

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL**

**PROPOSTA DE PLANO DE CARREIRA DA  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ELDORADO DO SUL  
ESTUDO PARA IMPLANTAÇÃO NO CENÁRIO  
ECONÔMICO**

**ESPECIALISTA EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL**

**Rosa Malena Viana da Silva**

**Sapucaia do Sul, 2015**

**PROPOSTA DE PLANO DE CARREIRA PARA A  
PREFEITURA MUNICIPAL DE ELDORADO DO SUL -  
ESTUDO PARA IMPLANTAÇÃO NO CENÁRIO ECONÔMICO**

**Rosa Malena Viana da Silva**

Artigo apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), pesquisas em Planos de Carreiras distintos, verificando premissas de promoções comuns para formular a Lei Inicial de Plano de Carreira da PME.

**Orientador: Prof. Dr. Diego Marconatto**

**Sapucaia do Sul, 2015**

**RESUMO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

**PROPOSTA DE PLANO DE CARREIRA PARA A PREFEITURA  
MUNICIPAL DE ELDORADO DO SUL - ESTUDO PARA  
IMPLANTAÇÃO NO CENÁRIO ECONÔMICO**

AUTORA: ROSA MALENA VIANA DA SILVA

ORIENTADOR: DR. DIEGO MARCONATTO

Data e Local de Defesa: Santa Maria/Sapucaia do Sul, 18 de Dezembro de 2015.

Este artigo tem por objetivo propor um levantamento para subsidiar a implementação do Plano de Carreira para os servidores da Prefeitura Municipal de Eldorado do Sul (PMES), uma vez que esta instituição pública apresenta a necessidade de resgatar o empenho e o comprometimento de seus servidores do quadro permanente, e estes necessitam de reconhecimento e motivação. Foram realizadas pesquisas em outros planos de carreira e pontuados pontos comuns de promoção, como promoção por merecimento e qualificação. Espera-se, como resultado, desenvolver a promoção por merecimento sobre o trabalho dos servidores e uma perspectiva de crescimento e de qualificação em seus cargos. Mesmo em um cenário econômico desfavorável propõe-se, nesse trabalho, a implantação de um Plano de Carreira na PMES com percentuais mínimos, o qual poderá futuramente ser revisado e ajustado, a cada Lei Orçamentária Anual (LOA).

**Palavras-chave:** Plano de Carreira. Comprometimento Serviço Público. Reconhecimento por Merecimento. Crescimento por Qualificação.

**ABSTRACT**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

**PROPOSTA DE PLANO DE CARREIRA PARA A PREFEITURA  
MUNICIPAL DE ELDORADO DO SUL - ESTUDO PARA  
IMPLANTAÇÃO NO CENÁRIO ECONÔMICO**

AUTORA: ROSA MALENA VIANA DA SILVA

ORIENTADOR: DR. DIEGO MARCONATTO

Data e Local de Defesa: Santa Maria/Sapucaia do Sul, 18 de Dezembro de 2015.

This article aims to propose a survey to support the implementation of the Career Plan to the servers of the City of Eldorado do Sul (SMÉs), since this public institution has the need to rescue the commitment and the commitment of its servers permanent staff, and they need recognition and motivation. They were used in other career paths and scored commonalities of promotion such as promotion by merit and qualification. It is expected, as a result, develop merit promotion on the work of servers and a growth perspective and skills in their positions. Even in an unfavorable economic environment it is proposed in this work, the implementation of a Career Plan in SMEs with minimum percentages, which may in future be reviewed and adjusted at each Annual Budget Law (LOA).

**Keywords:** Career plan. Commitment Public Service. Recognition Merit. Growth by Qualification.

## 1. INTRODUÇÃO

Uma das ferramentas de gestão para tratar com a motivação das pessoas é o plano de carreira, cujo objetivo é de abrir caminho para evolução do colaborador na organização e seu crescimento profissional, pois este buscará desenvolvimento para adquirir novos ganhos. O plano de carreira poderá contribuir para a valorização dos profissionais da empresa, concebendo-os como um ser humano que possui talentos, conhecimentos, capacidades, anseios e necessidades diversas e é capaz de contribuir e muito para que a empresa faça a diferença no mercado globalizado e de alta competitividade (FURBINO, 2008).

O Município de Eldorado do Sul foi fundado em 08 de junho de 1988, integra a região de preservação ambiental do Delta do Jacuí, e está próximo da Capital gaúcha, Porto Alegre. É um Município com potencial econômico abrangente, pois é atrativo à instalação de indústrias, à prática do turismo rural e à implantação de empreendimentos imobiliários. Fonte Site da PME ([www.eldorado.rs.gov.br](http://www.eldorado.rs.gov.br)). Eldorado do Sul possui um bom Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) que no ano de 2000 foi de 0,620 passando em 2010 a 0,717 (Atlas de Desenvolvimento Humano 2000/2010). Este índice tem como variação de 0 (zero) a 1 (um), quanto mais próximo de 1 maior o índice de desenvolvimento humano na qualidade de vida da cidade, em saúde, educação, renda e segurança. O IDH do Brasil em 2010 foi de 0,699, maior que a média mundial que foi de 0,624, o IDHM de Eldorado do Sul em 2010 foi de 0,717. Portanto, acima das médias brasileiras e mundiais no mesmo período.

A justificativa do estudo é que o Município de Eldorado do Sul, devido ao seu crescimento, precisa resgatar o empenho e dedicação de seus servidores sendo importante à demanda crescente de seus serviços, uma vez que estes não possuem uma perspectiva de crescimento horizontal (em linha) em seus cargos. Cabe salientar que é um direito Constitucional dos servidores terem a implantação de um plano de carreira no seu quadro efetivo, proporcionando um crescimento profissional e, por consequência, motivação e comprometimento com suas atividades.

Conforme Constituição Federal (1988): “a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e plano de carreira para os servidores da administração pública”. (Artigo 39. Seção II Dos Servidores Públicos). Para tanto, o presente estudo tem como objetivo desenvolver a promoção por merecimento sobre o trabalho dos servidores e uma perspectiva de crescimento e de qualificação em seus cargos. Mesmo em um cenário econômico desfavorável propõe-se,

nesse trabalho, a implantação de um Plano de Carreira na PMES com percentuais mínimos, o qual poderá futuramente ser revisado e ajustado, a cada Lei Orçamentária Anual (LOA).

O resgate do comprometimento é necessário, pois mesmo sendo servidores conscientes de seus atos, acabam desmotivados, uma vez que a demanda dos serviços é crescente, assim como as exigências e normas dos órgãos de controle. Os órgãos de fiscalização como o Tribunal de Contas e o Ministério Público alteram as demandas constantemente, e para fazer frente às novas regras no serviço público os servidores devem estar sempre se atualizando, porém a recompensa pelos esforços empregados não acompanha a sua dedicação. Além disso, no serviço público municipal é comum a rotatividade constante de pessoal, logo o plano de carreira poderia diminuir esse problema. Quando o servidor está preparado, em virtude dos conhecimentos adquiridos, através de cursos e prática em seu serviço, acaba sendo atraído pela remuneração em planos de carreiras de outras instituições, públicas ou privadas.

