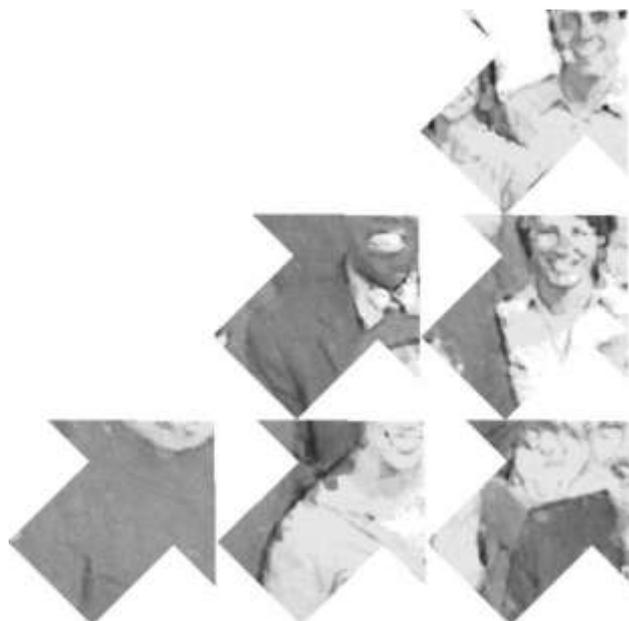


COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS



MANUAL DE ORIENTAÇÃO DE CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DA SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE

LEGISLAÇÃO, EVENTOS, PROMOÇÃO e PROGRESSÃO



2012

JANUARIO MONTONE
Secretário Municipal da Saúde

JOSÉ MARIA DA COSTA ORLANDO
Secretário Adjunto

ODENI DE ALMEIDA
Chefe de Gabinete

JANE ABRAHÃO MARINHO
Coordenação de Gestão de Pessoas

EDNA MUNIZ DE SOUZA
Diretoria de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas

COMISSÃO DE CARREIRAS
Claudia De Crescenzo
Christiana Carrielo Fonseca de Freitas
Darci Pontes Pinheiro

INTRODUÇÃO	5
CONSIDERAÇÕES GERAIS	5
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	11
FORMAÇÃO/CAPACITAÇÃO	12
CRITÉRIOS APLICADOS PARA O DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS	13
PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS - NÍVEL SUPERIOR DO QUADRO DA SAÚDE - Lei 14713/08	18
PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS - NÍVEL MÉDIO E MÉDIO TÉCNICO SAÚDE - Lei 14.713/2008	20
PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS - NÍVEL BÁSICO - Lei 14.713/2008	22
PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E PROMOÇÃO POR MERCIMENTO	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25

INTRODUÇÃO

Este manual apresenta as informações dos Planos de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS, dos servidores municipais da Cidade de São Paulo.

Visa informar todos os eventos que poderão ocorrer no processo de valorização dos servidores por meio da Progressão Funcional e Promoção, nos três níveis de escolaridade: Básico, Médio e Superior.

CONSIDERAÇÕES GERAIS

CARREIRA

A origem da utilização desse termo remonta ao século IX, referindo-se então à sucessão de postos de trabalho que o indivíduo ocupava até sua aposentadoria (DUTRA, 1996).

Com a evolução da sociedade observou-se várias modificações no entendimento desse conceito.

Mais do que apenas a sucessão de postos de trabalho, hoje a carreira é considerada como um sistema que pode contribuir para integrar as necessidades de desenvolvimento das pessoas com as da organização.

Carreira é uma sequência de atitudes e comportamentos, associada com experiência e atividades, relacionadas ao trabalho durante o período de vida de uma pessoa (HALL, 1976).

, No lugar de um simples agregado de cargos e salários e previsto no planejamento estratégico da organização, o debate de carreira e seus instrumentos necessitam a assunção de compromissos programáticos, a escolha de modo de gestão, a opção por um processo dinâmico

Vale lembrar que o projeto pessoal de carreira consiste numa apropriação da construção da própria história profissional, que implica numa constante avaliação de si mesmo, um processo de criação de competências direcionados para a realização de uma identidade profissional.

CARREIRA NO SERVIÇO PÚBLICO(MUNICÍPIO/ESTADO/AUTARQUIA)

A **carreira no serviço público** obedece ao dispositivo constitucional previsto no art. 39, alterado pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998 que diz:

“Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e plano de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. § 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará: I- a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira: II- os requisitos para a investidura: III- as peculiaridades dos cargos”.

