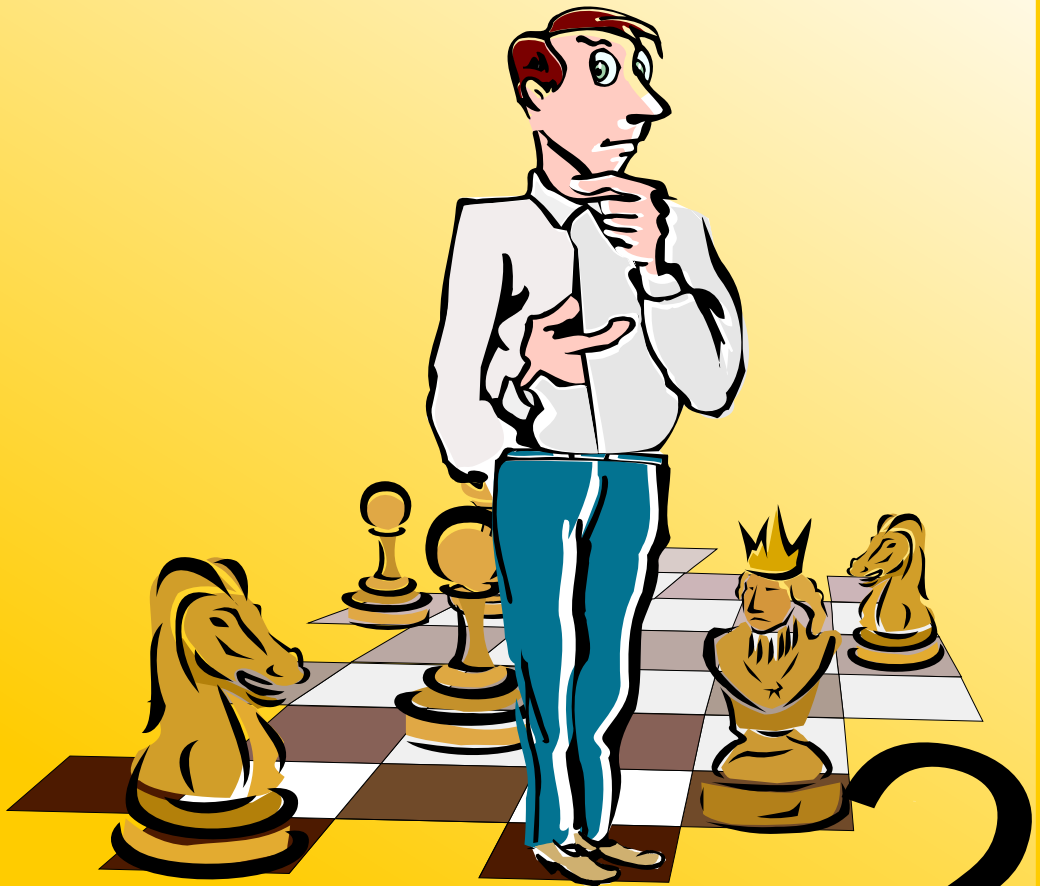


Plano de Cargos Carreiras e Salários



O que é isso?

índice

- 03 Por que esta cartilha foi feita?
- 04 O que é um Plano de Carreira (PCCS)?
- 07 Hoje existe um PCCS na PMS?
- 08 Como deveria funcionar o PCCS atual e como seria a avaliação?
- 11 Veja alguns exemplos de como ficaria o seu salário se o atual PCCS fosse cumprido.
- 13 Se a lei existe desde 1995, porque tomamos um calote?
E as ações judiciais do PAV?
- 14 Papa quer criar um novo PCCS?
- 14 O que está no projeto de PCCS do prefeito?
- 15 O que já foi feito em relação ao projeto do prefeito?
- 16 O que já foi discutido nas assembleias?
- 18 O que fazer agora? Como posso participar dessa discussão?
- 19 Quatro iniciativas fundamentais para definir o PCCS que queremos.

POR QUE ESTA CARTILHA FOI FEITA?

Em setembro de 2009, logo após impor mais um desconto (dependentes CAPEP) em nossos salários, o Prefeito apresentou para o SINDSERV um proposta de Plano de Carreira. Sempre com objetivo de passar informações corretas, chamamos assembléias gerais da categoria, nas quais o projeto do prefeito foi amplamente debatido e, por fim, rejeitado. Além disso, foram aprovadas várias ações com o objetivo de ampliar a mobilização dos servidores. Dentre elas a distribuição de uma cartilha contendo algumas informações sobre Plano de Carreira, porque esse assunto é perigoso para os servidores e o que podemos fazer para nos proteger de mais um ataque aos nossos direitos.

