



Prefeitura Municipal de Curitiba  
Secretaria Municipal de Administração e  
de Gestão de Pessoal  
Rua Solimões, 160  
São Francisco  
CEP 80.510-325  
Fone: 3350-8530  
3350-8411

Ofício nº 200/2019 – SMAP

Curitiba, 04 de novembro de 2019.

Prezados Senhores

Após meses de trabalho intensivo, compreendendo o estudo de experiências, o diagnóstico da realidade do Município de Curitiba e a discussão de alternativas tecnicamente sustentáveis em sentido amplo, a Comissão de Estudos instituída em conformidade com o artigo 5º da Lei Municipal nº 15.043, de 28 de Junho de 2017, elaborou o relatório final com suas conclusões e sugestões quanto as Leis Municipais nº 10.190/2001 e 14.544/2014 dentro do prazo legal.

Este relatório contempla o resumo de todos os debates e apresenta sugestões para a reestruturação dos Planos de Carreira do Poder Executivo Municipal, sugestões estas que foram encaminhadas aos Órgãos de Gestão da Administração Municipal, cumprindo com isso o propósito da composição e do desenvolvimento dos trabalhos pela Comissão, dado o seu caráter consultivo definido na Lei de 2017 acima mencionada.

O momento atual apresenta a perspectiva iminente de profundas modificações nas regras gerais de regência do sistema previdenciário e do regime jurídico dos servidores públicos, além da revisão do pacto federativo e do sistema tributário, todas matérias já em discussão ou em vias de discussão no âmbito do Congresso Nacional.

Essas medidas repercutirão de maneira direta e inevitável na organização do serviço público municipal de Curitiba e não constituíam um cenário previsível na data de início dos trabalhos da Comissão de Estudo, havendo ingressado no contexto administrativo somente no corrente ano, quando os estudos já se encontravam em vias de finalização.



Prefeitura Municipal de Curitiba  
Secretaria Municipal de Administração e  
de Gestão de Pessoal  
Rua Solimões, 160  
São Francisco  
CEP 80.510-325  
Fone: 3350-8530  
3350-8411

Desse modo, optamos por possibilitar aos envolvidos nas discussões a conclusão do seu trabalho sem qualquer vinculação com esses condicionamentos, e, havendo recebido os relatórios, os setores competentes da Administração realizarão a sua análise em consonância com as novas diretrizes legais, para aferir os conteúdos das sugestões que poderão ser recepcionados em face dos limites técnicos, jurídicos e fiscais.

Considerando o SISMMAC ser a entidade representativa da categoria abrangida por esta legislação, encaminhamos cópia do relatório final para seu conhecimento.

Colocamo-nos à disposição para esclarecimentos.

Atenciosamente,

Alexandre Jarschel de Oliveira

**Secretário Municipal de Administração e de Gestão de Pessoal**

À

**Gestão Colegiada**

Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba – SISMMAC  
Curitiba/PR



# **CURITIBA**

**PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA  
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E DE GESTÃO DE PESSOAL  
SECRETARIA DO GOVERNO MUNICIPAL  
SECRETARIA MUNICIPAL DE FINANÇAS  
INSTITUTO MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE CURITIBA**

**RELATÓRIO DOS ESTUDOS DO PLANO DE CARREIRA-- PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO  
COMISSÕES DA LEI Nº 10.190/2001 E DA LEI Nº 14.544/2014**

**CURITIBA  
SETEMBRO – 2019**

## APRESENTAÇÃO

O presente relatório tem por finalidade apresentar a análise e propostas de adequações, produzidas pelas Comissões de Estudos dos procedimentos de Carreira da Prefeitura Municipal de Curitiba, suspensos no artigo 2º da Lei Municipal nº 15.043 de 2017, respeitando as peculiaridades de cada carreira e a disponibilidade orçamentária e financeira do Município.

O Relatório está dividido em 5 capítulos, sendo que no primeiro capítulo está a contextualização da Lei 15.043/2017, o segundo capítulo apresenta um panorama da situação atual dos Planos de Carreira, o capítulo 3 resume os Planos de Carreira de outras Entidades Públicas que foram estudados pela comissão, o capítulo 4 apresenta as Variáveis utilizadas no estudo e o último capítulo apresenta as sugestões das comissões pautadas em 4 cenários.

**COMISSÕES DA LEI Nº 10.190/2001 E DA LEI Nº 14.544/2014**

CURITIBA

SETEMBRO DE 2019



## TERMO DE ENTREGA DE RELATÓRIO

A Comissão de Estudos, instalada por decreto, teve como objetivos analisar a legislação suspensa, no artigo 2º da Lei Municipal nº 15.043 de 28 de junho de 2017 e propor adequações nos procedimentos de carreira, vem por meio deste apresentar o relatório final do trabalho.

### Termo de Entrega do Relatório Final

Presidente: JANE ALVES LOPES DE SUS – SMAP

Suplente: MÁRCIA SCHLICHTING – SMAP

ANA BEATRIZ KASPACHAK – SGM

CARLOS EDUARDO KUKOLI - SMF

ELISANGELA IARGAS I. MANTAGUTE - SME

FERNANDA SCHAEFER RIVABEM – IMAP

JEANETE LUCI BACHMANN PINTO - IPMC

MARCIA DO CARMO LARANJEIRA ROVER -SMAP

MARCIO AURÉLIO HEIMOSKI -SMF

MARGARIDA CORREA – IMAP

MARIELLA VICCO PEREIRA - IPMC

MIGUEL ANTÔNIO CHYLA RIBAS - SMAP

OLGA SKREPKA - SGM

OSÉIAS SANTOS DE OLIVIERA - SME

RODRIGO RICHTER PUIG -SGM

ROSEMARI BUCH - SMAP

SIMONE CAMARGO NADOLNY -IMAP

*[Handwritten signatures on lined paper]*  
Márcia Schlichting  
Ana Beatriz Kaspachak  
Carlos Eduardo Kukoli  
Elisângela Iargas I. Mantagute  
Fernanda Schaefer Rivabem  
Jeanete Luci Bachmann Pinto  
Marcia do Carmo Laranjeira Rover  
Marcio Aurélio Heimoski  
Margarida Correa  
Mariella Vicco Pereira  
Miguel Antônio Chyla Ribas  
Olga Skrepka  
Oséias Santos de Oliveira  
Rodrigo Richter Puig  
Rosemari Buch  
Simone Camargo Nadolny

### EQUIPE DE APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO DA SMAP

CRISTINA COSTA BARROS SCHLESINGER

FERNANDA DO ROSARIO PAOLINI

MARCELA LOUIZE DE OLIVEIRA BIEHL

MARCIA DO CARMO LARANJEIRA ROVER

MARCIO KUSUNOKI

SERGIO MALHEIROS MAHLMANN

SERGIC MOISES GROSSMANN

TEREZA DE GUADALUPE BARON

WILLIAN KOITI LUBKE

## EQUIPE DE TRABALHO

ALEXANDRE MATSCHINKE - IMAP  
ANA BEATRIZ KASPACHAK - SGM  
ANGELA INÉS BRUN - SGM  
ANTÔNIO SERGIO DA SILVA BENTO - IMAP  
ARY GIL MARCHEL PIOVESAN - SMF  
CARLOS EDUARDO KUKOKJ - SMF  
CRISTINA COSTA BARROS SCHLESINGER - SMAP  
DIOGO RÔGES RODRIGUES - IPMC  
ELISANGELA IAGARS I. MANTAGUTE -SME  
FELIPE THA DE CARVALHO - IMAP  
FERNANDA DO ROSARIO PAOLINI - SMAP  
FERNANDA SCHAEFER RIVABEM - IMAP  
FABÍOLA ROBERTI CONEGLIAN - IMAP  
GIOVANI SANTOS VIEIRA - SME  
JANE ALVES LOPES DE SUS - SMAP  
JEANETE LUCI BACHMANN PINTO - IPMC  
JOCELAINE MORAES DE SOUZA - SGM  
LUCIANA VARASSIN - SMAP  
MARCELA LOUIZE DE OLIVEIRA BIEHL - SMAP  
MARCIA DO CARMO LARANGEIRA ROVER - SMAP  
MÁRCIA SCHLICHTING - SMAP  
MARCIO AURÉLIO HEIMOSKI - SMF  
MARCIO KUSUNOKI - SMAP  
MARGARIDA CORREA - IMAP  
MARIANGELA BARONI BEBER - IMAP  
MARIELLA VICCO PEREIRA - IPMC  
MIGUEL ANTÔNIO CHYLA RIBAS - SMAP  
OLGA SKREPKA - SGM  
OSÉIAS SANTOS DE OLIVIERA -SME  
REGIS ATAIDE NAVARRO DE SOUZA -SMAP  
RODRIGO RICHTER PUIG -SGM  
ROSEMARI BUCH - SMAP  
SERGIO MALHEIROS MAHLMANN -SMAP  
SÉRGIO MOISES GROSSMANN -SMAP  
SILVANA MARA CAMARA VICELLI GIOPPO -IMAP  
SIMONE CAMARGO NADOLNY - IMAP  
TEREZA DE GUADALUPE BARON -SMAP  
WILLIAN KOITI LUBKE - SMAP

