

PLANO DE CARREIRA

VAMOS ACERTAR O NOSSO FUTURO

AVANTE
PLANO DE CARREIRA DO MP

www.simpe-rs.com.br/avante

AVANTE
PLANO DE CARREIRA DO MP

AVANTE

PLANO DE CARREIRA DO MP

Um passo em direção a um futuro justo para todos.

Índice

- 🎯 **4** PAPEL ESTRATÉGICO DA CARREIRA NO SERVIÇO PÚBLICO
- 🎯 **6** CARREIRA DO ESTADO MÍNIMO E SUAS CONSEQUÊNCIAS
- 🎯 **8** AVANTE
- 🎯 **10** CARREIRA ÚNICA PARA O MPE/RS
- 🎯 **10** ESTRUTURA DA CARREIRA
- 🎯 **12** CARREIRA POR ATIVIDADE FINALÍSTICA DO ÓRGÃO
- 🎯 **13** PRESSUPOSTOS PARA UMA CARREIRA ÚNICA POR ATIVIDADE FINALÍSTICA DO MPE-RS
- 🎯 **14** PRINCÍPIOS E DIRETRIZES
- 🎯 **16** CONCEPÇÃO E OBJETIVOS DA CARREIRA
- 🎯 **18** CARGOS E CLASSES NO PROJETO AVANTE
- 🎯 **22** INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NO AVANTE

AVANTE: UM PLANO DE CARREIRA PARA VALORIZAR O MINISTÉRIO PÚBLICO DO RS

No final de 2008, a categoria dos servidores do Ministério Público do Rio Grande do Sul deliberou por fazer uma discussão mais aprofundada sobre Plano de Carreira e qual a melhor estrutura para implantação no Ministério Público do RS. Ao longo do mês de Janeiro e Fevereiro de 2009, o SIMPE - RS realizou uma jornada de debates sobre o plano de carreira do MPE/RS, iniciando a construção do Projeto AVANTE.

No entanto, em dezembro de 2008, a categoria foi surpreendida com a apresentação de uma proposta de Plano de Carreira para os servidores do MPE/RS, encaminhada pela administração sem discussão com os servidores e com a direção do SIMPE/RS.

Esta proposta, encaminhada pelo Procurador-Geral do MPE, revela-se um projeto que faz graves ataques à categoria. Sua justificativa é de modernização da estrutura e do quadro, de políticas de valorização e qualificação dos servidores mas, ao contrário disso, o que o projeto traz é maior possibilidade de terceirização, assédio moral, dificuldades de qualificação, redução de direitos.

Fica demonstrada a ausência de uma política de gestão do MPE/RS que possibilite uma ampliação de serviços, com garantia de efetividade social. A formatação da proposta desestimula os servidores a qualificar-se, e não garante a oferta de capacitação e qualificação aos que desejem e/ou necessitem da mesma.

A proposta de extinção dos cargos de assistente de procuradoria e assistente de promotoria, artífice e auxiliar de serviços gerais, acompanha uma tendência de terceirização de setores iniciada bem antes, com a extinção de cargos absolutamente necessários como o de motorista, por exemplo. Somado à terceirização, a Direção do MP tem imposto o fato de um grande quantitativo de cargos em comissão cujos ocupantes, assim como os estagiários desenvolvem atividades típicas dos cargos de carreira. A consolidação desta linha de gestão, nefasta para o serviço público, fragiliza a condução interna dos trabalhos no MPE. Isso porque impõe ao órgão de um lado a rotatividade de pessoal, ausência de responsabilização do trabalhador, já que o mesmo não tem vínculo direto e de outro, o atrelamento à direção do momento e, em ambos os casos, um maior gasto orçamentário. Parte significativa do orçamento do MPE é destinada a uma política de pessoal mais cara e de menor retorno do que a da abertura de concurso público para o quadro permanente.

Em resposta a estes e outros graves ataques traduzidos na proposta apresentada pelo Procurador-Geral, o SIMPE incluiu no AVANTE propostas de estrutura, desenvolvimento, qualificação e de tabela salarial que buscam atender as aspirações da categoria, detectadas ao longo dos seminários de janeiro e fevereiro.



No processo de debates, o SIMPE apresentou propostas de soluções às demandas da categoria que foram analisadas e aceitas, adequadas e aperfeiçoadas. Apresentamos aqui o resultado do debate feito, que continuará nos próximos meses, para concluirmos o projeto AVANTE - UM PLANO DE CARREIRA PARA VALORIZAR O MINISTÉRIO PÚBLICO DO RS. Com ele em mãos, queremos abrir o processo de negociação e aprovação de uma carreira que atenda as aspirações da categoria e contenha todos os elementos de Gestão Pública do Trabalho necessários para que os objetivos sociais do MPE/RS possam ser alcançados, fruto de uma construção coletiva de todo o quadro de servidores

AVANTE, um projeto de carreira construído com a categoria, que vem reafirmar o compromisso dos servidores do MPE com a qualidade e a efetividade social dos serviços prestados ao cidadão

AVANTE

PAPEL ESTRATÉGICO DA CARREIRA NO SERVIÇO PÚBLICO

A carreira, no mundo do trabalho, pode ser constituída a partir de uma construção individual ou de uma política institucional. Se pensarmos a carreira construída pelo indivíduo será aquela trajetória percorrida ao longo de sua vida de trabalho, condicionada pela sua vontade e pelas oportunidades históricas de trabalho que teve. Se pensarmos a carreira como uma política institucional será um processo proposto pela Instituição – seja privada ou pública - que possibilite o desenvolvimento da Instituição e profissional do trabalhador, servindo como instrumento de gestão e expressando o papel, objetivos e metas da Instituição que a propõe.

