



Prefeitura de Jacareí
Gabinete do Prefeito

PROTOCOLO Nº	939	TIPO:	
DATA	20/9/18	ASS:	
CAMARA MUNICIPAL DE JACAREÍ			

Ofício n.º 449/2018-GP

Jacareí, 20 de Setembro de 2018.

Excelentíssima Senhora Presidente:

Em atendimento ao Ofício n. 090/9/2018-CMP, dessa Casa Legislativa, datado de 06 de setembro de 2018, recebido nesta Prefeitura no dia 06 de setembro de 2018, referente ao Pedido de Informações n.º 147/18, de autoria dos vereadores Lucimar Ponciano, Drª Márcia Santos, Sônia Regina Gonçalves, Paulinho dos Condutores e Drº Rodrigo Salomon, venho prestar as seguintes informações:

1.1 A Administração Pública realizou a reforma administrativa em atendimento ao Princípio da Eficiência e da Supremacia do Interesse Público, visando a realização do serviço público com presteza, qualidade e rendimento profissional.

O estudo para a extinção dos cargos na vacância levou em consideração a atual realidade da Administração Pública, a valorização do servidor efetivo e a incorporação e englobamento de atribuições de determinados cargos.

Nesse sentido, cabe destacar alguns cargos que serão extintos na vacância:

O Supervisor de Alimentação, sendo que a merenda escolar é terceirizada e acompanhada do Nutricionista, cargo efetivo de nível superior da Administração Pública, exigido pelo Programa Nacional de Alimentação Escolar - PNAE do MEC.

O cargo de eletricitista de autos, tendo em vista que parte grande parte da frota de carros é terceirizada e o serviço de eletricitista já está incluso no contrato.

Importante ainda lembrar que, conforme contrato nº 4.023.00/2013, em 02/09/2013 a FAPETEC – Fundação de Apoio a pesquisa, Ensino, Tecnologia e Cultura foi contratada para a realização de “estudos pesquisas e serviços de desenvolvimento institucional, visando à elaboração e implantação do novo Plano de



Prefeitura de Jacareí
Gabinete do Prefeito

Classificação de cargos e Salários –PCCS da Prefeitura Municipal de Jacareí, Autarquias e Fundações, abrangendo todos os servidores municipais.” O contrato foi suspenso pela gestão anterior em 20/07/2015.

Seguem anexos o contrato com a FAPETEC os três relatórios produzidos pela referida Fundação.

1.2 Conforme respondido no Pedido de Informação nº 120/2018 são no total:

Cargos	Quantidade
Apontador	3
Auxiliar de Almoxarifado	2
Auxiliar de Biblioteca	6
Instrutor de Profissão	2
Supervisor de Alimentação	1
Eletricista de Autos	1
Instrutor de Ensino Profissionalizante - 40	2
Padeiro	2
Supervisor	1
Assistente de Compras	1
Auxiliar Técnico	5
Encarregado de Equipe II	1
Gráfico	1
Operador de Computador Pleno -30 hrs/s	1
Repórter Fotográfico 25 hrs/s	1

2.1 O SAAE seguiu os mesmos critérios estabelecidos pela Prefeitura para realizar a reforma administrativa.

2.2 Conforme respondido no Pedido de Informação nº 120/2018 segue tabela abaixo. Esclarece-se que houve diminuição da quantidade de eletricista de manutenção em razão de aposentadoria:



Prefeitura de Jacareí
Gabinete do Prefeito

Cargos	Quantidade
Auxiliar de Almoxarifado	1
Copeiro	2
Auxiliar de Operações ETA	2
Eletricista de Manutenção	1
Secretária I	2
Coletor de Amostras	2
Secretaria II	1

3.1. Foram mantidos todos os direitos dos servidores. O §2º, art. 2º da Lei nº 6.179/18 e o art. 5º da Lei nº 6.180/18 determinam que os servidores ocupantes dos cargos incorporados com referência salarial acima do cargo criado serão mantidos com a mesma referência salarial.

3.2. Conforme disposto no parágrafo único do art. 3º da Lei nº 6.179/18 e §2º, art. 6º da Lei nº 6.180/18, os candidatos aprovados em concursos já homologados até a publicação das leis que venham a ser nomeados, não precisarão se adequar aos requisitos exigidos pelas referidas leis.

4.1. Encaminho em anexo os impactos orçamentários aprovados pela casa legislativa nas referidas Leis nº 6.179/2018 e 6.180/2018.

4.2. Encaminho em anexo o impacto orçamentário dessas leis referentes aos aposentados e pensionistas.

5. A Administração Pública está realizando um programa de valorização do servidor público por etapas.

Existe situações em que o subordinado recebe remuneração maior do que o do Encarregado devido a benefícios pessoais como por exemplo adicionais, plano de carreira e anuênios, que somados farão com que seu vencimento seja superior.

Destaque-se a diferença entre vencimento e remuneração:



Prefeitura de Jacareí
Gabinete do Prefeito

Assim como descrito no artigo 40 da Lei nº 8.112/90 sobre vencimento que esclarece que é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

Sendo a remuneração de acordo com o artigo 41 e também §5º da Lei nº 8.112/90 como o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentemente estabelecidas em lei.

6. A Administração Pública realizou a reforma administrativa aumentando a referência destes cargos de acordo com a atual realidade e em atendimento ao Princípio da Eficiência e da Supremacia do Interesse Público, visando a realização do serviço público com presteza, qualidade e rendimento profissional.

Permita-nos respeitosamente trazer a memória que os Sindicatos e os nobres Vereadores participaram de diversas reuniões entre a elaboração da proposta original e aquela referendada pelo plenário desta Casa. Ocasão em que várias modificações foram realizadas, entre as quais está a citada na pergunta de número 6. Destaca-se que as reuniões foram realizadas dentro o normal procedimento de convencimento político e da participação democrática.

7.1 Existem casos de servidor que exerce funções diferentes do seu cargo de origem devido à restrições e/ou readaptações.

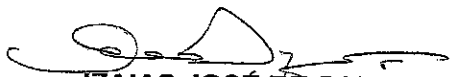
7.2 A readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, conforme estabelecido no artigo 34 do Estatuto do Servidor.

7.3 Verificada em inspeção médica a redução da capacidade física ou mental do servidor, a Administração promoverá, "ex-officio", sua readaptação segundo suas aptidões, respeitada a habilitação exigida, destacando que a readaptação não acarretará aumento ou diminuição de vencimento, conforme §§1º e 3º, artigo 34 do Estatuto do Servidor.



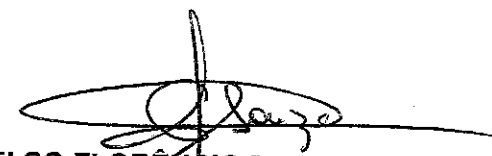
Prefeitura de Jacareí
Gabinete do Prefeito

Atenciosamente,



IZAIAS JOSÉ DE SANTANA

Prefeito do Município de Jacareí



CELSO FLORENCIO DE SOUZA
Secretário de Governo

Sua Excelência a Senhora
LUCIMAR PONCIANO
Presidente da Câmara Municipal de Jacareí – SP



Prefeitura de Jacareí
Serviço Autônomo de Água e Esgoto



DECLARAÇÃO DE ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO FINANCEIRO

Atendendo ao disposto no inciso II do Artigo 16º da Lei de Responsabilidade fiscal, declaramos que os gastos com pessoal e encargos sociais, tem adequação orçamentária financeira com a lei orçamentária anual.

O Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Jacareí, atesta que as despesas com a alteração das referências correrão por dotação própria do orçamento e que não ultrapassarão o percentual prudencial de 51,30% determinado pela Lei de Responsabilidade Fiscal em 2018, 2019 e 2020.

Estimativa de gastos com Folha de Pagamento e Encargos Sociais

	2018	2019	2020
Gastos Estimados no PPA com Folha	21.670.029,56	23.564.304,34	26.091.875,02
Gastos Estimados com Alteração de Referência	848.909,39	1.079.812,74	1.144.601,50
Previsão Estimada Total com Folha	22.518.938,95	24.644.117,08	27.236.476,52

RCL - Receita Corrente Líquida – Estimada para 2018	105.000.000,00
Gastos com Pessoal e Encargos Estimados para 2018 21,45 %	22.518.938,95
Gastos com Pessoal e Encargos até Dezembro 2017 21,91%	20.443.424,11

Por ser verdade firmo e dato ao presente declaração.

Jacareí, 20 de fevereiro de 2018.

Nelson Gonçalves Prianti Junior

Presidente do Saae



Prefeitura de Jacareí
Serviço Autônomo de Água e Esgoto



ANEXO 1

Estimativa de Impacto da folha de pagamento com alteração de referência - Agente de Atendimento e Oficial Administrativo de Saneamento

Descrição do Cargo	Quantidade (lotação)	Quadro Atual		Encargos		Impacto (art. 16, I da LC nº 101/2000 - LRF)			
		Salário	Total	13º Salário	IPMJ (25,50%)	1/3 Férias	Total / mês	2018 + 6% 10 meses	2019 + 6% 2020 + 6%
TELEFONISTA	10	1.188,78	11.887,80	973,98	2.990,39	324,66	45.906,83	169.248,43	215.284,01
ATENDENTE OBOO	14	1.312,69	18.377,66	1.531,47	4.686,30	510,49	25.105,93	266.122,81	338.508,22
TOTAL GERAL		2.481,47	30.085,46	2.505,46	7.686,69	835,15	41.072,76	435.371,23	553.792,22

Descrição do Cargo	Quantidade (lotação)	Novo Quadro		Encargos		Impacto (art. 16, I da LC nº 101/2000 - LRF)			
		Salário	Total	13º Salário	IPMJ (25,50%)	1/3 Férias	Total / mês	2018 + 6% 10 meses	2019 + 6% 2020 + 6%
AGENTE DE ATENDIMENTO	30	1.654,28	49.628,40	4.135,70	12.655,24	1.378,57	67.797,91	748.657,83	914.132,76
TOTAL GERAL			49.628,40	4.135,70	12.655,24	1.378,57	67.797,91	748.657,83	914.132,76

IMPACTO FINANCEIRO

	26.725,15	283.280,59	360.340,54	381.960,97
--	-----------	------------	------------	------------

Descrição do Cargo	Quantidade (lotação)	Quadro Atual		Encargos		Impacto (art. 16, I da LC nº 101/2000 - LRF)			
		Salário	Total	13º Salário	IPMJ (25,50%)	1/3 Férias	Total / mês	2018 + 6% 10 meses	2019 + 6% 2020 + 6%
AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO	17	1.188,78	19.969,26	1.655,77	5.066,66	551,92	27.143,62	287.722,34	365.982,81
ASSISTENTE DE ADMINISTRAÇÃO	51	1.312,69	66.947,19	5.578,93	17.071,53	1.869,64	91.457,30	989.447,38	1.233.137,07
OFICIAL ADMINISTRATIVO	10	1.473,71	14.737,10	1.228,09	3.757,96	409,36	20.132,52	213.404,67	271.450,74
TOTAL GERAL		3.955,16	101.553,55	8.462,80	25.896,16	2.820,93	138.733,43	1.470.574,39	1.870.570,62

Descrição do Cargo	Quantidade (lotação)	Novo Quadro		Encargos		Impacto (art. 16, I da LC nº 101/2000 - LRF)			
		Salário	Total	13º Salário	IPMJ (25,50%)	1/3 Férias	Total / mês	2018 + 6% 10 meses	2019 + 6% 2020 + 6%
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SANEAMENTO	85	1.654,28	140.613,80	11.717,82	35.856,52	3.905,94	192.094,07	2.036.197,19	2.590.042,83
TOTAL GERAL			140.613,80	11.717,82	35.856,52	3.905,94	192.094,07	2.036.197,19	2.590.042,83

IMPACTO FINANCEIRO

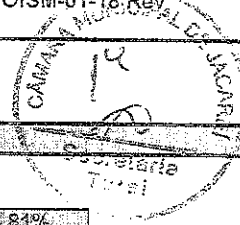
	53.360,64	565.622,80	719.472,20	762.640,53
--	-----------	------------	------------	------------

Elaborado por:

Flávia Pedrinha Barbosa
Analista de Pessoal Sênior
Nádia M. Maquillães Alves
Gerente de Gestão de Pessoas
Luiz Carlos da Silva Junior
Diretor Administrativo do SAAE

Nelson Gonçalves Primitivo Junior
Presidente do SAAE
Jacareí - SP

Jacareí, 20 de fevereiro de 2018.



ESTUDO ORÇAMENTARIO - REFS: Agentes SM e Oficiais SM

Cargo	Ref.	Sal. Total	Qtde.	Nº Meses	Salários	13º Salário	1/3 Férias	28,81% IPMJJ	TOTAL
PARA O ANO DE 2018									
Cargos Ocupados AgSM	1	661.985,30	542	12	7.943.823,65	661.985,30	220.661,77	2.366.376,80	11.192.847,52
Cargos Extintos AgSM	1	- 657.099,80	538	12	-7.885.197,65	-657.099,80	-219.033,27	-2.348.912,77	-11.110.243,48
Cargos Ocupados OfSM	1	629.900,29	508	12	7.558.803,52	629.900,29	209.966,76	2.251.683,58	10.650.354,15
Cargos Extintos OfSM	1	- 311.647,67	230	12	-3.739.772,10	-311.647,67	-103.882,56	-1.114.036,55	-5.269.338,89
Total Extintos		968.747,48	768		-11.624.969,74	968.747,48	-322.915,83	-3.462.949,32	-16.379.582,37
		nominal	efetivo						
ATS		0,00%							-16.379.582,37
Reajuste salarial		4,50%							16.379.582,37
Total		4,50%	3,75%						

Cargo	Ref.	Sal. Total	Qtde.	Nº Meses	Salários	13º Salário	1/3 Férias	28,12% IPMJJ	TOTAL
PARA O ANO DE 2019									
Cargos Ocupados AgSM	1	688.464,72	542	12	8.261.576,60	688.464,72	229.488,24	2.581.283,71	11.760.813,26
Cargos Extintos AgSM	1	- 683.383,80	538	12	-8.200.605,55	-683.383,80	-227.794,60	-2.562.233,65	-11.674.017,59
Cargos Ocupados OfSM	1	655.096,30	508	12	7.861.155,66	655.096,30	218.365,43	2.456.174,41	11.190.791,81
Cargos Extintos OfSM	1	- 324.113,58	230	12	-3.889.362,98	-324.113,58	-108.037,86	-1.215.209,86	-5.536.724,28
Total Extintos		-1.007.497,38	768		-12.089.968,53	-1.007.497,38	-335.832,46	-3.777.443,50	-17.210.741,87
		nominal	efetivo						
ATS		0,00%							-17.210.741,87
Reajuste salarial		4,00%							17.210.741,87
Total		4,00%	3,33%						

Cargo	Ref.	Sal. Total	Qtde.	Nº Meses	Salários	13º Salário	1/3 Férias	29,43% IPMJJ	TOTAL
PARA O ANO DE 2020									
Cargos Ocupados AgSM	1	709.118,66	542	12	8.509.423,89	709.118,66	236.372,89	2.782.581,61	12.237.497,05
Cargos Extintos AgSM	1	- 703.885,31	538	12	-8.446.623,72	-703.885,31	-234.628,44	-2.762.045,96	-12.147.183,42
Cargos Ocupados OfSM	1	674.749,19	508	12	8.096.990,33	674.749,19	224.916,40	2.647.715,84	11.644.371,75
Cargos Extintos OfSM	1	- 333.836,99	230	12	-4.006.043,87	-333.836,99	-111.279,00	-1.309.976,35	-5.761.136,20
Total Extintos		-1.037.722,30	768		-12.452.667,59	-1.037.722,30	-345.907,43	-4.072.022,30	-17.908.319,62
		nominal	efetivo						
ATS		0,00%							-17.908.319,62
Reajuste salarial		3,00%							17.908.319,62
Total		3,00%	2,50%						

Calculado por:

Teodomiro M. Aguiar
Economista

Diretoria de Finanças

Jacaré-SP

8-jan-18

ESTUDO ORÇAMENTÁRIO - REPS, Agentes SM e Oficial SM

TABELA AGENTE DE SERVIÇOS MUNICIPAIS	Ref.	Cargos Ocupados	Cargos Extintos	Total	Salário 2018	Salário 2019	Salário 2020	2018 Ocupados	2018 Extintos	2019 Ocupados	2019 Extintos	2020 Ocupados	2020 Extintos
Auxiliar Serviços Gerais	3	429	-331	760	1.221,38	1.270,23	1.308,34	523.989,92	- 404.275,16	544.928,71	- 420.446,16	561.276,58	- 433.059,55
Auxiliar de Obras	3	2	-58	60	1.221,38	1.270,23	1.308,34	2.442,75	- 70.839,76	2.540,46	- 73.673,35	2.616,67	- 75.883,55
Auxiliar de Topografia	3	5	-5	10	1.221,38	1.270,23	1.308,34	6.106,88	- 6.106,88	6.351,15	- 6.351,15	6.541,69	- 6.541,69
Borracheiro	3	1	-4	5	1.221,38	1.270,23	1.308,34	1.221,38	- 4.885,50	1.270,23	- 5.080,92	1.308,34	- 5.233,35
Auxiliar de Manutenção	3	78	-2	80	1.221,38	1.270,23	1.308,34	95.267,26	- 2.442,75	99.077,95	- 2.540,46	102.050,29	- 2.616,67
Coletor	3	3	-3	6	1.221,38	1.270,23	1.308,34	3.664,13	- 3.664,13	3.810,69	- 3.810,69	3.925,01	- 3.925,01
Cozinheiro	3	19	-101	120	1.221,38	1.270,23	1.308,34	23.206,13	- 123.358,09	24.134,37	- 128.293,24	24.858,40	- 132.142,04
Frentista	3	2	-3	5	1.221,38	1.270,23	1.308,34	2.442,75	- 3.664,13	2.540,46	- 3.810,69	2.616,67	- 3.925,01
Calçateiro	3	2	-28	30	1.221,38	1.270,23	1.308,34	2.442,75	- 34.198,50	2.540,46	- 35.566,44	2.616,67	- 36.633,44
Lubrificador	3	1	-3	4	1.221,38	1.270,23	1.308,34	1.221,38	- 3.664,13	1.270,23	- 3.810,69	1.308,34	- 3.925,01

DISPÊNDIO LÍQUIDO TOTAL NO ANO =>

542	-	538	1.080
			1.080

Total Mensal=>

Total Anual=>

13º Salário

Férias

Sub-Total

IPMJJ

IPMJJ

%

Valor

Total Geral=>

11.192.847,52	-11.110.243,48
---------------	----------------

Teodora M. Aguiar
Ecônomo

Diretoria de Finanças

Jacaré-SP

8-jan-19



ESTUDO ORÇAMENTÁRIO - Repet. Agência SM e Oficiais SM

TABELA OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS					Salário 2018	Salário 2019	Salário 2020	2018	2019	2020	2019	2020	Extintos	Extintos
Ref.	Cargos Ocupados	Cargos Extintos	Total								Ocupados	Ocupados		
3	468	0	468		1.221,38	1.270,23	1.308,34	669.389,90	681.765,39	698.218,35	681.765,39	698.218,35	-	-
4	4	-76	80		1.221,38	1.270,23	1.308,34	4.885,60	5.000,92	5.233,35	5.000,92	5.233,35	-	-
5	8	-42	50		1.540,03	1.601,63	1.648,68	12.320,22	12.813,02	13.197,41	12.813,02	13.197,41	-	-
6	23	-77	100		1.371,76	1.426,63	1.469,43	31.550,60	32.812,52	33.795,90	32.812,52	33.795,90	-	-
7	4	-32	40		1.371,76	1.426,63	1.469,43	10.974,09	11.413,05	11.755,44	11.413,05	11.755,44	-	-
8	7	-3	10		1.540,03	1.601,63	1.648,68	10.780,19	11.211,40	11.647,74	11.211,40	11.647,74	-	-

DISPÊNDIO LÍQUIDO TOTAL NO ANO =>

508 - 230 - 738

Total Mensal=>

12 Total Anual=>

13º Salário

Fórmula

Sub-Total

IPMJJ

%

Valor

Total Geral=>

10.650.354,15 - 5.269.338,89

11.190.791,84

11.644.371,75

- 5.536.724,28

17.210.741,87

17.908.319,62

16.379.682,37

17.210.741,87

17.908.319,62

16.379.682,37

17.210.741,87

17.908.319,62

16.379.682,37

17.210.741,87

17.908.319,62

16.379.682,37

17.210.741,87

17.908.319,62

16.379.682,37

17.210.741,87

17.908.319,62

16.379.682,37

17.210.741,87

17.908.319,62

16.379.682,37

17.210.741,87

17.908.319,62

16.379.682,37

17.210.741,87

17.908.319,62

16.379.682,37

17.210.741,87

17.908.319,62

16.379.682,37

17.210.741,87

17.908.319,62

16.379.682,37

17.210.741,87

17.908.319,62

16.379.682,37

17.210.741,87

17.908.319,62

Teodomiro M. Aguiar
Escrevente

Jacaré/SP

6-jan-18

Reynaldo B. Prianti Neto
Diretor de Finanças





Prefeitura de Jacareí
Instituto de Previdência do Município de Jacareí

IPMJ

IMPACTO REFERENCIAL 5 PARA PRECATORIO - DO IPMJ

DISCRIMINAÇÃO	Folha de Pagto. Diferença Evoluído / Mensal R\$1
Impacto Mensal	23.307,21
TOTAL	23.307,21

IMPACTO - 2018 de Março à dezembro

R\$206.379,31

IMPACTO MENSAL			
2018	2019	2020	2021
Imp. a dezembro	Imp. a dezembro	Imp. a dezembro	Imp. a dezembro
(R\$)	(R\$)	(R\$)	(R\$)
302.093,73	302.093,73	302.093,73	302.093,73
302.093,73	302.093,73	302.093,73	302.093,73



IMPACTO NA TELA DE PAGAMENTO - FÓRMULAS 3 e 4 - PMS - IPMJ

DISCRIMINAÇÃO	Fórmula de Pagto. Diferença (R\$)
Imposto Mensal	144.680,09
TOTAL	144.680,09

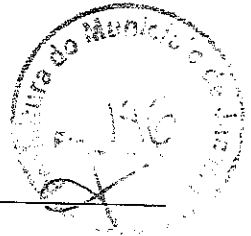
IMPACTO - 2018 de julho a dezembro
2018

IMPACTO TOTAL			
2018	2019	2020	2021
Imp. a dec. 0 13º	Imp. a dec. 0 13º	Imp. a dec. 0 13º	Imp. a dec. 0 13º
(R\$)	(R\$)	(R\$)	(R\$)
1.880.558,17	1.880.558,17	1.880.558,17	1.880.558,17



Município de Jacareí
Secretaria de Assuntos Jurídicos

CONSULTORIA DE LICITAÇÕES



CONTRATO Nº 4.023.00/2013

Expediente nº 138/2013-CPJL
Dispensa (art. 24, inciso XIII, Lei 8.666/93)
Secretaria de Administração e Recursos Humanos
Secretaria Municipal de Educação
Fundação Cultural de Jacarehy – José Maria de Abreu
Fundação Pró – Lar
Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE
Instituto de Previdência do Município de Jacareí - IPMJ

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS QUE
ENTRE SI FIRMAM O MUNICÍPIO DE JACAREÍ,
FUNDAÇÃO CULTURAL DE JACAREHY - JOSÉ
MARIA DE ABREU, FUNDAÇÃO PRÓ - LAR,
SERVIÇO AUTÔNOMO ÁGUA E ESGOTO - SAAE,
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE
JACAREÍ - IPMJ E A FAPETEC - FUNDAÇÃO DE
APOIO A PESQUISA, ENSINO, TECNOLOGIA E
CULTURA**

Por este instrumento contratual, de um lado o **MUNICÍPIO DE JACAREÍ**, pessoa jurídica de direito público interno, inscrito no CNPJ/MF sob nº 46.694.139/0001-83, sediado na Praça dos Três Poderes, 73, Centro, Jacareí, SP, CEP 12.327-170, neste ato, por força do Decreto Municipal nº 455, de 29 de dezembro de 2009, representado pelo gestor da contratação, sr. **ANDRÉ DONIZETE DA SILVA**, Secretário de Administração e Recursos Humanos, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade RG nº 23.134.987-7-SSP/SP e inscrito no CPF/MF sob nº 128.942.548-57, sr. **JOÃO ROBERTO COSTA DE SOUZA**, Secretário Municipal de Educação, brasileiro, separado, portador da cédula de identidade RG nº 19.719.065-X-SSP/SP e inscrito no CPF/MF sob nº 071.126.168-75, e a **FUNDAÇÃO CULTURAL DE JACAREHY - JOSÉ MARIA DE ABREU**, fundação pública municipal, neste ato representada por sua Presidente sra. **SÔNIA REGINA FERRAZ PEREIRA**, brasileira, portadora da cédula de identidade RG nº 10.935.340-7-SSP/SP e inscrita no CPF/MF sob nº 851.415.188-68, o **SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE JACAREÍ - SAAE**, autarquia municipal, neste ato representada por sua Presidente sra. **LUCILENE GONÇALVES DA SILVA**, brasileira, portadora da cédula de identidade RG nº 18.049.048-SSP/SP e inscrita no CPF/MF sob nº 128.990.108-24, a **FUNDAÇÃO PRÓ-LAR JACAREÍ**, fundação pública municipal, neste ato representa por sua Presidente sra. **FELESMINA APARECIDA DE SOUZA NOGUEIRA**, brasileira, portadora da cédula de identidade RG nº 18.732.440-2-SSP/SP e inscrita no CPF/MF sob nº 090.914.668-39, e o **INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE JACAREÍ - IPMJ**, autarquia municipal, neste ato representada por sua Presidente, sra. **ANA CAROLINA NEVES ALVES RAMOS**, brasileira, portadora da cédula de identidade RG nº 28.701.612-2 e inscrita no CPF/MF sob nº 278.312.768-74, tem entre si justo e acertado o presente acordo, nos termos do artigo 116 da Lei nº 8.666/93 e considerando o plano de trabalho constante no presente contrato doravante denominam-se simplesmente **CONTRATANTES**, e de outro lado a **FAPETEC - FUNDAÇÃO DE APOIO A PESQUISA, ENSINO, TECNOLOGIA E CULTURA**, entidade jurídica de direito privado e de natureza cultural, sem objetivos econômicos e sem fins lucrativos, inscrita no CNPJ/MF sob nº 06.091.146/0001-76,

1 / 10

Praça dos Três Poderes, 73, Centro, Jacareí, SP - CEP 12.327-170 - Fone (12)3955-9000
<http://www.jacarei.sp.gov.br>



Município de Jacareí

Secretaria de Assuntos Jurídicos

CONSULTORIA DE LICITAÇÕES



sediada a Rua Clay Presgrave do Amaral, 3, sala 23, Gonzaga, Santos, SP, neste ato representada pela Presidente sra. **SAHARA TEREZINHA GARCIA DA SILVA**, brasileira, casada, portadora da cédula de identidade RG nº 10.589.486-2-SSP/SP e inscrita no CPF/MF sob nº 169.919.458-03 e sua Diretora Executiva sra. **IGNEZ FERNANDEZ**, brasileira, solteira, portadora da cédula de identidade RG nº 5.334.072-3-SSP/SP e inscrita no CPF/MF sob nº 810403698/04, doravante denominada simplesmente **CONTRATADA**, com fundamento na Lei 8.666/93, em especial seu artigo 24, inciso XIII, têm entre si justo e acertado o presente **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**, mediante as cláusulas e condições a seguir especificadas.

CLÁUSULA PRIMEIRA

OBJETO E SEUS ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS

Prestação de serviços para a realização de estudos, pesquisas e serviços de desenvolvimento institucional, visando à elaboração e implantação do novo Plano de Classificação de Cargos e Salários – PCCS da Prefeitura Municipal de Jacareí, Autarquias e Fundações, abrangendo todos os servidores municipais.

CLÁUSULA SEGUNDA

VALOR E CONDIÇÕES DE PAGAMENTO

2.1. O valor total do presente contrato, fixo e irrevogável, nos termos da legislação vigente, é de **R\$250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais)**.

2.2. As despesas decorrentes da execução do objeto deste contrato serão suportadas pelas seguintes dotações orçamentárias:

- 020503.3.3.90.39.79.12.361.0008.2081 – Ficha 386
- 021105.3.3.90.39.79.04.128.0010.2016 – Ficha 1091
- 03.02.01.3.3.90.35.99.17.512.0046.2178 – Ficha 40 (SAAE)

2.3. O pagamento será efetuado por meio de Ordem Bancária, no prazo de **11 (onze) DFS (Dias Fora Semana)**, tendo por base a fatura extraída pela CONTRATADA devidamente conferida pelo Setor Requisitante, observando os critérios de recebimento definidos na cláusula terceira, ou, se for o caso, em função da medição devidamente conferida e aprovada pela fiscalização.

2.4. O atraso no pagamento implicará na aplicação de juros moratórios à fração de 0,033% ao dia calculado sobre o valor da parcela em atraso.

2.5. A qualquer tempo será cabível o reequilíbrio econômico financeiro, desde que se comprove que foi afetada a parte financeira do contrato, bem como as previsões iniciais da CONTRATADA quanto aos seus encargos econômicos e lucros normais do empreendimento.

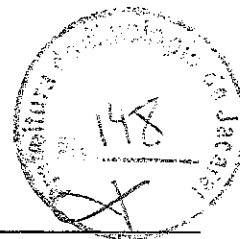
2.5.1. o pedido deverá ser protocolado diretamente junto à Gerência de Contratos e Convênios, situada no 1º andar da Prefeitura Municipal de Jacareí, Praça dos Três Poderes, nº.73, Centro;

2.5.2. para viabilizar a análise pelo setor técnico competente, o pedido deverá ser instruído com documentação comprobatória da solicitação, que demonstre claramente a variação verificada entre a situação original e a atual, inclusive declinando os valores pretendidos;



Município de Jacareí Secretaria de Assuntos Jurídicos

CONSULTORIA DE LICITAÇÕES



2.5.3. uma vez deferido o pedido, total ou parcialmente, para efetiva aplicação do novo preço solicitado - o qual retroagirá à data do desequilíbrio - deverá haver formalização mediante assinatura de termo bilateral de aditamento;

2.5.4. o valor realinhado deverá se basear no acima disposto, não se tratando de mero reajuste nem tampouco de aplicação do preço praticado no mercado.

CLÁUSULA TERCEIRA

VIGÊNCIA, EXECUÇÃO E RECEBIMENTO DO OBJETO

3.1. O presente contrato entrará em vigor na data de sua assinatura, sendo sua eficácia condicionada a publicação oficial do extrato deste termo, produzindo efeitos por período de 05 (cinco) meses, podendo ser prorrogado nas hipóteses do artigo 57 e incisos da Lei nº 8.666/93.

3.2. O objeto será recebido e conferido pelo CONTRATANTE da seguinte maneira:

3.2.1. provisoriamente, mas com efeito imediato, até o 5º (quinto) dia útil, e dentro desse prazo deverá ser verificado sua conformidade com a especificação do objeto, bem como a correção do documento fiscal;

3.2.2. definitivamente, após o recebimento provisório, ressalvados os casos de incorreção no objeto ou no competente documento fiscal, quando interromper-se-á o prazo para a sua regularização.

3.3. A execução do serviço em desacordo com as especificações, contendo vícios, defeitos, incorreções ou diverso das condições propostas, deverá ser objeto de revisão dentro do prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a partir da comunicação feita pelo CONTRATANTE, sem qualquer ônus adicional.

CLÁUSULA QUARTA

DOCUMENTOS APLICÁVEIS

4.1. Integram o presente contrato, como se aqui transcritos, os documentos a seguir especificados, cujo teor considera-se conhecido e acatado pelas partes:

4.1.1. processo de dispensa de licitação;

4.1.2. plano de trabalho e proposta comercial apresentados em 13/08/2013;

4.1.3. notas de empenho n (s)º 11095/2013, 3641/2013 e 11096/2013 emitidas em 30/08/2013.

CLÁUSULA QUINTA

OBRIGAÇÕES DAS PARTES

5.1. São obrigações da CONTRATADA:

5.1.1. responsabilizar-se por todos os ônus e obrigações concernentes à legislação fiscal, civil, tributária e trabalhista, bem como por todas as despesas decorrentes da execução do contrato e, ainda, por todos os danos e prejuízos que causar a seus funcionários ou a terceiros em virtude de execução do presente;



Município de Jacareí

Secretaria de Assuntos Jurídicos

CONSULTORIA DE LICITAÇÕES



5.1.2. manter durante toda a execução do contrato as condições de qualificação que sejam de sua competência apresentadas no processo de contratação, em especial no tocante a regularidade perante a Fazenda, INSS e FGTS;

5.1.3. responder integralmente pelas obrigações contratuais nos termos do art. 70 da Lei 8666/93;

5.1.4. se, no decorrer da execução do contrato, surgirem eventos ou características relevantes que possam vir a afetar o objeto do presente, deverá a CONTRATADA comunicar expressamente ao CONTRATANTE acerca do ocorrido;

5.1.5. manter, na direção da execução do contrato, representante ou preposto capacitado e idôneo que a represente integralmente em todos os seus atos, com poderes para providenciar o afastamento imediato de qualquer membro de sua equipe cuja permanência seja considerada inconveniente pelo CONTRATANTE.

5.2. São obrigações do CONTRATANTE:

5.2.1. o pagamento do preço no prazo fixado neste contrato, sob pena de, em caso de eventual atraso no adimplemento da obrigação, sujeitar-se ao pagamento de juros moratórios nos termos da cláusula 2.4, sem prejuízo do disposto no art. 78, inciso XV, da Lei nº 8.666/93.

CLÁUSULA SEXTA

SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

6.1. Na ocorrência de inadimplemento injustificado no cumprimento do objeto, no caso de sua execução em desacordo com o especificado, ou quaisquer outras ações ou omissões que impliquem em descumprimento do ajuste, estará a empresa sujeita às seguintes penalidades:

6.1.1. advertência;

6.1.2. multa correspondente a até 30% (trinta por cento) sobre o valor da parcela do objeto ainda não cumprida, sendo que tal percentual será fixado pela Administração sempre de forma proporcional à gravidade da falta cometida;

6.1.3. suspensão do direito de licitar e de contratar com o Município de Jacareí por período a ser definido na oportunidade, de acordo com a natureza e a gravidade da falta, respeitado o limite legal de 24 (vinte e quatro) meses;

6.1.4. declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública;

6.1.5. em especial ocorrerá o descredenciamento no Cadastro de Fornecedores do Município de Jacareí, pelo prazo de até 5 (cinco) anos, garantido o direito prévio da citação e da ampla defesa, enquanto perdurarem os motivos determinantes da punição ou até que seja promovida a reabilitação perante a própria autoridade que a penalizou, caso a CONTRATADA:

a) ensejar o retardamento da execução do objeto contratado;

b) não mantiver a proposta, injustificadamente;

c) comportar-se de modo inidôneo;

4 / 10



Município de Jacareí Secretaria de Assuntos Jurídicos

CONSULTORIA DE LICITAÇÕES



d) cometer fraude fiscal;

e) falhar ou fraudar na execução do contrato.

6.2. As penalidades poderão ser cumuladas entre si ou aplicadas de forma autônoma, de acordo com a gravidade da conduta, sem prejuízo de possível rescisão contratual.

6.3. A aplicação de quaisquer das penalidades inicia-se com a notificação à CONTRATADA, descrevendo os fatos e indicando a penalidade que será aplicada, abrindo-se o prazo de 5 (cinco) dias úteis para prévia defesa, à exceção dos itens 6.1.4 e 6.1.5, cujo prazo será de 10 (dez) dias úteis.

6.4. As multas, a critério do CONTRATANTE, poderão ser cobradas cumulativamente em uma ou mais das seguintes formas:

6.4.1. recolhidas aos cofres do Município de Jacareí, no prazo de 3 (três) dias úteis da data de sua aplicação, mediante guia de recolhimento oficial que será encaminhada à CONTRATADA;

6.4.2. descontadas do pagamento devido à CONTRATADA;

6.4.3. cobradas judicialmente.

CLÁUSULA SÉTIMA RESCISÃO CONTRATUAL

7.1. O contrato poderá ser rescindido pela ocorrência de qualquer das hipóteses previstos nos arts. 77 e 78 da Lei 8.666/93.

7.2. A rescisão poderá se dar de modo unilateral ou amigável, conforme decorra de inadimplemento das partes ou conveniência para o CONTRATANTE, respeitadas suas consequências legais, nos moldes dos arts. 79 e 80 da Lei 8.666/93.

CLÁUSULA OITAVA DISPOSIÇÕES GERAIS

8.1. A CONTRATADA se obriga ao cumprimento integral do objeto deste contrato, pelo preço e nas condições oferecidas, não lhe cabendo o direito a qualquer ressarcimento por despesas decorrentes de custos não previstos em sua proposta, quer seja por erro ou omissão.

8.2. A CONTRATADA deverá adotar todas as medidas, precauções e cuidados necessários, de modo a evitar eventuais danos causados diretamente ao CONTRATANTE ou a terceiros, seja por ato ou omissão de seus empregados, prepostos ou assemelhados, decorrentes de sua culpa ou dolo na execução do contrato.

8.3. Sem autorização prévia e expressa do CONTRATANTE, sob pena de o contrato ser considerado rescindido unilateralmente, é defeso à CONTRATADA:

8.3.1. a execução de fornecimento por meio de associação ou de subcontratação;

8.3.2. transferir, no todo ou em parte, o contrato ou obrigações dele originárias.



Município de Jacareí
Secretaria de Assuntos Jurídicos

CONSULTORIA DE LICITAÇÕES

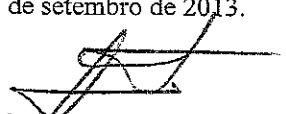


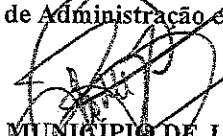
CLÁUSULA NONA
FORO

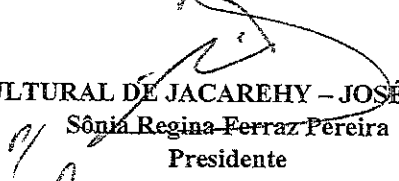
As dúvidas e questões acerca deste contrato serão dirimidas no Foro da Comarca de Jacareí, SP, com renúncia expressa de qualquer outro por mais privilegiado que seja.

E, por estarem assim justos e contratados, assinam o presente instrumento em 09 (nove) vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas infra-assinado.

Jacareí, 02 de setembro de 2013.

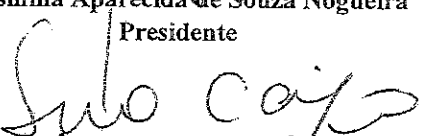

MUNICÍPIO DE JACAREÍ
André Donizete da Silva
Secretário de Administração e Recursos Humanos

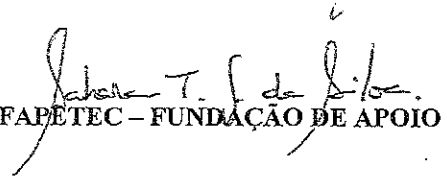

MUNICÍPIO DE JACAREÍ
João Roberto Costa de Souza
Secretário Municipal de Educação


FUNDAÇÃO CULTURAL DE JACAREÍ - JOSÉ MARIA DE ABREU
Sônia Regina Ferraz Pereira
Presidente


SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE JACAREÍ - SAAE
Lucilene Gonçalves da Silva
Presidente


FUNDAÇÃO PRO LAR JACAREÍ
Felesmina Aparecida de Souza Nogueira
Presidente


INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE JACAREÍ - IPMJ
ANA CAROLINA NEVES ALVES RAMOS
PRESIDENTE



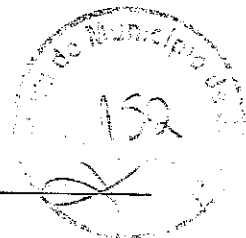
FAPETEC - FUNDAÇÃO DE APOIO A PESQUISA, ENSINO, TECNOLOGIA E CULTURA



Município de Jacareí

Secretaria de Assuntos Jurídicos

CONSULTORIA DE LICITAÇÕES



ANEXO I

PLANO DE TRABALHO

OBJETO

Estudos, pesquisas, e serviços de desenvolvimento institucional visando à elaboração e implantação do novo Plano de Classificação de Cargos e Salários- PCCS da Prefeitura Municipal de Jacareí, Autarquias e Fundações, abrangendo todos os servidores municipais, objeto do termo de referência em anexo.

PREMISSAS

- 1-Definição de atribuições, autoridade, e responsabilidades de cada cargo.
- 2-Estabelecer uma adequada estrutura salarial levando em consideração os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.
- 3-Desenvolver sistemas de incentivos que recompensem o desempenho individual, o tempo de experiência, a escolaridade, e a qualidade do atendimento a população.
- 4-Elaborar tabela de evolução na carreira possibilitando o crescimento tanto no sentido horizontal como vertical proporcionando oportunidade de melhoria de remuneração baseada na formação e qualificação profissional, a qualidade do atendimento ao cidadão, a eficiência, a eficácia e atingimento de metas.
- 5-Incentivar continuamente os servidores públicos a buscar crescentes índices de qualidade e produtividade.
- 6-Fornecer subsídios para a negociações e relações sindicais.
- 7-Identificação das qualificações exigidas para cargo adequando sua descrição conforme a capacidade profissional exigida.
- 8-Possibilitar ao ser servidor público um crescimento profissional.



