

## EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Objetiva o presente projeto de lei dispor sobre a organização do Quadro da Guarda Civil Metropolitana - QGC, instituindo novo Plano de Carreira e respectiva Escala de Padrões de Vencimentos; por outro lado, a propositura introduz modificações e corrige alguns tópicos da Lei nº 13.652, de 25 de setembro de 2003, que disciplinou a adoção de medidas tendentes à valorização dos servidores municipais, bem como de legislação correlata.

Na Lei nº 13.396, que criou a Secretaria Municipal de Segurança Urbana, em 26 de julho de 2002, determinou-se a providência de posterior elaboração e encaminhamento, para apreciação da Câmara Municipal, de projeto de lei concernente à implementação de novo Plano de Carreira para os servidores do Quadro da Guarda Civil Metropolitana.

Tal medida era, sem dúvida, indispensável. Em primeiro lugar, porque a legislação vigente está ultrapassada e é imperfeita. Além disso, a existência de mecanismos adequados de evolução e crescimento funcional constitui um direito básico e fundamental dos trabalhadores.

Referida proposta é o que ora se apresenta para avaliação e decisão dos Senhores Vereadores.

Convém destacar que o novo Plano de Carreira foi elaborado ao longo de nove meses de intensas atividades, a partir de subsídios oferecidos por Grupo de Trabalho constituído por integrantes a Secretaria Municipal de Gestão Pública, da Secretaria Municipal de Segurança Urbana, por representantes eleitos pelos servidores da Guarda Civil Metropolitana, bem como pela direção do Sindicato dos Guardas Civis Metropolitanos.

Tal como na Lei 13.652, de 2003, no que se refere ao novo Plano de Carreira para os servidores de nível básico, recentemente aprovada por essa Câmara Municipal, a propositura em apreço está em consonância com a Lei Municipal nº 13.303, de 19 de janeiro de 2002, a qual não apenas criou condições preliminares para a democratização das relações de trabalho no âmbito da Prefeitura Municipal de São Paulo, mas também proporcionou a efetivação de compromissos indutores de uma nova cultura de realização dos serviços públicos, sustentada nos paradigmas da eficiência e da qualidade como materialização dos direitos essenciais ao exercício da cidadania.

Nesse sentido, esta proposta insere-se, igualmente, no contexto da política de gestão de pessoal que este Governo vem implementando, em que se conjuga a valorização dos servidores públicos com a qualificação dos serviços prestados à população.

Os fundamentos e os pontos principais deste projeto de lei são os relacionados a seguir.

1. Instituição de "carreira única", assim entendida como a existência de ingresso somente no nível inicial da carreira - o de guarda civil metropolitano, 3ª classe. O ingresso é, obviamente, por meio de concurso público, tal como determina a Constituição Federal. Com a adoção da "carreira única", modificou-se a regra vigente, em que, para o provimento do cargo de 2º Inspetor (atual terceiro nível da carreira), convivem as alternativas do concurso público e do concurso de acesso. Em outras organizações, particularmente do setor privado, tal modalidade de carreira "não única" é admissível e, às vezes, até necessária. Não é o caso, contudo, de uma organização como a Guarda Civil Metropolitana, dada a natureza das relações hierárquicas e de precedência que se estabelecem entre os diversos níveis da carreira.

2. Separação das funções e cargos de chefia propriamente ditos dos novos cargos efetivos. Os cargos da carreira, ora criados, cuja natureza é exclusivamente técnica, serão galgados somente por meio de evolução funcional na carreira. Os cargos de chefia da GGM hoje existentes, quais sejam, os de Inspetor Chefe Regional, Inspetor Chefe de Agrupamento e de Inspetor Chefe Superintendente serão tratados em outro projeto de lei, específico sobre a estrutura e organização da Guarda Civil

Metropolitana, e deixam de fazer parte da carreira. No presente projeto, em lugar desses cargos anteriores de chefia, são criados os cargos de Inspetor Regional, Inspetor de Agrupamento e Inspetor Superintendente.