\*TODOS OS MEMBROS, INCLUSIVE OS QUE FORAM SUBSTITUIDOS NO DECORRER DOS TRABALHOS

SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| SUMÁRIO.....  | 4  |
| CAPÍTULO 1 – LEGISLAÇÃO .....   | 5  |
| 1.1 Lei Complementar Municipal nº 101/2017 .....  | 5  |
| 1.2 Lei Municipal Nº 15.043/2017 .....  | 5  |
| 1.3 Marcos da Lei Nº 15.043/2017.....   | 6  |
| 1.4 Premissas Norteadoras dos Estudos .....   | 6  |
| 1.5 Comissões de Estudos .....  | 7  |
| 1.6 ETAPAS DOS ESTUDOS.....   | 8  |
| 1.6.1 Primeira Etapa .....  | 8  |
| 1.6.2 Segunda Etapa .....   | 9  |
| CAPÍTULO 2 – SITUAÇÃO ATUAL DOS PLANOS DE CARREIRA.....   | 10 |
| 2.1 Procedimentos dos Planos de Carreira da PMC.....  | 10 |
| 2.2 Realização dos Procedimentos de Carreira.....   | 13 |
| 2.3 Variáveis das Tabelas Salariais.....  | 14 |
| CAPÍTULO 3 – PLANOS DE CARREIRA EM OUTRAS ENTIDADES PÚBLICAS.....   | 15 |
| 3.1 Evidências .....  | 15 |
| CAPÍTULO 4 - VARIÁVEIS DO ESTUDO .....  | 17 |
| 4.1 Descrição das Variáveis .....   | 17 |
| CAPÍTULO 5 – PROPOSTAS .....  | 19 |
| 5.1 Situação Atual .....  | 20 |
| 5.2 Cenário .....   | 21 |
| 5.3 Proposta de requisitos de participação, fatores excludentes e critérios de<br>classificação e de desempate..... | 22 |
| 5.3.1 Requisitos de participação.....   | 22 |
| 5.3.2 Fatores Excludentes.....  | 22 |
| 5.3.3 Critérios de Classificação .....  | 23 |
| 5.3.4 Critérios de desempate .....  | 23 |
| 5.4 - Cenários .....  | 24 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS.....   | 26 |

## CAPÍTULO 1 – LEGISLAÇÃO

### 1.1 Lei Complementar Municipal nº 101/2017

A Lei Complementar Municipal nº 101 de 28 de junho de 2017, conhecida como a Lei de Responsabilidade Fiscal Municipal – LRF estabelece normas de finanças públicas no âmbito do Município de Curitiba, voltadas para a responsabilidade da gestão fiscal e previdenciária.

Entre suas normas define que a variação das despesas com pessoal não pode ultrapassar 80% da variação da Receita Corrente Líquida. A tabela a seguir demonstra o cálculo da variação possível para folha em 2019, segundo a Secretaria Municipal de Planejamento, Finanças e Orçamento.

**TABELA 1 – VARIAÇÃO NOMINAL COM DESPESA TOTAL DE PESSOAL – ARTIGO 17 DA LEI MUNICIPAL 101/2017 – LRF MUNICIPAL**

| ANO  | RECEITA CORRENTE LÍQUIDA | Δ% DA RCL <sup>†</sup> | 80%   | VALOR              |
|------|--------------------------|------------------------|-------|--------------------|
| 2016 | R\$ 6.431.176.668,00     | 6,34%                  | 5,07% | -                  |
| 2017 | R\$ 6.665.379.000,00     | 3,64%                  | 2,91% | -                  |
| 2018 | R\$ 6.877.466.284,00     | 3,18%                  | 2,55% | R\$ 187.361.866,00 |
| 2019 | R\$ 7.191.287.651,00     | 4,56%                  | 3,65% | R\$ 169.669.827,00 |

<sup>†</sup>Fonte: Departamento de Orçamento – agosto de 2018

<sup>\*\*</sup>LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal

### 1.2 Lei Municipal Nº 15.043/2017

Diante da situação econômica e financeira do país, e considerando a Lei Complementar Municipal 101/2017 a atual gestão optou por estabelecer medidas saneadoras para retomar o equilíbrio das contas públicas, entre elas a Lei nº 15.043/2017, que entre outras medidas, suspendeu os procedimentos dos Planos de Carreira, bem como a implantação de novos planos e seus respectivos enquadramentos, previstos nas seguintes leis municipais:

- Lei nº 10.190/2001 – Profissional do Magistério
- Lei nº 11.000/2004 – 125 cargos (Grupo Ocupacional Básico, Médio e Superior)
- Lei nº 11.001/2004 – Procurador
- Lei nº 12.083/2006 – Professor de Educação Infantil (Educador) e Educador Social
- Lei nº 13.769/2011 – Guarda Municipal
- Lei nº 13.770/2011 – Auditor Fiscal de Tributos Municipais
- Lei nº 14.507/2014 – Cargos da Saúde (Técnico de Enfermagem em Saúde Pública e Auxiliar de Saúde Bucal em Saúde Pública)
- Lei nº 14.522/2014 – Guarda Municipal
- Lei nº 14.544/2014 – Profissional do Magistério
- Lei nº 14.580/2014 – Professor de Educação Infantil (Educador).

### 1.3 Marcos da Lei Nº 15.043/2017

Os artigos 2º ao 6º da Lei nº 15.043/2017 apresentam os seguintes marcos:

- Suspensão de procedimentos de carreira, implantação dos novos planos e enquadramentos.
- Período de suspensão: 28/06/2017 até 31/12/2019.
- O período de suspensão não produzirá efeitos funcionais ou financeiros retroativos.
- Constituição das Comissões de Estudos, uma para cada lei específica suspensa.
- Análise da legislação suspensa, e, se for o caso, propor adequações nos procedimentos de carreira e transições para novas tabelas salariais, conforme as peculiaridades de cada carreira e a disponibilidade orçamentária e financeira do Município.
- Apresentação do Relatório final dos trabalhos em 18 meses a partir da reunião de instalação das Comissões de Estudos.

### 1.4 Premissas Norteadoras dos Estudos

Foram definidas 4 premissas norteadoras validadas pelo Prefeito para orientar os estudos:

#### **I- FOCO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COM QUALIDADE**

Administração Municipal deve estimular o servidor a prestar serviços públicos com eficácia e eficiência.

#### **II- SUSTENTABILIDADE ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA**

Todo procedimento de carreira deve estar adequado aos parâmetros da Responsabilidade Fiscal do Município.

Equilíbrio entre as receitas e despesas para todas as ações da PMC.

O impacto orçamentário e financeiro de médio e longo prazo devem ser considerados na definição e implementação de ações.

#### **III- O SERVIDOR É O RESPONSÁVEL PELA SUA TRAJETÓRIA NA CARREIRA**

O servidor é responsável pelo seu desenvolvimento profissional.

É papel do servidor a gestão da sua trajetória de carreira desenvolvendo conhecimentos, habilidades e atitudes.

#### **IV- TRAJETÓRIA DE CARREIRA DESENVOLVIDA AO LONGO DA VIDA FUNCIONAL DO SERVIDOR**

O procedimento de carreira deve permitir que o servidor tenha perspectivas de médio e longo prazo de crescimento.

A implantação de um novo plano de carreira não necessariamente corresponderá inicialmente a ganho salarial.

## 1.5 Comissões de Estudos

Foram designadas 10 Comissões de Estudos em atendimento ao contido no artigo 5º da Lei nº 15.043/2017, com a publicação dos decretos contendo os membros titulares e seus respectivos suplentes, indicados formalmente pelos titulares das Secretarias/Órgãos que compõem a Administração Direta e Indireta do Município.

As comissões possuem caráter consultivo, com as seguintes atribuições definidas no Decreto nº 1.744/2017:

- Analisar cada lei específica e suas alterações, bem como atos normativos conexos;
- Avaliar a necessidade de promover adequações nos Procedimentos de Carreira, considerando as peculiaridades das diversas carreiras e a disponibilidade orçamentária e financeira do Município;
- Sugerir alterações na legislação das carreiras, quando cabível;
- Elaborar relatório final dos estudos para apresentação à Conselho de Gestão e de Responsabilidade Fiscal do Município de Curitiba pelo Secretário Municipal de Administração e de Gestão de Pessoal – SMAP, para deliberação.

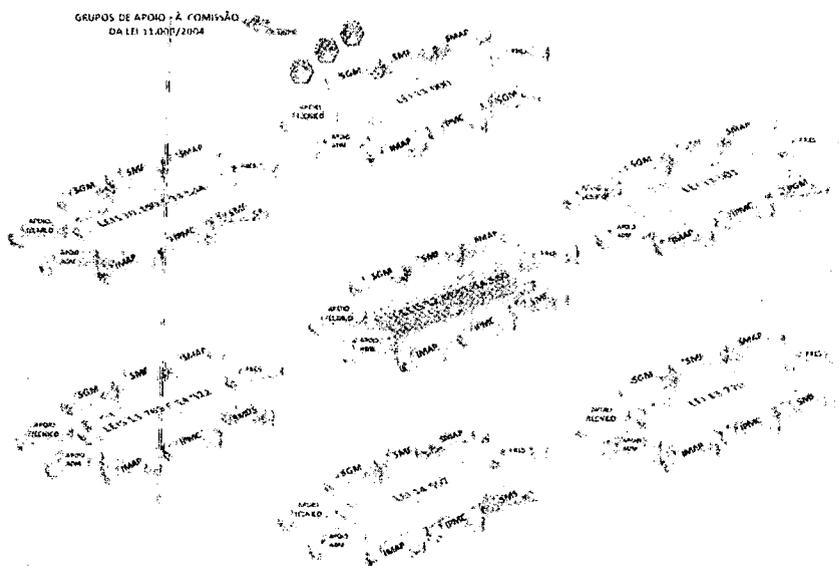
As Comissões de Estudos foram estruturadas em 7 Grupos de Trabalho, resultado do agrupamento por cargo, considerando que alguns cargos permaneceram com duas leis vigentes onde a mudança de plano estava atrelada a opção e adesão do servidor.