Município de Jacareí
Secretaria de Assuntos Jurídicos

CONSULTORIA DE LICITAÇÕES



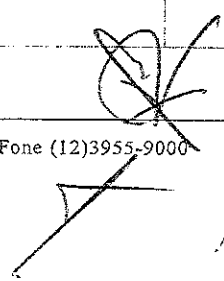
PRODUTOS, VALORES UNITÁRIOS E HORAS TÉCNICAS

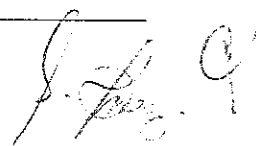
PRODUTOS	HORAS TÉCNICAS DE TRABALHO	VALOR DA HORA TÉCNICA	VALOR UNITÁRIO DO PRODUTO
1. Execução de diagnóstico e levantamento preliminar: levantamento e estudo sobre o atual plano de carreira; análise sobre a legislação atual e comparação dos cargos e salários atuais; sistematização e atualização de estudos anteriores; levantamento sobre as necessidades de planos específicos nas áreas de saúde, educação e guarda - civil municipal; estudo sobre as descrições de cargos atuais; levantamento sobre cargos extintos ou nova denominação.	250	R\$200,00	R\$50.000,00
2. elaboração de proposta de PCCS: plano de cargos, responsabilidade e autoridade; nova grade de cargos; cargos amplos para nível superior e médio; individualização de cargos de acordo com a lei ou pelos estatutos vigentes; levantamento dos riscos administrativos e financeiros inerentes ao novo plano.	150	R\$200,00	R\$30.000,00
3. definição de Plano de Carreira: provimento de cargo, elaboração de procedimentos, que regulam o preenchimento das vagas existentes no quadro pessoal de lotação de pessoal da administração direta e indireta; definição de processos de acesso, progressão salarial, progressão funcional e mobilidade necessários.	100	R\$200,00	R\$20.000,00
4. Ordenação dos cargos estabelecidos: criação do método de ordenação de cargos; validação do método de ordenação cargos; aprovação do método de ordenação de cargos; aplicação do método de ordenação de cargos; elaboração do quadro de ordenação de cargos.	150	R\$200,00	R\$30.000,00

 8/10











Município de Jacareí

Secretaria de Assuntos Jurídicos

CONSULTORIA DE LICITAÇÕES



5. Criação e estruturação de salários: análise da curva salarial; elaboração da nova curva salarial; de acordo com o ordenamento de cargos; elaboração das tabelas salariais; construção das tabelas salariais com base na nova curva salarial; análise do impacto financeiro do novo PCCS para os próximos 4 anos.	100	R\$200,00	R\$20.000,00
6. Elaboração de políticas do plano: estabelecer critérios para o enquadramento funcional; estabelecer critérios para o enquadramento salarial; definição de diretrizes dos processos de administração de cargos, salários e carreira; normatização dos processos de administração de cargos, salários e carreira.	250	R\$200,00	R\$50.000,00
7. apresentação, assessoria, e acompanhamento do novo PCCS: apresentação da proposta final para a contratante; elaboração do manual do PCCS; assessorar na elaboração da minuta do projeto de lei; assessoria e acompanhamento para aprovação de lei.	100	R\$200,00	R\$20.000,00
8. Implantação do novo PCCS: acompanhamento da implantação do novo PCCS junto ao setor de recursos humanos da contratante.	75	R\$200,00	R\$15.000,00
9. Treinamento: treinamento de pessoas indicadas pela contratante para a aplicação do novo PCCS.	75	R\$200,00	R\$15.000,00

VALOR TOTAL R\$250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais)

EQUIPE TÉCNICA

A Contratada designará 04 (quatro) profissionais seniores do seu quadro de funcionários para a execução dos serviços, sendo que um deles reponderá pela coordenação dos trabalhos junto a Contratante, a saber:

1. Coordenadora: Mônica Jenner Nogueira
2. Coordenador: Antonio Carlos Kobori
3. Especialista em Recursos Humanos: Henrique Johnson Buarque
4. Especialista em Recursos Humanos: Jussara da Costa Teixeira Rodrigues

9 / 10



Município de Jacareí

Secretaria de Assuntos Jurídicos

CONSULTORIA DE LICITAÇÕES



ANEXO II

TERMO DE CIÊNCIA DE NOTIFICAÇÃO

MUNICÍPIO DE JACAREÍ - ESTADO DE SÃO PAULO

SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO E RECURSOS HUMANOS/ MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO/
FUNDAÇÃO CULTURAL DE JACAREHY – JOSÉ MARIA DE ABREU/ SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E
ESGOTO DE JACAREÍ – SAAE/ FUNDAÇÃO PRÓ-LAR JACAREÍ/ INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO
MUNICÍPIO DE JACAREÍ – IMPJ/

Contrato nº 4.023.00/2013

Objeto: Prestação de serviços para a realização de estudos, pesquisas e serviços de desenvolvimento institucional, visando à elaboração e implantação do novo Plano de Classificação de Cargos e Salários – PCCS da Prefeitura Municipal de Jacareí, Autarquias e Fundações, abrangendo todos os servidores municipais

Contratante: (Município de Jacareí)

Contratada: FAPETEC – FUNDAÇÃO DE APOIO A PESQUISA, ENSINO, TECNOLOGIA E CULTURA

Em obediência ao disposto na Resolução nº 08/2008 (TC-A 40.728/026/07), que aprovou a Instrução nº 02/2.008, com vigência a partir de 01 de janeiro de 2.009, na qualidade de CONTRATANTE e CONTRATADA, respectivamente, do Termo acima identificado, e, cientes do seu encaminhamento ao TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO, para fins de instrução e julgamento, damos-nos por CIENTES e NOTIFICADOS para acompanhar todos os atos da tramitação processual, até julgamento final e sua publicação e, se for o caso e de nosso interesse, para, nos prazos e nas formas legais e regimentais, exercer o direito da defesa, interpor recursos e o mais que couber.

Outrossim, declaramos estar cientes, doravante, de que todos os despachos e decisões que vierem a ser tomados, relativamente ao aludido processo, serão publicados no Diário Oficial do Estado, Caderno do Poder Legislativo, parte do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, de conformidade com o artigo 90 da Lei Complementar nº 709, de 14 de janeiro de 1993, iniciando-se, a partir de então, a contagem dos prazos processuais.

Jacareí, 02 de setembro de 2013.

MUNICÍPIO DE JACAREÍ
ANDRÉ DONIZETE DA SILVA
SECRETÁRIO DE ADM E RH

FUNDAÇÃO CULTURAL DE JACAREHY
SÔNIA REGINA FERRAZ PEREIRA
PRESIDENTE

FUNDAÇÃO PRÓ-LAR JACAREÍ
FELESMINA APARECIDA DE SOUZA NOGUEIRA
PRESIDENTE

FAPETEC – FUNDAÇÃO DE APOIO A PESQUISA, ENSINO, TECNOLOGIA E CULTURA

MUNICÍPIO DE JACAREÍ
JOÃO ROBERTO COSTA DE SOUZA
SECRETÁRIO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

SAAE
LUCILENE GONÇALVES DA SILVA
PRESIDENTE

IPMJ
ANA CAROLINA NEVES ALVES RAMOS
PRESIDENTE



Fundação de Apoio à Pesquisa, Ensino, Tecnologia e Cultura

São Paulo, 02 de outubro de 2013.

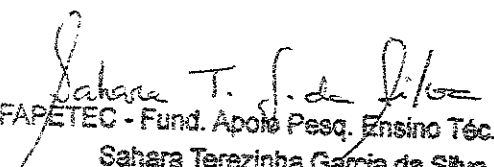
Ao
Município de Jacareí
Secretaria de Administração e Recursos Humanos
A/C. Sr. André Donizete da Silva -Secretário

Prezado Senhor.

Encaminhamos Relatório de Atividades nº 01 – setembro 2013, referente ao contrato nº 4.023.00/2013.

Para esclarecimentos ou informações complementares, estamos à disposição.

Atenciosamente


FAPETEC - Fund. Apoio Pesq. Ensino Téc. Cultura
Sahara Terezinha Garcia da Silva
Presidente



Fundação de Apoio à Pesquisa, Ensino, Tecnologia e Cultura

OBJETO

Estudos, pesquisas, e serviços de desenvolvimento institucional visando à elaboração e implantação do novo Plano de Classificação de Cargos e Salários-PCCS da Prefeitura Municipal de Jacareí, Autarquias e Fundações, abrangendo todos os servidores municipais.

Relatório 1 – Setembro de 2013

Produto 1

Execução de Diagnostico e Levantamento Preliminar

I – Levantamento e estudo sobre o atual Plano de Carreira.

Foram inventariados 250 cargos para 4.175 ocupantes, considerando-se a Prefeitura, Instituto de Previdência, Fundação Cultural, Fundação Pró-Lar, e SAAE (ANEXO I). No estudo sobre o atual quadro de pessoal e plano de carreira, podemos destacar as seguintes situações:

- Existe uma ocupação média de 16,7 servidores por cargo, o que consideramos um índice muito baixo, que dificulta a gestão de qualquer política que se pretenda implantar e gerir (ANEXO II). Também limita qualquer possibilidade de multifuncionalidade e polivalência, que objetiva não somente o melhor aproveitamento da mão de obra disponível, mas manter o servidor atuando em funções que lhe sejam cabíveis e legais, de forma a propiciar satisfação aliada a desenvolvimento técnico, sem que se incorra em desvios ou alterações da estrutura e processos de cada área.
- Não há previsão de progressão de carreira além de critérios para evolução salarial, baseados unicamente em temporalidade e reajustes salariais legais e acordados coletivamente. Inexiste qualquer metodologia relacionada a análise de desempenho, melhorias das qualificações e aprimoramento técnico.
- Há um excesso de cargos análogos com remuneração diferenciada, não ficando clara a divisão por níveis de classificação tais como I, II, III ou Junior, Pleno e Sênior, no que se refere a complexidade da tarefa, diferenciação de qualificações técnicas objetivas. Exemplo: Operador de Computador e Operador de Computador Sênior, Operador de Máquinas e Operador de Máquinas I, Topógrafo e Topógrafo Pleno.
- Há cargos com nomenclaturas diferentes para funções idênticas, tais como: Desenhista Projetista e Projetista, Técnico de Segurança e Técnico de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho e Médico de Segurança e Higiene do Trabalho.
- Cargos com qualificações e funções análogas com salários diferentes, que indicam óbvia distorção na classificação dos mesmos. Exemplo: Mecânico de Hidrômetro e Mecânico de Autos.
- Cargos e funções idênticas com salários diferentes. Exemplo: Auxiliar de Administração com R\$ 910,84 e R\$ 813,88.
- Cargos de funções meio, que diferem em suas funções não pela complexidade, mas apenas por atividades segmentadas, tem remuneração diferenciada. Exemplo: Auxiliar de Almoxarifado e Auxiliar de Administração; Oficial Administrativo e Assistente de Administração, o que evidencia a inexistência de um processo anterior de avaliação de cargos.
- Excesso de cargos cujas funções foram extintas na Prefeitura e/ou no mercado de trabalho. Exemplo: Digitador, Analista de O&M, Porteiro, Controlador de Qualidade, Técnico de Laboratório Fotográfico, Conciliador Financeiro.

- Cargos de natureza gratificada com designação de cargo efetivo. Exemplo: chefias, gerentes, supervisores, encarregados. Tais cargos designados como efetivos, limitam as possibilidades de ascensão interna e dificultam o provimento através de concurso, dado as peculiaridades inerentes a este tipo de função.
- Salários base praticados muito abaixo do mercado vigente, principalmente com relação a cargos técnicos e de nível superior, o que dificulta a obtenção de profissionais com qualificação razoável para as demandas existentes na Prefeitura, além da óbvia insatisfação dos atuais ocupantes. Exemplo: Médicos com salário base de R\$ 2.749,34, Engenheiros com salário base de R\$ 2.749,34, Técnico de Segurança e Mestre de Obras com salário base de R\$ 1.456,49.
- Desvios de função em várias áreas, para aproveitamento interno, não sistematizado. Caso de funcionários que se qualificaram posteriormente a investidura no cargo, outros que se incompatibilizaram por diferentes motivos (saúde, carga horária, posto de trabalho, localização e condições físicas) com a área original e foram transferidos para outros setores e funções incompatíveis com a original. Não há regras para este tipo de movimentação, portanto, qualquer alteração se torna ilegal e indevida, além de ao longo dos anos, distorcer as estruturas das áreas.
- Para o presente trabalho, estamos referenciando a classificação de cargos já existente, corrigindo pequenas distorções e validando com os representantes das áreas. Embora não se tenha um plano de carreiras estruturado e uma política salarial que vise aperfeiçoar tanto os serviços prestados pela Prefeitura e órgãos anexos, quanto crie maiores possibilidades aos servidores, existe uma coerência na aplicação dos salários base e referências, evidenciada nas equivalências de remuneração.

II – Análise da legislação atual, e comparação de cargos e salários atuais.

Na análise da lei complementar no. 13 de 07 de setembro de 1993 - Estatuto do Servidor Público Municipal de Jacareí, podemos destacar:

- A lei dispõe que para cada classe há uma carreira específica e somente se dará de forma horizontal, ou seja, a movimentação ocorrerá na própria referência, não prevendo escalonamentos para cada um, de forma progressiva. Não há progressão vertical, mesmo com a existência de vagas e qualificação necessária.
- Não há clareza na aplicação dos critérios relativos à atribuição de graus tais como I, II, III ou Junior, Pleno e Sênior.
- Considera cargos isolados aqueles de provimento efetivo ou em comissão, mas não agrupa nenhum outro cargo, portanto, todos na verdade são isolados, mesmo com diversos ocupantes. Não há clareza no conceito de carreira, há não serem os que qualificam os aumentos salariais por antiguidade. Neste caso, carreira é o tempo de serviço e não necessariamente evolução técnica e profissional.
- Veda a amplitude de funções e atribuições, porque não prevê a possibilidade de atuação em diferentes ambientes organizacionais, inviabilizando esta movimentação porque não prevê de forma descrita documentalmente.

- Não prevê acesso as vagas que não seja por investidura em concurso público. No caso de premência das atividades, qualquer reposição de cargos efetivos se torna ilegal, se configura em desvio de função, que efetivamente acontecem dadas as necessidades e demandas imediatas de gestão, que nem sempre podem esperar a efetivação de um concurso público.
- Prevê provimento por aproveitamento somente para cargos extintos ou considerados desnecessários.
- Prevê transferência a ambientes organizacionais diversos, mas sem referenciar esta possibilidade ao quadro de pessoal de cada área e sempre na mesma função e cargo.
- Os instrumentos de avaliação de desempenho são imprecisos e pouco objetivos, o que sempre dará margem a questionamentos que poderiam ser evitados. Pretende mensurar, por exemplo, características relativas à idoneidade moral, cumprimento dos deveres funcionais, dedicação ao trabalho, mas não explicita índices e referências objetivas, não deixa claros os parâmetros utilizados.
- Substituição somente é possível para cargos em comissão ou função gratificada, não contemplando nenhum conceito de movimentação funcional.
- Prevê evolução salarial atrelada somente a conceitos de temporalidade. 1% ao ano, adicional de sexta parte para 20 anos de efetivo exercício, promovendo crescimento vegetativo da folha de pagamento sem lastrear tal evolução a nenhum empenho de qualificação ou outros critérios de favorecimento de qualidade. Apenas veda sua concessão quando o servidor deixar de cumprir seus deveres básicos, mas não reconhece nenhuma iniciativa pessoal positiva. Neste caso, favorece um desempenho padrão e não incentiva o desempenho excepcional, num posicionamento claramente desmotivador.
- Em resumo, as práticas são retrógradas e necessitam de um plano que se adeque as demandas atuais, bem como venha a atender necessidades básicas de qualquer servidor, em qualquer ambiente organizacional, que é a do reconhecimento e perspectiva, cujo efeito se traduza na melhoria de qualidade dos serviços prestados.

III – Sistematização e atualização de estudos anteriores

Na análise de minuta de projeto de lei de 2003 (ANEXO III), que dispunha da propositura de Plano de Cargos e Salários, destacamos as seguintes questões:

- A proposta é similar as atuais demandas da Prefeitura, ou seja, a aplicação de conceitos de multifuncionalidade e polivalência, uma carreira estruturada e mais ampla do que as atuais possibilidades, eliminar os desvios de função, prover a classificação com um critério de avaliação de cargos mais coerente e estruturar um plano de progressão salarial em critérios objetivos. Também previa o enquadramento geral dos servidores e os não passíveis de enquadramento seriam administrados a parte até sua eliminação na vacância. Para o plano em andamento, a previsão é de serem enquadrados somente os servidores optantes e estão inclusas todas as categorias, propondo-se carreira própria para algumas áreas, mas mantendo-as no estatuto geral.
- As propostas de movimentação incluíam enquadramentos automáticos após período probatório e as demais por instrumento de avaliação de desempenho conceitual, mérito e

qualificação profissional separadamente. O plano em andamento propõe que estes critérios sejam considerados conjuntamente, valorando-se cada um. Dada a dificuldade de precisão e isenção nos instrumentos de avaliação de desempenho individual, a proposta atual pretende que sejam feitas avaliações por equipe e por serviços prestados, a serem aferidos pelos usuários internos e ou externos ao ambiente organizacional, ou seja, para as áreas fim, os próprios cidadãos serão os avaliadores e para as áreas meio os usuários internos o serão. A ideia central é ampliar as possibilidades de aproveitamento interno, reconhecer os esforços individuais por qualificação e reforçar o bom desempenho na prestação de serviços de cada área, através de conceitos totalmente objetivos, que possam dar a devida isenção e imparcialidade na atribuição das notas.

- À época da proposta anterior analisada, no ano de 2003, foram inventariados 173 cargos, com uma proporção de 22,42 ocupantes, bem melhor que o índice atual, mas ainda assim alto, dificultando o processo de gestão de cargos e carreira para tantas classes salariais.

IV – Levantamento sobre a necessidade de planos específicos nas áreas de Saúde, Educação, e Guarda Civil Municipal.

Analizamos o parecer da Secretaria Municipal de Assuntos Jurídicos de Jacareí (ANEXO IV), a proposta de Estatuto do Magistério Público Municipal de Jacareí (ANEXO V), e destacamos os seguintes aspectos:

- Não recomendamos do ponto de vista técnico e possibilidades concretas de gestão própria, a criação de estatutos para categorias diferenciadas, como demandam atualmente as áreas de Educação e Guarda Civil, bem como aspira à área da Saúde. Por outro lado, propõe-se a criação de carreiras próprias, dadas as peculiaridades destas áreas, sem que se distingam do estatuto dos demais servidores, e na mesma base conceitual proposta para todos.
- No caso da Educação, o plano ora apresentado pela área (ANEXO V), propõe métodos muito mais complexos e de maior dificuldade de gestão, do que o plano a ser concebido e implantado pela Prefeitura, o qual atende perfeitamente as demandas de evolução de carreira e salários que a área demanda e aspira.
- No caso da Guarda Civil, não sendo o propósito de esta Prefeitura institucionalizar as funções de polícia a esta área, sendo o cargo especificado em carreira própria, já possibilita a evolução salarial e reconhecimento dos empreendimentos em melhorias de qualificações técnicas, o que é basicamente a aspiração exposta pela categoria.
- Sendo a estrutura e natureza específica do SAAE muito diferenciada dos demais órgãos que compõem a Prefeitura, propõem-se a diferenciação também na sua grade de carreiras, de forma a atender suas peculiaridades, embora baseadas nos mesmos princípios norteadores do Plano de Classificação de Cargos e Salários a ser efetivado.

V – Estudo sobre as descrições de cargos atuais

Analizamos as descrições de cargos atualmente utilizadas e referenciadas pela Prefeitura de Jacareí (ANEXO VI) e destacamos os seguintes aspectos:

- Embora estejam descritas dentro das recomendações e orientações contidas no C.B.O. (Código Brasileiro de Ocupações), não especificam nem contemplam todos os cargos praticados, apresentam requisitos que não são mais demandados e não estão atualizadas conforme a legislação e práticas atuais. Prescindem de dados que possam embasar editais de concurso, tais como habilitações específicas atualizadas, formação escolar e de instrução complementar em concordância com as diretrizes legais e de cada categoria profissional.
- Cargos que exibem na sua nomenclatura uma classificação e outros mesmos cargos sem a indicação de tal nível, inexistindo qualquer referência de diferenciação nas descrições pertinentes. Exemplo: Topógrafo e Topógrafo I.
- As descrições de cargos atualmente existentes não atendem as necessidades e as práticas atuais. Estão em conformidade com os cargos originais da investidura, mas em desacordo com as funções efetivamente exercidas.

VI- Levantamento sobre cargos extintos e nova denominação.

Quanto ao levantamento de cargos a serem extintos propomos a extinção dos cargos especificados no ANEXO VII, e destacamos os seguintes aspectos:

- Existem proposituras de grades de cargos nas diferentes áreas e órgãos municipais, ultrapassadas, que ou inexistem na sua origem funcional, ou foram modificados na sua qualificação técnica. Exemplo: Auxiliar de Enfermagem, que atualmente a exigência mínima para o exercício da profissão é de Técnico, com habilitação específica e ensino médio; várias funções relacionadas à área de informática, que com a evolução tecnológica, perderam o sentido original, quando os funcionários podem individualmente executar as tarefas que anteriormente eram delegadas aos profissionais da área. Tais atividades foram transformadas, mas não constam atualizadas nas descrições atuais.

São Paulo, 02 de Outubro de 2013

Monica Jenner Nogueira
Coordenadora Técnica

ANEXO I
INVENTÁRIO DE CARGOS

Prefeitura Municipal de Jacareí

Cargo Atual	Número de Ocupantes	R\$
Auxiliar de Serviços Gerais	497	768,26
Agente Comunitário de Saúde	67	768,26
Assistente de Limpeza Pública	00	813,88
Assistente de Serviços Municipais	315	813,88
Auxiliar de Obras	06	813,88
Auxiliar de Laborat. de Solos	00	813,88
Auxiliar de Manutenção	69	813,88
Auxiliar de Serviços de Saúde	10	813,88
Auxiliar de Topografia	05	813,88
Calceteiro	03	910,84
Coletor	04	813,88
Copeiro	00	813,88
Coveiro	07	813,88
Frentista	02	813,88
Lavador de Autos	00	813,88
Lubrificador	01	813,88
Operador de Máquina de Jardim	01	813,88
Porteiro	00	813,88
Auxiliar de Consultório Dental	45	813,88
Auxiliar de Controle de Zoonoses e Vetores	18	813,88
Auxiliar de Desenvolv. Infantil	171	813,88
Borracheiro	02	813,88
Cozinheiro	40	813,88
Apontador	03	910,84
Auxiliar de Almoxarifado	02	910,84
Auxiliar de Biblioteca	08	910,84
Agente Comunitário	27	1.023,01
Eletrotécnico Auxiliar	00	1.023,01
Telefonista	15	910,84
Armador	00	1.023,01
Almoxarife	02	1.148,49
Assistente de Compras	01	1.148,49

Carpinteiro	07	1.023,01
Controlador de Qualidade	00	1.023,01
Eletricista	10	1.023,01
Eletricista de Autos	01	1.023,01
Encanador	06	1.023,01
Encarregado de Equipe	00	1.023,01
Escriturário	26	1.023,01
Fiscal de Tributos	19	1.148,49
Fiscal de Obras	12	1.023,01
Fiscal de Posturas	17	1.023,01
Fiscal de Relações de Consumo	00	1.023,01
Fiscal Sanitário	11	1.023,01
Funileiro Pintor	00	1.148,49
Gráfico	01	1.148,49
Instrutor de Esportes	00	910,84
Instrutor de Profissão	05	910,84
Instrutor de Ensino Profissionalizante	02	1.023,01
Mecânico de Autos	04	1.148,49
Mecânico de Máquinas I	01	1.148,49
Mecânico de Máquinas II	01	1.289,20
Motorista	138	1.023,01
Oficial Administrativo	12	1.148,49
Operador de Máquinas I	09	1.148,49
Operador de Máquinas II	16	1.289,20
Operador de Computador Jr.	00	1.023,01
Operador de Equipam. de Obras	03	1.023,01
Operador de Usina de Asfalto	00	1.023,01
Padeiro	02	1.023,01
Pedreiro	50	1.023,01
Pintor	18	1.023,01
Pintor de Letreiros	02	1.023,01
Secretária I	08	1.023,01
Serralheiro	03	1.148,49
Soldador	03	1.148,49
Supervisor de Alimentação	01	910,84
Supervisor	02	1.023,01
Agente de Defesa Civil	11	1.148,49
Agente Municipal de Fiscalização de Trânsito	75	1.289,20

Analista de Pessoal Jr.	01	1.148,49
Auxiliar Técnico	07	1.148,49
Auxiliar de Enfermagem	168	1.023,01
Coordenador de Segurança	00	1.648,48
Desenhista	02	1.289,20
Desenhista Gráfico	01	1.289,20
Eletrotécnico	02	1.456,49
Encarregado de Equipe II	01	1.148,49
Mecânico de Máquinas III	00	1.456,49
Mestre de Obras	09	1.456,49
Operador de Computador Pleno	01	1.148,49
Operador de Máquinas III	07	1.456,49
Operador de Computador Sr.	01	1.289,20
Programador de Computador Jr.	00	1.289,20
Programador de Computador Pl.	01	1.648,48
Programador de Computador Sr.	02	1.869,05
Projetista	00	1.456,49
Repórter Fotográfico	01	1.148,49
Secretária II	09	1.148,49
Supervisor de Elétrica	00	1.289,20
Supervisor de Mecânica	01	1.648,48
Técnico de Laboratório	09	1.148,49
Técnico de Laborat. de Solos	00	1.023,01
Técnico de Laborat. Fotográfico	00	1.023,01
Técnico de Agropecuária	01	1.289,20
Técnico de Enfermagem	13	1.289,20
Técnico de Contabilidade	20	1.456,49
Técnico de Edificações	00	1.456,49
Técnico de Segurança	05	1.456,49
Técnico de RX	07	1.289,20
Topógrafo Jr.	00	1.289,20
Topógrafo Pleno	03	1.456,49
Guarda Civil	313	1.148,49
Administrador de Cemitério Municipal	00	1.289,20
Agente de Controle de Zoonoses e Vetores	04	1.456,49
Agente Social	21	1.456,49
Analista de O&M Jr.	00	1.289,20
Analista de O&M Pleno	00	1.456,49

Analista de O&M Sr.	00	1.648,48
Analista de Pessoal Pl.	01	1.289,20
Analista de Pessoal Sr.	01	1.456,49
Assistente de RH	00	1.289,20
Assistente Adjunto de Administração	00	1.648,48
Assistente Técnico	04	1.456,49
Assistente Técnico Legislativo	01	2.414,68
Chefe de Divisão de Serviços Internos	01	1.648,48
Chefe de Divisão de Benefícios e Serviço Social	00	2.414,68
Chefe de Divisão de Eventos Esportivos e Convivência	01	2.414,68
Chefe de Divisão de Iniciação ao Trabalho	01	2.414,68
Chefe de Divisão RH	01	2.414,68
Comprador	07	1.456,49
Conciliador Financeiro	00	1.289,20
Coordenador	03	1.456,49
Coordenador de Programas Educativos I	06	1.456,49
Coordenador de Programas Educativos II	00	1.648,48
Educador Social 24hs.	01	1.289,20
Secretária III	01	1.456,49
Supervisor de Cadastro	00	1.289,20
Técnico de Treinam. Esportivo	00	1.289,20
Analista de Sistemas	04	2.414,68
Assistente Social	81	1.869,05
Arquiteto	17	2.749,34
Bibliotecário	01	2.749,34
Biólogo	08	2.123,81
Biomédico	09	2.123,81
Chefe de Divisão de Almoxarifado I	01	1.869,05
Coordenador Farmacêutico	00	2.749,34
Dentista	56	2.749,34
Dentista	10	5.386,84
Economista	01	2.414,68
Enfermeiro	54	1.869,05

Enfermeiro Sr.	01	2.123,81
Engenheiro Agrônomo	03	2.749,34
Engenheiro Civil	14	2.749,34
Engenheiro Florestal	01	2.749,34
Engenheiro Sanitarista	03	2.749,34
Engenheiro de Seg. do Trabalho	01	2.749,34
Fisioterapeuta	06	2.123,81
Fonoaudiólogo	10	2.123,81
Farmacêutico	08	1.648,48
Jornalista	01	1.456,49
Médico	117	2.749,34
Médico Plantonista	03	1.648,48
Médico Plantonista	56	3.133,36
Médico Plantonista	03	4.599,17
Médico Generalista	01	5.386,84
Médico do Trabalho	01	2.749,34
Médico Veterinário	07	2.749,34
Nutricionista	01	1.869,05
Procurador	10	2.414,68
Psicólogo	49	1.869,05
Terapeuta Ocupacional	05	1.869,05
Professor de Educação Física 20hs.	65	1.289,20
Professor I – Educação Especial 24 hs.	21	1.289,20
Professor I – Educ. Infantil 24 hs.	307	1.289,20
Professor I – Ensino Fundam. 36 hs.	356	1.869,05
Professor II 24 hs.	113	1.456,49
Orientador Educacional	00	2.123,81
Orientador Pedagógico	08	2.123,81
Diretor de Escola	01	2.123,81

Instituto de Previdência do Município de Jacareí

Cargo Atual	Número de Ocupantes	R\$
Auxiliar de Serviços Gerais	01	768,26
Assistente de Serviços Municipais	02	813,88
Secretária	02	1.023,01

Analista de Pessoal Jr.	02	1.148,49
Auxiliar Técnico	02	1.148,49
Programador de Computador Jr.	01	1.289,20
Técnico de Contabilidade	01	1.456,49
Tesoureiro	01	1.456,49
Analista de Benefícios	02	1.456,49
Comprador	01	1.456,49
Advogado	01	2.414,68
Analista de Sistemas	01	2.414,68
Assistente Social	02	1.869,05
Médico Perito	02	2.749,34
Psicólogo	01	1.869,05

Fundação Pró-Lar

Cargo Atual	Número de Ocupantes	R\$
Assistente de Serviços Municipais	03	813,88
Auxiliar de Serviços Gerais	02	768,26
Pedreiro	01	1.023,01
Secretária II	01	1.148,49
Técnico de Contabilidade	03	1.456,49
Comprador	01	1.456,49
Arquiteto	02	2.749,34
Assistente Social	04	1.869,05
Engenheiro Civil	01	2.749,34

Fundação Cultural de Jacarehy – José Maria de Abreu

Cargo Atual	Número de Ocupantes	R\$
Auxiliar de Serviços Gerais	03	768,26
Copeiro	01	813,88
Auxiliar de Administração	02	910,84
Auxiliar de Biblioteca	01	910,84
Agente Cultural	06	1.023,01
Almoxarife	00	1.148,49
Assistente de Administração	02	1.023,01
Encarregado de Equipe	00	1.023,01
Motorista	01	1.023,01
Secretária	01	1.023,01
Técnico de Contabilidade	01	1.456,49
Assistente Cultural	00	1.869,05
Comprador	00	1.456,49
Técnico de Pesquisa	02	1.648,48
Antropólogo	00	2.749,34
Arqueólogo	01	2.749,34
Arquivologista	00	2.749,34
Bibliotecário	00	2.749,34
Historiador	00	2.749,34
Museólogo	00	2.749,34

Serviço Autônomo de Água e Esgoto

Cargo Atual	Número de Ocupantes	R\$
Ajudante de Manutenção	04	813,88
Ajudante de Operações	04	813,88
Auxiliar de Mecânico	00	813,88
Auxiliar de Topografia	00	813,88
Auxiliar de Operações ETA	03	1.023,01
Auxiliar de Serviços Gerais	53	768,26
Calceteiro	04	910,84
Copeiro	02	813,88
Jardineiro	00	813,88
Lavador de Autos	00	813,88
Telefonista	07	910,84
Carpinteiro	01	1.023,01
Coletor de Amostras	02	1.148,49
Eletricista de Manutenção	01	1.023,01
Encanador de Saneamento	24	1.023,01
Encarregado de Equipe de Serviço	03	1.148,49
Fiscal SAAE	06	1.148,49
Leiturista	25	1.148,49
Mecânico de Autos	01	1.148,49
Mecânico de Hidrômetro	01	1.023,01
Motorista	24	1.023,01
Oficial Eletricista	02	1.148,49
Oficial SAAE	00	1.023,01
Oficial Mecânico	03	1.023,01
Operador de ETA	06	1.289,20
Operador de Bombas	11	1.148,49
Operador de Máquinas	00	1.148,49
Operador de Máquina II	00	1.289,20
Pedreiro	04	1.023,01
Pintor de Manutenção	01	1.023,01
Agente de Segurança Patrimonial	00	1.023,01
Almoxarife	02	1.148,49
Assistente de Administração	30	1.023,01

Auxiliar de Almoxarifado	02	910,84
Auxiliar de Administração	08	813,88
Auxiliar de Compras	00	1.148,49
Caixa	02	1.289,20
Digitador	02	1.023,01
Oficial Administrativo	09	1.148,49
Secretária I	02	1.023,01
Desenhista Projetista	01	1.456,49
Mestre de Saneamento	06	1.289,20
Monitor	03	1.456,49
Operador Técnico de ETA	06	1.456,49
Técnico de Edificações	04	1.456,49
Técnico de Pitometria	00	1.456,49
Técnico Programador de Serviços	04	1.456,49
Técnico de Segurança do Trabalho	02	1.456,49
Topógrafo	00	1.456,49
Auxiliar de Enfermagem	01	1.023,01
Analista de Pessoal Jr.	00	1.148,49
Operador de Computador	01	1.289,20
Programador de Computador Jr.	00	1.289,20
Programador de Computador Pleno	00	1.648,48
Programador de Computador Sr.	00	1.869,05
Secretária II	00	1.148,49
Técnico de Contabilidade	03	1.456,49
Técnico de Enfermagem	00	1.289,20
Analista de Saneamento	01	2.414,68
Chefe de Seção Cadastro Técnico	00	1.648,48
Chefe de Seção de Fiscalização	01	1.648,48
Chefe de Seção Hidráulica	01	1.648,48
Chefe de Seção Obras	01	1.648,48
Chefe de Seção de Transportes	01	1.648,48
Chefe de Seção de Tratamento de Água	00	1.648,48
Analista de Pessoal Sr.	00	1.456,49
Analista de O&M	01	1.648,48
Analista de Pessoal Pleno	00	1.289,20

Chefe de Seção de Almoxarifado	00	1.648,48
Chefe de Seção Cadastro	01	1.648,48
Chefe de Seção Patrimônio	00	1.648,48
Chefe de Seção Pessoal	01	1.648,48
Chefe de Seção Receita	01	1.648,48
Chefe de Seção de Suprimento	01	1.648,48
Chefe de Seção de Tesouraria	01	1.648,48
Comprador	05	1.456,49
Coordenador de Segurança do Trabalho	00	1.648,48
Secretária da Presidência	01	1.456,49
Advogado	01	2.414,68
Analista de Sistema	03	2.414,68
Arquiteto	01	2.749,34
Assistente Social	01	1.869,05
Contador	01	1.648,48
Engenheiro Civil	10	2.749,34
Engenheiro Elétrico	01	2.749,34
Engenheiro Mecânico	01	2.749,34
Engenheiro Químico	01	2.749,34
Gerente de Divisão de Pessoal	00	2.414,68
Gerente de Divisão de Compras e Licitações	00	2.414,68
Gerente de Tesouraria	01	2.414,68
Gerente Técnico de Fiscalização	01	3.133,35
Gerente Técnico de Garantia de Qualidade de Água	01	3.133,35
Gerente Técnico de Desenvolvimento e Controle Operacional	01	3.133,35
Gerente Técnico de Projetos	01	3.133,35
Gerente Técnico de Manutenção e Reparos	01	3.133,35
Gerente Técnico de Conservação de Rede de Água	01	3.133,35
Médico de Segurança e Higiene do Trabalho	01	2.749,34

ANEXO II

OCUPAÇÃO POR FAIXAS SALARIAIS

Efetivos (excluídos FG)

Prefeitura, SAAE, Fundação Cultural, Fundação Pró-lar, e IPMJ

Referências/ R\$	CARGO PRATICADO	Nº Ocup.	% do Total
1 e 2 - 768,26 a 813,88	Auxiliar de Serviços Gerais, Agente Comunitário de Saúde, Assistente de Limpeza Pública, Assistente de Serviços Municipais, Auxiliar de Consultório Dental, Auxiliar de Controle de Zoonoses e Vetores, Auxiliar de Desenvolvimento Infantil, Auxiliar de Laboratório de Solos, Ajudante de Manutenção, Ajudante de Operações, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Mecânico, Auxiliar de Obras, Auxiliar de Serviços de Saúde, Auxiliar de Topografia, Auxiliar de Administração, Borracheiro, Coletor, Copeiro, Coveiro, Cozinheiro, Frentista, Jardineiro, Lavador de Autos, Lubrificador, Operador de Máquina de Jardim, Porteiro	1.338	32,05
3 - 910,84	Apontador, Auxiliar de Administração, Auxiliar de Almoxarifado, Auxiliar de Biblioteca, Calceteiro, Instrutor de Esportes, Instrutor de Profissão, Supervisor de Alimentação, Telefonista	53	1,27
4 - 1.023,01	Agente Comunitário, Agente Cultural, Agente de Segurança Patrimonial, Armador, Assistente de Administração, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Operações ETA, Carpinteiro, Controlador de Qualidade, Digitador, Eletricista, Eletricista de Autos, Eletricista de Manutenção, Eletrotécnico Auxiliar, Encanador, Encanador de Saneamento, Escriurário, Fiscal de Obras, Fiscal de Posturas, Fiscal de Relações de Consumo, Fiscal Sanitário, Instrutor de Ensino Profissionalizante, Mecânico de Hidrômetro,	617	14,78

	Motorista, Oficial Mecânico, Oficial SAAE, Operador de Computador Jr., Operador de Equipamentos de Obras, Operador de Usina de Asfalto, Padeiro, Pedreiro, Pintor, Pintor de Letreiros, Pintor de Manutenção, Secretária, Secretária I, Técnico de Laboratório de Solos, Técnico de Laboratório Fotográfico		
5 - 1.148,49	Agente de Defesa Civil, Almoxarife, Analista de Pessoal Jr., Assistente de Compras, Auxiliar de Compras, Auxiliar Técnico, Coletor de Amostras, Fiscal de Tributos, Fiscal SAAE, Funileiro Pintor, Gráfico, Guarda Civil, Leiturista, Mecânico de Autos, Mecânico de Máquinas I, Oficial Administrativo, Oficial Eletricista, Operador de Computador Pl., Operador de Bombas, Operador de Máquinas, Operador de Máquinas I, Repórter Fotográfico, Secretária II, Serralheiro, Soldador, Técnico de Laboratório	469	11,23
6 - 1.289,20	Agente Municipal Fiscalizador de Trânsito, Analista de O&M Jr., Analista de Pessoal Pl., Assistente de Recursos Humanos, Caixa, Conciliador Financeiro, Desenhista, Desenhista Gráfico, Educador Social, Mecânico de Máquinas II, Mestre de Saneamento, Operador de Computador, Operador de Computador Sr., Operador de ETA, Operador de Máquinas II, Professor de Educação Física, Professor I de Educação Especial e Educação Infantil 24 hs., Programador de Computador Jr., Técnico de Agropecuária, Técnico de Enfermagem, Técnico de RX, Técnico de Treinamento Esportivo, Topógrafo Jr.	528	12,65
7 - 1.456,49	Agente de Controle de Zoonoses e Vetores, Agente Social, Analista de Benefícios, Analista de O&M Pl., Analista de Pessoal Sr., Assistente Técnico, Comprador, Desenhista Projetista, Eletrotécnico, Jornalista, Mecânico de Máquinas III, Mestre de Obras, Monitor, Operador Técnico de ETA, Operador de Máquinas III, Professor II, Projetista, Secretária	232	5,56

	III, Secretária da Presidência, Técnico de Contabilidade, Técnico de Edificações, Técnico em Pitometria, Técnico Programador de Serviços, Técnico de Segurança, Técnico Segurança do Trabalho, Tesoureiro, Topógrafo Pl., Topógrafo		
8 e 9 - 1.648,48 a 1.869,05	Analista de O&M, Analista de O&M Sr., Assistente Adjunto de Administração, Assistente Cultural, Contador, Farmacêutico, Médico Plantonista, Programador de Computador Pl., Assistente Social, Enfermeiro, Nutricionista, Professor I – Ensino Fund. 36hs., Programador de Computador Sr., Psicólogo, Terapeuta Ocupacional, Técnico de Pesquisa	567	13,58
10 e 11 - 2.123,81 a 2.414,68	Advogado, Analista de Saneamento, Biólogo, Biomédico, Enfermeiro Sr., Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Orientador Educacional, Orientador Pedagógico, Analista de Sistemas, Assistente Técnico Legislativo, Economista, Procurador	65	1,56
12 - 2.749,34	Antropólogo, Arqueólogo, Arquivologista, Arquiteto, Bibliotecário, Dentista 20 hs., Engenheiro Agrônomo, Engenheiro Civil, Engenheiro Elétrico, Engenheiro Mecânico, Engenheiro Químico, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Engenheiro Florestal, Engenheiro Sanitarista, Historiador, Médico 20 hs., Médico do Trabalho, Médico Veterinário, Médico Perito, Museólogo, Médico de Segurança e Higiene do Trabalho	236	5,65
13, 14, 15 - 3.133,36 a 5.386,84 (salários diferenciados conforme jornada)	Médico Plantonista 24 hs., Médico Plantonista 36 hs., Dentista 40 hs., Médico Generalista 40 hs	70	1,68
		4.175	

ANEXO III

MINUTA DE PROJETO DE LEI Nº DE 2003

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos para os Servidores Públicos da Administração Municipal Direta e Indireta do Município de Jacareí e dá outras providências

O Prefeito Municipal de Jacareí, Estado de São Paulo, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ela sanciona e promulga a seguinte
L E I:

C A P Í T U L O I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) para os servidores públicos da Administração Municipal Direta e Indireta do Município de Jacareí é o estabelecido na presente lei e seus anexos.

Parágrafo Único. O PCCV visa prover os órgãos da Administração Municipal com uma estrutura de cargos e carreiras organizados, observando-se os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência e publicidade, com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa e a eficiência do serviço público mediante:

I – a instituição de um sistema permanente de aprimoramento e capacitação profissional do servidor;

II – o reconhecimento do mérito funcional e do desempenho profissional através de critérios que proporcionem igualdade de oportunidades profissionais.

Art. 2º - As disposições desta lei aplicam-se aos servidores públicos municipais, ocupantes de cargos de provimento efetivo e regidos pelas normas da Lei Complementar nº 13, de 7 de outubro de 1993, devendo parametrizar os demais órgãos da administração municipal indireta, observadas as disposições constitucionais.

Art. 3º. Para os efeitos desta lei, considera-se:

I – **Natureza do Cargo:** caracteriza se o cargo é isolado ou carreira.

II - **Cargo isolado:** é o cargo único na sua categoria, cujo provimento dar-se-á somente através de concurso público de provas ou provas e títulos;

II - **Cargo de Carreira:** é o cargo de provimento efetivo, escalonado em níveis, cujo provimento dar-se-á através da “Promoção por Qualificação Profissional”

III - **Referência:** é o número indicativo do vencimento do cargo na Tabela de Vencimentos, vigente para determinado servidor, numa determinada época;

IV - **Nível:** é a letra indicativa do nível progressivo do cargo de carreira cuja sequência de referências correspondentes representa a progressão horizontal do servidor;

V – **Grupo:** é a letra indicativa do cargo isolado, cuja sequência de referências correspondentes representa a progressão horizontal do servidor.

VII- **Tabela de Vencimentos:** é o conjunto de valores dos vencimentos da Administração Direta distribuídos progressivamente da menor à maior referência;

VIII – **Especialidade:** corresponde a um conjunto de atividades que integrantes das atribuições do cargo, se constituem em um campo profissional ou ocupacional, cometido a um servidor ocupante do cargo de carreira ou isolado.

Art. 4º. Fica criado o Conselho Municipal de Política de Administração e Remuneração de Pessoal, composto por representantes dos servidores indicados pelos sindicatos representativos da categoria e pela Administração Municipal Direta e Indireta, a ser constituído e regulamentado após a promulgação desta lei, por decreto do Executivo, para fins de acompanhamento do processo de implantação e de desenvolvimento do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, bem como com poderes de instância recursal.

CAPÍTULO II

DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Art. 5º. O Ambiente Organizacional corresponde a uma área específica de atuação do servidor público municipal, no cumprimento das atividades relativas ao cargo a que pertença, constituído por um conjunto de cargos e especialidades.

§ 1º. Os cargos isolados e os de carreira serão alocados nos ambientes organizacionais, listados abaixo e descritos no Anexo VI desta Lei, seguindo os critérios contidos no referido anexo:

- I – Chefia de Gabinete
- II – Secretaria de Governo
- III – Secretaria de Assuntos Jurídicos
- IV – Secretaria de Finanças
- V – Secretaria de Comunicação Social
- VI – Secretaria de Administração e Recursos Humanos
- VII – Secretaria de Planejamento
- VIII – Secretaria de Educação e Esportes
- IX – Secretaria de Saúde
- X – Secretaria de Assistência Social e Cidadania
- XI – Secretaria de Desenvolvimento Econômico
- XII – Secretaria de Meio Ambiente
- XIII – Secretaria de Infra-Estrutura Municipal
- XIV – Secretaria de Segurança e de Defesa do Cidadão

CAPÍTULO III

DOS CARGOS E VENCIMENTOS

Seção I

Do Quadro de Pessoal

Art. 6º. O Quadro de Servidores da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Jacareí compõe-se de parte permanente, constituída de cargos de provimento efetivo e cargos comissionados de livre provimento, e de parte suplementar, constituída exclusivamente de cargos transitórios, automaticamente extintos na vacância.