O *turnover*, a rotatividade de pessoal, quer de cargos de comissão ou de servidores efetivos, interfere na continuidade e comprometimento com o serviço público, esse fenômeno pode ser observado no cotidiano na PMES, pois não há dados estatísticos disponíveis. Recentemente, servidores concursados da Secretaria da Fazenda, com bastante tempo de instituição, totalmente preparados, aguardando a implantação do Plano de Carreira, fazendo concursos em outros poderes governamentais para terem uma perspectiva de futuro, passaram em concursos para outros poderes e foram nomeados para o Estado e para União, se exonerando da PMES, e o Município perdeu colaboradores com conhecimento e experiência nas normas do serviço público por ainda não ter o Plano de Carreira implantado. Assim como estes outros casos já ocorreram, sendo que a rotatividade de pessoal prejudica o andamento do trabalho, interfere no comprometimento ao serviço público.

Observa-se que o desenvolvimento da instituição pública, assim como na iniciativa privada, é acompanhado pelo desenvolvimento e motivação de seu colaborador. O desenvolvimento profissional horizontal das carreiras dos servidores públicos é uma estratégia de gestão, a implantação do Plano de Carreira contribui para desenvolver a qualidade dos serviços prestados pela instituição pública à população, aos contribuintes, em suma, ao cidadão eldoradense. Sabe-se que o salário-base por si só não motiva, assim a perspectiva de crescimento no cargo, por regras de merecimento no trabalho e qualificação na escolaridade, remete a uma busca de futuro, a uma busca de crescimento, de aprimoramento, de comprometimento e de valorização motivacional. Apesar do cenário com a crise econômica de âmbito nacional e mundial, é correto afirmar que com planejamento e controle de gastos,

pode-se montar um plano de carreira simplificado, com percentuais mínimos de acréscimo de remuneração, para sua aplicação e posterior revisão em um cenário econômico no futuro mais favorável.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Como exposto na Introdução desse artigo, o plano de carreira poderá contribuir para a valorização dos profissionais da empresa (no caso na instituição pública), concebendo-os como um ser humano que possui talentos, conhecimentos, capacidades, anseios e necessidades diversas e é capaz de contribuir e muito para que a empresa faça a diferença no mercado globalizado e de alta competitividade (FURBINO, 2008).

A carreira pública em questão, passa pelo recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e motivação para permanência, e como consequência a prestação de um serviço público de qualidade, que é o anseio do cidadão.

Conforme Chiavenato (2008, p. 114), “o recrutamento é um processo de duas mãos, ele tem a função de comunicar e divulgar oportunidades de emprego, assim como atrair candidatos para o processo seletivo”. No caso do serviço público, os servidores efetivos são recrutados por editais de concurso público, de provas ou de provas e títulos.

O autor ainda relata que “a seleção busca em vários candidatos selecionados, os mais adequados aos cargos ou que possuem as competências necessárias para o preenchimento da vaga, visando aumentar a eficiência e o desempenho humano” (CHIAVENATO, p. 133). Como o recrutamento de servidores efetivos é público, via concurso, a seleção se dá nas especificações do cargo e na aprovação do estágio probatório de três anos no serviço, o período no qual é avaliada a adaptação ao cargo a partir de critérios como assiduidade, pontualidade, responsabilidade e iniciativa no serviço público. (CF/88, art. 41)

Já o processo de treinamento e desenvolvimento é por meio de cursos, seminários, palestras sobre as atividades do cargo, e na execução do dia a dia no trabalho em que é avaliado ou deveria ser o desempenho das atividades no serviço público. Importante ressaltar que a avaliação de desempenho é uma tarefa árdua. Na esfera pública pode brindar o servidor mais efetivo ao trabalho, através do monitoramento de pessoal em que o servidor não possua punições administrativas em sua ficha funcional, como advertência, suspensão, demissão, cassação e destituição no cargo, e que não possua faltas excessivas ao trabalho. (CF /1988, EC 19/98). No caso de possuí-las, que seja dentro da normalidade, justificadas ou abonadas pelo seu superior imediato.

De acordo com Chiavenato (2006, p. 283) “cada vez mais as pessoas estão assumindo a responsabilidade total por suas próprias carreiras. As instituições oferecem oportunidades e

o impulso para aprender, enquanto as pessoas seguem adiante”, se atualizando. Para Dutra (2002, p. 103) os integrantes de um plano de carreira são a empresa e o funcionário: Assim a carreira deve ser pensada, como uma estrada que está sempre sendo construída pela pessoa e pela empresa.

Na realidade, as empresas, (as instituições públicas e privadas) devem procurar trabalhar com as pessoas (funcionários/servidores públicos), com os seus talentos, com menos dinheiro e recursos. Primando mais à qualidade do que quantidade de pessoal, ou seja, Profissionais que façam a diferença, que vestem a “camiseta” da instituição, com comprometimento.

Quanto a motivação, temos que buscar suprir nossas necessidades. Conforme Robbins (2002, p. 152), “pela teoria das necessidades humanas de Maslow, o homem se motiva a partir do momento que suas necessidades humanas são supridas de forma hierárquica”. A pirâmide de Maslow (1908, apud ROBBINS, 2002) apresenta cinco níveis de necessidades, começando na base com as necessidades fisiológicas, passando para segurança, subindo para a social e a estima e chegando a auto-realização pessoal no topo da pirâmide, ponto crucial que é almejado, conforme demonstrado a seguir:

Figura



Pirâmide de Maslow.

Com as novas tecnologias, as novas organizações, as entidades públicas, precisam estar em constante evolução, logo os seus servidores não são mais apenas peças de reposição, é necessária a sua entrega, à incorporação, à entidade, para agregar valorem suas atividades, com atualizações em seu conhecimento buscando aprimoramento. Diante disso deve haver a contrapartida, da instituição empregadora oferecendo uma perspectiva de crescimento, para



sua permanência com motivação, refletindo em seu desempenho no serviço, um plano de carreira para seu colaborador, no caso ao servidor público efetivo de Eldorado do Sul.

A implantação de um Plano de Carreira na PMES com percentuais mínimos é necessário devido à baixa disponibilidade de recursos o qual poderá futuramente ser revisado e ajustado, a cada Lei Orçamentária Anual (LOA) que deverá reservar parte de seu orçamento para incrementar o plano até percentuais justos de promoção.

### **3. MÉTODO**

Nas últimas eleições Municipais, surgiu à idéia de identificar nos planos de governo dos candidatos ao cargo de Prefeito, o que reservavam para os Servidores Efetivos, se havia em seus objetivos a Implantação de um Plano de Carreira, e para isto foi solicitado ao Sindicato dos Servidores de Eldorado do Sul (SIMES), que reunisse todos os candidatos em determinada data na Câmara Municipal, de forma harmônica e igualitária, para os candidatos exporem seus planos de governo referente ao funcionalismo, algo que nunca havia sido feito no Município. Os candidatos apresentaram suas intenções, reacendendo a chama da perspectiva de Implantação do Plano de Carreira para os Servidores Efetivos de Eldorado do Sul. Após as eleições houve uma reunião com o Prefeito eleito para se falar sobre o assunto, iniciou-se então as pesquisas, estudos tendo como passos a formação da comissão representativa sobre o Plano, com reuniões, consenso em percentuais viáveis, pesquisas qualitativas e quantitativas, realizadas as pesquisas em uma amostra de Questionários com 30 (trinta) servidores do Centro Administrativo na Sede da PMES, modelo segue no Anexo 1. O pessoal do magistério não participou da pesquisa porque já possui o seu plano de carreira específico.

