

Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo
Escola Pós-Graduada de Ciências Sociais
Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão e Políticas Públicas

O FUNCIONALISMO PÚBLICO NO MODO PETISTA
DE GOVERNAR NA CIDADE DE GUARULHOS

WANDERLEY TADEU RAMAZZINI

São Paulo

2014

WANDERLEY TADEU RAMAZZINI

**O FUNCIONALISMO PÚBLICO NO MODO PETISTA
DE GOVERNAR NA CIDADE DE GUARULHOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Comissão Avaliadora como exigência parcial para
obtenção do certificado de conclusão do curso de
Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão e Políticas Públicas,
pela Escola Pós-Graduada de Ciências Sociais, da
Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo.

Orientadora: Prof^a D^{ra} Maria Cristina Briani

São Paulo

2014

À minha esposa Silvia,
minha filha Nathaly
e ao meu filho Renan,
pelo apoio constante e pelo
amor incondicional. Este sonho é,
acima de tudo, nosso, pois deve ter
sido me aguentar nesses dias de concentração.

“Mas, apesar de Você, amanhã vai ser outro dia”

Chico Buarque de Holanda

AGRADECIMENTOS

A minha esposa, e meus filhos que acreditaram que seria possível, apesar de todos os obstáculos e dificuldades enfrentadas nesse período e apoiar acreditando que um sonho se torna realidade com vontade de torná-lo realidade.

Aos funcionários da Prefeitura da cidade de Guarulhos.

Ao secretário de administração e modernização da Prefeitura da cidade de Guarulhos Vitor Kleber Almeida Santos.

A gestora do Departamento de Recursos Humanos da Secretaria de Administração e Modernização da cidade de Guarulhos Roselene de Lourdes Mendes.

A minha tutora Maria Cristina Briani, pelas orientações prestadas, pela paciência até o último minuto, pela compreensão e pelo incentivo na última hora de dizer para não desistirmos depois de tudo que passamos.

Ao ex-prefeito da cidade de Guarulhos Elói Pietá (2001-2008) por ter nos dado o prazer de iniciar um projeto de Governo Democrático Popular em Guarulhos mesmo com todos os problemas enfrentados com relação às finanças de nossa cidade.

Ao prefeito Almeida (2009-2016) por continuar a implantar o nosso projeto com mais facilidade já que seguimos para o 4º mandato consecutivo em Guarulhos.

Agradeço também a Fundação Perseu Abramo e a Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo por acreditar na militância do nosso partido e investir na nossa formação para que possamos ser multiplicadores e poder dar continuidade ao nosso projeto.

Renovando os votos de muita garra e disposição para os enfrentamentos futuros.

RESUMO

Neste trabalho buscamos apresentar um diagnóstico de assuntos relativos ao tema em questão onde estão envolvidos os funcionários da Prefeitura, seus processos e suas práticas no serviço público no município de Guarulhos. Objetivamos na pesquisa identificar no período os resultados obtidos com os funcionários com a maneira de administrar a máquina pública na forma da gestão do PT nos últimos 14 anos de governo democrático popular na cidade de Guarulhos quanto às normas e processos existentes atualmente nas secretarias. Este trabalho foi realizado analisando os conceitos de teorias das aulas apresentadas durante o curso, tais como: “Estado, administração pública e a gestão democrática e popular”, “A capacitação de gestores públicos: uma aproximação ao problema sob a ótica da Administração Política”, apresentado pelo professor Renato Dagnino; “O modo petista de governar: origens e história”, apresentado pelo Prof. Eduardo Tadeu, além dos exercícios e fóruns realizados nas aulas aplicadas. A Pesquisa foi realizada por meio de entrevistas concedidas pelo ex-prefeito da cidade de Guarulhos companheiro Elói Pietá a jornais da cidade e de fora também, além de pesquisa junto aos funcionários do DRH vinculado à Secretaria de Administração e Modernização. Realizamos este trabalho com a finalidade de comparar a Gestão de Pessoas na Prefeitura antes da administração do PT com os 14 anos de gestão democrática popular que ainda irá findar em 2016, no que tange a legislação vigente considerando o papel dos gestores públicos. Relatamos as leis que os gestores aprovaram para implantar planos de carreiras, cargos e salários na administração pública, os benefícios oferecidos aos servidores e as posições de sindicalistas a respeito tanto dos avanços como ainda das propostas que não avançaram.

Palavras-chave: Elói Pietá – Prefeito Almeida – PT - Administração – Modernização - Guarulhos.

LISTA DE SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CPN – Comissão Permanente de Negociação

DRH – Departamento de Recursos Humanos

ESAP – Escola de Administração Pública Municipal de Guarulhos

FGV – Fundação Getúlio Vargas

IPREF - Instituto de Previdência dos Funcionários Públicos Municipais

PCCS – Plano de Cargos, Carreiras e Salários

PDT – Partido Democrático Trabalhista

PG – Prefeitura de Guarulhos

PMDB – Partido do Movimento Democrático Brasileiro

PT - Partido dos Trabalhadores

PV – Partido Verde

SAM –Secretaria de Administração e Modernização

SUS – Sistema Único de Saúde

TI – Tecnologia de Informação

Sumário

INTRODUÇÃO	1
1 - DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO	2
1.1 - Sobre o que falaremos	2
1.2 - Qual a abrangência do tema	2
1.3 - O que pretendemos com esses levantamentos	2
2 – ETAPAS DO TRABALHO	2
2.1 - As etapas que teremos.....	2
3 - FORMAS DE COMO CHEGAMOS ÀS INFORMAÇÕES.....	3
4 - MÉTODOS PARA COLETA DE DADOS.....	3
5 - FUNCIONÁRIO PÚBLICO OU SERVIDOR PÚBLICO	3
5.1 - Servidor Público, um pouco da história	4
6 - ADMISSÃO NO SERVIÇO PÚBLICO	5
7 - CONCURSO PÚBLICO	5
8 - CONCEITO DE CONCURSO PÚBLICO.....	6
9 - OBJETIVO DO CONCURSO PÚBLICO	6
10 - DESISTÊNCIA DA VAGA	6
11 - SERVIDORES DE GUARULHOS.....	7
12 - TIPOS DE SERVIDORES EXISTENTES EM GUARULHOS.....	7
12.1 - Servidor Municipal Celetista	7
12.2 - Servidor Municipal Estatutário.....	7
12.3 - Servidor Comissionado.....	7

13 - FORMAS DE NOMEAÇÃO NA PREFEITURA.....	8
13.1 - Nomeação em caráter efetivo	8
13.2 - Nomeação em comissão	8
14 - ESTRUTURA DA PREFEITURA DE GUARULHOS.....	8
15 - SERVIDOR CELETISTA E ESTATUTÁRIO EM GUARULHOS	9
15.1 - Número de servidores Celetistas e Estatutários em 2000 e 2014.....	9
16 - BENEFÍCIOS E SALÁRIOS.....	10
17 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS.....	10
18 - GRATIFICAÇÕES.....	11
18.1 - Gratificação Convênio SUS	12
19 - PLANO DE CARREIRA.....	12
20 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	13
21 - CAPACITAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO EM GUARULHOS	13
22 - OUTRAS FORMAS DE MOTIVAR OS FUNCIONÁRIOS.....	14
23 - ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESAP- EM GUARULHOS.....	15
24 - DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DA PREFEITURA DE GUARULHOS - DRH	16
25 - RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	16
26 - A NECESSIDADE DO CONHECIMENTO TÉCNICO.....	17
27 - DESENVOLVIMENTO E TREINAMENTO DE PESSOAS	17
28 - COMBATENDO O ASSÉDIO MORAL.....	17
29 - APOSENTADORIA E O INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DE GUARULHOS	18

30 - PREFEITOS DA CIDADE DE GUARULHOS.....	19
31 - OS PARTIDOS POLÍTICOS E SEU COMPROMISSO COM OS SERVIDORES DE GUARULHOS.....	21
32 - O PT INVERTENDO AS PRIORIDADES E FOCANDO O FUNCIONÁRIO PÚBLICO.....	22
33 - PLANEJAMENTO ESTRATEGICO SITUACIONAL NA ADMINISTRAÇÃO DO PT	23
34 - CPN - COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO.....	23
35 - A TECNOLOGIA COMO FERRAMENTA PARA ATENDER O SERVIDOR E POPULAÇÃO.....	24
36 - UMA JUSTIFICATIVA SOBRE A TECNOLOGIA PENSADA PELO EX-PREFEITO ELÓI PIETÁ.....	24
37 - A IMPLANTAÇÃO DA TECNOLOGIA	25
38 - TECNOLOGIA NOS ÓRGÃOS PÚBLICOS.....	25
39 - FERRAMENTA DE CONTROLE PARA GERIR BEM SEUS RECURSOS.....	26
40 - O DESAFIO PARA ATINGIR OS RESULTADOS ENFRENTADOS PELO EX-PREFEITO ELÓI PIETÁ.....	27
41 - UMA VISÃO DO SERVIDOR PELO PRESIDENTE DO SINDICATO	28
42 - REIVINDICAÇÕES QUE A CATEGORIA AINDA LUTA PARA CONSEGUIR	28
43 - CONQUISTAS DOS SERVIDORES	29
44 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33
APÊNDICE A - LEIS E DECRETOS.....	35
APÊNDICE B - LEIS E DECRETOS.....	36

APÊNDICE C - ESTRUTURA DA PREFEITURA DE GUARULHOS	38
APÊNDICE - D - GRATIFICAÇÕES.....	40
APÊNDICE E - QUESTIONÁRIO	44

INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa trabalhamos a forma como foi tratado o servidor público, um capital de grande valor para a administração pública no que tange sobre os resultados para atender melhor a população e fazer com que se sintam parte da administração e também da sociedade. Vamos buscar informações sobre a formação do servidor, sobre a qualificação profissional, investimentos financeiros, cursos, os recursos utilizados para oferecer melhores condições de trabalho, as formas de avaliação existentes hoje e os retornos alcançados, sem ter sido realizado um estudo aprofundado que propõe melhorar o resultado, que será obtido com a pesquisa onde com essas informações a administração possa fazer ajustes para melhorar a satisfação dos servidores municipais.

