VOTO EM SEPARADO AO PARECER DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 01/2018

Voto em Separado ao Parecer apresentado pelo Vereador-relator Duda Sanches ao Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 01/2018, de iniciativa do Poder Executivo Municipal, no âmbito da Comissão de Constituição e Justiça e Redação Final.

SAÚDE

1. RELATÓRIO

Trata-se do PLC nº 01/2018, de autoria do Poder Executivo Municipal, que "altera os dispositivos que indica das Leis Complementares [sic] nº 01/91 e dá outras providências".

Após aprovação, por maioria, pela Comissão de Constituição e Justiça – na qual dei voto em separado apresentando uma série de emendas para corrigir a inconstitucionalidade da proposição –, o projeto foi encaminhado para apreciação desta Comissão de Saúde, Planejamento Familiar e Previdência Social, a fim de que se manifeste sobre o mérito da proposição, nos termos do inciso IX, do art. 68, da Resolução nº 910/91 (Regimento Interno).

Nesse sentido, na reunião do último dia 06.06.18 o Vereador-Relator da proposição apresentou parecer favorável à proposição e, ao tomar conhecimento do referido parecer, solicitei vistas, com fundamento no art. 83 da Resolução nº 910/1991, e apresento voto em separado.

Inicialmente, ressalto a tempestividade do presente voto. O pedido de vista foi apresentado em 06.06.18 (quarta-feira), encerrando-se, em tese, o prazo de 72h (setenta e duas horas), no dia 09.06.18 (sábado), dia não útil, prorrogando-se o prazo para 11.06.18 (segunda-feira).

É o relatório.

2. ANÁLISE

O PLC nº 01/2018, de iniciativa do Poder Executivo Municipal, pretende, por meio do art. 1º, criar a Gratificação de Estímulo a Participação em Projetos Urbanísticos e de Engenharia, cujos requisitos estão detalhados no art. 2º, do mesmo projeto, e revogar a possibilidade de incorporação ao vencimento da Gratificação por Desempenho de Funções Médico-Periciais e de Saúde e Segurança Ocupacional; exigir a indicação de CID nos laudos médicos emitidos para fundamentar o processo de licença para tratamento de saúde do servidor, no seu art. 3º; prorrogar abonos pecuniários de R$ 100,00 (cem reais) para os Agentes de Suporte

Operacional e Administrativo, na área de qualificação de Suporte de Serviços de Copa e Cozinha, e de R$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) para os Profissionais de Atendimento Integrado na Área de Qualificação de Médico; possibilitar a majoração da carga horária do Assistente Social e do Psicólogo lotados na SEMPS; criar cargos efetivos para o Grupo – Infraestrutura e Obras Públicas e cargos em comissão na SEMTEL e na SECOM; remanejar funções de confiança da SECOM; e revogar o art. 37, da Lei 7.867/2010.

Considerando o alcance da competência desta Comissão, deter-me-ei na análise dos pontos regimentalmente pertinentes.

Cumpre ressaltar, logo de início, que a leitura da Mensagem Executiva nº 06/18, no que tange aos pontos relacionados aos profissionais de saúde do município, conduz à interpretação de que o PLC nº 01/18, ao revogar artigo do Plano de Cargo e Vencimentos dos Profissionais da Saúde, evidencia a intenção do executivo municipal de não promover a avaliação de desempenho dos profissionais de saúde, a qual, enquanto parte integrante do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, tem reflexo direto sobre a qualidade a assistência prestada aos munícipes.

A Lei Municipal nº 7.867/2010, que instituiu o Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais de Saúde da Prefeitura Municipal do Salvador, foi embasada em fundamentos e princípios para organização dos cargos públicos de provimento efetivo em planos de carreira no âmbito do poder executivo municipal, constantes na Lei Complementar n° 02, de 15 de março de 1991, contextualizando as peculiaridades e necessidades institucionais.

As diretrizes constantes neste Plano de Cargos e Vencimentos, aprovado por unanimidade nesta Casa, representaram um avanço significativo da Administração Municipal em direção à regularização das relações de trabalho, à valorização dos Profissionais de Saúde da Prefeitura Municipal do Salvador e ao aperfeiçoamento de mecanismos de gestão para melhoria dos serviços públicos de saúde. Nesse sentido, não se destinou apenas a regular relações jurídicas individuais, mas também estabeleceu uma lógica organizacional aos cargos, nos diferentes níveis de formação profissional, resultando na organização coletiva e na organização do Sistema Municipal de Saúde.

Em consonância com os estudos e normativas que versam sobre a Política de Recursos Humanos no Sistema Único de Saúde, o Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais de Saúde, representou um avanço no processo de consolidação da construção do Sistema Municipal de Saúde, por traçar diretrizes fundamentais para implementação de um eficiente fluxo produtivo e valorização dos seus servidores, pois esses são os principais fatores propiciadores da resolutividade a ser alcançada em quaisquer organizações, em especial nas de caráter público.

