



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
GOVERNADORIA

DECRETO nº 3366 DE 17 DE JULHO DE 1987

Aprova o Plano de Cargos e Salários do Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Rondônia, e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE RONDÔNIA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 70, inciso V da Constituição e na conformidade do art. 8º da lei nº 93 de 07 de janeiro de 1987,

D E C R E T A:

ART. 1º - Fica criado o Plano de Cargos e Salários do Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Rondônia contido no anexo deste Decreto.

ART. 2º - As remunerações dos Cargos e as gratificações serão ajustadas no mesmo período e índices da Administração Direta do Estado de Rondônia.

ART. 3º - Os servidores públicos lotados no DER terão o prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da data de publicação do presente Decreto, para optarem pelo Quadro Permanente da Autarquia.

§ 1º - Os servidores não optantes pelo Quadro Permanente do DER serão colocados à disposição da Secretaria de Estado da Administração - SEAD.

7870702
Município de São Paulo
1977

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
GOVERNADORIA



LEI Nº 10.100 DE 1977

Art. 1º - Fica criado o Plano de Gestão e Avaliação do Departamento de Educação do Estado de São Paulo, e as suas respectivas atribuições.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 74, inciso V da Constituição e a Lei nº 92 de 1964 de 03 de Janeiro de 1977,

RESOLUÇÃO

Art. 1º - Fica criado o Plano de Gestão e Avaliação do Departamento de Educação do Estado de São Paulo, e as suas respectivas atribuições.

Art. 2º - As responsabilidades das áreas e suas respectivas atribuições são estabelecidas no Anexo desta Resolução.

Art. 3º - Os servidores públicos lotados no DEE, dentro do quadro de 60 (sessenta) vagas, a partir de hoje de publicação da presente Lei, serão afetados para o Plano de Gestão e Avaliação.

Art. 4º - Os servidores públicos lotados no DEE, dentro do quadro de 60 (sessenta) vagas, a partir de hoje de publicação da presente Lei, serão afetados para o Plano de Gestão e Avaliação.



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA
GOVERNADORIA

§ 2º - Os servidores Federais e Estaduais, de acordo com a conveniência do DER, poderão ficar à disposição da Autarquia.

ART. 4º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Palácio do Governo do Estado de Rondônia, em 17 de julho de 1987, 166º da Independência, 99º da República e 7º do Estado.

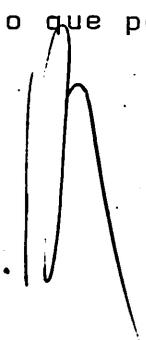
~~JERÔNIMO GARCIA DE SANTANA~~
~~GOVERNADOR~~

APRESENTAÇÃO

APRESENTAÇÃO

Este é um documento destinado a servir de base para a implantação do Plano de Cargos e Salários para o Quadro de Pessoal do DER-RO, sendo que, conforme consta do conteúdo do mesmo, todos os aspectos relevantes foram criteriosamente analisados durante sua elaboração, e em fases anteriores nos DTs 114 e 122, os quais já foram objetos de crítica pelos envolvidos.

Após sua aprovação pelo DER-RO e demais órgãos competentes, o referido Plano de Cargos e Salários deverá ser encaminhado à aprovação do Sr. Governador do Estado, após o que poderá ser implantado no DER-RO.



INTRODUÇÃO



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

1 - INTRODUÇÃO

FOLHA:

1 / 1

O presente Plano de Cargos e Salários foi desenvolvido de modo a constituir-se no Instrumento de Administração que define e formaliza a Política Salarial adotada pelo DER-RO. Por esta razão, em sua elaboração foi utilizada a mais moderna técnica de estruturação de cargos e salários, baseada em princípios de sintetização e simplificação sistêmica, a partir de conceitos da Teoria Geral de Sistemas.

Desta forma, foi explicitada toda a sua elaboração com o detalhamento necessário ao seu entendimento, por todos que estiverem direta ou indiretamente envolvidos em sua aplicação. Sua concepção modular também objetiva facilitar a realização de toda e qualquer atualização que se faça necessária, por obsolescência de qualquer dos itens contidos no referido Plano de Cargos e Salários.

CRITÉRIOS E DEFINIÇÕES



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

PCS

2 - CRITÉRIOS E DEFINIÇÕES

FOLHA:

1 / 4

Para possibilitar o correto entendimento e uma efetiva utilização do presente Plano de Cargos e Salários, por todos os envolvidos, foram estabelecidos critérios e definições para alguns componentes do texto do mesmo, os quais normalmente já são do conhecimento da área de Recursos Humanos e passarão a ser do conhecimento geral de todas as áreas do DER-RO. Estes critérios e definições abrangem os seguintes itens:

- 2.1 - **Aplicação do Plano** - a aplicação do presente Plano estender-se-á a todos os servidores pertencentes ao Quadro Próprio da entidade, e, àqueles servidores que estejam cedidos à mesma por seus órgãos de origem, quer sejam federais ou estaduais.
- 2.2 - **Enquadramento Inicial** - o enquadramento inicial de todos os servidores do Quadro de Pessoal atual será feito por Comissão Especial designada em Diário Oficial do Estado, após o que deverá ser aprovado pelo Diretor Geral da entidade para que ocorra sua implantação.
- 2.3 - **Plano de Cargos e Salários** - é o Instrumento de Administração que dispõe sobre a política salarial para remuneração dos cargos componentes da estrutura organizacional da entidade, a qual é definida no mesmo sob a forma de uma Tabela Salarial.
- 2.4 - **Cargo** - é a posição ocupada pelo servidor na estrutura de cargos, decorrente da sua formação escolar/Profissional.
Ex.: ENGENHEIRO CIVIL, DESENHISTA, DATILÓGRAFO, ELETRICISTA.
- 2.5 - **Função** - é a posição ocupada pelo servidor na estrutura organizacional, decorrente da sua principal atividade profissional na entidade.
Ex.: GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
ENCARREGADO DA FOLHA DE PAGAMENTO
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS.