Podemos dizer que uma má gestão pública, ou seja, uma administração que não se prepara para administrar pode trazer um resultado não tão agradável aos gestores e deixar a população com uma impressão negativa da administração e isso poderá gerar protesto e demandas que poderiam ser evitadas e uma vez geradas demandas os gestores terão que dar o retorno para a sociedade. Esse retorno deverá ser com qualidade e isso irá impor um grande desafio para estes gestores, que em um curto espaço de tempo deverão buscar soluções para resolver as demandas, como por exemplo, qualificar e requalificar os servidores. Neste trabalho em nenhum momento focaremos sobre como deverão ser aplicadas as técnicas ou processos para os gestores. Pretendemos identificar os principais avanços nos 14 anos de governo democrático popular em Guarulhos com as gestões anteriores quando erámos oposição e também relatar as dificuldades encontradas quando houver.

1 - DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

Para o desenvolvimento deste trabalho, seguimos a forma descrita abaixo:

1.1 - Sobre o que falaremos

Trabalharemos sobre o Funcionalismo Público no Modo Petista de Governar na Cidade de Guarulhos nos últimos 14 anos de governo do PT.

1.2 - Qual a abrangência do tema

Levantaremos todas as informações sobre a gestão de pessoas na Prefeitura de Guarulhos.

1.3 - O que pretendemos com esses levantamentos

O intuito será comparar a gestão do governo democrático popular do PT na Prefeitura de Guarulhos os com a gestão de pessoas antes de assumirmos o governo, levando em consideração as barreiras existentes com a legislação e quais foram às posturas destes gestores.

2 – ETAPAS DO TRABALHO

2.1 - As etapas que teremos

- Pesquisaremos porque avançou em algumas discussões e porque não em outras.
- Levantaremos as normas utilizadas pela Secretaria de Administração e Modernização da Cidade de Guarulhos.
- Iremos buscar os dados sobre os concursos públicos realizados e as formas de contratação existentes.
- Levantaremos as formas que os gestores públicos utilizam para incentivar os servidores para alcançar as metas estabelecidas.

3 - FORMAS DE COMO CHEGAMOS ÀS INFORMAÇÕES

Foram realizadas pesquisas em sites de programas de televisão, rádios, jornais, da prefeitura e da Câmara de Vereadores de Guarulhos sobre o tema funcionalismo público na cidade, levantamentos de informações junto aos funcionários do DRH para posterior comparação com as literaturas apresentadas nas aulas do curso. A técnica para coleta de informações foi à aplicação de um questionário com 13 perguntas aplicado aos funcionários responsáveis pelo Departamento de Recursos Humanos e ao Secretário. A elaboração do questionário baseou-se em critérios que deveriam ser comparados entre as administrações nos períodos já citados.

4 - MÉTODOS PARA COLETA DE DADOS

- Pesquisa pela Internet;
- Pesquisa junto aos funcionários do DRH da Secretaria de Administração e Modernização da Cidade de Guarulhos (APÊNDICE E - Questionário).

O universo da pesquisa será composto pelos funcionários e servidores do Departamento de Recursos Humanos da Secretaria de Administração e Modernização, pelos depoimentos do ex-prefeito da cidade de Guarulhos o companheiro Elói Pietá e do Presidente do Sindicato dos Servidores Municipais de Guarulhos Pedro Zanotti Filho.

5 - FUNCIONÁRIO PÚBLICO OU SERVIDOR PÚBLICO

A expressão funcionário público não é empregada na Constituição Federal de 1988, devido ao regime contratual celetista que assemelha ao empregado privado, que preferiu empregar a designação "servidor público" e "agente público" para referir os trabalhadores do Estado. Agente Público é a designação mais abrangente: alcança os agentes políticos, os servidores públicos e os particulares em atuação colaboradora. Os servidores públicos são referidos como categoria de agentes públicos: são os agentes permanentes, profissionais, a serviço da Administração Pública.

No Código Penal Brasileiro, contudo, há referência a funcionário público, que tem abrangência maior que a do servidor público. Um mesário, por exemplo, ao exercer uma função pública (ajudar no processo eleitoral), é funcionário público (em relação aos atos praticados como mesário), apesar de ter uma função pública transitória e não remunerada.

5.1 - Servidor Público, um pouco da história

O Dia do Funcionário Público é comemorado no dia 28 de outubro em todo o país e foi instituído pelo então presidente Getúlio Vargas em 1943, através do Decreto-Lei nº 5.936. Em 1990, pela Lei 8.112 que institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Brasil, quando estes funcionários passaram a ser chamados de Servidores Públicos.

Em 206 anos de serviços públicos, os servidores enfrentaram o Estado colonial, o Imperial até chegarem à República. Não podemos deixar de destacar que estes servidores se defrontaram com a longa ditadura militar no período de 1964 a 1985. Para quem acompanha os serviços públicos sabe que trabalhar para o Estado (seja em qualquer das suas esferas, federal, estadual e municipal) não é nada fácil.

O tipo de trabalho prestado aos serviços públicos começou com a vinda da família real portuguesa ao Brasil em 1808. A chegada deles deu início ao trabalho conhecido hoje como administrativo, já que houve a necessidade de controlar o país de acordo com a diplomacia e vontade da família real.

Os servidores estavam presentes na proclamação da independência, depois também quando o país virou império, por fim república e até hoje ajudando a administrar a máquina. Estes servidores públicos são responsáveis pela manutenção e organização dos serviços prestados aos órgãos públicos.

Trabalhar na administração pública como servidor sempre foi muito cobiçado pela sociedade. Estes resultados, podemos mediar a cada novo concurso quando milhares de candidatos buscam uma vaga. Mesmo o servidor público sendo visto e rotulado por parte desta mesma sociedade que presta o concurso como trabalhadores sem muito prestígio moral, a história mostra que são esses servidores, na verdade, os grandes responsáveis pela manutenção e organização dos serviços prestados pelo poder público, em qualquer nível.

Desde o século XIX sabemos que o Estado não é um ente neutro, incólume aos interesses sociais. Ao contrário, sabemos que as lutas de classes dominam o Estado. No Brasil, desde as suas origens, os serviços públicos sofreram e sofrem intervenção de poderosos interesses. O clientelismo está presente quando se trata de administrações públicas. O uso da máquina pública para suprir interesses eleitorais, desvios de verbas, garantir lucros, reprimir os movimentos sociais é uma verdade cotidiana.

“O servidor, diferentemente do setor privado não é um ser que tem vontade, que vende sua força de trabalho, que tem vontade, necessidade, interesses; ele apenas é o órgão da administração. Ele é um não ser nesse sentido [...], ele não vai contratar direitos e obrigações, como na relação celetista contratual do setor privado” (RANDS, 2001:311).

6 - ADMISSÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

É a forma de ingresso, através de Concurso Público, nos moldes do disposto no Art. 37, inciso II da Constituição Federal, para ocupar funções do Quadro de Pessoal da Prefeitura de Guarulhos.

7 - CONCURSO PÚBLICO

Antes da Constituição de 88 que orientou a contratação de funcionários públicos pelo concurso, em Guarulhos a Prefeitura realizava concurso público apenas para os cargos efetivos regidos pelo Estatuto do Funcionalismo Público e havia contratação direta para servidores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

8 - CONCEITO DE CONCURSO PÚBLICO

Concurso público é o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e empregos públicos. A aferição pessoal deve selecionar os candidatos mais capacitados para o exercício do cargo ou emprego público. Trata-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos. Cada entidade estatal é autônoma para organizar seus serviços e compor seu pessoal, desde que observem os princípios constitucionais e os preceitos das leis nacionais. A administração é livre para estabelecer as bases do concurso e os critérios de julgamento do mesmo, desde que o faça com igualdade para todos os candidatos.

9 - OBJETIVO DO CONCURSO PÚBLICO

Assegurar a igualdade de oportunidade para ingresso no serviço público; fazer com que a admissão no serviço público dependa do esforço e dos conhecimentos do candidato; dignificar o exercício da função pública, concorrendo para valorizar o conceito do servidor público, e dar continuidade aos projetos públicos, através da possibilidade de manutenção de corpo técnico competente são os objetivos traçados pela Administração da Prefeitura de Guarulhos.

10 - DESISTÊNCIA DA VAGA

O candidato aprovado em Concurso Público que não tiver interesse em assumir a função ou cargo para o qual fora convocado, poderá desistir da vaga a ele destinada, não havendo qualquer direito futuro à mesma.

11 - SERVIDORES DE GUARULHOS

O servidor público de Guarulhos está amparado pela Lei nº 1.429, de 19 de novembro de 1968, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos funcionários públicos municipais.

Essa lei instituiu o regime jurídico dos funcionários públicos do Município de Guarulhos (Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais). No Art. 2º desta Lei o Funcionário (servidor), é a pessoa legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou em comissão e pago pelo Tesouro da Municipalidade.

12 - TIPOS DE SERVIDORES EXISTENTES EM GUARULHOS

12.1 - Servidor Municipal Celetista

Servidor Celetista é a designação do ocupante do emprego público, cuja investidura deu-se através de Concurso Público, submetido ao regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

12.2 - Servidor Municipal Estatutário

É o ocupante de cargo público, cuja investidura deu-se através de Concurso Público, submetido ao regime jurídico do Estatuto do Servidor, disposto na Lei Municipal nº 1.429, de 19 de novembro de 1968.

12.3 - Servidor Comissionado

É o ocupante de cargo de livre nomeação e exoneração, contratado nos termos do art. 37, inciso II da Constituição Federal.

13 - FORMAS DE NOMEAÇÃO NA PREFEITURA

13.1 - Nomeação em caráter efetivo

É a forma de ingresso, através de Concurso Público, nos moldes do disposto no Art. 37, inciso II da Constituição Federal e art. 10, inciso I da Lei Municipal nº 1.429/68, para ocupar os cargos de caráter efetivo do Quadro de pessoal da Prefeitura de Guarulhos.