A constituição Federal dá o norte para a construção, estruturação e formatação da carreira dos servidores públicos, em obediência aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e ainda de que o administrador público só pode fazer o que a legislação permite, diferentemente do administrador da iniciativa privada,

Novos modelos de gestão do Estado, que dêem conta das mudanças cada vez mais rápidas nas demandas dos cidadãos e na forma de atender a essas demandas, devem contar com profissionais com perfis mais flexíveis, em carreiras que absorvam essas mudanças e que permitam aos funcionários aprender e desenvolver-se continuamente.

Neste contexto, a educação permanente é uma importante estratégia para aprimoramento dos processos de trabalho por meio de capacitações voltadas para a melhor qualificação do ambiente e do trabalhador.

CARREIRA NA INICIATIVA PRIVADA (CLT)

A **Carreira na iniciativa privada** é totalmente definida pela administração da organização, na perspectiva atual com relação à gestão da carreira que tende a substituir os modelos tradicionais, centrados basicamente no cargo ou tarefa, por modelos que conciliem as necessidades organizacionais e as competências individuais, estimula e dá suporte para o futuro profissional de seus colaboradores, identifica e potencializa as competências individuais na prática profissional, melhora a comunicação entre a

instituição e o profissional, fomenta qualificação e aprimoramento, trabalha com a díade desempenho/competências, implementa a liderança nas equipes e nos gestores, planeja processos de sucessão e analisa as situações de absenteísmo e reabilitação, encaminhando as possibilidades de resolução e atuação do colaborador em questão. Este é um dos desafios da organização moderna, preocupada com o aprimoramento de suas políticas de gestão das pessoas.

Muitas empresas mistas tem adotado um plano de classificação e avaliação de carreiras, desempenho e competências, isto é, um instrumento de administração de gestão de pessoas que estabelece a estrutura de cargos e carreiras, a descrição, a avaliação, as competências e o desempenho de cada cargo. Este processo dá suporte à política de atração e retenção de talentos, atuando de forma determinante nos processos de recompensa, evolução funcional e desenvolvimento.

CONTEXTO MINISTERIAL

O Ministério da Saúde estimula a instituição de planos de carreira, cargos e salários nos estados, municípios e distrito federal.

Estabelece assim uma política de gestão do trabalho articulada, compatibilizando as diferentes realidades sociais e institucionais.

As Diretrizes para Planos de Cargos e Carreira do SUS devem ser um instrumento que visa regular as relações de trabalho e o desenvolvimento do trabalhador, bem como a consolidação da carreira como instrumento estratégico para a política de recursos humanos no Sistema.

A política de recursos humanos para o SUS é um eixo estruturante e deve buscar a valorização do trabalho e dos trabalhadores de saúde, o tratamento dos conflitos, a humanização das relações de trabalho.

As Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde devem envidar esforços para a criação ou fortalecimento de estruturas de Recursos Humanos, objetivando cumprir um papel indutor de mudanças, tanto no campo da gestão do trabalho, quanto no campo da educação na saúde.

Para fazer frente a esses desafios, o Ministério da Saúde instituiu através da Portaria/GM nº 2. 261, de 22/09 de 2006, (DOU nº 185, de 26 de setembro de 2006), o

Programa de Qualificação e Estruturação da Gestão do Trabalho e da Educação no SUS - ProgeSUS, programa de cooperação técnica e financeira com estados e municípios, voltado para o fortalecimento das estruturas de gestão do trabalho e da educação no SUS, visando a sua efetiva qualificação.

Em 2011 o ProgeSUS foi reformulado ampliando sua atuação, fortalecendo sua interface no eixo de democratização das relações de trabalho e no eixo de valorização de práticas inovadoras. Preconiza os seguintes eixos para o processo de gestão de trabalho e carreira:

EIXOS

1 – Valorização de práticas inovadoras em gestão do trabalho na saúde: financiamentos de projetos;

2 – Democratização das relações de trabalho em saúde: assessoria técnica e financeira com o objetivo de ampliar os espaços de negociação entre gestores e trabalhadores;

3 – Qualificação dos trabalhadores do setor de gestão do trabalho e da educação na saúde: cursos de especialização e aperfeiçoamento em gestão do trabalho e educação na saúde com foco no nível médio e superior;

4 – Sistemas de Informação: desenvolvimento de ferramenta para armazenamento de informações sobre a força de trabalho em saúde, visando a identificação, projeção e dimensionamento da força de trabalho em todos os níveis.