De certa forma, podemos dizer que ao olhar a política de gestão de pessoas e a carreira proposta por uma Instituição aos trabalhadores, estaremos vendo que tipo de organização é esta: quais seus objetivos e metas estratégicos; qual o seu papel social; ao que serve; como vê as relações de trabalho; enfim, que visão de mundo a orienta. Não há como pensar em carreira sem pensar na Instituição em que estamos, ou queremos, e no perfil de trabalhadores capaz de implementar esse projeto institucional

Em se tratando de serviço público, a carreira e relações de trabalho propostas expressa o modelo de Estado que se têm, constituindo-se em ferramenta de gestão pública. Por ser instrumento político pode servir tanto à manutenção como à transformação de determinada política estatal.

O debate sobre carreira e seus instrumentos implica, portanto, em compromissos com um programa, em modo de gestão e em opção por um processo dinâmico de carreira, em política de desenvolvimento institucional e de pessoal e não no simples agregado de cargos e salários, que se encontra nos Planos de Cargos e Salários.



CARREIRA NO ESTADO MÍNIMO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Num modelo de Estado mínimo, por exemplo, que vimos ser construído em nosso país na década de 90, carreiras verdadeiras foram pensadas só para as ditas carreiras típicas de Estado, e, dentro delas, só para as funções mais intelectualizadas. As atividades ditas “meio” entraram num grande processo de terceirização, que onera o Estado, mas abre mercado de trabalho para a iniciativa privada. Empresas de prestação de serviço cresceram em todo o país. Carreiras “sociais” foram vistas como serviços sociais competitivos e para elas foi proposto o vínculo celetista – emprego público-, a perda de estabilidade e meros planos de cargos.

O processo de terceirização deu origem, nas Instituições Públicas, mesmo nas ditas carreiras típicas de Estado, ao aumento dos desvios de função. Como era possível terceirizar os serviços de apoio e intermediários – como, por exemplo - limpeza, vigilância, atividades auxiliares administrativas - contínuos, portarias e recepções, manutenção e infraestrutura, os servidores que os executavam, e que foram se formando, vieram a ser guindados a atividades mais complexas e motivadoras, mantidos seus salários - o que é grave exploração - ou ficaram sob concessão de funções gratificadas.

Isso trouxe um outro problema sério – o da perda da independência dos servidores destes cargos para explicitarem qualquer denúncia de improbidade na administração pública, sob pena de perderem a condição de exercício de função ou cargo ou de retornarem ao exercício das atividades do cargo de origem.

Problemática também é a situação de termos trabalhadores sem estabilidade, sem a formação específica para ser servidor do público, em atividades que dizem respeito aos direitos dos cidadãos, seja na área da saúde, educação, proteção ambiental, ou Poder Judiciário, Defensoria Pública, e todos os outros. E assim, fruto da política do Estado mínimo, é que encontramos serviços públicos que lidam com a segurança, transporte de autoridades documentos, bens ,valores, limpeza e manutenção de todo o espaço físico, digitação de documentos, recepção do cidadão usuário, sendo exercidos por pessoas que não são permanentes no quadro, embora suas atividades o sejam.



Principais conseqüências

- Cargos com atribuições desatualizadas e falta de cargos com atribuições originadas na inovação tecnológica ou de gestão;
- Extinção de cargos de nível de apoio e intermediário,
- Desvios de função,
- Ênfase no caráter individual do trabalho, expressa na avaliação de desempenho individual,
- Acesso a cargos de gestão sem critérios técnicos e objetivos, predomínio de critérios baseados na escolha pessoal de dirigentes,
- Ausência de desenvolvimento profissional e na carreira ao longo da vida funcional. gerando desmotivação e alienação do servidor com conseqüências na qualidade do serviço prestado
- Concentração de servidores no fim de tabelas de Planos de Cargos e Salários ultrapassados.
- Utilização de gratificações pagas só na atividade para compensar a ausência de carreira efetiva.

AVANTE

A proposta apresentada pelo SIMPE –RS baseia-se no modelo de Estado que defendemos - claramente orientado para a realização dos direitos sociais e do desenvolvimento, que enfrente a desigualdade e a pobreza, capaz de ativar e direcionar as capacidades econômicas da sociedade civil, com reconstrução e fortalecimento das instituições estatais, para a implementação de políticas sociais e fortalecimento do investimento social e em infra-estrutura.

Um Estado com participação popular e mobilização para a solidariedade, com uma estrutura pautada pelas necessidades do cidadão usuário. Um Estado democratizado, onde haja desconcentração de poder.

Um Estado democratizado pressupõe o fortalecimento do controle popular das estruturas e serviços estatais, ou seja, o usuário passa a ser o sujeito da avaliação. Isso requer mais qualidade e efetividade nos serviços; servidores formados para atender esta demanda, com outro papel social e político, que não admite alienação. Um servidor sujeito ativo do planejamento estratégico do órgão estatal, com estabilidade, permanência e carreira.

