**Conheça as alterações que o Sindicato propôs ao Plano de Cargos, Carreira e Salários dos servidores municipais de Palmeira.**

Na quarta-feira (16), diretores do Sismup estiveram reunidos com representantes da Prefeitura quando foram apresentadas e debatidas as propostas de alterações no Plano de Cargos, Carreira e Salários dos servidores públicos municipais de Palmeira.

Participaram da reunião o presidente do Sindicato, Cezar Ruzin e a conselheira Zoraide dos Santos Schuartz. Pela Administração Municipal, o secretário de Gestão Pública, José Prizybyzewski, o procurador da prefeitura Fernando Maciel, a diretora do Departamento de Recursos Humanos, Manuella Ferreira Marques, a diretoria do Departamento de Educação, Márcia Ristow e a servidora Jurema Taufer.

As alterações propostas pelo Sindicato são fruto de diversas reuniões nas quais os diretores do Sismup, com assessoria do advogado Marcelo Malagi, avaliaram profundamente os impactos que as propostas originais do Plano poderão causar ao longo do tempo na vida profissional e na carreira dos servidores. Como são várias as propostas de alteração apresentadas pelo Sindicato, decidimos publicar na íntegra o Plano de Cargos e Salários, com as alterações grafadas em vermelho. O texto em preto é o original proposto pela Prefeitura.

Cézar Ruzin lembra que todas as mudanças sugeridas são relevantes porque tratam de temas que interferem de forma importante tanto na remuneração quanto nos avanços de carreira. “Numa primeira leitura, muita coisa passa despercebida pelos servidores que tendem a se fixar somente nas possibilidades de ganhos, mas é preciso ter a consciência de que, se tratando de uma Lei que deve vigorar por muitos anos, qualquer palavra ou conceito mal colocado pode acarretar danos irreversíveis para o futuro dos servidores. Daí a importância da assessoria jurídica para afinar o documento com os anseios dos trabalhadores e garantir uma carreira estável e um futuro mais promissor a todos”, avaliou Ruzin.

Veja algumas das propostas do Sismup:

- Os avanços de carreira e reajustes nos vencimentos **não** poderão ficar atrelados à disponibilidade do orçamento. Esta possibilidade cria um precedente para que a administração simplesmente justifique “impossibilidade orçamentária” para não conceder os benefícios, mesmo que tenham sido cumpridos todos os requisitos.

- Se a administração atrasar a implementação dos avanços e/ou correções salariais, o pagamento deverá ser feito com as devidas correções monetárias.

- A proposta que extingue o qüinqüênio, deverá preservar o ganho de, pelo menos, 1,6% ao ano, já garantido aos servidores atualmente.

- Não terá direito à elevação o servidor que tirar licença sem vencimento por mais de seis meses. A proposta original prevê outras possibilidades que devem ser retiradas do texto.

- Os servidores não poderão exercer funções que não aquelas para as quais prestaram concurso. Os que estiverem “fora de função”, terão direito ao pagamento da diferença salarial entre a função original e a que estiver exercendo.

- Punições como advertência ou suspensão somente serão possíveis mediante instalação do devido processo administrativo. A proposta original prevê que ficam a cargo do chefe imediato, o que contrária a legislação e pode impedir o avanço ou o acréscimo salarial dos servidores que forem punidos de acordo com a vontade de quem estiver exercendo a chefia.

- As avaliações funcionais, tanto por merecimento quanto por capacitação devem ser analisadas por uma comissão tripartite formada pelo secretário da Pasta, na qual o servidor estiver lotado, mais três servidores daquela Pasta.

- Na avaliação dos títulos dos cursos realizados pelos servidores, os mesmos terão validade por quatro anhos. A proposta original previa 2 anos.

- A apresentação dos títulos deverá ser feita no mês de abril de cada ano, a apreciação por parte da Comissão no mês de maio e o pagamento na folha de junho.

- No último nível das elevações horizontais, o servidor poderá apresentar a comprovação de Mestrado ou de três especializações, excetuando-se especializações já utilizadas em elevações anteriores. O texto original exige exclusivamente Mestrado.

- Em relação à capacitação profissional, a Prefeitura **deverá** fornecer os cursos técnicos. O texto original deixa a possibilidade da Prefeitura não fornecer.

- O Sindicato acresceu a solicitação de que os cursos sejam feitos durante o horário de expediente, mediante escala de liberação dos servidores inscritos.

- Recurso administrativo interposto pelo servidor após o resultado do processo de promoção horizontal, será analisado por uma comissão tripartite formada por um representante do Poder Executivo, um servidor público e um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Palmeira.

- O Plano de Cargos, Carreira e Salários dos servidores públicos municipais de Palmeira será administrado pelo secretário de Gestão Pública em conjunto com um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Palmeira.

- A Administração Municipal terá o prazo de 60 dias para a efetiva implementação do Plano de Cargos, Carreira e Salários, sendo que essa tarefa ficará a cargo de uma comissão tripartite formada por um representante do Poder Executivo, um servidor público e um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Palmeira.

 Abaixo disponibilizamos os arquivos contendo o Plano de Cargos, Salários e Carreiras e seus anexos, com todas as alterações propostas pelo Sindicato grafadas em cor vermelha.