3. Criação de três classes no nível inicial da carreira, que passa a se compor de guarda civil metropolitano – 3ª classe, guarda civil metropolitano – 2º classe e guarda civil metropolitano – 1ª classe. Referida alteração se justifica pela necessidade de permitir alguma forma de crescimento na base da carreira, sem a condição de elevação a nível hierárquico superior, que muitas vezes demora a ocorrer e nem sempre é possível em estruturas piramidais.

4. Redução da quantidade de níveis hierárquicos, ou seja, os cargos de classe especial são transformados em classe distinta, assim como reúnem-se os cargos de 2º e 1º Inspectores em um único nível, o de Inspetor. Com esta medida, os níveis hierárquicos do Quadro da GCM reduzem-se de 8 para 6, o que facilitará, certamente, a comunicação e tornará mais ágeis os processos de tomada de decisão. Trata-se de diretriz denominada "downsizing" - seguida pela grande parte das organizações modernas e que somente não se efetivou de forma mais radical em respeito às tradições e à cultura das guardas civis metropolitanas.

5. Reclassificação dos servidores da GCM nos novos níveis da carreira, com base no tempo de efetivo serviço na Guarda Civil Metropolitana. A medida visa recuperar, em parte, as promoções ou acessos não ocorridos ao longo da última década e meia, ou então concretizados por mecanismos e procedimentos inadequados. Não são poucos os servidores da GCM que continuam no nível inicial da carreira, após 12, 13 ou 15 anos, pela mera falta de oportunidades. Por meio dessa reclassificação, muitos servidores serão reenquadrados em patamar superior um ou dois níveis ao que hoje ocupam.

6. Elevação dos padrões de vencimentos da Tabela de Remuneração dos Profissionais da GCM, em contrapartida à redução da gratificação pelo Regime Especial de Trabalho Policial - RETP. Tal mudança atende às seguintes razões: a) simplificação dos cálculos e da operação de pagamento dos servidores, conferindo-se, também, maior transparência à efetiva remuneração do servidor público; b) coerência com antiga e justa demanda das entidades representativas do funcionalismo - política e conceitualmente correta e consistente - segundo a qual elevação de vencimentos de servidores públicos deve se dar por meio de majoração dos padrões e não por intermédio dos chamados "penduricalhos"; c) prevenção à mudança que mais cedo ou tarde virá - em atendimento à Constituição Federal - fazendo com que quinquênios e sexta-parte passem a ser calculados somente sobre o padrão e não sobre a soma de padrão mais RETP, como hoje ainda ocorre, no caso dos servidores da GCM.

7. Elevação dos vencimentos dos servidores da Guarda Civil Metropolitana em 10%, na média, em valores brutos (7% líquidos), não havendo redução da remuneração de nenhum servidor em decorrência da medida indicada no item anterior. Esse aspecto é de especial importância para que se afastem as dúvidas, por alguns suscitadas, com relação aos ganhos havidos com o presente Plano de Carreira.

8. Evolução Funcional fundada não somente no tempo, mas principalmente em desempenho, comportamento e qualificação. Na prática, os mecanismos de evolução profissional na Prefeitura sempre dependeram, principalmente, quando não exclusivamente, do tempo e da antiguidade. No Plano ora concebido, o crescimento do servidor em sua carreira está condicionado ao bom comportamento e à disciplina, assim como à progressiva qualificação, seja em cursos promovidos pelo Centro de Formação em Segurança Urbana, seja pela escolarização de nível superior a partir do nível de Inspetor.

9. Acessos obrigatórios a cada três anos. Afim de não tornar inócuo o projeto de Plano de Carreira, propõe-se que os concursos de acesso sejam forçosamente realizados a cada três anos, com a obrigação de a unidade de recursos humanos alertar o titular da pasta sempre que referido interstício se completar.

10. Direito à carreira e a não discriminação de readaptados. Desde há muito, os servidores readaptados, não bastasse o drama da restrição profissional, são discriminados e

impedidos de progredirem e crescerem profissionalmente. O Plano de Carreira afirma o direito ao crescimento profissional e determina que este direito seja regulamentado por meio de decreto.

