

VOCÊ ESTÁ DISPOSTO A **LUTAR** POR ISSO?

ESTABILIDADE

ESTABILIDADE

Pela constituição, os servidores públicos só podem ser mandados embora após processo administrativo ou judicial. A estabilidade é a garantia de continuidade e qualidade do serviço público. Imagina se pudéssemos ser mandados embora a critério do governo – a cada mudança de prefeito?!

Fizemos concurso público por quê? Se perdermos a estabilidade, ficamos a mercê de quem ganhar a eleição!

O estágio probatório é o período de três anos, contados a partir da entrada em exercício, no qual o servidor é avaliado a cada 6 meses e adquire estabilidade através de uma média dessas avaliações.

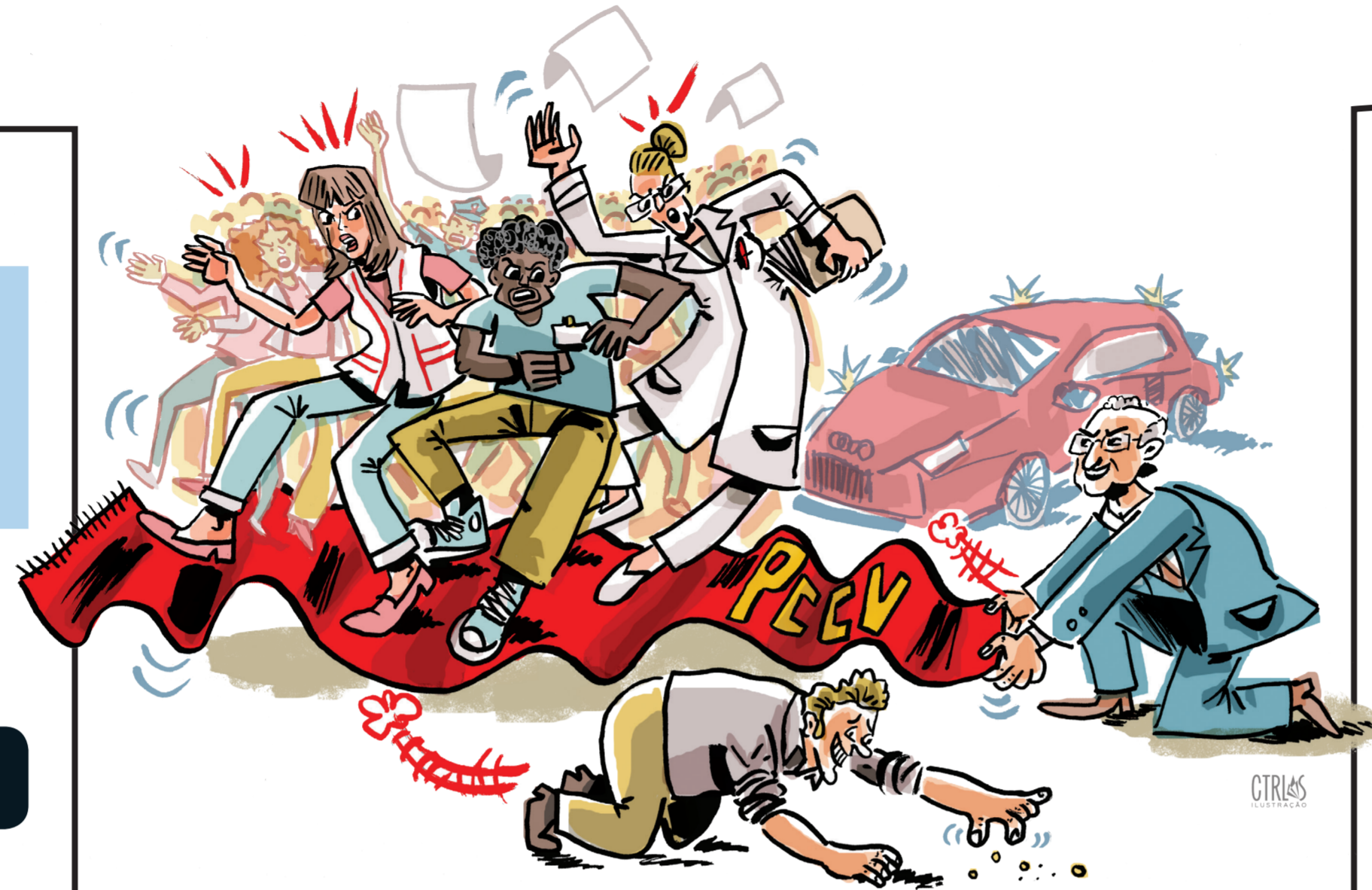
A avaliação não deve ser uma punição e sim um retorno de como o servidor pode melhorar seu trabalho ou uma forma de verificar se esse profissional tem perfil para o serviço público. Toda a avaliação tem que ser justificada. Participação em greve e atuação junto ao Sindicato não são motivos para prejudicar o servidor!