**QUADRO 1- COMISSÕES DE ESTUDOS ORGANIZADAS EM GRUPOS DE TRABALHO**

| GRUPO DE TRABALHO | CARGO (S)                            | Nº DA LEI DO PLANO | DATA PUBLICAÇÃO DA LEI |
|-------------------|--------------------------------------|--------------------|------------------------|
| 1                 | 125 CARGOS                           | 11.000/2004        | 03/06/2004             |
| 2                 | CARGOS DA SAÚDE*                     | 14.507/2014        | 15/09/2014             |
| 3                 | AUDITOR FISCAL DE TRIBUTOSMUNICIPAIS | 13.770/2011        | 28/06/2011             |
| 4                 | GUARDA MUNICIPAL                     | 13.769/2011        | 28/06/2011             |
|                   | GUARDA MUNICIPAL                     | 14.522/2014        | 10/10/2014             |
| 5                 | PROCURADOR                           | 11.001/2004        | 03/06/2004             |
| 6                 | PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL       | 12.083/2006        | 19/12/2006             |
|                   |                                      | 14.580/2014        | 22/12/2014             |
| 7                 | PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO           | 10.190/2001        | 28/06/2001             |
|                   |                                      | 14.544/2014        | 11/11/2014             |

\* Os cargos de Auxiliar de Saúde Bucal em Saúde Pública e Técnico de Enfermagem em Saúde Pública são regidos pela Lei nº 14.507/2014 (Mudança de Área de Atuação e Transição) e os demais procedimentos de carreira continuam pela Lei nº 11.000/2004 (Crescimento Vertical e Crescimento Horizontal).

FIGURA 1- DIVISÃO E COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS DE TRABALHO



IMAP – Instituto Municipal de Administração Pública  
IPMC – Instituto de Previdência dos Servidores do Município de Curitiba  
PGM – Procuradoria Geral do Município  
SGM – Secretaria do Governo Municipal  
SMDS – Secretaria Municipal da Defesa Social  
SME – Secretaria Municipal da Educação  
SMF – Secretaria Municipal de Finanças  
SMRH – Secretaria Municipal de Administração e de Gestão de Pessoal  
SMS – Secretaria Municipal da Saúde

## 1.6 ETAPAS DOS ESTUDOS

### 1.6.1 Primeira Etapa

Os estudos iniciaram com a reunião de instalação das Comissões de Estudos, no dia **03 de abril de 2018**, às 14h00min, no auditório do Edifício Delta, com a participação dos membros titulares e suplentes, bem como dos servidores designados para apoio técnico e administrativo. A reunião foi conduzida por gestores da Secretaria Municipal de Administração e de Gestão de Pessoal – SMAP contando ainda com a participação do Secretário de Planejamento, Finanças e Orçamento - SMF. Esta reunião marca o início do prazo de 18 (dezoito) meses para a apresentação do Relatório Final.

Durante o período de 03 de abril a 23 de agosto de 2018 foram realizadas aproximadamente 28 reuniões de trabalho das quais participaram representantes da Fundação Cultural de Curitiba - FCC, da Fundação de Ação Social – F A S, do Instituto Municipal de Turismo - CTUR e do Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba – IPPUC como grupo de apoio para análise de questões específicas da Lei 11.000/2004.

As reuniões de cada grupo de trabalho foram estruturadas da seguinte maneira:

- Reunião 1 – Instalação das Comissões de Estudo com a definição de atribuições;
- Reunião 2 – Modelos de Planos de Carreira das outras Entidades da Administração Públicas (São Paulo, Porto Alegre, Florianópolis, Belo Horizonte, Vitória, Angra dos Reis, Estado do Paraná e Ministério do Planejamento);
- Reunião 3 – Situação atual de cada Plano de Carreira da PMC e início da discussão dos requisitos de participação e critérios de classificação;
- Reunião 4 – Requisitos de participação e critérios de classificação;
- Reunião 5 – Diretrizes da formação e capacitação dos servidores, com representante do IMAP;
- Reunião 6 – Plano de Carreira e o impacto na Previdência do Município com representante do IPMC;
- Reunião 7 – Plano de Carreira e a situação orçamentária e financeira do Município com representante da SMF.

### 1.6.2 Segunda Etapa

A partir de agosto de 2018 até fevereiro de 2019, a SMAP internamente realizou as seguintes ações:

- Definição e descrição de 32 (trinta e duas) variáveis, sendo 7 (sete) de tabela salarial, 20 (vinte) de procedimentos de carreiras e 5 financeiras;
- Síntese dos mecanismos de crescimento na carreira implementado na Prefeitura de Curitiba;
- Elaboração do impacto financeiro para cada cenário proposto;
- Descrição do histórico dos planos de carreira da Prefeitura de Curitiba desde 1948; e
- Atualização dos dados, quadros e tabelas para elaboração da minuta do relatório final.

Após este período foram realizadas 4 reuniões com membros titulares e suplentes dos grupos de trabalho, da SMF, IMAP, SGM e IPMC, para apresentação do conteúdo produzido pela equipe da SMAP.

No mês de maio de 2019, foram realizadas reuniões com os grupos de trabalho para análise dos cenários a partir dos estudos realizados e elaboração das propostas das Comissões de Estudos com definição dos critérios de participação e requisitos de classificação para os procedimentos de carreira, considerando as peculiaridades de cada legislação.

Concluídas estas reuniões a equipe da SMAP trabalhou internamente na atualização das informações para o cálculo dos impactos financeiros dos 04 (quatro) cenários e na construção do Relatório Final dos trabalhos.

## CAPÍTULO 2 – SITUAÇÃO ATUAL DOS PLANOS DE CARREIRA

Na Prefeitura Municipal de Curitiba - PMC até 2014 os planos de carreira estavam formatados por leis específicas para as seguintes carreiras: Auditor Fiscal de Tributos Municipais, Guarda Municipal, Procurador, Profissional do Magistério, Educador (atual Professor de Educação Infantil) e Educador Social, e os demais cargos 125 (cento e vinte e cinco) em única lei.

Em 2014 foram publicadas 3 (três) leis que reestruturaram as carreiras dos profissionais dos cargos de Guarda Municipal, do Profissional do Magistério e do Professor de Educação Infantil, que condicionava a mudança para os Planos Novos na opção e adesão pelo servidor. Como não houve a adesão de 84 (oitenta e quatro) Profissionais do Magistério, 47 (quarenta e sete) Professores de Educação Infantil e 3 (três) Guardas Municipais, no período estabelecido pela legislação, estes permaneceram no plano anterior.

O plano da carreira da Guarda Municipal foi concluído com o enquadramento para a tabela nova, e o Plano do Profissional do Magistério e do Professor de Educação Infantil não foram finalizados, faltando a passagem da tabela da lei anterior para a tabela da nova lei, procedimento este denominado de enquadramento, que estava previsto para acontecer, segundo a legislação em dezembro de 2016.

Ainda em 2014, ocorreu a publicação da Lei nº 14.507 que criou os cargos de Auxiliar de Saúde Bucal em Saúde Pública e Técnico de Enfermagem em Saúde Pública, com os procedimentos de Mudança de Área de Atuação e Transição da Parte Especial para a Parte Permanente do cargo, permanecendo os demais procedimentos destas carreiras regidos pela Lei 11.000/2004.