Imprescindível registrar, neste ponto, que a Lei Municipal nº 7.867/2010 resultou na organização coletiva da força de trabalho, fato preconizado pelo próprio Ministério da Saúde através da Portaria n° 626/GM, de 08 de abril de 2004 e Portaria nº 1318/GM, de 05 de junho de 2007.

Com a sociedade civil cada vez mais exigente e consciente dos seus direitos, a necessidade de a Administração Pública investir cada vez mais em recursos humanos, acrescentando aos seus planejamentos orçamentários o conhecimento originado através do investimento em capital humano qualificado, tornou-se mais imperiosa. É deste capital que depende a tomada de decisões estratégicas, relacionadas à adoção de políticas públicas, e é através destes recursos humanos que o ente estatal se faz representado junto aos administrados. Logo, as atividades, as atribuições, as metas, as diretrizes, os planos e os projetos da administração são implementados pelos profissionais do quadro de servidores municipais, sendo que, especialmente, os da saúde laboram com um dos bens mais valiosos do ser humano: a saúde.

E justamente por impactar negativamente na qualidade da assistência em saúde prestada aos munícipes de Salvador, o PLC nº 01/2018 não pode ser aprovado em sua íntegra por esta Comissão de Saúde, Planejamento Familiar e Previdência Social, em decorrência dos motivos a seguir demonstrados:

2.1. Da incorporação das gratificações aos vencimentos dos servidores

O art. 1º, do PLC nº 01/2018, introduz o inciso XXXIV, ao art. 78, para criar a "Gratificação de Estímulo a Participação em Projetos Urbanísticos e de Engenharia", cuja regulamentação está especificada no art. 2º, do referido projeto, e prevê, dentre outras condições, sua não incorporação ao vencimento ou ao provento da aposentadoria do servidor. Aquele mesmo dispositivo pretende afastar a possibilidade de incorporação da Gratificação por Desempenho de Funções Médico-Periciais e de Saúde e Segurança Ocupacional ao vencimento ou ao provento de aposentadoria do servidor.

Ao se manifestar sobre a proposição, o parecer apresentado pelo Relator afirma que tais parcelas não possuem caráter salarial, o que tornava legal a previsão de não incorporação ao vencimento. *Data venia*, mas não assiste razão ao nobre relator desde quando o que definirá a natureza salarial ou não da parcela será o seu caráter de contraprestação e a habitualidade de seu pagamento.

Veja que o art. 2º, da proposição, ao definir e elencar os requisitos da Gratificação de Estímulo a Participação em Projetos Urbanísticos e de Engenharia, revela seu caráter salarial. Isto porque o servidor fará direito à gratificação enquanto estiver trabalhando nos projetos urbanísticos, de arquitetura, setoriais, de engenharia e outros projetos especiais executados pela Fundação Mário Leal Ferreira e muitos desses projetos, portanto, têm prazo de execução

de mais de 12 (doze) meses, a exemplo do Programa de Saneamento Ambiental e Urbanização da Bacia do Rio Mané Dendê, que tem prazo de execução de 5 anos (Fonte: http://fmlf.salvador.ba.gov.br/images/BR-L1487_Plano_Reassentamento_Final.pdf). Logo, o caráter salarial decorre, logicamente, da habitualidade da parcela e do seu caráter de contraprestação do serviço.

O mesmo se verifica quanto à Gratificação por Desempenho de Funções Médico-Periciais e de Saúde e Segurança Ocupacional, definida nos §§ 1º a 3º, do art. 78, da LC 01/91. Os dispositivos evidenciam que o servidor fará jus a essa gratificação enquanto trabalhar na formulação e controle da execução da política de previdência e assistência médica, social e de saúde ocupacional do servidor público municipal, o que constitui atividade contínua.

Então, como se pode afirmar que um servidor passe mais de 12 (doze) meses recebendo parcela remuneratória decorrente da prestação de serviço específico e esta parcela não tenha natureza salarial?!

Além da flagrante injustiça da medida, pois abre a possibilidade de o servidor ingressar na inatividade com remuneração muito inferior àquela recebida na atividade, ferem o art. 40, §§ 1º e 3º c/c o art. 201, § 11, da Constituição Federal de 1988, que assim dispõem:

> Art. 40.....
>
> § 1º Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma dos §§ 3º e 17:
>
> .....
>
> § 3º Para o cálculo dos proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, serão consideradas as remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência de que tratam este artigo e o art. 201, na forma da lei.
>
> Art. 201. .....
>
> § 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.

Por conseguinte, não é possível conceber que seja razoável e proporcional que um servidor receba, ao longo de uma vida laboral, parcela remuneratória que corresponda a 80% (oitenta por cento) – Gratificação por Desempenho de Funções Médico-Periciais e de Saúde e Segurança Ocupacional – ou a 40% (quarenta por cento) – Gratificação de Estímulo a Participação em Projetos Urbanísticos, de Arquitetura e de Engenharia – de seu vencimento básico e que, ao ingressar na inatividade, tenha a parcela suprimida do cálculo de seu

provento. Tanto é inconcebível que a Carta Magna autoriza sua incorporação, como explicitado

Assim, no intuito de preservar o texto constitucional apresenta as emendas supressivas e modificativas, *in fine*.