- 2.6 - **Estrutura de Cargos** - é o detalhamento de todas as especificações profissionais necessárias ao desempenho das atividades do DER-RO.
- 2.7 - **Estrutura Organizacional** - é a representação gráfica ou institucional da composição da entidade, abrangendo todas as unidades dela componentes, demonstrando a hierarquia existente e os níveis funcionais que interagem na realização dos objetivos do DER-RO.
- 2.8 - **Unidade Organizacional** - é cada um dos componentes da estrutura organizacional, sendo que no caso do DER-RO enquadram-se em quatro categorias básicas, a saber: Diretoria, Divisão, Seção e Setor.
- 2.9 - **Tabela Salarial** - é a representação das remunerações salariais de cada cargo constante do Plano de Cargos e Salários, distribuídas pelas faixas salariais.
- 2.10 - **Nível Salarial da Tabela** - é a divisão da Tabela Salarial em três grupos distintos em função do grau de escolaridade e formação profissional, como demonstrado a seguir:
- . Nível 1 - cargos de nível superior de escolaridade;
 - . Nível 2 - cargos de nível secundário/profissionalizante ou técnico;
 - . Nível 3 - cargos de nível primário de escolaridade ou que não exijam especialização profissional.
- 2.11 - **Classe Salarial** - subdivisão dos níveis salariais em função do tempo de experiência ou formação profissional em função do período estabelecido pelas práticas do mercado de trabalho. Desta forma estabeleceu-se três classes para cada nível.
- 2.12 - **Faixa Salarial** - é o conjunto de salários nominais adotado para os ocupantes dos cargos de uma determinada classe salarial.



delimitado para valores mínimos e máximos para cada uma das Classes Salariais.

- 2.13- **Referência** - também chamado de step, é cada um dos valores de uma faixa fixados na Tabela Salarial da entidade, para cada classe salarial existente.
- 2.14- **Função de Confiança** - é o exercício efetivo da chefia de qual quer dos níveis hierárquicos existentes na estrutura organizacional da entidade.
- 2.15- **Complementação Salarial** - é o acréscimo percentual à remuneração dos ocupantes de funções de confiança enquanto no seu exercício, objetivando uma reciprocidade ao nível de responsabilidade atribuída pela função de chefia.
- 2.16- **Política Salarial** - é o conjunto de critérios e métodos que define a situação salarial de todos os servidores com base em sua avaliação profissional e decorrente da verba orçamentária existente para a remuneração do pessoal de acordo com o estabelecido pelo Governo do Estado.
- 2.17- **Cargos em Comissão** - é aquele para o qual existe necessidade de nomeação para o seu efetivo exercício, a qual é feita da seguinte forma:
- . Diretor Geral - cargo de nomeação pelo Governador do Estado.
 - . Diretor Adjunto - cargo de nomeação pelo Governador do Estado.
 - . Demais Diretores - cargos de nomeação pelo Diretor Geral do DER-RO, em acordo com o Governador do Estado.
 - . Demais Cargos de Chefia - cargos de nomeação restrita ao Diretor Geral do DER-RO, exclusivamente.



- 2.18- **Quadro Próprio** - é o quadro de pessoal contratado efetivamente pelo DER/RO, para desempenho das funções da Autarquia, com vínculo empregatício, regido pela CLT, para com a mesma.
- 2.19- **Servidor Cedido** - é aquele que desempenha suas atividades no DER/RO, cedido pelo seu órgão de origem, quer seja Federal ou Estadual, através de formalização efetuada por instrumento de Cessão.
- 2.20- **Normas de Recursos Humanos** - é o conjunto de normas de procedimento elaboradas especificamente para os assuntos afetos a pessoal, e que abrangem por conseguinte aspectos relacionados ao presente Plano de Cargos e Salários no tocante a admissão, enquadramento, promoções, reclassificações, etc...

METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO



Na elaboração deste Plano de Cargos e Salários foram considerados vários aspectos que constituem a metodologia adotada em sua elaboração a saber:

3.1 - Definição dos Objetivos

Como passo preliminar foram definidos os objetivos do Plano de Cargos e Salários, a saber:

- . Adequação dos salários do efetivo do DER-RO a uma estrutura que permita equidade, coerência e motivação à permanência do efetivo na entidade com elevado nível de satisfação profissional;
- . Adoção de um processo de progressão funcional que estimule o aperfeiçoamento profissional e "maximize" os níveis de desempenho das funções;
- . Racionalização da estrutura de cargos, de modo a simplificá-la para fácil entendimento e utilização, englobando todos os cargos existentes na entidade e com a flexibilidade necessária à absorção dos cargos a serem criados em função de possíveis necessidades futuras.
- . Elaboração metodizada da descrição de todos os cargos com componentes da estrutura organizacional, de modo a facilitar o enquadramento ou reenquadramento dos funcionários atuais, quando da adoção do referido plano e posteriormente, quando de futuras contratações;
- . Equiparação do DER-RO, em níveis salariais e de estrutura de cargos, às demais instituições similares.