Essa cartilha não é um curso sobre Plano de Carreira e nem oferece condições para expor todo o Projeto de Lei do Prefeito, acompanhado das necessárias críticas.

O conteúdo aqui exposto tem por objetivo contribuir para reduzir a desinformação e chamar a participação de cada servidor. Acreditamos que esta é a melhor forma de enfrentar a manipulação e os ataques que certamente virão.

Boa leitura.



O QUE É UM PLANO DE CARREIRA (PCCS)?

Plano de Carreira, ou Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), é uma lei que apresenta um conjunto de regras que trata da vida profissional do servidor.

Deve ter por objetivo a profissionalização dos serviços e dos servidores de uma esfera do Estado (Estado com E maiúsculo, ou seja, instituição que organiza um país: Governos, Legislativos, Judiciários, Forças Armadas e Polícias).

Um PCCS pode ser implantado no nível federal, estadual ou municipal. Deve organizar cargos, funções e o desenvolvimento profissional dos servidores. Tem também a importante função de apontar os enormes problemas de planejamento, de falta de infra-estrutura e de condições de trabalho no serviço público.

Um profissional, por melhor que seja, somente terá uma avaliação justa se a missão do seu setor estiver bem planejada e clara, se seu chefe for competente e exercer uma liderança positiva e, por fim, se este profissional contar com instrumentos e ambiente de trabalho adequados.



DEVERIA SER ASSIM! MAS NA REAL...

Os patrões e os governos sempre foram contra a implantação de PCCS porque nunca quiseram gastar recursos com a qualificação dos serviços e dos servidores públicos.

Nos últimos anos, principalmente a partir do governo Collor,



houve uma “estranha mudança” e os prefeitos e governadores começaram a falar em Planos de Carreira.

Essa mudança aconteceu por ordem das grandes empresas capitalistas, inclusive no Brasil (através de agências como Banco Mundial e FMI), que querem ampliar seus lucros se apropriando dos serviços de educação, saúde, obras e conservação, coleta de lixo, transporte coletivo, entre outros.

Essa operação perversa também exige o enxugamento do quadro de funcionários públicos e a retirada de direitos dos que sobrarem.



RESULTADO: mais Planos de Carreira autoritários, mais cortes de direitos, mais privatizações e terceirizações, mais corrupção e todo tipo de relação fraudulenta ligando empresas a governos, a partidos, a vereadores, a deputados, etc.

HOJE EXISTE UM PCCS na PMS?

Existe sim. Ele foi criado em 1995 através da Lei nº 162/95, e regulamentado pelo decreto de nº 2724/96. Nele estão incluídos todos os servidores, tanto os antigos como aqueles que ingressaram na PMS mais recentemente. Não é o melhor Plano de Carreira que merecemos, tanto que houve uma greve (a última que a categoria fez) contra sua implantação em 1995.

Mas também é verdade que é um Plano de Carreira muito superior ao que o prefeito quer implantar: tem um sistema de avaliação menos danoso, não retira adicionais por tempo de serviço e não incentiva a prática do assédio moral.

Além disso, se fosse praticado pelo governo Mansur e pelo Papa, nossos salários não seriam um dos motivos da desmotivação e do empobrecimento dos servidores e, além disso, do desmonte do serviço público municipal.



COMO DEVERIA FUNCIONAR O PCCS ATUAL E COMO SERIA A AVALIAÇÃO?

Todos avaliariam todos. Toda equipe de trabalho deveria fazer avaliação anual de seus membros. As chefias seriam avaliadas pelo grupo, o que inibiria o Assédio Moral.

A Avaliação também seria o momento de se discutir: a saúde dos trabalhadores, o planejamento dos serviços, a adequação da infra estrutura e as condições de trabalho.

O SERVIDOR PODERIA ATINGIR 100 PONTOS NA AVALIAÇÃO:

Ficha funcional: 20 pontos

Avaliação pela equipe: 40 pontos

Avaliação pela chefia imediata: 40 pontos.

NA HORA DA AVALIAÇÃO O QUE SE LEVARIA EM CONTA?

Se levaria em conta: conhecimento do trabalho, interesse, relacionamento interpessoal, iniciativa, auto-desenvolvimento,

planejamento e organização, análise e resolução de problemas, e liderança para o pessoal que ocupa função de chefia.

OBSERVAÇÃO IMPORTANTE:

O servidor afastado por mais de 180 dias por qualquer motivo exceto licença sem vencimentos seria avaliado levando-se em conta o período de um ano anterior ao afastamento.

Assim o funcionário não seria punido pelo fato de estar gozando um direito ou estar passando por um problema relevante.