Após o período de três anos o estudo sobre o plano esta para cálculos de impacto na folha de pagamento no Setor de Contabilidade e verificação no Setor de Orçamento, após este levantamento deverá ir para elaboração da Lei na Procuradoria e votação da Lei na Câmara de Vereadores.

Os dados coletados em pesquisas com questionários fechados, documentações, análises em outros planos de carreira, como o da Prefeitura de Cachoeirinha e Guaíba, e entrevistas com servidores da PMES. Com os dados das Leis 2595/2007 PME, Lei 116/93 de Guaíba e LC 07/2007 de Cachoeirinha, essa documentação permitiu que a autora desse trabalho primeiro compreendesse os requisitos e outros detalhes exigidos para a composição de um Plano de Carreira para a cidade de Eldorado do Sul. Também, a observação dos Planos

de Carreira de Guaíba e Cachoeirinha ofereceu à pesquisadora a possibilidade de comparação, a qual, por sua vez, permitiu melhorar, adaptar e elaborar o Plano de Carreira PMES verificou-se os requisitos necessários para um Plano de Carreira, e adaptá-los a Eldorado do Sul, formou-se um plano de carreira nas premissas comuns entre os planos, a de tempo de serviço por Merecimento e por Qualificação na atualização de escolaridade, promoções por percentuais mínimos para posterior revisão, este é o comparativo distinto entre estes planos, pois o de Cachoeirinha e o de Guaíba foram implantados com percentuais já elevados, diferente de Eldorado do Sul que o objetivo principal é o de ser homologada a Lei Inicial do Plano de Carreira, com o percentual de promoção por merecimento de 0,5 % (meio por cento) ao ano e de 1% (um por cento) acumulativo a cada nível de graduação, percentuais mínimos acordados pela Comissão do Plano de Carreira inicialmente para permitir a implantação, teremos, portanto os resultados a seguir no item 4.

#### **4. RESULTADOS**

Nesse capítulo primeiramente apresenta-se o contexto econômico da cidade de Eldorado do Sul, a análise dos Planos de Carreira pesquisados, adequando à realidade econômica do Município, em um momento de crise, e sua necessidade de implantação para o resgate da motivação de seus servidores.

Os ajustes das contas públicas para atingir metas de superávit fiscal estão afetando os serviços e as obras públicas, prejudicando o bem estar da sociedade brasileira. Em Eldorado do Sul não é diferente ao que ocorre em todo país, que vem sentindo os sintomas da desaceleração da economia desde 2014 (Boletim Econômico, Eldorado do Sul, 2015). O Município de Eldorado do Sul decretou Situação de Emergência, em função das enchentes que assolaram o Estado do Rio Grande do Sul no mês de outubro do corrente ano de 2015, e o Município com poucos recursos para atender sua população desalojada. Em virtude da crise econômica há restrições de repasses de recursos principalmente do Estado, que também se encontra em dificuldades econômicas. No meio deste cenário, o Município de Eldorado do Sul utilizou como referência de pesquisa os Planos de Carreira da Prefeitura de Cachoeirinha, por ser um Município próximo, e o de Guaíba por ser o Município de origem. Poderá optar por base o Plano de Carreira da Prefeitura de Cachoeirinha, visto que o do Município de Guaíba o sistema de pontos utilizado em seu plano requer um controle mais abrangente, se tornando mais difícil sua implantação imediata. É importante primeiramente implantar a

progressão por Merecimento, que colocará como tempo para promoção, progressão anual, a um percentual de 0,5% (meio por cento) até 30 anos, índice considerado baixo, mas possivelmente viável em um cenário econômico desfavorável para passar no impacto orçamentário para 2016.

Para poder ter a promoção por Merecimento, há algumas prerrogativas como o servidor não poder ter sofrido qualquer penalidade por infração funcional. Tendo ocorrido o fato, será descontado o período do certame (do processo), assim como determinadas licenças não remuneradas. Também não poder ter faltas injustificadas e, para promoção por qualificação, também haverá o nível de especialização, mestrado e doutorado para progressão por escolaridade, além das escolaridades exigidas para ingresso por concurso. Fonte a Autora.

Na aplicação do questionário uma amostra de 30 (trinta) servidores do Centro Administrativo de Eldorado do Sul, 62% em torno de 21 (vinte e um) dos servidores pesquisados estão esperançosos na implantação de um plano de carreira como incentivo à motivação no trabalho e os outros 20% em torno de 6 (seis) dos servidores pesquisa dos mesmo tendo uma perspectiva negativa quanto à efetiva implantação do plano, são favoráveis a um plano de carreira como agente motivador, e 18 % em torno de 3 (três) servidores não acreditam na possibilidade da implantação de um plano de carreira no município.

Demonstra também o nível de motivação e que a eminência da implantação de um plano de carreira motiva o quadro efetivo. Portanto com a aplicação do questionário neste estudo evidencia-se que a sua amostra demonstra o anseio da população estudada na implantação do seu Plano de Carreira. Foi entrevistado o Secretário da Fazenda do Município e três servidores efetivos da Secretaria da Fazenda, que se dispusera a manifestar sua opinião sobre necessidade da Implantação do Plano de Carreira e sua viabilidade. O objetivo dessas entrevistas foi compreender o contexto geral para a implantação de um Plano de Carreira no Município. De acordo com o trecho da entrevista do Secretário da Fazenda, “na a situação precária das contas públicas fica difícil programar políticas de melhoria salarial, em especial o Plano de Carreira dos Servidores, considerando o déficit da receita municipal e do crescimento contínuo das despesas de pessoal, que aumentam mesmo sem novas nomeações”. Conforme trecho da entrevista com a servidora Assistente Administrativo, “o plano de carreira é uma motivação necessária aos servidores, é injusto, quando novos servidores ingressam no quadro funcional, com o mesmo padrão básico de quem já está no cargo há mais de 20 (vinte anos)”. E conforme trecho da entrevista a servidora Assistente Administrativo, “a implantação de um Plano de Carreira no Município onde trabalho é urgente e indispensável, para que o processo de implantação tenha início, o bom é que se comece por indicadores simples,

comuns a todos os servidores”. Por fim, trecho da entrevista com a servidora, Assistente Contábil, “a rotatividade de servidores é prejudicial, pois afeta a continuidade dos trabalhos desenvolvidos, que são na sua maioria ininterruptos ou de longo prazo de execução.”