CONTEXTO ESTADUAL

A Lei Complementar nº 1.157 de 02/12/2011 instituiu o Plano de Cargos, Vencimentos, e Salários, organizando as classes dos servidores das secretarias do Estado de São Paulo, de acordo com a complexidade das atribuições, os graus diferenciados de formação, de responsabilidade e de experiência profissional, que se encontra ~~Ainda~~ em fase de regulamentação.

CONTEXTO MUNICIPAL

Os Planos de Cargos, Carreiras e Salários dos servidores municipais da Cidade de São Paulo visam à valorização dos profissionais.

O plano de carreira é um investimento no profissional, buscando preservar os talentos presentes no corpo de funcionários. Tem duas dimensões:

1. **FORMAÇÃO:** Processo permanente e deliberado de aprendizagem com o propósito de contribuir para o desenvolvimento profissional e institucional, criação de conhecimento e inovação.
2. **POLÍTICA REMUNERATÓRIA:** Processo permanente e deliberado de evolução de remuneração, através dos eventos de progressão funcional e promoção, tendo como ferramentas a avaliação de desempenho, capacitações validadas e referendadas.

CONFIGURAÇÃO DAS CARREIRAS INSTITUÍDAS PELOS PCC's:

DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA

As carreiras de profissionais de Nível Superior são constituídas por três Níveis, contendo o Nível I e o Nível II de cinco Categorias e o Nível III de três Categorias.

As carreiras de nível Médio são constituídas por dois Níveis, contando o Nível I com 10 Categorias e o Nível II com 5 Categorias.

As carreiras de nível Básico são constituídas por dois Níveis, tendo 5 Categorias em cada Nível .

DA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA

- **AUTARQUIA HOSPITALAR MUNICIPAL - AHM** – CARREIRAS DOS EMPREGADOS PÚBLICOS DOS NÍVEIS SUPERIOR, MÉDIO E BÁSICO > LEI Nº 15.517, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2011
- **HOSPITAL DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL – HSPM** - PLANO DE EMPREGOS PUBLICOS, CARREIRAS, SALARIOS E REMUNERACAO e SISTEMÁTICA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO > Lei 13.766 de 21 de janeiro

de 2004; Portaria 052/2006/ HSPM – Regulamenta a sistemática da Avaliação de Desempenho; e Portaria 46/2008/HSPM – Regulamenta a Progressão e Promoção dos Empregados Públicos do HSPM

DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS

Dar-se-á por meio da Progressão Funcional ou pela Promoção, sendo o instituto pelo qual os servidores públicos desenvolvem-se nas carreiras a que pertencem, mudando de categoria ou de nível, respectivamente, alterando o padrão de vencimentos.

PROGRESSÃO FUNCIONAL - é a passagem do servidor da categoria em que se encontra para a categoria imediatamente superior, dentro do mesmo nível da respectiva carreira, em razão do resultado da avaliação de desempenho, associado ao tempo na categoria, capacitação e atividades.

DECRETO PROGRESSÃO-Nº51. 564/2010 – nível básico

DECRETO PROGRESSÃO - Nº 51.565/2010 – nível médio

DECRETO PROGRESSÃO FUNCIONAL - Nº 51.566/2010 – nível superior

DECRETO PROGRESSÃO FUNCIONAL- Nº 51.567/2010 – nível superior/nível médio técnico saúde

PORTARIA Nº 097/SMG. G/2010 – TÍTULOS PROGRESSÃO

PROMOÇÃO - é a elevação do servidor na carreira de um nível para o imediatamente superior, em razão do resultado da avaliação de desempenho associado à capacitação e atividades. **É condição** estar enquadrado na última categoria de cada Nível da respectiva carreira e avaliação de desempenho.

DECRETO PROMOÇÃO - Nº51. 568/2010 – nível básico

DECRETO PROMOÇÃO - Nº 51.569/2010 – nível médio

DECRETO PROMOÇÃO - Nº 51.571/2010 – nível superior

DECRETO PROMOÇÃO - Nº 51.570/2010 – nível superior/ médio técnico saúde

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Uma política de avaliação de desempenho representa uma ferramenta importante para o desenvolvimento e alinhamento de objetivos individuais e das equipes às metas da organização, implica no maior envolvimento dos funcionários, os quais passam a se sentir pessoalmente responsáveis pelo desempenho da organização. Integra a política de capacitação, oferecendo oportunidades de desenvolvimento aos profissionais nas áreas. Divulga amplamente as metas estabelecidas e participa do planejamento e desenvolvimento das carreiras. É um instrumento sistemático de mobilização e comprometimento dos empregados com as metas estabelecidas para atingir os objetivos estratégicos. Como resultado desse processo participativo, cada equipe têm como conhecer de que forma o seu trabalho contribui para o atendimento às metas.