13.2 - Nomeação em comissão

É a forma de ingresso, nos moldes do disposto no art. 10, inciso II da Lei Municipal nº 1.429/68, para ocupar os cargos que em virtude de Lei assim deva ser provido, de livre nomeação e exoneração do Executivo. Portaria nº 162/2006-SAM de 12/05/2006, retificada pela Portaria nº 200/2006-SAM de 06/06/2006, que regulamenta, no âmbito da Prefeitura de Guarulhos, as normas administrativas de ingresso no quadro do funcionalismo municipal.

14 - ESTRUTURA DA PREFEITURA DE GUARULHOS

A Prefeitura de Guarulhos passou por várias reestruturações para atender melhor a população e facilitar os processos administrativos e para isso reformulou as secretarias ampliando e definindo as obrigações, como também criou coordenadorias dentre elas as de bandeira do nosso partido como a da Juventude, a coordenadoria de Igualdade Racial, coordenadoria da Mulher entre outras.

A estrutura completa da Prefeitura de Guarulhos encontra-se no APÊNDICE C.

15 - SERVIDOR CELETISTA E ESTATUTÁRIO EM GUARULHOS

Na Prefeitura, em dezembro de 2000 eram aproximadamente 13 mil servidores. Em março de 2014 são próximos de 22 mil destes 20.978 celetistas e aproximadamente 1022 estatutários. (APÊNDICE E – Questionário)

15.1 - Número de servidores Celetistas e Estatutários em 2000 e 2014

Pelo quadro podemos comparar a evolução no crescimento dos servidores e a diminuição dos estatutários no ano de 2000 e em 2014.

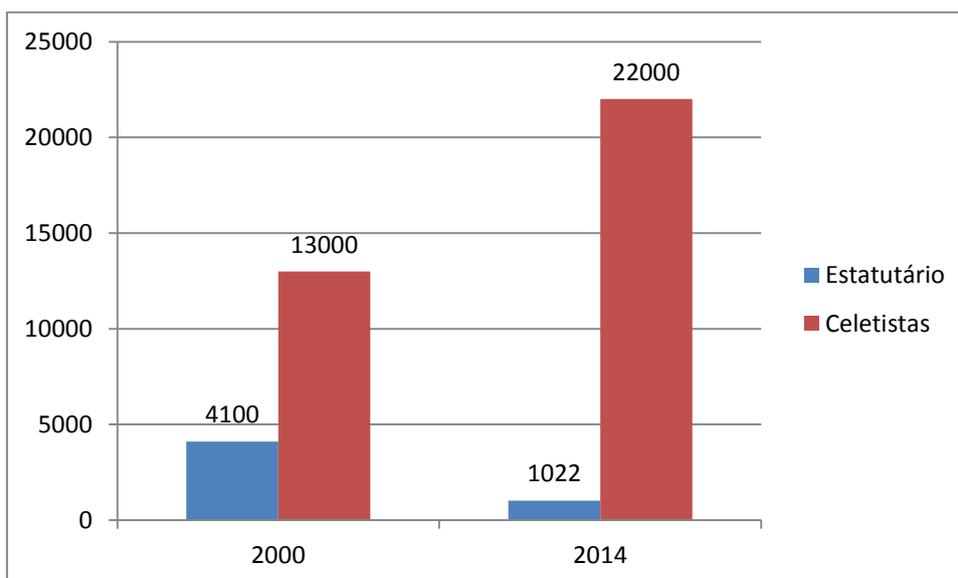


Gráfico 1 – Comparativo Quadro de Funcionários

Esse baixo número de estatutário na administração, fez com que o Instituto de Previdência venha passando por sérias dificuldades financeiras, pois a prefeitura só está contratando servidores na forma de celetistas e gerando um grande déficit na Previdência Municipal. A prefeitura está fazendo estudos para transformar hoje os celetistas em estatutários já com estudos atuariais realizados, mas não tem uma conclusão a respeito das vantagens para o servidor.

Alguns servidores celetistas querem passar para o regime estatutário para melhorar seu plano de saúde, mas por enquanto as opiniões existentes são individuais e cada servidor tem uma visão sobre a previdência sem entender essa diferença em plano de aposentadoria e plano de saúde. (APÊNDICE E – Questionário)

16 - BENEFÍCIOS E SALÁRIOS

O maior custo na administração pública, por ordem de despesa, concentra-se na área de pessoal. Nesse sentido então, a política adotada pela administração do PT no início da administração, foi a de reduzir a defasagem entre o menor e o maior salário por meio de reajustes diferenciados, sem comprometer o equilíbrio orçamentário e financeiro. A política adotada nos últimos anos tem sido a de reposição salarial de acordo com a inflação, além do estabelecimento de gratificações por desempenho de atividades. Quanto aos benefícios sociais de auxílio alimentação e transporte, também têm seguido a legislação e o reajuste acompanhando a média de mercado relativo à alimentação. A maior dificuldade é, sem dúvida, atender aos anseios dos servidores e Sindicato, ficando dentro da margem de segurança estabelecida pela legislação de responsabilidade fiscal, mantendo-se o investimento nas políticas públicas da cidade em relação à receita pública.

17 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Todos os pagamentos de remuneração a servidores são feitos através de crédito em conta bancária, proporcionando maior segurança. Todo dia 15 de cada mês, a Prefeitura credita na conta corrente do servidor o equivalente a 40% do seu salário mensal (vale). Todo último dia útil de cada mês, a Prefeitura credita o saldo de seus vencimentos do mês, com descontos e acréscimos de vantagens (se houver). Se o servidor ingressar na Prefeitura até o dia 15, receberá o pagamento no final do mês corrente. A partir do dia 16, receberá o pagamento no final do mês subsequente, tendo o direito ao vale no próximo dia 15.

Os reajustes antes podiam ocorrer por Lei ou Decreto do Executivo, mas hoje somente por Lei Municipal acordado entre a administração e o sindicato dos servidores municipais nas reuniões que acontecem na CPN (Comissão Permanente de Negociação) criada pelo governo do PT.

18 - GRATIFICAÇÕES

O Art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT determina que compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

Em regra, a gratificação/bonificações faz parte do salário e é um pagamento feito por liberalidade do empregador. Este tipo de pagamento é uma forma de agradecimento ou reconhecimento pelos serviços prestados pelo servidor ou como recompensa pelo respectivo tempo de serviço na administração pública.

Na prefeitura de Guarulhos muito se fez para gratificar os servidores públicos e para que eles se sintam parte da administração. Um grande exemplo disso são as leis e decretos aprovados pela Câmara de Vereadores de Guarulhos e implantados pela administração.

Pelo que pudemos levantar foram desde 2001 37 leis e decretos que contemplam as questões de bonificações para o servidor público dentre elas: ajuda de custo, produtividade, específico para educadores, risco pela atividade entre outras.

Na mesma linha de incentivar o servidor com gratificações os servidores da área de saúde também têm gratificações específicas para eles e são contemplados com um convênio com o SUS, conforme citamos abaixo:

18.1 - Gratificação Convênio SUS

Essa gratificação é variável e teve origem com o convênio firmado entre o Município e o Estado, quando as unidades de saúde do Estado passaram ao gerenciamento do Município de Guarulhos, de acordo com os princípios do Sistema Único de Saúde - SUS. Esta gratificação tem como finalidade a equiparação salarial dos profissionais de saúde provenientes das referidas unidades de saúde, municipalizadas, em relação aos servidores municipais. Assim, com o repasse da verba do Estado, a Prefeitura de Guarulhos, através do Fundo Municipal de Saúde, efetua mensalmente a equiparação salarial destes profissionais. Esta gratificação não se integra à remuneração do servidor para quaisquer efeitos. (APÊNDICE D - Gratificações)

19 - PLANO DE CARREIRA

A profissionalização do servidor público não se dá apenas através de concursos e processos seletivos públicos, mas principalmente através de um sistema de promoções na carreira em função de mérito, acompanhadas por remuneração correspondente sem, contudo, se atrelar à rigidez peculiar das carreiras burocráticas.

Antes de 1988 na cidade de Guarulhos já existia a carreira para os servidores estatutários e em 1993 foi instituída a carreira para todos os servidores, entretanto nunca houve evolução para os servidores celetistas. A partir de 2003 foram revisadas e instituídas novas carreiras para Guarda Civil Municipal, servidores do Quadro do Magistério e Quadro da Saúde, abrangendo cerca de 70% do quadro geral.

20 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação na administração pública de Guarulhos é prevista para evolução de carreira, onde se adota a avaliação de desempenho 360°. A avaliação 360° não se limita somente ao servidor, e uma forma mais abrangente. São avaliados nessa forma o servidor, depois o gestor da área, o ambiente de trabalho, o grupo que atua na área e depois a avaliação volta do último avaliado ao primeiro. Por ser uma forma de círculo leva esse nome de 360°. Para os servidores estatutários que ainda não tiveram sua carreira revisada, a forma de avaliação é por provas e títulos.

Os principais objetivos do Sistema de Avaliação de Desempenho são: propiciar um feedback objetivo e cuidadoso; identificar competências; melhorar a comunicação entre as pessoas; obter informações relevantes para a promoção dos empregados; provocar mudanças na cultura da empresa; busca da melhoria contínua.

As organizações necessitam de pessoas para realizar seus trabalhos com qualidade, trabalhar em equipe, saber lidar com conflitos, e por esse motivo necessitam sempre avaliar seus funcionários de forma eficaz.

Quanto aos métodos de avaliação empregados na administração pública, o Regime Jurídico Único dos servidores civis da União estabelecido pela lei 8.112/90, em seu art. 20 nos traz que “o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo” observados os seguintes fatores: I - assiduidade; II - disciplina; III - capacidade de iniciativa; IV - produtividade e; V- responsabilidade; e a mesma lei delimita ainda que “4 (quatro) meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor”. A lei 8.112/90 prevê ainda uma avaliação periódica para aferição do desempenho do servidor.

