

COMISSÃO DE JUSTIÇA, LEGISLAÇÃO E REDAÇÃO

PARECER AO PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 4/2014
RELATÓRIO

De autoria da **Mesa Executiva**, o presente projeto altera os artigos 9º, 11 e 12 da Resolução nº 55, de 25 de março de 2004, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Salários da Câmara Municipal de Londrina, e dá outras providências.

A justificativa dos autores é a que segue:

“A Mesa Executiva, auxiliada pela Controladoria e Procuradoria da Casa, e considerando a necessidade de revisão do PCCS da Câmara Municipal, propõe significativa alteração à concessão de progressão por conhecimento aos servidores efetivos deste Legislativo.

Após vários e longos debates, chegou-se ao texto final, conforme se apresenta, em que a Mesa considerou necessário corrigir distorções verificadas no texto da atual resolução.

Importante salientar que os servidores carecem das definições desta Mesa desde março de 2013 no que tange às progressões por conhecimento (artigo 11 do PCCS), em razão da suspensão das concessões desses benefícios devido ao processo de revisão dos mesmos, iniciativa da Presidência da Casa decorrente de Recomendação do Ministério Público.”

As alterações propostas são as seguintes:

REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>Art. 11. A progressão por conhecimento, passagem de um grau para outro, que visa à valorização da qualificação profissional, será concedida da seguinte forma:</p> <p>I – avanço de dois graus quando o servidor apresentar diploma de conclusão do ensino médio, desde que esta escolaridade não seja requisito ao cargo;</p> <p>II – avanço de dois graus quando o servidor apresentar diploma de conclusão de curso sequencial, desde que esta escolaridade não seja requisito ao cargo;</p>	<p>Art. 11. A progressão por conhecimento poderá ser até 3 (três) graus, a cada 3 (três) anos, não cumulativos para os próximos períodos, e de acordo com a capacidade orçamentário-financeira da Câmara Municipal, concedida dentre as seguintes formas:</p>

III – avanço de **quatro** graus quando o servidor apresentar diploma de conclusão de curso de graduação de ensino superior, desde que esta escolaridade não seja requisito ao cargo;

IV – avanço de **dois** graus quando o servidor ocupante da classe de Gestor Legislativo apresentar, além do curso exigido para o provimento, diploma de conclusão de outro curso de ensino superior correlato às atividades da Câmara;

V – avanço de **dois** graus quando o servidor ocupante do cargo de Técnico Legislativo apresentar certificado de conclusão de um segundo curso superior correlato às atividades da Câmara;

VI – avanço de **dois** graus quando o servidor apresentar certificado de conclusão de especialização correlato às atividades da Câmara, com carga horária igual ou superior a 360 horas;

VII – avanço de **quatro** graus quando o servidor apresentar diploma de conclusão de curso de mestrado ou doutorado;

VIII – avanço de **um** grau quando o servidor apresentar certificados de participação em palestras ou cursos de aperfeiçoamento não-correlatos com as atividades da Câmara, cujo somatório de carga horária seja igual ou superior a cem horas; e

I – avanço de **3 (três)** graus quando apresentado diploma de conclusão de curso de graduação de ensino superior, **em área correlata às atividades do cargo ocupado pelo servidor**, desde que o curso não seja requisito para a investidura, **limitado a duas progressões na carreira;**

III – avanço de **1 (um)** grau para conclusão de pós-graduação (lato sensu), com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, em área correlata às atividades **do cargo ocupado pelo servidor, limitado a duas progressões na carreira;**

II – avanço de **2 (dois)** graus pela conclusão de pós-graduação de Mestrado (stricto sensu), **com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, em área correlata às atividades do cargo ocupado pelo servidor, limitado a duas progressões na carreira;**

IV – avanço de **1(um)** grau quando apresentado diploma de conclusão de curso da educação profissional técnica em área correlata às atividades do cargo ocupado pelo servidor, desde que o curso não seja requisito para a investidura, **limitado a uma única progressão na carreira; e**

IX – avanço de **dois** graus quando o servidor apresentar certificados de participação em palestras ou cursos de aperfeiçoamento **correlatos com as atividades da Câmara**, cujo somatório de carga horária seja igual ou superior a **cem** horas.

§ 1º O servidor poderá apresentar requerimento de progressão por conhecimento, devidamente fundamentado, com as informações e certificações pertinentes, à Comissão Permanente de Gestão de Pessoas, a ser instituída por meio de ato próprio, a qual será responsável pela análise e conferência da autenticidade da documentação apresentada e, constatada alguma irregularidade, pela proposição de sindicância.