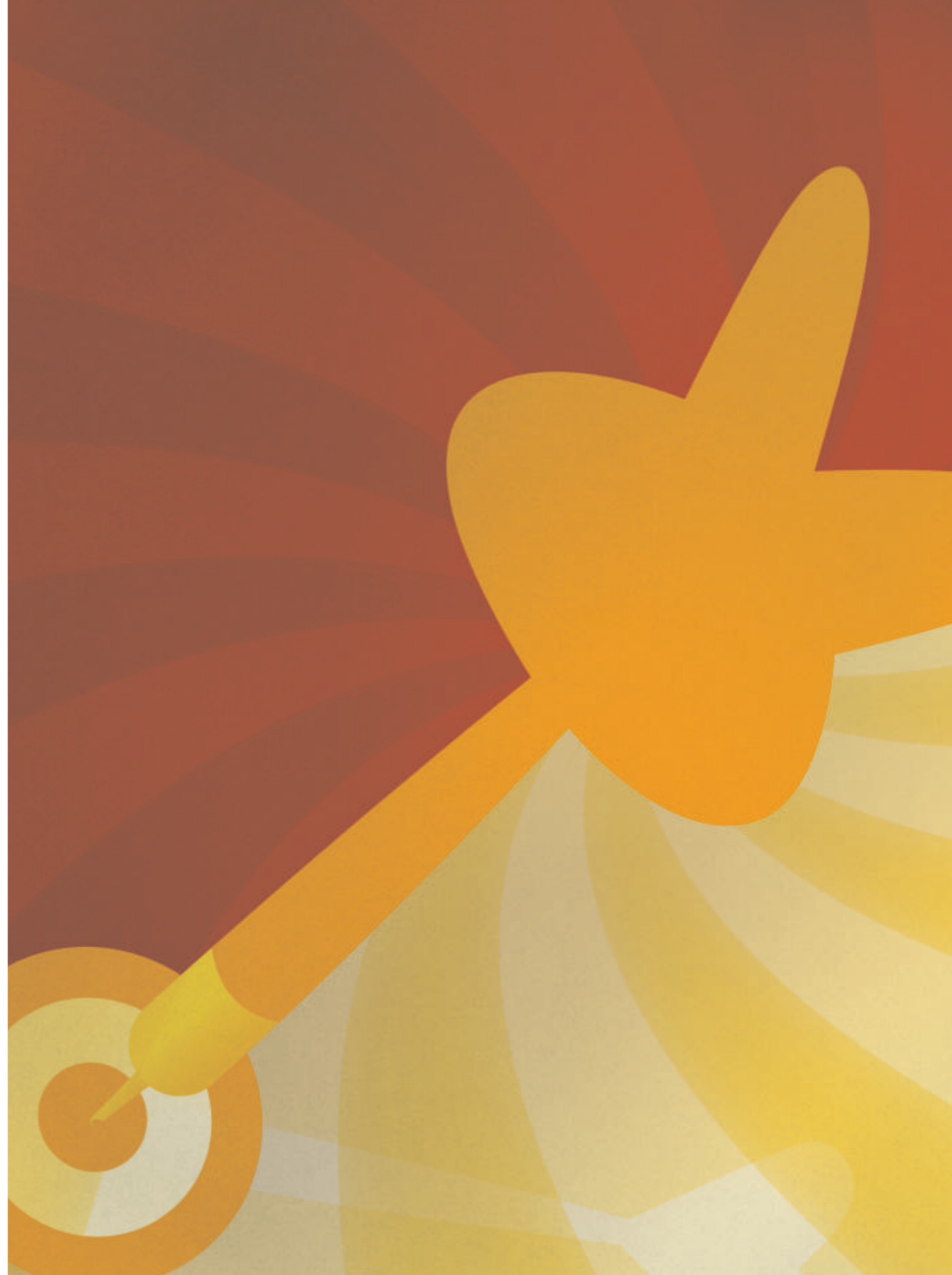


CARREIRA ÚNICA PARA O MPE/RS

A Categoria deliberou nos seminários por construir uma Carreira Única para o quadro de pessoal do MPE/RS. Defendemos uma concepção de carreira por área finalística do órgão público que integramos, onde todos os cargos e atividades são parte indispensável do mesmo fazer e concorrem para obtenção das metas e objetivos institucionais. Além disso, defendemos uma carreira única também em função dos efeitos previdenciários que decorreriam do fato de fracionarmos a categoria em mais de uma carreira. Se isso ocorresse, alguém ocupante de cargo da carreira de nível intermediário, já perto da aposentadoria, que fizesse concurso público e ingressasse na carreira de um cargo de nível superior teria que esperar dez anos para se aposentar com o salário deste último cargo e carreira.

ESTRUTURA DA CARREIRA

Quanto à estrutura, propomos 02 macro cargos (Analista do Ministério Público e Técnico do Ministério Público), com a transformação de atuais cargos e atividades em especialidades.



CARREIRA POR ATIVIDADE FINALÍSTICA DO ÓRGÃO

A proposta de carreira apresentada baseia-se em debate conceitual sobre Estado, Serviço Público e carreira, no diagnóstico da realidade e na previsão constitucional de promoção na carreira.