2.2. Da alteração ao art. 117, da LC nº 01/91

Por meio do art. 3º, a proposição visa alterar o art. 117, da LC nº 01/91, nos seguintes termos:

REDAÇÃO ATUAL	ALTERAÇÃO PROPOSTA
Art. 117 No processamento das licenças para tratamento de saúde, será observado o devido sigilo sobre os laudos e atestados médicos, em consonância com o que estabelece o código de ética médica, sem prejuízo do acesso às informações básicas para efeito de controle estatístico das licenças e para instrução de sindicâncias ou inquéritos administrativos.	Art. 117 No processamento das licenças para tratamento de saúde, será observado o devido sigilo sobre os laudos e atestados médicos, em consonância com o que estabelece o código de ética médica, sem prejuízo do acesso às informações básicas para efeito de controle estatístico das licenças e para instrução de sindicâncias ou inquéritos administrativos. Parágrafo Único. Para fins de concessão de benefícios previdenciários, nos laudos médicos emitidos constarão a identificação do CID e causa da incapacidade, resguardado o sigilo do processo administrativo, sob pena de responsabilização funcional do servidor que descumprir seu dever de sigilo.

A partir do cotejo entre a redação atual e a alteração proposta, vislumbra-se que a mudança consiste na inclusão do parágrafo único, por meio do qual se exige que os laudos médicos emitidos para a concessão da licença para tratamento de saúde identifiquem a causa da incapacidade inclusive com a indicação do CID correspondente. Considerando-se que essa informação é sigilosa, o dispositivo adota mecanismo de assegurar o seu sigilo.

Trata-se de medida que, se adequadamente utilizada pela Prefeitura, auxiliará o mapeamento dos riscos das atividades e do estabelecimento de nexo técnico epidemiológico dos afastamentos dos servidores.

2.3. Dos abonos

Especificamente quanto aos artigos 4º e 5º do PLC nº 01/18, que prorrogam os abonos pecuniários de R$ 100,00 (cem reais) para os Agentes de Suporte Operacional e Administrativo, na área de qualificação de Suporte de Serviços de Copa e Cozinha, e de R$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) para os Profissionais de Atendimento Integrado na Área de Qualificação de Médico, reitero o quanto já apontado, no voto em separado dado na CCJ.

Tais prorrogações vêm sendo realizadas, respectivamente, desde os idos de 2013 (dois mil e treze) e de 2014 (dois mil e quatorze), quando, em verdade, já deveriam ter sido incorporados aos vencimentos desses profissionais.

A forma como o Poder Executivo vem procedendo, neste caso, traz um falso benefício para esses profissionais, pois, apesar de terem este acréscimo mensal, o instituto não se incorpora ao vencimento dos servidores. Sem mencionar o fato de vivenciarem, a cada ano, a incerteza de se terão tais vantagens prorrogadas pela administração municipal. Logo, da forma como implementada, a medida ao invés de valorizar o servidor coloca-o em situação aflitiva.

Note-se que essas verbas já se incorporaram ao poder aquisitivo dos servidores e sua não prorrogação anual acarretaria graves danos à particular subsistência. Desta forma, é imperioso que o Município adote as providências cabíveis, no intuito de fazer com que essas parcelas sejam, em definitivo, integralizadas ao patrimônio jurídico da classe laboral.

2.4. Da prorrogação da jornada do Assistente Social e do Psicólogo lotado na SEMPS

O art. 6º, do PLC nº 01/2018, pretende introduzir os §§ 6º e 7º, ao art. 42, da Lei 7.867/210, cuja redação atual é a seguinte:

> Art. 42 A jornada de trabalho semanal dos servidores profissionais de saúde está fixada, para os cargos definidos no Anexo I desta Lei, conforme discriminado abaixo:
>
> I - jornada de 20 (vinte) horas semanais;
> II - jornada de 30 (trinta) horas semanais;
> III - jornada de 40 (quarenta) horas semanais.
>
> § 1º A jornada de trabalho semanal dos servidores profissionais de saúde poderá ser desenvolvida em regime especial, na forma de plantão, para atender às atividades que exijam prestação de serviços de forma ininterrupta, limitada ao plantão de 24 horas. (Redação dada pela Lei nº 8907/2015)
>
> § 2º As jornadas de trabalho de 20 (vinte) e 30 (trinta) horas semanais dos servidores profissionais de saúde poderão ser ampliadas para 30 (trinta) e 40 (quarenta) horas

semanais respectivamente, **mediante opção do servidor**, desde que comprovada a necessidade do serviço e deferida a alteração pelo titular da Secretaria Municipal de Gestão. (Redação dada pela Lei nº 8465/2013)

§ 3º A alteração da jornada referida no parágrafo anterior terá vigência para cada exercício, podendo ser renovada no interesse da Administração, **com anuência do servidor**, não podendo abranger mais de 30% (trinta por cento) do contingente de servidores de cada órgão ou entidade. (Redação dada pela Lei nº 8465/2013)

§ 4º Os servidores que tiverem a sua jornada de trabalho majorada terão direito a uma complementação de remuneração para atingir o valor de vencimento fixado para o respectivo cargo na Tabela de Vencimento correspondente. (Redação dada pela Lei nº 8465/2013)

§ 5º A complementação, a que se refere o § 4º deste artigo, em nenhuma hipótese será incorporada ao vencimento para efeito de descontos e benefícios previstos.