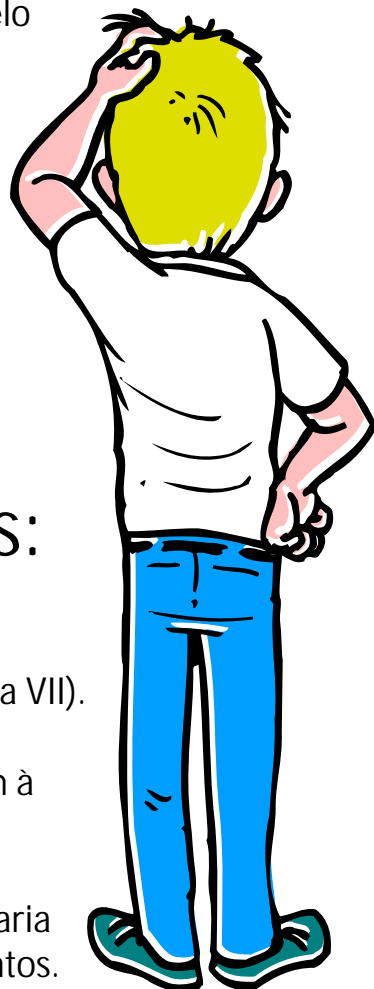
EVOLUÇÃO

níveis e referências:

O PCCS divide os servidores em 14 níveis ("A" ao "O") e em 07 referências (I a VII).

Os níveis correspondem aos cargos e faixas salariais. As referências correspondem à evolução na carreira.

Todo ano o servidor seria avaliado e a cada 2 anos, dependendo da sua nota, mudaria de referência se atingisse a média de 70 pontos.



VEJA ALGUMAS TABELAS DO ATUAL PCCS:

 TABELA I

Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII
A	44,79%	52,02%	59,62%	67,61%	75,99%	84,79%	94,03%
B	48,69%	56,13%	63,93%	72,13%	80,74%	89,77%	99,26%
C	52,43%	60,05%	68,05%	76,45%	85,28%	94,54%	104,27%
D	55,99%	63,79%	71,98%	80,58%	89,61%	99,09%	109,05%
E	59,38%	67,35%	75,71%	84,50%	93,73%	103,41%	113,58%
F	62,59%	70,72%	79,25%	88,22%	97,63%	107,51%	117,88%
G	65,62%	73,90%	82,60%	91,73%	101,31%	111,38%	121,95%
H	68,48%	76,90%	85,75%	95,03%	104,79%	115,02%	125,78%
I	71,16%	79,71%	88,70%	98,13%	108,04%	118,44%	129,36%
J	73,67%	82,36%	91,47%	101,05%	111,10%	121,66%	132,74%
L	76,02%	84,82%	94,07%	103,77%	113,96%	124,66%	135,89%
M	78,22%	87,13%	96,48%	106,31%	116,62%	127,45%	138,83%
N	80,26%	89,27%	98,73%	108,67%	119,10%	130,06%	141,56%
O	82,16%	91,26%	100,83%	110,87%	121,41%	132,48%	144,11%

 TABELA II

Médicos, Veterinários e Dentistas com jornada de 20h. semanais

REFERÊNCIAS

Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII
O			301,65%	331,82%	365,00%	401,50%	441,65%

VEJA ALGUNS EXEMPLOS DE COMO FICARIA O SEU SALÁRIO SE O ATUAL PCCS FOSSE CUMPRIDO

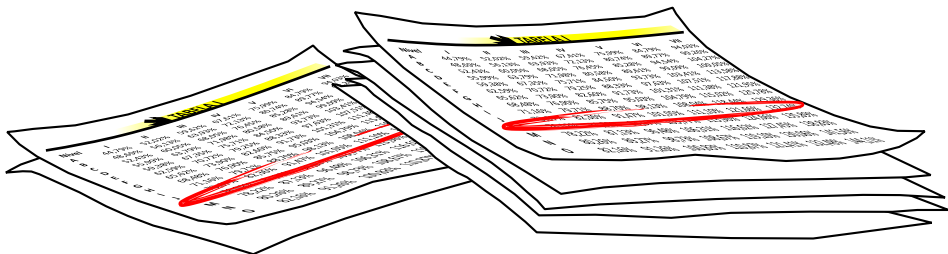
NIVEL SALARIAL "E"

SITUAÇÃO ATUAL

Salário Base	R\$	556,65
PCCS 59,38%	R\$	330,54 ⁺
		R\$ 887,19

SE AS AVALIAÇÕES FOSSEM PAGAS

Salário Base	R\$	556,65
PCCS 113,58%	R\$	632,24 ⁺
		R\$ 1.188,89



 NÍVEL SALARIAL "G"

