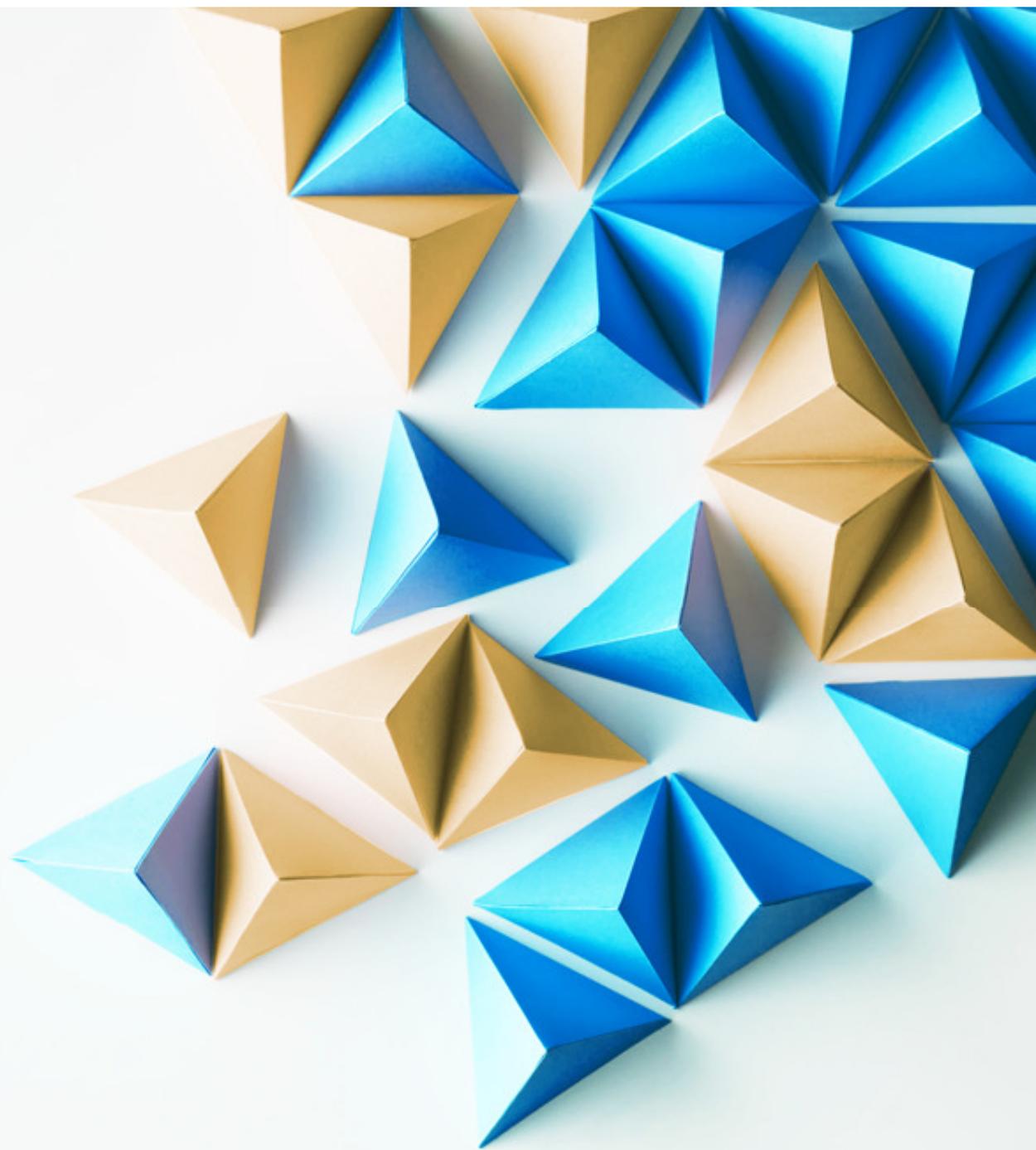




věli



Prefeitura Municipal de Gaspar

Projeto – Plano de Cargos,
Carreiras e Vencimento



Por que implantar um PCCS?

- ✓ Organização da estrutura;
- ✓ Definição clara de funções;
- ✓ Equilíbrio interno;
- ✓ Equilíbrio externo;
- ✓ Visão de carreira;
- ✓ Profissionalização do tratamento dos cargos e carreiras;
- ✓ Base estruturante para demais processos que contribuem para motivação e retenção.