3.2 - Pesquisa Salarial para Estabelecimento de Parâmetros

No desenvolvimento deste Plano de Cargos e Salários foram utilizadas as Técnicas de Administração Científica de Recursos Humanos, de modo a criar-se um modelo capaz de atender a todas as necessidades no momento da implantação e flexível para per



mitir todas as atualizações necessárias à sua permanente utilização, o que foi obtido através da seguinte metodologia:

- . Pesquisa salarial, em entidades similares do Estado, a saber CERON e CAERD (ambas com os Planos já aprovados pela Governadoria) e no mercado de trabalho através das propostas de emprego encontradas nos jornais do Estado, estabelecendo, desta forma, os salários médios de mercado;
- . Pesquisa salarial em outros estados, a fim de estabelecer percentuais de diferenciação para cada estado, em razão de cada cargo existente no DER-RO ou a ser criado no futuro;
- . Pesquisa bibliográfica em toda a documentação oficial existente no tocante à legislação vigente e sua implicação no Plano de Cargos e Salários da entidade;
- . Levantamento das necessidades do DER-RO em relação ao Plano de Cargos e Salários mais adequados à sua estrutura organizacional;
- . Elaboração de projeções financeiras, para teste de viabilidade da Tabela Salarial no decorrer de sua utilização.

3.3 - Estabelecimento da Estrutura de Cargos

Para o desenvolvimento do presente Plano de Cargos e Salários, foi estabelecido uma estrutura de cargos dividida em três níveis salariais. Esta divisão foi efetuada com base no grau de escolaridade/experiência profissional necessário ao efetivo desempenho das atividades inerentes a cada um dos cargos existentes na estrutura organizacional do DER-RO. Desta forma a divisão da estrutura de cargos é a seguinte:

- . 1º Nível, ou Superior - onde estão alocados os cargos em que, obrigatoriamente, há necessidade de formação escolar superior para o seu efetivo desempenho.

Ex.: Engenheiro, Economista, Advogado, etc...



- 2º Nível ou Intermediário - onde estão alocados os cargos em que, obrigatoriamente, há necessidade de formação escolar de nível médio/curso técnico profissionalizante para o seu efetivo desempenho:

Ex.: Topógrafo, Mecânico, Secretárias, Laboratorista.

- 3º Nível ou Inferior - onde estão alocados os cargos em que o nível de formação escolar primária ou conhecimento prático da função é fator suficiente para o seu efetivo desempenho:

Ex.: Vigia, Faxineira, Operário.

Desta forma a estrutura de cargos foi sintetizada aos três níveis mencionados acima, nos quais serão enquadrados todos os profissionais que atuam na entidade.

O objetivo desta estrutura de cargos é primeiramente simplificar o processo de cargos e salários, porém tem como objetivo secundário a motivação do quadro no tocante à busca da mudança de nível.

TABELA SALARIAL



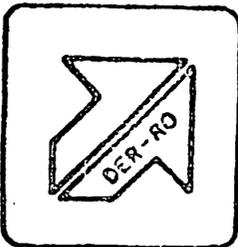
4.1 - Definição dos Itens Componentes

Os itens componentes da Tabela Salarial são definidos da seguinte maneira:

- . Nível Salarial da Tabela - é a divisão da Tabela Salarial em três grupos distintos em função do grau de escolaridade e formação profissional, como demonstrado a seguir:
 - Nível 1 - cargos de nível superior de escolaridade;
 - Nível 2 - cargos de nível secundário/profissionalizante ou técnico;
 - Nível 3 - cargos de nível primário de escolaridade ou que não exijam especialização profissional.
- . Classe Salarial - subdivisão dos níveis salariais em função do tempo de experiência ou formação profissional em função do período estabelecido pelas práticas do mercado de trabalho. Desta forma estabeleceu-se três classes para cada nível.
- . Faixa Salarial - é o conjunto de salários nominais adotado para os ocupantes dos cargos de uma determinada classe salarial, delimitado para valores mínimos e máximos para cada uma das Classes Salariais.
- . Referência - também chamado de step, é cada um dos valores de uma faixa fixados na Tabela Salarial da entidade, para cada classe salarial existente.

4.2 - Codificação dos Cargos da Tabela

Para efeito de referência numérica à faixa salarial, possibilitando identificar pelo código a posição ocupada no quadro de cargos e a faixa salarial, compondose como demonstrado na Ilustração 5. Desta forma um engenheiro pode ser identificado como pertencente ao código 1.2.D e um operário ao 3.B.A, a título de exemplo.