SITUAÇÃO ATUAL

Salário Base	R\$	625,60
PCCS 65,62%	R\$	410,51 ⁺
<hr/>		
R\$ 1.036,11		

SE AS AVALIAÇÕES FOSSEM PAGAS

Salário Base	R\$	625,60
PCCS 121,95%	R\$	762,92 ⁺
<hr/>		
R\$ 1.388,52		

 NÍVEL SALARIAL "O"

SITUAÇÃO ATUAL

Salário Base	R\$	1.002,40
PCCS 82,16%	R\$	823,57 ⁺
<hr/>		
R\$ 1.825,97		

SE AS AVALIAÇÕES FOSSEM PAGAS

Salário Base	R\$	1.002,40
PCCS 144,11%	R\$	1.444,56 ⁺
<hr/>		
R\$ 2.446,96		

SE A LEI EXISTE DESDE 1995, PORQUE TOMAMOS UM CALOTE? E AS AÇÕES JUDICIAIS DO PAV?

A lei do Plano de Carreira foi sancionada em 1995, a primeira avaliação chamada PAV (forma de avaliação do PCCS) foi realizada em 1996 e a primeira vantagem salarial deveria ter sido paga em 1997.

Com a intenção de descumprir a lei e economizar dinheiro para outros fins, Mansur e Papa deram o calote e nunca pagaram sequer a primeira avaliação. Até hoje também não realizaram as avaliações seguintes. Esses prefeitos desrespeitaram a lei, desrespeitaram os servidores e impuseram uma enorme perda salarial para toda a categoria.

Tanto descumpriram a lei que o judiciário, mesmo que de forma muito lenta, está obrigando o atual prefeito a reenquadrar os salários e pagar o valor retroativo da primeira avaliação, mas somente para aqueles servidores que estraram com ações judiciais.

Papa finge que não é com ele e enquanto isso a dívida da Prefeitura cresce todos os dias. Quem foi avaliado naquela época já nem lembra mais como é o nosso Plano de Cargos e Salários e o PAV (a avaliação). Os colegas mais novos de PMS desconhecem totalmente o PCCS.

AÇÕES JUDICIAIS:

Todos os servidores, mesmo aqueles que não foram avaliados em 1996, estão sendo lesados. Então, quem ainda não entrou com o processo judicial deve fazê-lo já. Não perca mais tempo e salário. Agende um atendimento no jurídico do Sindserv!

PAPA QUER CRIAR UM NOVO PCCS?

O prefeito tentou impor um novo PCCS ainda em outubro de 2009. Seu representante havia afirmado essa intenção, na presença da diretoria do SINDSERV, em setembro de 2009. O projeto não virou lei porque os servidores se mobilizaram para pressionar o prefeito a não enviá-lo para votação na Câmara dos Vereadores.

O QUE ESTÁ NO PROJETO DE PCCS DO PREFEITO?

O projeto dele acaba com o atual PCCS e não propõe qualquer compensação pelo enorme prejuízo que tomamos.

Com o fim do PCCS atual ficará mais difícil entrar com ações judiciais para fazer valer nossos direitos;

Será reforçada a gestão autoritária e o assédio moral se transformará em instrumento de gestão.

Na prática será o fim do reajuste anual dos salários e da reposição anual da inflação.

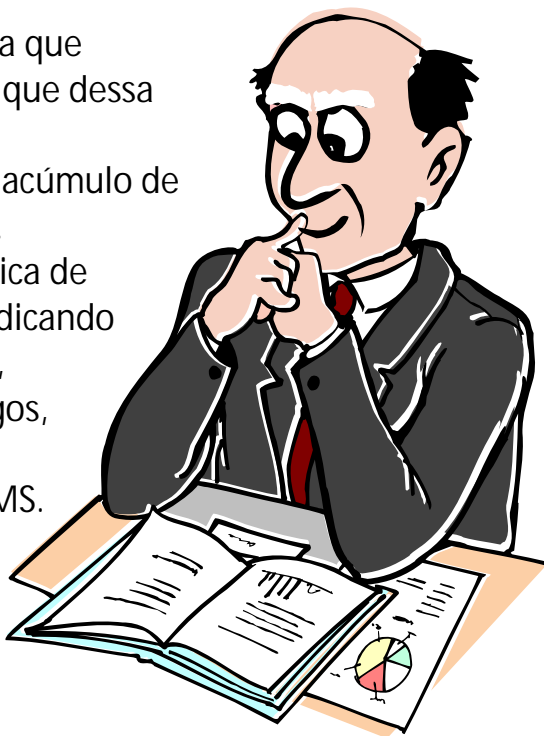
O pagamento das avaliações dependerá das disponibilidades

orçamentárias, ou seja, significa que tomaremos um novo calote, só que dessa vez anunciado.

