



O QUE É CARREIRA?

É a estrutura de desenvolvimento profissional, caracterizada pela evolução do cargo de que é titular o servidor público municipal, através da movimentação nos graus e níveis de uma referência, representados na respectiva tabela de vencimentos constante desta lei complementar.



O QUE É EVOLUÇÃO FUNCIONAL?

É o mecanismo de evolução na carreira, composto por progressão horizontal e vertical, conforme o caso, destinado exclusivamente aos titulares de cargos efetivos.



O QUE É REFERÊNCIA?

É o conjunto de níveis e graus em que se dá a evolução funcional dos servidores efetivos, representado por siglas e algarismos romanos.

- Ex. EF-III – Ensino Fundamental três.
EM-II – Ensino Médio dois.
ES-I – Ensino Superior um.
DE-I – Dentista um.

GRAU	1	2	3
------	---	---	---

O QUE É GRAU?

É o indicativo do enquadramento na posição horizontal em que o servidor se enquadra dentro de uma referência na carreira, representado por números

NÍVEL

A

B

C

O QUE É NÍVEL?

É o indicativo do enquadramento na posição vertical em que o servidor se enquadra dentro de uma referência na carreira, representado por letras.



O QUE É ENQUADRAMENTO?



É a nova colocação na tabela de vencimento dos servidores titulares de cargo de provimento efetivo na data de vigência da nova lei, ainda que afastados por qualquer motivo, no seu nível e grau iniciais da referência de vencimento do respectivo cargo, inclusive quando decorrente de red denominação ou transformação.

COMO SE DÁ O ENQUADRAMENTO?

O enquadramento se dará de acordo com a evolução na tabela de vencimentos para o nível e grau correspondentes ao tempo ininterrupto, em cargo ou função de natureza efetiva, na administração direta do Município de Indaiatuba, considerados os períodos previstos em lei para a progressão horizontal e progressão vertical.

TABELA - GRAU:

Anos	0 a 2	3 a 5	6 a 8	9 a 11	12 a 14	15 a 17	18 a 20	21 a 23	24 a 26	27 a 29	30 a 32	33 a 35	36 a 38	39 a 41	42.....
Grau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

TABELA - NÍVEL:

Nível	Anos
A	0 a 9
B	10 a 14
C	15 a 19
D	20 a 24
E	25 a 29
F	30 a 34
G	35.....



PREFEITURA MUNICIPAL DE INDAIATUBA
Secretaria Municipal de Administração

CARTILHA EXPLICATIVA DO PLANO DE CARREIRA

REFERÊNCIA: EF-II

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	1.500,00	1.545,00	1.591,35	1.639,09	1.688,26	1.738,91	1.791,08	1.844,81	1.900,16	1.957,16	2.015,87	2.076,35	2.138,64	2.202,80	2.268,88
B	1.575,00	1.622,25	1.670,92	1.721,05	1.772,68	1.825,86	1.880,63	1.937,05	1.995,16	2.055,02	2.116,67	2.180,17	2.245,57	2.312,94	2.382,33
C	1.650,00	1.699,50	1.750,49	1.803,00	1.857,09	1.912,80	1.970,19	2.029,29	2.090,17	2.152,88	2.217,46	2.283,99	2.352,51	2.423,08	2.495,77
D	1.740,00	1.809,60	1.881,98	1.957,26	2.035,55	2.116,98	2.201,66	2.289,72	2.381,31	2.476,56	2.575,63	2.678,65	2.785,80	2.897,23	3.013,12
E	1.845,00	1.918,80	1.995,55	2.075,37	2.158,39	2.244,72	2.334,51	2.427,89	2.525,01	2.626,01	2.731,05	2.840,29	2.953,90	3.072,06	3.194,94
F	1.965,00	2.053,43	2.145,83	2.242,39	2.343,30	2.448,75	2.558,94	2.674,09	2.794,43	2.920,18	3.051,58	3.188,91	3.332,41	3.482,37	3.639,07
G	2.100,00	2.194,50	2.293,25	2.396,45	2.504,29	2.616,98	2.734,75	2.857,81	2.986,41	3.120,80	3.261,24	3.407,99	3.561,35	3.721,61	3.889,08

- 8 anos de tempo de serviço;
- 12 anos de tempo de serviço;
- 19 anos de tempo de serviço;

DO ENQUADRAMENTO HAVERÁ PERDA DE VENCIMENTO?