Partimos do pressuposto que a atividade fim do órgão em que se trabalha interfere na atividade profissional de cada um e do coletivo de trabalhadores, que o trabalho individual e coletivo muda qualitativamente em função do ramo de atividade, construindo efetivamente a identidade desses trabalhadores. O desenvolvimento dos servidores e o institucional, e portanto, a carreira, devem estar pautados nessa atividade finalística.

Concluímos também que é desejável que, num órgão público, os trabalhadores tenham igual tipo de vínculo jurídico com o mesmo, propondo-se, portanto, o término da terceirização de serviços e a retomada da execução dos serviços auxiliares para pessoal do quadro do Ministério Público, assim como um estudo e reavaliação sobre as atribuições sobre dos cargos em comissão.

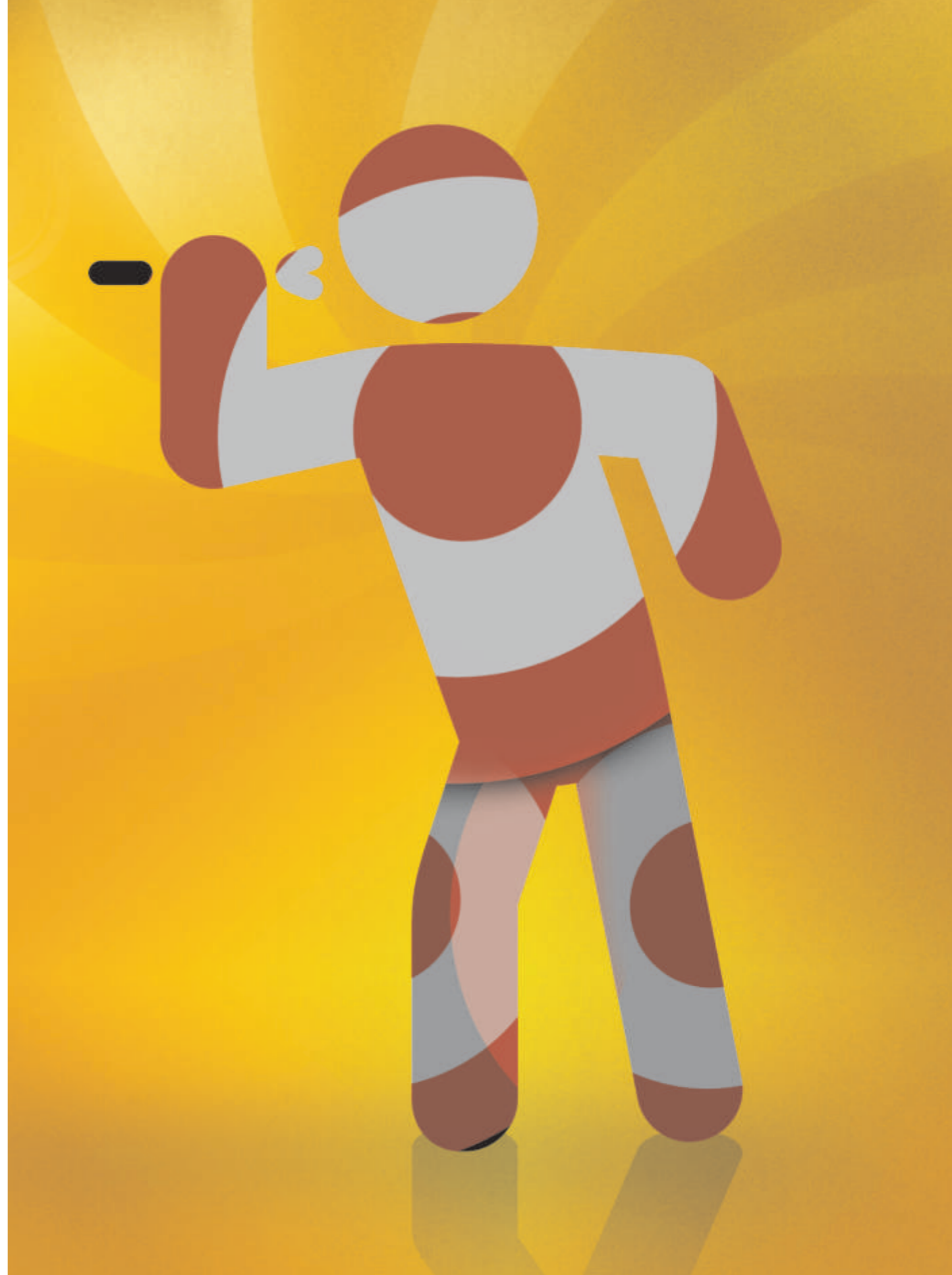
PRESSUPOSTOS PARA UMA CARREIRA ÚNICA POR ATIVIDADE FINALÍSTICA DO MPE-RS

- Definição de uma gestão estratégica, com a participação dos servidores no processo de planejamento, implementação e avaliação, atuando como sujeitos nas correções de rumos que a realidade exija,
- Democratização das relações de trabalho e da gestão,
- Carreira entendida como instrumento de gestão, com vistas ao cumprimento do papel social da Instituição e pautada pelas necessidades institucionais originadas na demanda social,
- Inclusão do cidadão usuário na avaliação do órgão público.

PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

A gestão do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

- I. respeito à função social, objetivos e competências institucionais do Ministério Público;
- II. toda a atividade desenvolvida no Ministério Público é atividade essencial de ministério público e todo o trabalhador que a realiza é, portanto, servidor técnico-administrativo do Ministério;
- III. respeito à natureza e dinâmica do processo de trabalho de ministério público e às competências específicas decorrentes;
- IV. busca da qualidade do processo de trabalho;
- V. vinculação do desenvolvimento do servidor na carreira ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento institucional;
- VIII. garantia de programas de capacitação que contemplem a formação profissional específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- IX. avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizado mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciado no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos cidadãos usuários; e
- X. oportunidade de acesso aos servidores do quadro permanente às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas normas específicas de ingresso e dispensa;



CONCEPÇÃO E OBJETIVOS DA CARREIRA

Concepção de carreira: carreira única, de servidor técnico-administrativo do Ministério Público; num sistema misto de carreira, que prevê parte das vagas para promoção dos integrantes da carreira em todas as especialidades.

Objetivos da Carreira

- Definir a gestão de pessoal como atividade estratégica para o desenvolvimento institucional, consolidando a área central de gestão de pessoas através de sua implementação em nível estadual e municipal;
- Aprimorar o processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;
- Propiciar as condições institucionais para capacitação e avaliação que viabilizem a melhoria dos serviços prestados, no cumprimento dos objetivos institucionais, bem como o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional.
- Avaliar o desempenho em processo integrado à avaliação institucional, que contemple a avaliação realizada pela equipe de trabalho e pelos usuários;
- Identificar as necessidades de pessoal, de capacitação de pessoal e de melhoria das condições de trabalho;.

Plano de Carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão.

Cargo: conjunto de atividades, atribuições e responsabilidades técnico-administrativas do Ministério Público, estruturadas em classes .

Propomos: Dois macro cargos com especialidades – cujas atribuições e abrangem as competências institucionais .

Especialidades: área específica de atuação profissional do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institu-

cionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; podendo ser necessárias formação especializada, por exigência legal, ou habilidades específicas, a critério da Administração, para o seu exercício

As atribuições das especialidades devem ser descritas na própria lei do Plano de Carreira e não em regulamento de competência do Procurador- Geral. A lei deverá conter uma descrição geral das atividades dos cargos e específicas para as especialidades. Essas descrições geral e específicas darão sustentação a uma política de desenvolvimento para o exercício das especialidades e cargos, bem como para o Ministério Público, em todas as suas áreas de atuação.

O MPE/RS propôs dois cargos – um de Analista e outro de Técnico, integrados por áreas e não por especialidades. Propôs uma série de áreas para Analista - que equivalem as profissões de Nível superior e apenas duas áreas para o cargo de Técnico – a administrativa -operacional e a de informática.

No debate, a categoria entendeu que apenas as áreas propostas pelo MPE-RS não cumprirão o papel de garantir o desenvolvimento de ações de forma sistemática para que todas as competências institucionais do MPE/RS possam ser executadas, e a prestação de serviço seja efetivada com qualidade social. Neste sentido, outras áreas devem ser incorporadas na carreira para responder a estas necessidades.

Classe: unidade básica da carreira, integrada por conjunto de especialidades de mesma hierarquia e complexidade, segundo análise das competências institucionais e suas atribuições, considerados o requisito de escolaridade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, nível de responsabilidade, risco e esforço para o seu desempenho.

Importância do conceito de Classe

Um elemento estruturante e diferencial do AVANTE, foi a deliberação de romper com o formato comum de desenvolvimento e utilizar o conceito de classe como elemento hierarquizante dos fazeres diferenciados– especialidades dos cargos - na carreira.

Na maioria dos Planos de carreiras e de cargos, o conceito de classe é utilizado como mero elemento divisor de padrões salariais e como limitador de desenvolvimento na carreira e salarial. Isto porque para mudar de classe, condiciona-se à existência de cargos vagos na classe subsequente, mesmo não existindo mudança de fazer/atribuições para o servidor.

CARGOS E CLASSES NO PROJETO AVANTE

Propomos 02 Cargos (Analista e Técnico) e 04 classes (A,B,C,e D), contendo cada uma delas especialidades com atividades de mesmo grau de complexidade.

Técnico do Ministério Público - 03 classes hierarquizadas (A, B, e C),

Classe A especialidades de menor grau de complexidade, responsabilidade no fazer e escolaridade. Nelas estarão enquadradas as atividades de apoio que estão terceirizadas e que devemos recuperar tais como auxiliar de serviços gerais.

Classe B especialidades de nível mediano de complexidade, responsabilidade no fazer e escolaridade, de nível intermediário e técnico, existentes no MPE/RS tais como, as dos atuais cargos de Agente Administrativo, Técnico de Áudio, Técnico de Informática, etc.

Classe C especialidades que resultarão da transformação dos atuais cargos de Assistente de Promotoria, Assistente de Procuradoria, e Secretário de Diligências, que embora possuam exigência de escolaridade de médio completo ou de superior incompleto, como hoje é exigido dos assistentes, têm atribuições com maior complexidade do que os outros cargos da Classe B com mesma exigência de escolaridade.