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

PCS

4 - TABELA SALARIAL

FOLHA: 2 / 1

CODIFICAÇÃO DOS CARGOS

NÍVEL	CLASSE	FAIXA SALARIAL							
		A	B	C	D	E	F	G	H
1	1								
	2								
	3								
2	1								
	2								
	3								
3	1								
	2								
	3								

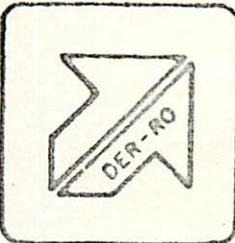
4.3 - Determinação das Faixas e Níveis Salariais

Para obtenção de uma tabela salarial equitativa e adequada ao mercado de trabalho, que seja facilmente atualizável, é feita com base na pesquisa salarial, detalhada no item 2.2, utilizando como parâmetro o valor do salário mínimo vigente, determinando desta forma o valor do menor salário da entidade, que em função do mercado de trabalho foi estabelecido no valor de 2 salários mínimos, o que atualmente resulta em $2 \times \text{Cz\$ } 1970,40 = \text{Cz\$ } 3.940,80$, e o valor do maior salário da entidade (para efeito do Quadro de Cargos) que foi estabelecido em cerca de $\text{Cz\$ } 60.000,00$ no último nível salarial da faixa do nível hierárquico 1.

NOTA: Esta utilização do valor do salário mínimo como parâmetro para a tabela salarial é correta, não havendo restrição legal, ainda mais por ser uma medida socialmente benéfica.

4.4 - Método de Cálculo dos Níveis Salariais da Tabela

O Cálculo é efetuado por faixa partindo-se do menor para o maior salário, da esquerda para a direita, sendo reajustado em 5% por faixa salarial até a faixa salarial H, da classe 3 do nível 3. Quando se passa a outra classe, a saber, a classe 2 do



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

PCS

4 - TABELA SALARIAL

FOLHA: 3 / 5

nível 3, a faixa inicial A é o valor da faixa G da classe 3 do nível 3. E conseqüentemente, sendo reajustado em 5%, por faixa até a faixa H. Quando se passa a classe 1 do nível 3, também é utilizado o valor da faixa G da classe 2, para valor inicial da classe 1, sendo também reajustado em 5% até a faixa H.

Os salários iniciais de cada nível, são determinados em função do valor do salário mínimo, de forma a estabelecer um mínimo inicial para cada nível de acordo com a tabela abaixo:

- Nível 1 Classe 3 Faixa A = 10 salários mínimos
- Nível 2 Classe 3 Faixa A = 5 salários mínimos
- Nível 3 Classe 3 Faixa A = 2 salários mínimos

4.5 - Tabela Salarial

Em função da metodologia adotada para cálculo, gerou-se a Tabela Salarial para implantação em junho/87, a qual é demonstrada na Ilustração 6, a seguir.

Ilust. 6

TABELA SALARIAL PROPOSTA

Jun/87

(Em Cz\$)

NÍVEL	CLASSE	FAIXA SALARIAL							
		A	B	C	D	E	F	G	H
1	1	35.378	37.147	39.005	40.955	43.003	45.158	47.410	49.780
	2	26.400	27.720	29.106	30.561	32.089	33.694	35.378	37.147
	3	19.700	20.685	21.719	22.805	23.945	25.143	26.400	27.720
2	1	17.689	18.573	19.502	20.477	21.501	22.576	23.704	24.890
	2	13.200	13.860	14.553	15.280	16.044	16.846	17.869	18.573
	3	9.350	10.343	10.860	11.403	11.973	12.571	13.200	13.860
3	1	7.076	7.430	7.801	8.191	8.601	9.031	9.482	9.956
	2	5.280	5.544	5.821	6.112	6.418	6.739	7.076	7.430
	3	3.940	4.137	4.344	4.561	4.789	5.028	5.280	5.544



Desta forma, ficam estabelecidas as faixas salariais para todos os cargos da estrutura organizacional, bastando o enquadramento do efetivo à faixa correspondente.

4.6- Atualização da Tabela Atual

A Tabela Salarial deverá ser atualizada periodicamente, de modo a manter sua adequação ao mercado de trabalho do Estado, e esta atualização deverá ser baseada em decisões governamentais, isto é, através de aumentos com base em percentuais e prazos estabelecidos pelo Governo do Estado de Rondônia, quer variáveis por faixa salarial ou não, nas datas em que tais aumentos forem estabelecidos por dispositivos legais.

Porém, como formas alternativas ou complementares, a critério do Diretor Geral do DER/RO, e aprovadas pelo Conselho Diretor da Entidade, após apreciação prévia do Governador do Estado poderão ser utilizadas as seguintes:

a) Atualização Baseada no Aumento do Salário Mínimo

A atualização da Tabela Salarial dar-se-á de forma automática sempre que ocorresse alteração do valor do salário mínimo, quando então deve ser calculada com base na metodologia apresentada no presente trabalho, de forma a permitir a atualização e enquadramento automático dos salários da entidade aos novos valores das faixas salariais;

b) Atualização por Obsolescência da Tabela

Quando ocorrer o acesso de servidores ao primeiro item da Classe 1 da Faixa H, para que não ocorra a estagnação profissional e financeira, a Tabela deve sofrer a inclusão de mais uma classe em todos os seus níveis, mantidas as proporções salariais entre as faixas. Assim sendo, as três classes da Tabela atual seriam transformadas em quatro classes, também regulamentáveis pelas normas vigentes para a atual. Porém, a critério da área de Cargos e Salá



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

PCS

4 - TABELA SALARIAL

FOLHA:
5/5

rios do DER/RO poderá haver a manutenção das três classes atualmente existentes, alterando-se apenas os valores de cada faixa. Desta forma o valor da Faixa H da Classe 1 de cada nível passar a ser o da Faixa A da referida Classe e, a partir daí, aumenta aumentará proporcionalmente em 5%, conforme a Metodologia atual, até a Faixa H o que acarretará uma atualização financeira da Tabela e proporcionará a continuidade de ascensão na carreira para todos os níveis da Tabela constante do Plano de Cargos e Salários.

