

COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS PÚBLICOS

PROJETO DE LEI Nº 316/2011

RELATÓRIO:

De iniciativa do Prefeito Homero Barbosa Neto, o projeto de lei em tela introduz alterações no **inciso I do § 6º do Art. 9º da Lei Municipal nº 9.337, de 19 de janeiro de 2004**, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Município de Londrina.

A redação em vigor do referido dispositivo estabelece que:

Art. 9º A **promoção na carreira por competência e habilidades** ocorrerá mediante processo de promoção à mesma classe ou à classe imediatamente superior, sempre dentro do mesmo cargo e respeitado o nível de escolaridade exigido para provimento inicial no cargo.
[...]

§ 6º A participação no processo de promoção de que trata este artigo está condicionada ao preenchimento dos requisitos básicos definidos no artigo 7º e aos seguintes requisitos específicos:

I. ter alcançado pontuação igual ou superior à mínima no sistema de avaliação funcional nas últimas três avaliações; e,

II. ter preenchido os requisitos da função em que ocorrerá a promoção, conforme edital.
(Destques e grifo desta Assessoria)

De acordo com a proposta em tela, para participação no processo de seleção, o servidor deverá — mantido o atendimento dos requisitos definidos no artigo 7º —, alcançar pontuação mínima no sistema de avaliação funcional nas **duas** últimas avaliações, e não em três como estabelecido atualmente.

PARECER TÉCNICO:

Por meio da Lei nº 9.337, de 19 de janeiro de 2004, foi aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Município de Londrina. Nos termos dessa Lei, as possibilidades de carreira, de acordo com o respectivo cargo, estão classificadas em:

I. **carreira por conhecimento**: conjunto de referências na tabela de vencimentos, que visa incentivar o aperfeiçoamento;

II. **carreira por competências e habilidades**: conjunto de classes de um mesmo cargo, com a função de valorizar as competências e habilidades individuais; e

III. **carreira por merecimento**: conjunto de níveis na tabela de vencimentos que visa incentivar a melhoria do desempenho e dos resultados individuais e coletivos.

Dispõe o Art. 7º da citada Lei, que as promoções ocorrerão periodicamente entre os ocupantes de cargos efetivos que tiverem cumprido os requisitos e condições especificados para a carreira, ficando a participação no processo de promoção condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos **básicos**:

- a) ter cumprido o estágio probatório;
- b) estar, há no mínimo um ano, em pleno exercício das funções respectivas do cargo;
- c) possuir o nível de escolaridade básico exigido para o cargo;
- d) não ter usufruído licença ou afastamento, com ou sem remuneração, por período superior a trezentos e sessenta e cinco dias, consecutivos ou não, nos últimos três anos; e,
- e) não ter apresentado falta injustificada ao serviço nos últimos três anos.

A promoção na carreira **por conhecimento** é a passagem de uma referência para outra imediatamente superior da tabela de vencimentos e ocorrerá em anos alternados e não coincidentes com a promoção por merecimento profissional, sendo obtida mediante a apresentação de certificados e diplomas de cursos e eventos de capacitação e aperfeiçoamento.

A promoção na carreira **por competência e habilidades** ocorrerá mediante processo de promoção à mesma classe ou à classe imediatamente superior, sempre dentro do mesmo cargo e respeitado o nível de escolaridade exigido para provimento inicial no cargo. A promoção é obtida por meio da aprovação em testes teóricos e práticos compatíveis com a função em que ocorrerá o provimento e de avaliação do histórico funcional dos últimos cinco anos e dos cursos realizados.

A promoção na carreira **por merecimento** é a passagem de um nível para outro imediatamente superior da tabela de vencimentos e ocorrerá em anos alternados e não coincidentes com a promoção por conhecimento, sendo concedida de acordo com o resultado das avaliações funcionais de desempenho do servidor referente aos dois anos anteriores.

A efetivação de tais promoções está condicionada também ao preenchimento dos requisitos **específicos** estipulados na Lei para cada tipo de promoção.

Agora, por meio deste projeto de lei, o Chefe do Executivo propõe alterar o requisito específico exigido para a promoção na carreira por competência e habilidades, **reduzindo de três para dois o número de avaliações funcionais necessárias**, especificadas no inc. I do § 6º do Art. 9º daquela Lei.

As avaliações funcionais, esclareça-se, são exigidas, de acordo com a Lei 9.337/2004, qualquer que seja o processo de promoção, devendo o servidor ser regularmente avaliado em sistema de avaliação funcional periódica (em períodos de doze meses - Art. 25), para que tenha direito à respectiva promoção.

Em sua justificativa, o Prefeito apresenta a seguinte argumentação para a alteração proposta:

[...] não há isonomia entre o número de avaliações exigidas nos processos de promoção, o que torna a compreensão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários bem mais complexa.

Nas promoções por Conhecimento (art. 8º) e por Merecimento (art. 12), exigem-se duas avaliações no sistema de avaliação funcional, ao passo que, na promoção por Competências e Habilidades (art. 9º), sem qualquer razão aparente, exigem-se três (3) avaliações, o que nos parece um contrassenso em relação aos outros dois processos.

Essa situação enseja, na prática, que um servidor, dependendo da data de sua admissão, tenha pelo menos seis **(6)** anos de efetivo exercício, para que possa pleitear uma ascensão à classe imediatamente superior de sua carreira, prazo esse que pode chegar a mais de sete **(7)** anos, o que cria mais um óbice relativamente grande quanto à expectativa de uma carreira digna dentro da Administração Municipal, aliando-se à baixa remuneração e à incerta perspectiva de contínua progressão funcional.