§ 2º O servidor cedido poderá requerer progressão por conhecimento a qualquer tempo, passando a percebê-la automaticamente no mês em que reassumir suas funções neste Legislativo.

§ 3º Juntamente com o requerimento deverão ser apresentados o original e cópia dos documentos comprobatórios.

§ 4º Para efeito da concessão da progressão nos casos previstos nos incisos VIII e IX deste artigo, observar-se-á o seguinte:

I - serão considerados os cursos realizados nos últimos cinco anos, contados da data da vigência desta resolução, desde que não tenham sido pagos pela Câmara;

II – a partir da vigência desta resolução será considerado somente um curso, custeado pela Câmara, por ano;

III - se o somatório do número de horas for superior a cem, será concedida apenas uma progressão por ano, ficando o restante das progressões a ser concedido em anos posteriores;

V – avanço de **1 (um)** grau quando apresentados certificados de participação em palestras e cursos de aperfeiçoamento **ou treinamento, que tenham aplicação direta na função ou especialidade que o servidor desempenha no momento de sua realização**, e desde que a somatória da carga horária seja igual ou superior a **360 (trezentos e sessenta)** horas.

§ 1º Para solicitar a progressão o servidor deverá protocolar requerimento dirigido à Presidência da Casa com os originais e as respectivas fotocópias autenticadas dos diplomas e/ou certificados.

§ 2º No período de fevereiro a março e de agosto a setembro de cada ano, os pedidos de progressão por conhecimento serão analisados pela Procuradoria Jurídica que, fundamentadamente, manifestar-se-á acerca do preenchimento dos requisitos previstos neste artigo, observado o disposto no artigo 11-A, com efeitos retroativos à data do protocolo dos pedidos.

§ 3º Para fins de concessão das progressões previstas nos incisos III, IV e V deste artigo, **serão considerados somente os cursos realizados após o ingresso do servidor na Câmara Municipal.**

<p>IV – se o servidor ministrar treinamento interno cujo conhecimento tenha adquirido por conta própria e não receber a respectiva remuneração, o número de horas será contado em dobro; e</p> <p>V – o servidor só poderá apresentar novo requerimento depois de decorridos cinco anos do deferimento do último.</p> <p>§ 5º O número de horas dos cursos referidos no parágrafo anterior e realizados após o início da vigência desta resolução será computado da seguinte forma:</p> <p>I - quando for pago integralmente pelo servidor, o número de horas será contado na sua totalidade;</p> <p>II - quando for pago integralmente pela Câmara, o número de horas será contado pela metade; e</p> <p>III - quando for pago em parte pela Câmara e em parte pelo servidor:</p> <p>a) a parte paga pela Câmara será calculada proporcionalmente ao custo e dividida pela metade; e</p> <p>b) a parte paga pelo servidor será calculada proporcionalmente ao custo e computada em cem por cento.</p> <p>§ 6º Fica vedado o cômputo de um mesmo certificado/diploma para mais de uma progressão.</p> <p>§ 7º A correlação entre os cursos e as áreas de atividades da Câmara e os critérios para a participação de treinamentos serão definidos em regulamento.</p>	<p>4º Fica vedado o cômputo de um mesmo certificado/diploma para mais de uma progressão.</p> <p>§ 5º O servidor cedido não fará jus à progressão por conhecimento.</p> <p>§ 6º A Mesa Executiva poderá expedir regulamentação complementar a esta Resolução.</p>
<p>Art. 12. Os cursos constantes do artigo anterior serão considerados com observância ao seguinte:</p> <p>I – cursos do ensino médio e sequencial ou do ensino superior: ofertados por instituição reconhecida ou autorizada pelo MEC;</p>	<p>Art. 12. Os cursos constantes do artigo 11 desta Resolução serão considerados com observância ao seguinte:</p> <p>I – cursos de ensino superior: ofertados por instituições reconhecidas ou autorizadas pelo MEC;</p> <p>II - cursos da educação profissional técnica: devem cumprir as normas da Lei Federal nº 9.394/1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, bem como as Resoluções do Conselho Nacional de Educação;</p>