11. Regularização da situação das jornadas de trabalho dos servidores do Quadro da Guarda Civil Metropolitana. Todas as jornadas passam a ser de 40 horas semanais, independentemente de se tratar de trabalho prestado na condição de diarista ou de plantonista. Com isto, finalmente, estabelece-se isonomia entre os vários integrantes da GCM, que hoje se submetem a distintas cargas de trabalho, embora percebendo a mesma remuneração. De outro lado, abandona-se a regra esdrúxula, até hoje vigente, de uma jornada de trabalho estabelecida como de 40 horas semanais, "no mínimo".

12. Proposta de um quadro com 15.000 cargos, a fim de que possa ser progressivamente preenchido nos próximos anos, sem o gargalo da eventual inexistência de cargos para serem providos. A medida se justifica em face do contraste entre a crescente demanda pelos serviços oferecidos pela Guarda Civil Metropolitana e insuficiente quantidade de servidores e cargos disponíveis. De acordo com Tabelas de Lotação de Pessoal recentemente elaboradas, tal quantidade de cargos corresponde ao que, a rigor, já seria necessário preencher em curto prazo, não houvesse constrangimentos orçamentários e operacionais. Trinta por cento (30%) dos cargos, em cada nível da carreira, estão reservados a mulheres.

13. Revisão da natureza e de procedimentos concernentes ao estágio probatório dos integrantes da GCM. A mudança visa, em primeiro lugar, fazer com que seja efetivo o propósito deste período, em que se trata de verificar se o servidor público há pouco concursado faz, ou não, jus a tal condição e, assim, se deve, ou não, prosseguir na Administração Pública. Além disso, a avaliação especial no estágio probatório deixa de ser considerada como de natureza exclusivamente disciplinar, passando a considerar, também, a qualidade do serviço prestado e, especialmente, as atitudes e o comportamento do servidor em face das condições de trabalho que lhe são oferecidas. A fim de garantir essa nova concepção de estágio probatório, a avaliação do servidor ficará a cargo de Comissão Especial Interdisciplinar, nos termos do que, aliás, determina a Constituição Federal.

14. Lei Específica para tratar da situação dos servidores com vencimentos superiores aos oferecidos no novo Plano de Carreira. Há servidores (no caso da GCM, são aproximadamente 300), que por via judicial obtiveram reajustes que levaram a remuneração superior à oferecida no Plano de Carreira. As decisões judiciais devem, é claro, ser cumpridas. Por outro lado, não é justo que tais servidores "ganhem" duas vezes, até porque isto se faria em detrimento dos ganhos dos demais. A fim de que o Plano de Carreira não despreze o direito adquirido e, ao mesmo tempo, não potencialize a vantagem já obtida por alguns, bem como para que possa ser melhor dirimida, a questão será retomada e equacionada em outro projeto de lei.

15. Adesão voluntária ao novo Plano de Carreira, isto é, a inclusão no novo Quadro da GCM, em que pese só traga vantagens para os integrantes da Guarda Civil Metropolitana, deverá se fazer por meio de opção individual, quer por cautela jurídica, quer por respeito à liberdade de escolha dos servidores públicos.

Por fim, aproveitou-se, a oportunidade para, nas disposições finais do projeto, alterar, bem como introduzir dispositivos na Lei nº 13.652, de 25 de setembro de 2003, e em outras leis correlatas, as quais, em razão de sua complexidade e do seu porte, estavam merecendo algumas adequações técnicas que se revelaram necessárias.

No que respeita aos aspectos financeiros e orçamentários, o parecer da Secretaria Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico é favorável ao prosseguimento do projeto, eis que atendidas todas as exigências impostas na conformidade dos artigos 16 e 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal e do Decreto nº 42.783, de 8 de janeiro de 2003, que fixa normas referentes à execução orçamentária e financeira para o exercício de 2003.

Nessas condições, evidenciado o interesse público de que se reveste a medida, uma vez que, valorizando-se os recursos humanos da Prefeitura, propiciar-se-á uma melhor prestação dos

serviços públicos afetos ao Município de São Paulo, submeto-a ao estudo e deliberação dessa Egrégia Casa de Leis, a qual, por certo, lhe conferirá o seu aval.