Portanto, a atual redação do dispositivo trata da fixação da jornada dos servidores profissionais da saúde, bem como sobre as possibilidades de alteração, **sendo que, em todas elas, está preservada a opção do servidor**.

A alteração ora pretendida, por sua vez, tem o seguinte teor:

Art. 6º Ficam acrescidos os §§ 6º e 7º ao artigo 42 da Lei nº 7.867, de 13 de julho de 2010, com a seguinte redação:

"Art. 42.....

§ 6º Na hipótese de necessidade permanente do serviço, devidamente comprovada, poderá a carga horária do servidor ocupante do cargo efetivo de Profissional de Atendimento Integrado nas áreas de qualificação de Assistente Social e Psicólogo lotado e em efetivo exercício exclusivamente na Secretaria Municipal de Promoção Social, Esporte e Combate à Pobreza – SEMPS, ser alterada em caráter definitivo, com enquadramento na Tabela de Vencimento correspondente, mediante solicitação do Titular da Pasta, demonstração da disponibilidade orçamentária e homologação do Secretário Municipal de Gestão.

§ 7º Excepcionalmente, a alteração de jornada de trabalho mencionada no parágrafo anterior, poderá ocorrer da seguinte forma:

I - De 20 (vinte) para 30 (trinta) horas semanais;
II - De 20 (vinte) para 40 (quarenta) horas semanais; ou
III - De 30 (trinta) para 40 (quarenta) horas semanais."

Percebe-se que a alteração pretendida atinge, unicamente, aos Assistentes Sociais e aos Psicólogos lotados na Secretaria Municipal de Promoção Social, Esporte e Combate à Pobreza (SEMPS), e não considera a opção do servidor, condicionando-a, apenas, à "solicitação do Titular da Pasta" e "demonstração da disponibilidade orçamentária".

Em princípio, cumpre destacar que o entendimento jurisprudencial pátrio consolidou o entendimento de que é possível a alteração da jornada de trabalho do servidor, desde que mediante comprovado interesse público da Administração.

Contudo, não se pode olvidar o dever de a Administração Pública observar a proteção constitucional ao ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF/88) configurado no ingresso do servidor no serviço público com jornada de trabalho reduzida e, em razão desta, a possibilidade do exercício de outras atividades com jornada compatível. Este fato já foi ressaltado no voto em separado apresentado na CCJ sobre este mesmo projeto.

Aos argumentos já apresentados, contudo, importa chamar a atenção para o impacto que essa alteração legislativa poderá implicar na qualidade do serviço público ofertado pelo Município.

Conforme é cediço, a valorização do servidor público constitui uma das chaves para a melhoria do serviço público, tanto assim que a Mensagem de nº 06/2018 a invoca, em várias passagens, como justificativa para as alterações propostas. Entretanto, existe uma distância abissal entre dizer que valoriza o servidor e implantar medidas que, de fato, importem em valorização do servidor e, no caso em particular, essa distância não foi ultrapassada.

A alteração pretendida no art. 42, da Lei 7.867/2010 apenas significaria efetiva valorização do servidor e, consequentemente, do serviço público, se for preservado o direito daquele optar pela nova jornada, de modo a assegurar-lhe preservação da situação jurídica constituída a partir do ingresso no serviço público com a jornada reduzida.

A aprovação da redação original deste artigo, por esta Comissão de Saúde, Planejamento Familiar e Previdência Social, além de implicar em recorrentes ações judiciais contra a Prefeitura Municipal do Salvador, promovidas pelos Assistentes Sociais e Psicólogos que forem lesados em relação aos seus direitos constitucionalmente protegidos, poderá resultar em desassistência dos serviços prestados por estes profissionais, uma vez que a impossibilidade de flexibilizar a jornada de trabalho implica em desinteresse dos profissionais de saúde.

Neste sentido, propõe emenda modificativa ao projeto, com o intuito de garantir, ao servidor, o direito de aderir ou não à alteração de jornada de trabalho.

2.5. Da revogação do art. 37, da Lei 7.867/2010

O art. 13, do PLC nº 01/2018, pretende revogar o art. 37 da Lei Municipal nº 7.867/10, cujo teor transcrevo:

> Art. 37 Caso a Administração Municipal não promova a Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competências no interstício previsto no § 5º do art. 36, desta Lei, todos os servidores que tenham cumprido as condições estabelecidas nos I e II, do art. 36 farão jus, automaticamente, à progressão.
>
> Parágrafo Único - A progressão automática prevista neste artigo não será devida ao servidor que tenha sofrido pena disciplinar no mesmo interstício no qual deveria ter sido avaliado.