Na Prefeitura da Cidade de São Paulo, é um processo contínuo de acompanhamento sobre o desempenho dos servidores, do ponto de vista individual, coletivo e institucional. É uma avaliação 360º, orientada e monitorada pela Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão – SEMPLA.

Na dimensão individual inclui o indivíduo, o gestor e sua equipe. A avaliação institucional envolve o usuário do sistema de saúde, as metas e as condições de trabalho. Na dimensão institucional (ou de um grupo) fortalece o trabalho em equipe e facilita o estabelecimento de metas, tornando a avaliação mais objetiva. Permite o exercício da autocrítica, a análise do processo de trabalho em equipe, independentemente do regime jurídico, sendo uma via de mão dupla o desenho de um plano de trabalho ou metas com ações que integram projetos e ou processos e a análise das condições de trabalho na execução das ações e atividades.

O Programa de Registro de Avaliação de Desempenho – PRAD é um programa informatizado para lançamento da pontuação atribuída a cada instrumental da Avaliação

de Desempenho (IAD) . Esta ferramenta foi desenvolvida para captar e calcular automaticamente a pontuação final da avaliação.

A inserção da pontuação de cada servidor da unidade no programa é de responsabilidade do digitador.

O ciclo de avaliação de desempenho é anual; inicia com a elaboração e publicação das metas, depois com as captações de avaliação dos usuários (trimestral) e, finalizando, com a aplicação da avaliação individual, gestor, equipe e condições de trabalho.

LEI MUNICIPAL Nº 13.748 de 16/01 de 2004 (PCCS NIVEL MÉDIO);

LEI MUNICIPAL Nº 13652 (PCCS NIVEL BÁSICO);

LEI MUNICIPAL Nº 14591 PCCS NIVEL SUPERIOR);

LEI MUNICIPAL Nº 14713 (PCCS NIVEL SUPERIOR SAUDE);

DECRETO MUNICIPAL Nº 45090 de 06/08 de 2004;

PORTARIA Nº 487 de SGP-G de 2004.

FORMAÇÃO/CAPACITAÇÃO

São eventos que aprimoram, atualizam o profissional na sua atividade cotidiana da SMS, contribuindo como insumo para o crescimento na carreira (curso/seminário/congresso/oficina/atividade).

Para compor a pontuação dos eventos de carreira os cursos poderão ser validados, referendados, além das atividades, conforme tabelas anexas e legislação específica vigente, devendo estar correlacionados com a área de atuação.

CADASTRAMENTO DE CURSOS E ATIVIDADES– CCA

É o banco para cadastramento de cursos validados, referendados e atividades, que deverão ser inseridos anualmente. A área promotora é responsável pelo cadastramento dos servidores que concluíram os cursos validados. Este banco informa a pontuação para os eventos de progressão funcional promoção.

AFASTAMENTO PARA PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSO, CERTAMES DESPORTIVOS, CULTURAIS OU CIENTÍFICOS.

É uma das possibilidades de qualificação profissional, observando a pertinência da participação com a atividade exercida pelo profissional, podendo ser com ônus ou sem para a Municipalidade. Deve-se utilizar o

“Manual de Afastamento” que subsidia as áreas de gestão de pessoas nos procedimentos, legislações, fluxos, normas e rotinas (também disponível no portal da CGP/SMS). O ato administrativo para o afastamento poderá ser por processos individuais ou por portarias coletivas.

CRITÉRIOS APLICADOS PARA O DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS

- * **Tempo mínimo** de 02 anos na Categoria(efetivo exercício)
 - * **Resultado da Avaliação de Desempenho** (média obtida na categoria);
 - * **Capacitação:** cursos correlacionados com a área de atuação, respeitando as atribuições gerais e específicas previstas em lei
 - * **Atividades:** desenvolvidas pelo servidor durante sua permanência na categoria de acordo com a tabela.

- **PROGRESSÃO FUNCIONAL - Escala de Pontuação**

1º. Avaliação de Desempenho: até o máximo de 50 (cinquenta) pontos.