O projeto ataca o direito ao acúmulo de cargos na Educação e na Saúde.

O projeto impõe jornada única de 12x36 aos “plantonistas”, prejudicando muitos trabalhadores da Saúde, Seseg e Seas. Cria os cargos largos, ou “cargos faz tudo”.

Extingue vários cargos na PMS.



O QUE JÁ FOI FEITO EM RELAÇÃO AO PROJETO DO PREFEITO?

Após três assembleias e dois atos públicos chamados pelo SINDSERV, nos quais os servidores manifestaram a rejeição ao projeto e ao prazo de envio deste aos vereadores, o chefe do executivo chamou o SINDSERV para conversar. O fato foi registrado pela imprensa. Naquela oportunidade ele comprometeu-se a discutir o projeto com a categoria em um tempo mais longo, tempo este definido pelos próprios servidores e pelo SINDSERV, segundo palavras do prefeito.

O QUE JÁ FOI DISCUTIDO NAS ASSEMBLÉIAS?

As assembleias rejeitaram os três planos de carreira do governo (Magistério, Guarda Municipal e Quadro Geral dos Servidores) e aprovaram as seguintes formas de mobilização:

LUTA A FAVOR:

- do Atual Estatuto do Servidor e do Magistério;
- da manutenção do atual PCCS, com realização das avaliações dos anos anteriores e pagamento dos respectivos valores do PAV;
- da manutenção da denominação dos atuais cargos, com regulamentação das atribuições dos mesmos em lei, após ouvidos os servidores e o SINDSERV;
- da abertura de concursos públicos, sempre antecedente ao termino da validade do anterior, e sempre que o percentual de cargos vagos atingir 5% do total dos cargos criados;
- da criação de tantos cargos quanto forem necessários para suprir todas as necessidades da PMS;
- da implantação da carga horária de 30 horas semanais, sem



redução de salário;

- da manutenção do adicional por tempo de serviço e a letra de oito anos, pagos de maneira automática;
- do respeito ao acúmulo de cargos para os professores e profissionais da saúde, conforme à Constituição Federal;
- da manutenção da opção do servidor plantonista de escolher Plantão Fixo ou revezamento de 12 x 36;
- da constituição de um grupo de trabalho, composto por servidores eleitos nos locais de trabalho, do SINDSERV e do DESMET, regulamentado em lei, com objetivo de analisar e propor soluções para problemas de saúde do trabalhador e de condições de trabalho inadequadas;
- por um novo setor de Perícias Médicas com práticas humanizadas:

LUTA PELO FIM:

- do decreto que regulamenta o estágio probatório, com substituição do mesmo por uma lei, baseada na garantia do contraditório e da ampla defesa, com critérios objetivos de avaliação;
- da lei 650/90 e de todas as outras formas de contratação, tais como: frente de trabalho, contratação com cheque, etc.

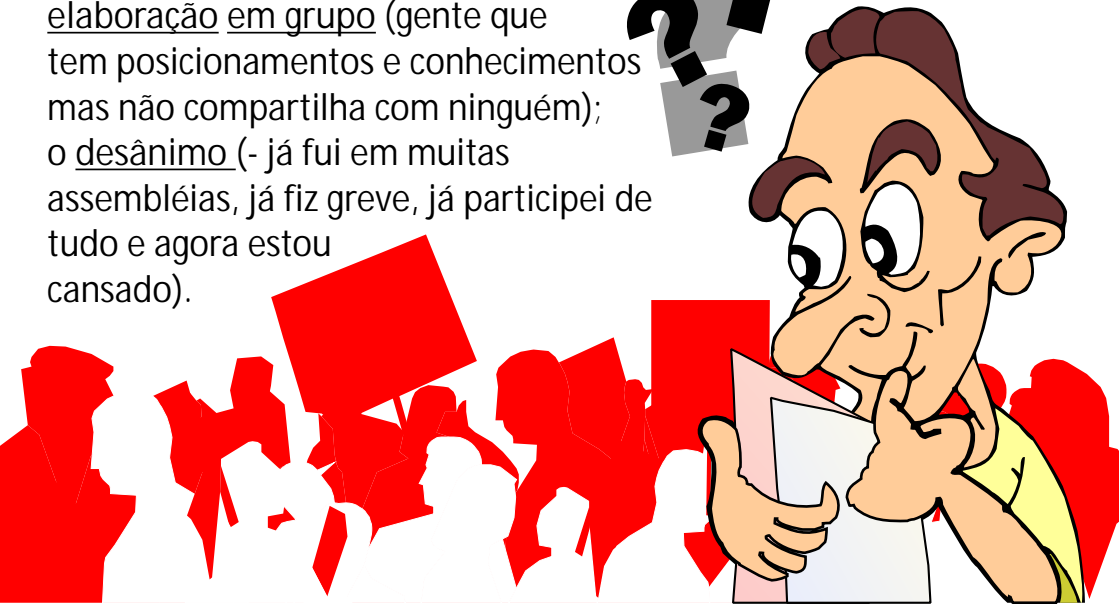
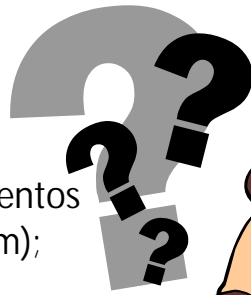