A adoção de uma ou outra metodologia fica a critério do DER-RO em função de aspectos operacionais e financeiros ocorridos no momento da necessidade de atualização e da conveniência do Governo do Estado de Rondônia.

ENQUADRAMENTO



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

PCS

5 - ENQUADRAMENTO

FOLHA:

1 / 6

Para um correto enquadramento ao Plano de Cargos e Salários, faz-se necessário adotar critérios distintos, para o efetivo atual e para o efetivo admitido após a implantação do mesmo, o que deverá ser realizado da seguinte forma:

5.1 - Efetivo Atual

Com base no salário bruto atual, nível de escolaridade, tempo de formado, tempo de experiência profissional e tempo de trabalho no DER-RO é feita a alocação na faixa salarial da Tabela, da seguinte forma:

- a) Salário Bruto Atual - é a remuneração total percebida pelo servidor, quer estadual ou federal, para exercício das atividades no DER/RO, composta de salário + gratificação, pagos pela entidade de origem. Então, com base neste total, localiza-se na Tabela a faixa salarial correspondente, como por exemplo:

SALÁRIO BRUTO ATUAL = 19.800,00 corresponde à faixa salarial de 20.685,00.

O que significa que deve ser utilizada sempre a faixa imediatamente superior, quando não ocorrerem valores idênticos.

OBS: Quando da alocação do salário atual a tabela deve ser levada em consideração a formação escolar, de modo a que não ocorra o enquadramento em nível diferente do nível de escolaridade, como por exemplo:

ENGENHEIRO com salário de Cz\$ 17.550,00 não será alocado na faixa salarial de Cz\$ 17.689,00 ou em nenhuma outra do Nível 2, Classe 1, 2 ou 3. Isto porque em função do curso superior terá que ser enquadrado no nível correspondente à sua formação superior - que no caso é o nível 1 - mesmo que na faixa Salarial A, da Classe 3, que é para início de carreira de nível superior, e que no exemplo em questão deve ser entendido como o menor salário no qual poderia ser enquadrado.

- b) Nível de Escolaridade - para alocação na tabela salarial é imprescindível considerar-se o nível de escolaridade do servidor objeto do enquadramento no Plano, desde que o nível de escolaridade tenha correlação adequada ao cargo



ocupada, ou seja:

- Nível superior exercendo cargo de nível superior;
- Nível secundário exercendo cargo de nível secundário;
- Nível primário exercendo cargo de nível primário.

Isto significa que o enquadramento em função da escolaridade é feito da seguinte forma:

- Para o nível superior 1º nível
- Para o nível secundário 2º nível
- Para o nível primário 3º nível

OBS: Caso a escolaridade não seja compatível com o cargo desempenhado, o enquadramento será feito com base no cargo e não no nível de escolaridade, como por exemplo um contínuo formado em direito será enquadrado como contínuo. Porém, posteriormente, na medida da existência de vagas, estas anomalias deverão ser corrigidas quer por reenquadramento ou acesso ao Plano de Cargos e Salários.

c) Tempo de Formado - é fato determinante das classes mínimas para efeito de enquadramento, em função de diferentes tempos de formação definidos na prática pelos critérios do mercado de trabalho, ou seja:

- Com até 05 anos de formado (em 1º, 2º ou 3º graus) 3ª Classe do nível
- Com mais de 05 e menos de 10 (1º, 2º ou 3º grau) 2ª Classe do nível
- Com mais de 10 anos de formados (1º, 2º ou 3º grau) 1ª Classe do nível

OBS: Analogamente, serão tratados os cursos profissionalizantes.

Isto significa que independentemente do nível de formação escolar ou profissionalizante, o tempo decorrido desde a formatura é fator determinante da classe de enqua



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

5 - ENQUADRAMENTO

FOLHA: 3 / 6

dramento, o que é demonstrado a seguir a título de exemplo:

- ECONOMISTA com 10 anos de formado
→ Nível 1 Classe 1
- TOPÓGRAFO com 8 anos de formado
→ Nível 2 Classe 2
- AUXILIAR DE RECEPÇÃO com 2 anos de formado
→ Nível 3 Classe 3

d) Tempo de Experiência Profissional - em virtude da importância da experiência prática em determinadas atividades, e até mesmo em função da existência de cargos para os quais a experiência profissional é mais importante do que a formação escolar, também o tempo desta experiência profissional é fator determinante das classes mínimas para efeito de enquadramento e também baseada em prática dos critérios do mercado de trabalho, o qual deve ser feito da seguinte forma:

- Experiência até 05 anos - Júnior
→ 3ª classe do nível
- Experiência superior a 05 anos e até 10 - Pleno
→ 2ª classe do nível
- Experiência superior a 10 anos - Senior
→ 1ª classe do nível

