficará estagnado na carreira, além de correr o risco de perder o cargo.

A avaliação de desempenho é, sem dúvida, medida muito oportuna. É prioridade no diz respeito à gestão de pessoal. Consiste no processo de acompanhamento do servidor no exercício do cargo que ocupa, possibilitando o encadeamento de ações corretivas que permitam o desenvolvimento das habilidades necessárias a um desempenho desejado no trabalho, visando à melhoria dos serviços prestados.

Entre os objetivos da avaliação de desempenho individual, pode-se mencionar:

- aprimorar o desempenho dos servidores;
- valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor.
- aferir o desempenho do servidor no exercício de cargo ocupado ou função exercida;
- identificar as necessidades de capacitação do servidor;



Comissão de Serviços Públicos

CÂMARA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS-MG



- Fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;
- contribuir para o crescimento profissional e para o desenvolvimento de novas habilidades do servidor;
- possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e suas chefias; e
- contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração municipal.

De acordo com o plano, vários aspectos da vida funcional do servidor passarão a depender da avaliação de desempenho, em especial:

- a) progressão na carreira, na horizontal;
- b) aprovação em estágio probatório; e
- c) dispensa do serviço público, por desempenho insuficiente.

Os critérios propostos, para efeito de avaliação, são suficientes e permitirão o aferimento do desempenho periódico de forma impessoal e objetiva.

Outro aspecto positivo é a concessão de gratificação de incentivo ao aperfeiçoamento funcional. O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo que obter formação em nível de ensino superior à exigida na época da investidura no cargo fará jus à gratificação, que varia de 5% a 20%, de acordo com o nível de ensino.

É acertada essa proposta na medida em que incentiva o servidor qualificar-se permanentemente.



Comissão de Serviços Públicos

CÂMARA MUNICIPAL DE INDIANÓPOLIS-MG



No que tange aos critérios da evolução na carreira, o projeto traz regras mais claras e objetivas, o que tornará mais transparente a concessão de promoções funcionais.

Deduz-se que o Plano em tela consistirá num importante instrumento de gestão de recursos humanos na Câmara Municipal. Sua existência viabilizará o processo de tomada de decisões em relação às pessoas que integram o quadro de pessoal do Legislativo, ao mesmo tempo em que proporcionará aos servidores a possibilidade de crescimento na carreira, de acordo com os resultados da avaliação de desempenho e qualificação funcional.

III - CONCLUSÃO

Diante do exposto, esta Comissão acolhe o voto do Relator e opina, quanto ao mérito, pela aprovação do Projeto de Lei Complementar n.º 6, de 2006.

Sala das Reuniões, 11 de dezembro de 2006.


ANIDSON GABRIEL DA SILVA
Relator


LUSMAR ANTÔNIO PEREIRA
Presidente


LUCIANO JOSÉ DE MIRANDA
Membro Suplente

Aprovado em 11 / 12 / 06
per unanimidade

Presidente de Câmara