<p>II – cursos de especialização: devem cumprir as resoluções do Conselho Nacional de Educação;</p> <p>III – cursos de pós-graduação nos níveis de mestrado ou doutorado: devem ter registro no MEC e cumprir as resoluções do Conselho Nacional de Educação; e</p> <p>IV – cursos ou palestras de aperfeiçoamento: ofertados por instituições devidamente constituídas ou por pessoas físicas.</p> <p>§ 1º Não sendo possível a entrega do diploma quando do requerimento da progressão, o servidor poderá entregar declaração de conclusão do curso emitida pela instituição que o promoveu e apresentá-lo no prazo de seis meses.</p> <p>§ 2º O prazo previsto no parágrafo anterior poderá ser prorrogado por seis meses mediante requerimento do servidor.</p> <p>§ 3º Caso não apresente o diploma no prazo previsto nos parágrafos anteriores, o servidor deverá devolver os valores recebidos.</p>	<p>III – cursos de pós-graduação: devem cumprir as resoluções do Conselho Nacional de Educação; e</p> <p>IV – cursos e/ou palestras de capacitação e aperfeiçoamento: ofertadas por instituições devidamente constituídas.</p> <p>...</p>
<p>Art. 9º Não será concedida progressão a servidor:</p> <p>I - em estágio probatório com menos de um ano de serviço na Câmara;</p> <p>II - que tenha atingido o último nível da tabela correspondente à classe/cargo em que se enquadra;</p> <p>III - que tenha incorporado o valor integral de símbolo de cargo de provimento em comissão; ou</p> <p>IV - inativo.</p>	<p>Art. 9º Não será concedida progressão a servidor:</p> <p>I – em estágio probatório;</p> <p>II – que tenha atingido o último nível da tabela correspondente à classe/cargo em que se encontra;</p> <p>III – que tenha incorporado o valor integral de símbolo de cargo de provimento em comissão; ou</p> <p>IV – inativo.</p>
<p>Art. 10. ...</p> <p>...</p> <p>§ 5 Ao servidor que estiver ocupando cargo em comissão será concedida progressão por merecimento de um grau no cargo de carreira, salvo se optar pela remuneração de carreira, caso em que terá direito à progressão de dois graus, independentemente de avaliação de desempenho.</p>	<p>Art. 10. ...</p> <p>...</p> <p>§ 5 - REVOGA</p>

REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>Art. 28-A. Ao servidor que, a partir da vigência desta resolução, não preencher os requisitos para a obtenção da progressão por conhecimento prevista nos incisos I a III do artigo 11, será concedido um grau, como forma de estímulo à qualificação profissional.</p> <p>Parágrafo único. O servidor que estiver recebendo a progressão prevista no <i>caput</i> deste artigo e requerer a progressão por conhecimento, perceberá a diferença dos graus a que tiver direito.</p>	<p>Art. 28-A. REVOGA</p>

O projeto acresce ainda à Resolução nº 55/2004 a seguinte disposição:

“11-A. Havendo manifestação favorável da Procuradoria Jurídica, cada processo de progressão por conhecimento deverá ser encaminhado à Controladoria para informar sobre:

I – impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes;

II – declaração do ordenador de despesas de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias; e

III – demonstração da origem dos recursos para o seu custeio.”

É o relatório.

PARECER DA ASSESSORIA JURÍDICA

1. Conforme previsto no art. 63, incisos I e II, do Regimento Interno desta Casa, compete à Assessoria Jurídica analisar e opinar sobre o aspecto constitucional, legal, jurídico, regimental e de técnica legislativa de todos os projetos, para efeito de admissibilidade e tramitação.

2. Não há críticas a fazer quanto ao aspecto regimental.

3. **No tocante à iniciativa**, trata-se de matéria de competência privativa da Mesa Executiva, consoante preconiza o art. 16, inciso III, alíneas "b" e "c".

4. Não haverá impacto financeiro uma vez que, como se percebe, o projeto reduz sensivelmente os benefícios já previstos na lei em vigor.

5. **No tocante ao art. 1º**, entendemos que deve ser suprimida do caput do art. 11 a expressão "e de acordo com a capacidade orçamentário-financeira da Câmara Municipal", pelos mesmo motivos mencionados no item 6, abaixo.

6. **No tocante ao art. 2º**, entendemos que deva ser suprimido, haja vista que o orçamento anual já prevê esse tipo de despesa e a LRF só exige essas medidas quando houver aumento da despesa prevista, o que não é o caso, uma vez que, como dissemos, o projeto reduz sensivelmente os benefícios já previstos na lei em vigor.