Parágrafo Único – Excluem-se do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos os cargos comissionados de livre provimento que são regidos por lei específica.

Art. 7º - Os cargos de provimento efetivo, com as respectivas quantidades, níveis e carga horária semanal, são aqueles discriminados no anexo I desta lei.

Seção II

Do Vencimento e da Remuneração

Art. 8º. A Tabela de Vencimentos dos cargos efetivos e transitórios da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Jacareí, consubstanciada no anexo II desta Lei, é constituída de referências numéricas representadas por algarismos arábicos de 151 a 751 subdividida em grupos por carga horária semanal, correspondendo a cada uma um valor de vencimento, sobre os quais incidirão os reajustes posteriormente concedidos.

Art. 9º. A estrutura de vencimentos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Jacareí, é constituído de agrupamentos de vencimentos, contendo cada agrupamento 15 (quinze) referências de vencimento.

Art. 10. O servidor ingressante será enquadrado na referência inicial do cargo e grupo de vencimento respectivo, conforme anexo III desta lei.

Parágrafo Único - Concluído o período de estágio probatório de que trata o art. 41 da Constituição Federal, e uma vez atendido o que preceitua o § 4º do mesmo artigo, o servidor será automaticamente enquadrado na referência imediata à inicial que determina o valor do vencimento do respectivo cargo em seu grupo de vencimentos.

Art. 11. Para fins de enquadramento da referência do cargo observar-se-á a carga horária semanal à qual o mesmo está sujeito.

Seção III

Da Jornada de Trabalho

Art. 12. Ficam instituídas as seguintes jornadas de trabalho para os servidores:

I - **Jornada Completa**, com prestação de quarenta horas semanais de trabalho.

II - **Jornada Parcial**, com prestação de trinta e seis, trinta, vinte e cinco, vinte e quatro, vinte ou doze horas semanais de trabalho.

III - **Jornada Especial**, que se destina a atender atividades da administração pública que exija prestação de serviços de forma ininterrupta ou em unidades que funcionem no mínimo doze horas por dia ininterruptamente, em escala de revezamento, e compõem-se de :

a) quarenta horas semanais de trabalho, prestadas em doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, com uma folga a cada quatorze jornadas;

b) vinte e quatro horas semanais de trabalho, prestadas de forma ininterrupta em um único turno ou em dois turnos de doze horas, em regime de plantão, com escala para refeições, destinada exclusivamente a Médico;

c) doze horas semanais de trabalho, prestadas de forma ininterrupta e em regime de plantão, com escala para refeições, destinada exclusivamente para Médico.

§ 1º. Por necessidade do serviço, poderão ser estabelecidas folgas compensatórias referente ao trabalho em dias considerados feriados ou pontos facultativos, para os servidores sujeitos à jornada especial, de que trata o inciso III, letras 'a', 'b' e 'c' deste artigo.

§ 2º. Por interesse do serviço, a Administração poderá utilizar-se do instituto da compensação de horas extraordinárias trabalhadas, cujo descanso correspondente será acrescido do percentual legal.

§ 3º. Por interesse do serviço e em decorrência da natureza do trabalho, será instituída escala para a jornada parcial ou completa de trabalho.

§ 4º. A jornada de trabalho do Magistério Municipal será fixada em legislação específica.

§ 5º. Por interesse do serviço, a Administração poderá reduzir em caráter excepcional e transitório, a jornada de trabalho, sem prejuízo da remuneração.

CAPÍTULO IV

DO PLANO DE CARREIRA

Seção I

Disposições Gerais

Art. 13. Plano de Carreira é o sistema de evolução profissional e pecuniária proporcionados aos servidores públicos municipais efetivos, mediante a aplicação de princípios que assegurem a maximização das potencialidades, observando a disposição hierárquica dos cargos, grau de responsabilidade, nível de complexidade e afinidade funcional.

Art. 14. São formas de evolução profissional e pecuniária do sistema de plano de carreira:

I - progressão por mérito;

II - promoção por qualificação profissional.

Seção II

Da Progressão por Mérito

Art. 15. Progressão por mérito consiste na evolução do servidor no cargo que ocupa, em decorrência do seu desenvolvimento no exercício de suas atribuições, conforme quadro de evolução na carreira discriminado no anexo III desta lei.

Parágrafo Único. A progressão por mérito consiste no enquadramento do servidor de uma referência de vencimento para a imediatamente superior, mediante sistema de avaliação de desempenho.

Art. 16. Considerar-se-á, para fins de concessão da progressão por mérito, a ordem de classificação obtida pelo servidor na avaliação de desempenho, observando-se o interstício mínimo de três anos.

Art. 17. Em caso de empate, observar-se-á, pela ordem, os seguintes critérios preferenciais:

I - maior tempo de efetivo exercício no serviço público municipal;

II - o mais idoso;

III - maior número de dependentes legais declarados.

Art. 18. Farão jus a progressão por mérito, no mínimo 15% (quinze por cento) e no máximo 30% (trinta por cento) dos servidores de cada cargo isolado ou nível de cargo de carreira.

Art. 19. Cada progressão por mérito é de cinco por cento e incidirá unicamente sobre a referência de vencimento do cargo efetivo ocupado pelo servidor.

Art. 20. A progressão por mérito exigirá, no interstício das avaliações de desempenho consideradas, o atendimento das seguintes condições:

I - doze meses no exercício do cargo, no mínimo, quando promovido em decorrência de Promoção por Qualificação Profissional;

II - pontuação mínima exigível na média das avaliações de desempenho ocorridas;

III - inexistência de pena disciplinar devidamente apurada por processo administrativo;

IV - não ter usufruído de quaisquer tipos de licença remunerada superior a trinta dias, excetuada a licença gestante;

V - não apresentar anualmente seis ou mais faltas justificadas, exceto as abonadas, ou injustificadas, consecutivas ou interpoladas;

VI - não ter usufruído licença sem vencimentos superior a sessenta dias;

VII - não ter se afastado do exercício das atividades próprias do cargo que ocupa, excetuadas as hipóteses de afastamento previstas nos artigos 133, 133-B, 134 e 136 e de readaptação prevista no artigo 34, todos da Lei Complementar nº 13, de 07 de outubro de 1993.

VIII - decorridos no mínimo de três anos desde sua última progressão por mérito.

Parágrafo Único – Os afastamentos em decorrência de licença para fins de tratamento de saúde ou para tratamento de doença profissional ou em decorrência de acidente do trabalho ou para desempenho de mandato classista ou para desempenho de atividade política, respectivamente previstos no artigo 84, incisos I, III, VII e VIII da LC 13/93, suspenderão o interstício da avaliação de desempenho, que terá retomada sua contagem imediatamente após o término dos mesmos.

Art. 21. A avaliação de desempenho para fins de mérito será realizada, obrigatoriamente, da seguinte forma:

I – será realizada para todos os servidores efetivos, anualmente no transcurso do mês de julho;

II – considerará o período de 12 meses imediatamente anterior;

III – terá como resultado da avaliação a somatória do número de pontos estabelecidos para cada quesito, ponderados pelo número de meses de vínculo efetivo.

§ 1º - Será considerado como mês integral a fração igual ou superior a 15 dias de vínculo efetivo.

§ 2º - A progressão por mérito será assegurada anualmente ao servidor que obtiver, na média dos pontos auferidos nas últimas três avaliações de desempenho, pontuação igual ou superior ao limite de corte estabelecido em regulamentação específica e estiver inserido dentro do limite máximo estabelecido no artigo 17 desta Lei.

Art. 22. As vantagens pecuniárias decorrentes da progressão por mérito só serão proporcionadas a partir do 1º dia do semestre subsequente ao encerramento do interstício de avaliação, sem efeito retroativo.

SEÇÃO III

Da Promoção Por Qualificação Profissional

Art. 23. A promoção por qualificação profissional consiste na passagem do servidor, mediante processo de habilitação no âmbito da administração, para os cargos de carreira, de conformidade com a estrutura estabelecida no Anexo IV desta lei.

Parágrafo Único - A promoção por qualificação profissional ocorrerá quando da existência de vaga em decorrência de:

- I - exoneração;
- II - demissão;
- III - aposentadoria
- IV - falecimento.;
- V - criação de cargos;
- VI - promoção por qualificação profissional;

Art. 24. Ao servidor portador de deficiência habilitado em processo de Promoção por Qualificação Profissional, aplica-se o disposto no Estatuto do Servidor Público Municipal, no que couber.

Art. 25. Não havendo servidores habilitados no processo de Promoção por Qualificação Profissional, as especialidades em cada nível sob provimento poderão ser providos mediante concurso público.

Art. 26. O processo de habilitação será de provas ou de provas e títulos e compreenderá as seguintes etapas:

- I - fase de pré-habilitação;
- II - avaliação de suficiência;
- III- avaliação médica.

Art. 27. O servidor poderá inscrever-se para o processo de habilitação, na fase de pré-habilitação, desde que comprove atender os seguintes requisitos:

- I - ter completado o período de estágio probatório;
- II - ter completado o interstício de três anos de vinculação no nível imediatamente anterior;
- III - possuir habilitação legal, condições e qualificações que couberem em cada caso, constantes do respectivo edital;
- IV - não ter se afastado para servir órgãos ou entidades dos Poderes da União, dos Estados e de outros municípios nos últimos doze meses;
- V - inexistência de penalidade disciplinar nos últimos doze meses;

Art. 28. A avaliação de suficiência poderá ter mais de uma fase, sendo que a fase única ou primeira fase consistirá obrigatoriamente de prova escrita, de caráter eliminatório.

Parágrafo Único - Quando o processo de avaliação de suficiência, em razão das atribuições do cargo, exigir prova prática, esta será de caráter eliminatório.

Art. 29. Quando a avaliação de suficiência, abranger titulação, o total de pontos atribuídos aos títulos não excederá a 20% (vinte por cento) do valor total dos pontos totais, tendo caráter classificatório.

Parágrafo Único - Poderão ser considerados títulos:

- I - conclusão de Curso de Doutorado;
- II - conclusão de Curso de Mestrado;
- III - conclusão de Curso de Pós-Graduação-Latu-Sensu;
- IV - conclusão de Curso de aprimoramento profissional, com carga horária mínima de cento e oitenta horas;
- V - conclusão de Curso Superior;
- VI - conclusão de Curso de Ensino Médio;
- VII- conclusão de Curso de Ensino Fundamental.
- VIII- conclusão de Cursos de Atualização/Reciclagem.
- IX - maior tempo de efetivo exercício no serviço público municipal.

Art. 30. O servidor aprovado nas fases de pré-habilitação e avaliação de suficiência será submetido a avaliação médica, sendo desclassificado o servidor julgado inapto para o exercício do cargo.

Art. 31. Da homologação do processo de habilitação, obrigatoriamente deverá constar o desempate, observando-se os seguintes critérios preferenciais para fins de desempate:

- I - maior grau de escolaridade;
- II - maior número de pontos obtidos na titulação;
- III - maior tempo de efetivo exercício no serviço público deste município.

Art. 32. Concluído o processo de habilitação, o órgão de pessoal divulgará a lista de aprovados por ordem classificatória e procederá a sua homologação.

Parágrafo Único. O prazo de validade do processo de habilitação é de dois anos improrrogáveis, a contar da data da homologação do processo.

Art. 33. O servidor promovido por qualificação profissional, será enquadrado na referência que corresponder a duas graduações de referência no novo nível em relação à referência do seu nível de origem.

Seção IV

Da Avaliação de Desempenho

Art. 34. A avaliação de desempenho tem por finalidade a aferição do desempenho do servidor e a sua conduta no exercício de suas atribuições, à vista de sua contribuição efetiva para a

realização dos princípios institucionais, de conformidade com o disposto em regulamento específico.

Art. 35. A Avaliação de Desempenho de que trata o artigo anterior será objeto de regulamentação elaborada pelo Conselho a que se refere o artigo 4º desta lei que será aprovada por Decreto do Chefe do Executivo, no prazo máximo de cento e oitenta dias e que considerará:

- I - definição de fatores;
- II - definição de metas dos serviços;
- III - adoção de modelos e instrumentos que atendam a natureza das atividades, resguardando-se os seguintes princípios:
 - a) legitimidade, transparência e periodicidade;
 - b) contribuição do servidor para a consecução dos objetivos do órgão ou serviço;
 - c) conhecimento do servidor do resultado final da avaliação, com direito a manifestação e recurso;
 - d) adequação aos conteúdos ocupacionais e às condições reais de trabalho, de forma que situações precárias ou adversas de trabalho, não prejudiquem a avaliação do servidor.

IV - a definição do processo de avaliação de desempenho.

Art. 36. O resultado da avaliação de desempenho será divulgado no Boletim Oficial do Município.

Art. 37. O servidor, não concordando com o resultado da avaliação de desempenho, poderá apresentar, no prazo de cinco dias úteis da ciência do resultado, recurso devidamente fundamentado ao Conselho de que trata o artigo 4º desta Lei.

Parágrafo Único. No processo administrativo de recurso será garantida a manifestação da chefia imediata e, após parecer do órgão de pessoal, encaminhar-se-á ao Conselho para decisão final, da qual não cabe nenhum outro recurso administrativo.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 38. A Administração Pública regulamentará por decreto, o sistema de ingresso mediante concurso público e o sistema de provimento por qualificação profissional.

Art. 39. O servidor municipal ocupante de cargo de provimento efetivo, aprovado em concurso público para provimento de outro cargo efetivo, será enquadrado na referência do novo cargo cujo valor seja imediatamente superior ao da referência do cargo que ocupava anteriormente.

Art. 40. Os descritivos de cargos de provimento efetivo, contendo as atribuições, pré-requisitos para ingresso, carga horária e formas de provimento são os constantes do Anexo V que integra esta Lei.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 41. O enquadramento dos valores pagos aos atuais servidores inativos e pensionistas obedecerá o seguinte critério:

I – resguardada a analogia utilizada em relação aos servidores ativos, serão enquadrados com o mesmo rigor;

II – os servidores inativos e os pensionistas cujos proventos ou pensões sejam decorrentes de cargos não abrangidos na presente lei, não sofrerão alteração.

Art. 42. Ficam automaticamente redenominados os cargos efetivos discriminados no Anexo VI desta lei, em razão do seu enquadramento no quadro de cargos de provimento efetivos, criados pelo artigo 6º desta Lei e discriminados no Anexo I.

Art. 43. O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo na data da implantação do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos será reenquadrado, na oportunidade do inciso I, do artigo 44, das Disposições Transitórias desta Lei, levando-se em conta o valor de seu vencimento no cargo efetivo que ocupa na Administração Pública Municipal e decorrente da atual relação de trabalho e o valor da referência igual ou imediatamente superior fixada para o cargo e respectivo nível

§ 1º. O valor da vantagem pecuniária a que faz jus a título de “Promoção”, também denominada como “plano de carreira”, prevista no artigo 222 da Lei Complementar nº 13, de 7 de outubro de 1993, passará a ser considerada como vantagem pessoal integrando-se à sua remuneração, porém não integrará a base de cálculo para a apuração do Adicional por Tempo de Serviço e da Sexta-Parte, vantagens pecuniárias estas previstas, respectivamente, nos artigos 213 e 214, ambos do mesmo diploma legal.

§ 2º. Será considerado, ainda, à época do reenquadramento, para fins de definição do valor a ser acrescido à vantagem pessoal prevista no parágrafo anterior, o valor apurado levando-se em conta o tempo de serviço ainda não computado para fins da promoção referida no parágrafo anterior, à proporção de um avo por mês de efetivo exercício, proporcionalmente ao interstício a que estaria completando, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será havida como mês integral, resguardadas as exigências legais para concessão do antigo plano de carreira.

§ 3º. O valor definido nos termos do § 2º deste artigo será concedido uma única vez como acréscimo à vantagem pessoal, a partir do mês subsequente em que o servidor completar o interstício considerado segundo os dispositivos legais vigentes anteriormente à presente Lei.

§ 4º. O servidor com menos de três anos de efetivo exercício no momento do enquadramento, não faz jus à vantagem pessoal estabelecida neste artigo, contando, no entanto, seu tempo de serviço anterior para fins de, ao completar os três anos de estágio probatório, ser enquadrado na forma do disposto no parágrafo único do artigo 10, desta Lei.

CAPÍTULO VII

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E VENCIMENTOS

Art. 44. A implantação do plano de carreira de que trata esta Lei far-se-á em etapas distintas, a saber:

I - Primeira Etapa - Consiste no enquadramento inicial do servidor no cargo de carreira ou isolado, nível e referência correspondente, na conformidade do disposto no Anexo VI, no primeiro dia do mês subsequente após decorridos noventa dias da entrada em vigor desta lei;

II – Segunda Etapa - Consiste na aplicação da primeira promoção por qualificação profissional, mediante processo seletivo interno, ocorrendo a qualquer momento, desde que sejam atendidos os requisitos previsto no artigo 23 desta Lei.

III- Terceira Etapa - Consiste na aplicação da primeira progressão por mérito, mediante o sistema de avaliação de desempenho ocorrendo três anos, após a entrada em vigência desta lei;

Art. 45. Todo o processo de implantação e desenvolvimento do Plano de Carreira, Cargos e Salários será coordenado e regulamentado pelo órgão de pessoal da Administração Municipal.

Art. 46. Quando do enquadramento previsto na Primeira Etapa de que fala o inciso I do artigo 44, desta lei, o órgão de pessoal emitirá declaração de situação funcional individualizada, face as regras de enquadramento.

Parágrafo Único. Da emissão da declaração, caberá recurso no prazo de quinze dias.

Art. 47. As despesas decorrentes da implementação desta lei correrão por conta de dotações próprias do orçamento vigente.

Art. 48. Revogam-se as disposições em contrário, em especial, as leis nºs.
Jacareí,

MARCO AURÉLIO DE SOUZA
PREFEITO MUNICIPAL

ANEXO IV

PARECER DA SECRETARIA DE ASSUNTOS JURIDICOS



MUNICÍPIO DE JACAREÍ

Gabinete do Prefeito
Consultoria Legislativa - CL

Jacareí, 17 de janeiro de 2011

Ref.: Plano de carreira do magistério.
Parecer nº 07/RMFA/CL/GP/2011.

Ilmo. Sr. Dr. ADAUTO DE ANDRADE,
Secretário de assuntos Jurídicos:

*Estatuto, plano de carreira do Magistério Público
Municipal. Considerações:*

Trata-se da análise da proposta encaminhada pela Secretaria de Educação, visando a aprovação do Estatuto e Plano de Carreira do Magistério.

Para facilitar o estudo e apontar claramente as questões que, entendo, merecem revisão, analisei o projeto por artigos, na sequência em que se apresentam:

Assim:

(Art. 1º) Embora o magistério tenha peculiaridades, o Estatuto não pode diferenciar os professores dos demais servidores, com relação as regras de caráter geral básicas existem regras gerais que devem ser cumpridas por todos servidores.

O Estatuto do magistério tem caráter complementar, e não exclui os professores das regras de ordem geral que devem ser observadas pelos demais servidores.



MUNICÍPIO DE JACAREÍ

Gabinete do Prefeito
Consultoria Legislativa - CL

Art. 1.º /.../

§ 2.º O pessoal do magistério está diretamente ligado aos interesses dos educandos, com situações peculiares, estabelecendo, assim, uma ordem e uma estrutura própria, com normas específicas, diferentes das que regem o quadro dos demais servidores públicos municipais.

Sugestão:

§ 2.º O pessoal do magistério está diretamente ligado aos interesses dos educandos, com situações peculiares, estabelecendo, assim, uma ordem e uma estrutura própria, com normas específicas, **além das que regem o quadro dos demais servidores públicos municipais.**

(Art. 2º) O Estatuto do Magistério deve complementar o que o Estatuto do Servidor – LC nº 13/93. Assim a sugestão para redação do art. 2º:

Art. 2.º Constituem objetivos desta Lei:

I – regulamentar a relação funcional dos servidores do quadro do magisterio com a Administração Pública Municipal, dispondo, **de forma complementar**, sobre investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades;

(Art. 9º) Referido artigo cria Postos de Trabalho e a figura do professor formador, que serão ocupados por professores afastados da rede, jornada de trabalho de 40 horas, sendo que as horas além da jornada serão computadas como carga suplementar e pagas com base no valor do cargo de origem, da forma que segue:

Art. 9.º Além dos cargos e das funções de confiança (FGs) previstas no artigo anterior, a Secretaria Municipal de Educação contará com Postos de Trabalho destinados ao Professor Formador, que serão ocupados por professores afastados da rede, de acordo com requisitos previstos no anexo II e o módulo previsto no anexo IV desta Lei.

§ 1.º A jornada do Professor Formador será de 40 (quarenta) horas.

§ 2.º As horas além da jornada do cargo de origem serão computadas como carga suplementar e pagas com o mesmo valor hora.



MUNICÍPIO DE JACAREÍ

Gabinete do Prefeito
Consultoria Legislativa - CL

§ 3.º A soma da jornada do cargo de origem mais a carga suplementar não poderá ultrapassar a 40 (quarenta) horas.

Em primeiro lugar, tratando-se da criação de cargo novo, tanto a descrição como as atribuições devem estar prevista na Lei.

Se os cargos serão ocupados por servidor efetivo afastado da rede, significa que estes estão em situação de restrição de funções, cedidos, em cargo ou função de confiança, e encerrados os motivos dos afastamentos, estes devem voltar às funções de origem. Devem voltar para exercer suas funções de origem

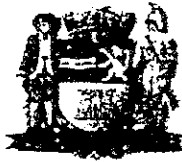
Se o professor formador não é cargo de confiança, não é função gratificada (onde além das funções de origem o servidor executa outras que lhes forem determinadas), não pode atuar em disfunção, sob pena de ilegalidade. Em tese, a criação de novos cargos implica na ocupação por meio de servidores aprovados em concurso público, específico para novos cargos.

O anexo II da proposta, são apontados apenas os requisitos para provimento, lembrando que as atribuições não podem ser diferentes das previstas no cargo de origem.

Correto seria que os professores afastados voltem às atividades de origem, quando, então poderão receber carga suplementar adequadamente.

O que a proposta cria é um novo cargo, com descrição e atribuições específicas, diferentes das funções de origem do servidor. ✓

(Art. 11) Os ocupantes de cargos e funções de confiança da educação devem atuar de acordo com suas atribuições descritas pela Lei nº 5.498/2010, que dispõe sobre a Estrutura Administrativa.



MUNICÍPIO DE JACAREÍ

Gabinete do Prefeito
Consultoria Legislativa - CL

(Art. 16, § 2º) O professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental deverá permanecer na unidade escolar para desenvolver atividades de acordo com a indicação do Diretor de Escola, dentre essas substituir falta do PEB II, preparar material pedagógico, etc.

É necessário que estas possibilidades estejam descritas nas atribuições do cargo de professor de educação básica I, sob pena de disfunção.

(Art. 24) As formas e requisitos de provimento das funções de confiança, FG, não podem ser diferentes das descritas pela Lei de Estrutura Administrativa, especialmente porque, quem autoriza a designação é o Secretário de Governo.

(Art. 32) A sugestão da redação do art. 32, *caput*, deve deixar claro que a nomeação compete ao Poder Executivo ou **aos seus delegados**, para admitir os candidatos aprovados para preenchimento de vagas no quadro de carreira do magistério.

(Art. ~~32~~³³, § 2º) A nomeação deve seguir o disposto no Estatuto do Servidor, ou seja, a nomeação (posse) se dá em 5 (cinco) dias, com possibilidade de prorrogação em 30 (trinta) dias.

(Art. 35) As funções de confiança (FG) são designadas pelo Secretário de Governo. Assim, as indicações podem ser encaminhadas pelo Secretário de Educação, mas a designação não, salvo se o Chefe do Executivo assim decidir.

(Arts. 45/46) A criação de novos cargos depende sempre de processo legislativo. Não podemos, por exemplo, ampliar lotação sem elaboração de



MUNICÍPIO DE JACAREÍ

Gabinete do Prefeito
Consultoria Legislativa - CL

projeto de lei. Os cargos de provimento em comissão deverão ser alterados pela Lei de Estrutura Administrativa e não pelo Estatuto do Magistério. Salvo se o chefe do executivo assim quiser.

(Art. 66) Progressão funcional: não devem ser utilizados critérios vinculados às obrigações de todos os servidores. Não se justifica premiar qualquer servidor, porque simplesmente cumpre com suas obrigações". Aliás, o não cumprimento gera averiguação do servidor em procedimento disciplinar.

Gera desigualdade entre os servidores, em questões que não são peculiares somente ao magistério, ferindo o princípio da isonomia.

A Constituição da República prestigiou a profissionalização dos servidores públicos, acentuando a necessidade de a Administração estabelecer política remuneratória de pessoal pautada em critérios que estejam atrelados à evolução funcional no serviço público. É o que se extrai da leitura do art. 39 da CF. Nesse sentido, mostra-se bastante atual o comentário de Adilson Abreu Dallari, na seguinte passagem:

"O plano de carreira não pode ser entendido como um benefício ao servidor, mas, sim, como um instrumento de melhoria do serviço público, como meio de propiciar a melhoria da qualidade de vida da coletividade, enfim, como forma de satisfazer o interesse público, proporcionando, também (mas não exclusivamente) vantagens aos servidores, aos bons servidores, aos melhores servidores."

Em conclusão, devem ser excluídos da análise regularidade no trabalho, assiduidade (no posto de trabalho e na hora atividade), atendimento às convocações, e outras que são obrigações de todos os servidores e não mérito que merece premiação. Tanto que o art. 104 desta proposta, aponta como obrigações do servidor do magistério exatamente os mesmos itens, e o art. 107 penaliza os professores que não atenderem às convocações, que inclusive devem sofrer processo



MUNICÍPIO DE JACAREÍ

Gabinete do Prefeito
Consultoria Legislativa - CL

42
7/11

disciplinar. Isto demonstra claramente, que não cabe premiação aos que cumprem com suas obrigações funcionais.

A Secretaria de Educação, em último caso, considerando as dificuldades com relação à assiduidade, pode, quando muito, considerar o número reduzido de faltas justificadas e injustificadas, Nunca as faltas abonadas, porque estas não são causam prejuízo à Administração, ao contrário das demais.

Quanto aos cursos de aperfeiçoamento, é de se observar, também, que, na linha de entendimento da melhor doutrina, o reconhecimento da qualificação em questão só é cabível quando o título de curso de aperfeiçoamento guardar relação com as atividades do cargo, em prestígio ao melhor desempenho do serviço público, e não em atenção ao título acadêmico isoladamente. Sobre o tema vejamos o ensinamento sempre esclarecedor de HELY LOPES MEIRELLES:

"O adicional de nível universitário é um típico adicional de função (*ex facto officii*), decorrente de caráter técnico de certas atividades da Administração, que exigem conhecimentos especializados para serem bem realizados. /.../ O que a Administração remunera não é a habilitação universitária em si mesma; é o **trabalho profissional realizado em decorrência dessa habilitação, e da qual se presume maior perfeição técnica e melhor rendimento administrativo.**"

Então é importante que a proposta deixe claro que a atualização e o aperfeiçoamento devem guardar relação com a atividade desenvolvida pelo servidor.

(Art. 75) Qual a justificativa da diferença de oportunidades de progressão entre servidores do sexo feminino e masculino? A aposentadoria? Se sim, entendo que não há relação que justifique.

Se a questão é permanência do homem por maior tempo em atividade, basta constar que a possibilidade de progressão profissional corresponde ao



MUNICÍPIO DE JACAREÍ

Gabinete do Prefeito
Consultoria Legislativa - CL

43
Voto

tempo de serviço prestado. Assim, o §1º, do art. 75 é desnecessário.

Caso não seja este o motivo, cabe melhor esclarecimento.

(Arts. 77/78) Gratificações podem ser atribuídas nos moldes descritos na proposta, porém, há necessidade de incluir no texto que o pagamento depende de previsão orçamentária e a base de cálculo.

É importante definir o raio territorial da área considerada zona rural, para estabelecer as escolas que gerarão o benefício.

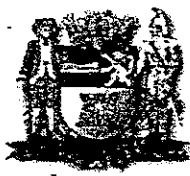
(Art. 79, § 4º) Referido parágrafo dispõe que o professor afastado pelos motivos elencados no art. 79 ocupará novo cargo vago.

Isto significa afirmar que os afastamentos previstos abrem vacância do cargo de origem. Se a Administração autoriza referidos afastamento, o retorno deve ser para o cargo de origem; pois, caso não existam outros cargos disponíveis, o servidor deverá ficar à disposição da Administração, recebendo seus vencimentos, até criação de novo cargo.

Os afastamentos elencados não justificam a vacância dos cargos de origem.

(Art. 88, § 2º) O artigo mencionado (art. 66, § 2º) não tem relação com o disposto no texto.

(Art. 93) A readaptação ocorre quando a impossibilidade do servidor permanecer no seu cargo é irreversível. Enquanto é possível a reversão, o que



MUNICÍPIO DE JACAREÍ

Gabinete do Prefeito
Consultoria Legislativa - CL

44
junho

existe é a restrição funcional. Somente deve ser encaminhado para readaptação, o servidor que não tem mais condições de exercer sua função de origem, seja por limitação física ou mental.

Assim, o servidor que apresentar limitações, deve ser acompanhado e avaliado por perícia médica até definição de sua situação, com as restrições apontadas, até ser declarada a necessidade de readaptação.

Conclusão:

Além das observações apontadas, é importante observar que as Leis que criam os cargos dos professores serão revogadas parcialmente, porque este projeto não trata da descrição das funções, nem da lotação.

As vantagens pecuniárias deverão ser formalmente requeridas pelo servidor que atingiu o interstício e metas previstas, solicitando análise de seu prontuário para concessão do benefício, diretamente na Secretaria de Educação, o que deve constar da proposta apresentada.

Os anexos precisam ser renumerados, para que correspondam com o descrito na proposta.

S.M.J. é a análise, meramente opinativa, que submeto à apreciação do Secretário de Assuntos Jurídicos, em conjunto com a Chefia de Gabinete.

ROSA MARIA DE FARIA ANDRADE

Consultora Legislativa

OAB/SP 126.605

SP 0
22/2/11
15h20

RECEBI
28/02/11
AS 09:00 HS
Diana

ANEXO V
PROPOSTA DE ESTATUTO DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

LEI COMPLEMENTAR N.
DE DE DE 2010.

*DISPÕE SOBRE O ESTATUTO, PLANO DE CARREIRA E
REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE
JACAREÍ, ESTADO DE SÃO PAULO, E DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS.*

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I
Dos Objetivos

Art. 1.º Esta Lei Complementar disciplina, estrutura e organiza o quadro dos profissionais do Magistério Público do Município de Jacareí, Estado de São Paulo, nos termos da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007, Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008 e demais disposições legais vigentes, e denominar-se-á "Estatuto, Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal".

§ 1.º O regime jurídico do pessoal do magistério é o Estatutário, instituído pela Lei Complementar n. 13/93, que disciplina os direitos, deveres e responsabilidades a que os mesmos se submetem.

* § 2.º O pessoal do magistério está diretamente ligado aos interesses dos educandos, com situações peculiares, estabelecendo, assim, uma ordem e uma estrutura própria, com normas específicas, ^{além} diferentes das que regem o quadro dos demais servidores públicos municipais.

Art. 2.º Constituem objetivos desta Lei:

I – regulamentar a relação funcional dos servidores do quadro do magistério com a Administração Pública Municipal, dispondo ^{sobre o regime complementar} sobre investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades;

II – estabelecer normas que definem e regulamentam as condições e o processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, estabelecendo uma progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração;

III – promover a valorização do pessoal do magistério, de acordo com as necessidades e diretrizes do sistema municipal de ensino;

IV – promover a melhoria da qualidade de ensino.

Art. 3.º Para efeitos desta Lei, estão abrangidos os docentes e os profissionais de suporte pedagógico, que compõem o quadro do magistério, e desenvolvem atividades de ministrar, planejar, executar, avaliar, orientar, dirigir, supervisionar e coordenar o ensino e as atividades educativas do setor da educação.

Parágrafo único. Os servidores referidos no *caput* deste artigo atuam no magistério da Rede Municipal de Ensino, vinculada à Secretaria Municipal de Educação.

Art. 4.º As disposições contidas nesta Lei não se aplicam aos servidores que integram o quadro do corpo técnico-administrativo e pessoal de apoio.

Seção II Dos Conceitos Básicos

Art. 5.º Para efeitos desta Lei Complementar, considera-se:

- I – cargo ou função do magistério: o conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao profissional do magistério;
- II – classe: o conjunto de cargos e funções-atividades de mesma natureza e igual denominação;
- III – nível: a subdivisão dos cargos docentes na progressão horizontal, considerando dados indicadores de crescimento profissional pela via não-acadêmica (avaliação de desempenho);
- IV – faixa: o lugar ocupado pelo servidor na progressão vertical, considerando titulação ou habilitação (via acadêmica);
- V – quadro do magistério: o conjunto de cargos efetivos, temporários e funções de confiança;
- VI – enquadramento: posicionamento automático de remuneração, por faixa, na coluna vertical, e em nível, na linha horizontal;
- VII – carreira do magistério: o conjunto de cargos de provimento efetivo, providos por meio de concurso público de provas e títulos;
- VIII – Rede Municipal de Ensino: o conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
- IX – estatuto: o conjunto de normas que regulam a relação funcional dos servidores com a Administração Pública, dispondo sobre investidura, exercício, direitos, deveres, vantagens e responsabilidades;
- X – plano de carreira: o conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de movimentação dos servidores em uma determinada carreira, estabelecendo a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração;
- XI – vencimento: a retribuição pecuniária básica, fixada em lei, paga mensalmente aos servidores pelo exercício das atribuições do cargo ou função;
- XII – remuneração: o valor correspondente ao vencimento, acrescido das vantagens funcionais e pessoais, incorporadas ou não, percebido mensalmente pelo integrante do quadro do magistério;
- XIII – remoção: a transferência do titular do quadro do magistério de uma unidade de ensino a outra; *texto da LC 1393*

6
XIV – magistério público municipal: o conjunto de profissionais da educação, constituído por docentes e pessoal de suporte pedagógico;

XV – função-atividade: o conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao pessoal contratado por período temporário;

XVI – cargo em comissão: o cargo preenchido por profissional de dentro ou de fora da Rede Municipal de Ensino;

XVII – função de ^{gratuidade} ~~confiança~~: a função preenchida exclusivamente por profissional de dentro da Rede Municipal de Ensino;

XVIII – servidor público: pessoal legalmente investido em cargo efetivo, temporário, em comissão ou em função de confiança;

XIX – Substituição eventual: substituição de faltas do professor inferior a 15 dias.

Seção III Dos Princípios Gerais

Art. 6.º A educação, dever da família e do Estado, inspirados nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, visa ao pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 7.º O ensino será orientado pelos seguintes princípios:

- I – igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
- II – liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;
- III – pluralismo de ideias e concepção pedagógica;
- IV – coexistência de instituições públicas e particulares de ensino;
- V – gratuidade do ensino em estabelecimentos públicos municipais;
- VI – valorização do profissional da educação e da experiência escolar;
- VII – gestão democrática do ensino público;
- VIII – garantia de padrão de qualidade;
- IX – vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais.

CAPÍTULO II DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Seção I Da Composição

Art. 8.º O quadro de pessoal do magistério público municipal será constituído pelas classes de docente e de suporte pedagógico.

§ 1.º A classe de docente, de provimento efetivo, será composta por:

- I – Professor de Educação Básica I de Educação Infantil;
- II – Professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental;
- II – Professor de Educação Básica II (Educação Física, Arte e Educação Especial).

§ 2.º A classe de suporte pedagógico será constituída por:

I- cargo efetivo de Orientador Pedagógico

II- funções de confiança (FGs)de:

- a) Supervisor de Ensino;
- b) Supervisor de Educação Infantil;
- c) Supervisor de Educação Especial;
- d) Supervisor de Cultura e Arte;
- e) Supervisor de Ensino Fundamental;
- f) Supervisor de Educação de Jovens e Adultos;
- g) Supervisor de Esportes e Recreação;
- h) Supervisor de Projetos Educacionais;
- i) Diretor de Escola;
- j) Vice Diretor de Escola.

§ 3.º Cada Supervisor de Ensino contará com um conjunto de escolas e serviços descritos em portaria, expedida pelo Secretário Municipal de Educação.

Art. 9.º Além dos cargos e das funções de confiança (FGs) previstas no artigo anterior, a Secretaria Municipal de Educação contará com Postos de Trabalho destinados ao **Professor Formador, que serão ocupados por professores afastados da rede, de acordo com requisitos previstos no anexo II e o módulo previsto no anexo IV desta Lei.**

§ 1.º A jornada do Professor Formador será de 40 (quarenta) horas.

§ 2.º As horas além da jornada do cargo serão computadas como carga suplementar e pagas com base no valor hora do cargo de origem.

Seção II Do Campo de Atuação da Classe de Docente

Art. 10. Os integrantes da classe de docente obedecerão aos seguintes campos de atuação:

I – Professor de Educação Básica I de Educação Infantil:

- a) nas classes de educação infantil e na creche no nível maternal;
- b) nas classes de educação infantil na pré-escola.

II – Professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental:

- a) nas classes de 1.º ao 5.º ano do ensino fundamental regular;

b) nas classes de educação de jovens e adultos de 1.º ciclo.

III – Professor de Educação Básica II:

- a) nas aulas de componentes curriculares da matriz curricular desenvolvida no ensino fundamental regular: Educação Física e Arte;
- b) nas classes de educação especial e/ou salas de recurso;
- c) nas aulas de componentes curriculares da matriz curricular da educação de jovens e adultos;
- d) nos programas e projetos da Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo Único: O professor titular do cargo de Educação Básica I de Educação Infantil, de Ensino Fundamental e o Professor de Educação Básica II que contarem com especialização em Educação Especial poderão atuar nas classes de Educação Especial e/ ou salas de recurso respeitada a especialidade de sua formação.

Seção III

Do Campo de Atuação da Classe de Suporte Pedagógico

Art. 11. Os ocupantes de cargo e de função de confiança da classe de suporte pedagógico atuarão, nos diferentes níveis de educação básica, supervisionando, dirigindo, orientando, coordenando e planejando setor e/ou serviços de sua competência, na seguinte conformidade:

Observando suas competências disculpar
I – Orientador Pedagógico: nas Unidades de Ensino e Programas e Projetos da Secretaria Municipal de Educação, orientando os professores nas ações pedagógicas;

II- Supervisor de Ensino: na Rede Municipal de Ensino acompanhando o desenvolvimento da proposta pedagógica e na Secretaria Municipal de Educação, supervisionando as ações administrativas e pedagógicas no setor de sua responsabilidade;

III – Supervisor de Educação Infantil, Educação Especial, Arte e Cultura, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos, Esporte e Recreação e Educativas: na Secretaria Municipal de Educação, supervisionando e orientando o trabalho da equipe de Professores Formadores e atuando no processo de capacitação continuada dos docentes, em Programas e Projetos das suas respectivas áreas na Secretaria Municipal de Educação;

IV- Diretor de Escola: nas unidades escolares, realizando sua gestão;

V - Vice Diretor de Escola: nas unidades escolares, compondo a equipe de direção, auxiliando o Diretor de Escola no desempenho de suas atribuições e, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Seção IV

Do Campo de Atuação dos Postos de Trabalho

Art. 12. O Professor Formador atuará na Secretaria Municipal de Educação planejando, elaborando material pedagógico, orientando professores e realizando exposições de material produzido pelos alunos.

549.
Discul

CAPÍTULO III

DA JORNADA DE TRABALHO

Seção I Da Classe de Docente

Art. 13. A jornada semanal de trabalho da classe de docente é constituída de horas em atividades com alunos e de Hora Atividade (HA).

Art. 14. A Hora Atividade (HA) será dividida em Hora Atividade Coletiva (HAC) e Hora Atividade Livre (HAL).

§ 1.º A Hora Atividade Coletiva (HAC) será realizada na escola, ou em local designado, em horário diverso da regência de classe ou turma.

§ 2.º A Hora Atividade Livre (HAL) será realizado em local de livre escolha do docente.

§ 3.º A Hora Atividade Coletiva (HAC) deverá ser coordenada por um profissional da classe de suporte pedagógico da unidade escolar.

* Art. 15. Os ocupantes de cargos da classe de docente, para desempenhar as atividades previstas nesta Lei, ficam sujeitos às jornadas de trabalho assim especificadas:

§ 1.º – Professor de Educação Básica I de Educação Infantil, com jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais, assim distribuídas:

I - 20 (vinte) horas em atividades com alunos, sendo 4 (quatro) horas diárias;

II - 4 (quatro) horas em atividades destinadas a Hora Atividade (HA), sendo 2 (duas) horas cumpridas na unidade escolar Hora Atividade Coletiva (HAC), em horário diverso da regência de classe ou turma, e 2 (duas) horas cumpridas em local de livre escolha Hora Atividade Livre (HAL).

§ 2.º – Professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental, nas classes de 1º ao 5º ano com jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, assim distribuídas:

I - 25 (vinte e cinco) horas em atividades com alunos, sendo 5 (cinco) horas diárias;

II - 11 (onze) horas em atividades destinadas a Hora Atividade (HA), sendo 50 % das horas cumpridas na unidade escolar - Hora Atividade Coletiva (HAC), em horário diverso da regência de classe ou turma, e 50 % das horas cumpridas em local de livre escolha Hora Atividade Livre (HAL).

§ 3.º – Professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental, nas classes de Educação de Jovens e Adultos com jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais, assim distribuídas:

I - 20 (vinte) horas em atividades com alunos, sendo 4 (quatro) horas diárias;

II - 4 (quatro) horas em atividades destinadas a Hora Atividade (HA), sendo 2 (duas) horas cumpridas na unidade escolar Hora Atividade Coletiva (HAC), em horário diverso da regência de classe ou turma, e 2 (dois) hora cumprida em local de livre escolha - Hora Atividade Livre (HAL).

§ 4.º - Professor de Educação Básica II com jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais, assim distribuídas:

I - 20 (vinte) horas em atividades com alunos, sendo 4 (quatro) horas diárias;

II - 4 (quatro) horas em atividades destinadas a Hora Atividade (HA), sendo 2 (duas) horas cumpridas na unidade escolar Hora Atividade Coletiva (HAC), em horário diverso da regência de classe ou turma, e 2 (duas) hora cumprida em local de livre escolha - Hora Atividade Livre (HAL).

Art. 16. Os docentes sujeitos às jornadas previstas no artigo anterior poderão, **excepcionalmente**, exercer carga suplementar de trabalho, desde que não ultrapasse o total de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1.º Entende-se por carga suplementar de trabalho o número de horas prestadas pelo docente, além daquelas fixadas para a jornada a que estiver sujeito.

§ 2.º Nos horários das aulas ministradas pelo Professor de Educação Básica II das disciplinas de Educação Física e Arte o Professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental deverá permanecer na unidade escolar para desenvolver atividades de acordo com a indicação do Diretor de Escola entre as seguintes:

I - Substituir falta do PEB II nas classes da Unidade

II - Permanecer na classe junto com o PEB II.

III - Preparar material pedagógico;

IV - Desenvolver rotinas pertinentes ao projeto de reforço escolar;

V - Pesquisar assuntos ligados à Educação.

Art. 17. O professor efetivo poderá, **excepcionalmente**, dobrar a sua jornada de trabalho diária em caso de substituição eventual, na unidade escolar a que pertence e fará jus ao recebimento da diferença pecuniária decorrente do aumento da carga horária e poderá ser pago com carga suplementar.