Para que esta situação seja contornada, pleiteamos o deferimento da alteração da estrutura da Promoção por Competências e Habilidades, reduzindo-se a exigência **de três (3) para duas (2) avaliações de desempenho**, incentivando a permanência no cargo e a viabilidade das carreiras envolvidas.

Esclarecemos, desde já, que as alterações propostas não trazem custos diretos ao Município, pois dependem da existência de servidores efetivamente promovidos, além do fato de que já há custos previstos quando da própria edição da Lei Municipal nº 9.337, de 19.01.2004, pois há limites nela expressos para quantitativos máximos de servidores que podem ocupar classes imediatamente superiores, como é o caso dos cargos de Técnico de Gestão Pública (70% no máximo na Classe B e 30% no máximo na Classe C) e de Técnico de Saúde Pública (30% no máximo na Classe B), conforme Anexo I da própria Lei nº 9.337/2004.

Conforme constatação desta Assessoria, de fato somente na promoção por competência e habilidades há a exigência de três avaliações prévias, sendo que na promoção por conhecimento (Art. 8º, § 1º, inc. II) e na promoção por merecimento (Art. 12, *caput*) o requisito é de que o servidor tenha passado por apenas duas avaliações funcionais.

Desse modo, há pertinência na argumentação do Chefe do Executivo, situação esta que pode desestimular a permanência do servidor no cargo e comprometer a viabilidade das carreiras envolvidas, considerando que o prazo para que este possa pleitear uma ascensão à classe imediatamente superior de sua carreira, que deverá ocorrer somente após o término do estágio probatório, pode se tornar muito dilatado, dependendo da data de sua admissão, conforme expõe o autor.

Nesse sentido, é oportuno apontar que o sistema de avaliação por competência e habilidades deve obedecer ao seguinte:

Art. 9º [...]

§ 1º O quantitativo de vagas destinadas ao processo de promoção será estabelecido por Decreto do Executivo, para cada função, no prazo mínimo de trinta dias antes da realização do teste de promoção.

§ 2º A promoção de que trata este artigo será efetivada **no primeiro semestre de cada ano às funções para as quais houver abertura de vagas.**
[...]

§ 4º O Executivo **deverá abrir novas vagas** para as classes superiores das carreiras, quando verificada a necessidade, **em prazo não superior a cinco anos**, visando não anular o incentivo ao desenvolvimento profissional e o atendimento às necessidades administrativas.
[...]

§ 7º A abertura do processo de promoção por competências e habilidades será divulgada por meio de comunicado no Jornal Oficial do Município, na Internet, na Intranet e no Quadro de Editais de Documentos Oficiais.
[...]

§ 9º O prazo de validade do processo de promoção de que trata o *caput* deste artigo será de até dois anos, podendo ser prorrogado por uma única vez, por igual período.

Art. 10 O processo de promoção por competências e habilidades ocorrerá por meio de:

- I. testes compatíveis com a função em que ocorrerá o provimento;
 - II. avaliação do histórico funcional dos últimos cinco anos e dos cursos realizados;
- [...]

Art. 11. A promoção por competências e habilidades ocorrerá **somente nas classes, funções e quantidades estabelecidas no edital de abertura do processo de promoção**, sendo permitida a abertura de novas vagas apenas dentro do período de validade do processo, em consonância com os artigos 1º e 6º, II, desta lei.

§ 1º Dentro do prazo de validade do processo, será promovido outro servidor, observada a respectiva ordem de classificação, caso ocorra a abertura de novas vagas ou a vacância em vagas anteriormente preenchidas.

§ 2º A colocação na tabela de vencimento da nova classe será realizada na referência e no nível correspondente ao da classe anterior.

(Destques desta Assessoria)

Destacamos, quanto à iniciativa, que a proposta se encontra respaldada no Art. 29, III, da Lei Orgânica do Município, haja vista que compete privativamente ao Prefeito a iniciativa de leis que disponham sobre servidores públicos municipais, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade, aposentadoria, disponibilidade, benefícios, vantagens e reajustes da administração direta, autárquica e fundacional do Município, ressalvada a competência da Câmara.

Nos limites de sua competência, a Comissão de Justiça não indicou óbices à matéria. Assim, a presente proposta está habilitada a tramitar normalmente por esta Casa.

Após todo o exposto, entendemos que a proposta apresentada é meritória, podendo ser acolhida pelos membros da Comissão.

Feitos os apontamentos considerados relevantes, lembramos, entretanto, que compete aos membros da Comissão de Trabalho, Administração e Serviços Públicos, em seu Voto, avaliar o mérito e definir a acolhida da presente proposição.

EDIFÍCIO DA CÂMARA MUNICIPAL, aos 8 de setembro de 2011.

Assessoria Técnica/SôniaR.

**VOTO DA COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO
E SERVIÇOS PÚBLICOS**

AO PROJETO DE LEI Nº 316/2011

Após análise da matéria e dos apontamentos feitos no Parecer Técnico, os membros desta Comissão decidiram, pelo mérito, por emitir **voto favorável** ao Projeto de Lei nº 316/2011.

SALA DAS SESSÕES, 8 de setembro de 2011.

A COMISSÃO:

JACKS DIAS
Presidente/Relator

JOEL GARCIA
Vice-Presidente

SEBASTIÃO DOS METALÚRGICOS
Membro