Havendo previsão legal de concessão de progressão por conhecimento e preenchidos os requisitos legais esta deverá ser deferida. Trata-se de direito subjetivo do servidor.

Mantendo-se o dispositivo em questão (art. 2º), haverá afronta ao princípio da segurança jurídica e ao princípio da proteção da confiança. Senão vejamos:

O doutrinador Carlos Aurélio Mota de Souza afirma que *se a lei é garantia de estabilidade das relações jurídicas, a segurança se destina a estas e às pessoas em relação.*¹

O princípio da segurança jurídica possui dependência com direitos e garantias fundamentais da nossa Constituição, sendo estas os institutos que lhe darão maior efetividade.

¹ Carlos Aurélio Mota de Souza, Segurança jurídica e jurisprudência: um enfoque filosófico jurídico, SP, Ltr, 1996, p. 128.

A lei é fonte da segurança jurídica e o legislador deve afastar possíveis desvirtuamentos legislativos como o proposto pelo art. 2º em questão.

Como preconiza artigo publicado pelo Tribunal de Contas do Acre “apenas a observância, pelo administrador público, dos princípios da legalidade, como expressamente determina o caput do art. 37 da Constituição da República de 1988, e do princípio da segurança jurídica, consagrado dentre os direitos e garantias individuais, é que assegurará a estabilidade que se espera da prática dos atos administrativos e, conseqüentemente, o respeito aos direitos dos indivíduos, posto que não haverá espaço para arbitrariedades a serem praticadas pelo administrador público.”²

Segundo Rubia Erthal dos Santos³ a segurança jurídica decompõe-se em duas perspectivas distintas: de um lado, o aspecto formal-temporal (anterioridade e irretroatividade); e, de outro, a dimensão material (legalidade). “*Dessa forma os cidadãos devem saber previamente quais normas vigentes, se elas estão em vigor antes que os fatos por ela regulamentados sejam praticados e, também, o conteúdo das leis.*”

Nesta mesma senda, o cidadão deve dispor de compreensibilidade, clareza, calculabilidade e controlabilidade do conteúdo das leis. A ideia diretiva obtida a partir dessas determinações está em consonância com o conteúdo da lei, denominado também de legalidade no sentido formal.

Sob esta óptica, portanto, a segurança jurídica atua sobre a estrutura do sistema normativo. É necessário que todo o ordenamento preencha requisitos objetivos de previsibilidade e calculabilidade dos efeitos decorrentes da prática de determinados atos pelos destinatários da norma ...

Em razão do princípio da Segurança Jurídica, o Estado deve obedecer a determinados proclames objetivos de conduta, o que gera nos cidadãos expectativas legítimas em relação a determinadas condutas. Estas expectativas são uma dimensão subjetiva da segurança, que é, precisamente, o que se identifica como o princípio da proteção da confiança.

Assim, sob esta ótica falamos em princípio da segurança jurídica quando designamos o que prestigia o aspecto objetivo da estabilidade das relações jurídicas, e em princípio da proteção à confiança, quando aludem ao que atenta para o aspecto subjetivo.

² Princípio da legalidade e o princípio da segurança jurídica dos atos administrativos. Disponível em <http://www.tce.ac.gov.br/portal/index.php/artigos/104-principio-da-legalidade-e-o-principio-da-seguranca-juridica-nos-atos-administrativos>. Acesso em 4 nov. 2014.

³ SANTOS, Rubia Erthal dos. (In)segurança jurídica e proteção à confiança. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, Disponível em <http://jus.com.br/artigos/20402/in-seguranca-juridica-e-protacao-a-confianca> . Acesso em 6 nov. 2014.

A segurança jurídica subjetiva equivale, portanto, precisamente, à confiança depositada pelos particulares sobre os atos normativos, pois estes, tendo em vista o princípio da legalidade, gozam de presunção de legitimidade.”

Desta forma, reitera-se que tal disposição (art. 2º) afronta o princípio da segurança jurídica e o princípio da proteção à confiança, uma vez que deixa o servidor refém da administração no tocante àquilo que tem de mais valoroso, a sua carreira.

7. Relativamente ao disposto no inciso I do art. 9º, que prevê que não será concedida progressão a servidor em estágio probatório (a redação atual prevê que não será concedida progressão a servidor em estágio provatório **com menos de um ano de serviço na Câmara**), atente-se que se o servidor em estágio pode até exercer a função de confiança de Gerente, como ocorre com vários de nossos servidores em estágio, não seria razoável que não lhe fosse deferida a possibilidade de progressão por conhecimento e por merecimento, desde que observado um período mínimo para avaliação, como o atualmente estabelecido (um ano).