Se, por um lado, o dispositivo colacionado busca oferecer efetividade ao art. 36, da Lei 7.867/10, o qual assegura aos profissionais de saúde do Município a progressão na carreira mediante Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competências, a ser realizada pelo Poder Executivo uma vez a cada dois ano, por outro, **objetiva garantir que o Executivo Municipal implemente o Plano de Desenvolvimento de Pessoas previsto no Plano.**

Ora, diante do histórico da Gestão Municipal, que há mais de 10 anos não promovia a avaliação de desempenho dos servidores da Secretaria Municipal da Saúde, não seria demasiado pressupor que a "mera" previsão legal da obrigação de instituir o Plano de Desenvolvimento de Pessoas seria insuficiente para que este fosse implementado. Nesse sentido, o art. 37 da Lei Municipal nº 7.867/10, ao impor uma obrigação financeira ao Executivo Municipal por sua inércia, que nesse caso, frise-se, constitui-se em inobservância a um dever instituído por lei, funciona como um estímulo para que o Executivo Municipal implemente a avaliação dos servidores.

A prova de que o art. 37 da Lei Municipal nº 7.867/10 cumpre o propósito de estimular a Gestão Municipal a implementar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas está materializada no art. 13 do PLC nº 01/2018. **A proposta de revogar o art. 37 da Lei Municipal nº 7.867/10 tem como intenção real desobrigar-se financeiramente de promover a progressão automática dos servidores municipais da saúde, e não a de avalia-los. Se a intenção fosse a de qualificar estes profissionais o Executivo Municipal apresentaria a esta Casa um projeto de lei destinado a implementar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas.**

É preciso ter em mente que as Diretrizes Nacionais para a instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários do SUS têm, entre seus princípios, a educação permanente e a avaliação de desempenho, entendido como um processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional. E o Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais da Saúde da Prefeitura Municipal do Salvador foi elaborado em consonância a estes princípios, **quando prevê um Plano de Desenvolvimento de Pessoas, que objetiva o desenvolvimento e evolução do servidor público no cargo efetivo, em razão de mérito e qualificação profissional, como resultado de processo de Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competências.**

Esta avaliação consiste em uma apreciação sistemática do desempenho do servidor em função das atividades que ele exerce, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento. Promove, nesta perspectiva, a melhoria do processo de trabalho das pessoas e a organização em dia com seu universo de ação, o que torna um fator de motivação e aprimoramento, uma alavanca para tornar a organização mais dinâmica e atualizada quanto aos constantes desafios do SUS.

No entanto, utilizando o argumento de que "*a revogação do art. 37 da Lei nº 7.867, de 13 de julho de 2010 tem como objetivo assegurar que todos os servidores municipais tenham o mesmo tratamento no que se refere à progressão após processo de Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competências*", como dito na Mensagem Executiva nº 06/18, o Poder Executivo pretende, pura e simplesmente, desonerar-se da obrigação financeira de proceder à progressão automática dos profissionais em decorrência da inércia da Gestão Municipal em avalia-los.

O que se depreende da leitura do art. 13 do PLC nº 01/2018 é uma completa inversão de valores. **O Executivo Municipal, ao invés de assumir suas responsabilidades legais, implementando o Plano de Desenvolvimento de Pessoas, apresenta proposta de revogar o artigo da lei que lhe impõe um ônus financeiro pelo descumprimento de sua obrigação.**

Em que pese a relevância das considerações acima apresentadas, que já seriam mais que suficiente para esta Comissão de Saúde, Planejamento Familiar e Previdência Social rejeitar o texto original do PLC nº 01/2018, **tem-se o dever de registrar que o argumento apresentado para justificar a proposta de revogação o art. 37 da Lei Municipal nº 7.867/10 é improcedente.**

Segundo o Executivo Municipal, a medida em questão pretende garantir a todos os servidores municipais tratamento isonômico, conferindo-lhes progressão após processo de Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competências. Uma breve leitura da Lei Municipal nº 7.867/2010, entretanto, demonstra a impertinência deste argumento, pois os Art. 36 e 39 da Lei, ora em discussão, já preveem expressamente que a progressão do servidor dar-se-á mediante prévia avaliação de desempenho, conforme demonstra-se a seguir:

> Art. 36 A Progressão devida a servidor ativo e, em efetivo exercício de cargo público, de que trata o art. 34 desta Lei, dar-se-á pela passagem do servidor:
> § 3º Cada avanço de nível corresponderá a um escore de pontos, decorrentes da Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competências, previstas para o cargo, conforme estabelecido em regulamento específico. (grifo nosso)
> .....
> Art. 39 O Sistema de Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competências, destinado a avaliar, promover, incentivar e orientar o crescimento pessoal e profissional dos servidores da Secretaria Municipal da Saúde, será estruturado sob 02 (dois) aspectos.