### 2.1 Procedimentos dos Planos de Carreira da PMC

Nas legislações específicas de cada Plano de Carreira estão regulamentadas entre outras variáveis os procedimentos de carreira sendo estes demonstrados no quadro a seguir:



**QUADRO 2- PROCEDIMENTOS DOS PLANOS DE CARREIRA DA PMC**

| PROCEDIMENTOS  | *LEGISLAÇÃO | 10190 | 11000 | 11001 | 12083      | 12083      | 13769 | 13770 | 14507 | 14522 | 14544  | 14580 |
|--|-------------|-------|-------|-------|------------|------------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
|  | 2001<br>**  | 2004  | 2004  | 2006  | 2006<br>** | 2011<br>** | 2011  | 2014  | 2014  | 2014  | 2014   | 2014  |
| <b>Número de servidores***</b>   |             | 24    | 8.445 | 82    | 22         | 689        | 2     | 112   | 2.885 | 1.584 | 11.240 | 4.025 |
| <b>Avanço Linear</b> - Passagem de uma classe para a seguinte.   |             |       |       |       |            |            |       |       |       | X     | X      | X     |
| <b>Avanço por titulação</b> - Titulação consiste na passagem de um nível de educação formal para o imediatamente superior, na mesma referência.                                |             |       |       |       |            |            |       |       |       | X     | X      | X     |
| <b>Crescimento entre Padrões</b> - consiste na passagem de um padrão para o seguinte, dentro da mesma Área de Atuação.   |             |       |       |       |            |            | X     |       |       |       |        |       |
| <b>Crescimento entre Referências</b> - consiste na passagem de uma referência para a seguinte, dentro do mesmo nível.  |             |       |       |       |            |            | X     |       |       |       |        |       |
| <b>Crescimento Horizontal</b> - Passagem de uma referência para a seguinte, dentro do mesmo nível.   | X           | X     | X     | X     | X          |            |       | X     |       |       |        |       |
| <b>Crescimento Vertical</b> - Passagem de um nível para o imediatamente superior, na mesma referência.   | X           | X     | X     | X     | X          |            |       | X     |       |       |        |       |
| <b>Mudança de Área de Atuação</b> - passagem de uma área de atuação para a seguinte, conforme definido na legislação específica.   | X           | X     |       |       |            |            | X     |       | X     | X     |        |       |
| <b>Mudança de Classe</b> - Passagem de uma classe para a seguinte.   |             |       |       |       |            |            |       |       |       |       | X      | X     |
| <b>Transição</b> - Passagem da parte especial para a parte permanente do cargo. Ocorre quando a Administração altera o nível de escolaridade exigido de entrada para um cargo. | X           | X     |       | X     | X          |            |       |       | X     | X     |        |       |

\*Leis: 10.190/2001 (Profissional do Magistério), 11.000/2004 (125 cargos), 11.001/2004 (Procurador), 12.083/2006 (Professor de Educação Infantil Educador, Educador Social e Educador Social FAS), 13.769/2011 (Guarda Municipal), 13.770/2011 (Auditor Fiscal de Tributos Municipais), 14.507/2014 (Cargos da Saúde-Técnico de Enfermagem em Saúde Pública e Auxiliar de Saúde Bucal em Saúde Pública), 14.522/2014 (Guarda Municipal), 14.544/2014 (Profissional do Magistério), 14.580/2014 (Professor de Educação Infantil - antigo Educador).

\*\*Servidores ativos que não aderiram aos novos planos (informação atualizada em setembro de 2019).

\*\*\* Quantitativo referente aos servidores ativos em setembro/2019 dos quadros Estatutário, Estatutário - Especial, Magistério Permanente e Magistério Especial.



TABELA 2 – GANHOS PREVISTOS NOS PROCEDIMENTOS DE CARREIRA DA PMC

| LEI Nº         | CARGOS   | TRANSIÇÃO   | CRESCIMENTO HORIZONTAL | CRESCIMENTO VERTICAL | MUDANÇA DE ÁREA DE AUAÇÃO | AVANÇO LINEAR | MUDANÇA DE CLASSE              | AVANÇO POR TITULAÇÃO    |
|----------------|--|-------------|------------------------|----------------------|---------------------------|---------------|--------------------------------|-------------------------|
| 11.000<br>2004 | 125 CARGOS                                       | 15%         | 2,80%                  | 15%                  |                           |               |                                |                         |
| 14.507<br>2014 | AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL EM SAÚDE PÚBLICA         | 2,64%       | 2,80%                  | 15%                  |                           |               |                                |                         |
| 14.507<br>2014 | TECNICO DE ENFERMAGEM EM SAÚDE BUCAL             | 15,87%      | 2,80%                  | 15%                  | 19,27%                    |               |                                |                         |
| 12.083<br>2006 | PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL E EDUCADOR SOCIAL | 6,17%       | 2,80%                  | 15%                  |                           |               |                                |                         |
| 14.580<br>2014 | PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL (NOVO)            | de 6% a 36% |                        |                      |                           | 2,10%         | Assistente para Adjunto 14,67% | Superior = 25%          |
|                |  |             |                        |                      |                           |               | Adjunto para Associado 20%     | Especialização = 15%    |
|                |  |             |                        |                      |                           |               | Adjunto para Associado 20%     | Stricto Sensu = 20%     |
|                |  |             |                        |                      |                           |               |                                |                         |
| 10.190<br>2001 | PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO                       | 51,57%      | 2,80%                  | 15%                  |                           |               |                                |                         |
| 14.544<br>2014 | PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO (NOVO)                | 51,57%      |                        |                      |                           | 2,10%         | Assistente para Adjunto 14,67% | Especialização = 15%    |
|                |  |             |                        |                      |                           |               | Adjunto para Associado 20%     | Mestrado = 20%          |
|                |  |             |                        |                      |                           |               | Adjunto para Associado 20%     | Doutorado = 25%         |
|                |  |             |                        |                      |                           |               |                                |                         |
| 11.001<br>2004 | PROCURADOR                                       |             | 2,80%                  | 15%                  |                           |               |                                |                         |
| 13.770<br>2011 | AUDITOR FISCAL DE TRIBUTOS MUNICIPAIS            |             | 2,80%                  | 15%                  |                           |               |                                |                         |
| 14.522<br>2014 | GUARDA MUNICIPAL (NOVO)                          | 28,85%      |                        |                      | 50% (Supervisor)          |               |                                | 10,40% - (Graduação)    |
|                |  |             |                        |                      | 75% (Inspetor)            | 2%            |                                | 4,04% - (Pós-Graduação) |

\*Atualização: 17/05/2019

## 2.2 Realização dos Procedimentos de Carreira

Todos os Planos de Carreira têm definido em legislação os seus procedimentos de trajetória de carreira, porém para sua realização alguns possuem prazos determinados e outros ficam condicionados à disponibilidade orçamentária e financeira do Município.

**QUADRO 3 - PROCEDIMENTOS COM PERIODICIDADE DEFINIDA EM LEI ESPECÍFICA**

| PROCEDIMENTO                  | CARGO   | ÚLTIMO PROCEDIMENTO REALIZADO                           |
|-------------------------------|---|---|
| TRANSIÇÃO                     | 125 CARGOS  | 2016 (Referente 2015)                                   |
| TRANSIÇÃO                     | PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL  | 2016  |
| TRANSIÇÃO                     | PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO  | 2016 (Referente 2015)                                   |
| TRANSIÇÃO                     | GUARDA MUNICIPAL  | 2016  |
| AVANÇO LINEAR                 | GUARDA MUNICIPAL  | 2016  |
| AVANÇO POR TITULAÇÃO          | GUARDA MUNICIPAL  | 2016  |
| MUDANÇA DE ÁREA DE ATUAÇÃO    | GUARDA MUNICIPAL  | Previsto não realizado                                  |
| MUDANÇA DE ÁREA DE ATUAÇÃO    | TÉCNICO DE ENFERMAGEM EM SAÚDE PÚBLICA  | Iniciado em 2015 e concluído em 2016 (Referente a 2015) |
| TRANSIÇÃO                     | AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL EM SAÚDE PÚBLICA  |   |
| TRANSIÇÃO **                  | TÉCNICO DE ENFERMAGEM EM SAÚDE PÚBLICA  |   |
| CRESCIMENTO HORIZONTAL        | PROCURADOR, AUDITOR DE TRIBUTOS MUNICIPAIS, AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL EM SAÚDE PÚBLICA E TÉCNICO DE ENFERMAGEM EM SAÚDE PÚBLICA E OS 125 CARGOS | 2016 (Referente a 2015)                                 |
| CRESCIMENTO HORIZONTAL        | PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL  | 2016 (Referente 2015)                                   |
| CRESCIMENTO HORIZONTAL        | PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO  | 2015 (Referente a 2014)                                 |
| CRESCIMENTO ENTRE PADRÕES     | GUARDA MUNICIPAL ***  | Nunca ocorreu   |
| CRESCIMENTO ENTRE REFERÊNCIAS | GUARDA MUNICIPAL ***  | 2013  |

\*O número de vagas depende do aumento do efetivo da Guarda Municipal.

\*\* Realização deverá ser após o procedimento de mudança de área deste cargo.

\*\*\* Lei 13.769/2011 – Guarda Municipal

**QUADRO 4 - PROCEDIMENTOS COM REALIZAÇÃO CONDICIONADA A DISPONIBILIDADE ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA DA ADMINISTRAÇÃO**

| PROCEDIMENTO         | CARGO   | ÚLTIMO PROCEDIMENTO REALIZADO |
|----------------------|---|-------------------------------|
| CRESCIMENTO VERTICAL | PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL  | 2015 (Referente a 2014)       |
| CRESCIMENTO VERTICAL | PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO  | 2015 (Referente a 2014)       |
| CRESCIMENTO VERTICAL | PROCURADOR, AUDITOR DE TRIBUTOS MUNICIPAIS, AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL EM SAÚDE PÚBLICA E TÉCNICO DE ENFERMAGEM EM SAÚDE PÚBLICA E OS 125 CARGOS | 2015 (Referente a 2014)       |

## 2.3 Variáveis das Tabelas Salarias

A tabela abaixo demonstra o quantitativo de cargos, tabelas, vencimentos básicos, padrões e referências por nível de escolaridade.