8. No que se refere ao disposto no § 5º do art. 10 (o presente projeto propõe a sua supressão), entendemos que seria mais razoável que se lhe desse a seguinte redação:

“Art. 10. ...

*...
o*

§ 5º O servidor que estiver ocupando cargo em comissão, se optar pela remuneração de carreira, terá direito à progressão de dois graus.”

9. No tocante ao disposto no § 2º do art. 11, atente-se para a sugestão apresentada pelo Departamento de Recursos Humanos (cópia anexa a esse parecer).

10. Acresça-se que este projeto parece caminhar na contramão das melhores práticas de gestão de pessoal, na medida em que estas recomendam investimentos em programas que visam ao desenvolvimento de habilidades e competências para capacitação de seus profissionais, tais como os referentes a comunicação, relacionamento, uso de ferramentas de trabalho, gestão do tempo, autodesenvolvimento, criatividade, entre outros.

As melhores práticas de gestão de pessoal incluem ainda cursos obrigatórios para exercício da função e atualização profissional, incentivos para cursos de idiomas, graduação e pós-graduação.

PR:	4114
FL:	38

O novo Paradigma de Estado Gerencial superou em muito aquela herança do Estado Burocrático. No primeiro, em oposição ao segundo, a capacitação do servidor público é elemento-chave para a prestação do serviço por parte do Estado em níveis nunca antes pensados de qualidade total.

No Estado gerencial detém primazia a busca da qualidade, que se traduz na procura incessante pela excelência, baseada em um conceito de qualidade mais amplo, que inclui primordialmente a satisfação do usuário-cidadão. Nesse cenário, a capacitação do servidor é cada vez mais relevante na melhoria dos serviços prestados.

A maioria das empresas e órgãos públicos já abriu os olhos sobre a importância do capital humano em seus resultados, porém, concentra-se muito em contratar pessoas qualificadas e investe pouco para mantê-las.

É o que se faz com o presente projeto. Com um PCCS defasado e atrasado esta Casa dificilmente manterá bons servidores, os quais galgarão postos melhores, com carreiras mais promissoras.

Oportuno citar, neste ponto, que do último concurso que esta Casa fez já deixaram esta Casa três servidores, um que foi aprovado em concurso do TCE/PR, outro que foi aprovado em concurso de Prefeitura de outro Município e outro que foi aprovado em concurso do TRE.

Sentir que é aceito, respeitado e valorizado tanto como pessoa quanto como profissional faz com que os servidores queiram voltar ao trabalho no dia seguinte. Por isso, é importante dar-lhes a oportunidade de desempenhar tarefas compatíveis com sua inteligência, valores e desejos.

Outro ponto importante que reflete sobre o reconhecimento e faz reter os bons profissionais é a oferta de constantes cursos de aperfeiçoamento e reciclagem.

Todos esses suportes oferecidos aos servidores revertem em autoestima, confiança, segurança e conseqüentemente maior produtividade.

No âmbito federal, a situação também é disciplinada semelhantemente ao nosso PCCS atual, não se tendo havido notícia de qualquer insurgência do Ministério Público Federal ou do Tribunal de Contas da União quanto ao Plano Nacional de Capacitação, segundo o qual, dentre as várias vertentes, encontram-se previstas, exemplificativamente, atividades referentes a gestão de recursos humanos, desenvolvimento gerencial, atendimento ao público, gerência estratégica, etc, sendo exemplo disso o Decreto 5.707, de 23.2.2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11.12.90.

Nesse diploma regulamentar pode-se notar que o desenvolvimento permanente do servidor público é uma das finalidades da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

Mais diretamente, estabelece o art. 2º do citado Decreto Federal:

“Art. 2º Para os fins deste Decreto, entende-se por:

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

II - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e

III - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.”
(negritos não presentes no original)

Mas não é só. Ainda há mais! A prefalada Política Federal traz como diretrizes:

“Art.3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I-incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II-assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;

III-promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

IV-incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;

V-estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

VI-incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

VII-considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;

VIII-oferecer oportunidades de requalificação aos servidores redistribuídos;

IX-oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;

X-avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;

XI-elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;

XII-promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação; e

XIII-priorizar, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, a ser coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública-ENAP.