§ 1.º O professor efetivo, interessado em atuar nas substituições eventuais, deverá inscrever-se na unidade escolar em que atua, junto à direção.

§ 2.º A direção da unidade escolar deverá obedecer à ordem de classificação obtida no processo de atribuição de aulas para a atribuição de classes ou aulas para as substituições previstas neste artigo.

Art. 18. A diferença pecuniária percebida por substituição eventual não se incorpora ao vencimento.

Art. 19. A hora de trabalho do docente, em regência de classe e em Horário de Trabalho Pedagógico terá duração de 60 (sessenta) minutos.

Art. 20. O professor que, por motivo de diminuição de aulas não formar a jornada de origem, terá de cumprir a diferença atuando em projetos especiais nas escolas municipais, em projetos da Secretaria Municipal de Educação ou da própria unidade de ensino, conforme designação da direção da escola ou da própria Secretaria.

Art. 21. Para efeito do cálculo de remuneração mensal, o mês será considerado de 5 (cinco) semanas.

Seção II

Da Classe de Suporte Pedagógico e dos Postos de Trabalho

Art. 22. Os profissionais da classe de suporte pedagógico e os postos de trabalho terão jornada de 40 (quarenta) horas semanais, destinadas ao cumprimento de suas atividades específicas.

Parágrafo único O valor do vencimento será calculado com base no valor hora previsto na faixa e no nível do cargo de origem mais vantagens adicionais e gratificação prevista em lei própria.

Seção III

Da Hora Atividade (HA)

Art. 23. A Hora Atividade (HA) deverá ser desenvolvido na seguinte conformidade:

I – no estabelecimento de ensino, na Secretaria Municipal de Educação, ou em local pré-determinado para cumprir Hora Atividade Coletiva (HAC), em:

- a) reunião de orientação técnica;
- b) discussão de problemas educacionais;
- c) elaboração de planos, com participação do Orientador Pedagógico;
- d) reunião de professores para preparação e avaliação do trabalho pedagógico, com a participação do Diretor de Escola e/ou Orientador Pedagógico;
- e) atendimento a pais e alunos;
- f) preparação de aulas;
- g) articulação com a comunidade;
- h) aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica;
- i) outras atividades afins, na unidade escolar.

II – em lugar de livre escolha pelo docente Hora Atividade Livre (HAL), para:

- a) pesquisa;
- b) preparação de aulas e instrumentos de avaliação;
- c) visita à residência do aluno;
- d) análise de trabalhos de alunos;
- e) correção de provas aplicadas aos alunos;
- f) outras atividades afins.

§ 1.º As horas destinadas a Hora Atividade (HA) poderão ser utilizadas para capacitação de professores, concentradas em blocos de 4 (quatro) a 6 (seis) horas, em períodos especiais, desde que devidamente autorizados pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2.º A Secretaria Municipal de Educação expedirá anualmente resolução normatizando a Hora Atividade – HA.

CAPÍTULO IV

DAS FORMAS E REQUISITOS PARA PROVIMENTO DOS CARGOS

Seção I

Das Formas de Provimento

Art. 24. O provimento de cargos do magistério público municipal dar-se-á das seguintes formas:

I – mediante nomeação em caráter efetivo para os titulares de cargos da classe de docente e de suporte pedagógico;

II – mediante designação, para ocupantes de funções de confiança (FGs) da classe de suporte pedagógico e para os postos de trabalho.

Parágrafo único. As formas de provimento de que trata o *caput* deste artigo ficam estabelecidas em conformidade com o anexo I desta Lei.

Seção II

Do Concurso Público

Art. 25. O provimento dos cargos efetivos da classe de docente e de Suporte pedagógico far-se-ão, por meio de concurso público de provas e títulos, de acordo com os preceitos constitucionais, previsto e detalhado em edital.

Art. 26. O prazo de validade do concurso público será de até 2 (dois) anos, a contar da data de sua homologação, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

Art. 27. Os concursos públicos serão realizados pela Prefeitura do Município e reger-se-ão por instruções especiais contidas em editais amplamente divulgados.

13

Art. 28. Os profissionais que solicitarem exoneração de seus cargos poderão participar de novos concursos públicos, desde que respeitadas as exigências legais, ficando submetidos a novo estágio probatório.

Art. 29. Os profissionais dispensados a bem do serviço público ficarão impedidos de nova nomeação ou admissão pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos.

Art. 30. Após o provimento do cargo, o profissional, nos termos da legislação vigente, será submetido a estágio probatório de 3 (três) anos, durante o qual seu exercício será avaliado conforme a lei municipal própria.

Seção III Do Ingresso

Art. 31. O ingresso aos cargos efetivos da classe de docente e de suporte pedagógico dar-se-á no nível "A" e na faixa correspondente à sua habilitação, conforme o anexo V desta Lei.

Seção IV Da Classificação

Art. 32. Compete ao chefe do Poder Executivo admitir os candidatos aprovados para preenchimento de vagas no quadro de carreira do magistério público municipal, observadas a ordem de classificação, a quantidade e a especificação das vagas declaradas.

Art. 33. Os cargos efetivos do quadro do magistério público municipal serão providos mediante nomeação, que deverá ser precedida de concurso público de provas e títulos.

§ 1.º O servidor da carreira do magistério, no ato da nomeação, comprometer-se-ão a exercer as funções que lhe são próprias, com dedicação e fidelidade.

Seguir Estatuto
§ 2.º A nomeação deverá ocorrer em até 30 (trinta) dias após a publicação do edital de chamamento dos classificados para preenchimento das vagas declaradas.

§ 3.º Perde o direito à nomeação o candidato que não apresentar condições de saúde compatíveis com o exercício do cargo, comprovadas em inspeção realizada por órgão médico oficial e declarada em laudo.

Seção V Da Designação para Funções de Confiança

Seguir Lei de Estatuto
Art. 34. As funções de confiança (FGs) serão providas quando comprovada a real necessidade, conforme o módulo estabelecido no anexo III desta Lei.

Parágrafo único. A designação para as funções de confiança (FGs) da classe de suporte pedagógico deverá recair exclusivamente sobre pessoal efetivo da Rede Municipal de Ensino, desde que cumpridos os requisitos exigidos no anexo I desta Lei.

Art. 35. O processo de designação para as funções de confiança (FGs) da classe de suporte pedagógico far-se-á na seguinte conformidade:

I – Supervisor de Ensino - mediante escolha, pelo Secretário Municipal de Educação, de docentes da rede, entre os inscritos interessados e habilitados, com base na análise do currículo e no perfil necessário para a função.

II - Diretor de Escola - mediante escolha, pelo Secretário Municipal de Educação, de docente da unidade entre os inscritos interessados e habilitados.

III – Vice Diretor de Escola - mediante escolha, pelo Diretor de Escola, com anuência do Secretário de Educação de um professor da unidade ou da rede municipal interessado e habilitado.

Art. 36. Para a classe vaga em decorrência do afastamento de docente para ocupar função de confiança será nomeado um novo titular.

Art. 37. Quando o professor afastado para ocupar função de suporte pedagógico retornar ao cargo de docente, este deverá ocupar classe vaga de outro professor afastado.

Art. 38. A designação para atuar em função de confiança da classe de suporte pedagógico cessará:

- a) a pedido do designado;
- b) de ofício, por ato de livre iniciativa do chefe do Poder Executivo.

Art. 39. Em caso de interrupção da atuação do docente nas funções de confiança (FGs) da classe de suporte pedagógico, realizar-se-á novo procedimento para designação, de acordo com o disposto no art. 34 desta Lei.

Art. 40. O docente da Rede Municipal de Ensino, afastado de seu cargo efetivo para atuar em função de confiança da classe de suporte pedagógico, fará jus à remuneração do cargo de origem acrescido do valor de gratificação FG correspondente a sua atribuição.

Seção VI

Da Designação para Posto de Trabalho

Art. 41. A designação para os Postos de Trabalho deverá recair exclusivamente sobre pessoal efetivo da Rede Municipal de Ensino, desde que cumpridos os requisitos exigidos no anexo II e o módulo estabelecido no anexo IV desta Lei.

Art. 42. Haverá Postos de Trabalho para as área/modalidade de Educação Infantil, Educação Especial, Cultura e Arte, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos, Esporte e Recreação e Projeto Educamais.

Art. 43. O processo de designação para os Postos de Trabalho far-se-á mediante escolha, do Secretário Municipal de Educação, de professor da rede, entre os indicados pela equipe de Supervisor de Ensino observando o perfil necessário para a função.

Seção VII **Das Condições de Provimento**

Art. 44. As condições mínimas para a criação de cargos da classe de docente do quadro do magistério são:

I – 1 (um) cargo de Professor de Educação Básica I de Educação Infantil, para cada classe permanente de educação infantil, na pré-escola, com uma média de 18 (dezoito) alunos por classe;

II – 1 (um) cargo de Professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental para cada classe permanente de ensino fundamental de 1.º ao 5.º ano, considerando a média de 25 (vinte e cinco) alunos por classe;

III – 1 (um) cargo de Professor de Educação Básica II para as jornadas das disciplinas específicas, formadas com as turmas de alunos da pré-escola, Ensino Fundamental regular e Educação de Jovens e Adultos.

§ 1.º - O número de Professor de Educação Básica I de Educação Infantil, para atuar na creche, observará o Regimento Interno da Unidade;

§ 2.º - O Professor de Educação Básica II, na disciplina de Educação Física, poderá atuar nas classes de educação de jovens e adultos.

Art. 45. A partir da vigência desta Lei, sempre que devidamente fundamentados, poderão ser criados novos cargos.

Art. 46. Havendo vacância ou criação de novos cargos ou funções de confiança, realizar-se-ão novas nomeações ou designações, conforme normas e critérios estabelecidos nos anexos I e II desta Lei.

CAPÍTULO V **DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE DOCENTES**

Art. 47. A contratação temporária de funções-atividades da classe de docente será efetuada mediante admissão, por prazo determinado, precedida de processo seletivo simplificado de provas e títulos, na forma estabelecida pelo inciso IX do art. 37 da Constituição Federal e em lei municipal própria, nos casos de:

I – licença acima de 15 (quinze) dias para tratamento de saúde;

II – licença gestante;

III- atuar nas salas de recursos atendendo alunos com necessidades educacionais especiais quando o número de aulas não formar jornada;

IV – reger classe e/ou ministrar aula quando:

- a) o número reduzido de alunos, em caráter de especialidade ou transitoriedade, não justificar o provimento de cargo;
- b) houver aulas provenientes de cargos vagos, em decorrência de saída voluntária, dispensa ou afastamento transitório;
- c) houver aulas decorrentes de cargos vagos ou que ainda não tenham sido criados, por ocasião do ingresso por concurso público.

Art. 48. Quando não houver professor efetivo na unidade interessado em substituições eventuais decorrentes de afastamentos inferiores a 15 (quinze) dias estas poderão ser realizadas por professores aprovados em processo seletivo simplificado em vigência, cadastrados na unidade escolar.

Parágrafo único. Os professores aprovados no processo seletivo simplificado cadastrados para substituição dos afastamentos de que trata este artigo não perderão a posição na escala de substituições prevista no artigo anterior.

Art. 49. A qualificação mínima para o preenchimento das contratações temporárias da classe de docente do quadro do magistério será a mesma fixada no anexo I desta Lei.

Art. 50. Os vencimentos do professor contratado por período temporário equivalerão à faixa de sua formação acadêmica e ao nível "A" sem perspectiva de progressão funcional pela via não acadêmica.

Art. 51. O docente efetivo poderá participar de processo seletivo simplificado e acumular o cargo com uma função temporária, desde que não haja incompatibilidade de horário para cumprir o total da jornada, incluindo o Hora de Atividade (HA)

Art. 52. As substituições não poderão ultrapassar o ano letivo para o qual foi elaborada a escala de substituição.

Art. 53. Os cargos e funções de confiança (FGs) de suporte pedagógico cessarão em caso de afastamento por licença superior a 30 (trinta) dias.

CAPÍTULO VI

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I **Dos Princípios Básicos**

Art. 54. A carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

- I – a profissionalização, que pressupõe vocação, dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- II – a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III – a progressão, através de mudança de faixa, de acordo com a habilitação, e promoções periódicas, através de avaliação de desempenho (mudança de nível).

Art. 55. A valorização dos profissionais do ensino será assegurada por meio de:

- I – formação contínua e sistemática de todo pessoal do quadro do magistério, promovida e/ou oferecida pela Secretaria Municipal de Educação;
- II – perspectivas de progressão na carreira;
- III – realização periódica de concursos públicos de ingresso;
- IV – exercício de todos os direitos e vantagens compatíveis com as atribuições do Magistério;
- V – piso salarial.

Art. 56. A carreira do magistério público municipal, constituída pela classe de docente e de suporte pedagógico, permitirá movimentação horizontal e vertical, distribuída pelos respectivos níveis e faixas, de acordo com o anexo V desta Lei.

Seção II Do Enquadramento

Art. 57. Todos os integrantes da carreira do magistério, admitidos anteriormente à aprovação desta Lei, serão enquadrados em faixas, de acordo com a sua formação e em nível de seu respectivo vencimento-base até 120 (cento e vinte) dias após a publicação desta Lei.

Parágrafo único. No enquadramento serão considerados faixa e nível, conforme anexo III desta Lei.

Art. 58. Quando o enquadramento não coincidir com o valor do vencimento, o servidor fará jus ao vencimento imediatamente superior ao que estiver recebendo.

Seção III Da Remuneração

Art. 59. A remuneração dos integrantes da carreira do magistério será constituída de vencimento-base, considerando o valor hora-aula, contemplado com progressão funcional nas classes, por faixa e nível, de acordo com o anexo V desta Lei, acrescido das vantagens pecuniárias definidas em legislação vigente.

§ 1.º Os critérios para a remuneração do pessoal do magistério devem pautar-se pelos preceitos da Lei n. 11.738/08, que estabelece o piso salarial profissional nacional, e pelo art. 22 da Lei n. 11.494/07, que dispõe sobre a parcela da verba do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério (Fundeb), destinada ao pagamento dos profissionais do magistério, bem como pelo art. 69 da Lei n. 9.394/96, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação.

§ 2.º Para efeito de cálculo de remuneração mensal, a jornada será multiplicada por cinco semanas.

Art. 60. Quando houver resíduo do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Básico e de Valorização do Magistério (Fundeb), dos 60% (sessenta por cento), esses deverão ser revertidos em benefício do pessoal do magistério na forma de abono, pagamento de licença prêmio.

Seção IV **Da Progressão Funcional na Carreira**

Art. 61. A progressão funcional é a passagem do integrante da carreira do magistério para a faixa e nível de retribuição superior a que pertence, mediante a avaliação de sua progressão acadêmica e indicadores de crescimento de sua capacidade profissional.

Art. 62. A progressão processar-se-á nas seguintes modalidades:

I – pela via acadêmica, considerando os títulos acadêmicos obtidos em curso de nível superior ou pós-graduação, na área da educação provocando crescimento vertical (mudança de faixa);

II – pela via não-acadêmica, considerando a avaliação de desempenho, provocando crescimento horizontal (mudança de nível).

Parágrafo único. Entende-se por via acadêmica a progressão funcional com base na formação do servidor; e por via não-acadêmica, a progressão funcional com base na avaliação de desempenho, ambas embasadas no art. 67, IV da Lei n. 9.394/96.

Art. 63. A mudança de faixa, denominada progressão vertical ou via acadêmica, dar-se-á considerando níveis de titulação, observados no anexo V desta Lei, provocando acréscimos na seguinte proporção:

I – de médio para graduação: 10% (dez por cento);

II – de graduação para especialização 360 (trezentas e sessenta) horas: 4% (quatro por cento);

III – de especialização para mestrado: 10% (dez por cento);

IV – de mestrado para doutorado: 10% (dez por cento).

Parágrafo Único: O docente que contar com formação superior em área diversa da educação mas apresentar pós graduação, *latu sensu*, na área da educação fará jus somente ao percentual de 5% previsto no inciso II do artigo acima, calculados sobre o faixa I, prevista no anexo V.

Art. 64. A mudança de um nível a outro, denominada progressão horizontal, terá o interstício de 5 (cinco) anos, desde que o docente atinja a pontuação mínima exigida na avaliação de desempenho, e corresponderá ao aumento de 6% (seis por cento).

Parágrafo único - No primeiro interstício de 5 anos está incluído o período probatório.

Art. 65. A progressão funcional pela via acadêmica dar-se-á com apresentação, pelo integrante do magistério, de documentação referente aos títulos de:

- I – habilitação em curso de licenciatura plena (graduação) em Pedagogia ou em disciplinas constantes da matriz curricular em desenvolvimento na Rede Municipal de Ensino;
- II – curso de pós-graduação, na área em nível de especialização *lato sensu*, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- III – curso de pós-graduação em nível de mestrado;
- IV – curso de pós-graduação em nível de doutorado;
- V – curso de pós graduação na área da Educação com graduação fora na área.

Parágrafo único. Fica assegurado, na progressão funcional pela via acadêmica, o enquadramento automático à faixa superior, no mês subsequente à entrega dos documentos comprobatórios.

Art. 66. A progressão funcional pela via não-acadêmica ocorrerá observando os fatores:

- I – atualização e aperfeiçoamento;
- II – assiduidade no posto de trabalho;
- III – assiduidade na Hora Atividade Coletiva (HAC);
- IV – fluxo escolar apresentado no IDEB;
- V – regularidade no trabalho;
- VI – regularidade na entrega dos documentos solicitados;
- VII – atendimento às convocações;
- VIII – média municipal alcançada na avaliação do IDEB

§ 1.º Os fatores de que trata o *caput* deste artigo são considerados indicadores de crescimento, de capacidade, de qualidade e de produtividade do trabalho do profissional do magistério, aos quais serão atribuídos pesos, calculados a partir de critérios componentes de cada fator, aos quais serão conferidos pontos.

§ 2.º Para efeito dos fatores de que trata o *caput* deste artigo, considera-se:

- I – atualização e aperfeiçoamento: todos os estágios e cursos de formação complementar, no interstício, no respectivo campo de atuação, realizados pela Secretaria Municipal de Educação, ou por instituições reconhecidas legalmente, e os cursos de graduação e pós-graduação, não utilizados na progressão pela via acadêmica, aos quais serão atribuídos pontos de acordo com as suas especificidades;
- II – assiduidade no posto de trabalho: as presenças computadas no total de dias letivos durante o interstício;
- III – assiduidade na Hora Atividade Coletiva (HAC): o número de presenças apuradas durante o interstício;
- IV – fluxo escolar apresentado no IDEB: o número de alunos com correspondência idade/ano escolar na sede que ocupar;

V - regularidade no trabalho: atendimento sistemático ao horário de entrada e saída no posto de trabalho;

VI - regularidade na entrega dos documentos solicitados: o atendimento às solicitações efetuadas pela Unidade Escolar e Secretaria Municipal da Educação;

VII - atendimento às convocações: o atendimento às solicitações da Unidade Escolar e da Secretaria Municipal da Educação para eventos cívicos e culturais previstos no calendário escolar e participação em cursos de capacitação oferecidos pela Secretaria Municipal de Educação.

VIII - média alcançada na avaliação do IDEB: média alcança pela rede municipal de ensino na avaliação do IDEB ou outro critério de avaliação validado por resolução do Secretário da Educação.

§ 3.º Os cursos previstos neste artigo serão considerados uma única vez, sendo vedada a sua acumulação.

Art. 67. Aos fatores estabelecidos no artigo anterior ficam estipulados os critérios:

I - atualização e aperfeiçoamento:

- a) 300 (trezentas) horas de curso de pequena duração no interstício - 15 (quinze) pontos;
- b) 150 (cento e cinquenta) a 299 (duzentas e noventa e nove) horas de curso de pequena duração no interstício - 5 (cinco) pontos;
- c) curso de pós graduação, não computado na progressão vertical, 4 (quatro) pontos sendo facultado - 1 (um), por interstício;
- d) curso de graduação na área, não computado na progressão vertical, realizado no interstício - 5 (cinco) pontos.

II - assiduidade no posto de trabalho:

- a) até 10 (dez) faltas no interstício - 30 (trinta) pontos;
- b) de 11 a 15 faltas no interstício - 10 (dez) pontos;

III - assiduidade na Hora Atividade Coletivo (HAC):

- a) De 90 % (noventa por cento) a 100% (cem por cento) de assiduidade no interstício - 10 (dez) pontos
- b) De 75 % (setenta e cinco por cento) a 89 % (oitenta e nove por cento) de assiduidade no interstício - 7 (sete) pontos.

IV - fluxo escolar apresentado no IBEB:

- a) 95% (noventa e cinco por cento) das crianças da rede com idade correspondente a ano escolar/idade - 12 (doze) pontos por interstício;
- b) 80 % (oitenta por cento) a 94 % (noventa e quatro por cento) das crianças da rede com idade correspondente a ano escolar/idade - 6 (seis) pontos no interstício;

V - regularidade no trabalho:

o semicp.

- a) nenhum atraso verificado no interstício - 5 (cinco) pontos;
- b) até 10 (dez) atrasos no interstício - 2 (dois) pontos;

VI – regularidade na entrega de documento:

- a) 100 % (cem por cento) na entrega de documentos solicitados, dentro do prazo, no interstício - 7 (sete) pontos;
- b) 90 % (noventa por cento) na entrega de documentos solicitados, dentro do prazo por interstício - 3 (três) pontos.

VII – Atendimento as convocações:

- a) 100 % (cem por cento) de atendimento às convocações - 7 (sete) pontos no interstício;
- b) 90 % (noventa por cento) de atendimento às convocações - 3 (três) pontos no interstício.

VIII – Média alcançada na avaliação do IDEB

- a) Média municipal no IDEB igual a 6 (seis) - 5 (cinco) pontos no interstício.
- b) Média municipal no IDEB igual a 5.5 (cinco vírgula cinco) - 4 (quatro) pontos:

§ 1.º A pontuação máxima a ser alcançada no final de 5 (cinco) anos, com a soma dos requisitos previstas neste artigo será igual a 100 (cem) pontos.

§ 2.º Não serão consideradas as faltas, para efeito dos benefícios dos incisos II e III os afastamentos decorrentes de gala, acidente de trabalho, licença gestante, licença profilática, licença paternidade, serviço obrigatório por lei, luto, faltas abonadas e licença prêmio.

§ 3.º Interromper-se-á o interstício previsto por todo e qualquer afastamento, com exceção dos afastamentos previstos no parágrafo anterior.

Art. 68. Mudará de nível, a cada cinco anos, o candidato que atingir no período de avaliação, 70% (setenta por cento) do máximo previsto no § 1.º do artigo anterior, que corresponde a 70 (setenta) pontos.

§ 1.º O professor afastado do cargo para ocupar Função de Confiança na classe de Suporte Pedagógico ou Posto de Trabalho será avaliado pelo superior imediato na função e os pontos obtidos na avaliação de desempenho computados na carreira do cargo de origem.

§ 2.º Caso o servidor não complete o total de pontos previstos no *caput* deste artigo, permanecerá no mesmo nível e aguardará o próximo interstício para alcançar o mínimo exigido.

Art. 69. A Secretaria Municipal de Educação contará com Comissão de Gestão de Carreira, nomeada pelo Secretário Municipal de Educação formada por representantes dos diversos segmentos da educação, que cuidará, junto com o Departamento de Pessoal, da movimentação para a progressão funcional, bem como o seu acompanhamento, tomando as providências cabíveis.

Parágrafo Único: Caberá ao gestor de cada unidade ou setor preencher anualmente, ficha padrão de acompanhamento do servidor efetivo, com os pontos resultantes da avaliação dos critérios previstos nos artigos 65 e 66 desta Lei para computação dos pontos obtidos no interstício.

Seção V

Dos Programas de Desenvolvimento Profissional

Art. 70. A Secretaria Municipal de Educação, no cumprimento do disposto nos arts. 67 e 87 da Lei n. 9.394/96, envidará esforços para implementar programas de desenvolvimento profissional dos docentes e pessoal de suporte pedagógico em exercício, com programas de capacitação, aperfeiçoamento e atualização.

§ 1.º Os programas de que trata este artigo poderão ser desenvolvidos pela equipe de Suporte Pedagógico, em parceria com instituições que mantenham atividades na área de educação, ou através da admissão de pessoal especializado.

§ 2.º Os programas previstos neste artigo deverão ser desenvolvidos considerando a proposta pedagógica das unidades escolares, atendendo às necessidades apontadas pela classe de docente e de suporte pedagógico.

§ 3.º Os cursos acontecerão, preferencialmente, em período de recesso escolar, respeitando-se os trinta dias de férias anuais.

Seção VI

Dos Vencimentos

Art. 71. O integrante da classe de docente e da classe de suporte pedagógico efetivo terão seus vencimentos fixados em tabela de vencimento, constantes dos anexos V desta Lei.

Art. 72. No que se refere ao anexo V desta Lei, o Professor de Educação Básica I de Educação Infantil e o Professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental terão 5 (cinco) faixas e o Professor de Educação Básica II e o Orientador Pedagógico terão 4 (quatro).

Art. 73. A admissão dar-se-á na faixa correspondente a formação do servidor, no nível "A", que corresponde ao vencimento inicial da classe, e os demais, à progressão funcional prevista nesta Lei para o servidor da carreira do magistério.

§ 1.º O período probatório corresponde a 3 (três) anos, contados no nível "A".

§ 2.º Cumprido o período probatório, se nele aprovado, o servidor manter-se-á no nível "A", até completar 5 anos quando terá a primeira avaliação de desempenho para acessar o nível "B" com 6% (seis por cento) de acréscimo, igual aos interstícios posteriores.

Art. 74. O vencimento de cada cargo da classe de docente será calculado pelo valor hora-aula, o qual será obtido através do produto entre a jornada e o total de 5 (cinco) semanas.

Art. 75. O docente poderá não atingir o nível máximo da tabela de progressão funcional se não conseguir o mínimo exigido de pontos em cada uma das avaliações de desempenho realizada.

§ 1.º O servidor da carreira do magistério do sexo feminino terá 5 (cinco) oportunidades de progressão de nível durante a carreira e o do sexo masculino 6 (seis) oportunidades.

§ 2.º Ao profissional enquadrado, por ocasião da aplicação desta Lei, serão acrescidos, se necessários, outros níveis à Tabela de Vencimentos prevista no anexo V desta Lei, garantindo a oportunidade de progressão funcional até o período previsto para sua aposentadoria.

Art. 76. As vantagens pecuniárias previstas no Estatuto dos Servidores Públicos, não coincidentes com as previstas para o quadro do magistério, serão mantidas para o servidor da carreira do magistério acrescidas à remuneração alcançada com base na tabela de vencimento prevista no anexo V desta Lei.

Subseção I

Da Gratificação ao Professor Alfabetizador

Art. 77. Contará com gratificação de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento inicial o professor efetivo que atuar nos anos iniciais (1.º e 2.º) anos.

§ 1.º Terão preferência para escolha das classes de (1.º e 2.º) anos os professores efetivos que contarem com os requisitos:

I – especialização em curso de alfabetização: “Profa”, “Letramento”, “Letra e Vida” ou similar;

II – experiência em docência comprovada, no mínimo, 5 (cinco) anos no trabalho com alfabetização.

§ 2.º Esgotado o número de professores com os requisitos exigidos, as classes de 1º e 2º anos, poderão ser atribuídas a outros professores, porém sem direito a gratificação.

Subseção II

Da Gratificação ao Professor da Zona Rural

Art. 78. Ao professor que atuar na zona rural será oferecido um percentual de 8 % (oito por cento) ao mês, a fim de subsidiar gastos com combustível e manutenção.

Parágrafo Único: O percentual será com base no URM.

Seção VII Dos Afastamentos

Art. 79. O pessoal da classe de docente poderá ser afastado do cargo, respeitando o interesse da Administração Pública Municipal, a pedido da Secretaria Municipal de Educação, para:

- I – prover funções de confiança (FGs) da classe de suporte pedagógico;
- II – participar de congressos, cursos e reuniões relativas à área de atuação, conforme o plano da Secretaria Municipal de Educação;
- III- ocupar o Posto de Trabalho de Professor Formador;
- IV- realizar dissertação de mestrado *estricto sensu*.

§ 1.º Nos casos previstos no inciso I e III, o professor afastado poderá retornar ao cargo inicial a critério da Administração ou voluntariamente.

§ 2.º Se a participação de que trata o inciso II ocorrer durante o ano, só será concedida mediante autorização da Secretaria Municipal de Educação.

§ 3.º O afastamento previsto no inciso IV será pelo prazo de 60 (sessenta) dias.

§ 4.º No caso de retorno do docente afastado este ocupará novo cargo vago.

Art. 80. Os afastamentos previstos nesta Lei serão realizados mediante ato administrativo da autoridade competente.

CAPÍTULO VII DA CLASSIFICAÇÃO PARA ATRIBUIÇÃO DE CLASSES E AULAS

ESTE CAPÍTULO SERÁ TODO REVISTO DE ACORDO COM O PROCESSO DE
REMOÇÃO SERÁ INSTITUCIONALIZADO NA REDE MUNICIPAL.

Seção I Da Atribuição

Art. 81. A sistemática de atribuição de classes e aulas será regulamentada pela Secretaria Municipal de Educação, no período que antecede a cada ano letivo, e constará de duas fases, uma em nível de unidade escolar e outra em nível da própria Secretaria.

Art. 82. Cada unidade escolar inscreverá, classificará e publicará a lista dos professores inscritos, em forma decrescente de pontos.

Art. 83. Após a atribuição na unidade, os professores que não tiverem classes atribuídas, bem como as classes que sobraem deverão ser encaminhadas à Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. A Secretaria Municipal de Educação elaborará lista geral, classificatória, dos professores efetivos encaminhados pelas unidades, bem como apresentará lista das classes remanescentes da primeira fase, para efetuar a atribuição da segunda fase.

Art. 84. As classes e aulas excedentes, apuradas após o processo de atribuição em nível central, serão atribuídas a professores contratados temporariamente, obedecendo ao processo seletivo simplificado em vigência.

Art. 85. As sessões de atribuições de classes e aulas serão públicas, lavrando-se atas circunstanciadas.

Art. 86. Uma vez realizada a atribuição de classes e/ou aulas e preenchidas as vagas, o professor titular de cargo que ficar sem classe e/ou aula será considerado em disponibilidade.

Art. 87. Os professores cedidos pelo Estado por meio do Convenio de Parceria entre Estado e Município para o Desenvolvimento do Ensino Fundamental, serão classificados juntamente com os professores do município.

Seção II Da Classificação

Art. 88. A classificação para atribuição dos docentes obedecerá aos seguintes critérios e pontuação:

- I – graduação na área da educação, quando além do exigido para o cargo: 5 (cinco) pontos;
- II – pós-graduação em nível de especialização (*lato sensu*) na área específica de atuação: 2 (dois) pontos cada;
- III – pós-graduação em nível de mestrado na área específica de atuação: 10 (dez) pontos;
- IV – pós-graduação em nível de doutorado na área específica de atuação: 10 (dez) pontos;
- V – títulos relativos a cursos de aperfeiçoamento e extensão cultural na área, específica da educação, realizados nos últimos 3 (três) anos: 0,02 (zero vírgula zero dois) ponto por hora;
- VI – tempo de serviço no magistério em geral: 0,01 (zero vírgula zero um) ponto por dia;
- VII – tempo de serviço na unidade escolar a que pertence: 0,02 (zero vírgula zero dois) ponto por dia;
- VIII – assiduidade na regência de classe ou turma, no ano anterior: 0,02 (zero vírgula zero dois) ponto por dia trabalhado;
- IX – assiduidade na Hora Atividade Coletiva (HA), no ano anterior: 0,02 (zero vírgula zero dois) ponto por HAC frequentado;
- X – aprovação em concurso público, na área da educação, nos últimos 3 (três) anos: 1 (um) ponto por aprovação em concurso.

§ 1.º No momento da classificação haverá regulamentação específica a ser baixada mediante ato administrativo da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2.º Da assiduidade a que se referem os incisos VIII e IX deste artigo não serão descontadas as ausências mencionadas no § 2.º do art. 66.

§ 3.º A cada ano os pontos previstos no inciso V, deverão observar os três últimos anos desprezando os computados anteriormente

CAPÍTULO VIII DA MOVIMENTAÇÃO

Seção I Da remoção

Art. 89 A remoção é o deslocamento do integrante do quadro do magistério efetivo da classe de docente e suporte pedagógico de uma unidade escolar para outra, e processar-se-á por concurso de títulos ou por permuta, na forma que dispuser a regulamentação própria.

§ 1.º A remoção por concurso de títulos far-se-á mediante inscrição, pelos interessados, devendo ser levado em consideração, como pontuação, o tempo de serviço no magistério público municipal.

§ 2.º O processo de permuta, troca da sede de trabalho, proposta entre dois servidores do mesmo cargo, poderá ser realizado mediante anuência das partes interessadas e do Secretário Municipal de Educação, registrada em termo próprio.

§ 3.º O processo de remoção dar-se-á quando comprovada a existência de vaga.

Art. 90. A remoção será voluntária.

§ 1.º O docente que ingressar ou for removido deverá permanecer na unidade escolhida durante todo o ano letivo.

§ 2.º A remoção dar-se-á em dois momentos, quando comprovada a existência de cargo vago:

- I – no início do ano, antes da atribuição de classes ou aulas;
- II – antes de ingresso para provimento de cargo em qualquer época do ano.

§ 3.º O Secretário Municipal de Educação analisará e resolverá os casos especiais e omissos.

Seção II Da Disponibilidade

Art. 91. Será considerado em disponibilidade o servidor efetivo que, por qualquer motivo, ficar sem classe ou aulas.

Art. 92. O servidor em disponibilidade ficará à disposição da Secretaria Municipal de Educação e deverá ser designado para substituição ou para o exercício de atividades correlatas

às do magistério, conforme dispõem os § 1.º do art. 106 desta Lei, obedecendo às habilidades do servidor.

Parágrafo único. Constitui falta grave, sujeita às penalidades legais, a recusa por parte do servidor em disponibilidade em exercer as atividades para as quais for regularmente designado.

Seção III Da Readaptação

Art. 93. O pessoal da classe de docente do quadro do magistério que sofrer limitação em sua capacidade física e/ou mental será readaptado.

§ 1.º Readaptação é a investidura do servidor em cargo ou função, de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação sofrida, devidamente verificada através de inspeção médica da Administração Pública Municipal.

§ 2.º Semestralmente, o readaptado deverá passar por médico para avaliar a necessidade de permanência nesta situação ou a possibilidade de retornar ao cargo de origem.

§ 3.º Se o servidor superar a limitação apresentada inicialmente, comprovada através de inspeção médica da Administração Pública Municipal, poderá retornar ao cargo de origem, participando, no início do ano, do processo de atribuições de aulas, de acordo com regulamentação própria.

§ 4.º Se a readaptação perdurar por mais de 2 (dois) anos, o servidor deverá ser encaminhado ao órgão responsável para que sejam tomadas as providências cabíveis.

§ 5.º O servidor readaptado permanecerá no mesmo nível de progressão funcional no momento do ato.

§ 6.º O servidor readaptado deixará de contar com as horas atividades prevista na sua jornada e com os dias reservados para o recesso escolar.

§ 7.º Quando cessar a readaptação o servidor assumirá classe que estiver vaga no momento.

§ 8.º Se no momento da readaptação o servidor contar com carga suplementar esta será desincorporada da sua jornada de trabalho.

Art. 94. Em nenhuma hipótese a readaptação poderá acarretar aumento ou redução da remuneração do cargo na respectiva jornada.

Parágrafo único. No caso do servidor readaptado contar, no momento da readaptação, com carga suplementar, esta não entrará no cômputo para sua remuneração.

CAPÍTULO IX DO CALENDÁRIO ESCOLAR, DAS FÉRIAS E DO RECESSO

Art. 95. O calendário escolar a ser estabelecido no planejamento do início de cada ano letivo deverá ser preferencialmente, concomitante ao da Rede Pública Estadual.

Parágrafo único. As férias anuais do profissional do magistério serão pagas com acréscimo de, no mínimo, 1/3 (um terço) do vencimento que estiver percebendo.

Art. 96. Todos os docentes terão direito a férias, impreterivelmente, no período de 02 a 31 de janeiro, levando em consideração a natureza do trabalho que exercem em função do aluno, que os impedem de gozar férias em outro período diferente deste.

Art. 97. Qualquer outro período sem aula, exceto o previsto no artigo anterior e aquele considerado férias para os alunos, será tido como recesso para o docente.

§ 1.º No recesso, o docente poderá ser convocado para planejamento, seminários, cursos e outras atividades referentes ao seu campo de atuação.

§ 2.º O calendário escolar da creche será próprio para atender às especificidades da clientela atendida e previsto em seu regimento interno.

§ 3.º O Professor I que atuar na creche contará com férias e recessos, mas o funcionamento da unidade será mantido por meio de substituição por outro servidor.

CAPÍTULO X DAS FALTAS E DAS LICENÇAS

Seção I Das Faltas

Art. 98. As faltas do pessoal do quadro do magistério serão regidas com base no disposto no Estatuto dos Servidores.

Seção II Das Licenças

Art. 99. As licenças requeridas pelo pessoal do quadro do magistério serão concedidas com base no Estatuto dos Servidores.

CAPÍTULO XI DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E DA ESTABILIDADE

Art. 100. Estágio Probatório é o período de três anos, durante o qual o ocupante de cargo do magistério terá avaliada a sua eficiência, da qual dependerá a sua permanência no serviço público municipal.

Parágrafo único. Os três anos do período probatório integram o nível "A", constante da Tabela de Vencimentos prevista no anexo V desta Lei.

Art. 101. A avaliação em estágio probatório é obrigatória, como condição para continuação e estabilidade do servidor no cargo, e será efetuada em conformidade com lei municipal específica.

Parágrafo único. O servidor que não demonstrar competência ao final dos três anos do período probatório será dispensado, observado o que dispõe a lei.

CAPÍTULO XII DO REGIME PREVIDENCIÁRIO

Art. 102. Aplicam-se ao pessoal do magistério, no que tange ao regime previdenciário, as normas legais vigentes aplicáveis aos demais servidores públicos municipais.

Parágrafo único. Os contratados por período temporário, por meio de processo seletivo simplificado, serão regidos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), conforme o art. 11, I, b e g da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.

CAPÍTULO XIII DOS DIREITOS E DOS DEVERES

Seção I Dos Direitos

Art. 103. São direitos dos integrantes do quadro do magistério, além de outros previstos nesta lei:

I – ter ao seu alcance informações educacionais, bibliografia, materiais didáticos e outros instrumentos, bem como contar com assistência técnico-pedagógica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e ampliação de seus conhecimentos;

II – ter a oportunidade de frequentar cursos de atualização na área;

III – dispor, no ambiente de trabalho, de instalações e materiais técnico-pedagógicos suficientes e adequados para que possa desenvolver com eficiência suas funções;

IV – dispor de instrumento de avaliação do processo ensino-aprendizagem, dentro dos princípios psicopedagógicos, objetivando alicerçar o respeito à dignidade da pessoa humana e à construção do bem comum;

V – ter assegurada a igualdade de tratamento no plano técnico-pedagógico;

VI – participar das deliberações que afetam a vida e as funções da unidade escolar e do desenvolvimento eficiente do processo educacional;

VII – participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares, bem como de reuniões, comissões e conselhos escolares.

Seção II Dos Deveres

Art. 104. O integrante do Quadro do Magistério tem o dever constante de considerar a relevância social de sua profissão em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverá: *Art. 104. O integrante do Quadro do Magistério tem o dever constante de considerar a relevância social de sua profissão em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverá:*

- I – conhecer e respeitar as Leis;
- II – preservar os princípios e respeitar os ideais e fins da educação brasileira, através do seu desempenho profissional;
- III – participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força de suas funções;
- IV – comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- V – manter espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;
- VI – assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando;
- VII – respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;
- VIII – comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;
- IX – zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;
- X – participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;
- XI – manter a ética sobre assuntos e fatos ocorridos no âmbito profissional;
- XII – cumprir ordens superiores, representando contra elas se ilegais ou abusivas;
- XIII – comparecer a todas as atividades extraclasse e comemorações cívicas previstas no calendário;
- XIV – participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- XV – elaborar e cumprir o plano de trabalho, segundo proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- XVI – zelar pela aprendizagem dos alunos;
- XVII – estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- XVIII – ministrar os dias letivos e as horas-aulas estabelecidas, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- XIX – cumprir o plano de ensino elaborado;
- XX – colaborar com atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- XXI – aceitar e colaborar com a aplicação da avaliação externa dos alunos anualmente;
- XXXII – Atender as convocações recebidas;
- XXXIII – Atender aos critérios da inclusão.

Art. 105. Constitui falta grave do integrante do quadro do magistério impedir que o aluno participe das atividades escolares em razão de qualquer carência material.

Classe de Suporte Pedagógico	Supervisor de Ensino Fundamental	Designação para função de confiança.	Licenciatura de graduação plena em Pedagogia ou pós-graduação na área da educação, em nível de mestrado, ou curso de pós-graduação em gestão, com carga horária de 1.000 (mil) horas; ter no mínimo, (três) anos de experiência no magistério.
Classe de Suporte Pedagógico	Supervisor de Educação de Jovens e Adultos	Designação para função de confiança.	Licenciatura de graduação plena em Pedagogia ou pós-graduação na área da educação, em nível de mestrado, ou curso de pós-graduação em gestão, com carga horária de 1.000 (mil) horas; ter no mínimo, (três) anos de experiência no magistério.
Classe de Suporte Pedagógico	Supervisor de Esporte e Recreação	Designação para função de confiança.	Licenciatura de graduação plena em Pedagogia ou pós-graduação na área da educação, em nível de mestrado, ou curso de pós-graduação em gestão, com carga horária de 1.000 (mil) horas; ter no mínimo, (três) anos de experiência no magistério e habilitação plena em Educação Física.
Classe de Suporte Pedagógico	Supervisor de Projeto Educamais	Designação para função de confiança.	Licenciatura de graduação plena em Pedagogia ou pós-graduação na área da educação, em nível de mestrado, ou curso de pós-graduação em gestão, com carga horária de 1.000 (mil) horas; ter no mínimo, (três) anos de experiência no magistério.
Classe de Suporte Pedagógico	Diretor de Escola	Designação para função de confiança.	Licenciatura de graduação plena em Pedagogia ou pós-graduação na área da educação, em nível de mestrado, ou curso de pós-graduação em gestão, com carga horária de 1.000 (mil) horas; ter no mínimo, (três) anos de experiência no magistério.
Classe de Suporte Pedagógico	Vice Diretor de Escola	Designação para função de confiança.	Licenciatura de graduação plena em Pedagogia ou pós-graduação na área da educação, em nível de mestrado, ou curso de pós-graduação em gestão, com carga horária de 1.000 (mil) horas; ter no mínimo, (três) anos de experiência no magistério.

ANEXO II

A que se referem os arts. 33, 40 e 110 desta Lei.

