

# 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.

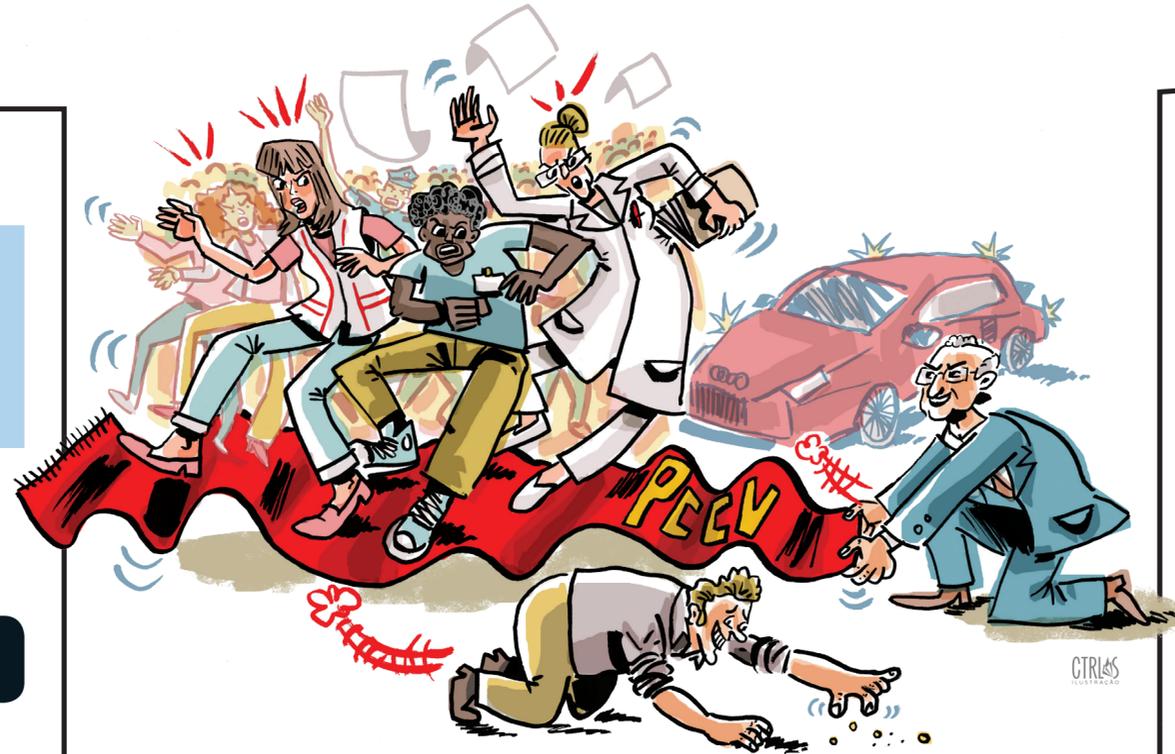
A avaliação não deve ser uma punição e sim um retorno de como o servidor pode melhorar seu trabalho ou uma forma de verificar se esse profissional tem perfil para o serviço público. Toda a avaliação tem que ser justificada. Participação em greve e atuação junto ao Sindicato não são motivos para prejudicar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