2º. Tempo na Categoria: até o máximo de 3,66 (três inteiros e sessenta e seis centésimos) pontos por ano, apurado a partir de 1º de janeiro do ano em que o servidor for progredido até dia 31 de dezembro do exercício imediatamente anterior, totalizando no mínimo 730 dias de efetivo exercício.). *Ver art.6º e 7º dos Decretos de Progressão.*

3º. Cursos de Capacitação e Atividades: até o máximo de 15 (quinze) pontos, sendo computados os cursos/atividades realizados a partir de 1º de janeiro do ano em que o servidor foi progredido até as conclusões ocorridas até 31 de dezembro do exercício imediatamente anterior

PROGRESSÃO FUNCIONAL – PORTARIA 097/10 – SMG/G - TABELA “A”**Pontuação fixa para cursos validados pela PMSP**

Código Cursos Validados – CV	Cursos	Nº Pontos por curso	Pontuação Máxima
CV01	Congressos/ Palestras/ Seminários/ Encontros/ Conferencias	1	15 pontos
CV02	Cursos de qualificação profissional com carga horária até 15hs	2	
CV03	Cursos de qualificação profissional com carga horária de 16 a 30 hs	3	
CV04	Cursos de qualificação profissional com carga horária de 31 a 40 hs	4	
CV05	Cursos de qualificação profissional com carga horária de 41 a 50 hs	5	
CV06	Cursos de qualificação profissional com carga horária de 51 a 60 hs	6	
CV07	Cursos de qualificação profissional com carga horária de 61 a 80 hs	7	
CV08	Cursos de qualificação profissional com carga horária de 81 a 120 hs	8	
CV09	Cursos de qualificação profissional com carga horária acima de 120 hs	9	

Código Cursos Referendados – CR	Cursos de Capacitação	Nº de pontos por curso	Pontuação Máxima
CR01	Congressos/ Palestras/ Seminários/ Encontros/ Conferencias	1	8 pontos
CR02	Cursos de qualificação ou aperfeiçoamento prof. – 8 a 19 hs	1	
CR03	Cursos de qualificação ou aperfeiçoamento prof. – 20 a 39 hs	2	
CR04	Cursos de qualificação ou aperfeiçoamento prof. – de 40 a 59 hs	3	
CR05	Cursos de qualificação ou aperfeiçoamento prof. – de 60 a 79 hs	4	
CR06	Cursos de qualificação ou aperfeiçoamento prof. – acima de 79 hs	5	
CR07	Curso Nível Médio (*)	6	
CR08	Curso Nível Médio Técnico (**)	6	
CR09	Cursos Seqüenciais de Educação Superior	6	
CR10	Cursos de Graduação Superior	7	
CR11	Pós-graduação/ Lato Sensu	6	
CR12	Pós-graduação/ Stricto Sensu: Mestrado	8	
CR13	Pós-graduação/ Stricto Sensu: Doutorado	8	
CR14	Pós-graduação/ Stricto Sensu: Pós Doutorado	8	

Código Atividade-AT	Atividade (Não Remuneradas)	Nº de Pontos	Pontuação Máxima
AT01	Supervisão de Estágio(CIEE)	2 (por ano)	5 pontos
AT02	Instrutoria: cursos com carga horária de 4 a 12 horas(só validados)	1 (por curso realizado)	
AT03	Instrutoria: cursos com carga horária superior a 12 horas(só validados)	2 (por curso realizado)	
AT04	Palestrante (Representando o município)	1 (por palestra)	
AT05	Apresentação trabalho em Congresso / Seminário	1 (por apresentação)	
AT06	Membro da CIPA – Mandato de 1 (um) ano (Ata de Posse)	2 (por ano)	
AT07	Brigada de Incêndio em unidade municipal (Curso de Brigadista)	1 (por ano)	
AT08	Comissões e grupos de trabalho (não remunerados- Publicado no DOC)	1 (por comissão/ grupo)	
AT09	Publicações: autoria de livro	3 (por livro)	
AT10	Publicações: artigo de livro ou co-autoria livro	2 (por livro/ artigo)	
AT11	Publicações: artigos revistas científicas	1 (por artigo)	