Assim, percebe-se na instituição a urgência da elaboração de um Plano de Carreira para os servidores efetivos, para incentivar a motivação e atenuar a rotatividade de pessoal, os servidores na sua maioria estão conscientes das dificuldades econômicas e a comissão se conscientizou da necessidade de utilizar os percentuais mínimos para iniciar a implantação, para isto apresentar na sequência os pontos comuns nos Planos de Carreiras de referencia no estudo. Os planos de carreiras apontam promoções aos servidores, usando as premissas comuns mais utilizadas, como merecimento e qualificação. Fonte a Autora.

A Prefeitura Municipal de Guaíba (Lei 1116/93) utiliza a mesma classificação da Prefeitura de Cachoeirinha (Lei Complementar 07/2007) para efeitos da lei remuneratória. A classificação se refere aos conceitos de cargo, classe e padrão. A classificação de cargo que é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor público, criadas por lei e denominação própria; a de classe é o conjunto de cargos de mesma natureza; o padrão é a identificação numérica do valor do vencimento da categoria funcional. Há níveis de escolaridade conforme o grau de dificuldade do cargo, nível I fundamental completo, nível II fundamental incompleto e completo com treinamento profissional, nível III médio e técnico e nível IV superior, especialização, mestrado e doutorado para promoção. (Lei 1116/93 e Lei Complementar 07/2007).

Código=Quadro. Nível. Classe. Padrão				
Nível	Classe	(Grupos de Cargos)	Código (Classificação)	Cargos (Quantidade)
I	Servente de Escola		1.1.1.1.01	200
II	Secretário de Escola		1.2.1.1.06	100
III	Tesoureiro		1.3.3.7.13	003
IV	Contador		1.4.3.2.14	002

Quadro 1 - Quadro Salarial Servidor Permanente de Guaíba

Fonte: Quadro Parcial Plano de Carreira Guaíba/93

Em Guaíba o merecimento se dá por apuração de pontos, distribuídos em até 50 pontos pela prova prática de serviço, até 15 pontos pelo tempo de serviço municipal, até 15 pontos pela disciplina e até 20 pontos pela pontualidade e assiduidade. O servidor terá que ter no mínimo 60 pontos para a progressão por merecimento, em dois anos, para mudança de

classe. Para a antiguidade, promoção anual quando tiver 20 pontos, com participação em conselhos e comissões. O quadro permanente possui 14 padrões. E conforme os pontos adquiridos mudam de nível, de classe e aumentam o padrão.

PADRÃO	NÍVEIS	ANOS	1	2	3
		A	B	C	D
1	I	100	100	100	100
	II		$=(100*12,5\%)$	$=(100*12,5\%)+B$	$=(100*12,5\%)+C$
A	III		+12,5%	+12,5%	+12,5%
	IV		+12,5%	+12,5%	+12,5%
13	V		+12,5%	+12,5%	+12,5%
	VI		+12,5%	+12,5%	+12,5%
	VII		+12,5%	+12,5%	+12,5%
					+9/100

Quadro 2 - Quadro Salarial Servidor Permanente Cachoeirinha

Fonte: Quadro Retirado do Plano de Carreira de Cachoeirinha/2007

A Prefeitura de Cachoeirinha divide sua escolaridade fundamental em três níveis de atribuições, começa com essencialmente manual, e mais duas divisões em basicamente manuais, ficando duas classificações para ingresso de nível fundamental incompleto e uma de fundamental completo. Cachoeirinha possui sete níveis de atualização de escolaridade I a VII, padrão base representado por 100, com variação percentual de 12,5% (doze e meio por cento) entre cada nível, a progressão por merecimento se dá a cada três anos. A Prefeitura de Cachoeirinha possui 13 (treze) padrões, diferenciados entre si por uma variação percentual de 9% (nove por cento) entre cada padrão.

PADRÃO	NÍVEIS	ANOS	1	2	3
		A	B	C	D
1	I	100	$=100*0,5$	$=100*0,5\%+B1$	$=100*0,5\%+C1$
	II		$=B1*1\%$	$=C1*1\%$	$=D1*1\%$
a	III		$=B2*2\%$	$=C2*2\%$	$=D2*2\%$
	IV		$=B3*3\%$	$=C3*3\%$	$=D3*3\%$
23	V		$=B4*4\%$	$=C4*4\%$	$=D4*4\%$
	VI		$=B5*5\%$	$=C5*5\%$	$=D5*5\%$
	VII		$=B6*6\%$	$=C6*6\%$	$=D6*6\%$
	VIII		$=B7*7\%$	$=C7*7\%$	$=D7*7\%$

Quadro 3 - Quadro Demonstrativo da Proposta do Plano de Carreira de Eldorado do Sul

Fonte: A autora.

Os níveis de escolaridade para progressão são fundamental incompleto, completo, médio completo, médio e ou técnico completo, superior completo, especialização, mestrado e doutorado, serão diferenciados entre si pelos respectivos vencimentos, conforme o padrão. A comissão do Plano de Carreira e Administração Municipal chegou ao consenso de tentar aplicar percentuais mínimos para posterior revisão, variação percentual de 1% (um por cento) entre cada nível de escolaridade, I, II, III, IV, V, VI VII. VIII percentual acumulativo até 7% (sete por cento). Os padrões estão designados numericamente de 01 (um) a 23 (vinte e três), o padrão base representado por 100, conforme tabela de vencimentos e especificação na Lei de Cargos e Salários número 2595/2007 de Eldorado do Sul. A progressão por merecimento a cada um ano, percentual de 0,5% (meio por cento) ao ano, A, B, C, D até 30 anos, chegando até 15%, desde que atendidos os pressupostos da lei, que são os seguintes: que não tenha qualquer penalidade, e que não tenha tido mais de 10 (dez) faltas injustificadas, ocorrendo alguma penalidade será abatido o período do certame e quanto às faltas não justificadas será descontado do período aquisitivo 1 (um) mês. O merecimento é a partir da data da posse e do efetivo serviço prestado ao Município, também serão descontadas do período as licenças como licença para tratamento de pessoa da família, quando não remunerada, licença para tratamento de interesse particular, licença para exercer mandato eletivo, licença para exercer mandato classista. Também será descontado o tempo de transferências ou permuta do servidor a outros entes públicos.

	Guáiba	Cachoeirinha	Eldorado
Número de Padrões	14	13	23
Períodos para Promoção	1– 2 e 05 anos/ Por pontos	03 anos	01 ano
Percentuais Por Tempo/Merecimento	10%	12,5%	0,5%
Percentuais Por Qualificação	até 80%	até 87,5%	até 7%

Quadro 4 - Quadro Comparativo Planos de Carreira em Estudo Adaptados a Eldorado do Sul  
Fonte: A autora.

Pela necessidade de solucionar o problema da falta de plano de carreira para aos servidores públicos da Prefeitura de Eldorado do Sul, para satisfazer as expectativas do servidor dentro das possibilidades financeiras e orçamentárias do Município, para aperfeiçoar um serviço público de qualidade aos cidadãos, por meio de pesquisa, entrevistas, e análise da comissão, chegou-se a seguinte solução a implantação um plano de carreira ser feita segundo os princípios de Merecimento em tempo de Serviço e Qualificação de Escolaridade além da exigida para o cargo com percentuais mínimos de promoção para posterior revisão.