NÃO, no enquadramento será considerado exclusivamente o padrão de vencimento do servidor, sendo mantidas como parcelas destacadas as vantagens pecuniárias já incorporadas por força de lei.

SE O NOVO VALOR PADRÃO DE VENCIMENTO FOR INFERIOR AO ATUAL, HAVERÁ PERDA?

Caso o valor do novo padrão de vencimento seja inferior ao anterior, o servidor terá direito à diferença, a título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI, a ser paga em parcela destacada, que integrará o vencimento do servidor para todos os efeitos, inclusive para o cálculo de outras vantagens e benefícios, exceto para evolução na carreira na forma desta lei complementar.



O QUE É INTERSTÍCIO?

É o período de efetivo exercício na carreira, decorrido entre uma evolução funcional e outra.

O QUE É PROGRESSÃO HORIZONTAL?

É a passagem de um grau para o outro, imediatamente posterior, no mesmo nível da respectiva referência, após o enquadramento do cargo de que é titular o servidor no período de interstício de 3 anos.

UM GRAU A CADA 3 ANOS →	1	2	3	4
A	1.330,00	1.369,90	1.409,80	1.449,70

QUAIS OS CRITÉRIOS PARA PROGRESSÃO HORIZONTAL?

Os critérios são a contagem de tempo de efetivo exercício no interstício, e não sofrer pena de suspensão.



O QUE É PROGRESSÃO VERTICAL?

A progressão vertical, é a passagem de um nível para outro na respectiva referência, após o enquadramento, mantido o grau, concorrendo em porcentagem dentro de um grupo funcional no período de interstício de 7 anos após o estágio probatório para o primeiro nível, e de 5 em 5 anos nos demais níveis.

NÍVEIS		1	2
7 anos ↓	A	1.330,00	1.369,90
	B	1.396,50	1.438,40
5 anos ↓	C	1.463,00	1.506,89
5 anos ↓	D	1.542,80	1.604,51

COMO SE DÁ A PROGRESSÃO VERTICAL?

A passagem de um nível para outro se realizará cumprindo o estágio probatório, e após 7 anos para a passagem de nível A para nível B e a cada 5 (cinco) anos para a passagem nos demais níveis, após

Cumprido o período de interstício, o servidor deverá ter obtido classificação, dentre as melhores notas do seu Grupo Funcional, observado o percentual de 30% (trinta por cento) no ano em que cumprido o interstício mínimo e até o quarto ano subsequente; e 60% (sessenta por cento) a partir do quinto ano subsequente ao cumprimento do interstício mínimo.

O QUE É GRUPO FUNCIONAL?

É o agrupamento de cargos, de assemelhada qualificação profissional ou nível de complexidade de atribuições, para fins de evolução funcional.



QUAIS OS CRITÉRIOS PARA PROGRESSÃO VERTICAL?

Serão somados, durante o interstício até o limite de 100 (cem) pontos:

- a) **Até 20 (vinte) pontos** em razão da conclusão de curso de capacitação realizado ou referendado pela Administração Pública Municipal, com carga horária mínima de 20 (vinte) horas, respeitando-se a pontuação e limites fixados em ato da Secretaria Municipal de Administração ou do dirigente da entidade da administração indireta, de acordo com o nível de escolaridade exigido para o cargo;
- b) **20 (vinte) pontos** em razão da conclusão de curso em nível técnico ou tecnólogo, quando não constituir exigência para o provimento do cargo;
- c) **25 (vinte e cinco) pontos** em razão da conclusão de curso em nível de graduação, quando não constituir exigência para o provimento do cargo;
- d) **30 (trinta) pontos** em razão da conclusão de curso em nível de pós-graduação lato sensu;
- e) **35 (trinta e cinco) pontos** em razão da conclusão de curso em nível de mestrado;
- f) **40 (quarenta) pontos** em razão da conclusão de curso em nível de doutorado.