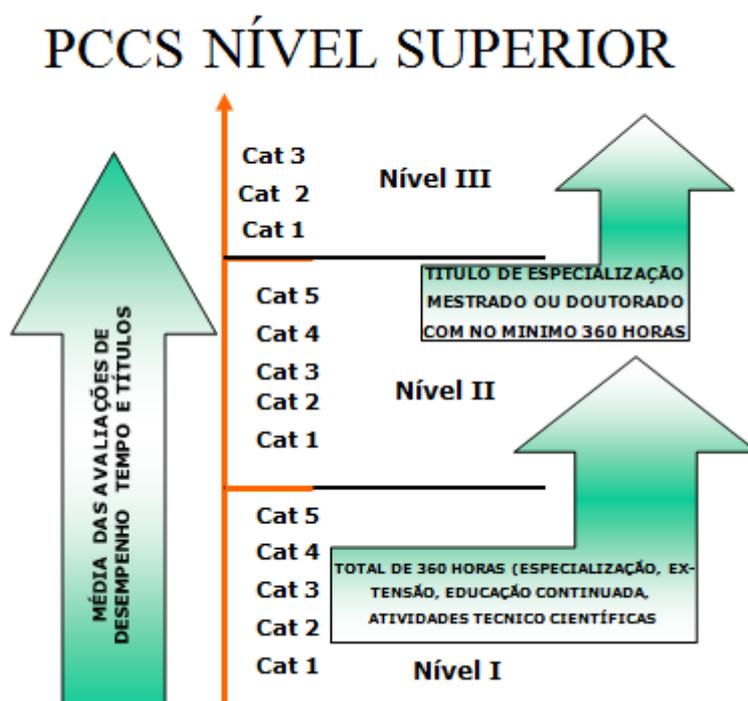
PROMOÇÃO – PORTARIA 096/10 TABELA “a” – TÍTULOS

Títulos e atividades de Educação Continuada	Documento comprobatório	Carga Horária	Considerado para
1 – Cursos de pós-graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado)	Certificado de conclusão, Título.	Constante do certificado, título, ou histórico com no mínimo 360 horas.	Promoção do NI para o NII – NB, NM, NM Saúde, NS e NS Saúde; promoção do NII para o NIII – NS e NS Saúde.
	Créditos em cursos de pós-graduação, apresentação de histórico escolar que especifique a carga horária.	Constante do histórico escolar	promoção do NI para o NII – NB, NM, NS, NM Saúde e NS Saúde.
2 – Graduação (não exigida para provimento do cargo efetivo) ou licenciatura	Diploma ou certificado de colação de grau.		Promoção do NI para o NII – NB, NM, NM Saúde NS e NS Saúde
3 – Cursos de ensino médio ou médio técnico (não utilizado para provimento do cargo efetivo)	Certificado de conclusão, ou histórico escolar unificado.		Promoção do NI para o NII – NB, NM e NM Saúde.
4 – Cursos promovidos e validados pela PMSP	Certificado de conclusão ou a declaração do registro de certificado em livro próprio fornecido pela área promotora do curso.	Constante do certificado, ou do registro em sistema.	Promoção do NI para o NII – NB, NM, NM Saúde; NS e NS Saúde
5 – Cursos externos de extensão universitária ou aperfeiçoamento profissional, realizados pelo servidor em Instituições legalmente reconhecidas, referendados pela PMSP	Certificado de conclusão.	Constante do certificado.	Promoção do NI para o NII – NB, NM, NM Saúde, NS e NS Saúde

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – NÍVEL SUPERIOR DO QUADRO DA SAÚDE – Lei 14713/08

NÍVEL SUPERIOR: Lei nº 14.591/2007

PROGRESSÃO FUNCIONAL



ESCALA DE PONTUAÇÃO PROGRESSÃO FUNCIONAL

I - NÍVEL SUPERIOR DO QUADRO DA SAÚDE

ES – Especialista em Saúde

ESM – ESPECIALIDADE EM SAÚDE - MÉDICO

II – NÍVEL SUPERIOR DOS DEMAIS QUADROS DA PMSP

S - ESPECIALISTA EM ADMINISTRAÇÃO, ORÇAMENTO E FINANÇAS PÚBLICAS, ESPECIALISTA EM DESENVOLVIMENTO URBANO, ESPECIALISTA EM ASSISTÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL, ESPECIALISTA EM INFORMAÇÕES TÉCNICAS, CULTURAIS E DESPORTIVAS, ESPECIALISTA EM MEIO AMBIENTE.