ESTÁGIO PROBATÓRIO

AMEAÇAS DO PREFEITO

» No âmbito federal, há várias medidas que colocam em xeque a estabilidade do servidor: PEC do Congelamento, Lei de Responsabilidade Fiscal e até proposta de exoneração de servidor estável por insuficiência (PLS 116/2017). Nossa luta não é só local!

» A avaliação de desempenho, após o estágio probatório, pode ser criada pra ficar mais fácil exonerar o servidor! Essa avaliação vai levar em conta nossas condições de trabalho? As salas superlotadas, a falta de servidores, a falta de estrutura? Avaliar o desempenho individual do servidor, sem avaliar as condições de trabalho, serve para punir o servidor e criar o terror na administração pública!



DESEMPENHO OU PUNIÇÃO?

» A principal ameaça é a criação de uma avaliação por desempenho. Quando a avaliação do servidor fica sujeita à "opinião" do gestor, não é o trabalho efetivo do servidor que é avaliado e, sim, outros critérios, como quem puxa mais o saco do patrão, questiona menos e concorda com as políticas implementadas. Isso porque o chefe quase sempre é um cargo comissionado ou alguém que fez campanha para o prefeito e vereadores.

Avaliação por desempenho gera competição entre os servidores e diminui a qualidade do serviço prestado. Afinal, no serviço público, atender mais não é sinônimo de atender melhor. Ou seja, aqueles servidores que dão duro para um serviço de qualidade vão ser os mais prejudicados!

HORAS EXTRAS

Se somos convocados para trabalhar, temos direito de receber! A falta de funcionários não é nossa culpa.

AMEAÇAS DO PREFEITO

FIM DAS HORAS EXTRAS!
» A Prefeitura pode nos fazer trabalhar mais, com um acúmulo de horas que não vamos receber nunca.

LICENÇA-PRÊMIO

Licença remunerada de 3 meses a cada 5 anos, sem tempo limite para acumulação

AMEAÇAS DO PREFEITO

RETIRAR A LICENÇA-PRÊMIO!

FPMA

O Fundo de Previdência Municipal de Araucária (FPMA) é gerido pelos trabalhadores para os trabalhadores. Hoje, o FPMA é um dos maiores fundos em âmbito nacional em rendimentos das aplicações financeiras e também um dos mais saudáveis do Brasil.

AMEAÇAS DO PREFEITO

» A Prefeitura pode indicar uma direção executiva para o nosso Fundo. Se fizerem isso, podem usar o dinheiro da nossa aposentadoria para servir aos empresários e prejudicar o futuro de todos os servidores.

AVANÇOS NA CARREIRA

TRIÊNIO

Servidores do Quadro Geral
» Tempo de serviço – 5% a cada 3 anos
» Desempenho – 5% a cada 3 anos
Total: 10% a cada 3 anos.

Magistério
Progressão automática a cada 3 anos

QUINQUÊNIO

5% a cada 5 anos.

QUANTO MAIS TEMPO DE EXPERIÊNCIA – MAIS PRÁTICA ATENDENDO MELHOR E COM MAIS QUALIDADE.

QUALIFICAÇÃO

A cada 3 anos podemos entrar com o protocolo de 120 horas de cursos na área de atuação.

Isso é valorização do servidor que estuda e se qualifica continuamente para melhor atender a população.

TITULAÇÃO

Servidores do Quadro Geral:
A cada 3 anos, os servidores têm direito a uma progressão, desde que sejam apresentados títulos de formação acadêmica – ensino médio, técnico, graduação e pós-graduação, dependendo do cargo.

Magistério:
Mudanças de 20%, 10%, 15% e 25%, respectivamente, entre os níveis.

AMEAÇAS DO PREFEITO

ACABAR » a proposta do prefeito pode simplesmente tirar os avanços da carreira dos servidores.

DIMINUIR » no discurso, o prefeito sempre afirma que a categoria tem "direitos demais" e que está na hora de cortar!

POR MÉRITO

» A avaliação de desempenho ficará condicionada a avaliação das chefias (coordenadores, diretores, secretário) e não será concedida automaticamente caso esta avaliação não ocorra. O que na prática significa que só os "puxa-sacos" ganharão!

NA PRÁTICA, TODAS AS AMEAÇAS LEVAM AO FIM DOS NOSSOS AVANÇOS!

NOSSO PCCV NÃO É PERFEITO, MAS QUEREMOS AVANÇAR NOS DIREITOS E NÃO RETROCEDER!