Parágrafo único. As instituições federais de ensino poderão ofertar cursos de capacitação, previstos neste Decreto, mediante convênio com escolas de governo ou desde que reconhecidas, para tanto, em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação."

Veja-se que a norma referida, ao contrário do presente projeto, incentiva e apoia o servidor em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências **institucionais** e individuais, ou seja, não se prestigia apenas a capacitação **que tenha aplicação direta na função ou especialidade que o servidor desempenha no momento de sua realização**, consoante preconiza o inciso V do art. 11, mas a capacitação voltada às necessidades da instituição e do cargo ocupado pelo servidor.

E isso é muito importante quando se tem um quadro maleável como o nosso em que o servidor ocupante do cargo de Técnico Legislativo pode exercer inúmeras especialidades tais como: assessoria técnico-legislativa, processo legislativo, redação, pesquisa legislativa, protocolo e arquivo, cerimonial, internet, áudio e imagem, secretaria, suporte de informática, programação de sistemas, administração funcional, recursos humanos, administração predial, assistência contábil, financeira e orçamentária, suprimentos e patrimônio.

De reportagem extraída da Revista Você S/A, edição de outubro/2014, p. 102, destaque-se que *“no setor público, a carreira está atrelada à remuneração, o que impõe restrições às mudanças de função, condicionadas à aprovação em um novo concurso. Para contornar isso, muitas empresas públicas vêm adotando os chamados cargos amplos – posições que permitem realizar um grande escopo de atividades, de modo a facilitar as mudanças de função.”*

Foi o que se fez nesta Casa com o cargo de Técnico Legislativo. Um único servidor pode hoje trabalhar com licitação, depois com informática, depois com recursos humanos, depois com contabilidade, mas para que desempenhe cada uma dessas funções tem que se preparar, fazer cursos, mas como será isso se somente poderá aproveitar em sua progressão funcional os cursos **que tenham aplicação direta na função ou especialidade que o servidor desempenha no momento de sua realização?**

Ou seja, o servidor não poderá aproveitar para progressão os cursos que realizar para que possa vir a pleitear uma transferência de função.

Se se permite que os servidores façam cursos nas áreas (correlatas com as atividades do cargo, que no caso do Técnico Legislativo, são várias) em que possuem mais afinidade, quando vagar um função certamente se terá mais de um interessado em preenchê-la, mas se se insistir em se deferir o aproveitamento de cursos apenas afetos à função do servidor, teremos servidores cada vez menos capacitados e cada vez mais descontentes, uma vez que não terão uma visão ampla das atividades da Câmara, como atualmente se tem, mas uma visão restrita à função que desempenham.

Desta forma, sugerimos **que se apresente emenda ao inciso V do art. 11**, a fim de se lhe dar a seguinte redação (coerente com o disposto nos incisos I a IV do referido artigo):

“Art. 11. ...

...

*V – avanço de 1 (um) grau quando apresentados certificados de participação em palestras e cursos de aperfeiçoamento ou treinamento **em área correlata às atividades do cargo ocupado pelo servidor e desde que a somatória da carga horária seja igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas.**”*

E como poderão os servidores desempenhar diversas funções com as limitações que se impôs a cada progressão (ver parte final dos incisos I a IV do art. 11 proposto)?

Caberá aos senhores vereadores a análise da razoabilidade das alterações propostas.

Entendemos que se deva fixar na Resolução (e não na sua regulamentação) como serão pontuados os cursos custeados total ou parcialmente pela Câmara ou pelo servidor e os cursos ministrados por servidores no interior da CML.

11. Feitos estes apontamentos, esta Assessoria não se opõe à tramitação do presente projeto por esta Casa, desde que haja supressão do art. 2º (que afronta o princípio da segurança jurídica e o princípio da proteção à confiança), e deixa a análise de mérito dos demais dispositivos a critério do Soberano Plenário.

12. Ainda quanto ao mérito, indicamos que seria oportuna a oitiva do Departamento de Recursos Humanos desta Casa e da ASCML.

Londrina, 6 de fevereiro de 2015.


Marli Muto de Paiva
CABEP nº 21.400



Câmara Municipal de Londrina
Estado do Paraná

PR 4/14
FL: 42-A

COMUNICAÇÃO INTERNA Nº 179/2014

Londrina, 6 de novembro de 2014.