Nível I	Pontos
Categoria 1 – S1/ ES1/ESM1	
Categoria 2 – S1/ES2/ESM2	Enquadramento automático
Categoria 3 – S3/ES3/ESM3	57,2
Categoria 4 – S4/ES4/ESM4	58,2
Categoria 5 – S5/ES5/ESM5	59,2

Nível II	Pontos
Categoria 1 – S6/ES6/ESM6	
Categoria 2 – S7/ES7/ESM7	60,2
Categoria 3 – S8/ES8/ESM8	61,2
Categoria 4 – S9/ES9/ESM9	62,2
Categoria 5- S10/ES10/ESM10	63,2

Nível III	Pontos
Categoria 1-S11/ ES11/ESM11	
Categoria 2- S12/ES12/ESM12	64,2
Categoria 3 –S13/ES13/ESM13	65,2

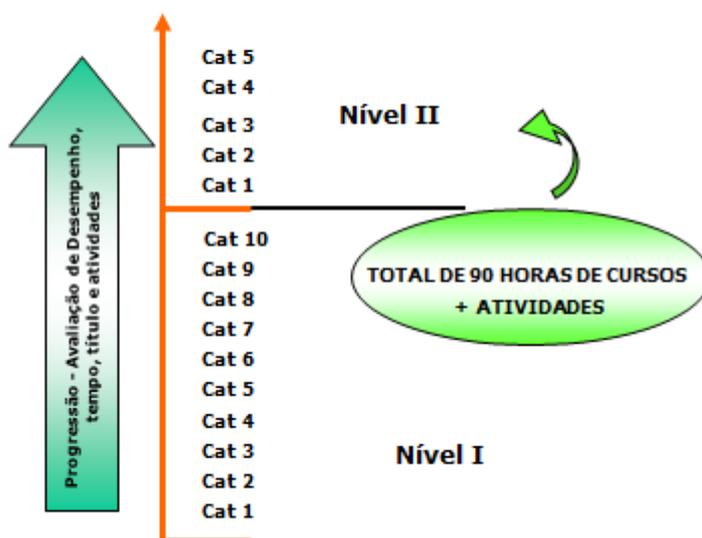
PROMOÇÃO

Serão promovidos para os Níveis II e III da carreira, no máximo, 30% (trinta por cento) dos titulares de cargos do nível, considerando o total do número de cargos por disciplina, permanecendo, no mínimo, 40% (quarenta por cento) no Nível I.O diferencial de desempate será a atividade.

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS - NÍVEL MÉDIO E MÉDIO TÉCNICO SAÚDE - Lei 14.713/2008

- NÍVEL MÉDIO – AGPP e Assistente de Suporte Técnico – Lei 13.748/2004

PCCS NÍVEL MÉDIO



PROGRESSÃO FUNCIONAL

ESCALA DE PONTUAÇÃO

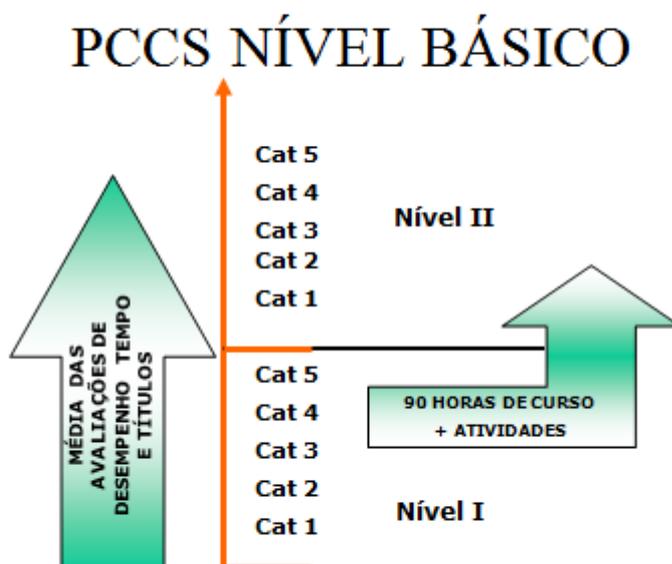
- I- AT - AUXILIAR TÉCNICO SAÚDE
- II- TS – TÉCNICO DE SAÚDE
- III- M - NÍVEL MÉDIO DOS DEMAIS QUADROS DA PMSP

Nível I	Pontos	
Categoria 1 – TS1/ AT1/M1	Enquadramento automático (somente para nível médio/técnico saúde)	
Categoria 2 – TS2/ AT2/M2		
Categoria 3 – TS3/AT3/M3		54,2
Categoria 4 – TS4/ AT4/M4		55,2
Categoria 5 – TS5/ AT5/M5		56,2
Categoria 6 – TS6/AT6/M6		57,2

Categoria 7 –TS7/ AT7/M7	58,2
Categoria 8 – TS8/AT8/M8	59,2
Categoria 9 – TS9/AT9/M9	60,2
Categoria 10 – TS10/AT10/M10	61,2
<hr/>	
Nível II	
Categoria 1 –TS11/ AT11/M11	
Categoria 2 – TS12/AT12/M12	62,2
Categoria 3 –TS13/ AT13/M13	63,2
Categoria 4 –TS14/ AT14/M14	64,2
Categoria 5 – TS15/AT15/M15	65,20
<hr/>	

PROMOÇÃO

Serão promovidos para o Nível II da carreira, no máximo, 30% (trinta por cento) dos titulares de cargos do nível, considerando o total do número de cargos por disciplina, permanecendo, no mínimo, 40% (quarenta por cento) no Nível I.