21 - CAPACITAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO EM GUARULHOS

Para o secretário de administração e modernização da Prefeitura de Guarulhos Vitor Kleber, o Programa de Capacitação dos servidores e das servidoras, desenvolvido pelo Departamento de Modernização Administrativa e pela Escola de Administração

Pública – ESAP da Secretaria de Administração e Modernização tem como objetivo desenvolver competências na prestação de serviços públicos de qualidade, aperfeiçoando o servidor como pessoa humana, incluindo a formação ética e o desenvolvimento do pensamento crítico, garantindo seu aprimoramento profissional e permitindo-lhe acompanhar de forma autônoma e crítica, as mudanças que caracterizam a produção do nosso tempo.

Para aplicar o plano a secretaria estipulou 2 etapas: a primeira consiste em cursos que têm como objetivo o desenvolvimento e aprofundamento das competências em gestão e a segunda etapa consiste no ciclo de palestra que pretende fomentar a discussão e a reflexão sobre gestão pública. Segundo Vitor, a capacitação do servidor público passa também pelas secretarias que têm a função de qualificá-los com os assuntos pertinentes a elas.

“Se, na verdade, não estou no mundo para simplesmente a ele me adaptar, mas para transformá-lo; se não é possível mudá-lo sem um certo sonho ou projeto de mundo, devo usar toda possibilidade que tenho para não apenas falar de minha utopia, mas participar de práticas com ela coerentes.” (Paulo Freire).

22 - OUTRAS FORMAS DE MOTIVAR OS FUNCIONÁRIOS

Não é somente com salários diretos que incentiva os funcionários, outras formas de benefícios também podem agradar esses servidores, tais como: programas sociais onde aproxima mais o servidor da estrutura de trabalho entendendo seus problemas. Alguns programas de combates a drogas, alcoolismo, tabaco acompanhamento psicossocial entre outras fazem com que o servidor se sinta parte do sistema.

Todo gestor de pessoas tem que entender que os trabalhadores têm suas preocupações pessoais e pensar nisso é para deixar os trabalhadores tranquilos para executar suas tarefas e muito importante no dia-a-dia do trabalho, e alguns destes assuntos não pode ficar de fora, tais como: salários mais justos, horários adequados e intervalo de descanso para proporcionar mais tempo com a família, tem também as necessidades de segurança no local de trabalho com aplicação das normas de segurança do trabalho e efetivo acompanhamento, seguro de vida, planos de saúde e

aposentadoria, permitindo que o servidor possa se concentrar no trabalho sabendo que ele e sua família estão amparados em caso de necessidade. Outra necessidade importante são as sociais, que tendem a envolver os servidores no trabalho em grupo buscando a melhoria nas relações interpessoais. Talvez se não uma das necessidades mais importantes para obtenção de melhores resultados seria de estímulos onde se deve reconhecer o trabalho e esforço do colaborador nas tarefas executadas por ele, elogiá-lo e promovê-lo sempre que possível de uma maneira que não se confunda com plano de carreira. Outra ideia prática para envolvê-los na administração seria a de ouvi-lo mais, de aceitar suas ideias, de estimulá-lo a participar na hora de tomadas de decisões quando relacionadas às suas funções (área de trabalho) e colocá-los sempre em cursos que envolvam formação e qualificação profissional e de relacionamentos.

23 - ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESAP- EM GUARULHOS

Uma proposta de Governo Democrático Popular foi implantada em Guarulhos em 2005 na gestão do então prefeito Elói Pietá através do Decreto 23537/05 | Decreto nº 23537 com o intuito de promover, desenvolver e coordenar as ações de capacitação que forem definidos pelo governo.

A ESAP tem a função de auxiliar as unidades de recursos humanos dos órgãos da administração, direta e indireta, na implantação e desenvolvimento das ações de capacitação direcionadas ao atendimento das necessidades específicas das secretárias. Ela cria hoje mecanismos de incentivo à atuação dos servidores e empregados públicos no papel de facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de capacitação.

Apesar de conter na lei de criação da ESAP uma grande quantidade de propostas e que contemplaria na íntegra o que queremos para uma administração Democrática Popular, deu para notar que não se atingiu ou não conseguiram desde a sua criação há 9 anos colocar em prática todas essas propostas o que para os gestores do DRH até o momento é uma frustração.

24 - DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DA PREFEITURA DE GUARULHOS – DRH

A prefeitura de Guarulhos por ter uma grande extensão administrativa, além dos servidores lotados no DRH também credencia servidores por secretarias. Os servidores quando disponibilizados para o Departamento de Recursos Humanos, são instruídos e informados que a partir daquele momento serão considerados agentes de Recursos Humanos e os Agentes também são servidores, preferencialmente detentores de cargos ou função de natureza administrativa, que atendem ao perfil estabelecido pelo DRH, da Secretaria de Administração e Modernização e são credenciados pelos Secretários e/ou Diretores dos Departamentos para atuarem como facilitadores das políticas de recursos humanos junto às diversas unidades da Prefeitura.

25 - RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O módulo “Recrutamento e Seleção” contribui na formação dos Agentes de Recursos Humanos, que levam para a unidade o conhecimento do processo de concurso público, das bases e prazos legais necessários à realização do certame e procedimentos para a contratação de estagiários. Pode, a partir daí, auxiliar seus superiores na organização e planejamento das atividades relacionadas a concurso e contratação de pessoal em geral. Atualmente duas equipes tratam de concursos em momentos diferentes:

Seção Técnica de Elaboração e Acompanhamento de Concursos – oferece informações necessárias para a realização de concursos, bem como realiza a indicação de candidatos classificados em concursos para contratação, dentre outras atividades relacionadas a concursos públicos, e

Seção Técnica de Gestão e Recrutamento de Seleção - Responsável pela realização dos concursos públicos da PG e pelo acompanhamento das contratações dos estagiários nas diversas áreas da Prefeitura.

26 - A NECESSIDADE DO CONHECIMENTO TÉCNICO

O modo como o Partido dos Trabalhadores implantou de administrar a cidade de Guarulhos trouxe uma necessidade de preparar melhor tecnicamente os servidores municipais, pois começou a se exigir mais conhecimentos específicos nas atribuições de cada um. Essa formação tinha o intuito de fazer com que os servidores conhecessem melhor as necessidades dos servidores nas suas áreas de trabalho e também que entendesse s problemas da sociedade e fizesse com que os servidores estivessem preparados para atender bem a população trazendo-as para ficar mais próxima do governo.

27 - DESENVOLVIMENTO E TREINAMENTO DE PESSOAS

Houve forte investimento na valorização do funcionalismo através da ampliação de capacitações e qualificação profissional, revisão de planos de carreira, melhoria de ambientes e equipamentos de informática e estabelecimento de política de saúde e segurança para os servidores. Também se destaca a instituição de canal de comunicação com o funcionalismo através da Comissão permanente de Negociação, envolvendo representantes do Governo e do Sindicato.

28 - COMBATENDO O ASSÉDIO MORAL

O governo democrático e popular do PT preocupado com a saúde do trabalhador e protagonista nas lutas de classe não poderia deixar de implantar na sua administração um combate a uma prática muito encontrada nas administrações privadas e um bom exemplo disso vem do sistema financeiro onde os bancos impõem a seus funcionários metas abusivas impossíveis de se bater ocasionando hoje a primeira categoria com afastamentos de saúde pela previdência nacional por problemas mentais. O assédio moral é considerado uma violência no trabalho e hoje é uma das maiores ameaças à saúde mental dos trabalhadores, sendo responsável por adoecimentos de vários trabalhadores. O assédio moral consiste no constrangimento do (a) trabalhador (a),

através de ação, gesto ou palavra, de forma constante, repetitiva, atingindo a autoestima, a segurança, a dignidade, fazendo-o (a) duvidar de si e de sua competência, trazendo como consequência dano à saúde, à evolução da carreira profissional e ao ambiente de trabalho.

Essa conquista veio com a iniciativa de um vereador sindicalista do PT (Zé Luiz) pela lei Nº 358/02 que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais e que foi implantada pela administração com o intuito de evitar essa prática e tratar os trabalhadores de forma igual.

29 - APOSENTADORIA E O INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DE GUARULHOS

A aposentadoria a qual nos referimos é o ato que concede a inatividade remunerada aos servidores ocupantes de cargos vinculados ao Regime Jurídico dos Funcionários Públicos Municipais de Guarulhos, investidos através de concurso público, pela Lei nº 1429/68. O pedido de aposentadoria será analisado nos termos da Constituição Federal e Lei Municipal nº 6056/05, e deverá ser requerido junto ao IPREF.

O Instituto de Previdência hoje está estruturado para atender as demandas sobre aposentadorias e também atende as necessidades de saúde através do plano de saúde.

O Instituto deve ser o gestor do regime próprio de previdência, bem como da saúde dos servidores, entretanto a administração de plano saúde não precisa necessariamente estar diretamente vinculada ao Instituto.

Antes de 2001 havia maior ingresso de servidores estatutários na Administração Pública, o que permitia melhor sustentabilidade do regime próprio de previdência; entretanto, devido ao Instituto ter adotado no passado um modelo de assistência à saúde inadequada, toda a arrecadação que deveria ser convertida para o fundo de aposentadoria e pensões foi assumida pela Prefeitura, já que a saúde consumia quase todos os recursos. Mais recentemente houve a reestruturação do regime por segmentação de massas, o que vem possibilitando a retomada da gestão de auto sustentabilidade do Instituto através das contribuições previdenciárias, adequando-se o plano de saúde oferecido a patamares mais razoáveis.

30 - PREFEITOS DA CIDADE DE GUARULHOS

Para termos uma noção das leis a favor do servidor público na Cidade de Guarulhos antes do Governo Democrático Popular do PT, a seguir temos uma relação dos prefeitos a partir de 1968 quando foi aprovada a Lei nº 1.429/1968 que instituiu o Regimento Jurídico dos funcionários Públicos Municipais.

