

PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E VENCIMENTOS

Perguntas e respostas

A entrada em vigor do PCSV-PMJ implica na supressão da correção salarial relativa à data-base?

O novo plano de cargos, independente da correção das distorções e do realinhamento de alguns cargos, promoveu, a partir de 1º de março, reajuste geral da ordem de 7% (sete por cento), beneficiando todos os servidores municipais, com antecipação da data base da categoria.

Essa foi uma importante conquista, tendo em vista que no ano de 2.011 teremos eleições municipais e qualquer aumento acima da inflação, estaria vedado pela legislação eleitoral.

O que muda em relação à mobilidade funcional?

A partir da entrada em vigor do plano de cargos, salários e vencimentos, o servidor poderá progredir na estrutura tanto verticalmente (**progressão**) quanto horizontalmente (**promoção**).

Como se dará a progressão ?

A progressão significa a passagem de um grau salarial para um outro seguinte, dentro do mesmo nível e grupo em que se encontre o servidor.

Para estar **apto** à progressão o servidor, **não poderá** ter sofrido pena disciplinar nos dois anos anteriores.

E deverá, necessariamente:

- ter sido aprovado no estágio probatório;
- ter cumprido dois anos no grau em que se encontre;
- contar com nota igual ou superior a 7 (sete) nas duas últimas avaliações anuais do desempenho.

E a promoção?

A promoção se dará pela passagem de um nível salarial para outro superior, dentro do grupo a que pertence o cargo ou emprego, no grau imediatamente superior ao ocupado pelo servidor.

Poderá conquistar a promoção o servidor que:

- não tiver sofrido pena disciplinar nos cinco anos anteriores;
- tiver cumprido cinco anos no nível em que se encontre;
- tiver conquistado nota 8 (oito) nas duas últimas avaliações do desempenho;
- contar com a capacitação profissional exigida para o nível a que concorre.

Como será adquirida a capacitação profissional?

A capacitação profissional deve estar relacionada com as atribuições e exigências do cargo e poderá ser obtida mediante:

- conclusão de curso de nível superior;
- cursos de especialização, mestrado e doutorado;
- cursos de capacitação profissional com duração de:
 - 40 (quarenta) horas para o grupo operacional
 - 60 (sessenta) horas para o grupo de apoio administrativo
 - 80 (oitenta) horas para o grupo técnico
 - 100 (cem) horas para o grupo especializado

O que será levado em consideração nas avaliações?

O sistema de avaliação do desempenho levará em consideração um conjunto de competências por meio das quais será possível a observação e o registro dos conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor no trabalho, que resultem na melhoria da qualidade e na eficiência do serviço.

Para realizá-la serão consideradas as principais competências relacionadas com o cargo ocupado pelo servidor, tais como comunicação escrita, comunicação verbal, confiabilidade, cultura da qualidade, cumprimento de prazos, flexibilidade, orientação para resultados, iniciativa, liderança, negociação, organização e controle, planejamento, produtividade, relacionamento interpessoal, solução de conflitos, trabalho em equipe, visão estratégica e sistêmica.

Os servidores conhecerão os critérios e os resultados das avaliações?

Esses critérios fazem parte das descrições dos cargos e constarão dos formulários de avaliação do desempenho.

A par disso, o plano garante ao servidor o direito de ser cientificado, por escrito, do resultado de sua avaliação do desempenho.

Quando ocorrerão as avaliações?

As avaliações do desempenho ocorrerão anualmente.

Quando o servidor beneficiado pela avaliação obterá ganho financeiro?

Este ganho terá como referência o mês de admissão do servidor, uma vez cumpridos os requisitos exigidos para a progressão e promoção.

Como ficarão as progressões relativas ao ano de 2.012?

As novas regras para a progressão começam a valer a partir do ano de 2.013.

Ficam mantidas as regras anteriores relativamente as avaliações do ano de 2.012.

O que será considerado para fins de enquadramento?

O enquadramento observará:

- a variação do padrão salarial do cargo ou emprego ocupado pelo servidor, como regra geral.
- tempo de serviço **no cargo ou emprego**, para os cargos e empregos de:
 - assistente de gestão
 - assistente fazendário
 - técnicos (agrícola, segurança do trabalho, agropecuária, construção civil, logística, meio ambiente)
 - analista de gestão
 - analista fazendário
 - auditor fiscal de tributos municipais

- arquiteto
- engenheiro
- procurador do município
- grupo especializado (assistente social, bibliotecário, biólogo, educador esportivo, educador social, enfermeiro, farmacêutico, fisioterapeuta, fonoaudiólogo, nutricionista, psicólogo, sociólogo e terapeuta ocupacional).

As tabelas de temporalidade estão discriminadas no artigo 36 da Lei 7.827/12.

O enquadramento garante que nenhum servidor da Prefeitura de Jundiá sofrerá redução salarial.

Como ficam os cargos que foram enquadrados?

Seguem abaixo alguns exemplos:

Regra geral

Agente Operacional Categoria I com 10 anos de Prefeitura

Antes do PCSV	Depois do PCSV – Agente de serviços operacionais
Vencimento base: R\$ 1.015,93	Vencimento base: R\$ 1.258,38

Agente Operacional Categoria III – Eletricista com 6 anos de Prefeitura

Antes do PCSV	Depois do PCSV – Eletricista
Vencimento base: R\$ 1.126,11	Vencimento base: R\$ R\$ 1.725,78

Agente de Suporte Administrativo II com 8 anos de Prefeitura

Antes do PCSV	Depois do PCSV – Assistente de Administração
Vencimento base: R\$ 1.368,80	Vencimento base: R\$ 1.663,80

Regra de temporalidade

Técnico Industrial (edificações) com 16 anos de Prefeitura

Antes do PCSV	Depois do PCSV – Técnico em Construção Civil
Vencimento base: R\$ 2.878,97	Vencimento base: R\$ 3.396,25

Bibliotecário com 12 anos de Prefeitura

Antes do PCSV	Depois do PCSV – Bibliotecário
Vencimento base: R\$ 4.837,06	Vencimento base: R\$ 5.991,48

Médico (20 horas) com 19 anos de Prefeitura

Antes do PCSV	Depois do PCSV – Médico
Vencimento base: R\$ 4.585,81	Vencimento base: R\$ 5.308,64