PROGRESSÃO

Nível I	Pontos
Categoria 1 – B1	
Categoria 2 – B2	53,2
Categoria 3 – B3	54,2
Categoria 4 – B4	55,2
Categoria 5 – B5	56,2

Nível II	Pontos
Categoria 1 – B6	
Categoria 2 – B7	57,2
Categoria 3 – B8	58,2
Categoria 4 – B9	59,2
Categoria 5 – B10	60,2

PROMOÇÃO

Serão promovidos para o Nível II da carreira, no máximo, 30% (trinta por cento) dos titulares de cargos do nível, considerando o total do número de cargos por disciplina, permanecendo, no mínimo, 40% (quarenta por cento) no Nível I.

PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

Servidores EFETIVOS não optantes pelos Planos de Cargos, Carreiras e Salários.

POR ANTIGUIDADE

CRITÉRIOS

- ✓ TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
- ✓ TER NO MÍNIMO 3 ANOS DE EFETIVO EXERCÍCIO NO GRAU
- ✓ SERÃO PROMOVIDOS ATÉ 16% DO TOTAL DOS FUNCIONÁRIOS DE CADA GRAU, EM CADA CLASSE

PUBLICAÇÕES

- ✓ Listagem prévia: Abril
- ✓ Listagem definitiva: Junho

POR MERECIMENTO

Passagem dos servidores efetivos de um determinado grau para o imediatamente superior, da mesma classe.

CRITÉRIOS

- ✓ Avaliação de Desempenho
- ✓ Tempo na Carreira
- ✓ Capacitações e Atividades

PUBLICAÇÕES

- ✓ Listagem prévia: Outubro
- ✓ Listagem definitiva: Dezembro

LEGISLAÇÃO

- ✓ Art. 100 a 106 Lei 13.748/04
- ✓ Decreto 46.519/05 – Regulamenta a Promoção por Merecimento
- ✓ Portaria 74/SMG/06 - Critérios para valoração e apuração de pontos de capacitações e atividades

PONTOS NECESSÁRIOS PARA A PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

- ✓ Do grau A para o grau B → 1450 pontos
- ✓ Do grau B para o grau C → 1490 pontos
- ✓ Do grau C para o grau D → 1530 pontos
- ✓ Do grau D para o grau E → 1570 pontos

NÃO SERÁ PROMOVIDO.

- ✓ O servidor que estiver licenciado sem vencimentos, no ano base, por período igual ou superior a 182 dias;
- ✓ O servidor que esteve, no ano base, prestando serviços por período igual ou superior a 182 dias em órgãos estranhos à administração municipal ;
- ✓ O servidor que passou a ocupar outro cargo de provimento efetivo, no ano base, mediante concurso de ingresso ou acesso; ou
- ✓ O servidor que estiver em exercício de mandato legislativo ou em chefia de Poder Executivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brasil. Constituição Federal, 1988.

São Paulo, São Paulo. Diário Oficial da Cidade, 2003/2004/2007/2008/2010,2011 e 2012

Dutra, Joel Souza. Administração de Carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

Dutra, Joel Souza. Gestão por competências. São Paulo. Editora Gente, 6ª edição, 2002.

Hall, D. Careers in organizations. Glenview, IL: Scott Foresman, 1976.

Saraiva, E. O Sistema de Carreira no setor Público: descrição, análise comparativa e Perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.

Rogel, Georgia Tiepolo Schmidt. Tese de Mestrado: Os efeitos da participação em programas de um sistema de educação corporativa sobre a carreira: um estudo de caso. São Paulo. USP, 2008

Malvezzi, Sigmar. Novo Conceito de Carreira. São Paulo. IBMEC, 2011

Sigollo, Walter. Desenvolvendo Competências nos Gestores Públicos. São Paulo. Sabesp, 2011

Brasil. Relatório de Gestão: Serviços Compartilhados – Critério Pessoas, 2010

Brasil, Brasília. Portaria Nº2 de 25 de maio de 2006. Ministério do Trabalho e Emprego, 2006