O QUE FAZER AGORA? COMO POSSO PARTICIPAR DESSA DISCUSSÃO?

Os atos e manifestações forçaram o prefeito a recuar na pretensão de aprovar o novo PCCS ainda em outubro de 2009.

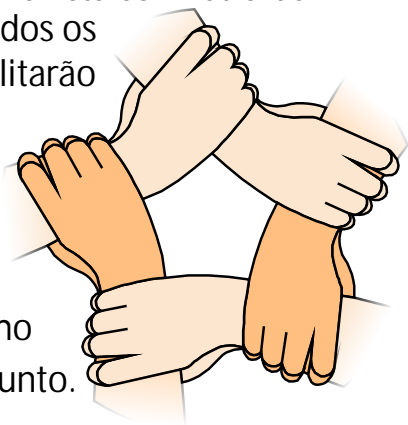
Agora todos nós temos a responsabilidade de definir qual PCCS atende aos nossos interesses e a um serviço público, dirigido para o bem estar da população.

Para que seja possível definir uma proposta legitimada no coletivo, e portanto com força política, temos que vencer o “individualismo letrado” (todo mundo sabe tudo, mas não participa de nada); a desinformação (que facilita a ação dos puxa sacos), a dificuldade de elaboração em grupo (gente que tem posicionamentos e conhecimentos mas não compartilha com ninguém); o desânimo (- já fui em muitas assembleias, já fiz greve, já participei de tudo e agora estou cansado).



QUATRO INICIATIVAS FUNDAMENTAIS PARA DEFINIR O PCCS QUE QUEREMOS:

1. Participe de todas as manifestações e assembléias sobre Plano de Carreira.
2. Ajude a criar e participe de um Grupo de Trabalho/GT sobre Plano de Carreira, na sua secretaria. É importante que colegas dos mais diversos cargos participem do GT. A proposta é que os servidores de todas as secretarias articulem seu GT.
3. Obtenha informações corretas e ajude a combater a boataria e a manipulação. Envie para o Sindiserv uma lista com letra bem legível, contendo os nomes e emails de todos os colegas da sua seção. Esses emails possibilitarão que o SINDSERV transmita, de forma ágil, correta e personalizada, as informações sobre o andamento das discussões sobre o PCCS.
4. Reuna seus colegas no local de trabalho e chame o Sindiserv para discutir esse assunto. Quer ajuda para encaminhar as iniciativas acima? Estamos aqui pra isso!



OBS. Você pode mandar informações, opiniões e e-mail dos colegas para sindservplanocarreira@uol.com.br



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTOS ESTÂNCIA BALNEÁRIA

DEPARTAMENTO COVIP-ZNOM	CENTRO DE CUSTO 17.0.3.02.00	REGISTRO [REDACTED]
NOME DO FUNCIONÁRIO [REDACTED]		
CARGO OFICIAL DE ADMINISTRACAO	NÍVEL SALARIAL N-G	
LOCAL DE PAGAMENTO / BANCO BANCO SANTANDER S/A	CONTA BANCÁRIA [REDACTED]	
DATA DE PAGAMENTO 22/12/2009	COMPETÊNCIA DEZEMBRO/2009	SALÁRIO BASE / HORA 625,60

DEMONSTRATIVO VENCIMENTOS/DESCONTOS

COD.	DESCRIÇÃO	HORA / QTDE.	VALOR
001	ORDENADO OU VENCIMENTO DO CARGO	220,00 HS	625,60
002	ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	16,00 %	100,10
018	GRATIF. POR 8 ANOS NO CARGO	1	39,71
029	HORAS EXTRAS-50%	30,00 HS	127,80
082	AJUSTE DO 13o. SALARIO		10,65
088	AUXILIO-ALIMENTACAO		242,00
089	P.C.C.S. - LEI COMPLEM. 162/95	91,73 %	573,86
355	DESC. -ADTO. SALARIAL		250,24
359	SINDEST-MENSALIDADE		20,00
360	VALE-TRANSPORTE		37,54
390	CAPEP-3% S/REMUN. -ASSIST.MED.	3,00 %	44,01
391	SINDEST-SEGUROS		10,58
412	SINDEST-CONVENIOS	12	220,18
418	IPREV-CONTRIB. DE 12%-L.C.593/2006		160,71
438	CAPEP-ASSIST.MED.DEPEN. LEI 2635/2009		102,69