- Segue Proposta Quadro Evolutivo do Plano de Carreira da Prefeitura de Eldorado do Sul no Anexo 2.

- Segue Proposta de Lei de Plano de Carreira da Prefeitura Municipal de Eldorado do Sul no Anexo 3.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este artigo tem por objetivo propor um levantamento para subsidiar a implementação do Plano de Carreira para os servidores da Prefeitura Municipal de Eldorado do Sul (PMES), uma vez que esta instituição pública apresenta a necessidade de resgatar o empenho e o comprometimento de seus servidores do quadro permanente, e estes necessitam de reconhecimento e motivação.

Após o estudo da definição dos termos e percentuais pela Comissão de Plano de Carreira com a Secretaria da Administração da PMES, colocar na lei que as despesas deste projeto ocorram por dotações orçamentárias próprias, após impacto da folha de pagamento, pelo Sistema de Informática da Instituição, analisado pela Contadoria, e Orçamento, os recursos disponíveis para sua implantação verificar se esta fique dentro do limite constitucional da Lei de Responsabilidade Fiscal com gastos de pessoal no setor público, desenvolver uma lei do plano de carreira e projetar um cronograma de aplicação. Neste momento, a Comissão e a Administração não dispõem deste levantamento. Após esta informação ser averiguada, proceder à implantação deste Plano de Carreira, primeiramente por Merecimento, em tempo de serviço, atendidas às prerrogativas estabelecidas e, após, a implantação da progressão por Qualificação, em datas a serem definidas conforme impacto e disponibilidade financeira para a folha de pagamento. Este plano, com a implantação por percentuais mínimos, terá seus percentuais revisados e atualizados periodicamente a cada LOA – Lei Orçamentária Anual, a um novo percentual definido conforme disponibilidade orçamentária, portanto, esta Lei entra em vigor após apreciação do Poder Legislativo local, ou seja, da Câmara Municipal de Eldorado do Sul. Cabe salientar que continuariam as demais leis de avanços e gratificações dos servidores. Espera-se que o levantamento desta pesquisa seja realmente utilizado e que haja uma perspectiva positiva de implantação de um plano de carreira nesta instituição. É sabido que está configurado um cenário bastante desfavorável, conforme noticiário econômico nacional e mundial em 2015, mas não se pode descuidar da motivação e do comprometimento do serviço público, pois os cidadãos do Município

merecem um serviço público de qualidade, e os servidores comprometidos merecem receber pela prestação deste serviço.

## REFERÊNCIAS

Atlas de Desenvolvimento Humano. Disponível em:

<[www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/o\\_atlas/o\\_atlas\\_](http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/o_atlas/o_atlas_)>. Acesso em:

BRASIL. Constituição (1988). **Plano de Carreira dos Servidores**. Artigo 39.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Estágio Probatório**. Artigo 41.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Avaliação de Desempenho**. EC 19/98.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos**: O capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_. **Talento e Empregabilidade**. Disponível em: <[www.chiavenato.com](http://www.chiavenato.com)>. Acesso em:

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2002.

FURBINO, M. **Plano de Carreira**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br>>. Acesso em:

**Gestão Fiscal Responsável-CRC. Guia de Orientação para as Prefeituras**.

MASLOW, Abraham. **Psicologia humanista**. Disponível em:

<<https://passeidireto.com/arquivo/6311796/abraham-maslow-1908>>. Acesso em:

MUNICÍPIO DE CACHOEIRINHA. **Plano de Carreira Lei Complementar 07**. RGS: 15 Jun. 2007.



MUNICÍPIO DE ELDORADO DO SUL. **Estatuto do Servidor Público**. Rio Grande do Sul. 1988.

MUNICÍPIO DE ELDORADO DO SUL. **Lei Municipal 2595**. Rio Grande do Sul: 16 Fev. 2007.

MUNICÍPIO DE ELDORADO DO SUL. Disponível em: <[www.eldorado.rs.gov.br/](http://www.eldorado.rs.gov.br/)>. Acesso em:

MUNICÍPIO DE GUAÍBA. **Plano de Carreira Lei 1116/93**. RGS: Alteração 04 Fev. 2015. Disponível em: <[HTTPS://leismunicipais.com.br /plano-de-cargos-e-carreiras-guaiba-rs](https://leismunicipais.com.br/plano-de-cargos-e-carreiras-guaiba-rs)>. Acesso em:

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

Secretário Municipal da Fazenda. **Boletim Econômico**. Disponível em: <[sefaz@eldorado.rs.gov.br/ Entrevista](mailto:sefaz@eldorado.rs.gov.br)>. Acesso em:

**Anexo1: Questionário Atualização de Escolaridade e Informação de Tempo de Serviço**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS  
ADMINISTRATIVAS PÓS GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL**

Este questionário faz parte de uma Pesquisa na Prefeitura Municipal de Eldorado do Sul que tem como objetivo verificar nível de escolaridade e atualização do servidor, o tempo de serviço médio, expectativa para a implantação do plano de carreira e o grau de motivação dos servidores efetivos.

Leia atentamente as questões abaixo. Não existem respostas certas ou erradas a identificação é opcional. As respostas serão mantidas no anonimato e só serão utilizadas para fins acadêmicos.

Desde já agradeço sua colaboração!

Pós-Graduando (a): Rosa Malena Viana da Silva  
Orientador (a): Prof.Dr. Diego Marconatto

**Parte I - Dados de identificação**

**1-Nome (opcional):** \_\_\_\_\_

**2-Cargo:** \_\_\_\_\_

**3-Escolaridade Atual**

1. ( ) Médio/Técnico 3.( ) Pós-Graduação 5.( ) Doutorado  
2. ( ) Graduação 4.( ) Mestrado

**4-Qual a escolaridade exigida para seu cargo:**

1. ( ) Fundamental Incompleto  
2. ( ) Fundamental Completo  
3. ( ) Ensino Médio/Técnico  
4. ( ) Ensino Superior

Tempo de Serviço \_\_\_\_\_ anos

Há quanto tempo você está no cargo que ocupa? \_\_\_\_\_

Em quantos setores você já passou nesta instituição? \_\_\_\_\_

Qual a sua expectativa a implantação de um plano de carreira? \_\_\_\_\_

**Parte II – Implantação do Plano de Carreira**

Leia atentamente o conteúdo das afirmativas abaixo e avalie o quanto cada delas descreve o que você pensa a respeito da implantação do plano de carreira.