> § 1º A Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competências permitirá a progressão por mérito, através da aferição sistemática e contínua do desempenho do servidor e da sua conduta no exercício de suas atribuições, à vista da contribuição efetiva para realização dos princípios e objetivos institucionais; e por qualificação profissional, mediante a verificação da aquisição de competências previstas para o cargo, em conformidade com o disposto em regulamento específico. (grifo nosso)

Percebe-se que o Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais de Saúde do Município do Salvador objetivou estabelecer um sistema contínuo de avaliação no serviço público de saúde do Município do Salvador, com consequente melhoria da qualidade dos serviços ofertados, na medida em que possibilita a progressão do servidor que se qualifique de modo permanente e que contribua efetivamente para a realização dos princípios e objetivos institucionais, o que será verificado por meio de Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competências.

Desde o exercício de 2010 esta Casa aprovou, por unanimidade, uma Lei que objetiva a melhoria da qualidade dos serviços de saúde ofertados, criando as condições legais para que a Gestão Municipal implemente o sistema de avaliação no serviço público de saúde municipal, e esta Gestão, mesmo já transcorridos oito anos, não promoveu sequer uma avaliação de desempenho dos profissionais de saúde. Chegou a instaurar o processo administrativo nº 5.070/2011, que não chegou a termo. Então como sustentar o argumento de que a revogação do art. 37 da Lei Municipal nº 7.867/10 tem por finalidade garantir a progressão funcional só ocorra após a avaliação de desempenho? Falta o mínimo de sentido lógico no argumento apresentado pelo Executivo Municipal.

Se a avaliação de desempenho dos profissionais de saúde ainda não ocorreu foi em decorrência da inércia da Gestão Municipal, que até o momento não assumiu sua responsabilidade de promover a qualificação destes profissionais. Em nada tem a ver com o quanto disposto no art. 37 da Lei Municipal nº 7.867/10. **Muito pelo contrário, ao propor a revogação do artigo em questão, o Executivo Municipal demonstra preocupação apenas com o efeito financeiro de sua inércia, e não com as consequências sobre a qualidade do serviço público de saúde municipal.**

Em verdade, para garantir que o servidor seja verdadeiramente qualificado para contribuir para a realização dos princípios e objetivos institucionais, a Lei Municipal nº 7.867/10 estabeleceu a necessidade de implementar-se o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), mediante o qual a Administração promoverá o aperfeiçoamento e qualificação dos profissionais, de acordo com o trecho da Lei, a seguir:

> Art. 40 O Plano de Desenvolvimento de Pessoas tem os seguintes objetivos:
> I - Promover o desenvolvimento, aperfeiçoamento e qualificação dos profissionais de saúde;
> II - proporcionar aos servidores alternativas para a **aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias à viabilização dos objetivos da Instituição;**

> III - **assegurar uma equipe qualificada, que garanta a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços prestados pela Secretaria Municipal da Saúde;**
> IV - contribuir para o desenvolvimento integral do servidor, propiciando o pensamento crítico acerca do papel da Instituição e do seu papel, enquanto profissional e cidadão;
> V - potencializar o componente da **qualificação como elemento motivacional para a progressão** e desenvolvimento pessoal e institucional;
> VI - identificar necessidades de capacitação e demandas específicas de desenvolvimento;
> VII - possibilitar a identificação dos aportes de investimentos anuais em capacitação dos servidores. [grifos nossos]

Pode-se afirmar, portanto, que o objetivo precípuo do Plano de Desenvolvimento de Pessoas é assegurar a qualificação dos profissionais, através da aquisição de conhecimentos e habilidades específicas, garantindo assim a eficiência, eficácia e a qualidade do serviço público municipal de saúde. **Como esta Comissão poderia, então, aprovar um projeto de lei tendente a colocar em risco os objetivos que devem ser, por esta, perseguidos? Não se pode olvidar que esta Comissão de Saúde, Planejamento Familiar e Previdência Social tem como obrigação, legal e moral, zelar pela eficiência, eficácia e a qualidade do serviço de saúde municipal, o que a impede de validar proposta tão danosa para os munícipes!**

O argumento apresentado pelo Executivo Municipal para revogar o art. 37 da Lei Municipal nº 7.867/2010, no sentido de garantir a isonomia entre os servidores municipais, conferindo-lhes progressão após processo de Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competências, apenas se confirmará porque, tal como acontece, atualmente, nas demais carreiras, os servidores não serão avaliados, e, desta forma, os avanços nas carreiras não serão concedidos. Pois bem, eis aqui a verdade dos fatos: **a real intenção do Executivo Municipal é a de não avaliar o servidor e não permitir sua progressão na carreira.**

O art. 37 da Lei Municipal nº 7.867/2010, como já afirmado acima, somente prevê a progressão automática caso a Administração Municipal não promova a Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competências. Sendo assim, para tornar tal dispositivo inócuo basta que a Administração proceda à avaliação já prevista em Lei, sendo desnecessária a revogação do dispositivo legal. **Em outras palavras, se a intenção real do Executivo Municipal fosse promover a avaliação de desempenho dos profissionais da saúde, bastaria implementar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas previsto da Lei Municipal nº 7.867/2010 para ter afastado os efeitos financeiros decorrentes do art. 37 da referida lei.**

Diante do acima exposto, resta claro que a insistência do Poder Executivo Municipal em descumprir a lei, não implementar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas e revogar o art. 37 da Lei Municipal nº 7.867/2010 decorre do seu propósito final, qual seja o de **inviabilizar a progressão do servidor fundada no sistema de avaliação, visto que, mesmo estando o dispositivo em vigor, a Administração não implementou a avaliação, e, ressalta-se,**

tampouco efetivou a progressão automática prevista na Lei, mesmo após quase oito anos da sua publicação.

