MENSAGEM Nº 08 /14

Exmo. Sr.
Vereador PAULO CÂMARA
DD. Presidente da Câmara Municipal de Salvador
Nesta

Senhor Presidente,

Encaminho a Vossa Excelência, para apreciação dessa veneranda Câmara Municipal, o incluso Projeto de Lei que dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores da Administração Direta, das Autarquias e Fundações Públicas da Prefeitura Municipal do Salvador e dá outras providências.

Resultado de acordos entre o Município e as Entidades Sindicais, elaborada com base nas discussões democráticas da pauta de reivindicações, travadas nas Mesas de Negociações Permanentes e aprovada pela Comissão de Política de Remuneração de Pessoas, sem perder de vista a responsabilidade com os compromissos financeiros assumidos e o controle para equilíbrio das contas públicas, a presente proposta atende a uma demanda histórica dos servidores públicos municipais e reafirma a diretriz da Gestão de valorização da categoria.

Prevista no Planejamento Estratégico de Salvador/2013-2016, a revisão do atual Plano de Carreira e Vencimentos instituído em 2002, envolve cerca de 10(dez) mil servidores, entre ativos e inativos.

Os estudos para implantação do plano tiveram início em 2013 com o levantamento das demandas e equacionamento dos pleitos prioritários, continuando no corrente ano com negociações específicas e pontuais com algumas categorias como ACE/ACS, SAMU, ASMEA/SEMGE, dentre outras.

Nesse contexto, em linhas gerais, buscou-se corrigir distorções históricas de vencimentos, simplificar e dar coerência no âmbito interno de

cargos e remunerações, estabelecer a lógica da meritocracia no desenvolvimento das competências e remuneração por resultado, atualizar, através de correção monetária, os valores das gratificações pelo exercício de cargos em comissão e funções de confiança, além de criar o cargo de especialista em politicas públicas e a gratificação por atividade sistêmica de gestão.

O plano foi estruturado em capítulos: Disposições Gerais, onde estão sendo reforçados os princípios, diretrizes e definições que devem ser observados, bem como a abrangência da legislação; Estrutura do Plano de Cargos, que trata da relação dos cargos efetivos, cargos em comissão e funções de confiança, além dos cargos em extinção e as formas de provimento e movimentação; Vencimentos, Gratificações e Jornada de Trabalho; Enquadramento; Formas de Progressão e Disposições Finais.

No que tange à remuneração, de forma responsável, foi feita pesquisa tomando como base os valores praticados em outras capitais e o mercado da iniciativa privada, e, nesse sentido, os reajustes foram acordados em percentuais que variam de 30% a 200% para o nível superior e entre 20% e 60% para o nível médio, preservando as diferenças salariais para os servidores com mais tempo de serviço com o enquadramento escalonado em três anos.

A princípio, os novos valores de vencimentos básicos acordados, já representaram ganhos significativos para todos os cargos contemplados pelo plano, recompondo as perdas acumuladas.

Além disto, o enquadramento observando o tempo de serviço de cada servidor em maio/2015 (02 referências para os servidores com de 03 anos a 06 anos de serviço; 05 referências para os servidores com mais de 06 anos de serviço); maio/2016(04 referências para os servidores com mais de 08 anos de serviço); novembro/2016 (duas referências para os servidores com mais de 14 anos de serviço) e maio/2017 (duas referências para os servidores com mais de 14 anos de serviço) buscou garantir que os servidores com maior tempo de dedicação ao Município tenham ganhos diferenciados.

Outro parâmetro observado na elaboração da proposta foi a padronização das gratificações. Ficou definido que todos os servidores do

novo plano passarão a fazer jus a uma Gratificação por Avanço de Competência de 40% do vencimento básico, podendo esta atingir um percentual de 45%, levando em consideração o tempo de serviço.

Os enquadramentos previstos para os próximos três anos compensarão eventuais perdas inflacionárias, razão pela qual não haverá reajuste nas datas-base de 2015 e 2016 para os servidores incluídos no novo plano que forem enquadrados a partir de 01 de janeiro de 2015, data de corte definida.

No que se refere à Progressão e Desenvolvimento Funcional, destacamos o mérito e a qualificação profissional como requisitos para a passagem dos servidores aos níveis de vencimentos subsequentes, buscando sempre a garantia de reconhecimento e desenvolvimento de competências e dos resultados individuais e grupais que serão verificados através de um sistema de avaliação de desempenho que permite remuneração variável. Ademais passa a ser reconhecido o esforço individual da escolarização, através da progressão por titulação.

Constam como anexos da presente norma o Quadro de Pessoal (Anexo I), a Correlação de Cargos (Anexo II); a Descrição dos Cargos (Anexo III); a Tabela de Vencimentos (Anexo IV); Tabela de Gratificação por Avanço de Competências (Anexo V); Tabela de Vencimentos dos Cargos em Comissão (Anexo VI) e Tabela de Vencimentos das Funções de Confiança (Anexo VII);

Ao final, ressalto que esta Gestão entende que o servidor público é parte fundamental para o funcionamento da cidade, razão pela qual mantem o compromisso com a sua capacitação e motivação, garantindo melhores condições de trabalho, na carreira e nos vencimentos, o que resulta em serviços de qualidade ao cidadão.

Assim, diante do compromisso desta Gestão com a valorização do servidor municipal, solicito a Vossa Excelência que, na tramitação do presente Projeto de Lei, seja observado o regime de urgência previsto no art. 47 da Lei Orgânica do Município – LOM.

Valendo-me do ensejo, renovo a Vossa Excelência e aos Ilustres vereadores a expressão do meu melhor apreço.

Atenciosamente,

ANTONIO CARLOS PEIXOTO DE MAGALHÃES NETO

Prefeito