



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTENEGRO
Gabinete do Prefeito

Ofício n.º 962/2015-GP

Montenegro, 14 de outubro de 2015.

Assunto: Mensagem Justificativa do Projeto de Lei Complementar n.º 159/2015

Senhor Presidente:

Encaminho o projeto de lei complementar através do qual o Executivo Municipal solicita autorização para estabelecer o Novo Plano de Carreira dos Servidores em substituição à Lei Complementar n.º 2.636, de 1990.

A necessidade de estabelecer o Novo Plano de Carreira dos Servidores se deve ao fato do plano instituído pela Lei Complementar n.º 2.636/90 contar com mais de 25 anos de existência, trazendo diversas distorções funcionais em virtude das evoluções verificadas no tempo, assim como muitas insatisfações por parte dos servidores pela falta de previsões de, por exemplo, progressões na carreira por escolaridade e qualificação.

Ao longo dessas mais de duas décadas muitos servidores, os quais ingressaram nos quadros municipais com determinada escolaridade exigida aperfeiçoaram-se, não tendo, todavia, qualquer reconhecimento por isto. Com a previsão de duas formas de progressão na carreira, quais sejam, por formação e por cursos de aperfeiçoamento, os servidores recebem, além do reconhecimento daqueles que sempre buscaram atualizar-se, um incentivo para continuar na busca da excelência profissional.

Cabe ressaltar que, atualmente, quando a Administração abre um Concurso Público para suprir a falta de servidores, principalmente, quando se trata de cargos com padrões mais elevados, poucos candidatos se interessam em prestar o concurso, ou aqueles que prestam e passam, acabam ou não assumindo ou assumem e não permanecem, pois tanto a remuneração não é atrativa quanto a possibilidade de crescimentos na carreira não é motivadora.

Outra correção necessária é o fato dos servidores que ingressavam nos quadros de nível superior serem, invariavelmente, enquadrados no Padrão de Vencimento 10, independente da carga horária exigida, o que trazia uma discriminação salarial entre padrões iguais. Visando corrigir esta distorção, criou-se o Padrão de Vencimento 11 para aqueles servidores que cumprem 35 horas semanais, tornando mais justa a situação.

Ainda, é fundamental ampliar as promoções de Classe, uma vez que vários servidores alcançaram a classe E - última da carreira - não havendo qualquer possibilidade de avançar a partir daí. O que resulta em desmotivação a estes servidores. Com a criação de mais quatro classes, nenhum servidor deixará de crescer na carreira até sua inativação.

Vale salientar que o Plano de Carreira atual foi criado no ano de 1990, sendo que as regras de aposentadoria à época não estendiam, como atualmente, o tempo de serviço exigido. Assim, a previsão de promoção de Classe até a letra 'E' era suficiente. Todavia, como comprovado, hoje se faz necessário a ampliação desta promoção de Classe, a fim de não estagnar a carreira dos servidores na Classe E.

A Sua Excelência o Senhor
Vereador Márcio Miguel Müller
Câmara Municipal de Vereadores
Montenegro/RS

"DOE ÓRGÃOS, DOE SANGUE: SALVE VIDAS"
MONTENEGRO CIDADE DAS ARTES



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTENEGRO
Gabinete do Prefeito

De suma importância, ainda, é a criação do cargo de Auxiliar em Manutenção, colocando-se em extinção os vários cargos existentes atualmente chamados "braçais". Não é incomum servidores invocarem eventuais "desvios de função" por praticar atribuições distintas das de seus cargos, embora muito semelhantes em sua essência. Com a criação de um cargo único que engloba diversas funções assemelhadas, resolver-se-á esta problemática.

Outrossim, a criação dos padrões de vencimento 12 para médicos generalistas e 13 para médicos especialistas visa satisfazer uma exigência de mercado, pois nos últimos concursos acudiram pouquíssimos médicos interessados na remuneração oferecida para o cargo. Acarretando dificuldades que exigiram a contratação por parte da Administração Pública de empresa terceirizada de médicos, pagando-se valores muito superiores para suprir a necessidade de tal atendimento.

Como se vê, não há mais espaço na Administração Pública para um Plano de Carreira desatualizado; que não contemple as progressões pessoais dos servidores através de seus aperfeiçoamentos; que não corrija situações de injustiça de servidores no mesmo padrão, trabalhando mais horas, todavia recebendo remuneração igual; que não preveja mais avanços de Classe além da Classe E, o que desmotiva quem nela chega sem ter qualquer perspectiva de crescimento.

Por fim, temos que ter sempre em mente que o fim maior da Administração Pública é prestar o melhor serviço possível aos seus municípios e, certamente, com servidores mais motivados, será bem mais fácil atingir este fim.

Quanto à disponibilidade orçamentária-financeira, anexamos a Declaração de Despesa em atendimento ao disposto na LC 101 de 2000.

Neste aspecto, solicita-se a aprovação do presente projeto de lei complementar.

Anexo o processo administrativo n.º 2742/2014.

Atenciosamente,

LUIZ AMÉRICO ALVES ALDANA,
Prefeito Municipal

CÂMARA DE VEREADORES DE MONTENEGRO

PROTOCOLO DE RECEBIMENTO

Por:

Em: 15/10/15, às 11:35

"DOE ÓRGÃOS, DOE SANGUE: SALVE VIDAS"
MONTENEGRO CIDADE DAS ARTES