Para responder a cada questão, faça um “X” sobre o número, da assertiva, que melhor indique a sua opinião Use a escala de avaliação abaixo:

1-Discordo Totalmente; 2-Discordo; 3-Indiferente; 4- Concordo; 5-Concordo Totalmente
--

1-Existe motivação no trabalho

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5

2-Não existe motivação no trabalho

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5

3-A qualidade do seu trabalho melhora com a atualização de escolaridade

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5

4-A eminência de implantar um plano de carreira melhora a motivação no trabalho

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5

## Anexo 2 : Proposta Quadro Evolutivo do Plano de Carreira de Eldorado do Sul

PADRÃO	NÍVEIS	ANOS	1	2	3
		A	B	C	D
1 F *	I	766,34	770,17	774,02	777,89
	II		777,87	781,76	785,67
	III		785,65	789,58	793,53
	IV		793,51	797,48	801,46

	V		801,44	805,45	809,48
	VI		809,46	813,51	817,57
	VII		817,55	821,64	825,75
	VIII		825,73	829,86	834,01
2 F *	I	<b>766,34</b>	<b>770,17</b>	<b>774,02</b>	<b>777,89</b>
	II		777,87	781,76	785,67
	III		785,65	789,58	793,53
	IV		793,51	797,48	801,46
	V		801,44	805,45	809,48
	VI		809,46	813,51	817,57
	VII		817,55	821,64	825,75
	VIII		825,73	829,86	834,01
3 F *	I	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	II		0,00	R\$ 0,00	0,00
	III		0,00	R\$ 0,00	0,00
	IV		0,00	R\$ 0,00	0,00
	V		0,00	R\$ 0,00	0,00
	VI		0,00	R\$ 0,00	0,00
4 F *	I	<b>766,34</b>	<b>770,17</b>	<b>774,02</b>	<b>777,89</b>
	II		777,87	781,76	785,67
	III		785,65	789,58	793,53
	IV		793,51	797,48	801,46
	V		801,44	805,45	809,48
	VI		809,46	813,51	817,57
	VII		817,55	821,64	825,75
	VIII		825,73	829,86	834,01
5 F *	I	<b>766,34</b>	<b>770,17</b>	<b>774,02</b>	<b>777,89</b>
	II		777,87	781,76	785,67
	III		785,65	789,58	793,53
	IV		793,51	797,48	801,46
	V		801,44	805,45	809,48
	VI		809,46	813,51	817,57
	VII		817,55	821,64	825,75
	VIII		825,73	829,86	834,01
6 F *	I	<b>790,25</b>	<b>794,20</b>	<b>798,17</b>	<b>802,16</b>
	II		802,14	806,15	810,18
	III		810,16	814,22	818,29
	IV		818,27	822,36	826,47
	V		826,45	830,58	834,73
	VI		834,71	838,89	843,08
	VII		843,06	847,28	851,51
	VIII		851,49	855,75	860,03
7 F *	I	<b>805,40</b>	<b>809,43</b>	<b>813,47</b>	<b>817,54</b>
	II		817,52	821,61	825,72
	III		825,70	829,82	833,97
	IV		833,95	838,12	842,31
	V		842,29	846,50	850,74
	VI		850,72	854,97	859,24
	VII		859,22	863,52	867,84

	<b>VIII</b>		867,82	872,15	876,52
8 F *	<b>I</b>	<b>805,40</b>	<b>809,43</b>	<b>813,47</b>	<b>817,54</b>
	<b>II</b>		817,52	821,61	825,72
	<b>III</b>		825,70	829,82	833,97
	<b>IV</b>		833,95	838,12	842,31
	<b>V</b>		842,29	846,50	850,74
	<b>VI</b>		850,72	854,97	859,24
	<b>VII</b>		859,22	863,52	867,84
	<b>VIII</b>		867,82	872,15	876,52
9 F *	<b>I</b>	<b>866,22</b>	<b>870,55</b>	<b>874,90</b>	<b>879,28</b>
	<b>II</b>		879,26	883,65	888,07
	<b>III</b>		888,05	892,49	896,95
	<b>IV</b>		896,93	901,41	905,92
	<b>V</b>		905,90	910,43	914,98
	<b>VI</b>		914,96	919,53	924,13
	<b>VII</b>		924,11	928,73	933,37
	<b>VIII</b>		933,35	938,02	942,71
10 F *	<b>I</b>	<b>887,14</b>	<b>891,58</b>	<b>896,03</b>	<b>900,51</b>
	<b>II</b>		900,49	904,99	909,52
	<b>III</b>		909,50	914,04	918,61
	<b>IV</b>		918,59	923,18	927,80
	<b>V</b>		927,78	932,42	937,08
	<b>VI</b>		937,06	941,74	946,45
	<b>VII</b>		946,43	951,16	955,91
	<b>VIII</b>		955,89	960,67	965,47
11 F *	<b>I</b>	<b>975,89</b>	<b>980,77</b>	<b>985,67</b>	<b>990,60</b>
	<b>II</b>		990,58	995,53	1.000,51
	<b>III</b>		1.000,48	1.005,49	1.010,51
	<b>IV</b>		1.010,49	1.015,54	1.020,62
	<b>V</b>		1.020,59	1.025,70	1.030,82
	<b>VI</b>		1.030,80	1.035,95	1.041,13
	<b>VII</b>		1.041,11	1.046,31	1.051,54
	<b>VIII</b>		1.051,52	1.056,78	1.062,06
12 F *	<b>I</b>	<b>1.124,58</b>	<b>1.130,20</b>	<b>1.135,85</b>	<b>1.141,53</b>
	<b>II</b>		1.141,50	1.147,21	1.152,95
	<b>III</b>		1.152,92	1.158,68	1.164,48
	<b>IV</b>		1.164,45	1.170,27	1.176,12
	<b>V</b>		1.176,09	1.181,97	1.187,88
	<b>VI</b>		1.187,85	1.193,79	1.199,76
	<b>VII</b>		1.199,73	1.205,73	1.211,76
	<b>VIII</b>		1.211,73	1.217,79	1.223,88
13 M T *	<b>I</b>	<b>1.337,33</b>	<b>1.344,02</b>	<b>1.350,74</b>	<b>1.357,49</b>
	<b>II</b>		1.357,46	1.364,24	1.371,07
	<b>III</b>		1.371,03	1.377,89	1.384,78
	<b>IV</b>		1.384,74	1.391,67	1.398,62
	<b>V</b>		1.398,59	1.405,58	1.412,61
	<b>VI</b>		1.412,58	1.419,64	1.426,74
	<b>VII</b>		1.426,70	1.433,83	1.441,00
	<b>VIII</b>		1.440,97	1.448,17	1.455,41