Serão atribuídos 100 (cem) pontos por assiduidade e pontualidade, e subtraídos, durante os últimos 5 (cinco) anos do respectivo interstício:

- a) **1 (um) ponto** para cada ausência abonada ou justificada ou, se decorrente de licença para tratamento de saúde quando exceder a 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, salvo na hipótese de acidente em serviço, doença ocupacional ou doença infectocontagiosa a que obrigue o servidor a afastar-se de suas funções;
- b) **2 (dois) pontos** para cada ausência abonada por motivo de saúde que não justifique a concessão de licença para tratamento de saúde, na forma do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;
- c) **5 (cinco) pontos** para cada ausência injustificada, inclusive na hipótese de conversão em dias dos minutos diários de atrasos e saídas antecipadas, na forma prevista no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;
- d) **7 (sete) pontos** para cada penalidade de advertência;
- e) **15 (quinze) pontos** em razão de sofrer penalidade de suspensão não superior a 3 (três) dias.



O QUE É CAPACITAÇÃO?

É o conjunto de conhecimentos e capacidades, adquiridos pelo servidor em cursos que propiciem um processo deliberado de aprendizagem para o desenvolvimento de competências institucionais e individuais, desde que sejam correlacionados com sua área de atuação e realizados ou referendados pela Administração Pública Municipal.

O QUE É CURSO?

É o evento de capacitação, realizado com carga horária, programa e critérios de avaliação, condizente com a área de atuação do servidor e que não constitua pré-requisito para o provimento do cargo, nas modalidades presencial ou à distância.

O QUE É CURSO REALIZADO PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL?

É o evento de capacitação promovido pelas Secretarias Municipais ou entidades da administração indireta do Município, direta ou indiretamente, analisado pela respectiva instância responsável pela gestão de recursos humanos do órgão ao qual está vinculado o servidor, devendo ser adotados, no acesso aos referidos cursos, critérios objetivos que assegurem igualdade de condições aos servidores do mesmo grupo funcional.

O QUE É CURSO REFERENDADO?

É o evento de capacitação promovido ou patrocinado por entidade de direito público ou privado legalmente constituída, e previamente autorizado pela Administração Pública Municipal.



O QUE MUDOU NA LICENÇA PRÊMIO?

Antes: 40 dias no total, somente de descanso ou pecúnia de total de R\$ 3386,49.

Agora:

- a) 45 dias no total, podendo ser fracionada em 3 períodos de 15 dias em descanso,
- b) 15 dias em pecúnia e 30 em descanso
- c) Pecúnia total de R\$ 3990,00.

O QUE MUDOU NA GRATIFICAÇÃO NATALÍCIA?

Antes: Gratificação de R\$ 577,22.

Agora. Gratificação de R\$ 665,00*

- Será acrescido o valor do dissídio no mês de março de 2019.

COMO FICA O DISSÍDIO?

Antes. Ref. Mês 3 - Março

Agora. Ref. Mês 3 - Março

O QUE MUDOU NA PROMOÇÃO E PROGRESSÃO?

Antes. Prova de conhecimento e boletim de merecimento.

Agora. Promoção Vertical e Horizontal, conforme explicado anteriormente, sem boletim de merecimento e sem provas de conhecimento.



PREFEITURA MUNICIPAL DE INDAIATUBA
Secretaria Municipal de Administração

CARTILHA EXPLICATIVA DO PLANO DE CARREIRA

COMO FICA O 13º SALÁRIO?

Correspondem a 1/12 (um doze) avos da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.

COMO FICAM AS FÉRIAS?

Correspondente ao direito de, a cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício, ao gozo de 30 (trinta) dias consecutivos de férias, sem prejuízo da remuneração, que será acrescida de 1/3 (um terço), ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.