O clamor dos servidores municipais da saúde é procedente e esta Comissão não pode fechar os olhos e os ouvidos para ele. Esta Comissão de Saúde, Planejamento Familiar e Previdência Social não pode anuir com o propósito do Executivo Municipal. **Todas as evidências apontam na direção de que estes profissionais irão amargar a estagnação na tabela de vencimentos em decorrência da inércia da Gestão Municipal em promover a avaliação de desempenho. Assim como os demais servidores municipais que, em função da política salarial conduzida pelo Executivo Municipal em não conceder aumento linear aos servidores, só progridem a título de "aumento salarial", haja vista não ser extensivo aos aposentados e pensionistas.** A distorção de valores é escabrosa: a Gestão Municipal utiliza a progressão como instrumento de barganha salarial em detrimento do propósito para a qual foi criada, qual seja, a melhoria dos serviços públicos a partir da qualificação dos profissionais.

Faço questão de aqui destacar, porém, que a obrigação desta Comissão rejeitar o art. 13 do PLC nº 01/2018 não advém do clamor dos servidores municipais da saúde. Temos a responsabilidade legal e moral de zelar pela saúde dos munícipes e a revogação proposta pelo Executivo Municipal, na medida em que depõe contra a qualidade do serviço público de saúde municipal, não pode ser validada. O Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais de Saúde foi aprovado por esta Casa por unanimidade e não podemos retroceder em nosso compromisso com a sociedade.

Como se não fossem suficientes todos os argumentos técnicos aqui apresentados, cabe ainda esclarecer que essa medida descabida de revogação do art. 37 da Lei Municipal nº 7.867/2010 ainda vai na contramão do Plano de Governo que a atual Gestão apresentou para se eleger, pois no documento intitulado "Planejamento Estratégico para Salvador no período de 2013-2016", foi assumido o compromisso de fortalecer o trabalho desenvolvido pelos servidores, tendo sido previsto uma Política de Valorização do Servidor com a proposta de reestruturação da política de gestão de pessoas **e foco na valorização do servidor municipal, a partir da adoção de medidas visando à valorização dos recursos humanos na administração municipal.** Entre as iniciativas previstas naquela época, estão a Implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV), com meta de entrega para 2014 e a **Implantação de sistemas de recompensas por sistema de avaliação, com meta de entrega para Janeiro de 2016.**

Também, nesse mesmo documento, a atual Gestão destacava como resultados esperados, **o de reestabelecer o equilíbrio entre remuneração e cargos, observando as competências e associando-as às respectivas recompensas, permitindo a ascensão profissional com base em critérios transparentes.**

Ademais, consta no Planejamento Estratégico do quadriênio 2016-2020 a proposta de entrega do modelo de informações e indicadores de desempenho dos servidores municipais para maio de 2018. **Mais uma meta não alcançada. Mais uma prova de que a qualificação e desenvolvimento profissional dos servidores não é prioridade desta Gestão.**

Na verdade, diante do exposto, o que se poderia esperar do Executivo Municipal era o envio para esta Casa de um Projeto de Lei versando sobre a implantação do Plano de Desenvolvimento dos Profissionais da Saúde, regulamentando os critérios já definidos para a Avaliação de Desempenho desses servidores e estabelecendo prazo para sua efetiva implantação. **Isto porque, frise-se, a avaliação de desempenho dos profissionais da saúde está prevista em Lei desde o exercício de 2010**. Não se trata de uma novidade para a Gestão Municipal, pelo contrário, já se transcorreu tempo mais que suficiente para sua implementação. Deveríamos estar agora discutindo aqui nesta Casa os resultados e impactos do Plano de Desenvolvimento de Pessoas na qualidade da assistência e não uma medida tendente a sepultar definitivamente as esperanças de que o Executivo Municipal trate a qualificação profissional dos servidores municipais como ação prioritária.

Então esta a Comissão de Saúde, Planejamento Familiar e Previdência Social vai permitir que a política de valorização do servidor municipal da saúde fique apenas no papel? Sejam relevantes apenas como ilustração nos documentos de planejamento estratégico de governo? Na letra morta da lei? A meu sentir, entendo termos a obrigação de mudar essa triste realidade.