Planos de Carreira, Cargos e Salários:

Ontem

Divisão de processos, cargos reducionistas,
organogramas inchados

Arquivista e Arquivista Especialista
Quanto mais cargos, melhor! Engessamento

Modelos complexos, que dificultavam
entendimento

Ferramentas desvinculadas da estratégia
da administração pública

Hoje (tendências)

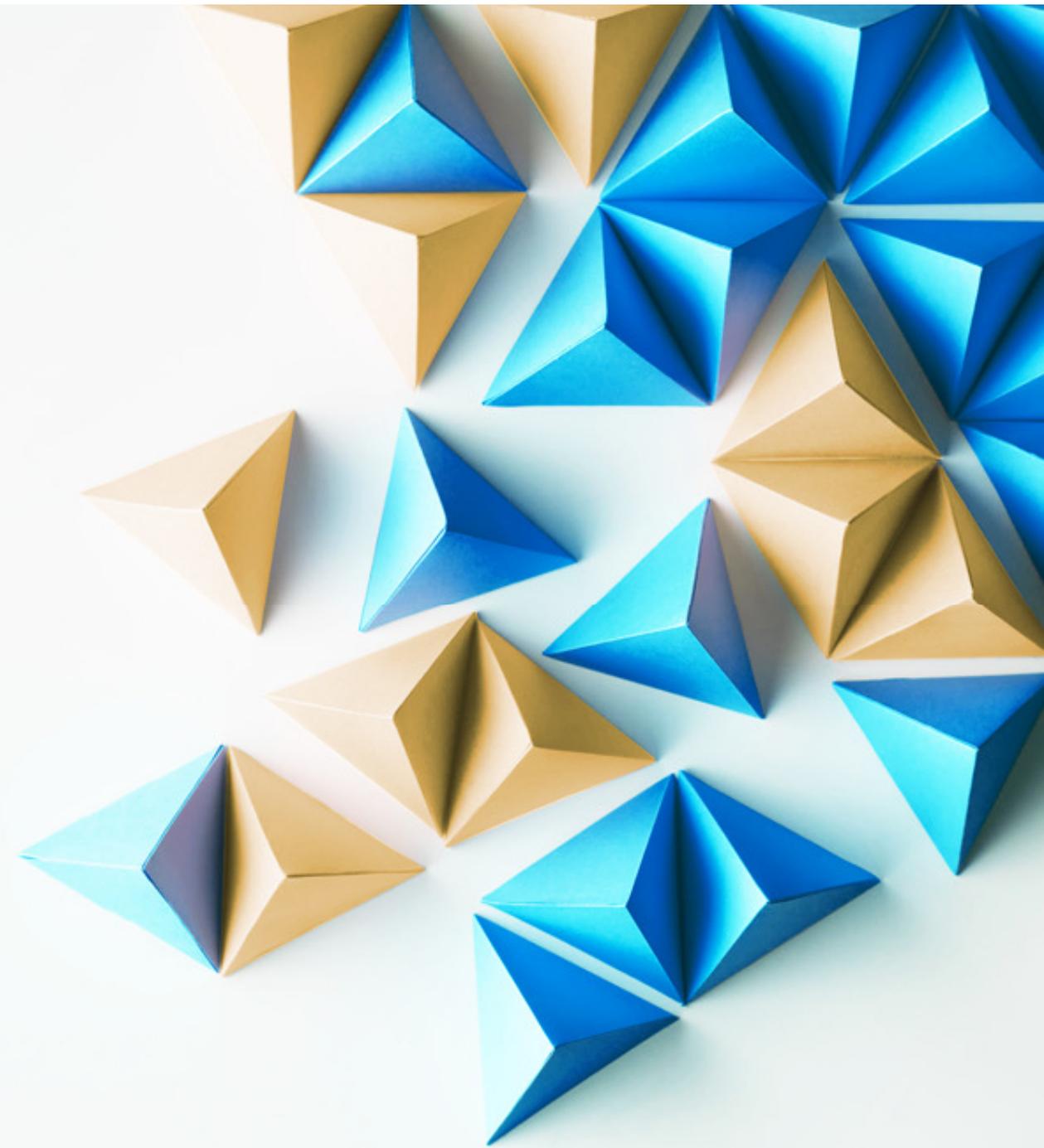
Junção de processos, cargos polivalentes,
organogramas enxutos

Cargos amplos
Quanto menos cargos, melhor! Mobilidade

Quanto mais simples, melhor!

Relação direta com objetivos e estratégias da
administração pública

Estrutura de Cargos



Cargos Efetivos - Aglutinação:

DE

PARA

AG. SERV.ESPEC.- I	Agente Administrativo
AG.SERV. ESPEC.- II	
AG.SERV. ESPEC.- III	
AGENTE ADMINISTRATIVO	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	
DIGITADOR	
ESCRITURARIO	

FARMACEUTICO	Farmacêutico
BIOQUIMICO	

DENTISTA	Cirurgião Dentista
DENTISTA ESF	
DENTISTA ENDODONTISTA	
DENTISTA PERIODONTISTA	

ENG. AGRONOMO	Engenheiro
ENGENHEIRO AGRIMENSOR	
ENGENHEIRO CIVIL	
ENGENHEIRO SANITARISTA	



Cargos Efetivos - Aglutinação:

FISCAL	Fiscal de obras, posturas, meio ambiente e saneamento
FISCAL DE SANEAMENTO	