O que pode ser demonstrado através dos exemplos abaixo:

- ENGENHEIRO com 10 anos de experiência
→ 1ª classe do nível ou sênior
- LABORATORISTA com 8 anos de experiência
→ 2ª classe do nível ou pleno
- AUXILIAR DE MECÂNICA com 1 ano de experiência
→ 3ª classe do nível ou júnior.



e) Tempo de Trabalho no DER-RO - para preservar o valor do aspecto antiguidade no Quadro de Pessoal da entidade, incluiu-se este item como fator determinante das faixas salariais para efeito de enquadramento à tabela, devendo ser adotado o seguinte procedimento:

- Após enquadrar-se o servidor com base nos demais critérios faz-se a contagem do tempo do servidor na entidade da seguinte forma:

- Computar o total de anos de atividade do servidor na entidade e caminhar na tabela de acordo com o esquema abaixo para efeito de enquadramento, a partir da faixa salarial em que tenha sido alocado com base nos critérios anteriores.

FAIXAS	A	B	C	D	E	F	G	H
	até 1 anos	até 2 anos	até 3 anos	até 4 anos	até 5 anos			

O Servidor enquadrado no Nível 2 Faixa Salarial B da Classe 2 com 3 anos no DER-RO, seria enquadrado na Faixa E da mesma Classe. (3 anos correspondendo teoricamente a e promoções, das faixas C, D e E).

No Enquadramento do efetivo atual deve ser levado em consideração a padronização dos salários, isto é, caso ocorra que dois servidores de idêntica formação escolar, idêntico tempo de experiência e de formação, bem como de tempo de trabalho na entidade sejam enquadrados em faixas salariais diferentes, em função do salário percebido atualmente antes da implantação do Plano, deve ser adotado o princípio de equidade salarial, considerando-se o maior dos salários para remuneração de ambos tornar-se idêntica. É importante esclarecer que este item só é válido para servidores que exercam o mesmo cargo.



Efetivo Admitido após a Implantação do Plano

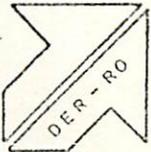
Todos os servidores admitidos após a implantação do Plano de Cargos e Salários ora apresentado deverão ser enquadrados nas faixas salariais iniciais, isto é, na referência A da faixa salarial da Classe 3, 2 ou 1, de acordo com os critérios do cargo a ser ocupado. Desta forma, caso o DER-RO contrate um engenheiro recém-formado ou com experiência de até 05 anos, este deverá ser enquadrado na referência A da Classe 3 do nível 1. Caso contrate 01 Engenheiro com experiência profissional necessariamente superior a 05 anos e até 10, este deverá ser enquadrado na referência A da Classe 2 do nível 1, caso a experiência profissional requerida seja superior a 10 anos, o enquadramento deverá ocorrer na referência A da Classe 1 do nível 1.

Assim sendo, na prática, são adotados os critérios formulados anteriormente no tocante a tempo de experiência profissional, tempo de formação escolar, de forma a que não haja prejuízo do quadro atual em função de um enquadramento indevido, resguardando-se deste forma a antiguidade do efetivo atual.

Enquadramento Salarial Inicial

Todo o cargo a ser preenchido na estrutura de cargos enquadrados no Plano de Cargos e Salários, deve ser objeto de análise pela unidade responsável pelo controle de cargos e salários, para que esta determine o enquadramento salarial conforme o procedimento descrito anteriormente, o qual, deverá ser o de nível salarial A do nível hierárquico e classe correspondentes à formação escolar/profissional, reduzido em 15%, os quais serão incorporados ao salário após o período probatório, de até 90 (noventa) dias.

No momento do enquadramento de servidor admitido após a implantação do Plano, deve ser obrigatoriamente utilizado para efeito de parâmetro o item 7 deste Plano, o qual aborda a descrição de todos os cargos existentes na estrutura organizacional e que



deverá ser sempre atualizado a cada inclusão de cargo novo de forma a não se tornar obsoleto e constituir-se em um documento de plena confiabilidade sendo esta atualização de competência da área de Cargos e Salários do DER-RO.

Responsabilidade Financeira

Para efeito de responsabilidade financeira do DER-RO pela remuneração de seu efetivo, é adotado o seguinte critério:

- Para o Quadro de Pessoal Próprio, isto é; seu efetivo contratado efetivamente em caráter permanente, o DER-RO assume o total pagamento da remuneração mensal e encargos;
- Para o Quadro de Pessoal de Terceiros, isto é, o efetivo de outras entidades que está à sua disposição, o DER-RO assume apenas a diferença entre o salário da entidade de origem e o salário ao qual se enquadrar o servidor, no presente Plano, bem como a complementação dos encargos, isto se o salário do DER-RO for maior que o do órgão de origem. Caso contrário não haverá desembolso para o DER-RO

Desta forma a folha de pagamento do DER-RO será composta de:

SALÁRIO DO PESSOAL PRÓPRIO	= _____
ENCARGOS DO PESSOAL PRÓPRIO	= _____
COMPLEMENTAÇÃO DO SALÁRIO DO PESSOAL CEDIDO	= _____
COMPLEMENTAÇÃO DOS ENCARGOS DO PESSOAL CEDIDOS	= _____
TOTAL DA FOLHA	= _____

OBS: Por Pessoal Cedido entendá-se pessoal a disposição da entidade, não pertencente ao Quadro Próprio.