FORMAS E REQUISITOS PARA DESIGNAÇÃO PARA POSTOS DE TRABALHO

Natureza do Trabalho	Denominação	Formas de provimento	Requisitos para provimento
Posto de Trabalho	Professor Formador da área de Educação Infantil	Designação para Posto de Trabalho	Licenciatura de graduação plena em Pedagogia com habilitação em Educação Infantil e experiência mínima de 3 (três) anos na área de educação infantil.
Posto de Trabalho	Professor Formador na área de Educação Especial	Designação para Posto de Trabalho	Licenciatura de graduação plena em Pedagogia com especialização em Educação Especial e experiência no magistério no mínimo de 3 (três) anos.
Posto de Trabalho	Professor Formador na área de cultura e arte	Designação para Posto de Trabalho	Licenciatura de graduação plena em área de Educação Artística e experiência na área de no mínimo 3 (três) anos.
Posto de Trabalho	Professor Formador Ensino Fundamental	Designação para Posto de Trabalho	Licenciatura de graduação plena em Pedagogia e experiência no magistério no mínimo de 2(dois) anos.
Posto de Trabalho	Professor Formador de Educação de Jovens e Adultos	Designação para Posto de Trabalho	Licenciatura de graduação plena em Pedagogia e experiência no magistério no mínimo de 3 (três) anos.
Posto de Trabalho	Professor Formador de Esporte e Recreação	Designação para Posto de Trabalho	Licenciatura de graduação plena em Educação Física e experiência no magistério no mínimo de 3 (três) anos de atuação na área.
Posto de Trabalho	Professor Formador Projeto Educamais	Designação para Posto de Trabalho	Licenciatura de graduação plena em Pedagogia e experiência no magistério no mínimo de 3 (três) anos no magistério.

ANEXO III

A que referem os arts. 34, 41 e 110 desta Lei.

**MÓDULO DE NOMEAÇÃO PARA CARGOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA
(FGS) DA CLASSE DE SUPORTE PEDAGÓGICO**

CATEGORIA	MÓDULO
Supervisor de Ensino	8 para a Secretaria Municipal de Educação
Auxiliador Pedagógico	1 para cada Unidade com no mínimo 12 classes ou conjunto de escolas com 16 classes
Vice Diretor de Escola	1 para cada Unidade que funcionar em 3 períodos ou funcionar em 2 períodos acima de 20 classes
Diretor de Escola	1 para cada Unidade com no mínimo de 8 (oito) classes

ANEXO IV
A que referem os arts. 9 e 110 desta Lei.

MÓDULO PARA DESIGNAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

CATEGORIA	MÓDULO
Professor Formador de Educação Infantil	1 (um) para cada conjunto de 100 (cem) classes.
Professor Formador de Educação Especial	1 (um) por especialidade (DM, DA, DV, DF)
Professor Formador de Cultura e Arte	1 (um) para cada linguagem da área de arte (artes visuais, música, teatro e dança)
Professor Formador de Ensino Fundamental	1 (um) para cada conjunto das disciplinas (matemática, linguagem, alfabetização e letramento, "história e geografia" "Ciências".
Professor Formador de Educação de Jovens e Adultos	1 (um) para cada conjunto de 100 (cem) classes ou núcleos.
Professor Formador de Esporte e Recreação	1 (um) para cada conjunto de 100 (cem) turmas.
Professor Formador do Projeto Educamais	1 (um) para cada conjunto de 100 (cem) turmas.

ANEXO V

A que se referem os arts. 31, 56, 57, 59, 63, 71, 72, 75, 76 e 110 desta Lei.

TABELA DE VENCIMENTOS DA CLASSE DE DOCENTE E SUPORTE PEDAGÓGICO

Cargos	Formação	Nível	NÍVEL / VALOR-HORA (R\$)									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Professor e Educação Básica I de Educação Infantil e Professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental	Médio	1										
Professor e Educação Básica I de Educação Infantil e Professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental	Graduação	2	8,83	9,36	9,92	10,52	11,15	11,82	12,53	13,28	14,07	14,92
Professor e Educação Básica I de Educação Infantil e Professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental	Graduação	2	9,71	10,30	10,91	11,57	12,26	13,00	13,78	14,60	15,48	16,41
Professor e Educação Básica I de Educação Infantil e Professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental	Pós-grad.	3	10,10	10,71	11,35	12,03	12,75	13,52	14,33	15,19	16,10	17,07
Professor e Educação Básica I de Educação Infantil e Professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental	Mestrado	4	11,11	11,78	12,49	13,23	14,03	14,87	15,76	16,71	17,71	18,77
Professor e Educação Básica I de Educação Infantil e Professor de Educação Básica I de Ensino Fundamental	Doutorado	5	12,22	12,96	13,73	14,56	15,43	16,36	17,34	18,38	19,48	20,65
Professor de Educação Básica II	Graduação	2	9,98	10,58	11,21	11,89	12,60	13,36	14,16	15,01	15,91	16,86
Professor de Educação Básica II	Pós-grad.	3	10,38	11,00	11,66	12,36	13,10	13,89	14,72	15,61	16,54	17,54
Professor de Educação Básica II	Mestrado	4	11,42	12,10	12,83	13,60	14,41	15,28	16,20	17,17	18,20	19,29
Professor de Educação Básica II	Doutorado	5	12,56	13,31	14,11	14,96	15,86	16,81	17,81	18,88	20,02	21,22
Orientador Pedagógico	Graduação	2	9,71	10,29	10,91	11,56	12,26	12,99	13,77	14,60	15,48	16,40
Orientador Pedagógico	Pós-grad.	3	10,68	11,32	12,00	12,72	13,48	14,29	15,15	16,06	17,02	18,05
Orientador Pedagógico	Mestrado	4	11,11	11,77	12,48	13,23	14,02	14,87	15,76	16,70	17,70	18,77
Orientador Pedagógico	Doutorado	5	12,22	12,95	13,73	14,55	15,43	16,35	17,33	18,37	19,48	20,64

ANEXO VII

RELACÕES DE CARGOS A SEREM EXTINTOS

RELAÇÃO DE CARGOS A SEREM EXTINTOS NA VACÂNCIA

CARGOS	OCUP.	SECRETARIA / ORGÃO
1.Auxiliar de Enfermagem	169	SAAE / Sec. Saúde / Sec. Educação/ Sec. Adm. e RH
2.Calceteiro	07	SAAE / Sec. Infraestrutura
3.Repórter Fotográfico	01	Secretaria de Comunicação Social
4.Enfermeiro Sr.	01	Secretaria Saúde
5.Digitador	02	SAAE
6.Programador de Computador Pl.	01	Secretaria de Adm. e RH
7.Programador de Computador Sr.	02	Secretaria de Adm. e RH
8.Coletor	04	Secretaria de Infraestrutura
	187	

RELAÇÃO DE CARGOS A SEREM EXTINTOS ATUALMENTE SEM OCUPANTES

1. Assistente de Limpeza Pública
2. Auxiliar de Laboratório de Solos
3. Copeiro
4. Lavador de Autos
5. Porteiro
6. Armador
7. Controlador de Qualidade
8. Fiscal de Relações de Consumo
9. Funileiro Pintor
10.Instrutor de Esportes
11.Operador de Computador Jr.
12.Operador de Usina de Asfalto
13.Mecânico de Máquinas III
14.Programador de Computador Jr.
15.Projetista
16.Supervisor de Elétrica
17.Técnico de Laboratório de Solos
18.Técnico de Laboratório Fotográfico
19.Técnico de Edificações

20.Topógrafo Jr.
21.Administrador de Cemitério Municipal
22.Analista de O&M
23.Analista de O&M Jr.
24.Analista de O&M Pl.
25.Analista de O&M Sênior.
26.Assistente de RH
27.Assistente Adjunto de Administração
28.Conciliador Financeiro
29.Coordenador de Programas
30.Técnico de Treinamento Esportivo
31.Encarregado de Equipe
32.Arquivologista
33.Auxiliar de Mecânico
34.Auxiliar de Topografia
35.Jardineiro
36.Operador de Máquina II
37.Agente de Segurança Patrimonial
38.Coordenador de Segurança do Trabalho

RELAÇÃO DE CARGOS A SEREM EXTINTOS POR SEREM PRÓPRIOS DE CARGO EM COMISSÃO OU FUNÇÃO GRATIFICADA

CARGOS	OCUP.	SECRETARIA / ÓRGÃO
Chefe de Divisão – Iniciação ao Trabalho	01	Sec. Educação
Diretor de Escola	01	Sec. Educação
Chefe de Divisão de Almoxarifado	01	Sec. Adm. e RH
Chefe de Divisão de Recursos Humanos	01	Sec. Adm. e RH
Chefe de Divisão de Serviços Internos	01	Sec. Adm. e RH
Coordenador Programas Educativos I	02	Sec. Adm. e RH
Chefe de Divisão de Evento Esport. e Conv.	01	Sec. Esportes
Supervisor	02	Sec. Esportes / Sec. Infraestrutura
Supervisor de Mecânica	01	Sec. Infraestrutura
Gerente de Divisão de Pessoal	00	SAAE
Gerente de Divisão de Compras e Licitações	00	SAAE
Gerente de Tesouraria	01	SAAE
Gerente Técnico de Fiscalização	01	SAAE
Gerente Técnico de Garantia de Qualidade de Água	01	SAAE
Gerente Técnico de Desenvolvimento e	01	SAAE

Controle Operacional		
Gerente Técnico de Projetos	01	SAAE
Gerente Técnico de Manutenção e Reparos	01	SAAE
Gerente Técnico de Conservação de Rede de Água	01	SAAE
	18	



Fundação de Apoio à Pesquisa, Ensino, Tecnologia e Cultura

02/2013

São Paulo, 05 de novembro de 2013.

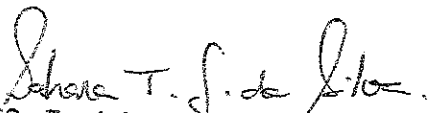
Ao
Município de Jacareí
Secretaria de Administração e Recursos Humanos
A/C. Sr. André Donizete da Silva - Secretário

Prezado Senhor.

Encaminhamos Relatório de Atividades nº 02 – outubro 2013, referente ao contrato nº 4.023.00/2013.

Para esclarecimentos ou informações complementares, estamos à disposição.

Atenciosamente,


FAPETEC - Fund. Apoio Pesq. Ensino Téc. Cultura
Sahara Terezinha Garcia da Silva
Presidente



Fundação de Apoio à Pesquisa, Ensino, Tecnologia e Cultura

OBJETO

Estudos, pesquisas, e serviços de desenvolvimento institucional visando à elaboração e implantação do novo Plano de Classificação de Cargos e Salários-PCCS da Prefeitura Municipal de Jacareí, Autarquias e Fundações, abrangendo todos os servidores municipais.

Relatório 2 – Outubro de 2013

Produto 3

Definição de Plano de Carreira

I – Proposta de Plano para Provimento de Cargos.

O Plano de Carreiras prevê um sistema de evolução ou progressão funcional, que é o conjunto de possibilidades proporcionadas pela administração mediante a aplicação de determinados princípios assegurando aos servidores, sistema de contínuo treinamento, aperfeiçoamento, possibilidades de qualificação, reconhecimento dos esforços empreendidos, bem como valoração dos serviços prestados, através de avaliação de desempenho, que tenha não só o foco nos esforços e performance pessoal, bem como da equipe como um todo e seus resultados efetivos.

Elaborado de forma clara e dentro de parâmetros factíveis, um Plano de Carreira deve possibilitar ao servidor através do seu conhecimento, ter expectativas e perspectivas de desenvolvimento profissional de forma racionalizada, bem ser o gestor de sua própria carreira, conforme aspirações próprias e pessoais, sem que se desconsidere o foco e objetivos da gestão. Na medida em que o servidor desenvolva novas aptidões e qualificações, torna-se possível sua ascendência, conforme critérios objetivos instituídos. Entre outros benefícios à gestão, quais não sejam este plano um importante fator motivacional e gerador de resultados qualitativos e quantitativos otimizados, torna-se possível alinhar o foco da gestão com as ações de desenvolvimento pessoal.

A ideia central é promover o aproveitamento interno, com possibilidade de se reduzir custos com contratação, mantendo-se na medida do possível, o ingresso na Prefeitura através de cargos base, bem como eliminar as distorções e conflitos atuais, onde servidores atuam em desconformidade com cargos do ingresso original.

Na medida em que sejam deflagradas vagas nas diversas áreas, deverá ser feito um levantamento das possibilidades internas, de forma que através dos resultados da avaliação individual, regularmente aplicada, profissionais de uma mesma classe funcional, com equivalência de nível de escolaridade e qualificações técnicas necessárias, possam assumir tais postos, classificando-se conforme os resultados que tenham obtido, e utilizando-se de critérios para desempate, caso existam, os seguintes critérios:

- 1- Maior número de qualificações extras, pertinentes à área pretendida.
- 2- Antiguidade.
- 3- Maior idade.

Desta forma, os cargos vagos passam a ser os de menor remuneração e qualificação, ficando portanto, mais acessíveis sua obtenção através de concurso público.

Para uma visão inicial, foram elaborados os quadros de Organização Básica de Pessoal, após discussão com representantes de cada área e órgão da administração direta e indireta, a fim de que se possa ter o dimensionamento adequado para gestão.

(Anexo I - OBP)

II – Grade de Acesso dos Cargos – Mobilidade Funcional.

Foram criadas as carreiras para cargos amplos, cargos técnicos específicos, cargos de nível superior específicos, sendo estes últimos destinados aos que demandam formação e habilitação específica, e podem atuar somente de forma própria, não se enquadrando em funções generalistas. As formas de acesso poderão se dar conforme ilustra quadro em anexo.

(Anexo II – Quadro de Acesso)

III – Regras para Progressão Salarial e Funcional.

Poderá evoluir na carreira, através de promoção vertical, quando ascende ao nível de qualificação superior, à um cargo que tenha a mesma formação escolar de base, após ter certificado e comprovado qualificação para o mesmo, condicionado a existência de vaga e aprovação suficiente nos processos de avaliação de desempenho e performance. Não é necessário extinguir a faixa horizontal, referente a progressão salarial para ascender ao nível de classificação vertical.

Os critérios para **progressão funcional** se darão conforme segue propositura:

- Existir a abertura formal de vaga no quadro de pessoal.
- Apresentar índice de pontuação em Avaliação de Desempenho e Performance compatível e favorável.
- Comprovar os requisitos para a função desejada em termos de qualificação, formação técnica e outras exigências descritas.

Considerações:

- Toda vacância deverá ser primeiramente ocupada por candidato interno, desde que haja interessados e habilitados para tal propositura.
- Ao término do suprimento das vagas indicadas, os classificados não contemplados, perderão o direito às demais que poderão surgir, sendo que para estas, novo processo deverá se dar, e para o qual poderão novamente se submeter.
- Para cada abertura de vaga, os potenciais ocupantes deverão ser comunicados, com prévia ciência, para os quais caberá a manifestação de interesse dentro de prazo estipulado e de conhecimento geral.
- Na avaliação de desempenho e performance, os critérios relativos à qualificação compatível serão indispensáveis à investidura de outras atribuições, ou seja, mesmo que o candidato seja totalmente aprovado nos outros três fatores, sem a qualificação não se habilita a ocupar outro cargo.
- Cargos isolados, de nível técnico ou superior, não contemplarão a possibilidade de ascensão vertical, dada a especificidade de suas funções e qualificações.

Os critérios para **progressão salarial** se darão conforme segue propositura:

- Para cada cargo, será contemplada uma faixa salarial, com 10 (dez) níveis de remuneração, subdivididos em quatro valores, para os quais o funcionário deverá apresentar resultados, a fim de evoluir em cada um e alcançar os níveis subsequentes.
- Toda movimentação deverá ser respaldada em um processo de avaliação periódica, para o qual recomendamos um interstício de 03 (três anos).
- A cada nível, correspondem 04 (quatro) fatores, sendo:

A- Assiduidade, Ocorrências (dados documentados)

Relativo ao perfil de frequência do funcionário, incluindo-se atrasos, faltas, absenteísmo. Também refere-se a verificação de qualquer ocorrência que tenha se dado no período, desde que documentada.

B- Avaliação de usuários da área/serviços

Fator relativo a avaliação que os usuários, externos ou internos, tenham da área. Deverá se dar conforme instrumento específico e próprio, os quais deverão ser tabulados e analisados objetivamente. Para um período de 03 (três) anos, deverá existir um mínimo de 100 avaliações, para as quais, a fim de se habilitar na movimentação do critério, 70% terá de se apresentar favorável.

C- Metas da Área

Cada área deverá estabelecer uma meta, factível e consonante com a equipe, devendo ser passível de comprovação objetiva, sendo que na obtenção de 70% do resultado esperado, o servidor será habilitado a se movimentar em tal critério. Tais metas deverão ser renovadas no mesmo período de 03 (três) anos.

D- Qualificação

Considera-se neste critério, qualquer empreendimento em evolução técnica, desde que compatível com o ambiente organizacional. Caso o servidor se qualifique em outra função, mas em concordância com o ambiente organizacional da Prefeitura ou órgão, considera-se seu empreendimento como qualificação extraordinária, para fins de movimentação vertical. Para movimentação horizontal, ou seja, na faixa salarial, é necessário empreender em atividades certificadoras, pertinentes à área de atuação.

O funcionário que obtiver pontuação favorável nos quatro fatores, passará ao nível subsequente. No caso de não ser aprovado em todos os fatores, passará a faixa correspondente àqueles em que pontuou.

Produto 6

Critérios para Enquadramentos e Processos de Administração do Plano

I – Critérios para enquadramento funcional

Os cargos foram agrupados conforme suas características de formação básica, no que se refere as exigências de nível de escolaridade, complexidade de execução das tarefas demandadas, e espectro de atuação nos diversos ambientes organizacionais nos quais estão inseridos.

Funções generalistas e de apoio, foram agrupadas em cargos amplos. Também os cargos que demandam nível técnico ou superior, mas não restritos a somente uma habilitação profissional específica, foram considerados amplos.

Tal propositura pretende dar um caráter multifuncional aos cargos, o que amplia as qualificações do servidor e ajusta suas atribuições ao que realmente vem exercendo. Também visa eliminar desvios de funções, quando o servidor, por diferentes motivos, tais sejam os de interesse próprio e oportuno, por incompatibilidade em determinada equipe e possibilidade de ajuste em outra, demandas sazonais em áreas diversas, extinção de natureza funcional, pertinentes àquelas atividades que perderam seu sentido com o avanço tecnológico, por exemplo digitadores, ou outras que foram extintas das atividades do órgão, por exemplo cozinheiros e padeiros.

Há também cargos que foram considerados de função e carreira isolada, sendo estes, aqueles que demandam atribuições e formação muito específicas, não possibilitando movimentação para outros cargos ou funções, além das possibilidades de atuação em áreas diversas.

Alguns grupos foram considerados diferenciados, face as especificidades de sua atuação. São eles os grupos da carreira de Magistério e Guarda Civil.

(Anexo III – Quadro de Cargos)

(Anexo IV – Tabela de Enquadramento de Cargos)

(Anexo V – Descrições Sumárias)

II – Critérios para enquadramento salarial

Para que se proceda o primeiro enquadramento dos ocupantes atuais, recomenda-se que os mesmo se deem no nível salarial mais próximo ao que atualmente percebem.

Isto feito, as próximas movimentações se darão conforme critérios já definidos na propositura de tal Plano.

Aos ingressantes, deverão se dar no nível inicial do cargo ao qual fizeram a investidura.

Para toda mudança de cargo, por motivo de promoção vertical, o funcionário deverá se enquadrar no nível inicial do mesmo, ou no imediatamente superior ao salário que recebe.

III – Diretrizes para Administração do PCCS

Deve-se levar em conta as principais diretrizes para a instituição deste plano, quais sejam:

- Alinhar o foco da Administração, com as ações de desenvolvimento pessoal.
- Promover o aproveitamento interno, valorizando o servidor no seu empenho para melhor qualificação técnica e desenvolvimento profissional.
- Reduzir os custos com contratação, mantendo-se o ingresso nos órgãos, através de cargos base, tanto quanto possível.
- Qualificar o atendimento nas áreas, de forma a otimizar a satisfação dos usuários e a resolução de demandas.
- Elevar índices de motivação e consequente melhoria de resultados quantitativos e qualitativos.
- Regularmentar a movimentação de pessoal, eliminando-se desvios de função e ocupações funcionais inadequadas.
- Racionalizar a distribuição de servidores, conforme demandas das áreas e atividades.
- Prover a área de Recursos Humanos de dados para planejamento de treinamento e programas de qualificação, direcionando-os às necessidades e objetivos da gestão, e suprimindo as deficiências dos profissionais de que dispõem no seu quadro.

Dados tais pressupostos, seguem algumas orientações para estruturação e efetivação do Plano proposto.

A- Movimentação de Pessoal

O processo de movimentação deverá se dar através do acompanhamento das áreas e do servidor, pelas avaliações de desempenho e performance. Tal processo contempla o esforço coletivo, com os itens referentes às metas e avaliação dos usuários, bem como o empenho individual, com os itens relativos ao perfil de assiduidade e atuação, também o esforço e empreendimento em qualificações e habilitações. Para que tal dinâmica se realize é imprescindível a composição de uma equipe, treinada e focada para tal atividade, a ser composta por servidores compatibilizados com a gestão de pessoas.

A Adesão ao Plano proposto deverá ser normatizada por dispositivos legais a serem elaborados na fase final de tal propositura.

Aos ingressantes não caberá alternativa que não seja a investidura neste Plano.

Caberá à área de Recursos Humanos o acompanhamento permanente das vagas e os processos de preenchimento, nas formas expostas anteriormente.

A Prefeitura e os órgãos de administração indireta, caberão a responsabilidade de prover aos servidores as condições de qualificação, sendo ministradas em ambiente próprio e por agentes internos, ou viabilizadas por entidades externas, ficando a cargo do gestor a avaliação das demandas. Vale ressaltar que tal responsabilidade se restringe quando da verificação das necessidades dos órgãos. Em outros casos, vale a iniciativa do servidor e caberá ao gestor o reconhecimento deste, quando do processo de avaliação.

B- Alterações Salariais

Nos processos de alterações salariais, deverão ser consideradas as normas seguintes::

1- Acordo ou Dissídio Coletivo – será processado o reajuste por acordo ou dissídio coletivo, conforme percentuais definidos no próprio ato. Fica definido que a partir da vigência deste, as posições salariais que compõem a estrutura serão acertadas em percentuais idênticos ao do reajuste.

2- Antecipação de Acordo ou Dissídio – considera antecipação de reajuste, quando isto se encontrar definido em qualquer ato formalizado, nos percentuais e formas de concessão fixados. Havendo antecipação de reajuste, as posições salariais que compõem a estrutura, também serão alteradas nos mesmos percentuais, sem distinção de classes ou cargos.

3- Mudança de Diretrizes – no caso da Administração vir a redimensionar suas demandas, ou redirecionar atividades que alterem a estrutura, é possível a valorização ou desvalorização de determinadas funções e áreas, para tanto, as faixas poderão ser revistas e modificadas, desde que respeitados os parâmetros legais e orientados pela equipe gestora do Plano. Novo processo de avaliação de cargos, pesquisa salarial e parâmetros de avaliação e pontuação poderá ser instituído, nas formas técnicas que tais procedimentos convencionam. Considerando-se que os salários dos ocupantes não poderá ser rebaixado, vale ressaltar que as faixas criadas a um patamar menor devem se orientar a proceder enquadramentos compatíveis, mesmo que isso venha a incorrer em avanço horizontal involuntário.

C- Processos de Gestão

À equipe responsável pela gestão deste, caberá formulação de processos e metodologia para cada evento pertinente a condução do Plano, sendo os principais:

1 – Acompanhamento de vagas – na vacância ou mediante aumento de quadro, propiciar as condições de preenchimento interno.

2- Acompanhamento de Perfil Funcional – manter registros atualizados da frequência e cuidar para que qualquer ocorrência seja devidamente documentada, a fim de que não incorra em nulidade para fins de respaldar o processo de movimentação e evolução do servidor.

3- Acompanhamento das Avaliações de Usuários – elaborar em conjunto com representantes das áreas, instrumentos de avaliação, de forma que seja factível sua tabulação e conclusão, em parâmetros objetivos. Cuidar para que sejam incentivadas sua realização e acompanhar seus resultados.

4- Definição e acompanhamento da evolução das Metas por área – estabelecer com cada área as metas a serem parametrizadas e acompanhar sua evolução.

5- Programação de atividades de qualificação – manter atualizadas as demandas da organização geral, provendo de possibilidades os órgãos, com um quadro de pessoal habilitado e qualificado.



Fundação de Apoio à Pesquisa, Ensino, Tecnologia e Cultura

6- Acompanhamento de registro de certificações – criar procedimentos que resguardec o registro dos servidores que se empenharem em qualificações diversas, bem como definir parâmetros da adequação de tal empreendimento.

7- Demandas extraordinárias e sazonais relativas as práticas de mercado, evolução reestruturação das áreas, definições e alterações relativas a órgãos de classe e demais demandas trabalhistas.

São Paulo, 04 de novembro de 2013.

Monica Jenner Nogueira
Coordenadora Técnica

ANEXO I

Organização Básica de Pessoal – Por Secretarias / out13 (excluídos FG e CC)

Secretaria de Administração e Recursos Humanos

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Almoxarife	01		Auxiliar de Serviços Municipais I	143
Analista de Pessoal Pleno	01		Oficial de Serviços Municipais I	08
Analista de Sistemas	03		Oficial de Serviços Municipais II	26
Apontador	01		Telefonista	10
Assistente de Serviços Municipais	57		Técnico de Serviços Municipais	08
Assistente Social	05		Técnico de Eletrônica	02
Auxiliar de Almoxarifado	01		Técnico de Enfermagem	01
Auxiliar de Desenvolvimento Infantil	05	Não tem função na área	Técnico de Informática	05
Auxiliar de Enfermagem	01	Cargo a ser extinto / subst. Téc. Enfermagem	Técnico de Segurança do Trabalho	05
Auxiliar de Manutenção	05		Analista de Serviços Municipais	01
Auxiliar de Serviços de Saúde	01	Não tem função na área	Analista de Sistemas	03
Auxiliar de Serviços Gerais	73		Assistente Social	05
Auxiliar Técnico	01		Engenheiro de Segurança do Trabalho	01
Comprador	03		Médico	05
Coveiro	07		Psicólogo	05
Cozinheiro	06	Não tem função na área / excluído do quadro		
Eletrotécnico	02			
Engenheiro de Seg. do Trabalho	01			
Escriturário	09			
Fiscal de Posturas	01	Não tem função na área		
Fiscal de Tributos	01	Não tem função na área		
Instrutor de Profissão	01			
Médico	05			
Motorista	01			
Oficial Administrativo	05			
Operador de Computador Pl. e Sr.	02			
Pedreiro	06			
Professor I – Ens. Fundamental	03	Não tem função na área		
Programador de Comput. Pl. e Sr.	03			
Psicólogo	05			
Secretaria I e II	03			
Técnico de Segurança	05			
Telefonista	10			
Total	234			228

Secretaria de Finanças

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Analista de Pessoal Jr.	01	Não tem função na área	Auxiliar de Serviços Municipais I	27
Assistente de Serviços Municipais	26		Oficial de Serviços Municipais I	04
Assistente Técnico	01		Oficial de Serviços Municipais II	21
Auxiliar de Serviços Gerais	01	Não tem função na área	Técnico de Serviços Municipais	02
Auxiliar Técnico	01		Técnico de Contabilidade	16
Economista	01		Analista de Serviços Municipais	01
Escriturário	01		Contador	01
Fiscal de Tributos	19		Economista	01
Motorista	04	Veículos de passeio	Procurador	01
Procurador	01			
Secretária I	01			
Técnico de Contabilidade	16			
Total	73			74

Secretaria de Assuntos Jurídicos

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Assistente de Serviços Municipais	01		Auxiliar de Serviços Municipais I	02
Assistente Técnico Legislativo	01		Oficial de Serviços Municipais II	02
Auxiliar de Serviços Gerais	01		Procurador	10
Escriturário	01			
Oficial Administrativo	01			
Procurador	09			
Total	14			14

Secretaria de Comunicação Social

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Escriturário	01	Não tem função na área / excluído do quadro	Oficial de Serviços Municipais I	02
Jornalista	01		Oficial de Serviços Municipais II	01
Motorista	02		Jornalista	03
Repórter Fotográfico	01	Cargo a ser excluído na vacância		
Secretária I	01			
Total	06			06

Secretaria de Desenvolvimento Econômico

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Agente Comunitário de Saúde	01	Não tem função na área / excluído do quadro	Auxiliar de Serviços Municipais I	11
Assistente de Serviços Municipais	06		Oficial de Serviços Municipais I	02
Auxiliar de Desenvolvimento Infantil	02	Não tem função na área / excluído do quadro	Oficial de Serviços Municipais II	05
Auxiliar de Serviços Gerais	05		Técnico de Serviços Municipais	01
Fiscal de Posturas	01		Técnico de Agropecuária	01
Médico Veterinário	01		Analista de Serviços Municipais	02
Motorista	02	Veículos de passeio	Economista	01
Operador de Máquinas I	02		Médico Veterinário	01
Operador de Máquinas II	01			
Pintor	01			
Professor I – Ensino Fundam. 36hs.	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Secretária II	01			
Técnico de Agropecuária	01			
Total	25			24

Secretaria de Governo

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Assistente de Serviços Municipais	01		Auxiliar de Serviços Municipais I	14
Assistente Técnico C	01		Oficial de Serviços Municipais II	04
Auxiliar de Manutenção	10		Analista de Serviços Municipais	02
Auxiliar de Serviços Gerais	03			
Oficial Administrativo	01			
Operador de Máquinas I	01			
Pedreiro	02			
Secretária III	01			
Total	20			20

Secretaria de Governo – Meia Lua

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Auxiliar de Manutenção	02		Auxiliar de Serviços Municipais I	08
Auxiliar de Serviços Gerais	06		Oficial de Serviços Municipais II	01
Operador de Máquinas I	01			
Total	09			09

Secretaria de Governo – São Silvestre

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Assistente Técnico	01		Auxiliar de Serviços Municipais I	06
Auxiliar de Manutenção	01		Oficial de Serviços Municipais II	03
Auxiliar de Serviços Gerais	05		Analista de Serviços Municipais	01
Oficial Administrativo	01			
Pintor	01			
Secretária I	01			
Total	10			10

Secretaria de Segurança e Defesa do Cidadão

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Agente de Defesa Civil	11		Auxiliar de Serviços Municipais I*	16
Auxiliar de Manutenção	04		Oficial de Serviços Municipais I	01
Auxiliar de Serviços Gerais	06		Oficial de Serviços Municipais II*	16
Cozinheiro	01	Não tem função na área / excluído do quadro	Técnico de Serviços Municipais*	04
Guarda Civil	310		Guarda Civil	310
Motorista	01	Veículos de passeio	Inspetor da Guarda Civil**	---
Pintor	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Pintor de Letreiros	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Total	335	** cargo criado sem def. quantitativa.	* aumento quadro Procon -11 / carreira Ag. Def. Civil- 4	347

Secretaria do Meio Ambiente

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Arquiteto	02		Auxiliar de Serviços Municipais I	51
Assistente de Compras	01	Não tem função na área	Oficial de Serviços Municipais I	03
Assistente de Serviços Municipais	01		Oficial de Serviços Municipais II	10
Assistente Social	01		Técnico de Serviços Municipais	02
Auxiliar de Manutenção	14		Arquiteto	02
Auxiliar de Serviços Gerais	34		Assistente Social	01
Biólogo	04		Biólogo	04
Coletor	01	Não tem função na área	Engenheiro Agrônomo	03
Cozinheiro	01	Não tem função na área / excluído do quadro	Engenheiro Ambiental	01
Engenheiro Agrônomo	03			
Engenheiro Civil	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Engenheiro Florestal	01			
Escriturário	01			
Mestre de Obras	02			
Motorista	03	Veículos de passeio		
Oficial Administrativo	01			
Operador de Máquina de Jardim	01	Não tem função na área		
Pedreiro	04			
Técnico de Contabilidade	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Total	77			77

Secretaria de Planejamento

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Analista de Sistemas	01		Auxiliar de Serviços Municipais I	12
Arquiteto	13		Oficial de Serviços Municipais I	02
Assistente de Serviços Municipais	05		Oficial de Serviços Municipais II	28
Assistente Técnico	01		Técnico de Serviços Municipais	02
Auxiliar de Serviços Gerais	07		Topógrafo	03
Auxiliar Técnico	02		Analista de Serviços Municipais	01
Desenhista	01	Cargo a ser excluído na vacância	Analista de Sistemas	01
Engenheiro Civil	04		Arquiteto	13
Escriturário	01		Engenheiro Civil	04
Fiscal de Obras	11			
Fiscal de Posturas	15			
Motorista	02	Veículos de passeio		
Oficial Administrativo	01			
Topógrafo Pleno	03			
Total	67			66

Secretaria de Infraestrutura Municipal

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Agente Municipal Fiscal. de Trânsito	72		Auxiliar de Serviços Municipais I	139
Assistente de Serviços Municipais	08		Auxiliar de Serviços Municipais II	03
Auxiliar de Almoxarifado	01		Oficial de Serviços Municipais I*	11
Auxiliar de Manutenção	21		Oficial de Serviços Municipais II	155
Auxiliar de Obras	05		Técnico de Serviços Municipais	87
Auxiliar de Serviços Gerais	100		Técnico de Laboratório de Solos*	01
Auxiliar de Topografia	05		Engenheiro Civil	08
Borracheiro	02		Engenheiro Eletricista*	01
Calçeteiro	03	Não tem função na área / excluído do quadro		
Carpinteiro	07			
Coletor	03	Não tem função na área / excluído do quadro		
Comprador	01			
Cozinheiro	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Desenhista	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Eletricista	10			
Eletricista de Autos	01			
Encanador	06			
Engenheiro Civil	08			
Fiscal de Obras	01			
Frentista	02	Não tem função na área / excluído do quadro		
Lubrificador	01			
Mecânico de Autos	04			
Mecânico de Máquinas I	01			
Mecânico de Máquinas II	01			
Mestre de Obras	06			
Motorista	65			
Operador de Equip. Obras	03			
Operador de Máquinas I	05			
Operador de Máquinas II	14			
Operador de Máquinas III	06			
Pedreiro	27			
Pintor	14			
Pintor de Letreiros	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Secretaria I e II	03			
Serralheiro	03			
Total	414		* aumento de quadro 02 Of./01 Tec./01 Engo.	405

Secretaria de Assistência Social

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Agente Comunitário	20	Não tem função na área / excluído do quadro	Auxiliar de Serviços Municipais I	50
Agente Social	21		Oficial de Serviços Municipais I	14
Assistente de Serviços Municipais	22		Oficial de Serviços Municipais II	07
Assistente Social	55		Técnico de Serviços Municipais	22
Assistente Técnico	01		Analista de Serviços Municipais	01
Auxiliar de Desenvolvimento Infantil	05		Assistente Social	55
Auxiliar de Manutenção	03		Pedagogo	02
Auxiliar de Obras	01		Procurador	01
Auxiliar de Serviços gerais	24		Psicólogo	11
Cozinheiro	10	Não tem função na área / excluído do quadro	Sociólogo	02
Escriturário	05		Terapeuta Ocupacional	01
Instrutor de Ens. Profissionalizante	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Motorista	09	Veículos de passeio		
Oficial Administrativo	01			
Padeiro	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Pedreiro	01	Não tem função na área		
Psicólogo	11			
Secretária II	01			
Supervisor de Alimentação	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Telefonista	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Terapeuta Ocupacional	01			
Total	194			166

Secretaria de Esportes

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Agente Comunitário	01		Auxiliar de Serviços Municipais I	21
Assistente de Serviços Municipais	03		Oficial de Serviços Municipais I	05
Auxiliar de Manutenção	04		Oficial de Serviços Municipais II	05
Auxiliar de Serviços Gerais	14		Técnico de Serviços Municipais	11
Auxiliar Técnico	01		Professor II	05
Cozinheiro	01	Não tem função na área / excluído do quadro	Professor de Educação Física	61
Escriturário	02		Técnico Desportivo	02
Instrutor de Ens. Profissionalizante	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Instrutor de Profissão	02	Não tem função na área / excluído do quadro		
Motorista	04	Veículos de passeio		
Oficial Administrativo	01			
Professor de Educação Física - 20hs.	61			
Professor II - 24 hs.	05			
Soldador	02			
Total	102			110

Secretaria de Educação – FUNDEB 60%

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Auxiliar de Serviços Gerais	02		Auxiliar de Serviços Municipais I	02
Orientador Pedagógico	01		Orientador Pedagógico	01
Professor de Educação Física - 20 hs.	02		Professor I	412
Professor I – Educ. Especial – 24 hs.	16		Professor II	97
Professor I – Educ. Infantil – 24 hs.	57		Professor de Educação Física	02
Professor I – Ens. Fundam. – 36 hs.	339			
Professor II – 24 hs.	97			
Total	514			514

Secretaria de Educação – FUNDEB 40%

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Assistente de Serviços Municipais	18		Auxiliar de Serviços Municipais I	52
Assistente Social	02		Oficial de Serviços Municipais I	01
Auxiliar de Desenvolvimento Infantil	01		Oficial de Serviços Municipais II	02
Auxiliar de Enfermagem	01	Cargo a ser extinto / subst. Téc. Enfermagem	Técnico de Serviços Municipais	01
Auxiliar de Serviços Gerais	34		Técnico de Enfermagem	01
Cozinheiro	02	Não tem função na área / excluído do quadro	Analista de Serviços Municipais	01
Educador Social	01		Assistente Social	02
Escriturário	01		Fonoaudiólogo	02
Fonoaudiólogo	02		Orientador Pedagógico	06
Orientador Pedagógico	06		Professor I	19
Professor I – Educ. Especial – 24 hs.	04		Professor II	07
Professor I – Educ. Infantil – 24 hs.	06		Psicólogo	03
Professor I – Ens. Fundam. – 36 hs.	09			
Professor II – 24 hs.	07			
Psicólogo	03			
Secretária I e II	02			
Total	99			97

Secretaria de Educação

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Almoxarife	01		Auxiliar de Serviços Municipais I	112
Analista de Pessoal Senior	01		Oficial de Serviços Municipais I	171
Assistente de Serviços Municipais	10		Oficial de Serviços Municipais II	14
Auxiliar de Biblioteca	08		Técnico de Serviços Municipais	04
Auxiliar de Desenv. Infantil	156		Técnico de Enfermagem*	10
Auxiliar de Enfermagem	04	Cargo a ser extinto / subst. Téc. Enfermagem	Analista de Serviços Municipais	01
Auxiliar de Manutenção	02		Bibliotecário	01
Auxiliar de Serviços Gerais	100		Professor I	247
Auxiliar Técnico	01		Professor II	02
Bibliotecário	01		Professor de Educação Física	01
Cozinheiro	16	Não tem função na área / excluído do quadro	Psicólogo	01
Desenhista Gráfico	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Escriturário	02			
Gráfico	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Instrutor de Profissão	01			
Mestre de Obras	01			
Motorista	07	Veículos de passeio		
Padeiro	01	Não tem função na área / excluído do quadro		
Pedreiro	07			
Pintor	01			
Professor de Educação Física - 20 hs.	01			
Professor I – Educ. Especial – 24 hs.	01			
Professor I – Educ. Infantil – 24 hs.	244			
Professor I – Ens. Fundam. – 36 hs.	02			
Professor II – 24 hs.	02			
Psicólogo	01			
Secretária I e II	03			
Soldador	01			
Total	577		*Aumento de quadro 06 Técnicos	564

Secretaria de Saúde

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Agente Comunitário	07		Auxiliar de Serviços Municipais I	305
Agente Comunitário de Saúde	65		Auxiliar de Serviços Municipais II	19
Agente de Controle Zoon. e Vetores	04		Auxiliar de Saúde Bucal	45
Agente Social	01		Oficial de Serviços Municipais I	22
Assistente de Serviços Municipais	153		Oficial de Serviços Municipais II	35
Assistente Social	14		Técnico de Serviços Municipais	03
Auxiliar de Consultório Dental	45		Técnico de Laboratório de Análises Clínicas	08
Auxiliar de Controle Zoon. e Vetores	19		Técnico de Enfermagem	175
Auxiliar de Enfermagem	162	Cargo a ser extinto / subst. Téc. Enfermagem	Técnico RX	07
Auxiliar de Manutenção	03		Analista de Serviços Municipais*	08
Auxiliar de Serviços de Saúde	09		Assistente Social	14
Auxiliar de Serviços Gerais	75		Biólogo	04
Auxiliar Técnico	01		Blomédico	09
Biólogo	04		Dentista	66
Blomédico	09		Enfermeiro	56
Comprador	02		Engenheiro Sanitarista	03
Cozinheiro	01	Não tem função na área / excluído do quadro	Farmacêutico	08
Dentista	66		Fisioterapeuta	05
Enfermeiro	55		Fonoaudiólogo	07
Enfermeiro Sr.	01		Médico	175
Engenheiro Sanitarista	03		Médico Veterinário	06
Escriturário	02		Nutricionista	02
Farmacêutico	08		Professor Educação Física	01
Fiscal Sanitário	12		Psicólogo	29
Fisioterapeuta	05		Terapeuta Ocupacional	04
Fonoaudiólogo	07			
Instrutor de Profissão	01			
Médico / Méd. Trabalho - 20 hs.	114			
Médico Plantonista	60			
Médico Generalista	01			
Médico Veterinário	06			
Motorista	35			
Nutricionista	02			
Professor Educação Física – 20 hs.	01			
Psicólogo	29			
Técnico de Enfermagem	13			
Técnico Laboratório	08			
Técnico em RX	07			
Telefonista	04	Não tem função na área / excluído do quadro		
Terapeuta Ocupacional	04			
Total	1.018			1.016
Total PMI	3.788		* Aumento quadro 03 para Vlg. Sanit.	3.747
Total Geral (PMI + Adm. Indireta)	4.155			4.116

SAAE

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Ajudante de Manutenção	04		Auxiliar de Serviços de Saneamento I	63
Ajudante de Operações	04		Auxiliar de Serviços de Saneamento II	07
Auxiliar de Mecânico	00	Não tem função na área / excluído do quadro	Telefonista	07
Auxiliar de Topografia	00	Não tem função na área / excluído do quadro	Oficial de Serviços Operacionais de Saneamento	112
Auxiliar de Serviços Gerais	53		Oficial de Serviços Administrativos de Saneamento	55
Copeiro	02		Técnico de Serviços Operacionais de Saneamento	19
Jardineiro	00	Não tem função na área / excluído do quadro	Técnico de Serviços Administrativos de Saneamento	05
Lavador de Autos	00	Não tem função na área / excluído do quadro	Técnico de Edificações	04
Auxiliar de Operações ETA	03		Técnico de Segurança do Trabalho	02
Calceteiro	04		Técnico de Enfermagem	01
Telefonista	07		Técnico de Informática	01
Carpinteiro	01		Técnico de Contabilidade	03
Coletor de Amostras	02		Topógrafo*	01
Eletricista de Manutenção	01		Analista de Serviços Operacionais de Saneamento *	02
Encanador de Saneamento	24		Analista de Serviços Administrativos de Saneamento	01
Fiscal SAAE	06		Procurador	01
Leiturista	25		Analista de Sistemas	04
Mecânico de Autos	01		Assistente Social	01
Mecânico de Hidrômetro	01		Contador	01
Motorista	24		Dentista*	01
Oficial Eletricista	02		Engenheiro Ambiental*	01
Oficial SAAE	00		Engenheiro Civil	10
Oficial Mecânico	03		Engenheiro Eletricista	01
Operador de ETA	06		Engenheiro Mecânico	01
Operador de Bombas	11		Engenheiro Químico	01
Operador de Máquinas	00		Médico do Trabalho	01
Operador de Máquinas II	00		Psicólogo	01
Pedreiro	04			
Pintor de Manutenção	01			
Agente de Segurança Patrimonial	00	Não tem função na área / excluído do quadro		
Almoxarife	02			
Assistente de Administração	30			
Auxiliar de Almoxarifado	02			
Auxiliar de Administração	08			
Auxiliar de Compras	00			
Caixa	02			
Digitador	02	Não tem função na área / excluído do quadro		