Waldomiro Pompêo	1966	1970	<i>Prefeito Eleito.</i>
Alfredo Antônio Nader	1970	1970	<i>Prefeito Eleito teve o mandato cassado, com base no AI 13, por Decreto de 13 de Junho de 1970.</i>
Jean Pierre Hermann de Morais Barros	1970	1973	<i>Nomeado como interventor, pelo Governo Federal.</i>
Waldomiro Pompêo	1973	1977	<i>Prefeito Eleito.</i>
Néfi Tales	1977	1982	<i>Prefeito Eleito, no cargo até o dia 13 de Maio de 1982, quando desincompatibilizou-se para disputar uma vaga à Assembleia Legislativa do Estado. Elegeu-se.</i>
Dr. Rafael Rodrigues Filho	1982	1983	<i>Como Presidente da Câmara, e face a desincompatibilização do vice-prefeito Oswaldo De Carlos.</i>
Dr. Oswaldo de Carlos	1983	1988	<i>Prefeito Eleito.</i>
Pascoal Thomeu (PMDB)	1988	1993	<i>Prefeito Eleito.</i>
Vicentino Papotto (PMDB)	1993	1997	<i>Prefeito Eleito.</i>
Néfi Tales (PDT)	1997	1998	<i>Prefeito Eleito, afastado pela justiça e posteriormente cassado pela Câmara Municipal</i>
Jovino Cândido (PV)	1998	2001	<i>Vice-prefeito assumiu quando Néfi Tales foi afastado.</i>
Elói Pietá (PT)	2001	2005	<i>Prefeito Eleito.</i>
Elói Pietá (PT)	2005	2009	<i>Prefeito Reeleito.</i>
Sebastião Almeida (PT)	2009	2013	<i>Prefeito Eleito.</i>
Sebastião Almeida (PT)	2013	2017	<i>Prefeito Reeleito.</i>

Tabela 1 – Prefeitos da Cidade de Guarulhos

Fonte: http://pt.wikipedia.org/wiki/Anexo:Lista_de_prefeitos_de_Guarulhos

Antes da administração do PT foi localizado nos arquivos existentes na administração pública 10 legislações a respeito do investimento no servidor público de Guarulhos. (APÊNDICE A - Leis e Decretos)

Já depois da administração do PT foram localizadas 18 legislações referindo-se a investimentos ao servidor público (APÊNDICE B – Leis e Decretos) e também 19 leis ou decretos referentes à gratificação ao servidor, totalizando 37 benefícios ao servidor público de Guarulhos. (APÊNDICE D – Gratificações)

É possível perceber por este comparativo das leis levantadas a diferença de um governo democrático popular que investiu no servidor público, pois os governos anteriores em 32 anos após a criação do Estatuto do Servidor em 1968 criaram de alguma maneira somente 10 artigos referentes a investimento no servidor público. Já a administração do PT em 14 anos de administração conseguiu 18 artigos que beneficiam os servidores de alguma maneira e mais 19 específicos de gratificação ao servidor público de Guarulhos, o que totaliza 37 artigos pensando nas melhorias para o funcionalismo. Se fizermos uma conta rápida chegaremos ao número de 37 artigos em 14 anos contra 10 em 32 anos destes governos. Por estes números é possível verificar que a administração democrática e popular do PT na cidade de Guarulhos pensou e implantou 8,51 vezes a mais em investimentos para o servidor público. Além destes regulamentados por lei ou decretos, a administração do PT também criou outras formas de investimento no servidor público tais como: diretrizes sobre acidentes de trabalho, acumulação de cargos, adicional noturno, atestado familiar, avaliação de desempenho, banco de horas, capacitação dos servidores, vale transporte, abonos para participar de cursos e palestras, folgas por méritos, critérios para remanejamento de funcionários, avaliação médica psicológica, segurança e saúde do servidor, programas de prevenção ao alcoolismo, programa bilíngue, programa sobre saúde mental, readaptação profissional, formação continuada, licença prêmio, implantação do ponto eletrônico, vale transporte nas férias, mobiliários ergonômicos etc.

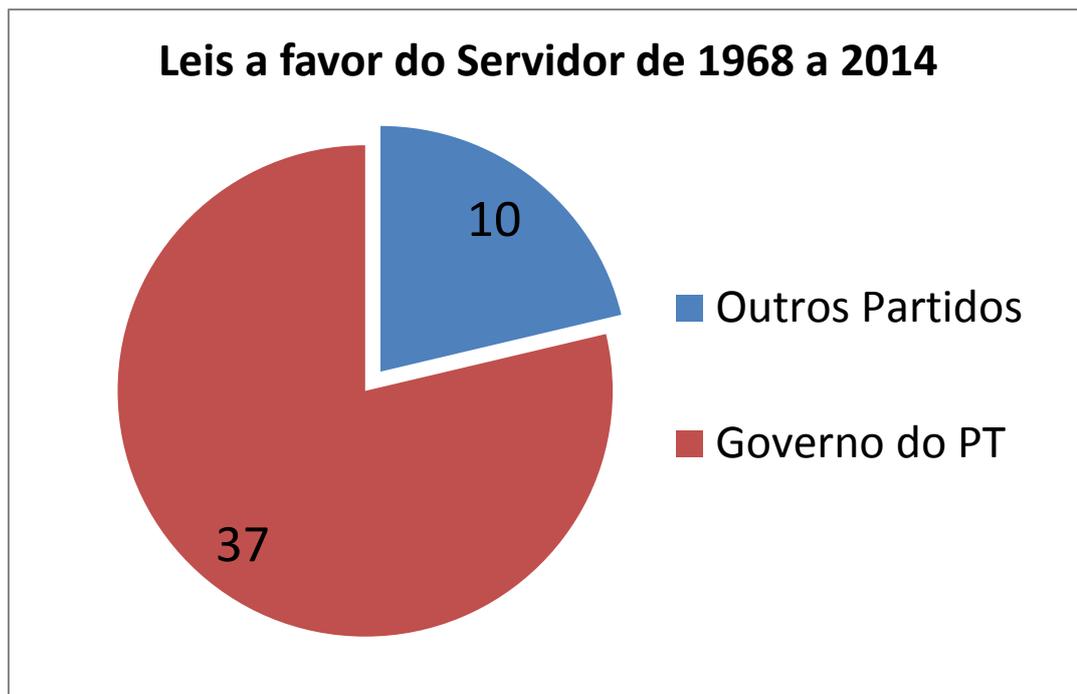


Gráfico 2 – Leis e Decretos a favor do servidor

31 - OS PARTIDOS POLÍTICOS E SEU COMPROMISSO COM OS SERVIDORES DE GUARULHOS

Uma rápida observação com relação aos partidos e seus representantes na prefeitura da cidade de Guarulhos a partir de 1988 mostra que tivemos gestões do PMDB que governaram Guarulhos por nove anos, isso sem contar que essa mesma agremiação já vinha de governos anteriores, sempre alternando os nomes na administração da cidade e, portanto, reinavam tranquilos na cidade sem ter qualquer ameaça da oposição em tirá-los do poder.

Em 1997 depois de uma grande articulação do PT com os partidos de esquerda inclusive com o PDT e também um grande envolvimento do movimento sindical da cidade para tirar a hegemonia da direita na cidade, foi eleito o PDT com o vice do PV. Depois de todas as propostas e expectativas da esquerda de Guarulhos ter sido frustrada com essa administração, em 2000 o PT ganha à cidade e está até hoje governando.

Podemos dizer que os projetos dos governos antes do PT visavam o fortalecimento apenas dos grandes empresários e os coronéis existentes ainda na cidade, mesmo que em pequena parte, mas de grandes riquezas e um exemplo disso era que

tínhamos um prefeito que era dono de uma empresa de transporte e que este mesmo servia o transporte público na cidade.

Quando conseguimos eleger um partido de origem e princípios voltados para o trabalhador infelizmente a pessoas que estava à frente da administração não tinham esse comprometimento, tanto é que foi cassado assumindo então o PV, que também não correspondeu às expectativas dos servidores e da população e perdeu as eleições para o PT.

O Partido dos Trabalhadores enfrentou grandes resistências das classes patronais na cidade e também no próprio funcionalismo no início da gestão, mas mostrou que poderíamos ser melhores que os anteriores e um grande investimento no servidor de lá para cá foi e vem sendo feito, apesar de ainda não se ter uma excelência no atendimento ao servidor público, mas avançou muito e os resultados comprovam isso.

32 - O PT INVERTENDO AS PRIORIDADES E FOCANDO O FUNCIONÁRIO PÚBLICO

As gestões Petistas começaram a inverter os focos nas gestões públicas onde antes o foco era em projetos de manter um Estado conservador e as gestões democráticas populares começaram a inverter isso. A primeira fase, de inversão de prioridades, refere-se especialmente às gestões de 1989 a 1992, onde as ações das participações populares começaram a ter espaços.

Para atender as demandas destas participações populares as administrações petistas tiveram que adotar outras dimensões nas ações dos governos e nesses anos foi a realização de políticas de valorização do funcionalismo público que contribuíram para maior qualificação dos profissionais. Essas ações estiveram, em geral, associadas a processos de reforma administrativa visando racionalizar e melhorar o atendimento à população.

33 – PLANEJAMENTO ESTRATEGICO SITUACIONAL NA ADMINISTRAÇÃO DO PT

Também é muito importante destacar que as administrações petistas criaram uma cultura de planejamento que buscou articular programa de governo, definição de políticas, estabelecimento de metas e ações, previsão e execução orçamentária e avaliação. Progressivamente a perspectiva de planejamento adotada foi se tornando matricial e incorporando a chamada transversalidade na realização das políticas de governo. O Modo Petista de Governar foi se construindo a partir das concepções estratégicas e políticas do PT, das experiências de governo, do diálogo com a sociedade e especialmente com os movimentos sociais. A partir do debate interno, quando diferenças de opinião e procedimentos se expressaram, foram construídas as sínteses nas instâncias democráticas do partido.

As administrações são estruturadas e programadas para executar da melhor maneira possível, determinadas tarefas bem definidas, mas se confundem quando são requisitadas a formular programas de intervenção para assuntos multidimensionais.

34 - CPN – COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

A CPN é um foro constituído para a apresentação de reivindicações, propostas e efetivação de negociações entre o Poder Executivo Municipal e os servidores públicos municipais com vistas à valorização dos servidores públicos municipais da Administração Pública Direta e Indireta, por meio de qualificação profissional continuada e de políticas de melhoria salarial, das condições de trabalho, saúde e segurança, entre outras que digam respeito à vida funcional dos servidores.

