

CONSIDERAÇÕES DA COMISSÃO DE ESTUDO DA REGULAMENTAÇÃO DAS PROGRESSÕES NO TCE-RS

O CEAPE-Sindicato, tendo tomado conhecimento do Processo SEI 169- 0220/24-1, que tramita neste Tribunal tratando do regramento das progressões da carreira dos servidores, vem apresentar considerações sobre o tema, visto tratar de questões de fundamental importância para o Corpo Técnico dessa instituição. De modo a ampliar a abrangência das contribuições, este Sindicato disponibilizou aos colegas um endereço de e-mail que resultou em inúmeras propostas, dentre as quais destacamos o desejo unânime de *valorização do exercício das atividades cotidianas junto ao Tribunal*, o que todos gostariam de ver preponderar sobre eventuais atividades externas.

Com o advento da Lei n. 15.938/2023, que alterou a Lei n. 13.268/2009 – Plano de Carreira dos Servidores do TCE-RS – foi estabelecido novo processo de movimentação dos servidores ao longo da carreira. A figura da promoção foi substituída pela progressão.

Importante ressaltar que a figura da progressão está positivada na Constituição Estadual, artigo 31, § 7º:

§ 7.º As progressões de nível dentro de uma mesma classe da carreira ocorrerão em momento definido mediante juízo de conveniência e oportunidade da Administração Pública, ressalvadas aquelas decorrentes de critérios exclusivamente objetivos, na forma da lei.

Durante a vigência da legislação anterior, Lei Estadual nº 13.268/2009 e do conceito de promoção, a processualística era regida pela Resolução nº 973/2013.

Considerando a mudança de conceito, torna-se imperiosa a exigência de disciplinar uma nova sistemática. Nesse sentido, as progressões na carreira devem obedecer à regulamentação a ser instituída pelo TCE-RS, conforme determina o art. 24 da Lei Estadual n. 13.268/2009.

Assim, no sentido de colaborar com o debate, compilamos nossas observações e sugestões recebidas pelos Auditores, as quais apresentamos a seguir:

a) Pontuação pelo desempenho no PROADES.

Uma leitura da íntegra do documento sinaliza que a obtenção da pontuação para progressão passa por atividades externas ao TCE. Isso é legítimo, válido, contudo, entendemos inapropriado que a evolução funcional na carreira seja pautada enfaticamente nessa modalidade de pontuação.

Nessa perspectiva, destaca-se que o trabalho cotidiano em gabinetes, supervisões, serviços e nos mais diversos setores da Casa deve ser pontuado, como forma de valorizar a excelência e a busca da melhoria contínua. Com efeito, considerando que a avaliação negativa no PROADES é impeditiva para a progressão, sugerimos que a avaliação

satisfatória no PROADES corresponda a 50% da pontuação mínima exigida para o Ciclo de Merecimento Vigente.

b) Valorização da capilaridade do TCE/RS

A existência dos Serviços Regionais e a descentralização das unidades de fiscalização é inovação do TCE/RS no sistema de controle externo brasileiro. Sabidamente, a proximidade dos gestores e servidores dos 497 municípios do RS melhora a qualidade da gestão pública e promove a imagem da Instituição.

Como forma de valorizar os colegas lotados em tais unidades, sugere-se a atribuição de 01 ponto por cada ano de exercício profissional em serviço regional de auditoria, de forma cumulativa, sem abate a cada ciclo de progressão por merecimento.

c) Pontuação por gestão de contratos

A gestão de contratos está segregada em contratos de natureza contínua e contratos de fornecimento único. Em que pese tais modalidades, sugere-se que essas pontuações sejam graduadas de forma semelhante ao proposto para os títulos acadêmicos.

Há contratos de natureza contínua de maior complexidade (ex.: aqueles que envolvem mão de obra) e outros de natureza mais simples (ex.: assinatura de jornais), não sendo razoável que ambos proporcionem a mesma pontuação.

d) Gestão de sistemas de informática

Na mesma linha dos argumentos da alínea "c", há sistemas de maior complexidade e dificuldade e sistemas de menor exigência. Propomos buscar uma forma de graduar a pontuação em correlação com a exigência de gerenciar esses distintos sistemas.

e) Pontuações de acesso restrito

Observamos diversas atividades que geram pontuação elevada, todavia, o acesso às mesmas se dá mediante designação, ou seja, independem da iniciativa do servidor. Tal situação dificulta a obtenção dos pontos e traz alguma dissonância com o conceito esposado no trecho inicial da minuta, onde vislumbramos que o merecimento para fins de progressão seria a demonstração autônoma de interesse manifestada na busca de qualificações.

f) Primeira Progressão por merecimento

Considerando que durante o período inicial de 3 anos em que o servidor cumpre estágio probatório ele será permanentemente avaliado, oportunidade em que demonstrará se está apto à estabilidade no cargo, conseqüentemente não estará disponível para exercer a maioria das atividades que geram pontuação. Entendemos que nesse período deverá estar mais focado em conhecer e dominar a sistemática de trabalho, ficando a qualificação adicional em segundo plano, portanto entende-se que a aprovação no estágio probatório seria suficiente para permitir a primeira progressão por merecimento. Pelos mesmos motivos,

entende-se que eventual pontuação adquirida neste período deva ser utilizada na progressão seguinte.

g) Pontuação Regressiva

Considerando que para cumprir a carreira completa são necessárias 8 progressões por merecimento distribuídas ao longo de 31 anos, há uma tendência natural à concentração das formações necessárias para domínio do cargo no início da carreira, de forma que esses conhecimentos adicionais possam ser usufruídos ao longo dos anos subsequentes. Passa-se, então, a partir de um determinado momento a, naturalmente, priorizar a atualização sobre a formação. De forma a evitar que o incentivo a novas formações acadêmicas extrapole a necessidade do cargo e se transforme em mero mecanismo para obtenção de pontos, bem como que a experiência do exercício do cargo seja naturalmente valorizada, entende-se que deva haver uma redução gradual na pontuação necessária à progressão por merecimento a partir da quinta progressão (superado o meio da carreira). Sugere-se que se reduza a pontuação necessária em 20% na 5ª, 40% na 6ª, 80% na 7ª e que a última progressão por merecimento, assim como a primeira, dependa unicamente da ausência de avaliação negativa no PROADES.

h) Participação no Coral TCE

A participação no Coral exige dedicação, empenho e, muitas vezes a assunção de despesas pelos seus participantes.

Entendemos que a Casa deve elaborar critério que pontue a participação no Coral.

i) Regras de transição

Vários servidores realizaram atividades de capacitação ao longo de 2023 e 2024, ainda sob a égide da Resolução nº 973/2013. Há de se normatizar na nova Resolução uma regra de transição justa a fim de que haja aproveitamento desses títulos.

Diante de todo o exposto e certos de estarmos contribuindo com o aprimoramento das normas que regem a carreira dos servidores do TCE, requeremos sejam levadas em consideração as sugestões acima elencadas.

Porto Alegre, 10 de outubro de 2024.

Comissão de estudo da proposta de regulamentação das progressões.