CONTRIBUIÇÃO FGTS	VENCIMENTOS 1.719,72	DESCONTOS 845,95	LÍQUIDO 873,77
-------------------	--------------------------------	----------------------------	---------------------------------

MENSAGEM

Referência	Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E	Nível F	Nível G
Salário-base	R\$452,61	R\$475,03	R\$499,57	R\$526,81	R\$556,65	R\$589,49	R\$625,60
PCCS	44,79%	48,69%	52,43%	55,99%	59,38%	62,59%	62,62%
Referência I	R\$202,72	R\$231,29	R\$261,92	R\$256,81	R\$330,53	R\$368,96	R\$410,51
Sal. Base							
+ PCCS	R\$655,33	R\$706,32	R\$761,49	R\$783,62	R\$887,18	R\$958,45	R\$1.036,11
PCCS	52,02%	56,13%	60,05%	63,79%	67,35%	70,72%	73,90%
Referência II	R\$235,45	R\$266,63	R\$299,99	R\$336,05	R\$374,90	R\$416,88	R\$462,31
Sal. Base							
+ PCCS	R\$ 688,06	R\$ 741,66	R\$ 799,56	R\$ 862,86	R\$ 931,55	R\$ 1.006,37	R\$ 1.087,91
PCCS	59,62%	63,93%	68,05%	71,98%	75,71%	79,25%	82,60%
Referência III	R\$269,85	R\$303,68		R\$378,51	R\$421,43	R\$467,17	R\$516,74
Sal. Base							
+ PCCS	R\$ 722,46	R\$ 778,71		R\$ 905,32	R\$ 978,08	R\$ 1.056,66	R\$ 1.142,34
PCCS	67,61%	72,13%	76,45%	80,58%	84,50%	88,33%	91,73%
Referência IV	R\$306,01	R\$342,66	R\$381,92	R\$424,50	R\$430,36	R\$520,57	R\$573,86
Sal. Base							
+ PCCS	R\$ 758,62	R\$ 817,69	R\$ 881,49	R\$ 951,31	R\$ 987,01	R\$ 1.110,06	R\$ 1.199,46
PCCS	75,99%	80,74%	85,28%	89,61%	93,73%	97,63%	101,31%
Referência V	R\$343,94	R\$383,53	R\$426,03	R\$472,07	R\$521,74	R\$575,71	R\$633,79
Sal. Base							
+ PCCS	R\$ 796,55	R\$ 858,56	R\$ 925,60	R\$ 998,88	R\$ 1.078,39	R\$ 1.165,20	R\$ 1.259,39

Referência	Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E	Nível F	Nível G
Salário-base	R\$452,61	R\$475,03	R\$499,57	R\$526,81	R\$556,65	R\$589,49	R\$625,60
PCCS	84,79%	89,77%	94,54%	99,09%	103,41%	107,51%	111,38%
Referência VI	R\$383,77	R\$426,43	R\$472,28	R\$522,01	R\$575,63	R\$633,75	R\$ 696,80

Sal. Base

+ PCCS	R\$836,38	R\$901,46	R\$971,85	R\$1.048,82	R\$ 1.132,28	R\$1.223,24	R\$1.322,40
--------	-----------	-----------	-----------	-------------	--------------	-------------	-------------

PCCS	94,03%	99,26%	104,27%	109,05%	113,58%	117,88%	121,95%
ReferênciaVII	R\$425,59	R\$471,51	R\$520,90	R\$574,48	R\$632,24	R\$694,89	R\$762,91

Sal. Base

+ PCCS	R\$ 878,20	R\$946,54	R\$1.020,47	R\$1.101,29	R\$1.188,89	R\$1.284,88	R\$1.388,51
--------	------------	-----------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Referência	Nível H	Nível I	Nível J	Nível L	Nível M	Nível N	Nível O
Salário-base	R\$ 665,31	R\$ 709,01	R\$ 757,06	R\$ 809,92	R\$ 868,08	R\$ 932,05	R\$ 1.002,40
PCCS	68,48%	71,06%	73,67%	76,02%	78,22%	80,26%	82,16%
Referência I	R\$455,00	R\$504,56	R\$557,72	R\$615,70	R\$679,01	R\$ 748,06	R\$ 823,57

Sal. Base

+ PCCS	R\$1.120,31	R\$ 1.213,57	R\$1.314,78	R\$1.425,62	R\$1.547,09	R\$1.680,11	R\$ 1.825,97
--------	-------------	--------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------