35 - A TECNOLOGIA COMO FERRAMENTA PARA ATENDER O SERVIDOR E POPULAÇÃO

O governo municipal faz da informática uma ferramenta a favor do cidadão, controlando seus recursos de tecnologia com mão de ferro. Por trás deste empenho está à luta para recuperar a autoestima e qualidade de serviço do funcionalismo público.

36 - UMA JUSTIFICATIVA SOBRE A TECNOLOGIA PENSADA PELO EX-PREFEITO ELÓI PIETÁ

Quem pega a marginal do Rio Tietê na capital paulista em direção ao Rio de Janeiro, ou já embarcou em voos internacionais a partir da cidade de São Paulo, ou ultrapassou os limites da zona Leste da cidade, nos três casos, passou por Guarulhos. A cidade, com cerca de 1 milhão e 300 mil habitantes, cortada por rodovias como a Dutra e a Ayrton Senna, ocupa o posto de segundo maior município do estado, com o terceiro maior orçamento.

Bem diferente da capital, Guarulhos conserva traços de cidade do interior, mas com tamanho de metrópole. Fundada em 1560 como elemento de defesa do povoado de São Paulo, parece que nunca mais perdeu o estigma de município satélite. Até hoje, vive sem o merecido reconhecimento de cidade independente e próspera, como o comprovam os números. Atualmente, vemos uma cidade que teve a partir da minha gestão como prefeito, e do atual Sebastião Almeida ambos do PT (Partido dos Trabalhadores), lutando para reverter um quadro complexo. Na prefeitura houve uma grande economia e redirecionamento dos gastos. Na gestão anterior a que assumi em 2001 gastava R\$ 60 milhões/ano com coleta de lixo e limpeza das ruas. Hoje, se gasta R\$ 30 milhões e ainda conseguimos ampliar a coleta.

Quando assumi Guarulhos em 2001, uma das primeiras decisões do meu governo foi defender a criação de um Programa de Modernização Administrativa. Eu tinha a convicção de que muita coisa precisava mudar e não medi esforços para traçar um programa de qualidade administrativa. “Foi trabalhado com núcleos de excelências

de empresas para trazer as experiências da gestão privada, e passamos a analisar outros modelos de sucesso de gestão municipal, como Santo André”, revela ele.

37 - A IMPLANTAÇÃO DA TECNOLOGIA

Com a iniciativa privada, a prefeitura de Guarulhos aprendeu sobre o "foco no cliente". E o cliente é o cidadão. Assim começava a nascer um programa que tinha como bases o resgate do verdadeiro papel do estado, a recuperação da autoestima dos funcionários públicos e a melhoria na prestação de serviços.

38 - TECNOLOGIA NOS ÓRGÃOS PÚBLICOS

Quando se fala em melhoria da qualidade em serviços, tudo se resume à melhoria dos processos. E estava claro que isso passaria obrigatoriamente pela tecnologia. "O objetivo principal era usar a informática para mudar o modelo burocrático e passar para o modelo gerencial público. Não bastavam pequenas alterações. Tínhamos que mudar tudo", afirma Elói.

Por exemplo, o atendimento à população era feito de forma primitiva em pequenas "lojas". Lá a burocracia imperava e o cidadão permanecia em filas nas calçadas. Era preciso derrubar um sistema como este e construir outro, sobre novos fundamentos. E isto foi feito. Agora, a cidade possui o Fácil - Central de Atendimento ao Cidadão, uma central completamente informatizada, climatizada e com funcionários motivados e com autoestima renovada.

Enquanto isso, nos bastidores, o departamento de Tecnologia da Informação da Prefeitura começou a se movimentar rapidamente. A missão desta equipe era preparar a estrutura de informática do município para suportar as mudanças que o Programa de Modernização Administrativa exigia. "Quando iniciamos o trabalho na prefeitura em 2001, o parque instalado estava muito defasado, sem infraestrutura de comunicação, sem servidores de rede e, é claro, sem ferramentas de controle e administração da malha de computadores. A situação era preocupante", explica Elói Pietá.

A primeira iniciativa foi investir em hardware e a situação começou a mudar. Hoje a rede da Prefeitura possui cerca de 1000 desktops conectados e mais de 25 servidores, sendo a maioria Windows NT, mas contam também com SCO Unix, Linux Red Hat e Unix Free. A expectativa é que a rede continue crescendo para atender à demanda da prefeitura. "Na verdade, o desafio por trás de tudo isso é a gestão da informática para apoiar a gestão e tomada de decisão nos níveis do nosso poder executivo", revela o ex-prefeito.

39 - FERRAMENTA DE CONTROLE PARA GERIR BEM SEUS RECURSOS

O controle rígido dos recursos públicos já estava delineado como prioridade da gestão atual da Prefeitura de Guarulhos. No âmbito da informática não seria diferente. Aliás, seria prioritário, já que os investimentos normalmente são altos e o custo de propriedade de um microcomputador pode ser transformar em uma grande despesa, difícil de ser absorvida. Multiplicando-se pelo número de computadores em rede, o custo de manutenção, sem o cuidado devido, torna-se simplesmente inviável.

Elói escolheu um diretor para a área de TI que também veio da iniciativa privada, já conhecia ferramentas e tecnologias de administração e gerenciamento de rede capazes de resolver estes problemas. Isto é, controlar cada bit e byte, reduzindo o TCO - Total Cost of Ownership- ou custo de propriedade. "Em setembro de 2001 começamos a procurar por uma ferramenta que fosse mais adequada para o nosso caso, a mais aderente. Passamos também a observar experiências de outras empresas e prefeituras", relata Elói.

Assim, o departamento de TI conseguiu definir parâmetros claros para balizar sua escolha. A Prefeitura precisava de um sistema de porte, com escalabilidade, amigável, com integração total entre seus módulos, capaz de colocar mais informações em uma mesma console e que executasse as rotinas automaticamente. "Guarulhos é um transatlântico. Não adiantava comprar um excelente motor de popa para movê-lo" explica Elói.

"O nosso ganho foi é enorme. Temos hoje uma equipe reduzida e o controle remoto e o software delivery economizam hora/homem e multiplicam nossa força-

tarefa", avalia Pietá. Em uma conta rápida ele mensura os resultados: "Antigamente usávamos oito pessoas para fazer a distribuição de software entre todas as máquinas da rede e ainda demorava cerca de uma semana. Hoje, com um operador, demoramos apenas meio dia para instalar novas versões de software em, pelo menos, 500 máquinas".

Sua grande missão é manter a disponibilidade dos recursos de informática para todas as secretarias e órgãos municipais, especialmente para os tomadores de decisões.

40 - O DESAFIO PARA ATINGIR OS RESULTADOS ENFRENTADOS PELO EX-PREFEITO ELÓI PIETÁ

Em entrevista concedida a FGV o ex-prefeito Elói Pietá relata: "Eu me lembro de um caso muito claro relacionado a esta questão, quando precisávamos elevar de 16% para 25% os gastos na educação para atender ao preceito constitucional. Não bastava dizer gastem mais, era preciso saber qual o plano, como isto seria realizado: criar uma rede de creches ou uma rede municipal de ensino fundamental? Construir prédios novos? Temos terrenos onde construir esses prédios ou é preciso desapropriá-los? Era preciso ter pessoas que tivessem capacidade de planejar e também de agir. Pessoas de diversas áreas que seriam envolvidas no processo, vindas do setor jurídico, da área de obras, da área administrativa, da própria educação, cultura, esporte. Ou seja, o governo passou a atuar como um todo em torno dos objetivos de seus programas e planos de trabalho. (Caderno FGV, 2009)

Dá para notarmos que pelo relato acima o ex-prefeito enfrentou dificuldades no início da sua gestão na questão de ter que enquadrar os gastos nos preceitos constitucionais e também as necessidades de ter uma equipe técnica para saber como implantar o projeto de governo e para isso envolveu todas as secretárias. "É nisso que acredito, na transformação de algo cheio de espontaneidade e de vontades pessoais em algo mais moderno e planejado para o bem comum" (Elói Pietá).

41 - UMA VISÃO DO SERVIDOR PELO PRESIDENTE DO SINDICATO

Apesar do grande número de avanços e de vitórias obtidas pelos servidores, ao longo desta administração do governo democrático popular do PT na cidade, e em particular nos últimos anos, a entidade segue na luta para garantir melhorias nas condições de trabalho, nos salários e levar mais qualidade de vida ao Servidor em todas as frentes.

O Sindicato mobiliza o Servidor em todas as repartições e órgãos da Administração direta e indireta, Câmara Municipal e Ipref para a Campanha Salarial. A data-base da categoria é em 1º de maio. A luta da categoria é permanente, e é por reposição das perdas com a inflação, aumento real, valorização do funcionalismo e ainda por bandeiras específicas de cada área e setores da Administração. A entidade também trabalha diariamente, de forma árdua, para garantir melhores condições e saúde e segurança nos locais de trabalho.

42 - REIVINDICAÇÕES QUE A CATEGORIA AINDA LUTA PARA CONSEGUIR

- Aumento salarial e valorização do Servidor;
- Regulamentação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Educação (Lei nº 6.711/2010 - PCCS Educação);
- Garantia da hora-atividade de 1\3 da jornada para o Professor (Lei nº 11.738);
- Isonomia salarial entre Professores PEI e PEB;
- Pagamento da gratificação de auxílio-permanência aos Professores e demais Servidores da unidade;
- Pagamento da Gratificação de Mérito aos integrantes do Quadro do Magistério Municipal, relacionada ao desempenho anual da rede de ensino (Artigo 31-C) - Por falta de regulamentação da Lei 6.711/2010 (Plano de Carreira), a Secretaria de Educação não efetua o processo de avaliação do desempenho anual da rede. Com isso, não paga aquilo a que faria jus cada Servidor, que acaba recebendo apenas o valor da referência mínima, ou seja, 50% do salário;

- Pagamento da evolução funcional aos integrantes do Quadro do Magistério Municipal, referente ao desempenho profissional – avaliação de desempenho (Artigo 24 da Lei 6.711/2010) - Por falta de regulamentação, o enquadramento em escala de grau superior, que deveria ocorrer a cada dois anos, não vem sendo efetuado pela Secretaria de Educação;

- Garantia do direito ao auxílio transporte (vale-transporte ou vale combustível) para todos os Servidores Municipais. Atualmente, o benefício só é garantido na modalidade de vale-transporte;

- Cumprimento de itens do acordo firmado durante a greve dos profissionais das cozinhas (março de 2011), como contratação de pessoal de apoio para a limpeza pesada, compra de equipamentos e pagamento de insalubridade, entre outros;

- Luta pela regulamentação da Convenção 151 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que garante negociação coletiva entre empregados públicos e os governos.