As atribuições dos Assistentes de Promotoria e dos Assistentes de Procuradoria possuem similitude com o fazer dos atuais Assessores Jurídicos, embora não tenham as atribuições gerais de Assessoramento, Gestão, e Planejamento que são atribuições dos cargos com exigência de graduação nas diversas áreas.

A transposição para o novo cargo de Analista terá resistência legal e o enquadramento na ultima classe do cargo de técnico, como propomos, aproxima os salários dos assistentes e secretários de diligencias dos salários dos analistas, diminuindo a distorção entre o fazer e a remuneração salarial.

Analista do Ministério Público – uma só classe (D)

Classe D especialidades/ atividades, com maior grau de complexidade, responsabilidade e risco, cuja exigência de escolaridade mínima é a graduação. Nesta classe, se enquadram os atuais assessores e demais especialidades como engenheiros, médicos, etc.



MATRIZ SALARIAL DO PLANO DE CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO - RS

Matriz Salarial do Plano de Carreira do Ministério Público - RS						
PISO	PADRÕES	STEP	VALOR	CLASSES		
				Técnico-administrativo		Analista
				A - especialidades Auxiliar Administrativo, Artífice, Auxiliar de Serviços Gerais e outras.	B - especialidades Agente Administrativo, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Serviços de Engenharia, Motorista, Técnico de Áudio, Taquígrafo, Vigilância e outras	C - especialidades Assistente de Procuradoria, Assistente de Promotoria, Secretário de Diligências e outras
				D - especialidades Direito, Admin., Agro., Contab., Economia, História, Letras, S. Social, Bibliotec., Biologia, Geologia, Medicina - Clínico Geral, Psiquiatria, Cardiologia, Odonto., Psico, Informática, Eng.Civil, Elétrica, Mecânica, Química, Sanitarista, Florestal, Arquit., Arquiv., Enferm. e outras		
Piso A	P 01	R\$		1		
	P 02	R\$		2		
	P 03	R\$		3		
	P 04	R\$		4		
	P 05	R\$		5		
	P 06	R\$		6		
	P 07	R\$		7		
	P 08	R\$		8		
	P 09	R\$		9		
Piso B	P 10	R\$		10	1	
	P 11	R\$		11	2	
	P 12	R\$		12	3	
	P 13	R\$		13	4	
	P 14	R\$		14	5	
	P 15	R\$		15	6	
	P 16	R\$		16	7	
	P 17	R\$		17	8	
	P 18	R\$		18	9	
Piso C	P 19	R\$		19	10	1
	P 20	R\$		20	11	2
Teto A	P 21	R\$		21	12	3
	P 22	R\$			13	4
	P 23	R\$				5
	P 24	R\$			15	6
	P 25	R\$			16	7
	P 26	R\$			17	8
	P 27	R\$			18	9
Teto D	P 28	R\$			19	10
	P 29	R\$			20	11
	P 30	R\$				12
	P 31	R\$				13
	P 32	R\$				14
	P 33	R\$				15
	P 34	R\$				16
	P 35	R\$				17
	P 36	R\$				18
	P 37	R\$				19
	P 38	R\$				20
Teto C	P 39	R\$				21
	P 40	R\$				13
	P 41	R\$				14
	P 42	R\$				15
	P 43	R\$				16
	P 44	R\$				17
	P 45	R\$				18
	P 46	R\$				19
	P 47	R\$				20
Teto D						21

INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NO AVANTE

Ingresso: Concurso Público com etapa de formação.

O ingresso na carreira se dará por concurso público de provas e títulos, com etapa de formação. A inclusão de programa de formação como etapa do concurso público é recomendável como instrumento capaz de melhor avaliar as condições e as potencialidades dos indivíduos para ocupar o cargo público. Isso por seu caráter simultâneo de instrumento de formação e avaliação, e de se constituir num processo de avaliação processual em contraposição à prova de conhecimentos aplicada num momento só.

Desenvolvimento na Carreira:

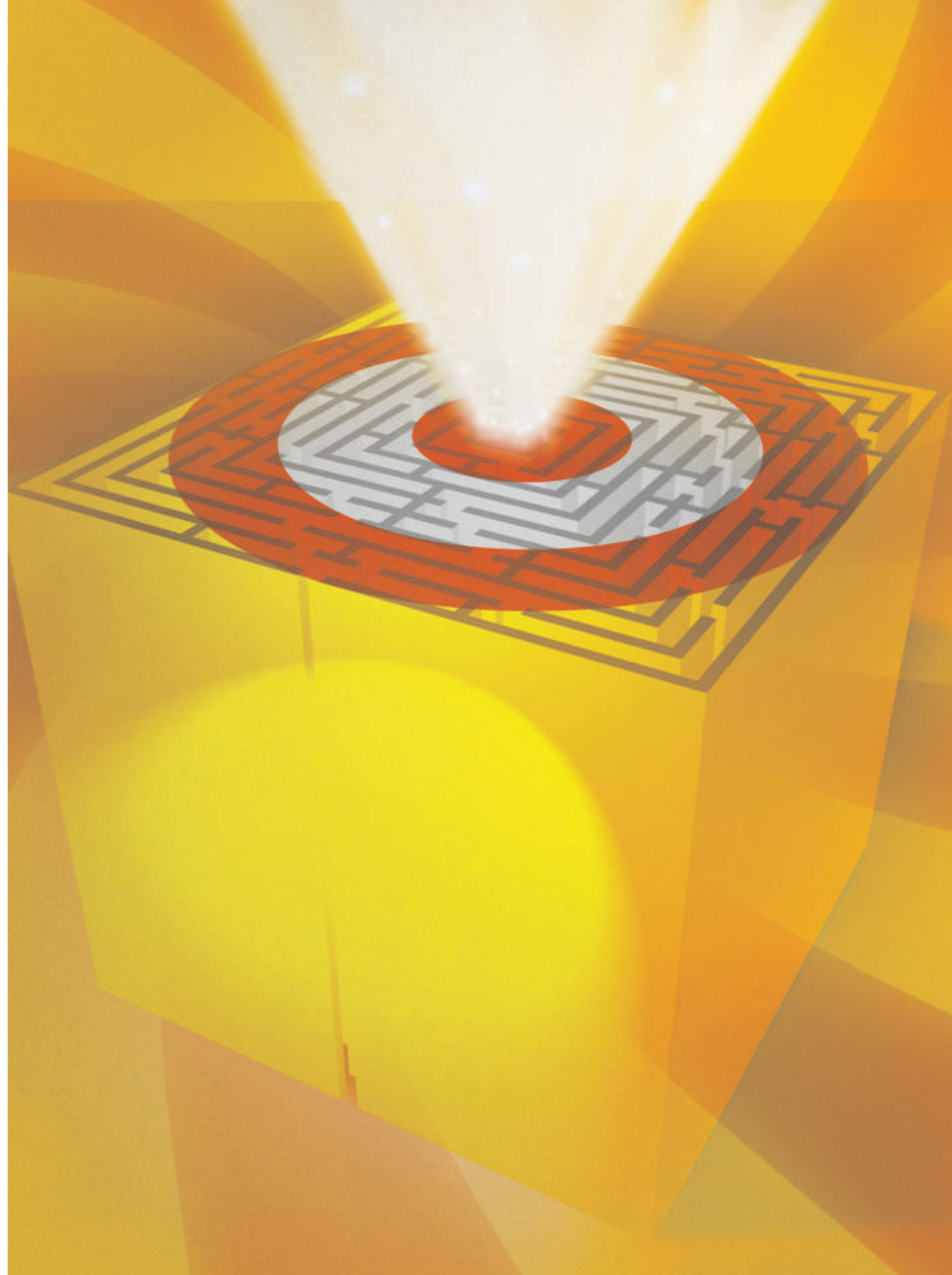
Propomos o desenvolvimento pleno na carreira, reafirmando o aspecto complementar entre as atividades /fazeres na carreira.

Instrumentos de desenvolvimento:

- I. **Progressão por mérito** - de um padrão de vencimento para o subsequente, mediante avaliação de desempenho. A progressão será anual, desde que obtido resultado satisfatório, e ocorrerá dentro da mesma classe, cargo e especialidade.

Segundo os pressupostos e princípios já colocados, a avaliação aqui proposta tem como condição para sua realização a existência de relações de trabalho democratizadas, com participação dos servidores no planejamento estratégico do órgão.

A avaliação é conceituada como processo pedagógico, integrado à avaliação institucional, realizado mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciado no caráter coletivo do trabalho, nas condições de trabalho acordadas e nas expectativas dos cidadãos usuários. Envolve, portanto, toda a equipe de trabalho, incluindo chefias no processo e deve considerar também a avaliação dos serviços pelo cidadão usuário. Deve estruturar-



se em níveis: avaliação do órgão , das equipes de trabalho, das condições de trabalho, dos servidores , incluindo chefia.

2. **Progressão por capacitação de um padrão de vencimento para o subsequente**, obtida a partir da realização de cursos de capacitação ofertados pelo Programa de capacitação anual para o quadro de pessoal do MPE/RS, com base nas necessidades individuais e institucionais do órgão. Deve ser estabelecido critério de carga horária dos cursos para que possam valer para progressão, um número limite de progressões possíveis na vida funcional e um período de interstício entre uma progressão e a seguinte. Estamos propondo que possam ocorrer até 5 progressões, de 2 em 2 anos.
3. **Promoção funcional** de uma classe para outra, onde existirá mudança de especialidade, dentro de um mesmo cargo, com aumento da complexidade no fazer. Uma parte das vagas das especialidades – 30 % será preenchida no processo de promoção. A promoção será obtida via processo de capacitação, onde podem concorrer todos os integrantes do quadro do MPE/RS que possuam os pré-requisitos da especialidade e tempo igual ou superior a 10 anos no cargo/especialidade/classe. A avaliação do processo de capacitação terá nível de exigência igual ao do concurso externo.
4. **Mobilidade** troca de especialidade dentro da mesma classe e cargo, desde que o servidor possua os pré-requisitos de capacitação, habilidades e/ou formação especializada requerida, quando for o caso, participando do processo capacitação para a promoção funcional.

Gratificação, Incentivos e Adicionais

A categoria rechaça a proposta de gratificação por desempenho individual e institucional. Este tipo de política competitiva, é fator gerador de assédio moral, tensionamento por competitividade interna, adoecimento e não se constitui em política salarial para uma carreira pública.