Desenhista Projetista	01	Não tem função na área / excluído do quadro	
Oficial Administrativo	09		
Secretária I	02		
Mestre de Saneamento	06		
Monitor	03		
Operador Técnico de ETA e ETE	06		
Programador de Computador Jr.	00	Cargo a ser extinto / subst. Téc. Informática	
Programador de Computador Pl.	00	Cargo a ser extinto / subst. Téc. Informática	
Programador de Computador Sr.	00	Cargo a ser extinto / subst. Téc. Informática	
Técnico de Enfermagem	00		
Técnico de Pitometria	00		
Técnico Programador de Serviços	04		
Técnico de Edificações	04		
Técnico de Seg. do Trabalho	02		
Topógrafo	00		
Auxiliar de Enfermagem	01	Cargo a ser extinto / subst. Téc. Enfermagem	
Operador de Computador	01	Cargo a ser extinto / subst. Téc. Informática	
Técnico de Contabilidade	03		
Analista de Pessoal Jr.	00		
Secretária II	00		
Comprador	05		
Analista de Saneamento	01		
Analista de O&M	01	Cargo a ser extinto / subst. Analista de Sistemas	
Analista de Pessoal Pleno	00		
Analista de Pessoal Senior	00		
Secretária da Presidência	01		
Advogado	01		
Arquiteto	01		
Analista de Sistema	03		
Assistente Social	01		
Contador	01		
Engenheiro Civil	10		
Engenheiro Eletricista	01		
Engenheiro Mecânico	01		
Engenheiro Químico	01		
Médico do Trabalho	01		
Total	306	* aumento de quadro 01 para cada cargo indicado	307

Fundação Pró-Lar

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Assistente de Serviços Municipais	03		Auxiliar de Serviços Municipais I	03
Auxiliar de Serviços Gerais	02	Não tem função na área / excluído do quadro	Oficial de Serviços Municipais II	03
Pedreiro	01	Não tem função na área / excluído do quadro	Técnico de Serviços Municipais	02
Secretária II	01		Técnico de Contabilidade	03
Comprador	01		Arquiteto	02
Técnico de Contabilidade	03		Assistente Social	04
Arquiteto	02		Engenheiro Civil	01
Assistente Social	04			
Engenheiro Civil	01		* Acréscimo de 03 vagas para apoio administrativo Ofic.II	
Total	18			18

IPMJ

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Auxiliar de Serviços Gerais	01		Auxiliar de Serviços Municipais I	03
Assistente de Serviços Municipais	02		Oficial de Serviços Municipais II	02
Secretária	02		Técnico de Serviços Municipais	06
Analista de Pessoal Jr.	02		Analista de Serviços Municipais	02
Auxiliar Técnico	02		Técnico de Contabilidade	01
Comprador	01		Técnico de Informática	01
Programador de Computador Jr.	01		Analista de Sistemas	01
Técnico de Contabilidade	01		Assistente Social	02
Tesoureiro	01		Economista	01
Analista de Benefícios	02		Médico	02
Advogado	01		Procurador	01
Analista de Sistemas	01		Psicólogo	01
Assistente Social	02			
Médico Perito	02	Possibilidade de exclusão do quadro/ baixa demanda de trabalho		
Psicólogo	01			
Total	22			23

FUNDAÇÃO CULTURAL DE JACAREHY

Cargo Atual	Nº Ocup.	Observações	Cargo Proposto	Nº Ocup.
Auxiliar de Serviços Gerais	03		Auxiliar de Serviços Municipais I	04
Copeiro	01		Oficial de Serviços Municipais I	04
Almoxarife	00	excluído do quadro	Oficial de Serviços Municipais II	03
Auxiliar de Administração	02		Técnico de Contabilidade	01
Auxiliar de Biblioteca	01		Analista de Serviços Municipais	06
Assistente de Administração	02		Arqueólogo	01
Motorista	01	Veículos de passeio	Historiador	02
Secretária	01			
Comprador	00	excluído do quadro		
Técnico de Contabilidade	01			
Técnico de Pesquisa	02	Não tem função / excluído do quadro		
Assistente Cultural	00	excluído do quadro		
Agente Cultural	06	Demanda nível superior		
Antropólogo	00	excluído do quadro		
Arqueólogo	01			
Arquivologista	00	excluído do quadro		
Bibliotecário	00	excluído do quadro		
Historiador	00			
Museólogo	00	excluído do quadro		
Total	21			21

ANEXO II

Quadro de Acesso

PMJ, Fundação Pró-Lar, IPMJ, Fundação Cultural

Cargo	Acesso	Pré-Requisito
Auxiliar de Serviços Municipais I	Auxiliar de Serviços Municipais II, Auxiliar de Saúde Bucal, Telefonista	Ensino Fundamental
Auxiliar de Serviços Municipais II	Auxiliar de Saúde Bucal, Telefonista	Ensino Fundamental/Qualificações específicas
Auxiliar de Saúde Bucal	Auxiliar de Serviços Municipais II, Telefonista	Ensino Fundamental/Qualificações específicas
Telefonista		Ensino Fundamental/Qualificações específicas
Oficial de Serviços Municipais I	Oficial de Serviços Municipais II	Ensino Médio
Oficial de Serviços Municipais II	Técnico de Serviços Municipais	Ensino Médio /Qualificações específicas
Técnico de Serviços Municipais		Ensino Médio /Qualificações específicas e Habilitação
Analista de Serviços Municipais		Ensino Superior

Cargos de Carreira Isolada

Nível Médio

Cargo	Pré-Requisito
Técnico de Laboratório de Análises Clínicas	Ensino Médio / Curso Técnico de Patologia Clínica
Técnico de Agropecuária	Ensino Médio / Curso Técnico de Agropecuária
Técnico de Enfermagem	Ensino Médio / Curso Técnico de Enfermagem
Técnico de Contabilidade	Ensino Médio / Curso Técnico de Contabilidade
Técnico de Edificações	Ensino Médio / Curso Técnico de Edificações
Técnico de Eletrônica	Ensino Médio / Curso Técnico de Eletrônica
Técnico de Informática	Ensino Médio / Curso Técnico de Informática
Técnico de Laboratório de Solos	Ensino Médio / Curso Técnico de Química
Técnico de Segurança do Trabalho	Ensino Médio / Curso Técnico de Seg. do Trabalho
Técnico de RX	Ensino Médio / Curso Técnico de Radiologia
Topógrafo	Ensino Médio / Curso Técnico de Edificações

Cargos de Carreira Isolada

Nível Superior

Cargo	Pré-Requisito
Analista de Sistemas	Curso Superior de Ciências da Computação
Assistente Social	Curso Superior de Serviço Social
Arquiteto	Curso Superior de Arquitetura
Bibliotecário	Curso Superior de Biblioteconomia
Biólogo	Curso Superior de Biologia
Biomédico	Curso Superior de Biomedicina
Contador	Curso Superior de Ciências Contábeis
Dentista	Curso Superior de Odontologia
Economista	Curso Superior de Economia
Enfermeiro	Curso Superior de Enfermagem
Engenheiro Agrônomo	Curso Superior de Agronomia
Engenheiro Civil	Curso Superior de Engenharia Civil
Engenheiro Ambiental	Curso Superior de Engenharia Ambiental
Engenheiro Eletricista	Curso Superior de Engenharia Elétrica
Engenheiro Sanitarista	Curso Superior de Engenharia Ambiental / Especialização em Engenharia Sanitária
Engenheiro de Segurança do Trabalho	Curso Superior de Engenharia / Especialização em Segurança do Trabalho
Fisioterapeuta	Curso Superior de Fisioterapia
Fonoaudiólogo	Curso Superior de Fonoaudiologia
Farmacêutico	Curso Superior de Farmácia
Jornalista	Curso Superior de Jornalismo / Comunicação Social
Médico	Curso Superior de Medicina
Médico Veterinário	Curso Superior de Medicina Veterinária
Nutricionista	Curso Superior de Nutrição
Procurador	Curso Superior de Direito
Psicólogo	Curso Superior de Psicologia
Pedagogo	Curso Superior de Pedagogia
Sociólogo	Curso Superior de Sociologia
Terapeuta Ocupacional	Curso Superior de Terapia Ocupacional
Técnico Desportivo	Curso Superior de Educação Física / Especialização em Técnicas Desportivas

Cargos de Carreira Específica

Guarda Municipal

Cargo	Acesso	Pré-Requisito
Guarda Civil	Inspetor da Guarda Civil	Ensino Médio
Inspetor da Guarda Civil		Ensino Médio / Qualificação específica

Cargos de Carreira Específica

Magistério

Cargo	Acesso	Pré-Requisito
Professor I	Orientador Pedagógico	Curso Superior em Pedagogia
Professor II	Orientador Pedagógico	Curso Superior com licenciatura específica na área de atuação
Professor de Educação Física	Orientador Pedagógico	Curso Superior em Educação Física
Orientador Pedagógico		Curso Superior em Pedagogia com especialização em Educação ou Gestão

SAAE

Cargo	Acesso	Pré-Requisito
Auxiliar de Serviços de Saneamento I	Auxiliar de Serviços de Saneamento II, Telefonista	Ensino Fundamental
Auxiliar de Serviços de Saneamento II	Telefonista	Ensino Fundamental/Qualificações específicas
Telefonista		Ensino Fundamental/Qualificações específicas
Oficial de Serviços Operacionais de Saneamento	Oficial de Serviços Administrativos de Saneamento, Técnico de Serviços Operacionais de Saneamento, Técnico de Serviços Administrativos de Saneamento	Ensino Médio /Qualificações específicas
Oficial de Serviços Administrativos de Saneamento	Oficial de Serviços Operacionais de Saneamento, Técnico de Serviços Operacionais de Saneamento, Técnico de Serviços Administrativos de Saneamento	Ensino Médio /Qualificações específicas
Técnico de Serviços Operacionais de Saneamento	Técnico de Serviços Administrativos de Saneamento	Ensino Médio /Qualificações específicas e Habilitação
Técnico de Serviços Administrativos de Saneamento	Técnico de Serviços Operacionais de Saneamento	Ensino Médio /Qualificações específicas e Habilitação
Analista de Serviços Operacionais de Saneamento	Analista de Serviços Administrativos de Saneamento	Nível Superior
Analista de Serviços Administrativos de Saneamento	Analista de Serviços Operacionais de Saneamento	Nível Superior

Cargos de Carreira Isolada

Nível Médio

Cargo	Pré-Requisito
Técnico de Edificações	Ensino Médio / Curso Técnico de Edificações
Técnico de Segurança do Trabalho	Ensino Médio / Curso Técnico de Seg. do Trabalho
Topógrafo	Ensino Médio / Curso Técnico de Edificações
Técnico de Enfermagem	Ensino Médio / Curso Técnico de Enfermagem
Técnico de Informática	Ensino Médio / Curso Técnico de Informática
Técnico de Contabilidade	Ensino Médio / Curso Técnico de Contabilidade

Cargos de Carreira Isolada

Nível Superior

Cargo	Pré-Requisito
Analista de Sistema	Curso Superior de Ciências da Computação
Assistente Social	Curso Superior de Serviço Social
Contador	Curso Superior de Ciências Contábeis
Dentista	Curso Superior de Odontologia
Engenheiro Ambiental	Curso Superior de Engenharia Ambiental
Engenheiro Civil	Curso Superior de Engenharia Civil
Engenheiro Eletricista	Curso Superior de Engenharia Elétrica
Engenheiro Mecânico	Curso Superior de Engenharia Mecânica
Engenheiro Químico	Curso Superior de Engenharia Química
Médico	Curso Superior de Medicina
Procurador	Curso Superior de Direito
Psicólogo	Curso Superior de Psicologia

ANEXO III

Quadro de Cargos - PMJ

Cargo Atual	Freq. Ocup.	R\$	Cargo Proposto	Nível de Escolaridade	Obs.
Auxiliar de Serviços Gerais	497	768,26	Auxiliar de Serviços Municipais I	Nível Fundamental - concluído 9º ano	
Agente Comunitário de Saúde	67	768,26			
Assistente de Limpeza Pública	00	813,88			Cargo a ser extinto
Assistente de Serv. Municipais	315	813,88			
Auxiliar de Obras	06	813,88			
Auxiliar de Laborat. de Solos	00	813,88			Cargo a ser extinto
Auxiliar de Manutenção	69	813,88			
Auxiliar de Serviços de Saúde	10	813,88			
Auxiliar de Topografia	05	813,88			
Calceteiro	03	910,84			Cargo a ser extinto
Coletor	04	813,88			Cargo a ser extinto
Copeiro	00	813,88			
Coveiro	07	813,88			
Frentista	02	813,88			Cargo a ser extinto
Lavador de Autos	00	813,88			Cargo a ser extinto
Operador de Máquina de Jardim	01	813,88			Cargo a ser extinto
Porteiro	00	813,88			Cargo a ser extinto
Auxiliar de Controle de Zoonoses e Vetores	18	813,88	Auxiliar de Serviços Municipais II	Nível Fundamental - concluído 9º ano / com qualificações específicas	
Borracheiro	02	813,88			
Cozinheiro	40	813,88			Cargo a ser extinto
Lubrificador	01	813,88			
Auxiliar de Consultório Dental	45	813,88	Auxiliar de Saúde Bucal	Nível Fundamental - concluído 9º ano / com qualificações específicas	
Telefonista	15	910,84	Telefonista	Nível Fundamental - concluído 9º ano / com qualificações específicas	Jornada 30 hs. semanais
Apontador	03	910,84	Oficial de Serviços Municipais I	Nível Médio - concluído 3º ano	
Auxiliar de Almoxarifado	02	910,84			
Auxiliar de Biblioteca	08	910,84			
Agente Comunitário	27	1.023,01			
Auxiliar de Desenvolv. Infantil	171	813,88			
Eletrotécnico Auxiliar	00	1.023,01			Cargo a ser extinto
Motorista	----	----			Veículos de passeio
Operador de Equip. Obras	03	1.023,01			
Operador Usina de Asfalto	00	1.023,01			

Armador	00	1.023,01	Oficial de Serviços Municipais II	Nível Médio - concluído 3º ano / com curso de qualificação específica e/ ou habilitação específica	Cargo a ser extinto
Almoxarife	02	1.148,49			
Agente de Defesa Civil	11	1.148,49			
Assistente de Compras	01	1.148,49			
Carpinteiro	07	1.023,01			
Controlador de Qualidade	00	1.023,01			Cargo a ser extinto
Eletricista	10	1.023,01			
Eletricista de Autos	01	1.023,01			
Encanador	06	1.023,01			
Encarregado de Equipe	00	1.023,01			Função Gratificada
Escriturário	26	1.023,01			
Fiscal de Tributos	19	1.148,49			
Fiscal de Obras	12	1.023,01			
Fiscal de Posturas	17	1.023,01			
Fiscal de Relações de Consumo	00	1.023,01			Cargo a ser extinto
Fiscal Sanitário	11	1.023,01			
Fiscal Ambiental	---	---			Cargo criado
Funileiro Pintor	00	1.148,49			Cargo a ser extinto
Gráfico	01	1.148,49			Cargo a ser extinto
Instrutor de Esportes	00	910,84			Cargo a ser extinto
Instrutor de Profissão	05	910,84			
Instrutor de Ensino Profissionalizante	02	1.023,01			Cargo a ser extinto
Mecânico de Autos	04	1.148,49			
Mecânico de Máquinas I	01	1.148,49			
Mecânico de Máquinas II	01	1.289,20			
Motorista	138	1.023,01			Veículos pesados / coletivos/ ambulância
Oficial Administrativo	12	1.148,49			
Operador de Máquinas I	09	1.148,49			
Operador de Máquinas II	16	1.289,20			
Operador de Computador Jr.	00	1.023,01			Cargo a ser extinto
Operador de Equipam. de Obras	03	1.023,01			
Padeiro	02	1.023,01			Cargo a ser extinto
Pedreiro	50	1.023,01			
Pintor	18	1.023,01			
Pintor de Letreiros	02	1.023,01			Cargo a ser extinto
Secretária I	08	1.023,01			
Serralheiro	03	1.148,49			
Soldador	03	1.148,49			
Supervisor de Alimentação	01	910,84			Função Gratificada
Supervisor	02	1.023,01			Função Gratificada
Técnico de Defesa Civil	---	---	Técnico de Serviços Municipais	Nível Médio - Qualificado e Habilitado	Cargo criado
Agente Municipal de Fiscalização de Trânsito	75	1.289,20			
Agente Social	21	1.456,49			
Analista de Pessoal Jr.	01	1.148,49			
Auxiliar Técnico	07	1.148,49			
Auxiliar de Enfermagem	168	1.023,01			Cargo e a ser extinto
Comprador	07	1.456,49			

Coordenador de Segurança	00	1.648,48			Função Gratificada
Desenhista	02	1.289,20			Cargo e a ser extinto
Desenhista Gráfico	01	1.289,20			Cargo e a ser extinto
Encarregado de Equipe II	01	1.148,49			Função Gratificada
Mecânico de Máquinas III	00	1.456,49			Cargo a ser extinto
Mestre de Obras	09	1.456,49			
Operador de Computador Pleno	01	1.148,49			
Operador de Máquinas III	07	1.456,49			
Projetista	00	1.456,49			Cargo a ser extinto
Repórter Fotográfico	01	1.148,49			Cargo a ser extinto
Secretária II	09	1.148,49			
Supervisor de Elétrica	00	1.289,20			Cargo a ser extinto
Supervisor de Mecânica	01	1.648,48			Função Gratificada
Cargos de Nível Médio de Atuação Específica					
Eletrotécnico	02	1.456,49	Técnico de Eletrônica	Nível Médio / Qualificado e Habilitado	
Operador de Computador Sr.	01	1.289,20	Técnico de Informática		
Programador de Computador Jr.	00	1.289,20			
Programador de Computador Pl.	01	1.648,48			
Programador de Computador Sr.	02	1.869,05			
Técnico de Laboratório	09	1.148,49	Técnico de Laboratório de Análises Clínicas		
Técnico de Laborat. de Solos	00	1.023,01	Técnico de Laboratório de Solos		
Técnico de Laborat. Fotográfico	00	1.023,01	---		Cargo a ser extinto
Técnico de Agropecuária	01	1.289,20	Técnico de Agropecuária		
Técnico de Enfermagem	13	1.289,20	Técnico de Enfermagem		
Técnico de Contabilidade	20	1.456,49	Técnico de Contabilidade		
Técnico de Edificações	00	1.456,49	Técnico de Edificações		
Técnico de Segurança	05	1.456,49	Técnico de Segurança do Trabalho		
Técnico de RX	07	1.289,20	Técnico de RX		
Topógrafo Jr.	00	1.289,20	Topógrafo		
Topógrafo Pleno	03	1.456,49			
Guarda Civil					
Guarda Civil	313	1.148,49	Guarda Civil	Ensino Médio	
Inspetor			Inspetor da Guarda Civil	Ensino Médio/ Qualificação e Habilitação específica	
Administrador de Cemitério Municipal	00	1.289,20	Analista de Serviços Municipais	Nível Superior	Cargo a ser extinto
Agente de Controle de Zoonoses e Vetores	04	1.456,49			

Analista de Desenvolvimento Econômico	----	----			Cargo criado
Analista de Vigilância da Saúde	----	----			Cargo criado
Analista de O&M Jr.	00	1.289,20			Cargo a ser extinto
Analista de O&M Pleno	00	1.456,49			Cargo a ser extinto
Analista de O&M Sr.	00	1.648,48			Cargo a ser extinto
Analista de Pessoal Pl.	01	1.289,20			
Analista de Pessoal Sr.	01	1.456,49			
Assistente de RH	00	1.289,20			Cargo a ser extinto
Assistente Adjunto de Administração	00	1.648,48			Cargo a ser extinto
Assistente Técnico	04	1.456,49			
Chefe de Divisão de Serviços Internos	01	1.648,48			Função Gratificada
Chefe de Divisão de Benefícios e Serviço Social	00	2.414,68			Função Gratificada
Chefe de Divisão de Eventos Esportivos e Convivência	01	2.414,68			Função Gratificada
Chefe de Divisão de Iniciação ao Trabalho	01	2.414,68			Função Gratificada
Chefe de Divisão RH	01	2.414,68			Função Gratificada
Conciliador Financeiro	00	1.289,20			Cargo a ser extinto
Coordenador	03	1.456,49			Função Gratificada
Coordenador de Programas Educativos I	06	1.456,49			Função Gratificada
Coordenador de Programas Educativos II	00	1.648,48			Cargo a ser extinto
Educador Social 24hs.	01	1.289,20			
Secretária III	01	1.456,49			
Supervisor de Cadastro	00	1.289,20			Função Gratificada
Técnico de Treinam. Esportivo	00	1.289,20			Cargo a ser extinto
Cargos de Nível Superior de Atuação Específica					
Analista de Sistemas	04	2.414,68	Analista de Sistemas	Nível Superior - com Habilitação e Atuação Específica	
Assistente Social	81	1.869,05	Assistente Social		
Arquiteto	17	2.749,34	Arquiteto		
Bibliotecário	01	2.749,34	Bibliotecário		
Biólogo	08	2.123,81	Biólogo		
Biomédico	09	2.123,81	Biomédico		
Chefe de Divisão de Almoxarifado I	01	1.869,05	----		Função Gratificada
Coordenador Farmacêutico	00	2.749,34	----		Função Gratificada
Contador	----	----	Contador		Cargo Criado
Dentista	56	2.749,34	Dentista		Dif. por carga horária
Dentista	10	5.386,84			Dif. por carga horária
Economista	01	2.414,68	Economista		
Enfermeiro	54	1.869,05	Enfermeiro		
Enfermeiro Sr.	01	2.123,81			
Engenheiro Agrônomo	03	2.749,34	Engenheiro Agrônomo		
Engenheiro Civil	14	2.749,34	Engenheiro Civil		
Engenheiro Florestal	01	2.749,34	Engenheiro		

			Ambiental		
Engenheiro Eletricista	----	----	Engenheiro Eletricista		Cargo criado
Engenheiro Sanitarista	03	2.749,34	Engenheiro Sanitarista		
Engenheiro de Seg. do Trabalho	01	2.749,34	Engenheiro de Seg. do Trabalho		
Fisioterapeuta	06	2.123,81	Fisioterapeuta		
Fonoaudiólogo	10	2.123,81	Fonoaudiólogo		
Farmacêutico	08	1.648,48	Farmacêutico		
Jornalista	01	1.456,49	Jornalista		
Médico	117	2.749,34	Médico		Dif. por carga horária
Médico Plantonista	03	1.648,48			Dif. por carga horária
Médico Plantonista	56	3.133,36			Dif. por carga horária
Médico Plantonista	03	4.599,17			Dif. por carga horária
Médico Generalista	01	5.386,84			Dif. por carga horária
Médico do Trabalho	01	2.749,34			Dif. por carga horária
Médico Veterinário	07	2.749,34	Médico Veterinário		
Nutricionista	01	1.869,05	Nutricionista		
Procurador	10	2.414,68	Procurador		
Assistente Técnico Legislativo	01	2.414,68			
Pedagogo	----	----	Pedagogo		Cargo criado
Psicólogo	49	1.869,05	Psicólogo		
Técnico Desportivo	----	----	Técnico Desportivo		Cargo criado
Terapeuta Ocupacional	05	1.869,05	Terapeuta Ocupacional		
Magistério					
Professor I – Educação Especial 24 hs.	21	1.289,20	Professor I	Nível Superior – Pedagogia e	
Professor I – Educ. Infantil 24 hs.	307	1.289,20			
Professor I – Ensino Fundam. 36 hs.	356	1.869,05			
Professor II 24 hs.	113	1.456,49	Professor II	Nível Superior – Licenciatura na área de atuação	
Professor de Educação Física 20hs.	65	1.289,20	Professor Educação Física	Nível Superior – Educação Física	
Orientador Educacional	00	2.123,81	----	----	Função Gratificada
Orientador Pedagógico	08	2.123,81	Orientador Pedagógico	Nível Superior – Pedagogia e Pós Graduação em Educação ou Gestão	
Diretor de Escola	01	2.123,81	----	----	Função Gratificada

Instituto de Previdência do Município de Jacareí

Cargo Atual	Freq. Ocup.	R\$	Cargo Proposto	Nível de Escolaridade	Obs.
Auxiliar de Serviços Gerais	01	768,26	Auxiliar de Serviços Municipais I	Nível Fundamental - concluído 9º ano	
Assistente de Serviços Municipais	02	813,88			
Secretária	02	1.023,01	Oficial de Serviços Municipais II	Nível Médio - concluído 3º ano / com curso de qualificação específica e/ ou habilitação	
Analista de Pessoal Jr.	02	1.148,49	Técnico de Serviços Municipais	Nível Médio - Qualificado e Habilitado	
Auxiliar Técnico	02	1.148,49			
Tesoureiro	01	1.456,49			
Comprador	01	1.456,49			
Cargos de Nível Médio de Atuação Específica					
Programador de Computador Jr	01	1.289,20	Técnico de Informática	Nível Médio / Qualificado e Habilitado	
Técnico de Contabilidade	01	1.456,49	Técnico de Contabilidade		
Analista de Benefícios	02	1.456,49	Analista de Serviços Municipais	Nível Superior	
Cargos de Nível Superior de Atuação Específica					
Advogado	01	2.414,68	Procurador	Nível Superior - com Habilitação e Atuação Específica	
Analista de Sistemas	01	2.414,68	Analista de Sistemas		
Assistente Social	02	1.869,05	Assistente Social		
Economista	----	----	Economista		Cargo criado
Médico Perito	02	2.749,34	Médico		
Psicólogo	01	1.869,05	Psicólogo		

Fundação Pró-Lar

Cargo Atual	Freq. Ocup.	R\$	Cargo Proposto	Nível de Escolaridade	Obs.
Assistente de Serviços Municipais	03	813,88	Auxiliar de Serviços Municipais I	Nível Fundamental - concluído 9º ano	
Auxiliar de Serviços Gerais	02	768,26			
Pedreiro	01	1.023,01	Oficial de Serviços Municipais II	Nível Médio - concluído 3º ano / com curso de qualificação específica e/ ou habilitação	Cargo a ser excluído do quadro
Oficial Administrativo	----	----			Cargo criado
Secretária II	01	1.148,49	Técnico de Serviços Municipais	Nível Médio - Qualificado e Habilitado	
Comprador	01	1.456,49			
Cargos de Nível Médio de Atuação Específica					
Técnico de Contabilidade	03	1.456,49	Técnico de Contabilidade	Nível Médio / Qualificado e Habilitado	
Cargos de Nível Superior de Atuação Específica					
Arquiteto	02	2.749,34	Arquiteto	Nível Superior - com Habilitação e Atuação Específica	
Assistente Social	04	1.869,05	Assistente Social		
Engenheiro Civil	01	2.749,34	Engenheiro Civil		

Fundação Cultural de Jacarehy – José Maria de Abreu

Cargo Atual	Freq. Ocup.	R\$	Cargo Proposto	Nível de Escolaridade	Obs.
Auxiliar de Serviços Gerais	03	768,26	Auxiliar de Serviços Municipais I	Nível Fundamental - concluído 9º ano	
Copeiro	01	813,88			
Auxiliar de Administração	02	910,84	Oficial de Serviços Municipais I	Nível Médio - concluído 3º ano	
Auxiliar de Biblioteca	01	910,84			
Motorista	01	1.023,01			Veículos de passeio
Almoxarife	00	1.148,49	Oficial de Serviços Municipais II	Nível Médio - concluído 3º ano / com curso de qualificação específica e/ ou habilitação	Cargo a ser excluído do quadro
Assistente de Administração	02	1.023,01			
Encarregado de Equipe	00	1.023,01			Cargo a ser extinto
Secretária	01	1.023,01			
Comprador	00	1.456,49	Técnico de Serviços Municipais	Nível Médio - Qualificado e Habilitado	
Cargos de Nível Médio de Atuação Específica					
Técnico de Contabilidade	01	1.456,49	Técnico de Contabilidade	Nível Médio - Qualificado e Habilitado	
Agente Cultural	06	1.023,01	Analista de Serviços Municipais	Nível Superior	
Assistente Cultural	00	1.869,05			
Técnico de Pesquisa	02	1.648,48			Cargo a ser excluído do quadro
Cargos de Nível Superior de Atuação Específica					
Antropólogo	00	2.749,34	----	Nível Superior - com Habilitação e Atuação Específica	Cargo a ser extinto
Arqueólogo	01	2.749,34	Arqueólogo		
Arquivologista	00	2.749,34	----		Cargo a ser extinto
Bibliotecário	00	2.749,34	----		Cargo a ser extinto
Historiador	00	2.749,34	Historiador		
Museólogo	00	2.749,34	----		Cargo a ser extinto

Serviço Autônomo de Água e Esgoto

Cargo Atual	Freq. Ocup.	R\$	Cargo Proposto	Nível de Escolaridade	Obs.
Ajudante de Manutenção	04	813,88	Auxiliar de Serviços de Saneamento I	Nível Fundamental - concluído 9º ano	
Ajudante de Operações	04	813,88			
Auxiliar de Mecânico	00	813,88			Cargo a ser extinto
Auxiliar de Topografia	00	813,88			Cargo a ser extinto
Auxiliar de Serviços Gerais	53	768,26			
Copeiro	02	813,88			
Jardineiro	00	813,88			Cargo a ser extinto
Lavador de Autos	00	813,88			Cargo a ser extinto
Auxiliar de Operações ETA	03	1.023,01	Auxiliar de Serviços de Saneamento II	Nível Fundamental - concluído 9º ano/ com qualificações específicas	
Calceteiro	04	910,84			
Telefonista	07	910,84	Telefonista	Nível Fundamental - concluído 9º ano/ com qualificações específicas	Jornada 30 hs. semanais
Carpinteiro	01	1.023,01	Oficial de Serviços Operacionais de Saneamento (equivalente ao nível II)	Nível Médio - concluído 3º ano / com curso de qualificação específica e/ ou habilitação	
Coletor de Amostras	02	1.148,49			
Eletricista de Manutenção	01	1.023,01			
Encanador de Saneamento	24	1.023,01			
Encarregado de Equipe de Serviço	03	1.148,49			Função Gratificada
Fiscal SAAE	06	1.148,49			
Leiturista	25	1.148,49			
Mecânico de Autos	01	1.148,49			
Mecânico de Hidrômetro	01	1.023,01			
Motorista	24	1.023,01			
Oficial Eletricista	02	1.148,49			
Oficial SAAE	00	1.023,01			
Oficial Mecânico	03	1.023,01			
Operador de ETA	06	1.289,20			
Operador de Bombas	11	1.148,49			
Operador de Máquinas	00	1.148,49			
Operador de Máquina II	00	1.289,20			Cargo a ser extinto
Pedreiro	04	1.023,01			
Pintor de Manutenção	01	1.023,01			
Agente de Segurança Patrimonial	00	1.023,01	Oficial de Serviços Administrativos de Saneamento (equivalente	Nível Médio - concluído 3º ano / com curso de qualificação específica e/ ou	Cargo a ser extinto
Almoxarife	02	1.148,49			
Assistente de Administração	30	1.023,01			
Auxiliar de Almoxarifado	02	910,84			
Auxiliar de Administração	08	813,88			

Auxiliar de Compras	00	1.148,49	ao nível II)	habilitação	
Caixa	02	1.289,20			
Digitador	02	1.023,01			Cargo a ser extinto
Oficial Administrativo	09	1.148,49			
Secretária I	02	1.023,01			
Desenhista Projetista	01	1.456,49	Técnico de Serviços Operacionais de Saneamento	Nível Médio - Qualificado e Habilitado	Cargo a ser extinto
Mestre de Saneamento	06	1.289,20			
Monitor	03	1.456,49			
Operador Técnico de ETA	06	1.456,49			
Técnico de Pitometria	00	1.456,49			
Técnico Programador de Serviços	04	1.456,49			
Cargos de Nível Médio de Atuação Específica					
Técnico de Edificações	04	1.456,49	Técnico de Edificações	Nível Médio - Qualificado e Habilitado	
Técnico de Segurança do Trabalho	02	1.456,49	Técnico de Segurança do Trabalho		
Técnico de Enfermagem	00	1.289,20	Técnico de Enfermagem		Cargo criado
Auxiliar de Enfermagem	01	1.023,01			Cargo a ser extinto
Operador de Computador	01	1.289,20	Técnico de Informática		
Programador de Computador Jr.	00	1.289,20			
Programador de Computador Pleno	00	1.648,48			
Programador de Computador Sr.	00	1.869,05			
Técnico de Contabilidade	03	1.456,49	Técnico de Contabilidade		
Topógrafo	00	1.456,49	Topógrafo		
Analista de Pessoal Jr.	00	1.148,49	Técnico de Serviços Administrativos de Saneamento	Nível Médio - Qualificado e Habilitado	
Comprador	05	1.456,49			
Secretária II	00	1.148,49			
Analista de Saneamento	01	2.414,68	Analista de Serviços Operacionais de Saneamento	Nível Superior	
Chefe de Seção Cadastro Técnico	00	1.648,48			Função Gratificada
Chefe de Seção de Fiscalização	01	1.648,48			Função Gratificada
Chefe de Seção Hidráulica	01	1.648,48			Função Gratificada
Chefe de Seção Obras	01	1.648,48			Função Gratificada
Chefe de Seção de Transportes	01	1.648,48			Função Gratificada
Chefe de Seção de Tratamento de Água	00	1.648,48			Função Gratificada
Analista Ambiental	----	----		Cargo criado	
Analista de Pessoal Sr.	00	1.456,49	Analista de Serviços Administrativos de Saneamento	Nível Superior	
Analista de O&M	01	1.648,48			Cargo a ser extinto
Analista de Pessoal Pleno	00	1.289,20			
Chefe de Seção de Almoxarifado	00	1.648,48			Função Gratificada
Chefe de Seção Cadastro	01	1.648,48			Função Gratificada
Chefe de Seção Patrimônio	00	1.648,48			Função Gratificada
Chefe de Seção Pessoal	01	1.648,48			Função Gratificada
Chefe de Seção Receita	01	1.648,48			Função Gratificada
Chefe de Seção de Suprimento	01	1.648,48			Função Gratificada

Chefe de Seção de Tesouraria	01	1.648,48			Função Gratificada
Coordenador de Segurança do Trabalho	00	1.648,48			Cargo a ser extinto
Secretária da Presidência	01	1.456,49			
Cargos de Nível Superior de Atuação Específica					
Advogado	01	2.414,68	Procurador	Nível Superior - com Habilitação e Atuação Específica	
Analista de Sistemas	03	2.414,68	Analista de Sistemas		
Arquiteto	01	2.749,34	Arquiteto		
Assistente Social	01	1.869,05	Assistente Social		
Contador	01	1.648,48	Contador		
Dentista	----	----	Dentista		Cargo criado
Engenheiro Ambiental	----	----	Engenheiro Ambiental		Cargo criado
Engenheiro Civil	10	2.749,34	Engenheiro Civil		
Engenheiro Eletricista	01	2.749,34	Engenheiro Eletricista		
Engenheiro Mecânico	01	2.749,34	Engenheiro Mecânico		
Engenheiro Químico	01	2.749,34	Engenheiro Químico		
Gerente de Divisão de Pessoal	00	2.414,68	----		Função Gratificada
Gerente de Divisão de Compras e Licitações	00	2.414,68	----		Função Gratificada
Gerente de Tesouraria	01	2.414,68	----		Função Gratificada
Gerente Técnico de Fiscalização	01	3.133,35	----		Função Gratificada
Gerente Técnico de Garantia de Qualidade de Água	01	3.133,35	----		Função Gratificada
Gerente Técnico de Desenvolvimento e Controle Operacional	01	3.133,35	----		Função Gratificada
Gerente Técnico de Projetos	01	3.133,35	----		Função Gratificada
Gerente Técnico de Manutenção e Reparos	01	3.133,35	----		Função Gratificada
Gerente Técnico de Conservação de Rede de Água	01	3.133,35	----		Função Gratificada
Médico de Segurança e Higiene do Trabalho	01	2.749,34	Médico do Trabalho		
Psicólogo	----	----	Psicólogo		Cargo criado

ANEXO IV

Tabela de Enquadramento

PMJ, IPMJ, Pró-Lar, Fundação Cultural

Cargo Proposto	Cargo Praticado	Observações
Auxiliar de Serviços Municipais I Ensino Fundamental	Auxiliar de Serviços Gerais	
	Agente Comunitário de Saúde	
	Assistente de Serv. Municipais	
	Auxiliar de Obras	
	Auxiliar de Manutenção	
	Auxiliar de Serviços de Saúde	
	Auxiliar de Topografia	
	Coveiro	
	Copeiro	
Auxiliar de Serviços Municipais II Ensino Fundamental / Qualificação	Auxiliar de Controle de Zoonoses e Vetores	
	Borracheiro	
	Lubrificador	
Auxiliar de Saúde Bucal Ensino Fundamental/ Qualificação	Auxiliar de Consultório Dental	
Telefonista	Telefonista	Jornada semanal 30 hs.
Oficial de Serviços Municipais I Ensino Médio	Apontador	
	Auxiliar de Almoxarifado	
	Auxiliar de Biblioteca	
	Auxiliar de Desenvolv. Infantil	
	Agente Comunitário	
	Motorista	Veículos de passeio
	Operador de Equipam. de Obras	
Oficial de Serviços Municipais II Ensino Médio / Qualificação	Operador Usina de Asfalto	
	Almoxarife	
	Agente de Defesa Civil	
	Assistente de Administração	
	Assistente de Compras	
	Carpinteiro	
	Eletricista	
	Eletricista de Autos	
	Encanador	
	Escriturário	
	Fiscal de Tributos	

	Fiscal de Obras	
	Fiscal de Posturas	
	Fiscal de Relações de Consumo	
	Fiscal Sanitário	
	Fiscal Ambiental	Cargo criado
	Mecânico de Autos	
	Mecânico de Máquinas I	
	Mecânico de Máquinas II	
	Motorista	Veículos coletivos, ambulância, caminhões
	Oficial Administrativo	
	Operador de Máquinas I	
	Operador de Máquinas II	
	Pedreiro	
	Pintor	
	Secretária I	
	Serralheiro	
	Soldador	
	Instrutor de Profissão	
Técnico de Serviços Municipais Ensino Médio/ Habilitação Específica	Agente Municipal de Fiscalização de Trânsito	
	Analista de Pessoal Jr.	
	Auxiliar Técnico	
	Comprador	
	Mestre de Obras	
	Operador de Máquinas III	
	Secretária II	
	Monitor de Atividades Esportivas	Cargo Criado
	Técnico de Defesa Civil	Cargo Criado
	Tesoureiro	
Ensino Médio Profissionalizante / Habilitação Específica – Carreira Isolada		
Técnico de Laboratório de Análises Clínicas	Técnico de Laboratório	
Técnico de Agropecuária	Técnico de Agropecuária	
Técnico de Enfermagem	Técnico de Enfermagem	
Técnico de Contabilidade	Técnico de Contabilidade	
Técnico de Edificações	Técnico de Edificações	
Técnico de Eletrônica	Eletrotécnico	
Técnico de Informática	Técnico de Informática	Cargo criado
Técnico de Laboratório de Solos	Técnico de Laboratório de Solos	
Técnico de Segurança do Trabalho	Técnico de Segurança do Trabalho	
Técnico de RX	Técnico de RX	
Topógrafo	Topógrafo Jr., Pl., Sr.	
Guarda Civil		
Guarda Civil Ensino Médio	Guarda Civil	
Inspetor da Guarda Civil Ensino Médio / Qualificação Específica	Inspetor	

Analista de Serviços Municipais Ensino Superior	Analista de Vigilância da Saúde	Cargo criado
	Agente Social	
	Analista de Benefícios	
	Analista de Pessoal Pl.	
	Analista de Pessoal Sr.	
	Assistente Cultural	
	Agente Cultural	
	Assistente Técnico	
	Educador Social 24hs.	
	Secretária III	
	Analista de Desenvolv. Econômico	
	Agente de Controle de Zoon. Vetores	
Cargos de Nível Superior – Carreira Isolada		
Analista de Sistemas	Analista de Sistemas	
Assistente Social	Assistente Social	
Arqueólogo	Arqueólogo	
Arquiteto	Arquiteto	
Bibliotecário	Bibliotecário	
Biólogo	Biólogo	
Biomédico	Biomédico	
Contador	Contador	
Dentista	Dentista	
Economista	Economista	
Enfermeiro	Enfermeiro	
Engenheiro Agrônomo	Engenheiro Agrônomo	
Engenheiro Civil	Engenheiro Civil	
Engenheiro Ambiental	Engenheiro Ambiental	Cargo Criado
Engenheiro Eletricista	Engenheiro Eletricista	
Engenheiro Sanitarista	Engenheiro Sanitarista	
Engenheiro de Seg. do Trab.	Engenheiro de Seg. do Trab.	
Fisioterapeuta	Fisioterapeuta	
Fonoaudiólogo	Fonoaudiólogo	
Farmacêutico	Farmacêutico	
Historiador	Historiador	
Jornalista	Jornalista	
Médico	Médico	Diferenciação por carga horária
	Médico Perito	
	Médico Plantonista	
	Médico Generalista	
	Médico do Trabalho	
Médico Veterinário	Médico Veterinário	
Nutricionista	Nutricionista	
Procurador	Procurador	
	Advogado	
Professor de Educação Física	Professor de Educação Física	
Psicólogo	Psicólogo	
Pedagogo	Pedagogo	Cargo Criado
Sociólogo	Sociólogo	Cargo Criado
Terapeuta Ocupacional	Terapeuta Ocupacional	
Técnico Desportivo	Técnico Desportivo	Cargo Criado

Magistério		
Professor I Curso Superior em Pedagogia	Professor I – Educação Especial 24hs.	
	Professor I – Educ. Infantil 24 hs.	
	Professor I – Ensino Fundam. 36 hs.	
Professor II Curso Superior com licenciatura específica na área de atuação	Professor II 24 hs.	
	Professor de Educação Física 20hs.	
Orientador Pedagógico Curso Superior em Pedagogia com especialização em Educação ou Gestão	Orientador Pedagógico	

Tabela de Enquadramento de Cargos

SAAE

Cargo Proposto	Cargo Praticado	Observações
Auxiliar de Serviços de Saneamento I Ensino Fundamental	Ajudante de Manutenção	
	Ajudante de Operações	
	Auxiliar de Serviços Gerais	
	Copeiro	
Auxiliar de Serviços de Saneamento II Ensino Fundamental / Qualificação	Auxiliar de Operações ETA	
	Calceteiro	
Telefonista Ensino Fundamental / Qualificação	Telefonista	Jornada semanal 30 hs.
Oficial de Serviços Operacionais de Saneamento Ensino Médio / Qualificação	Carpinteiro	
	Coletor de Amostras	
	Eletricista de Manutenção	
	Encanador de Saneamento	
	Fiscal SAAE	
	Leiturista	
	Mecânico de Autos	
	Mecânico de Hidrômetro	
	Motorista	
	Oficial Eletricista	
	Oficial SAAE	
	Oficial Mecânico	
	Operador de ETA	
	Operador de Bombas	
	Operador de Máquinas	
	Pedreiro	
	Pintor de Manutenção	
Oficial de Serviços Administrativos de Saneamento Ensino Médio / Qualificação	Almoxarife	
	Assistente de Administração	
	Auxiliar de Almoxarifado	
	Auxiliar de Administração	
	Auxiliar de Compras	
	Caixa	
	Oficial Administrativo	
	Secretária I	
Técnico de Serviços Operacionais de Saneamento Ensino Médio / Habilitação	Mestre de Saneamento	
	Monitor	
	Operador Técnico de ETA e ETE	