43 - CONQUISTAS DOS SERVIDORES

É importante destacar que estas conquistas só vieram por ter uma administração que ouve o trabalhador e a maior demonstração disso foi à criação da CPN - Comissão Permanente de Negociação, onde com diálogo conseguiu-se novas conquistas.

13º salário; processos para o cumprimento da progressão horizontal; e ações por pagamento de quinquênio e sexta parte aos celetistas.

Jornada ADIs - em 2007, os Agentes de Desenvolvimento Infantil (ADIs) conquistaram redução da jornada semanal de 40 para 33 horas e melhores condições de trabalho. A conquista da atualização do Plano de Carreira, e em 2010, passaram a ter a denominação de Professor de Educação Infantil (PEI), com jornada de 30 horas semanais e melhoria salarial.

Insalubridade a Agentes de Portaria – Em 2010 foi garantido o pagamento de insalubridade para os Agentes de Portaria que trabalham nos hospitais.

No ano seguinte, em 2011, foi estendido o benefício de insalubridade também aos Agentes das unidades de Pronto Atendimento.

Motoristas - A partir de 1º de abril de 2012, os motoristas passaram a receber uma gratificação mensal de R\$ 150,00.

Técnicos de Segurança do Trabalho - A partir de 1º de abril de 2012, os Técnicos de Segurança passaram a receber uma gratificação mensal de R\$ 430,00.

Proguaru - Em abril de 2012, diminuiu o percentual do desconto sobre o valor da cesta básica dos trabalhadores da empresa, que caiu de R\$ 29,75 para R\$ 15,20. Além disso, hoje os trabalhadores que faltam e levam atestados não tem mais o desconto no vale, algo que não acontece mais com as faltas justificadas. Além disso, houve aumento real no valor do tíquete-refeição.

FGTS atrasado - Até março de 2013, a Prefeitura ainda estava com o recolhimento do FGTS referente aos meses de setembro até dezembro/13 não depositados, situação já regularizada.

Transferencia: Todo servidor que passava em concurso público deveria pedir a conta para assumir o novo posto e isso não acontece mais, pois foi derrubado o Artigo 4º do Decreto Municipal nº 28.939/2011. Tal imposição implicava na perda de direitos e benefícios acumulados durante o exercício da função anterior.

Vale-transporte - Os Servidores que residem em cidades fora dos limites estipulados por um decreto municipal (por exemplo, Jundiaí, Caieiras, Atibaia etc.) não tinham direito ao vale-transporte e isso não acontece mais, pois foi derrubado.

Vale-refeição - Em 2006, o vale-refeição estava congelado, desde sua criação, no valor de face de R\$ 5,00 (com o desconto, o valor real era de R\$ 4,00). Além disso, não era fornecido a todos os Servidores. Hoje, está com valor de face de R\$ 14,00 – com desconto escalonado, que favorece quem recebe salários mais baixos.

44 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho não foi possível aprofundarmos muito em determinados temas, pois alguns fatores tivemos que levar em consideração, que foram os fatos de Guarulhos como na maioria das cidades que tiveram seu crescimento recente não ter um acervo de informações sobre os servidores centralizados na maneira física, ou seja, as buscas mais detalhadas tiveram que ser garimpadas com funcionários que tem mais tempo de trabalho na prefeitura e principalmente nas áreas que me interessavam para o tema que foi o departamento de Recursos Humanos na Secretaria de Administração e com funcionários da Câmara de Vereadores de Guarulhos, onde estes são uma enciclopédia viva ou um acervo vivo de nossa administração.

Agora comentando sobre o tema do trabalho, o que pudemos perceber é que nunca antes na história desta cidade se fez tanto pelo servidor como na administração do PT. Tendo uma visão de fora e de sindicalista de outro segmento não o público, aparentava que a administração do PT na cidade só administrava para a população com obras e projetos sociais e a questão do servidor era tratado de uma maneira patronal e economicista. Pelas informações levantadas pudemos comparar que os governos anteriores a 2000 apenas pensava no servidor como um trabalhador que já tinha seus benefícios com a estabilidade no emprego e não precisava esforços da administração para dar a eles mais benefícios fato este que notamos na quantidade de leis a favor do servidor antes de 2000 e a quantidade a partir de 2001 que foram as mais variadas leis possíveis, desde plano de carreira até os benefícios de vale-transporte ou vale-alimentação. O servidor público na cidade de Guarulhos com a administração do PT passou a ser visto como parte importante do projeto e nesse sentido a administração começou a ser prepara-los para entender o projeto de nosso partido na cidade, com cursos, palestras e principalmente participando do PES (Planejamento Estratégico Situacional) onde este fez com que a administração preparasse o servidor para executar o projeto e o servidor se sentisse parte deste projeto. A visão de futuro da gestão do PT a partir de 2001 com o nosso prefeito na época o Elói Pietá fez grandes avanços na qualidade de trabalho destes servidores, um exemplo disso foi a implantação da Tecnologia da Informação em muitos departamentos da prefeitura sendo necessário implantar um departamento específico para cuidar desta informatização que foi o Departamento de Tecnologia da Informação (DTI). Com a implantação da tecnologia foi possível agilizar o atendimento a população através do “Fácil” local de atendimento

ao cidadão onde a estes podem resolver e tirar dúvidas sobre todas as questões que envolvem a prefeitura, tais como IPTU, taxas, licenças de funcionamento, alvarás etc. Estes servidores melhoraram a qualidade técnica dos servidores e deram a eles uma melhor maneira de trabalhar.

E importante destacar que a prefeitura de Guarulhos apesar de ser exemplo para outras cidades nas práticas com o servidor público, e notório a necessidade de estar sempre conversando com os representantes dos servidores no sindicato, pois ainda se tem muitas coisas para melhorar e até mesmo para acertar, como por exemplo, o Plano de Carreira que ainda não atinge toda a categoria, apesar de estar implantado para quase 70% dos servidores.

Para finalizar e importante ressaltar que o modo PTista de governar na cidade de Guarulhos teve grandes avanços e buscou sempre o dialogo com os servidores e que algumas coisas que ainda não foram conquistadas por eles esbarram nos limites da lei, mas que os governos do prefeito Elói Pietá durante 8 anos e do prefeito Almeida nestes 6 anos fizeram e continuarão fazendo muito mais pelo servidor público da cidade de Guarulhos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

www.sindservsantos.org.br/noticia.php?cd_materia=1517 *consultado*
25/05/2014 18hs

www.guarulhos.sp.gov.br *consultado 10/02/2014 15:30hs*

www.camaraguarulhos.sp.gov.br *consultado 21/03/2014 17hs*

www.jusbrasil.com.br/.../artigo-457-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-mai...

Consultado 10/04/2014 as 20:15hs

portaldoservidor.guarulhos.sp.gov.br/files/admissao.pdf?serv=83 *Consultado*
10/05/2014 as 13:20hs

bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/.../lei8112_4ed.pdf?...1

Consultado em 20/05/2014 as 222hs

Caderno FGV – Projetos Março 2009 ano 4 / 8 pagina 12

www.sindservsantos.org.br/noticia.php?cd_materia=1517 *consultado 25/05/2014 18hs*

Aula 8: Estado, administração pública e a gestão democrática e popular / A capacitação de gestores públicos: uma aproximação ao problema sob a ótica da Administração Política do Curso de especialização em gestão e políticas pública da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo Prof. Renato Dagnino

Aula 9: Estado, administração pública e a gestão democrática e popular / O modo petista de governar: origens e história do Curso de especialização em gestão e políticas pública da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo Prof. Eduardo Tadeu

3º Edição – Formação e Gestão de Políticas Públicas – Roosevelt Brasil Queiroz Editora IBPEX Dialógica

Edição Gestão estratégica em Políticas Públicas – Greiner Costa e Renato Dagnino (ors) Editora t.mais.oito

Aula 2 Definição de Recursos Humanos do Curso de especialização em gestão e políticas pública da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo

Jornal do Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública Municipal de Guarulhos – Ano V Nº 159 – Dezembro 2010.

APÊNDICE A – Leis e Decretos

Lei nº 1.429/1968 que institui o Regimento Jurídico dos funcionários Públicos Municipais.

Decreto nº 4500/74 - Regulamenta transferência na carreira Serviçal.

Decreto nº 17691/93 – reajuste salarial provisório

Decreto nº 17695/93 - reposição salarial

Lei nº 4.288/93 - Reorganiza o Quadro de Pessoal e institui o Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Salários para os servidores das classes que especifica e dá providências correlatas.

Decreto nº 19574/96 - Dispõe Sobre: “Concessão de reajuste salarial”.

Decreto nº 19806/96 – Ajuste Salarial

Lei nº 4.823/96 - Institui gratificação de produtividade fiscal de Rendas Municipais e dá outras providências.

Decreto nº 20897/00 - Dispõe Sobre “Alteração salarial”.

Lei nº 5500/00 – Sobre Plano de Carreira para o Estatutário

APÊNDICE B – Leis e Decretos

Decreto nº 22470/04 – Sobre melhorias no Vale Transporte.

Lei nº 6.020/04 - Institui plano de carreira da Guarda Civil Municipal de Guarulhos e dá providências correlatas.

Lei nº 6.058/05 - Dispõe sobre a estrutura, organização e funcionamento da carreira e remuneração do Magistério Público do Município de Guarulhos.

Lei nº 6.069/05 - Dispõe sobre o Reajuste Salarial ao Funcionalismo Público.