FISCAL DE TRIBUTOS	Auditor Fiscal
FISCAL DE TRIBUTOS I	

MÉDICO ESPECIALISTA	Médico Especialista
MÉDICO DERMATOLOGISTA	
MÉDICO GINECOLOGISTA	
MÉDICO INFECTOLOGISTA	
MÉDICO DO TRABALHO	
MÉDICO NEUROLOGISTA	
MÉDICO ORTOPEDISTA	
MÉDICO PEDIATRA	
MÉDICO PSIQUIATRA	
MÉDICO UROLOGISTA	

MÉDICO CLIN.GERAL	Médico
MÉDICO GERAL COM. PSF	

ENFERMEIRO(A)	ENFERMEIRO(A)
ENFERMEIRO(A) ESF	



Cargos Efetivos – Aglutinação e EQV:

AGENTE SERV. GERAIS	Agente de Zeladoria
MERENDEIRA/SERVENTE	
ZELADOR	
ZELADOR ESCOLA	

CALCETEIRO	Agente de Obras
CARPINTEIRO	
PEDREIRO	
PINTOR	
PINTOR LETRISTA	

BORRACHEIRO	Agente de Manutenção Automotiva
LAVADOR DE CARROS	
LUBRIFICADOR	

ARTE EDUCADOR - ARTES VISUAIS	Arte Educador
ARTE EDUCADOR - DANÇA	
ARTE EDUCADOR - TEATRO	
ARTE EDUCADOR - MÚSICA	

TELEFONISTA ASE I	Telefonista
TELEFONISTA	

Cargos Efetivos – Aglutinação e EQV:

MOTORISTA	Motorista
MOTORISTA AUTOMOVEL	

OPERADOR DE RETROESCAVADEIRA	Operador de Máquinas
OPERADOR DE MAQUINA	

Cargos Efetivos – Aglutinação e EQV SAMAE:

OPERADOR DE ETA	Operador de ETA/ETE
OPERADOR DE ETE	

PEDREIRO	AGENTE DE OBRAS
CALCETEIRO	



Cargos Efetivos – Alteração de nomenclatura:

OPERADOR DE SISTEMAS	Analista de TI
TECNICO EM HIGIENE DENTAL	Técnico em Saúde Bucal
ATEND CONSULT. DENTARIO	Atendente de Saúde Bucal
TECNICO EM INFORMÁTICA	Técnico em TI



Cargos Efetivos - Criação:

Analista Administrativo
Analista Ambiental
Enfermeiro Auditor
Geólogo
Médico Auditor
Oficineiro
Técnico em Edificações
Técnico em Eletromecânica
Técnico em Segurança do Trabalho
Turismólogo

Cargos Efetivos – EQV (Extinção Quando Vagar):

AGENTE DO INCRA
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
AUXILIAR DE ENFERMAGEM
AUXILIAR DE LABORATÓRIO
AUXILIAR DE TOPOGRAFIA
BERCARISTA
CONTROLADOR PATRIMONIO
DESENHISTA
ELETRICISTA
INSTRUTOR CENTRO EDUCATIV
MECÂNICO
MONITOR ÁREA AZUL
MOTORISTA AMBULANCIA
MOTORISTA CAMINHAO
MOTORISTA CAT D
MOTORISTA DE ONIBUS
TECNICO EM DESENVOLVIMENTO
TECNICO EM PROJETOS
TÉCNICO ESP EDUCAÇÃO COMUNITÁRIA
TOPOGRAFO

Cargos Efetivos – EQV (Extinção Quando Vagar)

SAMAE:

ALMOXARIFE
ELETRICISTA
ENCANADOR
ENCANADOR MOTORISTA
LEITURISTA
MECÂNICO DE HIDRÔMETRO
OPERADOR DE BOMBAS
FARMACÊUTICO BIOQUÍMICO
TELEFONISTA
MOTORISTA

Cargos Efetivos – Sem alteração:

AGENTE DE BIBLIOTECA
AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS
AGENTE MUNICIPAL DE TRÂNSITO
ARQUITETO(A)
ASSISTENTE SOCIAL
AUX. DE FARMACIA
AUXILIAR DE PROFESSOR
BIBLIOTECARIA
CONTADOR (A)
EDUCADOR FISICO
EDUCADOR SOCIAL
FISIOTERAPEUTA
FONOAUDIÓLOGO
MEDIADOR DE LEITURA
MÉDICO VETERINARIO
NUTRICIONISTA
PEDAGOGO
PROCURADOR MUNICIPAL
PSICÓLOGO
PSICOPEDAGOGO CLÍNICO
TECNICO AGRICOLA
TECNICO EM CONTABILIDADE
TÉCNICO EM VIGILÂNCIA SANITÁRIA
TECNICO EM ENFERMAGEM
TERAPEUTA OCUPACIONAL

Cargos Efetivos – Sem alteração **SAMAE:**

ASSISTENTE SOCIAL
CONTADOR
QUÍMICO
TÉCNICO EM SANEAMENTO
TÉCNICO EM LABORATÓRIO
TÉCNICO EM CONTABILIDADE

Divisão em grupos ocupacionais:

- GE – Grupo Especialista – Formação Nível Superior
- GT – Grupo Técnico – Formação Nível Médio Técnico
- GF – Grupo Funcional – Formação Ensino Médio
- GO – Grupo Operacional – Formação Ensino Fundamental
- GB – Grupo Base – Formação Ensino Fundamental Incompleto



Desenvolvimento na Carreira

PROMOÇÃO POR MERECEMENTO:

Passagem do servidor efetivo, de seu padrão de vencimento para até 2 imediatamente seguintes observado:

→ Interstício de 3 anos;

→ Obtenção de conceito positivo (bom ou excelente) na média das avaliações anuais de desempenho do período;

→ Participação em cursos de áreas afins ao cargo que ocupa, sendo:

- GE – 80h
- GT – 60h
- GF – 50h
- GO – 40h
- GB – 30h



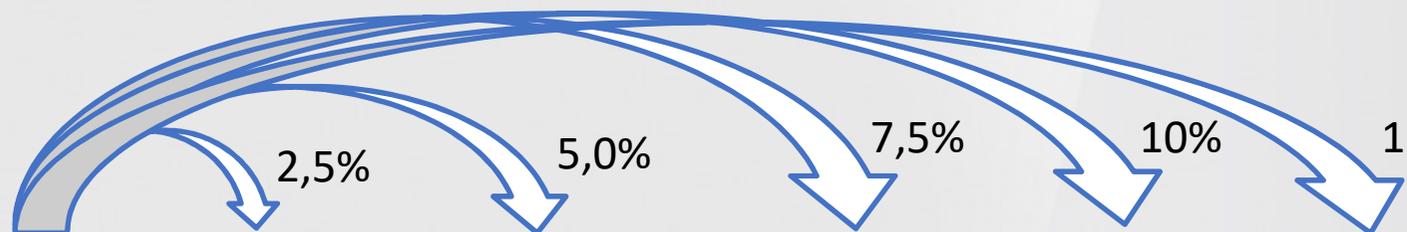
→ Conceito BOM + horas = promoção de 1 padrão de vencimento;

→ Conceito EXCELENTE + horas = promoção de 2 padrões de vencimento.



Desenvolvimento na Carreira

MODELO DE TABELA:



Classe	Cargo	GO	CH	A	B	C	D	E	...
1	A	GB	40	R\$ X,XX	A + 2,5%	A + 5,0%	A + 7,5%	A + 10%	A + 12,5%
	B	GB	40						
	C	GO	40						
2	D	GB	40	R\$ X,XX	A + 2,5%	A + 5,0%	A + 7,5%	A + 10%	A + 12,5%
	E	GB	40						
	F	GO	40						

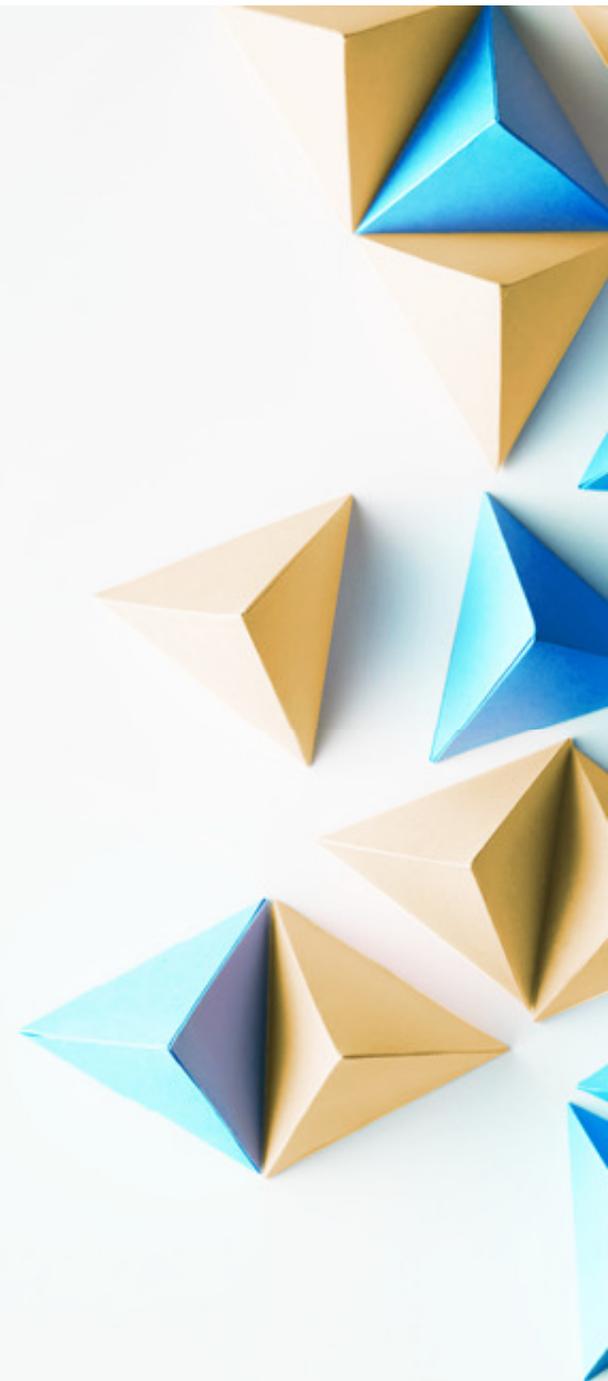
→ TRIÊNIO PASSA A SER DE 3%;