Específica	Técnico de Pitometria	
	Técnico Programador de Serviços	
Ensino Médio Profissionalizante / Habilitação Específica – Carreira Isolada		
Técnico de Edificações	Técnico de Edificações	
Técnico de Segurança do Trabalho	Técnico de Segurança do Trabalho	
Topógrafo	Topógrafo	
Técnico de Enfermagem	Técnico de Enfermagem	
Técnico de Informática	Técnico de Informática	Cargo criado
Técnico de Contabilidade	Técnico de Contabilidade	
Técnico de Serviços Administrativos de Saneamento Ensino Médio / Habilitação Específica	Analista de Pessoal Jr.	
	Secretária II	
	Comprador	
Analista de Serviços Operacionais de Saneamento Ensino Superior	Analista de Saneamento	
	Analista Ambiental	
Analista de Serviços Administrativos de Saneamento Ensino Superior	Analista de Pessoal Pleno	
	Secretária da Presidência	
Cargos de Nível Superior – Carreira Isolada		
Procurador	Advogado	
Analista de Sistemas	Analista de Sistemas	
Assistente Social	Assistente Social	
Contador	Contador	
Dentista	Dentista	
Engenheiro Ambiental	Engenheiro Ambiental	
Engenheiro Civil	Engenheiro Civil	
Engenheiro Eletricista	Engenheiro Eletricista	
Engenheiro Mecânico	Engenheiro Mecânico	
Engenheiro Químico	Engenheiro Químico	
Médico do Trabalho	Médico do Trabalho	
Psicólogo	Psicólogo	

ANEXO V

Quadro de Descrições Sumárias

Cargo	Descrição Sumária	Requisitos Básicos	Ambientes de Atuação
Auxiliar de Serviços Municipais I	Auxiliar em serviços de apoio e manutenção, específicos ou não, conforme habilidades e especificidades de cada área de atuação.	Ensino Fundamental concluído	Governo, Educação, Administração e Recursos Humanos, Assistência Social, Assuntos Jurídicos, Comunicação Social, Desenvolvimento Econômico, Esportes, Finanças, Infraestrutura, Planejamento, Saúde, Segurança e Defesa do Cidadão, Meio Ambiente, IPMJ, Pró-Lar, Fundação Cultural
Auxiliar de Serviços Municipais II	Auxiliar em serviços de apoio e manutenção específicos, conforme habilidades e especificidades de cada área de atuação.	Ensino Fundamental concluído/Qualificações específicas	Governo, Educação, Administração e Recursos Humanos, Assistência Social, Assuntos Jurídicos, Comunicação Social, Desenvolvimento Econômico, Esportes, Finanças, Infraestrutura, Planejamento, Saúde, Segurança e Defesa do Cidadão, Meio Ambiente
Auxiliar de Saúde Bucal	Realizar tarefas de auxílio odontológico nos Postos de Saúde tais como chamada do paciente e acompanhamento durante o atendimento do mesmo, seguindo instruções recebidas.	Ensino Fundamental concluído/Qualificação específica	Saúde
Telefonista	Operar equipamentos, atender, transferir, cadastrar e completar chamadas telefônicas, fornecendo informações pertinentes.	Ensino Fundamental concluído/Qualificação específica	Administração
Oficial de Serviços Municipais I	Executar tarefas de apoio e prestar assistência específica nas áreas de atuação.	Ensino Médio concluído	Administração e Recursos Humanos, Educação, Assistência Social, Infraestrutura Municipal, Saúde, IPMJ, Pró-Lar, Fundação Cultural

Oficial de Serviços Municipais II	Executar tarefas de assistência específica nas áreas de atuação, conforme qualificações ou habilidades específicas.	Ensino Médio concluído/Qualificações específicas	Governo, Educação, Administração e Recursos Humanos, Assistência Social, Assuntos Jurídicos, Comunicação Social, Desenvolvimento Econômico, Esportes, Finanças, Infraestrutura, Planejamento, Saúde, Segurança e Defesa do Cidadão, Meio Ambiente, IPMJ, Pró-Lar, Fundação Cultural
Técnico de Serviços Municipais	Executar tarefas de natureza técnica e específica, conforme formação profissionalizante habilitada e certificada, de acordo com a especificidade de cada área.	Ensino Médio concluído/Qualificação e habilitação.	Governo, Educação, Administração e Recursos Humanos, Assistência Social, Assuntos Jurídicos, Comunicação Social, Desenvolvimento Econômico, Esportes, Finanças, Infraestrutura, Planejamento, Saúde, Segurança e Defesa do Cidadão, Meio Ambiente, IPMJ, Pró-Lar, Fundação Cultural
Cargos Técnicos Isolados – Nível Médio			
Técnico de Informática	Operar sistemas de computadores, monitorando o desempenho dos aplicativos, recursos de entrada e saída de dados, bem como recursos de armazenamento dos mesmos.	Ensino Médio/ Curso Técnico de Informática	Administração e Recursos Humanos, IPMJ
Técnico de Laboratório de Análises Clínicas	Executar testes e análises de laboratórios.	Ensino Médio/Curso Técnico de Patologia Clínica	Saúde
Técnico de Laboratório de Solos	Executar análises, efetuando os testes, registros, cálculos e demais procedimentos necessários à identificação dos solos.	Ensino Médio/Curso Técnico de Química	Infraestrutura
Técnico de Agropecuária	Executar tarefas de caráter técnico relativas à programação, assistência técnica e controle dos trabalhos agropecuários, orientando na preparação dos solos, combate a parasitas e outras pragas, auxiliar os especialistas de	Ensino Médio/Curso Técnico de Agropecuária	Desenvolvimento Econômico

	formação superior no desenvolvimento da produção agropecuária.			
Técnico de Eletrônica	Controlar e executar manutenções em instalações, equipamentos de informática e demais aparelhos eletrônicos.	Ensino Médio/Curso Técnico de Eletrônica	Administração	
Técnico de Enfermagem	Planejar e executar serviços de enfermagem, empregando processos de rotina e/ou específicos; para possibilitar a proteção e a recuperação da saúde individual ou coletiva.	Ensino Médio/Curso Técnico de Enfermagem-Registro COREN	Saúde	
Técnico de Contabilidade	Planejar, dirigir e executar trabalhos inerentes à Contabilidade Municipal, organizando e supervisionando os referidos trabalhos e realizando tarefas pertinentes, para apurar os elementos necessários ao controle e apresentação da situação patrimonial, econômica e financeira.	Ensino Médio/Curso Técnico de Contabilidade	Finanças, Meio Ambiente, Pró-Lar, Fundação Cultural	
Técnico de Edificações	Executar tarefas de caráter técnico relativas à execução de projetos de edificações e outras obras de engenharia civil, orientando-se por plantas, esquemas e especificações técnicas, para colaborar na construção, reparo e conservação das mencionadas obras.	Ensino Médio/ Curso Técnico de Edificações	Planejamento	
Técnico de Segurança do Trabalho	Controlar e prevenir todo acidente de trabalho, requisitando equipamentos de proteção individual e conscientizando os funcionários sobre a importância da segurança do trabalho.	Ensino Médio/Curso Técnico de Segurança do Trabalho	Administração e Recursos Humanos	
Técnico de RX	Atender pacientes, realizando exames radiológicos de acordo com orientação e prescrição médica.	Ensino Médio/Curso Técnico de Radiologia	Saúde	
Topógrafo	Efetuar levantamentos de superfície e	Ensino Médio/Curso Técnico	Planejamento	

	subsolo da terra de sua topografia natural e das obras existentes, determinando o perfil, a localização, as dimensões e a configuração de terrenos, caminhos e estradas, para fornecer os dados básicos necessários aos trabalhos de construção, exploração e elaboração de mapas.	Edificações	
Guarda Civil	Exercer vigilância em edifícios públicos municipais, percorrendo suas dependências e observando a entrada e saída de pessoas, veículos e materiais, mantendo o controle das ocorrências, evitando roubos, furtos, atos de violência e outras infrações à ordem e à segurança.	Ensino Médio concluído	Segurança e Defesa do Cidadão
Inspetor da Guarda Civil	Coordenar as atividades a serem desenvolvidas pela Guarda Civil em todo o Município.	Ensino Médio concluído/ Qualificação e Habilitação Específica	Segurança e Defesa do Cidadão
Cargos de Nível Superior			
Analista de Serviços Municipais	Analisar, elaborar, executar e orientar atividades técnicas específicas, conforme área de atuação.	Nível Superior concluído	Governo, Educação, Administração e Recursos Humanos, Assistência Social, Assuntos Jurídicos, Comunicação Social, Desenvolvimento Econômico, Esportes, Finanças, Infraestrutura, Planejamento, Saúde, Segurança e Defesa do Cidadão, Meio Ambiente, IPMJ, Fundação Cultural
Cargos Isolados – Nível Superior			
Analista de Sistemas	Desenvolver, implantar e manter sistemas de informações de acordo com necessidades estabelecidas no planejamento de sistemas.	Curso Superior em Ciências da Computação/Registro no Órgão de Classe	Administração e Recursos Humanos, Planejamento, IPMJ
Arqueólogo	Realizar estudos e pesquisas sociais, econômicas e políticas a fim de realizar a gestão do patrimônio histórico e cultural.	Curso Superior em Arqueologia/Registro no Órgão de Classe	Fundação Cultural

Arquiteto	Elaborar, executar e dirigir projetos arquitetônicos de edifícios, interiores, monumentos e outras obras públicas, estudando características e preparando programas e métodos de trabalho especificando os recursos necessários, para permitir a construção, montagem e manutenção das mencionadas obras.	Curso Superior em Arquitetura/Registro no CREA	Planejamento, Meio Ambiente, Pró-Lar
Assistente Social	Executar serviços de âmbito social a indivíduos e grupos, identificando e analisando problemas e necessidades materiais, psíquicas e de outra ordem, usando de métodos básicos de serviço social, a fim de eliminar ou mesmo prevenir desajustes biopsicossociais, promovendo a integração ou reintegração à sociedade.	Curso Superior em Serviço Social/Registro no Órgão de Classe	Assistência Social, Administração e Recursos Humanos, Educação, Saúde, Meio Ambiente, IPMJ, Pró-Lar
Bibliotecário	Exercer atividades de planejamento, organização, orientação e execução de trabalhos técnicos nas bibliotecas, visando o processamento, armazenamento, recuperação e disseminação da informação.	Curso Superior em Biblioteconomia/Registro no Órgão de Classe	Educação
Biólogo	Realizar pesquisas puras e aplicadas e estudar as aplicações dos conhecimentos científicos e biológicos.	Curso Superior em Biologia/Registro no Órgão de Classe	Meio Ambiente, Saúde
Biomédico	Realizar pesquisas sobre todas as formas de vida, efetuando estudos e experiências com espécimes biológicos para incrementar os conhecimentos científicos e descobrir suas aplicações na medicina.	Curso Superior em Biomedicina/Registro no Órgão de Classe	Saúde
Contador	Elaborar planos de contas e preparar normas de trabalho de contabilidade.	Curso Superior em Ciências Contábeis/Registro no Órgão de Classe	Finanças
Dentista	Diagnosticar e tratar afecções da boca,	Curso Superior em	Saúde

Economista	dentes e região maxilofacial, utilizando processos clínicos ou cirúrgicos, promovendo e recuperando a saúde bucal. Realizar planejamentos, estudos, análises e previsões de natureza econômica, financeira e administrativa, aplicando os princípios e teorias da economia no tratamento de assuntos referentes à produção, incremento e distribuição de bens, a fim de formular soluções e diretrizes para os problemas econômicos das empresas e, por outros meios, assegurar sua viabilidade.	Odontologia/Registro no Órgão de Classe	Finanças, Desenvolvimento Econômico, IPMJ
Enfermeiro	Planejar, organizar, supervisionar e executar serviços de enfermagem, empregando processos de rotina e/ou específicos, para possibilitar a proteção e a recuperação da saúde individual ou coletiva.	Curso Superior em Enfermagem/Registro no COREN	Saúde
Engenheiro Agrônomo	Elaborar e supervisionar projetos referentes a cultivos agrícolas e pastos, planejando, orientando e controlando técnicas de utilização de terras.	Curso Superior em Agronomia/Registro no Órgão da Classe	Meio Ambiente
Engenheiro Ambiental	Realizar levantamentos, vistorias e avaliações ambientais, aplicando a legislação Ambiental e os procedimentos legais e administrativos.	Curso Superior em Engenharia Ambiental/Registro no Órgão da Classe	Meio Ambiente
Engenheiro Civil	Elaborar, executar e supervisionar projetos de engenharia civil relativos à construções em geral, estudando características e preparando métodos de trabalho, assegurando os padrões técnicos exigidos.	Curso Superior em Engenharia Civil/Registro no CREA	Infraestrutura, Planejamento, Pró-Lar
Engenheiro Eletricista	Elaborar, executar e dirigir projetos de sistemas de energia elétrica, verificando os	Curso Superior em Engenharia Elétrica/Registro no Órgão da Classe	Infraestrutura

Engenheiro de Segurança do Trabalho	trabalhos a serem executados, métodos, prazos, disponibilidade de recursos materiais e humanos.	Elaborar e executar projetos de normas e sistemas para programas de segurança do trabalho, desenvolvendo estudos e estabelecendo métodos e técnicas, para prevenir acidentes de trabalho e doenças profissionais.	Curso Superior em Engenharia/Especialização em Segurança do Trabalho/Registro no Órgão da Classe	Administração, Recursos Humanos
Engenheiro Sanitarista	Elaborar, executar e supervisionar projetos de engenharia civil relativos à construções e instalações destinadas ao saneamento básico, estudando características e preparando métodos de trabalho, assegurando os padrões técnicos exigidos na construção, funcionamento, manutenção e preparo dos sistemas de abastecimento de água e sistemas de esgoto, dentro dos padrões técnicos exigidos.	Curso Superior em Engenharia Ambiental/ Especialização em Engenharia Sanitária/Registro no Órgão da Classe	Saúde	
Farmacêutico	Executar tarefas diversas relacionadas com a composição e fornecimento de medicamentos e outros preparados semelhantes, a análise de toxinas, de substâncias de origem animal e vegetal, de matérias primas, de produtos acabados, valendo-se de técnicas e de equipamentos especiais.	Curso Superior em Farmácia/Registro no Órgão de Classe	Saúde	
Fisioterapeuta	Tratar meningites, encefalites, doenças reumáticas, paralisias, sequelas de acidentes vascular-cerebrais e outros, empregando ginástica corretiva, cinesioterapia, eletroterapia, mecanoterapia, massoterapia fisioterapia desportiva e outras técnicas especiais de	Curso Superior em Fisioterapia/Registro no Órgão de Classe	Saúde	

	reeducação muscular, para obter o máximo de recuperação funcional dos órgãos e tecidos afetados.			
Fonoaudiólogo	Identificar problemas e deficiências ligadas à comunicação oral, empregando técnicas próprias de avaliação e fazendo o treinamento fonético, auditivo, de ditação, empostação da voz e outros, para aperfeiçoar ou reabilitar a fala.	Curso Superior em Fonoaudiologia/Registro no Órgão de Classe	Saúde, Educação	
Historiador	Estudar e escrever sobre a história, interpretando criticamente os fatos e pesquisando documentos.	Curso Superior em História/Registro no Órgão de Classe	Fundação Cultural	
Jornalista	Divulgar as ações da Administração Municipal.	Curso Superior em Jornalismo/Registro no Órgão de Classe	Comunicação Social	
Médico	Realizar exames médicos, interpretando os resultados dos exames complementares de diagnóstico, efetuando tratamentos para diversos tipos de enfermidades, aplicando recursos de medicina, para promover a saúde e o bem estar.	Curso Superior em Medicina/Habilitações específicas /Registro no CRM	Saúde, Administração e Recursos Humanos, IPMJ	
Médico Veterinário	Planejar, organizar, supervisionar e executar programas de defesa sanitária, aprimoramento e desenvolvimento de sua área de atuação.	Curso Superior em Medicina Veterinária/Registro no Órgão de Classe	Saúde, Desenvolvimento Econômico	
Nutricionista	Planejar, coordenar e supervisionar serviços e programas de nutrição, analisando as necessidades alimentares dos indivíduos.	Curso Superior em Nutrição/Registro no Órgão de Classe	Saúde	
Orientador Pedagógico	Prestar assistência aos educandos em estabelecimentos de ensino de 1º e 2º graus, ordenando e integrando os elementos que exercem influência em sua formação, aconselhando e auxiliando os alunos na solução de seus problemas pessoais, para possibilitar-lhes o	Curso Superior em Pedagogia com especialização em Educação ou Gestão/Registro no Órgão de Classe	Educação	

	desenvolvimento intelectual e a formação integral de sua personalidade, ajustá-los ao meio em que vivem e orientá-los ao meio em que vivem e orientá-los no tocante ao conhecimento e escolha das opções básicas.			
Pedagogo	Cuidar do estudo e princípios dos métodos de ensino, na administração e na condução dos assuntos educacionais.	Curso Superior em Pedagogia/Registro no Órgão de Classe	Assistência Social	
Procurador	Analisar a matéria jurídica e de outra natureza, apurando e complementando as informações levantadas. Acompanhar os processos em todas as suas fases, preparando a defesa ou acusação.	Curso Superior em Direito/Registro na OAB	Assuntos Jurídicos , Finanças, IPMJ	
Professor I	Colaborar na construção da proposta pedagógica, atuando como canal do aprendizado, preparando estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento e estratégias para o aprendizado satisfatório dos alunos.	Curso Superior em Pedagogia/Registro no Órgão de Classe	Educação	
Professor II	Colaborar na construção da proposta pedagógica, atuando como canal do aprendizado.	Curso Superior com licenciatura específica na área de atuação /Registro no Órgão de Classe	Educação	
Professor de Educação Física	Efetuar testes, avaliações físicas, desenvolver programas esportivos de acordo com as características individuais e capacidade física de alunos, bem como ministrar aulas.	Curso Superior em Educação Física/Registro no Órgão de Classe	Educação, Saúde	
Psicólogo	Proceder o estudo de mecanismos de comportamento humano e aplicação de técnicas para a identificação de perfis adequados aos cargos existentes e acompanhamento das condições e dinâmicas do ambiente organizacional, assegurando assim a maior satisfação do	Curso Superior em Psicologia/Registro no CRP	Educação, Administração e Recursos Humanos, Assistência Social, Saúde	

	empregador e do empregado. Proceder o atendimento psicoterápico na rede municipal de saúde áreas pertinentes.		
Sociólogo	Realizar estudos e pesquisas sociais, econômicas e políticas, participando da elaboração, implementação e avaliação das políticas e programas.	Curso Superior em Sociologia/Registro no Órgão de Classe	Assistência Social
Técnico Desportivo	Desenvolver com os alunos, atividades físicas, técnicas desportivas e realizar treinamento em diferentes esportes.	Curso Superior em Educação Física/Especialização em Técnicas Desportivas / Registro no Órgão de Classe.	Secretaria de Esportes
Terapeuta Ocupacional	Tratar, desenvolver e reabilitar pacientes portadores de deficiências físicas e/ou psíquicas, promovendo atividades com fins específicos, para ajudá-los na sua recuperação e integração/reintegração social.	Curso Superior em Terapia Ocupacional/Registro no Órgão de Classe	Assistência Social, Saúde

SAEE

Cargo	Descrição Sumária	Requisitos Básicos	Ambientes de Atuação
Auxiliar de Serviços de Saneamento I	Auxiliar em serviços de apoio e manutenção, específicos ou não, conforme habilidades e especificidades de cada área de atuação.	Ensino Fundamental concluído	Apoio Administrativo e Operacional
Auxiliar de Serviços de Saneamento II	Auxiliar em serviços de apoio e manutenção específicos, conforme habilidades e especificidades de cada área de atuação.	Ensino Fundamental concluído/Qualificações específicas	Apoio Administrativo e Operacional

Oficial de Serviços Operacionais de Saneamento	Executar tarefas de assistência específica nas áreas operacionais de atuação, conforme qualificações ou habilidades específicas.	Ensino Médio concluído/Qualificações específicas	Operações
Oficial de Serviços Administrativos de Saneamento	Executar tarefas de assistência específica nas áreas administrativas de atuação, conforme qualificações ou habilidades específicas.	Ensino Médio concluído/Qualificações específicas	Administração
Técnico de Serviços Operacionais de Saneamento	Executar tarefas de natureza técnica e específica, conforme formação profissionalizante habilitada e certificada, de acordo com a especificidade de cada área.	Ensino Médio concluído/Qualificação e habilitação.	Operações
Técnico de Serviços Administrativos de Saneamento	Executar tarefas de natureza técnica e específica, conforme formação profissionalizante habilitada e certificada, de acordo com a especificidade de cada área.	Ensino Médio concluído/Qualificação e habilitação.	Administração
Técnico de Contabilidade	Planejar, dirigir e executar trabalhos inerentes à Contabilidade Municipal, organizando e supervisionando os referidos trabalhos e realizando tarefas pertinentes, para apurar os elementos necessários ao controle e apresentação da situação patrimonial, econômica e financeira.	Ensino Médio/Curso Técnico de Contabilidade	Administração
Técnico de Edificações	Executar tarefas de caráter técnico relativas à execução de projetos de edificações e outras obras de engenharia civil, orientando-se por plantas, esquemas e especificações técnicas, para colaborar na construção, reparo e conservação das mencionadas obras.	Ensino Médio/ Curso Técnico de Edificações	Operações
Técnico de Enfermagem	Planejar e executar serviços de enfermagem, empregando processos de rotina e/ou específicos, para possibilitar a proteção e a recuperação da saúde individual ou coletiva.	Ensino Médio/Curso Técnico de Enfermagem-Registro COREN	Administração
Técnico de Informática	Operar sistemas de computadores, monitorando o desempenho dos aplicativos, recursos de entrada e saída de dados, bem como recursos de	Ensino Médio/ Curso Técnico de Informática	Administração

	armazenamento dos mesmos.			
Técnico de Segurança do Trabalho	Controlar e prevenir todo acidente de trabalho, requisitando equipamentos de proteção individual e conscientizando os funcionários sobre a importância da segurança do trabalho.	Ensino Médio/Curso Técnico de Segurança do Trabalho	Administração	
Topógrafo	Efetuar levantamentos de superfície e subsolo da terra de sua topografia natural e das obras existentes, determinando o perfil, a localização, as dimensões e a configuração de terrenos, caminhos e estradas, para fornecer os dados básicos necessários aos trabalhos de construção, exploração e elaboração de mapas.	Ensino Médio/Curso Técnico Topografia	Operações	
Analista de Serviços Operacionais de Saneamento	Analisar, elaborar, executar e orientar atividades operacionais, conforme área de atuação.	Nível Superior concluído	Operações	
Analista de Serviços Administrativos de Saneamento	Analisar, elaborar, executar e orientar atividades administrativas, conforme área de atuação.	Nível Superior concluído	Administração	
Analista de Sistemas	Analisar e estabelecer a utilização de sistemas de processamento de dados, estudando as necessidades, possibilidades e métodos referentes aos mesmos, para assegurar a exatidão e rapidez dos diversos tratamentos de informações.	Curso Superior em Ciências da Computação	Administração e Operações	
Assistente Social	Executar serviços de âmbito social a indivíduos e grupos, identificando e analisando problemas e necessidades materiais, psíquicas e de outra ordem, usando de métodos básicos de serviço social, a fim de eliminar ou mesmo prevenir desajustes biopsicossociais, promovendo a integração ou reintegração à sociedade.	Curso Superior em Serviço Social/Registro no Órgão de Classe	Administração	
Contador	Elaborar planos de contas e preparar normas de trabalho de contabilidade.	Curso Superior em Ciências Contábeis/Registro no Órgão de Classe	Administração	
Dentista	Diagnosticar e tratar afecções da boca, dentes e região maxilofacial, utilizando processos clínicos	Curso Superior em Odontologia/Registro no Órgão de	Administração	

	ou cirúrgicos, promovendo e recuperando a saúde bucal.		Classe	
Engenheiro Ambiental	Elaborar e supervisionar projetos de planejamento, orientando e controlando técnicas de utilização de terras, e controle ambiental.		Curso Superior em Engenharia Ambiental/Registro no Órgão de Classe	Operações
Engenheiro Civil	Elaborar, executar e supervisionar projetos de engenharia civil relativos à construções em geral, estudando características e preparando métodos de trabalho, assegurando os padrões técnicos exigidos.		Curso Superior em Engenharia Civil/Registro no CREA	Operações
Engenheiro Eletricista	Elaborar, executar e dirigir projetos de sistemas de energia elétrica, verificando os trabalhos a serem executados, métodos, prazos, disponibilidade de recursos materiais e humanos.		Curso Superior/Registro no Órgão de Classe	Operações
Engenheiro Mecânico	Projetar, fabricar e testar sistemas, conjuntos mecânicos, componentes e ferramentas, bem como elaborar documentação técnica, implementando atividades de manutenção.		Curso Superior em Engenharia Mecânica/Registro no Órgão de Classe	Operações
Engenheiro Químico	Elaborar, executar e dirigir projetos de engenharia química, efetuando estudos, experiências e cálculos, estabelecendo características, métodos de trabalho, especificações, recursos necessários e outros dados requeridos, para determinar processos de transformação química e física de substâncias.		Curso Superior em Engenharia Química/Registro no Órgão de Classe	Operações
Médico do Trabalho	Realizar exames médicos, interpretando os resultados dos exames complementares de diagnóstico, efetuando tratamentos para diversos tipos de enfermidades, aplicando recursos de medicina, para promover a saúde e o bem estar.		Curso Superior em Medicina/Registro no CRM	Administração
Psicólogo	Proceder o estudo de mecanismos de comportamento humano e aplicação de técnicas para a identificação de perfis adequados aos cargos existentes e acompanhamento das		Curso Superior em Psicologia/Registro no Órgão de Classe	Administração

	condições e dinâmicas do ambiente organizacional, assegurando assim a maior satisfação do empregador e do empregado.		
Procurador	Analisar a matéria jurídica e de outra natureza, apurando e complementando as informações levantadas. Acompanhar os processos em todas as suas fases, preparando a defesa ou acusação.	Curso Superior em Ciências Jurídicas/Registro na OAB	Administração

OBJETO

Estudos, pesquisas, e serviços de desenvolvimento institucional visando à elaboração e implantação do novo Plano de Classificação de Cargos e Salários-PCCS da Prefeitura Municipal de Jacareí, Autarquias e Fundações, abrangendo todos os servidores municipais.

Relatório 3 – Novembro de 2013

Produto 2

Elaboração de proposta de Plano de Classificação de Cargos e Salários

I – Proposta de Plano de Cargos, responsabilidade e autoridade.

Foram agrupados os cargos, conforme conceitos de Multifuncionalidade e Polivalência, onde os cargos e seus ocupantes, poderão ter uma atuação mais ampla, e o servidor, conforme suas qualificações, poderá ter um cenário mais favorável à aplicação de suas habilidades, ou seja, que viabilize um aproveitamento mais otimizado dos potenciais de mão-de-obra disponíveis no quadro de pessoal.

Também foram consideradas as atribuições de cada função, de forma a agrupá-las nos mesmos níveis de complexidade e nível de educação formal, bem como qualificações adicionais e específicas. O mesmo cargo poderá ser lotado em diferentes setores, dando maior mobilidade de pessoal, favorecendo uma gestão que racionalize o aproveitamento interno, através da abrangência compreendida no mesmo, desta forma, no caso de uma demanda de trabalho maior em determinada área, o funcionário poderá ser remanejado de outra, sem que se incorra em desvio de função, o que atualmente, ocorre em todas as áreas entrevistadas.

Diversos cargos foram extintos, por não demandarem mais as atividades geradoras da investidura, por exemplo Cozinheiro , uma vez que não mais há na Prefeitura as atividades pertinentes à Cozinha Modelo , ou outros por extinção no mercado também, em função das transformações no mercado e perfil da própria profissão, que foi se alterando com o tempo, como é o caso do Digitador, uma vez que no contexto atual, cada profissional é o próprio executante das suas atividades e registros, nos sistemas de trabalhos informatizados da Prefeitura. Estes casos, poderão ser transformados conforme suas qualificações e habilitações, nos cargos análogos, conforme indicado nos anexos a seguir apresentados.

Para proceder aos enquadramentos, foram discutidas as atuações de cada cargo, em seu cenário de atuação, levantando-se as condições atuais, as demandas de cada área e as possibilidades de aproveitamento de forma a não se incorrer em desvio de função ou transposição. Dos 250 cargos inventariados, foram propostos 66, entre generalistas e especialistas, para toda a administração direta e indireta.

Para cada cargo proposto foram elaboradas descrições sumárias, onde estão explicitadas as funções básicas de cada grupo. (Anexo I - Relação de Cargos Generalistas / Anexo II – Descrições de Cargos Generalistas / Anexo III – Relação de Cargos com ocupantes a serem extintos)

II – Grade de Cargos amplos e individualizados.

Para que sejam mantidas a identidade profissional e especificidades de cada área, foram isoladas as carreiras de cargos estritamente técnicos e especializados, a fim de

possibilitar também o dimensionamento dos quadros de pessoal, respeitando-se as recomendações de cada órgão de classe pertinentes a estes cargos.

As funções foram discutidas e avaliadas suas necessidades e demandas em cada área, de forma a se preservar as funções essenciais e específicas para cada ambiente de trabalho. (Anexo IV – Relação de Cargos Isolados / Anexo V – Descrições de Cargos Isolados).

III – Levantamento dos riscos administrativos e financeiros.

A gestão de cargos e salários ocupa uma posição-chave nos concursos públicos e na qualidade dos serviços prestados pelas Prefeituras, pois elas precisam de um ambiente de motivação e produtividade, gerando expectativas de crescimento profissional e eliminando as incoerências e distorções que possam causar desequilíbrios salariais ou a insatisfação dos servidores.

a) Riscos Administrativos.

Todas as Prefeituras precisam de uma referência de mercado como base para sua política de remuneração. Mesmo que a Prefeitura não tenha nenhuma intenção de alterar os salários no curto prazo, ela precisa acompanhar a evolução do mercado de sua região, para saber o momento exato em que alguma alteração ou ajuste interno é necessário.

O **principal e primeiro risco** para a Prefeitura de Jacareí de permanecer com remuneração abaixo do mercado e o de tornar ineficientes os concursos para preenchimento de vagas e com isso comprometer sua capacidade produtiva e a qualidades dos serviços prestados a população.

Hoje existe um **segundo risco** com alta probabilidade de ocorrer, o de perder o momento para aprovação do novo plano em 2014 e não conseguir os benefícios que poderiam obter ao longo dos próximos três anos, criando um desgaste com os servidores, sindicatos e secretários, perdendo credibilidade e até apoio dos vereadores da base do governo.

Um novo plano, bem desenvolvido, pode promover a retenção e captação de talentos, via concurso, com resultados expressivos no aumento da qualidade dos serviços a médios e longo prazo. Por isso um **terceiro risco** é não estar plenamente implantado antes do prazo de divulgação e abertura dos concursos públicos, não motivando os candidatos a se fixar em Jacareí, devido a baixa remuneração e falta de perspectiva de crescimento.

Um **quarto risco** é de ter uma baixa aderência ao novo plano por falha na divulgação, convencimento ou capacitação dos agentes responsáveis por sua implantação. É primordial buscar conhecer as expectativas ou mesmo descobrir quais as propostas contidas no novo plano que podem motiva os servidores a aderirem e ele.

O novo plano de cargos é um projeto que envolve uma sequência de fases essenciais e que tem como Gestor, a Gerência de Recursos Humanos da Prefeitura de Jacareí, a quem caberá, juntamente com outras Gerências e Diretorias que julgar necessário, planejar, discutir, executar, aprovar, revisar e divulgar cada fase da implantação.

Esta é a principal dificuldade da área de Recursos Humanos que enquadraremos como **quinto risco**. A área de RH poderá encontrar resistência por parte de uma ou outra Gerência devido a não compreensão plena do novo plano e seus benefícios. Cabe salientar que é de responsabilidade da área de RH “vender” este projeto aos Gerentes de forma que todos se aliem à decisão tomada pela Prefeitura de Jacareí, só assim poderemos mitigar este risco.

O **sexto risco** está focado no planejamento, aprovação e divulgação do novo plano, a qual envolve a elaboração, a discussão e aprovação do plano pelo plenário da câmara de vereadores e a venda dos benefícios aos servidores e sindicatos, visando a adesão do maior número de servidores.

Todos os aspectos da Prefeitura em relação aos servidores deverão ser abordados como políticas internas e externas, procedimentos, níveis de remuneração praticados pelo mercado (pesquisa), aspectos estratégicos e administrativos, política sindical enfim, tudo o que influencia ou pode influenciar no desenvolvimento do projeto e com isso mitigar ou reduzir os riscos do sucesso deste projeto.

O **sétimo risco** é a implantação, pois envolve todas as Diretorias e Gerências e que é o fator primordial para o sucesso da implantação. É praticamente impossível afirmar que um plano possa dar certo sem que o corpo diretivo e gerencial da Prefeitura seja envolvido, uma vez que trará políticas e normas de remuneração as quais todos os colaboradores serão submetidos. Estes são os primeiros que devem aderir 100% ao novo plano e isso dependerá de como o Governo e o RH irão vender os benefícios do novo plano.

O **oitavo risco** são as definições dos indicadores que serão base para a evolução salarial dos servidores. Nada mais coerente que os empregados, considerando sua respectiva importância e necessidade no processo de implantação, participem criticando e opinando na definição destes indicadores. Para isso será necessário a criação de um grupo de trabalho em cada Diretoria que avalie e a normatize os indicadores de desempenho propostos no novo plano já aprovado. Sem a credibilidade nos indicadores o objetivo principal de motivar e melhorar a qualidade dos serviços pode ficar prejudicada.

Por fim a falta do plano de cargos e salários na Prefeitura acaba gerando definições de salários, promoções ou enquadramentos sem uma adequada avaliação para este reconhecimento, deixando de se basear nos critérios de competência e desempenho (mérito) para basear-se em afinidades pessoais, parentesco, grupo social ou qualquer outro critério, o que gera o **nono risco** o do desequilíbrio organizacional.

O **décimo risco** é a não aprovação na íntegra dos critérios de mérito sobre as diferenças de produtividade e resultados entre servidores. A decisão de aumento salarial ou de promoção tem de ser baseada em fatos avaliados por um grupo de clientes. Hoje não se consegue promover um servidor, apenas por concursos, ainda

que este possua maior merecimento pela competência técnica e habilidades profissionais, gerando com isso um descontentamento generalizado e baixo compromisso dos grupos de trabalho com a qualidade.

b) Riscos Financeiros.

A implantação do novo Plano de Cargos e Salários é excelente oportunidade para disseminar a cultura na qual os servidores reconheçam a interdependência entre desempenho individual e os resultados.

Um Plano de Cargos e Salários é sustentado por três pontos de equilíbrio básicos:

- O equilíbrio financeiro da Prefeitura (Lei de Responsabilidade Fiscal);
- O equilíbrio interno, entre as pessoas da equipe;
- O equilíbrio externo, entre as remunerações de cada membro da equipe e a remuneração praticada no mercado local.

O **primeiro equilíbrio** que deve ser preservado é o equilíbrio financeiro.

A estratégia de remuneração não pode prescindir, absolutamente, das possibilidades financeiras da Prefeitura que está regulamentada pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Se as regras do novo plano não forem claras e percebidas como justas, se o equilíbrio interno estiver ofendido e a classificação dos cargos não for adequada, certamente os servidores, de um modo geral, vão reagir com descontentamento e reprovação, surgirão crises e sentimentos de injustiça ou revolta.

O **segundo equilíbrio** que deve ser preservado é o equilíbrio interno entre os servidores da Prefeitura.

Ora, o equilíbrio interno consiste justamente em valorizar cada profissional, por meio de seu posicionamento e sua remuneração, de modo proporcional aos resultados que efetivamente gera, sua importância estratégica e a envergadura de suas responsabilidades, estabelecendo entre todos os membros da equipe uma determinada ordem por meio da qual, a comparação de todos os profissionais entre si não revele injustiça ou desequilíbrio.

O **terceiro equilíbrio** que deve ser preservado é o equilíbrio externo.

O equilíbrio entre o modelo de remuneração da Prefeitura e as práticas de remuneração do mercado na qual está inserida.

Remunerar abaixo do mercado compromete a qualidade dos serviços e a efetividade dos concursos.

Estabelecer uma remuneração atraente é capaz de atrair talentos, estabelecer uma competição pelos melhores resultados.

Ao se confrontar as práticas de mercado é essencial comparar-se apenas com Prefeituras que estejam no mesmo patamar quanto a população e ao orçamento anual.

Outra pesquisa é o quanto as Prefeituras correlacionam a remuneração praticada e a qualidade de sua mão de obra.

A estratégia de remuneração é elemento importante (mas não o único!) nessa competição: a remuneração tenderá a tornar algumas posições mais fortes entre Diretorias.

Remunerar adequadamente não é fácil. Em geral, quase todas as Prefeituras agem reativamente, disparados pelas pressões sindicais.

Adotando o princípio da Meritocracia a Prefeitura passa a fazer uma avaliação de adequação entre os servidores e os cargos que ocupam.

Produto 4

Ordenação de Cargos

I – Método de Ordenação de Cargos.

Foi realizada uma ordenação de cargos, baseada no Método de Escalonamento, por comparação simples e hierarquizada, partindo-se do princípio que o Comitê de Avaliação, possuía amplo conhecimento dos ambientes organizacionais, nos quais estão inseridos, o que pôde ser constatado.

(Anexo I - Formulários)

II – Validação, Aprovação e Aplicação do Método de Ordenação de Cargos .

Conforme reuniões realizadas, pôde-se também verificar que a necessidade de avaliação residia somente nos cargos técnicos e de nível superior, visto estarem em franco desacordo com o mercado de profissões atual, e deflagrarem grande dificuldade de contratação por falta de atrativos diversos, principalmente nas questões de remuneração, por meio de concurso público.

(Anexo II – Formulários Preenchidos)

III – Resultados e Conclusão do Processo de Avaliação de Cargos.

Com base nas descrições e demandas atuais, os cargos foram avaliados conforme relação indicada, a fim de se proceder uma classificação hierarquizada por importância atribuída por cada membro e sua equipe.

Com a apuração dos resultados, verificou-se que, embora as avaliações individuais tenham apresentado discrepâncias significativas, o resultado final acabou agrupando os cargos que apresentam maior demanda de defasagem no mercado. O grupo de engenheiros ficou disperso, mas o da saúde se apresentou equivalente.

Não ficou clara a maneira como cada equipe se orientou na elaboração de sua avaliação, se por demanda de mercado, por importância de suas atividades na Prefeitura, ou pela forma como qualificam simplesmente cada profissão. De qualquer forma, diferentes padrões foram referenciados e a compilação destes, deverá ter o seu papel de norteador para a estruturação de cargos proposta, aliada as práticas de salário pesquisadas no mercado, estas sim, com maior peso, visto sua aplicação pragmática na ampliação das condições de atrativos para profissionais que se pretende captar para os quadros funcionais.

Os demais resultados e conclusões deste processo seguem no corpo deste relatório.

(Anexo III – Tabulação e Ordenação dos Cargos)

Produto 5

Impactos Financeiros

I – Premissas do Calculo de Impacto Financeiro.

a) Cenário Econômico 2013

- O IPCA deve terminar o ano com uma variação acumulada de 5,8%;
- Devido ao risco de inflação aumentou a probabilidade da continuidade do ciclo de alta da taxa Selic no início de 2014.
- No final de 2012 as perspectivas para 2013 eram: Indicavam crescimento real do PIB de 3,5%. A estimativa de crescimento neste patamar caracterizava-se pela convergência para um crescimento sustentável, que deveria ser atingido em 2014. A **previsão** em Dezembro de 2013 foi revisada de para 2,35%.

b) Cenário Econômico 2014 a 2016

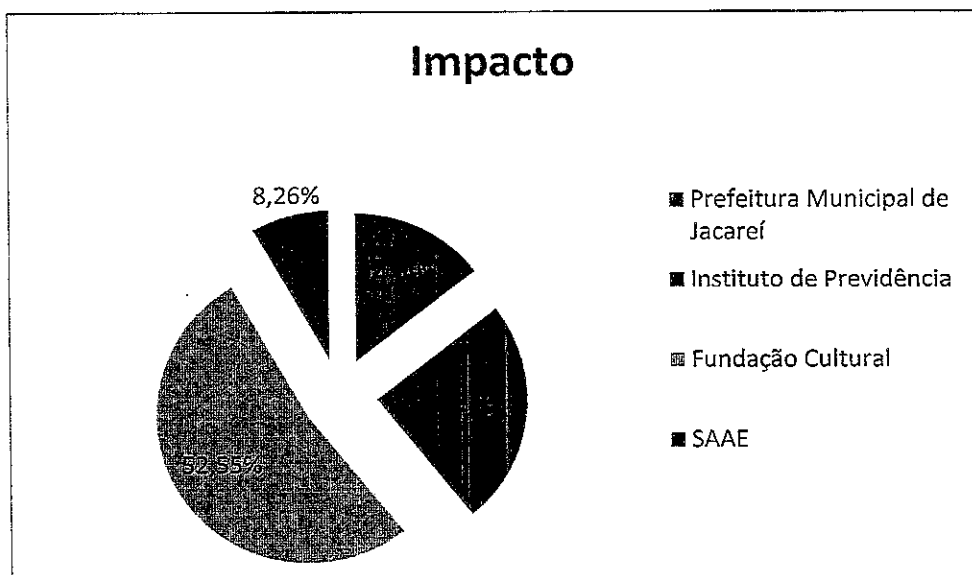
- Previsões para 2014 ignoram as promessas sobre o impacto positivo da Copa do Mundo na economia brasileira e, a menos de 200 dias do evento, prevalece a aposta de que o ano que vem será pior que 2013 em termos de crescimento da atividade econômica.
- A mais recente pesquisa Focus, do Banco Central, mostra que o mercado aposta que o produto interno bruto (PIB) deve reduzir o ritmo para 2,11% em 2014.
- Para 2014, o Fundo Monetário Internacional (FMI) prevê que a economia global deve crescer 3,6%.
- A projeção de inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA):
 - 2013 - 5,85%;
 - 2014 - 6,18%;
 - 2015 - 4,8%.
 - 2016 - 4,5%.
- Investimentos da indústria no ciclo 2012-2015 - registrou valor 6% abaixo da projeção para o período de 2011 a 2014.
- O salário mínimo deverá saltar para R\$ 719,48 a partir de janeiro de 2014.
- O FMI espera que o Brasil cresça 2,5% em 2013, mas os economistas esperam um crescimento perto de 1,8%.
- A previsão é que o mínimo chegará a R\$ 778,17, em 2015, e a R\$ 849,78, em 2016.

c) Conclusões sobre o cenário financeiro:

- Modesto crescimento do PIB (próximo a 3% ao ano) limita crescimento da arrecadação própria e das outras esferas de governo.
- Pressões de custos (principalmente salariais) tende a permanecer elevadas no período de 2014 a 2016.
- As receitas guardam uma relação diretamente proporcional à evolução da atividade econômica do País;
- A perspectiva para 2014 é que o cenário brasileiro seja parecido com o de 2013, com uma inflação em torno de 5 a 6% e baixo crescimento econômico.

II – Percentagem de Impacto Financeiro.

c) Impacto 2014:



c) Impacto Simulado Sobre a Folha de 2014:

Recomendamos que seja simulado o impacto real sobre a folha de pagamento, para 2014, calculando uma folha completa já aplicada os critérios de enquadramento devido as inúmeras interferência nas vantagens e benefícios individuais que os novos valores poderão influenciar.