**TABELA 3 - VARIÁVEIS DAS TABELAS SALARIAIS DOS CARGOS DA PMC**

| NÍVEL DE ESCOLARIDADE | NÚMERO DE CARGOS | NÚMERO DE TABELAS | VENCIMENTO BÁSICO INICIAL DIFERENTES | NÚMERO DE PADRÕES DIFERENTES | NÚMERO DE REFERÊNCIAS DIFERENTES |
|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| FUNDAMENTAL           | 21               | 3                 | 3                                    | 18                           | 2                                |
| MÉDIO                 | 46               | 27                | 11                                   | 70                           | 6                                |
| SUPERIOR              | 65               | 17                | 11                                   | 56                           | 5                                |
| <b>TOTAL</b>          | <b>132</b>       | <b>47</b>         | <b>25</b>                            | <b>144</b>                   | <b>8</b>                         |

\*Fonte: tabelas salariais da PMC - Levantamento realizado em março de 2019

A tabela a seguir demonstra o valor do vencimento básico inicial, bem como outros indicadores da tabela salarial por nível em cada um dos Planos de Carreira.

**TABELA 4 - VALORES DA TABELA SALARIAL DOS CARGOS PMC – 2019**

| CARGOS  | VENCIMENTO BÁSICO |           | CARGA HORÁRIA SEMANAL |    |
|---|-------------------|-----------|-----------------------|----|
|   | INICIAL           | FINAL     |                       |    |
| AUDITOR FISCAL DE TRIBUTOS MUNICIPAIS                   | 8.877,58          | 30.863,80 | 40                    |    |
| PROCURADOR  | 6.502,34          | 22.606,03 | 40                    |    |
| EDUCADOR SOCIAL E PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL (2006) | 2.372,47          | 9.469,36  | 40                    |    |
| PROFESSOR EDUCAÇÃO INFANTIL (2014)***                   | 2.372,47          | 8.533,56  | 40                    |    |
| GUARDA MUNICIPAL (2014)                                 | 1.928,06          | 5.132,20  | 40                    |    |
| PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO (2001)                       | 1.975,69          | 16.195,46 | 20                    |    |
| PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO (2014)***                    | 1.975,69          | 7.106,39  | 20                    |    |
| LEI 11.000/2004<br>NÍVEL FUNDAMENTAL                    | MÍN               | 1.418,31  | 5.070,69              | 30 |
|   | MÉD               | 1.491,44  | 6.770,19              | 38 |
|   | MÁX               | 1.559,42  | 7.148,2               | 40 |
| LEI 11.000/2004<br>NÍVEL MÉDIO                          | MÍN               | 1.691,26  | 5.178,84              | 20 |
|   | MÉD               | 2.580,15  | 8.036,06              | 37 |
|   | MÁX               | 5.885,42  | 23.492,24             | 40 |
| LEI 11.000 /2004<br>NÍVEL SUPERIOR                      | MÍN               | 2.973,61  | 10.340,17             | 20 |
|   | MÉD               | 4.860,57  | 14.936,03             | 37 |
|   | MÁX               | 7.438,66  | 25.864,33             | 40 |

\*Os 2 cargos da Saúde da Lei nº 14.507/2014 estão sendo considerados junto com a Lei nº 11.000/2004, por terem procedimentos de carreira regido pela mesma.

\*\*Fonte: Tabelas Salariais da PMC referentes ao mês de agosto/2019

\*\*\* As Tabelas Salariais referentes as novas leis dos cargos de Profissional do Magistério (Lei Municipal nº 14.544/2014) e Professor de Educação Infantil (Lei Municipal nº 14.544/2014) não encontram-se ativas. Os valores apresentados correspondem à atualização proporcional da data de publicação da lei até o presente.

## CAPÍTULO 3 – PLANOS DE CARREIRA EM OUTRAS ENTIDADES PÚBLICAS

Buscando conhecer os procedimentos de carreira de outras Entidades da Administração Pública, em 2017, foram realizados contatos telefônicos e pesquisas na legislação da Prefeitura de Angra dos Reis, Prefeitura de Florianópolis, Prefeitura de Vitória, Prefeitura de Porto Alegre, Prefeitura de Belo Horizonte, Prefeitura de São Paulo, Governo do Estado do Paraná e Ministério do Planejamento.

### 3.1 Evidências

Com exceção da Prefeitura de Porto Alegre as demais entidades têm definido em seus Planos de Carreira 02 (dois) procedimentos para a trajetória de carreira, com denominações como Progressão, Promoção, Progressão Horizontal, Progressão Vertical, Progressão por Merecimento e Progressão por Escolaridade com ganhos percentuais em sua maioria variando entre 2% e 6,5%. Aqueles com percentuais superiores a 6,5% encontravam-se suspensos no momento da realização da pesquisa.

A Avaliação de Desempenho na maioria dos procedimentos é utilizada como condição de participação, critério de desempate ou nota para contemplação no procedimento.

Os Planos de Carreira de algumas entidades definem como uma das condições um intervalo de tempo para o Agente Público permanecer em uma posição na sua trajetória de carreira antes de concorrer novamente.

A periodicidade de realização dos procedimentos varia entre os procedimentos: a qualquer tempo, 01 (um) ano, 02 (dois) anos até 03 (três) anos.

**QUADRO 5 – AVANÇO NA CARREIRA EM OUTRAS ENTIDADES PÚBLICAS**

| ENTIDADE                     | PROCEDIMENTO          | INTERSTÍCIO | CONDIÇÃO  | PERIODICIDADE    | LIMITE DE VAGAS     |
|------------------------------|-----------------------|-------------|---|------------------|---------------------|
| PREFEITURA DE ANGRA DOS REIS | PROGRESSÃO GANHO 2,0% | 3 ANOS      | 70% NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  | 3 ANOS           | SEM LIMITE          |
|                              | PROMOÇÃO GANHO 18%    | 3 ANOS      | 70% NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO + ESCOLARIDADE + FALTAS+ CURSOS + TEMPO SERVIÇO NA PM ANGRA DOS REIS | 3 ANOS           | COM LIMITE DE VAGAS |
| PREFEITURA DE FLORIANÓPOLIS  | PROGRESSÃO GANHO 2,5% | 2 ANOS      | HORAS DE CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO  | 2 ANOS           | SEM LIMITE          |
|                              | PROMOÇÃO - GANHO 20%  | NÃO TEM     | ESCOLARIDADE SUPERIOR A EXIGIDA PARA O CARGO - MÁXIMO 04 PROMOÇÃO AO LONGO DA CARREIRA              | A QUALQUER TEMPO | SEM LIMITE          |

| ENTIDADE                 | PROCEDIMENTO   | INTERSTÍCIO      | CONDIÇÃO  | PERIODICIDADE    | LIMITE DE VAGAS   |
|--------------------------|--|------------------|---|------------------|---|
| PREFEITURA DE VITÓRIA    | PROGRESSÃO HORIZONTAL 3,0%   | ANUAL            | AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO /DADOS FUNCIONAIS/ MAIOR TEMPO SEM PROGRESSÃO   | ANUAL            | 15 % DE CADA GRUPO FUNCIONAL  |
|                          | PROGRESSÃO VERTICAL VARIÁVEL - A PARTIR DE 3% (DEPENDENDO DO ENQUADRAMENTO VISTO QUE O SERVIDOR VAI PARA A REFERÊNCIA INICIAL CLASSE SUPERIOR) | 3 ANOS           | NO MÍNIMO NA REFERÊNCIA "C" NO NÍVEL EM QUE O SERVIDOR ESTIVER. MÍNIMO DE 1 ANO NA REFERÊNCIA - MÉDIA DAS TRÊS ÚLTIMAS AVALIAÇÕES | ANUAL            | 10% DE CADA GRUPO OCUPACIONAL   |
| PM PORTO ALEGRE          | PROGRESSÃO - 5%  | 3 ANOS           | 06 ANOS DE SERVIÇO PRESTADO AO MUNICÍPIO NA ÚLTIMA REFERÊNCIA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (MÉRITO) E ANTIGUIDADE                    | 02 ANOS          | 30 % DOS SERVIDORES APTOS A CONCORRER                                     |
| PM BELO HORIZONTE        | PROGRESSÃO POR MÉRITO - 5%   | 3 ANOS           | MÉRITO - NOTA MÍNIMA DE 70 % AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  | 3 ANOS           | SEM LIMITES - TODOS QUE ATINGIREM A NOTA MÍNIMA                           |
|                          | PROGRESSÃO POR ESCOLARIDADE (A PARTIR DE 5%)   | NÃO TEM          | ESCOLARIDADE SUPERIOR AO EXIGIDO PELO CARGO   | A QUALQUER TEMPO | SEM LIMITES   |
| PREFEITURA DE SÃO PAULO  | PROGRESSÃO 6,5%  | 2 ANOS           | RESULTADO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DOIS ANOS NA ÚLTIMA REFERÊNCIA  | ANUAL            | SEM LIMITE  |
|                          | PROMOÇÃO - 6,5%  | 2 ANOS           | TEMPO MÍNIMO DE DOIS ANOS NA CATEGORIA ATUAL - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E CURSOS DE ACORDO COM O PLANO                             | ANUAL            | SEM LIMITE  |
| GOVERNO DO ESTADO PARANÁ | PROGRESSÃO 3,5 À 7%  | NÃO TEM          | HORAS DE CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO - TER QUATRO ANOS NA POSIÇÃO ATUAL TABELA  | A QUALQUER TEMPO | SEM LIMITES   |
|                          | PROMOÇÃO (VARIÁVEL ATÉ 30%)  | 10 À 15 ANOS     | MÍNIMO DE 10 ANOS EM CADA CLASSE (10 À 15) - TITULAÇÃO  | A QUALQUER TEMPO | SEM LIMITES   |
| MINISTÉRIO PLANEJAMENTO  | PROGRESSÃO 3,0%  | 18 MESES         | 18 MESES NO ÚLTIMO PADRÃO - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO FUNCIONAL   | ANUAL            | SEM LIMITE - TODOS QUE ATINGIREM A NOTA MÍNIMA                            |
|                          | PROMOÇÃO - 8%  | ULTIMOS 12 MESES | CURSOS DE CAPACITAÇÃO E TEMPO DE PERMANÊNCIA EM CADA NÍVEL (DE 8 A 14 ANOS DEPENDENDO DO NÍVEL E DO CURSO DE CAPACITAÇÃO)         | ANUAL            | ABERTURA DE VAGAS. NÚMERO MÁXIMO DE SERVIDORES NA CLASSE 40% E MÍNIMO 20% |

## CAPÍTULO 4 - VARIÁVEIS DO ESTUDO

### 4.1 Descrição das Variáveis

Para início dos estudos foram identificadas e analisadas variáveis que teriam impacto no plano de carreira.