PROGRESSÃO FUNCIONAL



A progressão funcional dentro da Tabela Salarial acarreta alteração de salário, em razão de ser uma evolução funcional e salarial de servidores proporcionada pela política salarial de promoções verticais, horizontais ou por antiguidade, sendo que para os casos de acesso ou reclassificação e reenquadramento a adequação far-se-á no momento da implantação deste Plano de Cargos e Salários.

Para entendimento de cada uma das formas de progressão utilizar-se-ão as definições abaixo:

- Promoção: é a progressão salarial com ou sem mudança de cargo, na qual o servidor tem alteração de referência salarial, quer seja na mesma classe (promoção horizontal) ou para classe imediatamente superior ou nível imediatamente superior (promoção vertical).
- Acesso ou Reclassificação: é a progressão, com ou sem alteração salarial, que decorre da passagem para outro cargo, pertencente ou não à mesma classe salarial;
- Reenquadramento: que é a progressão sem mudança de cargo, para nível salarial superior, efetuada em caráter excepcional, visando atender as necessidades específicas da entidade.

Para efeito deste Plano é determinado o procedimento para promoção, quer seja vertical, horizontal ou por antiguidade.

Promoção Vertical

Que ocorre quando a progressão salarial altera a faixa salarial por mudança de classe ou até mesmo de nível, correspondendo a uma mudança de atribuições e deveres, e acarretando maior responsabilidade que os do cargo anterior. Sendo que, no presente Plano dar-se-á a partir da referência E de cada classe, isto é, anualmente o servidor será avaliado através de Processo de Avaliação de Desempenho, pela sua Chefia Imediata, conforme detalhado em Norma de Promoção Vertical, para obtenção da respectiva promoção, até chegar a referência E, quando então poderá ser promovido à referência A da classe imediata



mente superior, até que alcance a faixa E da classe 1 do seu nível, quando então caso cumpra os requisitos de formação escolar ou profissional do nível imediatamente superior, poderá ser promovido para a referência A da classe 3 do referido nível.

O instrumento que formaliza a ocorrência de promoção vertical é Avaliação de Desempenho, que registra em formulário específico do mesmo nome, o resultado da avaliação do servidor pela sua Chefia imediata.

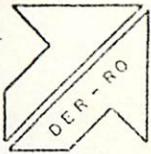
Promoção Horizontal

Que ocorre quando a progressão se dá dentro da mesma classe, sendo alterada apenas a referência salarial, objetivando recompensar o desempenho ou a antiguidade no exercício dos cargos sendo que no presente Plano dar-se-á a partir da referência salarial A de cada uma das classes 3, 2, 1, de acordo com a Avaliação Anual de Desempenho efetuada pela Chefia Imediata do servidor, evoluindo a referida promoção da referência A até a referência H, de cada uma das classes. Porém como já foi dito anteriormente a critério da Chefia Imediata do servidor, a partir da referência E poderá ocorrer a promoção vertical iniciando-se novamente o Processo de Promoção Horizontal da referência A da classe para a qual o servidor foi enquadrado em função da referida promoção vertical.

O instrumento que formaliza o processo de promoção horizontal é denominado Avaliação de Desempenho, que registra o resultado da avaliação do servidor pela sua chefia imediata.

Em função do exposto, a progressão funcional ocorre na Tabela Salarial nos sentidos horizontal e vertical, conforme demonstrado a seguir:

- Promoção Horizontal, dentro da mesma classe de A para B de B para C de C para D de para E e consecutivamente.
- Promoção Vertical, que altera a classe ou até mesmo o nível



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

PCS

6 - PROGRESSÃO FUNCIONAL

3/4

salarial, isto é, da classe 3 para a classe 2 da classe 2 para a classe 1 e desta para a classe 3 do nível imediatamente superior, caso cumpra-se os requisitos do cargo.

Ambas as promoções podem ser demonstradas no gráfico abaixo.

NÍVEL	CLASSE	FAIXA SALARIAL							
		A	B	C	D	E	F	G	H
1	1								
	2								
	3								
2	1								
	2								
	3								
3	1	X							
	2								
	3								

Códigos:

- Promoção Horizontal
- Promoção Vertical
- X → Y - Reenquadramento
- W → Z - Acesso ou Reclassificação

Para que se processem as promoções horizontais ou verticais dos servidores, faz-se necessária a avaliação do desempenho dos mesmos durante um relativo período de tempo, segundo as respectivas normas de procedimento integrantes do Manual de Pessoal, sendo que para os cargos de Diretoria, preenchidos por nomeação direta pelo Governador, não há avaliação para promoção horizontal recebendo promoção automática, e no tocante à promoção vertical o processo é por nomeação, também independente de avaliação.

Cada classe salarial representa um estágio profissional no desempenho do cargo, isto significa que todo e qualquer servidor será classificado em função da classe em que esteja enquadrado no presente Plano. Assim sendo teremos a título de exemplo Mecânicos 01, 02, 03, Engenheiros 01, 02, 03, e assim consecutivamente para todos os cargos do Plano.