Lei nº 6.122/06 - Altera dispositivos da Lei nº 6.058, de 4/3/2005, que dispõe sobre a estrutura, organização e funcionamento da carreira e remuneração do Magistério Público do Município de Guarulhos.

Lei nº 6.338/07 - Altera dispositivos da Lei nº 6.058, de 4 de março de 2005, que dispõe sobre a estrutura, organização e funcionamento da carreira e remuneração do magistério público do Município de Guarulhos.

Lei nº 6.359/08 - Dispõe sobre a Estrutura, Organização e Funcionamento da Carreira e Remuneração dos Profissionais da Saúde, da Secretaria da Saúde do Município de Guarulhos.

Lei nº 6384/08 - Sobre Abono de dias para Exames de Papanicolau

Lei nº 6.578/09 Cria a CPN – Comissão Permanente de Negociação

Lei nº 6.706/10 - Reestrutura a carreira da área de Segurança Pública, cria empregos públicos e dá providências correlatas.

Lei nº 6.711/10 - Dispõe sobre a revisão da estrutura, da organização, do funcionamento da carreira e da remuneração do magistério público do Município de Guarulhos, altera a Lei nº 6.058, de 04/03/2005, e dá outras providências.

Lei nº 6.718/10 - Dispõe sobre o quadro de pessoal e respectivo Plano de Cargos e Vencimentos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Guarulhos - SAAE.

Decreto nº 27631/10 - Regulamenta a Perícia Médica e Ocupacional dos

servidores municipais da Prefeitura de Guarulhos.

Lei nº 6.814/11 gratificação ao servidor designado para atividades de gerência supervisão

Lei nº 6.891/11 – Reestruturação Administrativa

Decreto nº 28388/11 - Reenquadramento salarial.

Decreto nº 30889/13. Dispõe sobre a concessão e desconto do Auxílio-Alimentação para os servidores públicos municipais e dá outras providências.

Lei nº 7.257/14 - Altera denominações de cargos, cria cargos, modifica a carreira para ocupantes de cargos pertencentes ao Sub-Quadro de Cargos Públicos II (SQC-II) do Instituto de Previdência dos Funcionários Públicos Municipais de Guarulhos - IPREF e dá providências correlatas.

APÊNDICE C - ESTRUTURA DA PREFEITURA DE GUARULHOS

01 Instituto de Previdência - IPREF

01 Autarquia de Serviços Autônomo de Água e Esgoto – SAAE

01 Empresa de Economia Mista – PROGUARU - Progresso e Desenvolvimento
de
Guarulhos

01 Agência Reguladora dos Serviços Públicos de Saneamento Básico do
Município de
Guarulhos - AGRU

9 - Coordenadorias

Coordenadoria do Fundo Social de Solidariedade Presidente

Coordenadoria de Assuntos Aeroportuários - CAA

Coordenadoria Municipal de Defesa Civil - CDC

Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CIPPD

Coordenadoria da Igualdade Racial - CIR

Coordenadoria da Juventude - CJ

Coordenadoria de Políticas para as Mulheres - CPPM

Coordenadoria de Relações Federativas - CRF

Coordenadoria de Relações Internacionais - CRI

20 - Secretarias

Gabinete do Prefeito

Secretaria de Administração e Modernização - SAM

Secretaria de Desenvolvimento e Assistência Social - SAS

Secretaria de Cultura - SC

Secretaria de Comunicação - SCS

Secretaria de Esporte, Recreação e Lazer - SD

Secretaria de Desenvolvimento Econômico - SDE

Secretaria de Desenvolvimento Urbano - SDU

Secretaria Especial de Assuntos Legislativos - SEAL

Secretaria de Finanças - SF

Secretaria do Governo Municipal - SG

Secretaria de Habitação - SH

Secretaria de Assuntos Jurídicos - SJ

Secretaria de Meio Ambiente - SM

Secretaria para Assuntos de Segurança Pública - SN

Secretaria de Obras - SO

Secretaria do Trabalho - SR

Secretaria da Saúde - SS

Secretaria de Serviços Públicos - SSP

Secretaria de Transportes e Trânsito - STT

APÊNDICE – D – Gratificações

Gratificação de Chefia (Diretor de Escola) – Lei 6.711/10

Pago aos diretores de escola

- a) escola de pequeno porte: gratificação de 15% sobre o padrão remuneratório no qual
- b) está enquadrado seu emprego;
- c) escola de médio porte: gratificação de 20% sobre o padrão remuneratório no qual
- d) está enquadrado seu emprego;

c) escola de grande porte: gratificação de 25% sobre o padrão remuneratório no qual
está enquadrado seu emprego;

Gratificação aos servidores que trabalham no Fácil - Lei 5.807/02

Pago aos servidores que foram aprovados no processo de seleção interna e prestam serviços nas centrais de atendimento fácil.

Gratificação da Junta de Recursos Fiscais – Lei 5.875/02

Pago aos servidores que representam a Prefeitura junto a Junta de Recursos Fiscais.

Gratificação da Educação – Lei 5.949/03

Pago aos servidores que foram aprovados no processo de seleção interna e desempenham atividades de apoio administrativo e de suporte pedagógico na Rede Municipal de Ensino

Ajuda de Custo – Lei 4.823/96 – Decretos 19.844/97 e 20.607/99

Pago aos Inspectores Fiscais e Agentes de Fiscalização, que optarem o uso de seu veículo. Somente é pago os dias efetivamente trabalhados

Produtividade Fiscal – Lei 4.823/96, Decretos 19.844/97 e 20.607/99.

Pago somente aos Inspectores Fiscais

Corresponde a pontos equivalentes, cada um, a 0,0333% (trezentos e trinta e três décimos de milésimos por cento) do valor do vencimento correspondente ao padrão inicial do cargo. Não podendo ultrapassar 3.000 pontos.

Gratificação de função Designada - Lei 6.711/10

Pago aos servidores da Educação designados a Vice-Diretor de Escola, de Professor Coordenador Pedagógico e de Coordenador de Programas Educacionais.

Gratificação de Locomoção – Lei 6.711/10

Pago ao supervisor escolar devido à utilização de transporte para diligências nas unidades escolares

Gratificação p/ exposição a riscos de vida - Lei 6.342/07 – Alterado pela Lei 6707/2010

Pago somente ao Guarda Civil Municipal que desempenha suas atribuições e esteja regularmente capacitado para a função e em efetivo exercício,

Gratificação de coordenação – PCMSO - Lei 6.565/09

Pago ao médico do trabalho

Estímulo a Permanência – Lei 6.711/10

Pago somente aos docentes que integram o quadro do magistério em efetivo exercício em unidades escolares situadas em locais de difícil acesso (manutenção feita pela Sec. de Educação)

Gratificação de risco-atividade – Lei 6.840/11

Pago somente aos integrantes da carreira de Agente de Transporte e Trânsito, que desempenham suas atribuições de campo no controle e fiscalização do Trânsito.

Gratificação de Cozinheira – Lei 6.864/11

Pago somente aos servidores que estejam efetivamente no exercício de suas funções

originais de cozinheiro (a) III, e que tenham como atribuição o preparo de alimentos

para serem servidos nas escolas da rede municipal de ensino, nos abrigos e albergues

municipais, bem como nos restaurantes populares.

Gratificação por uso de Ferramenta e poda – Lei 6.879/11

Pago somente aos servidores operacionais que exerçam as atividades de poda de árvores utilizando-se de motosserra e roçadeira e comprovar ter cumprido curso de

qualificação para a operação de tais equipamentos.

Gratificação representação e consultoria aos procuradores – Lei 6.896/11

Pago somente ao servidor que detenha o cargo de origem Procurador, e também ao

Procurador designado a cargo de confiança.

Gratificação Produtividade Fiscal - Lei 7.024/12

Pago somente aos Agentes de Fiscalização no efetivo exercício do cargo que optarem

expressamente pela gratificação, sendo obrigatório o regime aos que ingressarem na

PMG após a promulgação desta Lei, e segundo critérios a serem previstos em regulamento próprio.

Gratificação de desempenho ao Motorista – Lei 7.020/12

Valor pago somente aos servidores que estejam efetivamente exercendo as funções mencionadas acima.

Gratificação Técnicos Segurança do Trabalho – Lei 7.021/12

Pago somente aos Técnicos de Segurança do Trabalho III, que no exercício de suas funções efetuem aferições in loco no que tange à segurança e saúde do trabalhador.

A Gratificação de Incentivo de Urgência e Emergência - DECRETO Nº 25537/2008

Tem como objetivo valorizar e estimular o trabalho dos profissionais médicos que atuam no atendimento à urgência e emergência; e assegurar os recursos humanos necessários ao bom funcionamento das unidades de saúde, observado o seu Padrão de Lotação.

APÊNDICE E - QUESTIONÁRIO

1. Antes da Constituição de 88 que orientou a contratação de funcionários públicos pelo concurso, como era em Guarulhos?
2. Qual o número de funcionários antes de 2001 e quantos tem hoje?
3. Como era a forma de reajuste salarial antes de 2001 e como está agora?
4. Existia plano de carreira antes de 2001 e se existe hoje em quais secretarias foi aplicado?
5. Existe hoje uma forma de avaliação dos funcionários públicos? Se sim quais as ferramentas utilizadas e qual o grau de satisfação.
6. Quais os avanços que pode ser relatado a partir do governo do PT em 2001?
7. O que ainda não foi implementado em relação a melhorias para os funcionários públicos que é uma proposta do governo do PT?
8. Teve alguma proposta frustrada nesse período a partir de 2001? Se sim quais e porque frustrou?
9. A previdência dos funcionários que existia antes de 2001 está igual ou teve mudanças?
10. Ser estatutário é mais vantajoso que ser celetista? Explicar as diferenças.
Não tem nenhum estudo com relação a esta questão, sendo consideradas apenas posições individuais.
11. O Instituto de Previdência deve cuidar só das aposentadorias e pensões ou também de plano de saúde?
12. Hoje existe uma comissão permanente de negociação, qual o objetivo desta comissão?
13. Qual a dificuldade que a administração tem com os funcionários públicos no que diz respeito a benefícios e salários?