Somos contrários a política salarial baseada em penduricalhos não incorporáveis à aposentadoria. Os servidores precisam de valorização salarial permanente, de qualificação e capacitação, e de condições de trabalho dignas.

Incentivos:

São percentuais que incidem sobre o vencimento, valorizando o servidor em

função de obtenção de uma situação diferenciada no seu desenvolvimento funcional. Os Incentivos devem ser incorporados aos proventos de aposentadoria

Incentivo de Qualificação percentual que incide sobre o vencimento básico, incorporável a aposentadoria, decorrente da obtenção pelo servidor de Título de Educação Formal superior á exigida pela especialidade. Propomos:

- Um nível de escolaridade acima da exigida: 10%
- Dois níveis de escolaridade acima da exigida – 20%
- Três níveis de escolaridade acima da exigida – 30%

Deve ser prevista a flexibilização da jornada de trabalho para os servidores complementarem a educação formal até o ensino médio e para cursar o nível superior correlacionado ao interesse da Instituição. Deve ser previsto o afastamento do servidor para pós-graduação em áreas de interesse institucional e em percentual de no máximo 5 % , simultaneamente.

Triênio percentual de 3% a cada 3 anos de exercício.

Incentivo de permanência e merecimento ao servidor que chegar ao fim da tabela, antes de ter condições de aposentadoria, desde que obtenha merecimento em processo de avaliação de desempenho , será devido, a cada dois anos, incentivo no valor percentual correspondente ao do step – diferença constante entre um padrão de vencimento e o padrão subsequente.

Adicionais de atividades externas

Adicional de Condução Gratificação de auxílio-condução, no percentual de 20% (vinte por cento), calculada sobre o vencimento básico

Adicional de Atividade Externa Gratificação por Atividade Externa com Risco Qualificado, no percentual de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o vencimento básico;

Adicional de Insalubridade ou Penosidade Percentual sobre o vencimento básico do servidor nos seguintes percentuais:

- I. 40 % quando classificado no grau máximo.
- I. 20 % quando classificado no grau médio.
- III. 0 % quando classificado no grau mínimo

Matriz salarial:

Os parâmetros de constituição da Matriz Salarial devem assegurar isonomia no tratamento, equidade na valorização salarial dos cargos/especialidades hierarquizados nas classes, de forma a reafirmar o caráter coletivo do fazer e a manutenção da paridade. Para que isso se cumpra a matriz salarial deve ser única e não separada por cargos ou classes.

A Matriz salarial deverá ter 21 padrões em cada classe, situação em que, não havendo mudança de classe, ficará garantido ao servidor um desenvolvimento na malha salarial mais coerente com o tempo de vida funcional na carreira.

A Matriz hierarquizada apresenta faixas salariais das classes que se interpenetram em aproximadamente 1/3 (um terço) da subsequente, diminuindo as disparidades salariais existentes

Padrão Salarial é posição do servidor na escala básica de vencimentos, em função de cargo/especialidade e classe a que pertença, nível de capacitação, desempenho e tempo de serviço,.

Seu quantitativo pode definir se a tabela salarial comportará o desenvolvimento do servidor durante toda a sua vida funcional, ou se a tabela será curta, colocando o servidor em poucos anos em estado de paralisação salarial no topo da tabela.. Defendemos que a tabela seja ampla o suficiente para que até próximo a data de possível aposentadoria o servidor tenha carreira a ser percorrida

Step O percentual de diferença entre um padrão salarial e o subsequente (“step”), deve ser constante para guardar isonomia de tratamento salarial em toda a carreira e de forma que os salários reflitam a valorização do tempo do servidor na carreira e no cargo. A progressão por capacitação ou por desempenho deve representar o mesmo percentual de avanço salarial para todas as especialidades e/ou cargos.

Enquadramento

O enquadramento dos atuais servidores obedecerá a correlação entre o cargo atual e especialidade no novo Plano e o tempo de serviço no serviço público. O enquadramento por tempo valoriza o servidor que deseja ficar no quadro de pessoal do MPE, comprometido com o órgão e sua função social. Este critério visa também corrigir a distorção causada pelo congelamento salarial, por ausência de mecanismos de desenvolvimento na carreira, que igualou salários de trabalhadores com 15, 20, 25 e até 30 anos de serviço. Dessa forma, o enquadramento garantirá remuneração superior para os trabalhadores com mais tempo de serviço.

Os servidores, ativos e aposentados, serão enquadrados de igual forma, proporcionalmente ao tempo de serviço no MPE. Desta forma, ficará garantida uma recuperação salarial, e a valorização devida ao servidor de acordo com o tempo a que pertence ao quadro de pessoal do MPE.

Cargos Comissionados e Funções Gratificadas

Foi amplamente discutida a questão dos Cargos Comissionados e a necessidade de redução ou de extinção dos mesmos. Seus ocupantes executam, na maioria das vezes, atividades de caráter permanente, burlando o processo de concurso público que garante o acesso universal. Além disto, parte significativa do orçamento de pessoal está sendo consumido pelos CC's e FG's, o que reduz o montante orçamentário que pode ser aplicado na política salarial do quadro permanente, valorizando a carreira. Precisamos avaliar o quantitativo de cargos e as atividades que lhe são próprias.



AVANTE