As variáveis podem ser qualitativas ou quantitativas e estão agrupadas em 4 categorias: tabela salarial, procedimentos, financeiras e análise de riscó. A definição de cada variável está descrita no quadro a seguir:

QUADRO 6- DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS

| VARIÁVEIS                                | DESCRIÇÃO   |
|--|---|
| <b>1. VARIÁVEIS DA TABELA SALARIAL</b>   | <b>Variáveis relativas aos componentes da tabela salarial</b>   |
| <b>VENCIMENTO BÁSICO INICIAL</b>         | É o valor em reais da retribuição pelo efetivo exercício do cargo no início da carreira, deduzidas as vantagens, fixado pela lei que criou o cargo público.   |
| <b>AMPLITUDE DA TABELA</b>               | É dispersão, ou seja, a diferença em % entre o maior valor da tabela e o vencimento básico inicial de um determinado cargo. Calcula-se pela divisão entre o maior valor da tabela pelo valor do vencimento básico inicial do cargo, menos 1 x 100 = ((maior valor da tabela/vencimento básico inicial) - 1) * 100 |
| <b>FORMATO DA TABELA</b>                 | Configuração, aparência da tabela salarial, normalmente descrita com o número de colunas.   |
| <b>% DE ACRÉSCIMO ENTRE REFERÊNCIAS</b>  | Diferença em % entre as referências, normalmente são diferenças constantes, se não houver gatilhos entre um conjunto de referências, calculado pela divisão entre: ((valor da referência/valor referência imediatamente anterior) - 1) * 100  |
| <b>GATILHOS</b>                          | Valor superior àquele correspondente ao intervalo regular estabelecido para as demais referências, concedido mediante conclusão do desenvolvimento da trajetória de carreira.   |
| <b>NÚMERO DE REFERÊNCIAS</b>             | Quantidade de posições existentes na tabela salarial, para o vencimento básico, ao longo da trajetória da carreira, normalmente com intervalos percentuais regulares. No formato da tabela salarial cada referência está localizada em uma linha.   |
| <b>NÚMERO DE PADRÕES</b>                 | Agrupamento de referências em uma tabela salarial. O agrupamento pode ser por nível de escolaridade ou outro critério.  |
| <b>2. VARIÁVEIS DOS PROCEDIMENTOS</b>    | <b>Variáveis relativas aos procedimentos de progressão/crescimento/desenvolvimento de carreira</b>  |
| <b>VALOR</b>                             | Valor fixo ou percentual referente a progressão na carreira por meio de procedimento de carreira (VALOR QUE ACRESCE NO SALÁRIO DO SERVIDOR QUANDO RECEBE A PROGRESSÃO PODE SER VALOR FIXO OU % DO VB)   |
| <b>AMPLITUDE DE CARREIRA</b>             | É a dispersão, ou seja, a diferença em % entre o maior valor que se tem possibilidade de se atingir durante a carreira e o vencimento básico inicial de um determinado cargo. Calcula-se pela divisão entre o maior valor possível pelo valor do vencimento básico inicial do cargo, menos 1 vezes 100.           |
| <b>CÁLCULO DA AMPLITUDE DE CARREIRA</b>  | ((maior valor possível de atingir na carreira/vencimento básico inicial) - 1) * 100   |
| <b>NÚMERO DE PROCEDIMENTOS</b>           | Quantidade de procedimentos para progressão na carreira   |
| <b>QUAIS PROCEDIMENTOS</b>               | Descrição dos procedimentos de carreira   |
| <b>MODELO DE CRESCIMENTO NA CARREIRA</b> | Descrição da distribuição da progressão em % no decorrer da carreira (crescente, decrescente ou misto)  |

|   |  |
|---|--|
| <b>SIMULTANEIDADE DOS PROCEDIMENTOS</b>               | Existência ou não, ao mesmo tempo, de dois ou mais procedimentos gerando ao final 1 listagem única classificatória   |
| <b>QUANTIDADE DE PROCEDIMENTOS NA CARREIRA</b>        | Quantidade de procedimentos que serão possíveis durante a carreira, até 25 anos. "Como o impacto previdenciário deve ser amenizado, todos os crescimentos não devem passar dos 25 anos de carreira." |
| <b>MODELO DE INTERSTÍCIO</b>                          | Os interstícios podem ser regulares ou mistos, quando tem 2 ou mais valores diferentes (nos modelos não utilizar mais do que 3 pois o modelo ficaria muito complexo)                                 |
| <b>DESCRIÇÃO DO PROCEDIMENTO</b>                      | Detalhamento por escrito do procedimento   |
| <b>INTERSTÍCIO PARA PARTICIPAR DO PROCEDIMENTO</b>    | Intervalo de tempo definido na progressão da carreira para o servidor poder participar de cada procedimento  |
| <b>PERÍODO DE REALIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO</b>          | Período em que será realizado cada procedimento (pode ser anual, bianual, trienal, ...)  |
| <b>VAGAS</b>  | Quantidade ou % de vagas disponibilizadas para a progressão na carreira por procedimento   |
| <b>ENQUADRAMENTO</b>                                  | Processo de inserção do servidor na nova tabela salarial, quando há implantação de um novo plano com uma nova tabela.  |
| <b>REQUISITOS PARA PARTICIPAÇÃO NO PROCEDIMENTO</b>   | Condições definidas em atos normativos para o servidor estar apto a concorrer à classificação no procedimento de carreira, com base no histórico funcional do servidor no interstício definido.      |
| <b>CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO</b>                     | Parâmetros utilizados para definir a posição do servidor na lista de classificação do procedimento   |
| <b>CRITÉRIOS DE DESEMPATE</b>                         | Parâmetros utilizados para desempate quando dois ou mais servidores tiverem resultado igual na classificação dos procedimentos   |
| <b>ETAPAS OPERACIONAIS DO PROCEDIMENTO</b>            | Descrição das ações a serem realizadas em cada um dos procedimentos  |
| <b>CUSTO/ESFORÇO OPERACIONAL (ALTO, MÉDIO, BAIXO)</b> | Avaliação do processo de cada procedimento para análise do esforço e recursos despendidos na sua execução. Pode ser em 3 níveis: alto, médio e baixo.  |
| <b>3. VARIÁVEIS FINANCEIRAS</b>                       | <b>VARIÁVEIS RELATIVAS AO CUSTO DOS PROCEDIMENTOS</b>  |
| <b>IMPACTO PREVIDENCIÁRIO DO ENQUADRAMENTO</b>        | Soma dos valores do enquadramento que impactam nas variáveis previdenciárias   |
| <b>IMPACTO FINANCEIRO DO ENQUADRAMENTO</b>            | Soma dos valores do enquadramento que impactam nas variáveis que compõe a folha de pagamento (VB, GRATIFICAÇÕES, RIT, E OUTROS QUE TEM IMPACTO COM ALTERAÇÃO DO VB.)                                 |
| <b>IMPACTO PREVIDENCIÁRIO DO PROCEDIMENTO</b>         | Valores do procedimento que impactam nas variáveis previdenciárias   |
| <b>IMPACTO FINANCEIRO</b>                             | Soma dos valores do procedimento que impactam nas variáveis que compõe a folha de pagamento (vb, gratificações, rit, e outros que tem impacto com alteração do VB.) em cada ano.                     |
| <b>4. ANÁLISE DE RISCOS</b>                           |  |
| <b>ANÁLISE DE AMBIENTE INTERNO</b>                    | Listar os riscos e oportunidades que impactam internamente para a administração de cada um dos cenários  |
| <b>ANÁLISE DE AMBIENTE EXTERNO</b>                    | Listar as ameaças e oportunidades externas que impactam internamente para a administração de cada um dos cenários  |

## CAPÍTULO 5 – PROPOSTAS

Com base na análise da situação atual dos planos de carreira de Curitiba, dos planos de carreira de outras entidades públicas e das variáveis (de tabela salarial, de procedimentos de carreiras e financeiras) foram delineados pelos grupos de trabalho 04 (quatro) cenários para análise e deliberação do Conselho de Gestão e Responsabilidade Fiscal do Município de Curitiba.