→ Fim da Licença-Prêmio;

→ Fim da Incorporação proporcional dos adicionais de insalubridade e periculosidade;

Modelo Atual:

- Triênio 6%;
- Licença-Prêmio de 3 meses a cada 5 anos;
- Incorporação 1/10 por ano de adicional de insalubridade ou periculosidade;
- Modelo de progressão horizontal que, apesar de estar previsto em uma lei que vigora há quase 30 anos (Lei 1.357/92), beneficiou até aqui um total de apenas 160 servidores (de um universo de 890 servidores) que obtiveram pelo menos 1 progressão.



Promoção por merecimento:

→ A contagem do primeiro interstício se dará a partir da data de obtenção do direito a estabilidade pelo servidor;

→ Na hipótese do servidor já ser estável quando do início de vigência da Lei, a contagem do primeiro interstício se dará:

I – a contar do seu último aniversário de admissão no serviço público municipal de Gaspar/SC se este aniversário tiver ocorrido há 8 (oito) meses ou mais do início de vigência da Lei;

II – a partir do próximo aniversário de admissão no serviço público municipal de Gaspar/SC se este aniversário tiver ocorrido há menos de 8 (oito) meses do início de vigência da Lei;



Promoção por merecimento:

→ O servidor que tiver sofrido advertência disciplinar no interstício transitada em julgado terá sua data de término deste interstício estendida em 90 (noventa) dias;

→ O servidor terá a data de término do interstício estendido por 01 (um) ano se no período tiver sofrido suspensão disciplinar transitada em julgado;

→ Cada falta injustificada do servidor estende em 1 (um) mês a data do término do interstício prevista para fins da promoção por merecimento.



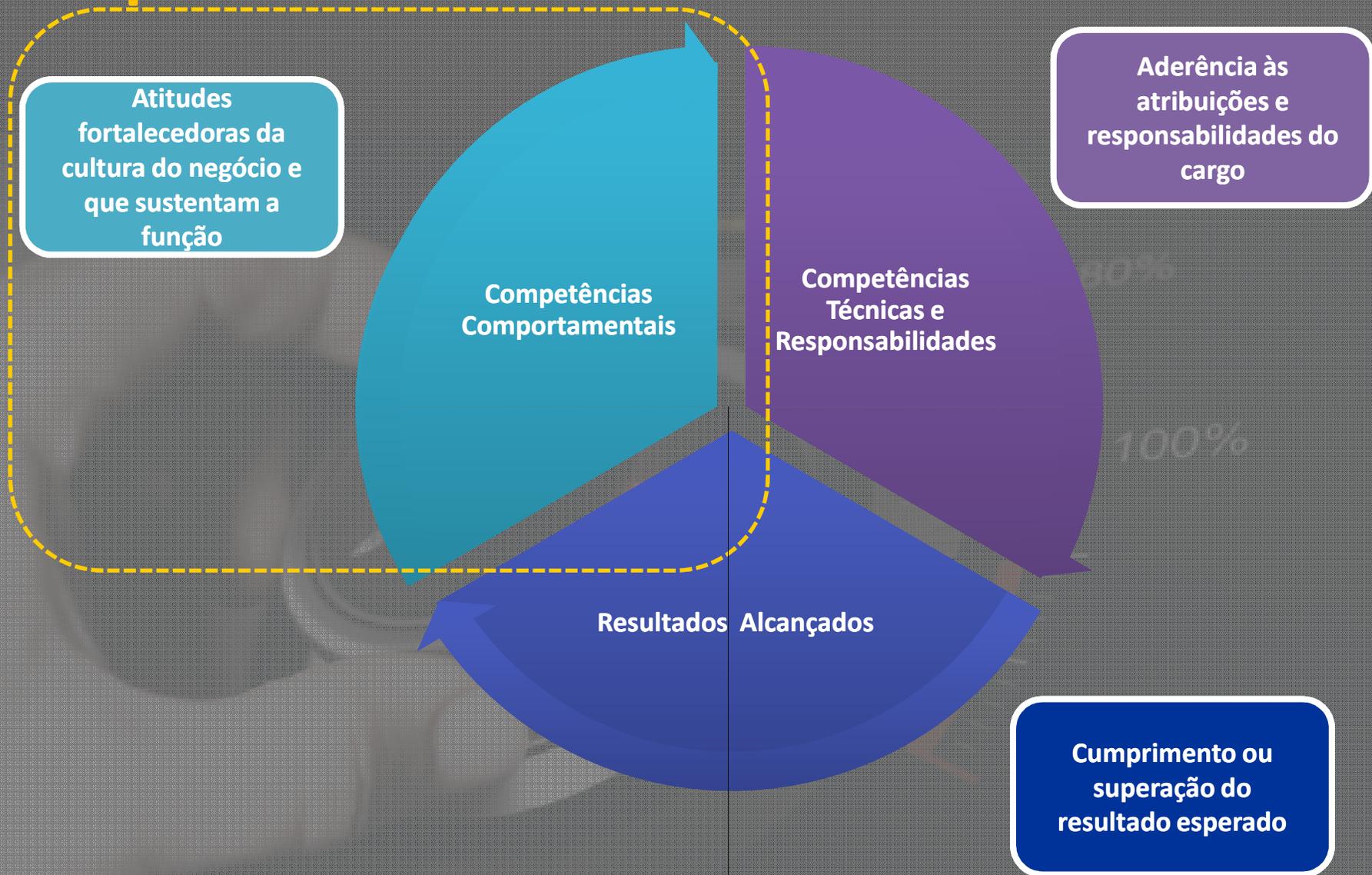
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS



Por que aplicar Avaliação de Desempenho?

- ✓ Para a prefeitura ter visibilidade do desempenho dos servidores, a fim de garantir o cumprimento de seus objetivos de resultado;
- ✓ Para melhorar os resultados das pessoas e da instituição: geração de desenvolvimento individual e corporativo;
- ✓ Para que haja clareza quanto às necessidades de treinamento e coerência nos programas de educação corporativa;
- ✓ **Ferramenta de Comunicação:** instrumentaliza a comunicação entre líder e servidor;
- ✓ Servidor com visão clara do que se espera dele;
- ✓ **Ferramenta de Alinhamento:** Prefeitura e lideranças alinhados quanto ao que é relevante observar e avaliar; Instrumentaliza o reforço ao bom desempenho e valorização por mérito;
- ✓ Base de competências gera alinhamento de identidade.

Modelo Avaliativo Dimensional VÉLI



ALINHAMENTO DE CONCEITO

Corporativas

- Atributos pelos quais a instituição é reconhecida;
- Relacionadas às estratégias corporativas;
- Pilares que tornam a instituição singular e especial.

Prefeitura

Essenciais

- Relacionadas ao perfil pessoal e comportamental;
- Requisito mínimo para adaptação à cultura e valores da prefeitura e à natureza do negócio;
- Presente em todos os níveis da instituição.

Funcionais

- Características pessoais aplicadas ao trabalho;
- Requisito mínimo para adaptação à área e função;
- Diferem de acordo com área e nível hierárquico.

Servidores

Técnicas

- * Características individuais relacionadas aos requisitos de acesso e execução das responsabilidades do cargo.

Estrutura de Gestão por Competências



MUNICÍPIO DE
Gaspar

TERRA PARA SE ORGULHAR

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Gaspar, cidade do desenvolvimento.

MISSÃO DA GESTÃO: Transformar a Prefeitura numa instituição eficiente, provedora de bem estar social e promotora do desenvolvimento sustentável.

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

AGIR

COOPERAR

RESOLVER

OTIMIZAR

INOVAR

COMPETÊNCIAS FUNCIONAIS

GE, GF, GT



Ter domínio técnico

Orientar e interagir com atenção e respeito

Trabalhar com atenção e respeito

GO e GB



Trabalhar com atenção e organização

Interagir com atenção e respeito

Servidores

Avaliação de Desempenho por Competências

→ Será realizada anualmente (2º semestre);

→ Terá as seguintes etapas:

- Auto avaliação;
- Avaliação da chefia imediata;

* Opcionalmente, mediante conveniência administrativa e disponibilidade tecnológica, o processo poderá contar ainda com avaliação de pares (servidores lotados no setor)

→ Pesos:

- Auto avaliação: 2,0
- Avaliação da chefia imediata: 8,0

OU

- Auto avaliação: 1,5
- Avaliação da chefia imediata: 6,0
- Avaliação dos servidores lotados no setor (pares): 2,5

Avaliação de Desempenho por Competências

→ Na existência da avaliação de pares:

- 3 servidores do mesmo setor, preferencialmente do mesmo grupo ocupacional, selecionados aleatoriamente pelo sistema;
- Quando não houver 3 servidores no setor, será avaliado pelo número que existir;

→ Quando o servidor atuar em mais setores, será feita a média da avaliação das lideranças dos dois setores;

→ Nota da avaliação:

Média das notas das evidências de cada competência → média das competências

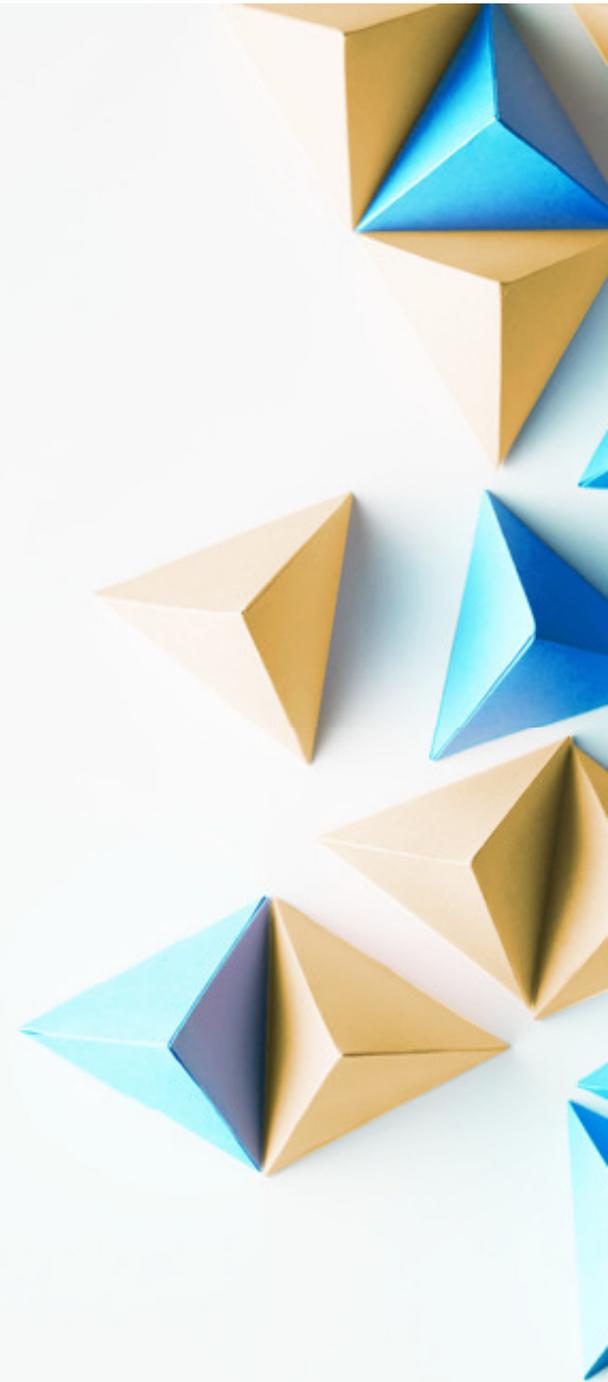
Avaliação de Desempenho por Competências

→ Avaliação de cada evidência:

- Nunca: 0
- Raramente: 3,5
- Várias vezes: 7,0
- Sempre: 10,0

→ Nota final da avaliação:

- Excelente: = 90 ou superior
- Bom: = 70 e inferior a 90
- Regular: = 50 e inferior a 70
- Insatisfatório: inferior a 50