Do: Departamento de Recursos Humanos
Para: Assessoria Jurídica

Considerando o Projeto de Resolução nº 4/2014 que visa alteração no Plano de Cargos e Salários, mais especificamente na Gratificação por Conhecimento, em trâmite nesta Casa e em análise nessa Assessoria Jurídica, para parecer.

Solicitamos a apreciação de alteração no referido Projeto, especificamente no Art 11, § 2º, para:

“§ 2º Os pedidos de progressão serão analisados pela Procuradoria Jurídica que, fundamentadamente, manifestar-se-á, no prazo de 10 dias úteis, a partir do protocolo do pedido, acerca do preenchimento dos requisitos previstos neste artigo, observado o disposto no artigo 11-A, com efeitos retroativos à data do protocolo dos pedidos.”

A alteração suprime o trecho “No período de fevereiro a março e de agosto a setembro de cada ano” e inclui o trecho “, o prazo de 10 dias úteis a partir do protocolo do pedido,”.

O objetivo desta alteração é não criar retrabalho desnecessário no Departamento de Recursos Humanos, trazer rapidez ao processo de análise e dar tranquilidade ao servidor, para o rápido recebimento de seu direito.

Na proposta atual a análise dos pedidos tem um prazo de até seis meses para ser efetuada pela Procuradoria Jurídica. Isto facilita o setor de análise, mas em contrapartida cria retrabalhos ao RH. Caso o pedido seja deferido, o RH deve recalcular todas as verbas não pagas, corrigidas mês a mês, desde o protocolamento do pedido.

O deferimento do pedido de Gratificação por Conhecimento aumenta os graus a serem concedidos ao servidor em meses passados, a partir do protocolamento. O Departamento de RH, desta forma, deve recalcular todos as verbas salariais não pagas nos meses anteriores. Este recálculo, em folhas complementares, acarreta reflexos em horas extras, CAAPSML, Imposto de Renda, além dos cálculos que deveriam ser feitos em relação a férias, abono de natal e possivelmente aposentadorias.

Câmara Municipal de Londrina





Câmara Municipal de Londrina

Estado do Paraná

PR 4114
FL: 43-B

Cabe ressaltar que serão necessários cálculos envolvendo correção monetária dos valores devidos e não pagos que, caso não sejam pagos podem acarretar ações judiciais.

Todo esse processo cria um sobretrabalho desnecessário ao Departamento de Recursos Humanos, apenas por uma análise não realizada com celeridade.

Sem contar que o servidor beneficiado também estaria sendo prejudicado pois teria seu direito protelado.

Desta forma, com a alteração proposta, pretende-se dar mais celeridade à avaliação dos pedidos, não onerando o Departamento de Recursos Humanos com um retrabalho desnecessário, e possibilitando que o direito do servidor à gratificação seja concedida com mais rapidez. Um possível retrabalho do RH estaria restrito a somente um mês anterior, e não a vários meses.

Sendo o que tenho para o momento, externo meus votos de estima e consideração.

Respeitosamente,

Maurício Rodrigues de Araujo

Gerente do Departamento de Recursos Humanos

Recebi em 6/11/14
Mauri Melo de Paiva
CAB/PR nº 21.400

Estado do Paraná
Câmara Municipal de Londrina





Câmara Municipal de Londrina
Estado do Paraná

PR:	4114
FL:	66

COMISSÃO DE JUSTIÇA, LEGISLAÇÃO E REDAÇÃO

VOTO DA COMISSÃO
AO PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 04/2014
(com substitutivos nº 1 e nº 2)

Não obstante o apontamento exarado no parecer técnico da Assessoria Jurídica desta Casa. A Comissão de Justiça, Legislação e Redação emite voto favorável e não se opõe a tramitação do presente Projeto de Resolução nos moldes do Substitutivo nº 2, porquanto inexistem óbices constitucionais ou legais no tocante à iniciativa da matéria.

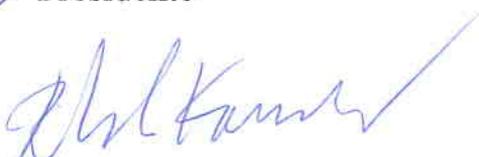
SALA DE SESSÕES, 17 de agosto de 2015.

A COMISSÃO:


Elza Correia
Presidente


Vilson Bittencourt
Vice-Presidente

Sandra Graça
Membro


Roberto Kanashiro
Membro/Relator


Amatri Cardoso
Membro