PCCS	76,90%	79,71%	82,36%	84,82%	87,13%	89,27%	91,26%
Referência II	R\$511,62	R\$565,15	R\$623,51	R\$ 686,97	R\$ 756,35	R\$ 832,04	R\$914,79

Sal. Base

+ PCCS	R\$1.176,94	R\$1.274,16	R\$1.380,57	R\$1.496,89	R\$1.624,43	R\$1.764,09	R\$1.917,19
--------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

PCCS	85,75%	88,70%	91,97%	94,07%	96,48%	98,73%	100,83%
Referência III	R\$ 570,23	R\$628,89	R\$ 692,48	R\$761,89	R\$837,52	R\$ 920,21	R\$1.010,71

Sal. Base

+ PCCS	R\$1.235,54	R\$1.337,90	R\$1.449,54	R\$1.571,81	R\$1.705,60	R\$1.852,26	R\$2.013,11
--------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Referência	Nível H	Nível I	Nível J	Nível L	Nível M	Nível N	Nível O
Salário-base	R\$ 665,31	R\$ 709,01	R\$ 757,06	R\$ 809,92	R\$ 868,08	R\$ 932,05	R\$ 1.002,40
PCCS	95,06%	98,13%	101,05%	103,77%	106,31%	108,67%	110,87%
Referência IV	R\$632,24	R\$695,75	R\$765,00	R\$840,45	R\$922,85	R\$1.012,75	R\$1.111,36
Sal. Base							
+ PCCS	R\$1.297,55	R\$1.404,76	R\$1.522,06	R\$1.650,37	R\$1.790,93	R\$1.944,80	R\$2.113,76
PCCS	104,79%	108,04%	111,10%	113,96%	116,62%	119,10%	121,41%
Referência V	R\$672,21	R\$766,01	R\$841,09	R\$922,98	R\$1.012,35	R\$1.110,07	R\$1.217,01
Sal. Base							
+ PCCS	R\$1.337,52	R\$1.475,02	R\$1.598,15	R\$1.732,90	R\$1.880,43	R\$2.042,12	R\$2.219,41
PCCS	115,02%	118,44%	121,66%	124,66%	127,45%	130,06%	132,48%
Referência VI	R\$765,23	R\$839,75	R\$921,03	R\$1.009,64	R\$1.106,36	R\$1.212,24	R\$1.327,97
Sal. Base							
+ PCCS	R\$1.430,54	R\$1.548,76	R\$1.678,09	R\$1.819,56	R\$1.974,44	R\$2.144,29	R\$2.330,37
PCCS	%	%	%	%	%	%	%
Referência VII	R\$836,32	R\$917,17	R\$1.100,60	R\$1.100,60	R\$1.215,15	R\$1.319,40	R\$ 1.444,55
Sal. Base							
+ PCCS	R\$1.501,63	R\$1.626,18	R\$1.857,66	R\$1.910,52	R\$2.083,23	R\$2.251,45	R\$2.446,95

REMUNERAÇÃO MÉDICO - DENTISTA - VETERINÁRIO

Referência	20 HORAS	24 HORAS	30 HORAS	36 HORAS	40 HORAS
	R\$ 501,20	R\$ 601,44	R\$ 751,80	R\$ 902,16	R\$ 1.002,40
III	301,65%	301,65%	301,65%	301,65%	301,65%
	R\$ 1.511,56	R\$ 1.814,24	R\$ 2.267,80	R\$ 2.721,36	R\$ 3.023,73
IV	331,82%	331,82%	331,82%	331,82%	331,82%
	R\$ 1.663,08	R\$ 1.995,69	R\$ 2.494,62	R\$ 2.993,54	R\$ 3.326,16
V	365,00%	365,00%	365,00%	365,00%	365,00%
	R\$ 1.829,38	R\$ 2.195,25	R\$ 2.744,04	R\$ 3.292,88	R\$ 3.658,76
VI	401,50%	401,50%	401,50%	401,50%	401,50%
	R\$ 1.211,12	R\$ 2.414,78	R\$ 3.018,47	R\$ 3.622,17	R\$ 4.024,63
VII	441,65%	441,65%	441,65%	441,65%	441,65%
	R\$ 2.213,54	R\$ 2.656,25	R\$ 3.320,32	R\$ 3.984,38	R\$ 4.427,09

SÓ A LUTA MUDA A VIDA!
NENHUM DIREITO A MENOS
AVANÇAR NAS CONQUISTAS

Servidores **na Luta**

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE SANTOS

Av. Campos Sales, 106 - Vila Nova - Santos

Tel.: (13) 3228-7400

sindservplanocarreira@uol.com.br

www.sindservsantos.org.br