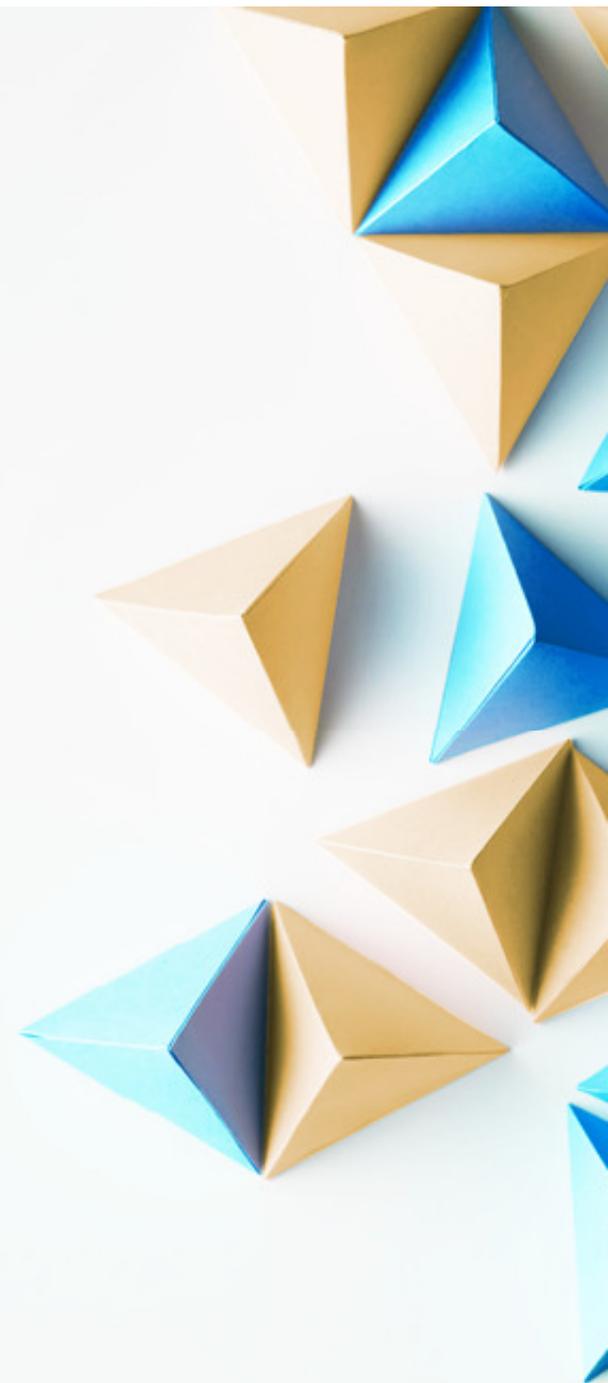


Avaliação de Desempenho por Competências

→ O servidor perderá o direito a avaliação de desempenho se, nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à avaliação, tiver permanecido afastado do exercício funcional por período igual ou superior a 4 (quatro) meses, ininterruptos ou não, exceto nas hipóteses de afastamento expressamente previstas (férias, Cc, Juri, programas de treinamento, mandato classista, licença prêmio e art. 128 do Estatuto).

→ Será submetido à avaliação anual de desempenho o servidor efetivo que tenha, no mínimo, depois de adquirida a estabilidade, 8 (oito) meses de efetivo exercício no cargo.

→ Para poder concorrer a promoção por merecimento o servidor deverá ter obtido conceito final em, no mínimo, 02 (duas) avaliações anuais de desempenho no interstício.



Avaliação de Desempenho por Competências

- Dirigentes eleitos do Sindicato dos Servidores Municipais de Gaspar, Conselheiros Tutelares e os ocupantes de cargos em Comissão receberão automaticamente o conceito ÓTIMO na avaliação, permanecendo a obrigação do cumprimento das horas de curso.
- Se a administração municipal não realizar a avaliação de desempenho em determinado ano, todos receberão automaticamente o conceito BOM naquele ano.



Avaliação de Desempenho por Competências

Apresentação da Ferramenta



AGIR

Ser pro ativo e movido pela ação. Tomar a frente de ações em prol dos objetivos do setor, secretaria e município. Não esperar pela ordem de terceiros para realizar atividades que são pertencentes à sua área e seu domínio técnico.

Evidência Comportamental		Nunca	Raramente	Várias Vezes	Sempre
1	Responde rapidamente às demandas e dificuldades que surgem em seu dia-a-dia.				
2	Demonstra dinamismo em suas atividades, lidando de forma ágil com diferentes assuntos e/ou atribuições.				
3	Possui senso de urgência e visão do todo em relação aos assuntos a serem tratados com prioridade.				

TRABALHAR COM ATENÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Organizar e realizar as atividades com atenção, evitando erros e cumprindo os prazos estipulados.

Evidência Comportamental

		Nunca	Raramente	Várias Vezes	Sem
16	Mantém seu ambiente de trabalho e/ou processos sob sua responsabilidade organizados.				
17	Trabalha com atenção ao que está sendo realizado, evitando erros nas suas entregas.				
18	Organiza o que será realizado no seu dia, listando e cumprindo as tarefas diárias.				

Particularidades do Magistério



Cargos Efetivos – Aglutinação **Magistério**

CARGO LEI 1358/92

CARGO NOVA LEI

COORDENADOR PEDAGÓGICO	Coordenador Pedagógico
SUPERVISOR ESCOLAR	
ORIENTADOR EDUCACIONAL	

PROFESSOR	Professor
PROFESSOR DE INFORMÁTICA	
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL	
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL - LIBRAS	



Cargos Efetivos – Alteração

TITULAÇÃO LEI 1358/92

TITULAÇÃO NOVA LEI

PROFESSOR DOC I	PROFESSOR MAGISTÉRIO
PROFESSOR DOC II	PROFESSOR LICENCIATURA CURTA
PROFESSOR DOC III	PROFESSOR I
PROFESSOR DOC IV	PROFESSOR II



Avaliação de Desempenho por Competências

→ Ingresso: I-A

→ Promoção vertical: apresentação de titulação, disponibilidade orçamentária e existência de vaga



Apresentação das tabelas



Impacto

		Atual	Novo (Enquadramento)	Diferença	
		Total folha	Total folha		
2019	Samae	482.080,75	490.341,51	8.260,76	1,71%
	PMG	4.153.435,74	4.254.667,68	101.231,94	2,44%
	Fundação	69.093,04	70.730,79	1.637,75	2,37%
	Total	4.704.609,53	4.815.739,98	111.130,45	2,36%

		Atual (fev/21)	Novo (Enquadramento)	Diferença	
		Total folha	Total folha		
2021	Samae	594.363,68	603.093,28	8.729,60	1,47%
	PMG	4.183.866,86	4.277.307,12	93.440,26	2,23%
	Fundação	51.150,39	52.375,78	1.225,39	2,40%
	Total	4.829.380,93	4.932.776,18	103.395,25	2,14%



www.velirh.com.br