Da situação em análise, cabem os seguintes questionamentos para reflexão dessa Comissão: se a intenção é realmente avaliar os profissionais, porque revogar agora um artigo que perderá a eficácia assim que a avaliação for implementada? Se com a obrigatoriedade legal de instituir a avaliação de desempenho a Gestão Municipal não o fez, será através da revogação do artigo 37 que o fará?

A resposta nos é muito obvia. E de fato, as evidências fartamente indicadas acima demonstram que art. 13 do PLC nº 01/2018 é uma estratégia do Executivo Municipal para eximir-se da obrigação de promover a avaliação de desempenho dos profissionais de saúde, sem qualquer preocupação com a repercussão desta medida na qualidade dos serviços municipais de saúde ofertados à população. Por estas razões, propõe-se emenda supressiva ao projeto.

3. DAS EMENDAS

EMENDA Nº 01 - MODIFICATIVA

Altera o art. 1º, do Projeto de Lei Complementar nº 01/2018, que passa a ter a seguinte redação:

> Art. 1º Ficam acrescidos o inciso XXXIV ao artigo 78 da Lei Complementar nº 01, de 15 de março de 1991, com a seguinte redação:
> "Art. 78.....
> XXXIV - Gratificação de Estímulo a Participação em Projetos Urbanísticos e de Engenharia.
> .....

Justificativa: a emenda modificativa visa suprimir os §§ 5º e 6º incluídos na redação original, no intuito de compatibilizar a proposição ao art. 40, §§ 1º e 3º c/c o art. 201, § 11, da Constituição Federal de 1988, possibilitando, assim, a incorporação da gratificação ao vencimento e ao cálculo do provento de aposentadoria do servidor.

EMENDA Nº 02 - SUPRESSIVA

Suprime os §§ 4º e 5º, do art. 2º, do Projeto de Lei Complementar nº 01/2018.

Justificativa: a emenda visa suprimir os §§ 4º e 5º incluídos na redação original, no intuito de compatibilizar a proposição ao art. 40, §§ 1º e 3º c/c o art. 201, § 11, da Constituição Federal de 1988, possibilitando, assim, a incorporação da gratificação ao vencimento e ao cálculo do provento de aposentadoria do servidor.

EMENDA Nº 03 – MODIFICATIVA

Altera o art. 42, do Projeto de Lei Complementar nº 01/2018, que passa a ter a seguinte redação:

> Art. 6º Ficam acrescidos os §§ 6º e 7º ao artigo 42 da Lei nº 7.867, de 13 de julho de 2010, com a seguinte redação:
>
> "Art. 42.....
>
> § 6º Na hipótese de necessidade permanente do serviço, devidamente comprovada, poderá a carga horária do servidor ocupante do cargo efetivo de Profissional de Atendimento Integrado nas áreas de qualificação de Assistente Social e Psicólogo lotado e em efetivo exercício exclusivamente na Secretaria Municipal de Promoção Social, Esporte e Combate à Pobreza – SEMPS, ser alterada em caráter definitivo, com enquadramento na Tabela de Vencimento correspondente, mediante solicitação do Titular da Pasta, **anuência do servidor**, demonstração da disponibilidade orçamentária e homologação do Secretário Municipal de Gestão.

§ 7º Excepcionalmente, a alteração de jornada de trabalho mencionada no parágrafo anterior, poderá ocorrer da seguinte forma, **sempre precedida de anuência do servidor**:

I - De 20 (vinte) para 30 (trinta) horas semanais;
II - De 20 (vinte) para 40 (quarenta) horas semanais; ou
III - De 30 (trinta) para 40 (quarenta) horas semanais."

Justificativa: a modificação ora proposta visa assegurar ao servidor público o direito de anuir ou não com a modificação em sua jornada de trabalho, assegurando, assim, a preservação do ato jurídico perfeito consagrado no art. 5º, XXXVI, da CF/88. Além disso, a redação original poderá resultar em desassistência dos serviços prestados pelos Assistentes Sociais e Psicólogos, uma vez que a impossibilidade de flexibilizar a jornada de trabalho implica em desinteresse dos profissionais de saúde.

EMENDA Nº 04 - SUPRESSIVA

Suprime o art. 13, do Projeto de Lei Complementar nº 01/2018.

Justificativa: a emenda visa suprimir o art. 13, do Projeto de Lei Complementar nº 01/2018 tendo em vista que, como acima explicitado, o art. 37 da Lei Municipal nº 7.867/2010 tem como objetivo precípuo impedir que o Executivo Municipal se mantenha inerte, no que se refere à implementação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, da qualificação dos servidores municipais e, consequente, da melhoria da qualidade dos serviços de saúde municipais ofertados à população.

4. VOTO EM SEPARADO

Em face do exposto, diante dos argumentos acima apontados, VOTO PELA APROVAÇÃO DO PLC Nº 01/18 DESDE QUE ACOLHIDAS AS EMENDAS APRESENTADAS NESTE VOTO, pelas razões acima detalhadas.

Sala das Comissões, 11 de junho de 2018.

Aladilce Souza
Vereadora do PCdoB – BA