Dos 04 (quatro) cenários propostos, 03 (três) mantém as tabelas salariais atuais, sem custo com enquadramento, e 01 (um) com custo de enquadramento em uma nova tabela salarial com formato diferente das atuais.

Cenário I - Cenário com a tabela salarial atual com 02 (dois) procedimentos de carreira: crescimento horizontal e vertical, exceto para a guarda municipal que é crescimento linear e por titulação, podendo ter interstícios diferentes e % de vagas diferenciadas, sem custo de enquadramento.

Cenário II - Cenário com a tabela salarial atual com 1 procedimento de carreira, denominado avanço de carreira, podendo ter interstícios diferentes, % de vagas diferenciadas e reduzir o total de referências em cada uma das tabelas, sem custo de enquadramento.

Cenário III – Cenário onde o servidor receberá um avanço na carreira, com um valor definido em um código específico denominado “promoção”. A cada promoção, soma-se o valor das promoções já alcançadas, com incidência de recolhimento previdenciário, sem custo de enquadramento. Foram feitas simulações com:

- a) valor fixo para todas as carreiras.
- b) valor baseado no % em relação ao Vencimento Básico.
- c) % do Vencimento Básico inicial de cada carreira.

Cenário IV – Cenário que prevê enquadramento de todos os servidores em uma nova tabela salarial, mais simplificada que a atual, com uma única coluna e um procedimento de avanço. Nos casos onde o Vencimento Básico ultrapassar o valor da tabela a diferença será recebida como vencimento complementar. Esta proposta tem custo de enquadramento. Foram feitas simulações: de tabelas com no máximo 20, 25, 30, 33, 35 ou 40 referências e com ganhos entre referências de 0,75%, 1%, 2,0%, 2,1% e 2,5%.

O quadro a seguir apresenta uma síntese dos 4 cenários:

QUADRO 7 - CENÁRIOS

| CENÁRIO     | DESCRIÇÃO  |
|-------------|--|
| CENÁRIO I   | <ul style="list-style-type: none"><li>• SEM ENQUADRAMENTO</li><li>• COM 2 PROCEDIMENTOS (CRESCIMENTO VERTICAL E CRESCIMENTO HORIZONTAL)</li><li>• NA TABELA ATUAL</li></ul>  |
| CENÁRIO II  | <ul style="list-style-type: none"><li>• SEM ENQUADRAMENTO</li><li>• COM 1 PROCEDIMENTO DE CRESCIMENTO ENTRE REFERÊNCIAS</li><li>• NA TABELA ATUAL</li></ul>  |
| CENÁRIO III | <ul style="list-style-type: none"><li>• SEM ENQUADRAMENTO COM 1 PROCEDIMENTO COM:<ul style="list-style-type: none"><li>a) VALOR FIXO OU</li><li>b) % DO VENCIMENTO BÁSICO INICIAL DA TABELA SALARIAL OU</li><li>c) % DO VENCIMENTO BÁSICO DO SERVIDOR*</li></ul></li></ul> |
| CENÁRIO IV  | <ul style="list-style-type: none"><li>• COM ENQUADRAMENTO</li><li>• NOVA TABELA COM 1 COLUNA ÚNICA</li><li>• UM PROCEDIMENTO</li></ul>   |

\*Vencimento Básico do servidor considerando sua trajetória de carreira até o momento.

Para cada um dos cenários foi calculado o impacto financeiro mensal com base no Vencimento Básico do servidor considerando a trajetória de carreira até o momento e com base nos valores da folha de pagamento do mês julho de 2019. O custo mensal das simulações dos 04 (quatro) cenários foi calculado com base no número de vagas, para realização de um avanço, sem definir o período de interstício, ou seja, o intervalo de tempo definido para o servidor poder participar de cada procedimento de carreira.

## 5.1 Situação Atual

Conforme levantamento, no mês de setembro deste ano, tem-se no quadro de servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba, 11.264 Profissionais do Magistério em setembro de 2019, sendo que deste total 24 servidores não aderiram ao plano da Lei nº 14.544/2014 e continuam com a carreira regida pela legislação anterior.

**TABELA 7 – SITUAÇÃO ATUAL DOS PLANOS DE CARREIRA  
LEIS 10.190/2001 E 14.544/2014 - PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO**

**11.264 SERVIDORES EM SETEMBRO DE 2019**

| PROCEDIMENTOS  | GANHO  | PERIODICIDADE DE REALIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO   | NÚMERO DE VAGAS   | ÚLTIMO PROCEDIMENTO REALIZADO  | CUSTO MENSAL EM REAIS |
|--|--|---|---|--|-----------------------|
| <b>TRANSIÇÃO (LEI 10.190/2001 E LEI 14.544/2014)</b> | ATÉ 51,57%   | Anual   | Sem limite  | 2016 (ref. 2015)   | 223.741,11            |
| <b>CRESCIMENTO HORIZONTAL (LEI 10.190/2001)</b>      | 2,80%  | A cada 2 anos   | Sem limite  | 2015 (ref. 2014)<br>Ganho de 1 a 3 referências conforme titulação apresentada.   | 1.648.610,06          |
| <b>CRESCIMENTO VERTICAL (LEI 10.190/2001)</b>        | 15%  | Conforme disponibilidade orçamentária, financeira e abertura de vagas pela Administração. | 20% do Nível I para o II,<br>20% do Nível II para o III, e<br>20% do Nível III para o IV. | 2016 (ref. 2015)<br>Ganho de níveis conforme titulação apresentada.  | 1.938.088,25          |
| <b>AVANÇO LINEAR (LEI 14.544/2014)</b>               | 2,10%  | Anual   | Sem limite  | Nunca realizado.<br>Somente poderá ser realizado se houver enquadramento dos servidores que aderiram o novo plano, na tabela instituída pela Lei 14.544/2014 |                       |
| <b>MUDANÇA DE CLASSE (LEI 14.544/2014)</b>           | ASSISTENTE P/ADJUNTO 14,67%<br>ADJUNTO P/ASSOCIADO 20% | Anual   | Sem limite  |  |                       |
| <b>AVANÇO POR TITULAÇÃO (LEI 14.544/2014)</b>        | ESPECIALIZAÇÃO 15%<br>MESTRADO 20%<br>DOUTORADO 25%    | Permanente  | Sem limite  |  |                       |

\*Mudança de área de atuação – não resulta em ganho financeiro.

1. Servidores ativos em setembro/2019 (conforme relatório B0) dos quadros Magistério Permanente e Magistério Especial do cargo de Profissional do Magistério.
2. Base para Impacto Financeiro: folha de pagamento de julho/2019 considerando os servidores ativos em setembro/2019 (conforme relatório B0) dos quadros Magistério Permanente e Magistério Especial do cargo de Profissional do Magistério com previsão de conclusão do Estágio Probatório até 31/12/2020.

## 5.2 Cenário

O cenário a seguir do cargo de Profissional do Magistério está considerando que os servidores permanecerão na tabela que estão atualmente, portanto sem o custo do enquadramento.

**TABELA 7 - IMPACTO FINANCEIRO MENSAL EM REAIS CENÁRIOS I E II  
LEI 10.190/2001 E 14.522/2014 - FOLHA DE PAGAMENTO JULHO DE 2019**

| CENÁRIO I    |          |              | CENÁRIO II                       |        |              |
|--------------|----------|--------------|----------------------------------|--------|--------------|
| PROCEDIMENTO | (%VAGAS) | CUSTO MENSAL | QUANTIDADE DE REFERÊNCIAS (2,8%) | %VAGAS | CUSTO MENSAL |
| Horizontal   | 5%       | 108.936,25   | 1                                | 5%     | 108.936,25   |
|              | 10%      | 217.872,51   | 1                                | 10%    | 217.872,51   |
|              | 20%      | 435.745,02   | 1                                | 20%    | 435.745,02   |
|              | 33%      | 718.979,28   | 1                                | 33%    | 718.979,28   |
| Vertical     | 5%       | 613.201,47   | 2                                | 5%     | 220.568,93   |
|              | 10%      | 1.226.402,94 | 2                                | 10%    | 441.137,86   |
|              | 20%      | 2.452.805,88 | 2                                | 20%    | 882.275,71   |
|              | 33%      | 4.047.129,70 | 2                                | 33%    | 1.455.754,93 |