14 M T *	<b>I</b>	<b>1.416,98</b>	<b>1.424,06</b>	<b>1.431,19</b>	<b>1.438,34</b>
	II		1.438,31	1.445,50	1.452,72
	III		1.452,69	1.459,95	1.467,25
	IV		1.467,22	1.474,55	1.481,92
	V		1.481,89	1.489,30	1.496,74
	VI		1.496,71	1.504,19	1.511,71
	VII		1.511,67	1.519,23	1.526,83
	VIII		1.526,79	1.534,42	1.542,10
15 M T *	<b>I</b>	<b>1.689,96</b>	<b>1.698,41</b>	<b>1.706,90</b>	<b>1.715,44</b>
	II		1.715,39	1.723,97	1.732,59
	III		1.732,55	1.741,21	1.749,92
	IV		1.749,87	1.758,62	1.767,42
	V		1.767,37	1.776,21	1.785,09
	VI		<b>1.785,05</b>	<b>1.793,97</b>	<b>1.802,94</b>
	VII		<b>1.802,90</b>	<b>1.811,91</b>	<b>1.820,97</b>
	VIII		<b>1.820,93</b>	<b>1.830,03</b>	<b>1.839,18</b>
16 M T *	<b>I</b>	<b>1.733,28</b>	<b>1.741,95</b>	<b>1.750,66</b>	<b>1.759,41</b>
	II		1.759,37	1.768,16	1.777,00
	III		1.776,96	1.785,84	1.794,77
	IV		1.794,73	1.803,70	1.812,72
	V		1.812,68	1.821,74	1.830,85
	VI		1.830,80	1.839,96	1.849,16
	VII		1.849,11	1.858,36	1.867,65
	VIII		1.867,60	1.876,94	1.886,33
17 S *	<b>I</b>	<b>2.606,37</b>	<b>2.619,40</b>	<b>2.632,50</b>	<b>2.645,66</b>
	II		2.645,60	2.658,82	2.672,12
	III		2.672,05	2.685,41	2.698,84
	IV		2.698,77	2.712,27	2.725,83
	V		2.725,76	2.739,39	2.753,09
	VI		<b>2.753,02</b>	<b>2.766,78</b>	<b>2.780,62</b>
	VII		<b>2.780,55</b>	<b>2.794,45</b>	<b>2.808,42</b>
	VIII		<b>2.808,35</b>	<b>2.822,40</b>	<b>2.836,51</b>
18 S *	<b>I</b>	<b>3.033,21</b>	<b>3.048,38</b>	<b>3.063,62</b>	<b>3.078,94</b>
	II		3.078,86	3.094,25	3.109,73
	III		3.109,65	3.125,20	3.140,82
	IV		3.140,74	3.156,45	3.172,23
	V		3.172,15	3.188,01	3.203,95
	VI		3.203,87	3.219,89	3.235,99
	VII		3.235,91	3.252,09	3.268,35
	VIII		3.268,27	3.284,61	3.301,04
19 S *	<b>I</b>	<b>3.249,92</b>	<b>3.266,17</b>	<b>3.282,50</b>	<b>3.298,91</b>
	II		3.298,83	3.315,33	3.331,90
	III		3.331,82	3.348,48	3.365,22
	IV		3.365,14	3.381,96	3.398,87
	V		3.398,79	3.	3.432,86
	VI		3.432,78	3.449,94	3.467,19
	VII		3.467,10	3.484,44	3.501,86
	VIII		3.501,78	3.519,28	3.
	<b>I</b>	<b>4.126,83</b>	<b>4.147,46</b>	<b>4.168,20</b>	<b>4.189,04</b>

20 S *	II		4.188,94	4.209,88	4.230,93
	III		4.230,83	4.251,98	4.273,24
	IV		4.273,14	4.294,50	4.315,97
	V		4.315,87	4.337,45	4.359,13
	VI		4.359,03	4.380,82	4.402,73
	VII		4.402,62	4.424,63	4.446,75
	VIII		4.446,64	4.468,88	4.491,22
	21 S *	I	<b>4.559,08</b>	<b>4.581,88</b>	<b>4.604,78</b>
II			4.627,69	4.650,83	4.674,09
III			4.673,97	4.697,34	4.720,83
IV			4.720,71	4.744,31	4.768,04
V			4.	4.791,76	4.815,72
VI			4.815,60	4.839,68	4.863,87
VII			4.863,75	4.888,07	4.912,51
VIII			4.912,39	4.936,95	4.961,64
22 S *	I	<b>6.066,42</b>	<b>6.096,75</b>	<b>6.127,24</b>	<b>6.157,87</b>
	II		6.157,72	6.188,51	6.219,45
	III		6.219,30	6.250,39	6.281,65
	IV		6.281,49	6.312,90	6.344,46
	V		6.344,30	6.376,03	6.407,91
	VI		6.407,75	6.439,79	6.471,99
	VII		6.471,83	6.504,18	6.536,71
	VIII		6.536,54	6.569,23	6.602,07
23 S *	I	<b>6.190,26</b>	<b>6.221,21</b>	<b>6.252,32</b>	<b>6.283,58</b>
	II		6.283,42	6.314,84	6.346,41
	III		6.346,26	6.377,99	6.409,88
	IV		6.409,72	6.441,77	6.473,98
	V		6.473,82	6.506,19	6.538,72
	VI		6.538,56	6.571,25	6.604,10
	VII		6.603,94	6.636,96	6.670,15
	VIII		6.669,98	6.703,33	6.736,85

Padrão de Ingresso: \*F=Fundamental \*M/T=Médio/Técnico \*Superior - Quadro segue o cálculo até 30 anos. Fonte: A Autora.

### **Anexo 3: Proposta de lei plana de carreira Prefeitura Municipal de Eldorado do Sul**

Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais e dá outras providências.

PREFEITO MUNICIPAL DE ELDORADO DO SUL, RGS

FAÇO SABER conforme Lei Orgânica e sancionada pela Câmara Municipal de Eldorado do Sul promulga o seguinte:

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**ART 1** Esta Lei estabelece o plano de carreira dos servidores públicos municipais **efetivos** ocupantes de cargo público provido mediante concurso público de provas ou provas e títulos, fundamentado nos princípios de **Merecimento em tempo de serviço e Qualificação de escolaridade**, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público.

**ART 2** O sistema de carreiras da Administração Municipal, suas autarquias e fundações públicas, observará as diretrizes estabelecidas nesta Lei, caso possua.

## **CAPÍTULO II**

### **COMPOSIÇÃO DA CARREIRA**

**ART 3** A carreira é organizada em classes de cargos de provimento efetivo, dispostas de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas **atribuições e responsabilidades conforme padrões específicos.**

**ART 4** A carreira será estruturada em classes e estas agrupadas em níveis, correspondentes aos respectivos padrões e faixas de vencimentos.

**ART 5** Nível é o grau de responsabilidade, complexidade de atribuições, **qualificação ou requisitos exigidos para o provimento do cargo correspondente**, com a respectiva retribuição pecuniária padronizada e **atualizada por qualificação de escolaridade adquirida.**

**ART 6** Os níveis são organizados de acordo com as características do art. 5, como segue:

**Nível I** – compreende atribuições compreende atribuem **pouca** complexidade geralmente de rotina, **com qualificação geral** mínima ao cargo, com grau de instrução correspondente à escolaridade de ensino **fundamental incompleto**, cujas atividades são **basicamente manuais**;

**Nível II** – compreende atribuições de complexidade **mediana**, geralmente de rotina, **com qualificação** específica ao cargo, com grau de instrução correspondente à escolaridade de ensino **fundamental completo**, cujas atividades são de **responsabilidade básica**;

**Nível III** - compreende atribuições de **média complexidade**, geralmente de rotina, **com qualificação específica**, com grau de instrução correspondente a **médio completo**, cujas atividades são de responsabilidade média com **conhecimentos médios**;



Nível IV – compreende atribuições de **média complexidade**, geralmente de rotina, **com qualificação específica**, com grau de instrução correspondente a **médio e ou técnico completo**, cujas atividades são de responsabilidade média com **conhecimentos técnicos**;