É importante observar que ao chegar a referência salarial E, teoricamente com 05 anos de experiência na função, o servidor poderá ser promovido verticalmente para classe superior o que só não ocorrerá quanto não houver vaga na referida classe caso em que o servidor ainda poderá ser promovido horizontalmente para as referências F, G e H. Quando então, será promovido a referência salarial C da classe imediatamente superior.

Todos os servidores são avaliados de 12 em 12 meses, através da chefia imediata, que dá parecer em formulário próprio denominado "Avaliação de Desempenho", como já dito anteriormente.

Após duas avaliações sem promoção, o servidor é promovido automaticamente na 3ª avaliação, a referência imediatamente posterior a título de antiguidade na função.

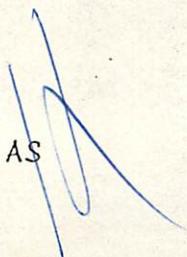
Reenquadramento

Para efeito de correção do condicionamento dos servidores em função de desenvolvimento profissional/escolar ocorrido no decorrer do tempo são adotados os seguintes critérios:

- Reenquadramento por mudança de nível de escolaridade, que resultará em mudança de nível salarial na tabela como exemplo Datilógrafo de nível primário que venha a concluir um curso de técnico de contabilidade.
- Reenquadramento por mudança de classe profissional em função de aumento do tempo de experiência ou tempo de formado, quando então haverá o reenquadramento de Junior para Pleno e de Pleno para Senior.

Em ambos os casos o reenquadramento dependerá da previsão na dotação orçamentária, a qual deverá ser informada pela Unidade responsável por Cargos e Salários.

COMPETÊNCIAS





A coordenação do processo de avaliação de desempenho é de responsabilidade da Unidade de Cargos e Salários alocada na Seção de Administração e Controle, e terá sua rotina divulgada, através de norma de procedimento, a todos os servidores para conhecimento.

A aprovação do presente Plano é da competência do Governador do Estado através de Decreto.

A implantação do referido Plano é de competência da Diretoria Geral através da Gerência de Recursos Humanos, que atua como executor da implantação citada.

As alterações de ordem operacional no presente Plano são de responsabilidade da Gerência de Recursos Humanos desde que previamente aprovadas pelo Diretor Geral.

A atualização da Tabela Salarial é da responsabilidade do Diretor Geral conforme constante do item 4 do presente Plano e em decorrência dos aspectos abordados no mesmo.

CARGOS EM COMISSÃO



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

PCS

9 - CARGOS EM COMISSÃO

1/1

TABELA DOS CARGOS EM COMISSÃO

CARGOS EM COMISSÃO	QUANT.	SALÁRIO	REPRESENTAÇÃO 20% DO SALÁRIO CZ\$
. DIRETOR GERAL	01	62.000,00	12.400,00
. DIRETOR GERAL ADJ.	01	52.000,00	10.540,00
. DIRETOR ADMINISTRATIVO FINANCEIRO	01	48.360,00	9.672,00
. DIRETOR DE OBRAS	01	48.360,00	9.672,00
. DIRETOR OPERACIONAL	01	48.360,00	9.672,00

- Os Cargos em Comissão do Diretor Geral e Diretor Geral Adjunto serão de livre escolha do Governador.
- Os demais Cargos da Diretoria serão indicados pelo Diretor Geral e nomeados pelo Governador.
- Por extensão dos dispositivos do Decreto nº 3.310 de 10 de junho de 1987, ocorrerá sua aplicabilidade aos Cargos em Comissão do DER-RO.

FUNÇÕES DE CONFIANÇA



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

PCS

8 - FUNÇÕES DE CONFIANÇA

1/1

Para efeito do Plano de Cargo e Salários, as Funções de Confiança são o exercício efetivo da Função de Confiança em qualquer dos níveis hierárquicos existentes, com exceção da Diretoria podendo ocorrer, por nomeação interna ou mesmo por processo de seleção interna. Em função do que, para os servidores que ocuparem estas funções, enquanto no seu exercício, será acrescido um percentual a sua remuneração a título de gratificação, variando conforme os níveis hierárquicos.

O valor da Faixa Salarial A da 1ª Classe do 1º nível hierárquico, que na tabela salarial é Cz\$ 35.378,00, servirá de base para cálculo da gratificação.

- GERENTE DA DIVISÃO, CHEFE DE GABINETE RESPONSÁVEL POR RESIDÊNCIA E ASSESSOR - 45% - 15.920,00 + Salário Cargo
- CHEFE DE SEÇÃO - 30% - 10.613,00 + Salário Cargo
- ENCARREGADO DE SETOR E SECRETÁRIA DE DIRETORIA - 15% - 5.306,00 + Salário Cargo

TABELA DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA

FUNÇÕES DE CONFIANÇA	QUANTIDADE	GRATIFICAÇÃO CZ\$
GERENTE DE DIVISÃO	08	15.920,00
CHEFE DE GABINETE	01	15.920,00
RESPONSÁVEL POR RESIDÊNCIA RESIDÊNCIA	05	15.920,00
ASSESSOR	06	15.920,00
CHEFE DE SEÇÃO	30	10.613,00
ENCARREGADO DE SETOR	45	5.306,00
SECRETÁRIA DE DIRETORIA	05	5.306,00