Custo mensal (planos atuais):

a) do crescimento horizontal (100% vagas): 2.178.725,09

b) crescimento vertical (20% vagas): 2.452.805,88

**TABELA 8 - IMPACTO FINANCEIRO MENSAL EM REAIS CENÁRIOS III E IV  
LEI 10.190/2001 E 14.522/2014 - FOLHA DE PAGAMENTO JULHO DE 2019**

| CENÁRIO III           |         |              | CENÁRIO IV              |           |                               |  |            |
|-----------------------|---------|--------------|-------------------------|-----------|-------------------------------|--|------------|
| VALOR                 | % VAGAS | CUSTO MENSAL | VALOR ENTRE REFERÊNCIAS | VAGAS (%) | CUSTO DO ENQUADRAMENTO (100%) | CUSTO MENSAL DO PROCEDIMENTO MAIS ENQUADRAMENTO (1 Referencia) |            |
| <b>VALOR FIXO</b>     |         |              | 0,75%                   | 5%        | 65971,09                      | 69269,64   |            |
| R\$ 100,00            | 4%      | 64.228,66    |                         | 10%       |                               | 72.568,20  |            |
|                       | 6%      | 96.342,98    |                         |           |                               |  |            |
|                       | 8%      | 128.457,31   |                         |           |                               |  |            |
| R\$ 150,00            | 4%      | 96.342,98    | 2,0%                    | 5%        | 52.7458,89                    | 553.831,75   |            |
|                       | 6%      | 144.514,48   |                         |           |                               | 10%  | 580.204,69 |
|                       | 8%      | 192.685,97   |                         |           |                               |  |            |
| R\$ 200,00            | 4%      | 128.457,31   | 2,1%                    | 5%        | 717.557,95                    | 753.435,85   |            |
|                       | 6%      | 192.685,97   |                         |           |                               | 10%  | 789.313,75 |
|                       | 8%      | 256.914,62   |                         |           |                               |  |            |
| <b>VB INICIAL</b>     |         |              | 2,5%                    | 5%        | 813.663,94                    | 854.347,14   |            |
| 5% DO VB              | 4%      | 63.448,10    |                         |           |                               | 10%  | 895.030,33 |
|                       | 6%      | 95.172,15    |                         |           |                               |  |            |
|                       | 8%      | 126.896,20   |                         |           |                               |  |            |
| 10% DO VB             | 4%      | 126.896,20   | 2,0%                    | 5%        | 52.7458,89                    | 553.831,75   |            |
|                       | 6%      | 190.344,29   |                         |           |                               | 10%  | 580.204,69 |
|                       | 8%      | 253.792,39   |                         |           |                               |  |            |
| 20% DO VB             | 4%      | 253.792,39   | 2,1%                    | 5%        | 717.557,95                    | 753.435,85   |            |
|                       | 6%      | 380.688,59   |                         |           |                               | 10%  | 789.313,75 |
|                       | 8%      | 507.584,78   |                         |           |                               |  |            |
| <b>VB DO SERVIDOR</b> |         |              | 2,5%                    | 5%        | 813.663,94                    | 854.347,14   |            |
| 5% DO VB              | 4%      | 95.147,16    |                         |           |                               | 10%  | 895.030,33 |
|                       | 6%      | 142.720,74   |                         |           |                               |  |            |
|                       | 8%      | 190.294,32   |                         |           |                               |  |            |
| 10% DO VB             | 4%      | 190.294,32   | 2,0%                    | 5%        | 52.7458,89                    | 553.831,75   |            |
|                       | 6%      | 285.441,48   |                         |           |                               | 10%  | 580.204,69 |
|                       | 8%      | 380.588,63   |                         |           |                               |  |            |
| 20% DO VB             | 4%      | 380.588,63   | 2,1%                    | 5%        | 717.557,95                    | 753.435,85   |            |
|                       | 6%      | 380.588,63   |                         |           |                               | 10%  | 789.313,75 |

Fonte: Folha de pagamento setembro de 2019

### 5.3 Proposta de requisitos de participação, fatores excludentes e critérios de classificação e de desempate

A seguir serão apresentados os requisitos e os fatores excludentes de participação bem como os critérios de classificação e desempate para os procedimentos de avanço na carreira.

#### 5.3.1 Requisitos de participação

- Servidores Ativos em efetivo exercício das atribuições do cargo;
- Estar na parte Permanente ou Especial do cargo; (servidores na parte especial do cargo podem participar por mais 5 anos e depois não poderá participar de mais nenhum procedimento);
- Ter concluído o estágio probatório;
- Ter cumprido os deveres funcionais;
- Não ter faltas - 100% de assiduidade (nenhuma falta) ;
- Participar no mínimo de 20 horas de formação oferecido pela SME ;
- Não ter sua aposentadoria publicada no Diário Oficial Eletrônico - Atos do Município de Curitiba, antes da publicação do resultado final do procedimento;
- Não estar recebendo Abono permanência;
- Servidores em efetivo exercício nas unidades educacionais e na gestão da educação da Rede Municipal de Ensino de Curitiba;
- Servidores que integram convênio específico de apoio à Escolarização formal ou participar, mediante designação formal, de programas educacionais em sentido amplo, dos quais a Prefeitura de Curitiba seja instituidora ou participante;
- Servidores cedidos com ônus para a Prefeitura de Curitiba para organizações não governamentais ou órgãos estranhos ao Município, mediante convênio formal, cujo objeto esteja voltado à execução de programas da área da educação.
- Servidor que realizou permuta formalmente, entre as 3 esferas de governo na área da educação
- Convocações do Tribunal Eleitoral, Serviço Militar
- Estar em mandato eletivo de Conselheiro Tutelar

#### 5.3.2 Fatores Excludentes

- Não ter concluído o estágio probatório até a data prevista no Edital;
- Estar cedido SEM ônus ou com ressarcimento para a Prefeitura Municipal de Curitiba em organizações não governamentais ou órgãos estranhos ao Município, sem convênio formal.
- Estar cedido, com ônus para a Prefeitura Municipal de Curitiba, em organizações não governamentais ou órgãos estranhos ao Município, mediante convênio formal cujo objeto não esteja voltado à execução de programas na área da Educação.

- Possuir penalidade no período estabelecido Edital;
- Ter faltas no interstício
- Ter mais de X dias de afastamentos no período de estabelecido Edital; (VERIFICAR O NÚMERO DE DIAS EM FUNÇÃO DOS INTERSTÍCIOS) nos afastamentos para: Concorrer a Cargo Eletivo, Exercer Cargo Eletivo, Licença sem vencimentos, Prisão com Efeitos Legais. Analisar quais serão os afastamentos.

### 5.3.3 Critérios de Classificação

- Formação acima do exigido para entrada no cargo:
  - Cursos de Pós Graduação " Lato Sensu" na área de Educação Básica, com duração mínima de 360 ( trezentos e sessenta) horas.
  - Curso de Pós-graduação " Stricto Sensu" em programas de Mestrado na área de educação
  - Curso de Pós-graduação "Stricto Sensu" em programas de Doutorado na área de educação
- Tempo de serviço na PMC
- Tempo de serviço no Cargo
- Publicações em livros na área de educação com indexação na ISBN (foto da autoria e do ISBN)
- Publicações em periódico indexado na área de educação na ISBN . (foto da autoria e do ISBN) As publicações podem ser analisadas após a classificação se apresentar algo indevido será automaticamente desclassificado e haverá uma punição por isso.
- Resultado da avaliação de desempenho (proposta de não fazer a avaliação de todos ao mesmo tempo, pois como as equipes são grandes, precisaria de um tempo maior para fazer avaliação. Avaliar o servidor quando completar mais 1 ano de tempo de serviço. Realizar a avaliação por cargo)

### 5.3.4 Critérios de desempate

- Tempo de trabalho na PMC
- Tempo de trabalho no Cargo
- Resultado da Avaliação de desempenho
- Idade

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para concluir este estudo pode-se destacar:

- O objetivo da comissão de trabalho foi atingido. O objetivo foi de elaborar relatório final dos estudos com proposta sobre os procedimentos dos planos de carreiras que foram suspensos pela Lei 15.043/2017 para apresentar ao Conselho de Gestão e Responsabilidade Fiscal do Município de Curitiba até o prazo máximo de dezoito meses após a instalação das comissões, o que ocorreu em 03 de abril de 2018.
- A Administração Municipal de Curitiba vem de longa data adotando procedimentos que possibilitam o crescimento na carreira do servidor, os quais com o passar do tempo foram tomando o formato dos atuais Planos de Carreiras, pois já em 1948, de acordo com a pesquisa, trabalhava timidamente com o tema "plano de carreira" com enfoque no avanço do salário do servidor e com interstícios definidos na Lei nº 59.
- Há evidências de que se não for implementada uma nova forma de fazer os avanços de carreiras na Administração Municipal de Curitiba, não teremos um plano sustentável tanto financeira como orçamentariamente para os próximos anos, principalmente pela situação financeira e econômica do país e em consequência do município;
- O limite orçamentário para aumento da folha de pagamento dos servidores é definido pela Lei de Responsabilidade Federal e a Municipal. E para o ano de 2019, este valor foi em torno de 13 milhões mensais, valor que balizou as simulações dos cenários propostos;
- As 4 premissas definidas no início do estudo foram primordiais para o alinhamento dos trabalhos, principalmente no delineamento dos cenários.
- Nem todas as 32 variáveis definidas no estudo foram analisadas nas propostas, elas são um referencial para a administração fazer a análise das propostas e das futuras ações de gestão de carreiras.
- O levantamento e a análise de outras experiências de carreira de outras esferas de governo, a descrição atual de dados quantitativos e qualitativos de cada um dos planos bem como do histórico das carreiras na PMC, foi de grande contribuição para o trabalho.
- A avaliação de desempenho, proposta nos critérios de avanço na carreira vem reforçar o papel do servidor municipal de ter o foco na prestação de serviços com qualidade. E foi observado que também é uma prática nos planos de carreiras analisados de outras entidades públicas, onde é utilizada como requisito de participação, critério de desempate ou de classificação nos procedimentos de carreira.