Nível V – compreende atribuições de **maior complexidade**, geralmente de rotina, **com qualificação especializada**, com grau de instrução correspondente a **superior completo**, cujas atividades são de expressiva responsabilidade com **conhecimentos técnicos específicos**;

Nível VI – compreende atribuições de **maior complexidade**, geralmente de rotina, **com qualificação especializada**, com grau de instrução correspondente a **superior completo com especialização**, cujas atividades são de expressiva responsabilidade com **conhecimentos técnicos específicos**;

Nível VII - compreende atribuições de **maior complexidade**, geralmente de rotina, **com qualificação especializada**, com grau de instrução correspondente **especialização de mestrado**, cujas atividades são de expressiva responsabilidade com **conhecimentos técnicos específicos**;

Nível VIII - compreende atribuições de **maior complexidade**, geralmente de rotina, **com qualificação especializada**, com grau de instrução correspondente **especialização de doutorado**, cujas atividades são de expressiva responsabilidade com **conhecimentos técnicos específicos**;

ART 7 – Os níveis de escolaridade serão diferenciados entre si pelos respectivos vencimentos, conforme o padrão, com uma variação percentual mínima de **1 %** (um por cento) **entre cada nível, percentual acumulativo até 7%.**

### **CAPÍTULO III**

#### **DESENVOLVIMENTO**

##### **SEÇÃO I**

##### **DA PROGRESSÃO POR MERECIMENTO**

ART 8 O desenvolvimento do servidor efetivo na carreira dar-se-á mediante progressão por merecimento e/ ou por qualificação;

ART 9 **Progressão** é o desenvolvimento do servidor mediante passagem de uma **classe** para a seguinte, pelo critério de **merecimento**; e **mudança de nível conforme atualização da escolaridade**;

ART 10 Os padrões serão designados numericamente de **01 (um) a 23(Vinte e três)**, conforme tabela de vencimentos e especificação na Lei 2595;

**ART 11** A **progressão por merecimento** poderá ser requerida pelo servidor efetivo a cada **1 (Um) ano**, percentual de **0,5%**(meio por cento) desde que atendidos os pressupostos exigidos nesta Lei;

**ART 12** Compete a Administração: Divulgar os critérios necessários para a progressão por merecimento, receber e avaliar os documentos e dados relacionados à progressão por merecimento, divulgar o resultado das avaliações ao RH para registro da progressão com o devido padrão na ficha funcional, das decisões caberá pedido de reconsideração a ser apreciado pela própria Administração.

**ART 13** Merecimento é a demonstração do servidor do cumprimento de seus deveres e eficiência no exercício do cargo ou função, bem como permanente esforço para o **crescimento profissional**, evidenciado pela **atualização de seus conhecimentos**.

§ 1 O desenvolvimento do servidor mediante progressão por **Qualificação**, dependerá de requerimento escrito do interessado, entrando pelo protocolo com a documentação de comprovação de atualização de escolaridade, para Administração conforme art. 12.

§ 2 O resultado da avaliação para fins de progressão deverá ser concluído um mês subsequente ao requerimento, mês que será concedida a progressão, cuja formalização dar-se-á mediante portaria expedida pelo Prefeito Municipal.

**ART 14** Concorrerão à progressão por merecimento os **servidores efetivos** que tenham completado **01(Um) ano de efetivo exercício**:

I - Não tenham sofrido qualquer **penalidade** por infração funcional mediante procedimento administrativo que assegure o contraditório e a ampla defesa, desde que transitado em julgado; ocorrendo será abatido o tempo do certame no período aquisitivo;

II - Não tenham completado mais de **10(Dez)** faltas injustificadas; ocorrendo será abatido na proporção de **1 mês** ao período aquisitivo;

III - Tenham apresentado certificados de escolaridade conforme definido e de cursos pertinentes ao cargo;

IV- Tenham obtido parecer favorável de que se trata art. 12.

§ 10 servidor que após investidura em cargo efetivo, exercer cargo em comissão ou função de confiança, poderá contar o tempo de exercício nesse cargo ou função para fins de progressão por merecimento, desde que seja servidor estatutário de carreira.

§ 2 Para o servidor solicitar pela primeira vez a progressão por merecimento o marco inicial do efetivo exercício será a **data da posse**;

**ART 15** Para cumprir a exigência do inciso III do art. 14 os servidores deverão apresentar:

I – Certificado de escolaridade do ensino formal compreendidos pelos níveis fundamental completo, médio, médio técnico, superior, especialização pós-graduação lato sensu ou stricto sensu, mestrado e doutorado, desde que **não tenha sido exigido para ingresso no cargo que ocupa; refere-se a mudança de nível;**

**ART 16 Interrompe a contagem de tempo** para progressão por **Merecimento** ter o servidor:

**I** – sofrido qualquer **penalidade** por infração funcional apurada mediante processo administrativo que assegure o contraditório e a ampla defesa desde que transitado em julgado;

**II** – completado mais de Dez **faltas** injustificadas ao serviço;

**ART 17 Suspendem por igual período, a contagem do tempo** de exercício para fins de progressão por merecimento:

- Licença para tratamento em pessoa da família, quando não remunerada;
- Licença para tratar de interesse particular;
- Licença para exercer mandato eletivo;
- Licença para exercer mandato classista em que ocorra retribuição pecuniária
- Paga pela entidade sindical;
- Ultrapassado 45(Quarenta e cinco) dias das faltas justificadas;
- Afastamento para benefício previdenciário de auxílio-doença superior a 45(quarenta e cinco) dias, **salvo** se decorrente de **acidente de trabalho**
  - ou motivado por doenças passíveis de aposentadoria com proventos integrais,
  - conforme lei;
  - A cedência ou permuta do servidor a outros entes da federação;

**ART 18** Para contagem dos prazos mínimos exigidos para a progressão por merecimento será considerado **exclusivamente o tempo de exercício efetivamente prestado ao Município.**

**PARÁGRAFO ÚNICO** Integram a contagem os afastamentos legais e licenças quando a Lei expressamente os determinar.

## **CAPÍTULO V**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**ART 19** O tempo de serviço para fins de Progressões de Merecimento prestado ao Município limitar-se-á em 30(Trinta) anos até 15%, e Progressões de Qualificação até 8(Oito) níveis com 7(Sete Progressões) até 7%, em seu padrão base conforme padrões respectivos;

**ART 20** As despesas decorrentes desta Lei ocorrerão à conta de dotações orçamentárias próprias;

**ART 21** Os valores dos Padrões de referência serão atualizados juntamente com a reposição salarial anual;

**ART 22** Este plano deverá ter seu conteúdo e seus percentuais revisados e atualizados periodicamente a cada LOA a um percentual a ser definido conforme disponibilidade orçamentária; Cabe salientar que continuariam as demais leis de avanços e gratificações dos servidores;

**ART 23** Para a Implantação deste Plano de Carreira, primeiro a Progressão por Merecimento, após Progressão por Qualificação, datas a serem definidas conforme impacto na folha de pagamento;

**ART 24** Esta Lei entra em vigor após apreciação da Câmara Municipal.