III – Impacto Financeiro Enquadramento.

IMPACTO DE ENQUADRAMENTO									
PREFEITURA									
Cargo Atual	Freq. Ocup.	Salário Atual	Cargo Proposto	Faixa	Jornada	Salário		Aumento	
						Nova	Novo	Nominal	Impacto
			AUXILIAR DE SERVIÇOS				R\$		
Auxiliar de Serviços Gerais	497	R\$ 768,26	MUNICIPAIS I	A-0	40 h.	A-0	768,26	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Agente Comunitário de Saúde	67	R\$ 768,26	MUNICIPAIS I	A-0	40 h.	A-0	768,26	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Assistente de Serv. Municipais	315	R\$ 813,88	MUNICIPAIS I	A-6	40 h.	A-6	814,36	R\$ 0,48	R\$ 151,20
Auxiliar de Obras	6	R\$ 813,88	MUNICIPAIS I	A-6	40 h.	A-6	814,36	R\$ 0,48	R\$ 2,88
Auxiliar de Manutenção	69	R\$ 813,88	MUNICIPAIS I	A-6	40 h.	A-6	814,36	R\$ 0,48	R\$ 33,12
Auxiliar de Serviços de Saúde	10	R\$ 813,88	MUNICIPAIS I	A-6	40 h.	A-6	814,36	R\$ 0,48	R\$ 4,80
Auxiliar de Topografia	5	R\$ 813,88	MUNICIPAIS I	A-6	40 h.	A-6	814,36	R\$ 0,48	R\$ 2,40
Coletor	4	R\$ 813,88	MUNICIPAIS I	A-6	40 h.	A-6	814,36	R\$ 0,48	R\$ 1,92
Coveiro	7	R\$ 813,88	MUNICIPAIS I	A-6	40 h.	A-6	814,36	R\$ 0,48	R\$ 3,36
Frentista	2	R\$ 813,88	MUNICIPAIS I	A-6	40 h.	A-6	814,36	R\$ 0,48	R\$ 0,96
Operador de Máquina de Jardim	1	R\$ 813,88	MUNICIPAIS I	A-6	40 h.	A-6	814,36	R\$ 0,48	R\$ 0,48
Auxiliar de Consultório Dental	45	R\$ 813,88	Auxiliar de Saúde Bucal	B-0	40 h.	B-0	813,88	0	0

Auxiliar de Desenvolv. Infantil	171	R\$ 813,88	AUXILIAR DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	B-0	40 h.	813,88	0	0
Auxiliar de Controle de Zoonoses e Vetores	18	R\$ 813,88	AUXILIAR DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	B-0	40 h.	813,88	0	0
Borracheiro	2	R\$ 813,88	AUXILIAR DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	B-0	40 h.	813,88	0	0
Cozinheiro	40	R\$ 813,88	AUXILIAR DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	B-0	40 h.	813,88	0	0
Lubrificador	1	R\$ 813,88	AUXILIAR DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	B-0	40 h.	813,88	0	0
Calceteiro	3	R\$ 910,84	AUXILIAR DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	B-12	40 h.	911,55	0,71	2,13
Apontador	3	R\$ 910,84	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS I	C-0	40 h.	910,84	0	0
Auxiliar de Almoxxarifado	2	R\$ 910,84	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS I	C-0	40 h.	910,84	0	0
Auxiliar de Biblioteca	8	R\$ 910,84	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS I	C-0	40 h.	910,84	0	0
Telefonista	15	R\$ 910,84	Telefonista OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS I	C-34	30 h.	915,40	4,56	68,4
Agente Comunitário	27	R\$ 1.023,01	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS I	C-13	40 h.	1029,25	6,24	168,48
Operador de Equip. Obras	3	R\$ 1.023,01	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS I	C-13	40 h.	1029,25	6,24	18,72
Motorista	138	R\$ 1.023,01	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	C-13	40 h.	1029,25	6,24	861,12
Auxiliar de Enfermagem	168	R\$ 1.023,01	Auxiliar de Enfermagem	C-13	40 h.	1029,25	6,24	1048,32
Supervisor de Alimentação	1	R\$ 910,84	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-0	40 h.	1023,01	112,17	112,17
Carpinteiro	7	R\$ 1.023,01	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-0	40 h.	1023,01	0	0

Eletricista	10	R\$ 1.023,01	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-0	40 h.	1023,01	0	0
Eletricista de Autos	1	R\$ 1.023,01	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-0	40 h.	1023,01	0	0
Encanador	6	R\$ 1.023,01	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-0	40 h.	1023,01	0	0
Operador de Equipam. de Obras	3	R\$ 1.023,01	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-0	40 h.	1023,01	0	0
Padeiro	2	R\$ 1.023,01	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-0	40 h.	1023,01	0	0
Pedreiro	50	R\$ 1.023,01	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-0	40 h.	1023,01	0	0
Pintor	18	R\$ 1.023,01	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-0	40 h.	1023,01	0	0
Pintor de Letreiros	2	R\$ 1.023,01	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-0	40 h.	1023,01	0	0
Supervisor	2	R\$ 1.023,01	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-0	40 h.	1023,01	0	0
Almoxarife	2	R\$ 1.148,49	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-13	40 h.	1156,00	7,51	15,02
Agente de Defesa Civil	11	R\$ 1.148,49	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-13	40 h.	1156,00	7,51	82,61
Assistente de Compras	1	R\$ 1.148,49	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-13	40 h.	1156,00	7,51	7,51
Gráfico	1	R\$ 1.148,49	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-13	40 h.	1156,00	7,51	7,51
Mecânico de Autos	4	R\$ 1.148,49	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-13	40 h.	1156,00	7,51	30,04
Mecânico de Máquinas I	1	R\$ 1.148,49	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-13	40 h.	1156,00	7,51	7,51
Operador de Máquinas I	9	R\$ 1.148,49	OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	D-13	40 h.	1156,00	7,51	67,59
Serralheiro	3	R\$ 1.148,49	OFICIAL DE SERVIÇOS	D-13	40 h.	1156,00	7,51	22,53

MUNICIPAIS II									
OFICIAL DE SERVIÇOS									
Soldador	3	R\$ 1.148,49							
Mecânico de Máquinas II	1	R\$ 1.289,20							
Operador de Máquinas II	16	R\$ 1.289,20							
TÉCNICO DE SERVIÇOS									
Instrutor de Profissão	5	R\$ 910,84							
Instrutor de Ensino									
Profissionalizante	2	R\$ 1.023,01							
Fiscal de Obras	12	R\$ 1.023,01							
Fiscal de Posturas	17	R\$ 1.023,01							
Fiscal Sanitário	11	R\$ 1.023,01							
Escriturário	26	R\$ 1.023,01							
Secretária I	8	R\$ 1.023,01							
Analista de Pessoal Jr.	1	R\$ 1.148,49							
Auxiliar Técnico	7	R\$ 1.148,49							
Operador de Computador									
Pleno	1	R\$ 1.148,49							
Secretária II	9	R\$ 1.148,49							
Oficial Administrativo	12	R\$ 1.148,49							
Fiscal de Tributos	19	R\$ 1.148,49							

Guarda Civil	313	R\$ 1.148,49	MUNICIPAIS	Guarda Civil I	E-0	40 h.	1300,00	151,51	47422,63
Técnico de Laboratório	9	R\$ 1.148,49	Técnico de Patologia Clínica	TÉCNICO DE SERVIÇOS	E-0	40 h.	1300,00	151,51	1363,59
Analista de Pessoal Pl.	1	R\$ 1.289,20	MUNICIPAIS	MUNICIPAIS	E-0	40 h.	1300,00	10,8	10,8
Desenhista	2	R\$ 1.289,20	TÉCNICO DE SERVIÇOS	MUNICIPAIS	E-0	40 h.	1300,00	10,8	21,6
Desenhista Gráfico	1	R\$ 1.289,20	TÉCNICO DE SERVIÇOS	MUNICIPAIS	E-0	40 h.	1300,00	10,8	10,8
Agente Municipal de	75	R\$ 1.289,20	TÉCNICO DE SERVIÇOS	MUNICIPAIS	E-0	40 h.	1300,00	10,8	810
Fiscalização de Trânsito	1	R\$ 1.289,20	Técnico de Agropecuária		E-0	40 h.	1300,00	10,8	10,8
Técnico de Agropecuária	13	R\$ 1.289,20	Técnico de Enfermagem	TÉCNICO DE SERVIÇOS	E-0	40 h.	1300,00	10,8	140,4
Técnico de Enfermagem	7	R\$ 1.456,49	MUNICIPAIS	MUNICIPAIS	E-13	40 h.	1469,00	12,51	87,57
Operador de Máquinas III	9	R\$ 1.456,49	OFICIAL DE SERVIÇOS	MUNICIPAIS II	E-13	40 h.	1462,90	6,41	57,69
Mestre de Obras	7	R\$ 1.456,49	TÉCNICO DE SERVIÇOS	MUNICIPAIS	E-13	40 h.	1469,00	12,51	87,57
Comprador	21	R\$ 1.456,49	TÉCNICO DE SERVIÇOS	MUNICIPAIS	E-13	40 h.	1469,00	12,51	262,71
Agente Social	1	R\$ 1.456,49	TÉCNICO DE SERVIÇOS	MUNICIPAIS	E-13	40 h.	1469,00	12,51	12,51
Secretária III	4	R\$ 1.456,49	TÉCNICO DE SERVIÇOS	MUNICIPAIS	E-13	40 h.	1469,00	12,51	50,04
Agente de Controle de Zoonoses e Vetores	1	R\$ 1.456,49	TÉCNICO DE SERVIÇOS	MUNICIPAIS	E-13	40 h.	1469,00	12,51	12,51
Analista de Pessoal Sr.	1	R\$ 1.456,49	TÉCNICO DE SERVIÇOS	MUNICIPAIS	F-23	25 h.	1153,75	5,26	5,26
Repórter Fotográfico	3	R\$ 1.456,49	Topógrafo		F-0	40 h.	1500,00	43,51	130,53
Topógrafo Pleno	2	R\$ 1.456,49	Técnico de Eletrônica		F-0	40 h.	1500,00	43,51	87,02
Eletrotécnico									

Técnico de Contabilidade	20	R\$ 1.456,49	Técnico de Contabilidade	F-0	40 h.	1500,00	43,51	870,2
Técnico de RX	7	R\$ 1.289,20	Técnico de Radiologia	G-27	24 h.	1295,40	6,2	43,4
Operador de Computador Sr.	1	R\$ 1.289,20	Técnico de Informática	G-0	40 h.	1700,00	410,8	410,8
Técnico de Segurança	5	R\$ 1.456,49	Técnico de Segurança do Trabalho	G-0	40 h.	1700,00	243,51	1217,55
Programador de Computador Pl.	1	R\$ 1.648,48	Técnico de Informática	G-30	40 h.	1700,00	51,52	51,52
Programador de Computador Sr.	2	R\$ 1.869,05	Técnico de Informática	G-10	40 h.	1870,00	0,95	1,9
ANALISTA DE SERVIÇOS MUNICIPAIS								
Educador Social 24hs.	1	R\$ 1.289,20	ANALISTA DE SERVIÇOS MUNICIPAIS	H-0	40 h.	2500,00	1210,8	1210,8
Assistente Técnico	4	R\$ 1.456,49	ANALISTA DE SERVIÇOS MUNICIPAIS	H-0	40 h.	2500,00	1043,51	4174,04
Coordenador	3	R\$ 1.456,49	ANALISTA DE SERVIÇOS MUNICIPAIS	H-0	40 h.	2500,00	1043,51	3130,53
Jornalista	1	R\$ 1.456,49	Jornalista	H-0	25 h.	1562,50	106,01	106,01
Enfermeiro	54	R\$ 1.869,05	Enfermeiro	H-0	40 h.	2500,00	630,95	34071,3
Nutricionista	1	R\$ 1.869,05	Nutricionista	H-0	40 h.	2500,00	630,95	630,95
Assistente Social	81	R\$ 1.869,05	Assistente Social	H-0	40 h.	2500,00	630,95	51106,95
Psicólogo	49	R\$ 1.869,05	Psicólogo	H-0	40 h.	2500,00	630,95	30916,55
Biólogo	8	R\$ 2.123,81	Biólogo	H-0	40 h.	2500,00	376,19	3009,52
Enfermeiro Sr.	1	R\$ 2.123,81	Enfermeiro	H-0	40 h.	2500,00	376,19	376,19
Analista de Sistemas	4	R\$ 2.414,68	Analista de Sistemas	H-0	40 h.	2500,00	85,32	341,28
Economista	1	R\$ 2.414,68	Economista	H-0	40 h.	2500,00	85,32	85,32
Bibliotecário	1	R\$ 2.749,34	Bibliotecário	H-10	40 h.	2750,00	0,66	0,66
Terapeuta Ocupacional Fisioterapeuta								
Terapeuta Ocupacional	5	R\$ 1.869,05	Terapeuta Ocupacional	I-0	30 h.	2250,00	380,95	1904,75
Fisioterapeuta	6	R\$ 2.123,81	Fisioterapeuta	I-0	30 h.	2250,00	126,19	757,14

Fonoaudiólogo	10	R\$ 2.123,81	Fonoaudiólogo 30	I-0	30 h.	2250,00	126,19	1261,9
Biomédico	9	R\$ 2.123,81	Biomédico	I-0	30 h.	2250,00	126,19	1135,71
Farmacêutico	8	R\$ 1.648,48	Farmacêutico	J-0	20 h.	1750,00	101,52	812,16
Procurador	10	R\$ 2.414,68	Procurador	J-0	40 h.	3500,00	1085,32	10853,2
Assistente Técnico Legislativo	1	R\$ 2.414,68	Procurador	J-0	40 h.	3500,00	1085,32	1085,32
Engenheiro Agrônomo	3	R\$ 2.749,34	Engenheiro Agrônomo	J-0	40 h.	3500,00	750,66	2251,98
Engenheiro Civil	14	R\$ 2.749,34	Engenheiro Civil	J-0	40 h.	3500,00	750,66	10509,24
Engenheiro Florestal	1	R\$ 2.749,34	Engenheiro Ambiental	J-0	40 h.	3500,00	750,66	750,66
Engenheiro Sanitarista	3	R\$ 2.749,34	Engenheiro Sanitarista	J-0	40 h.	3500,00	750,66	2251,98
Engenheiro de Seg. do Trabalho	1	R\$ 2.749,34	Engenheiro de Seg. do Trabalho	J-0	40 h.	3500,00	750,66	750,66
Arquiteto	17	R\$ 2.749,34	Arquiteto	J-0	40 h.	3500,00	750,66	12761,22
Médico Plantonista	3	R\$ 1.648,48	Médico	L-0	12 h.	2100,00	451,52	1354,56
Médico	117	R\$ 2.749,34	Médico	L-0	20 h.	3500,00	750,66	87827,22
Médico Plantonista	56	R\$ 3.133,36	Médico	L-0	24 h.	4200,00	1066,64	59731,84
Médico Plantonista	3	R\$ 4.599,17	Médico	L-0	36 h.	6300,00	1700,83	5102,49
Médico Generalista	1	R\$ 5.386,84	Médico	L-0	40 h.	7000,00	1613,16	1613,16
Médico do Trabalho	1	R\$ 2.749,34	Médico	L-0	20 h.	3500,00	750,66	750,66
Médico Veterinário	7	R\$ 2.749,34	Médico Veterinário	L-0	20 h.	3500,00	750,66	5254,62
Dentista	56	R\$ 2.749,34	Dentista	L-0	20 h.	3500,00	750,66	42036,96
Dentista	10	R\$ 5.386,84	Dentista	L-0	40 h.	7000,00	1613,16	16131,6
Professor I – Educação Especial 24 hs.	21	R\$ 1.289,20	Professor I -	H-0	24 h.	1500,00	210,80	4426,80
Professor I – Educ. Infantil 24 hs.	307	R\$ 1.289,20	Professor I -	H-0	24 h.	1500,00	210,80	64715,60
Professor I – Ensino Fundam.	356	R\$ 1.869,05	Professor I -	H-0	36 h.	2250,00	380,95	135618,20

36 hs.
Professor de Educação Física
20hs.

14

Salario

R\$ 768,26

Assistente de Serviços Municipais	2	R\$ 813,88	AUXILIAR DE SERVIÇOS MUNICIPAIS I	A-6	40 h.	814,36	0,48	0,96
Secretária	2	R\$ 1.023,01	TÉCNICO DE SERVIÇOS MUNICIPAIS	E-0	40 h.	1300,00	276,99	553,98
Analista de Pessoal Jr.	2	R\$ 1.148,49	TÉCNICO DE SERVIÇOS MUNICIPAIS	E-0	40 h.	1300,00	151,51	303,02
Auxiliar Técnico	2	R\$ 1.148,49	TÉCNICO DE SERVIÇOS MUNICIPAIS	E-0	40 h.	1300,00	151,51	303,02
Tesoureiro	1	R\$ 1.456,49	TÉCNICO DE SERVIÇOS MUNICIPAIS	E-0	40 h.	1462,32	5,83	5,83
Comprador	1	R\$ 1.456,49	TÉCNICO DE SERVIÇOS MUNICIPAIS	E-0	40 h.	1462,32	5,83	5,83
Técnico de Contabilidade	1	R\$ 1.456,49	Técnico de Contabilidade	F-0	40 h.	1500,00	43,51	43,51
Programador de Computador Jr	1	R\$ 1.289,20	Técnico de Informática	G-0	40 h.	1700,00	410,8	410,8
Analista de Benefícios	2	R\$ 1.456,49	ANALISTA DE SERVIÇOS MUNICIPAIS	H-0	40 h.	2500,00	1043,51	2087,02
Assistente Social	2	R\$ 1.869,05	Assistente Social	H-0	40 h.	2500,00	630,95	1261,9
Psicólogo	1	R\$ 1.869,05	Psicólogo	H-0	40 h.	2500,00	630,95	630,95
Analista de Sistemas	1	R\$ 2.414,68	Analista de Sistemas	H-0	40 h.	2500,00	85,32	85,32
Advogado	1	R\$ 2.414,68	PROCURADOR	J-0	40 h.	3500,00	1085,32	1085,32
Médico Perito	2	R\$ 2.749,34	Médico	L-0	20 h.	3500,00	750,66	1501,32
								8278,78

FUNDAÇÃO PRO-LAR						
Cargo Atual	Freq. Ocup.	Salário		Cargo Proposto	Salário	
		Atual			Novo	Aumento Nominal Impacto
Auxiliar de Serviços Gerais	2	768,26		AUXILIAR DE SERVIÇOS MUNICIPAIS I	768,26	0 0
Assistente de Serviços Municipais	3	813,88		AUXILIAR DE SERVIÇOS MUNICIPAIS I	814,36	0,48 1,44
Pedreiro	1	1.023,01		OFICIAL DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	1023,01	0 0
Secretária II	1	1.148,49		TECNICO DE SERVIÇOS MUNICIPAIS	1300,00	151,51 151,51
Comprador	1	1.456,49		TECNICO DE SERVIÇOS MUNICIPAIS	1469,00	12,51 12,51
Técnico de Contabilidade	3	1.456,49		Técnico de Contabilidade	1500,00	43,51 130,53
Assistente Social	4	1.869,05		Assistente Social	2500,00	630,95 2523,8
Engenheiro Civil	1	2.749,34		Engenheiro Civil	3500,00	750,66 750,66
Arquiteto	2	2.749,34		Arquiteto	3500,00	750,66 1501,32
		16				5071,77

FUNDAÇÃO CULTURAL						
Cargo Atual	Freq. Ocup.	Salário		Cargo Proposto	Salário	
		Atual			Novo	Aumento Nominal Impacto
Auxiliar de Serviços Gerais	3	768,26		AUXILIAR DE SERVIÇOS	768,26	0 0

		MUNICIPAIS I				AUXILIAR DE SERVIÇOS			
		MUNICIPAIS I				MUNICIPAIS I			
Copeiro	1	813,88				A-6	40 h.	830,95	17,07
		OFICIAL DE SERVIÇOS							
Auxiliar de Administração	2	910,84				C-0	40 h.	910,84	0
Auxiliar de Biblioteca	1	910,84				C-0	40-h	910,84	0
Motorista	1	1.023,01				C-13	40 h.	10129,25	9106,24
		TÉCNICO DE SERVIÇOS							
Assistente de Administração	2	1.023,01				E-0	40 h.	1300,00	276,99
Secretária	1	1.023,01				E-0	40 h.	1300,00	276,99
Agente Cultural	6	1.023,01				E-0	40 h.	1300,00	276,99
Técnico de Pesquisa	2	1.648,48				E-27	40 h.	1651,00	2,52
Técnico de Contabilidade	1	1.456,49				F-0	40 h.	1500,00	43,51
Arqueólogo	1	2.749,34				I-0	40 h.	3000,00	250,66
		21							
									11915,43

S.A.A.E.

		Salário		Salário	
		Frequência		Aumento	
Cargo Atual	Ocup.	Atual	Novo	Nominal	Impacto
Auxiliar de Serviços Gerais	53	768,26	768,23	-0,03	-1,59

AUXILIAR DE SERVIÇOS DE

SANEAMENTO I									
AUXILIAR DE SERVIÇOS DE									
Ajudante de Manutenção	4	813,88							
						A-6	40 h.	814,36	0,48
									1,92
SANEAMENTO I									
AUXILIAR DE SERVIÇOS DE									
Ajudante de Operações	4	813,88				A-6	40 h.	814,36	0,48
									1,92
SANEAMENTO I									
AUXILIAR DE SERVIÇOS DE									
Copeiro	2	813,88				A-6	40 h.	814,36	0,48
									0,96
									0
AUXILIAR DE SERVIÇOS									
SANEAMENTO II									
Calceteiro	4	910,84				B-13	40 h.	919,68	8,84
									35,36
AUXILIAR DE SERVIÇOS									
SANEAMENTO II									
Auxiliar de Operações ETA	3	1.023,01					40 h.	1029,82	6,81
									20,43
									0
Telefonista									
Telefonista	7	910,84				C-34	30 h.	915,40	4,56
									31,92
Auxiliar de Enfermagem									
Auxiliar de Enfermagem	1	1.023,01				C-13	40 h.	1029,25	6,24
									6,24
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE									
SANEAMENTO									
Auxiliar de Administração	8	813,88				D-0	40 h.	1023,01	209,13
									1673,04
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE									
SANEAMENTO									
Auxiliar de Almoarifado	2	910,84				D-0	40 h.	1023,01	112,17
									224,34
OFICIAL OPERACIONAL DE									
SANEAMENTO									
Carpinteiro	1	1.023,01				D-0	40 h.	1023,01	0
									0
OFICIAL OPERACIONAL DE									
SANEAMENTO									
Eletricista de Manutenção	1	1.023,01				D-0	40 h.	1023,01	0
									0
OFICIAL OPERACIONAL DE									
SANEAMENTO									
Encanador de Saneamento	24	1.023,01				D-0	40 h.	1023,01	0
									0
OFICIAL OPERACIONAL DE									
SANEAMENTO									
Mecânico de Hidrômetro	1	1.023,01				D-0	40 h.	1023,01	0
									0
OFICIAL OPERACIONAL DE									
SANEAMENTO									
Motorista	24	1.023,01				D-0	40 h.	1023,01	0
									0
OFICIAL OPERACIONAL DE									
SANEAMENTO									
Oficial Mecânico	3	1.023,01				D-0	40 h.	1023,01	0
									0

Pedreiro	4	1.023,01	OFICIAL OPERACIONAL DE SANEAMENTO	D-0	40 h.	1023,01	0	0
Pintor de Manutenção	1	1.023,01	OFICIAL OPERACIONAL DE SANEAMENTO	D-0	40 h.	1023,01	0	0
Coletor de Amostras	2	1.148,49	OFICIAL OPERACIONAL DE SANEAMENTO	D-13	40 h.	1156,00	7,51	15,02
Fiscal SAAE	6	1.148,49	OFICIAL OPERACIONAL DE SANEAMENTO	D-13	40 h.	1156,00	7,51	45,06
Leiturista	25	1.148,49	OFICIAL OPERACIONAL DE SANEAMENTO	D-13	40 h.	1156,00	7,51	187,75
Mecânico de Autos	1	1.148,49	OFICIAL OPERACIONAL DE SANEAMENTO	D-13	40 h.	1156,00	7,51	7,51
Oficial Eletricista	2	1.148,49	OFICIAL OPERACIONAL DE SANEAMENTO	D-13	40 h.	1156,00	7,51	15,02
Operador de Bombas	11	1.148,49	OFICIAL OPERACIONAL DE SANEAMENTO	D-13	40 h.	1156,00	7,51	82,61
Almoxarife	2	1.148,49	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SANEAMENTO	D-13	40 h.	1156,00	7,51	15,02
Operador de ETA	6	1.289,20	OFICIAL OPERACIONAL DE SANEAMENTO	D-27	40 h.	1299,22	10,02	60,12
Caixa	2	1.289,20	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SANEAMENTO	D-27	40 h.	1299,22	10,02	20,04
Assistente de Administração	30	1.023,01	TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE SANEAMENTO	E-0	40 h.	1300,00	276,99	8309,7
Digitador	2	1.023,01	TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE SANEAMENTO	E-0	40 h.	1300,00	276,99	553,98
Secretária I	2	1.023,01	TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE SANEAMENTO	E-0	40 h.	1300,00	276,99	553,98
Oficial Administrativo	9	1.148,49	TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE SANEAMENTO	E-0	40 h.	1300,00	151,51	1363,59
Mestre de Saneamento	6	1.289,20	TÉCNICO OPERACIONAL DE SANEAMENTO	E-0	40 h.	1300,00	10,8	64,8

Operador de Computador	1	1.289,20	Técnico de Informatica	E-0	40 h.	1700,00	410,8	410,8
Desenhista Projetista	1	1.456,49	TÉCNICO OPERACIONAL DE SANEAMENTO	E-13	40 h.	1469,00	12,51	12,51
Monitor	3	1.456,49	TÉCNICO OPERACIONAL DE SANEAMENTO	E-13	40 h.	1469,00	12,51	37,53
Operador Técnico de ETA	6	1.456,49	TÉCNICO OPERACIONAL DE SANEAMENTO	E-13	40 h.	1469,00	12,51	75,06
Técnico Programador de Serviços	4	1.456,49	TÉCNICO OPERACIONAL DE SANEAMENTO	E-13	40 h.	1469,00	12,51	50,04
Comprador	5	1.456,49	TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE SANEAMENTO	E-13	40 h.	1469,00	12,51	62,55
Secretária da Presidência	1	1.456,49	TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE SANEAMENTO	E-13	40 h.	1469,00	12,51	12,51
Técnico de Edificações	4	1.456,49	Técnico de Edificações	E-13	40 h.	1469,00	12,51	50,04
Técnico de Segurança do Trabalho	2	1.456,49	Técnico de Segurança do Trabalho	E-13	40 h.	1469,00	12,51	25,02
Técnico de Contabilidade	3	1.456,49	Técnico de Contabilidade	F-0	40 h.	1500,00	43,51	130,53
Analista de Saneamento	1	2.414,68	ANALISTA OPERACIONAL DE SANEAMENTO	H-0	40 h.	2500,00	85,32	85,32
Analista de O&M	1	1.648,48	ANALISTA ADMINISTRATIVO DE SANEAMENTO	H-0	40 h.	2500,00	851,52	851,52
Analista de Sistemas	3	2.414,68	Analista de Sistemas	H-0	40 h.	2500,00	85,32	255,96
Assistente Social	1	1.869,05	Assistente Social	H-0	40 h.	2500,00	630,95	630,95
Contador	1	1.648,48	Contador	H-0	40 h.	2500,00	851,52	851,52
Advogado	1	2.414,68	Advogado	J-0	40 h.	3500,00	1085,32	1085,32
Arquiteto	1	2.749,34	Arquiteto	J-0	40 h.	3500,00	750,66	750,66
Engenheiro Civil	10	2.749,34	Engenheiro Civil	J-0	40 h.	3500,00	750,66	7506,6
Engenheiro Eletricista	1	2.749,34	Engenheiro Eletricista	J-0	40 h.	3500,00	750,66	750,66

Engenheiro Mecânico	1	2.749,34	Engenheiro Mecânico	J-0	40 h.	3500,00	750,66	750,66
Engenheiro Químico	1	2.749,34	Engenheiro Químico	J-0	40 h.	3500,00	750,66	750,66
Médico de Segurança e Higiene do Trabalho	1	2.749,34	Médico	L-0	20 h.	3500,00	750,66	750,66
Encarregado Equipe de Serviço	3	1.148,49				1148,49	0	0
Chefe de Seção de Fiscalização	1	1.648,48				1648,48	0	0
Chefe de Seção Hidráulica	1	1.648,48				1648,48	0	0
Chefe de Seção Obras	1	1.648,48				1648,48	0	0
Chefe de Seção de Transportes	1	1.648,48				1648,48	0	0
Chefe de Seção Cadastro	1	1.648,48				1648,48	0	0
Chefe de Seção Pessoal	1	1.648,48				1648,48	0	0
Chefe de Seção Receita	1	1.648,48				1648,48	0	0
Chefe de Seção de Suprimento	1	1.648,48				1648,48	0	0
Chefe de Seção de Tesouraria	1	1.648,48				1648,48	0	0
Gerente de Tesouraria	1	2.414,68				2414,68	0	0
Gerente Técnico de Fiscalização	1	3.133,35				3133,35	0	0
Gerente Técnico de Garantia de Qualidade de Água	1	3.133,35				3133,35	0	0
Gerente Técnico de Desenvolvimento e Controle Operacional	1	3.133,35				3133,35	0	0
Gerente Técnico de Projetos	1	3.133,35				3133,35	0	0
Gerente Técnico de Manutenção e Reparos	1	3.133,35				3133,35	0	0
Gerente Técnico de Conservação de Rede de Água	1	3.133,35				3133,35	0	0
								29175,82

IV – Impacto Financeiro Prefeitura Municipal.

IMPACTO 2014 a 2016										
PREFEITURA										
2013										
Cargo Proposto	Freq. Ocup.	Faixa Nova	Jornada Semanal	Salário Atual	Total Folha Ppto	Salário Novo	Aumento Nominal	Impacto Enquadramento	Total Folha Ppto Após Enquadramento	Variação %
AUXILIAR DE SERVIÇOS MUNICIPAIS I	564	A-0	40 h.	R\$ 768,26	R\$ 433.298,64	R\$ 768,26	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 433.298,64	
AUXILIAR DE SERVIÇOS MUNICIPAIS I	419	A-6	40 h.	R\$ 813,88	R\$ 341.015,72	R\$ 814,36	R\$ 0,48	R\$ 201,12	R\$ 341.216,84	
	983				R\$ 774.314,36				R\$ 774.515,48	0,03%
Auxiliar de Saúde Bucal	45	B-0	40 h.	R\$ 813,88	R\$ 36.624,60	R\$ 813,88	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 36.624,60	
AUXILIAR DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	232	B-0	40 h.	R\$ 813,88	R\$ 188.820,16	R\$ 813,88	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 188.820,16	
AUXILIAR DE SERVIÇOS MUNICIPAIS II	3	B-12	40 h.	R\$ 910,84	R\$ 2.732,52	R\$ 911,55	R\$ 0,71	R\$ 2,13	R\$ 2.734,65	

**ANALISTA DE SERVIÇOS
MUNICIPAIS**

**ANALISTA DE SERVIÇOS
MUNICIPAIS**

Jornalista

Enfermeiro

Nutricionista

Assistente Social

Psicólogo

Biólogo

Enfermeiro

Analista de Sistemas

Economista

Bibliotecário

Terapeuta Ocupacional

Fisioterapeuta

Fonoaudiólogo 30

Biomédico

1	H-0	40 h.	R\$ 1.289,20	R\$ 1.289,20	R\$ 2.500,00	R\$ 1.210,80	R\$ 1.210,80	R\$ 2.500,00
7	H-0	40 h.	R\$ 1.456,49	R\$ 1.456,49	R\$ 2.500,00	R\$ 1.043,51	R\$ 7.304,57	R\$ 17.500,00
1	H-0	25 h.	R\$ 1.456,49	R\$ 1.456,49	R\$ 1.562,50	R\$ 106,01	R\$ 106,01	R\$ 1.562,50
54	H-0	40 h.	R\$ 1.869,05	R\$ 1.869,05	R\$ 2.500,00	R\$ 630,95	R\$ 34.071,30	R\$ 135.000,00
1	H-0	40 h.	R\$ 1.869,05	R\$ 1.869,05	R\$ 2.500,00	R\$ 630,95	R\$ 630,95	R\$ 2.500,00
81	H-0	40 h.	R\$ 1.869,05	R\$ 1.869,05	R\$ 2.500,00	R\$ 630,95	R\$ 51.106,95	R\$ 202.500,00
49	H-0	40 h.	R\$ 1.869,05	R\$ 1.869,05	R\$ 2.500,00	R\$ 630,95	R\$ 30.916,55	R\$ 122.500,00
8	H-0	40 h.	R\$ 2.123,81	R\$ 2.123,81	R\$ 2.500,00	R\$ 376,19	R\$ 3.009,52	R\$ 20.000,00
1	H-0	40 h.	R\$ 2.123,81	R\$ 2.123,81	R\$ 2.500,00	R\$ 376,19	R\$ 376,19	R\$ 2.500,00
4	H-0	40 h.	R\$ 2.414,68	R\$ 2.414,68	R\$ 2.500,00	R\$ 85,32	R\$ 341,28	R\$ 10.000,00
1	H-0	40 h.	R\$ 2.414,68	R\$ 2.414,68	R\$ 2.500,00	R\$ 85,32	R\$ 85,32	R\$ 2.500,00
1	H-10	40 h.	R\$ 2.749,34	R\$ 2.749,34	R\$ 2.750,00	R\$ 0,66	R\$ 0,66	R\$ 2.750,00
209				R\$ 392.652,40				R\$ 521.812,50 32,89%
5	I-0	30 h.	R\$ 1.869,05	R\$ 9.345,25	R\$ 2.250,00	R\$ 380,95	R\$ 1.904,75	R\$ 11.250,00
6	I-0	30 h.	R\$ 2.123,81	R\$ 12.742,86	R\$ 2.250,00	R\$ 126,19	R\$ 757,14	R\$ 13.500,00
10	I-0	30 h.	R\$ 2.123,81	R\$ 21.238,10	R\$ 2.250,00	R\$ 126,19	R\$ 1.261,90	R\$ 22.500,00
9	I-0	30 h.	R\$ 2.123,81	R\$ 19.114,29	R\$ 2.250,00	R\$ 126,19	R\$ 1.135,71	R\$ 20.250,00

Farmacêutico	30			2.123,81	R\$ 62.440,50	2.250,00				R\$ 67.500,00	8,10%
	8	J-0	20 h.	R\$ 1.648,48	R\$ 13.187,84	R\$ 1.750,00	R\$ 101,52	R\$ 812,16		R\$ 14.000,00	
Procurador	11	J-0	40 h.	R\$ 2.414,68	R\$ 26.561,48	R\$ 3.500,00	R\$ 1.085,32	R\$ 11.938,52		R\$ 38.500,00	
	3	J-0	40 h.	R\$ 2.749,34	R\$ 8.248,02	R\$ 3.500,00	R\$ 750,66	R\$ 2.251,98		R\$ 10.500,00	
Engenheiro Agrônomo	14	J-0	40 h.	R\$ 2.749,34	R\$ 38.490,76	R\$ 3.500,00	R\$ 750,66	R\$ 10.509,24		R\$ 49.000,00	
	1	J-0	40 h.	R\$ 2.749,34	R\$ 2.749,34	R\$ 3.500,00	R\$ 750,66	R\$ 750,66		R\$ 3.500,00	
Engenheiro Ambiental	3	J-0	40 h.	R\$ 2.749,34	R\$ 8.248,02	R\$ 3.500,00	R\$ 750,66	R\$ 2.251,98		R\$ 10.500,00	
	1	J-0	40 h.	R\$ 2.749,34	R\$ 2.749,34	R\$ 3.500,00	R\$ 750,66	R\$ 750,66		R\$ 3.500,00	
Engenheiro Sanitarista Engenheiro de Seg. do Trabalho	17	J-0	40 h.	R\$ 2.749,34	R\$ 46.738,78	R\$ 3.500,00	R\$ 750,66	R\$ 12.761,22		R\$ 59.500,00	
	58				R\$ 146.973,58					R\$ 189.000,00	28,59%
Arquiteto	3	L-0	12 h.	R\$ 1.648,48	R\$ 4.945,44	R\$ 2.100,00	R\$ 451,52	R\$ 1.354,56		R\$ 6.300,00	
	118	L-0	20 h.	R\$ 2.749,34	R\$ 324.422,12	R\$ 3.500,00	R\$ 750,66	R\$ 88.577,88		R\$ 413.000,00	
Médico	56	L-0	24 h.	R\$ 3.133,36	R\$ 175.468,16	R\$ 4.200,00	R\$ 1.066,64	R\$ 59.731,84		R\$ 235.200,00	
	3	L-0	36 h.	R\$ 4.599,17	R\$ 13.797,51	R\$ 6.300,00	R\$ 1.700,83	R\$ 5.102,49		R\$ 18.900,00	
Médico	1	L-0	40 h.	R\$ 5.386,84	R\$ 5.386,84	R\$ 7.000,00	R\$ 1.613,16	R\$ 1.613,16		R\$ 7.000,00	
	7	L-0	20 h.	R\$ 2.749,34	R\$ 19.245,38	R\$ 3.500,00	R\$ 750,66	R\$ 5.254,62		R\$ 24.500,00	
Médico Veterinário Dentista	56	L-0	20 h.	R\$	R\$ 153.963,04	R\$	R\$ 750,66	R\$ 42.036,96		R\$ 196.000,00	

Dentista	10	L-0	40 h.	R\$ 2.749,34		R\$ 3.500,00	R\$ 1.613,16	R\$ 16.131,60	R\$ 70.000,00	
	254								R\$ 970.900,00	29,26%
	328	H-0	24 h.	R\$ 1.289,20	R\$ 53.868,40	R\$ 7.000,00				
Professor I -	356	H-0	36 h.	R\$ 1.869,05	R\$ 422.857,60	R\$ 1.500,00	R\$ 210,80	R\$ 69.142,40	R\$ 492.000,00	
Professor I -	65	H-0	20 h.	R\$ 1.289,20	R\$ 665.381,80	R\$ 2.250,00	R\$ 380,95	R\$ 135.618,20	R\$ 801.000,00	
Professor Educação Física	749				R\$ 83.798,00	R\$ 1.300,00	R\$ 10,80	R\$ 702,00	R\$ 84.500,00	
Professor II -	113	L-0	24 h.	R\$ 1.456,49	R\$ 164.583,37	R\$ 1.800,00	R\$ 343,51	R\$ 38.816,63	R\$ 203.400,00	
Orientador Pedagógico	8	L-0	40 h.	R\$ 2.123,81	R\$ 16.990,48	R\$ 3.000,00	R\$ 876,19	R\$ 7.009,52	R\$ 24.000,00	
	121				R\$ 181.573,85				R\$ 227.400,00	25,24%
	3.839				R\$ 5.006.505,76			R\$ 734.255,87	R\$ 5.740.761,63	14,67%

3.0000		3.000.503,70		R\$ 734.255,87	R\$ 6.740.761,60
Novo Valor	Aumento Nominal	Impacto	Total Folha Pgtto Após Enquadramento		
R\$ 1.148,49	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 1.148,49		
R\$ 1.456,49	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 8.738,94		
R\$ 1.648,48	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 1.648,48		
R\$ 1.648,48	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 1.648,48		
R\$	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 1.869,05		

Anexos

Anexo 01 - Projeção do PIB de 2011 a 2016

Country	Units	Scale	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Argentina	U.S. dollars	Billions	435.179	468.890	492.979	513.665	530.600	549.986
Australia	U.S. dollars	Billions	1,507.402	1,572.344	1,635.385	1,693.511	1,752.169	1,808.400
Austria	U.S. dollars	Billions	425.091	440.810	454.487	468.424	482.316	495.875
Brazil	U.S. dollars	Billions	2,517.927	2,616.988	2,788.947	2,971.121	3,165.559	3,373.015
Canada	U.S. dollars	Billions	1,758.690	1,826.240	1,894.893	1,965.011	2,035.791	2,105.838
Chile	U.S. dollars	Billions	243.049	246.510	260.265	271.091	291.101	313.325
China	U.S. dollars	Billions	6,988.470	7,744.133	8,609.312	9,560.367	10,607.641	11,779.979
France	U.S. dollars	Billions	2,808.265	2,888.907	2,970.273	3,062.220	3,161.483	3,267.606
Germany	U.S. dollars	Billions	3,628.623	3,707.790	3,758.608	3,819.678	3,874.970	3,929.110
India	U.S. dollars	Billions	1,843.382	2,012.760	2,235.241	2,476.945	2,738.272	3,026.909
Italy	U.S. dollars	Billions	2,245.706	2,287.704	2,322.407	2,363.689	2,417.237	2,476.318
Japan	U.S. dollars	Billions	5,855.383	6,125.842	6,248.777	6,440.080	6,610.868	6,782.937
Mexico	U.S. dollars	Billions	1,185.215	1,242.216	1,305.331	1,369.186	1,437.212	1,505.018
Russia	U.S. dollars	Billions	1,884.903	2,117.245	2,342.138	2,569.676	2,810.953	3,088.061
South Africa	U.S. dollars	Billions	422.037	443.288	464.971	487.754	510.937	535.568
Spain	U.S. dollars	Billions	1,536.479	1,575.113	1,615.943	1,661.262	1,712.518	1,763.597
United Kingdom	U.S. dollars	Billions	2,480.978	2,603.880	2,742.861	2,893.520	3,052.828	3,223.731
United States	U.S. dollars	Billions	15,064.816	15,495.389	15,990.779	16,623.431	17,398.538	18,250.847
Uruguay	U.S. dollars	Billions	49.423	53.122	56.067	59.266	62.721	66.376

Anexo 02 – Custo para os municípios da desoneração do IPI

Valores em R\$ milhões				
Data Base	IPI	Taxa de Variação Anual	FPM - 23,5%	Perdas dos Municípios
dez/12	R\$ 45.928,00	-2,20%	R\$ 10.793,00	R\$ 1.673,00
dez/13	R\$ 50.340,00	9,60%	R\$ 11.830,00	R\$ 2.257,00
dez/14	R\$ 56.032,00	11,30%	R\$ 13.168,00	R\$ 2.751,00
dez/15	R\$ 60.455,00	7,90%	R\$ 14.207,00	R\$ 3.781,00
Média		6,70%		R\$ 10.462,00

Anexo 03 - CONCEITOS GERAIS

Alguns conceitos gerais que envolvem a implantação de cargos e salários:

- **Tarefa:** é a unidade do trabalho que requer certa habilidade mental ou física para determinado fim.
- **Função:** é um conjunto de tarefas e responsabilidades atribuídas a um cargo.
- **Cargo:** é uma composição de funções ou atividades equivalentes em relação às tarefas a serem desempenhadas, o qual é definido estrategicamente na busca da eficiência da organização.
- A diferença entre cargo e função é que o cargo é a posição que uma pessoa ocupa dentro de uma estrutura organizacional determinado estrategicamente e função é o conjunto de tarefas e responsabilidades que correspondem a este cargo.
- **Salário:** é o pagamento em dinheiro como contraprestação ao trabalho, podendo ser fixo ou variável.
- **Paradigma Salarial:** é o valor do salário ou remuneração percebida por um empregado por suas atribuições em determinada função, que serve de equiparação para outro empregado que possui atribuições equivalentes na mesma função ou função equivalente, porém, salário menor.