

Princípios Gerais	Validação frente às alterações legislativas
<p>i. O Plano de Carreira deve oportunizar a construção de competências que conduzam ao aperfeiçoamento contínuo da formação do auditor e que permitam contribuir para melhorias na gestão pública.</p>	<p>Validado.</p> <p>O plano de carreira deve prever a promoção por merecimento por critérios objetivos que comprovem o desenvolvimento do auditor e que possa ser alcançado por todos os APes por meio da ESGC.</p> <p>Art. 5º, Parágrafo Único: garante o acesso à promoção para todos os auditores, por meio de programas de capacitação do TCE.</p> <p>Art. 7º: Privilegia títulos de pós-graduação para fins de promoção.</p>
<p>ii. Entende-se que o subsídio não se revela vantajoso para os servidores, uma vez que não se coaduna com uma carreira de maior duração. A progressão funcional deve ser baseada em critérios objetivos, com valorização do mérito.</p>	<p>Não Validado.</p> <p>Nada impede que se mantenha o formato vencimental, entretanto as alterações da Constituição Estadual, que extinguem adicionais e avanços, parecem impor o sistema de subsídio. Nesse contexto, não se verifica vantagem em se manter o sistema vencimental.</p> <p>De fato, os debates do grupo de trabalho levaram à conclusão de que a opção pelo sistema de subsídio é mais adequado, frente aos precedentes já indicados pelo Governo, como o plano do Magistério e o plano da Brigada Militar.</p> <p>A dúvida sobre a possibilidade de se manter a Gratificação de Permanência combinada com o sistema de subsídio foi superada pela informação prestada pela Diretoria do CEAPE de que a GP é considerada verba indenizatória e, portanto, não compõe o subsídio.</p>

	Pontos Fortes	Pontos Fracos
Subsídio	<ul style="list-style-type: none"> ● Evita os chamados “penduricalhos” ● É simpático aos olhos de terceiros, como parlamentares. ● Reduz as diferenças salariais 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pode ficar congelado, sem crescimento vegetativo ● As mudanças são significativas, com a extinção do cargo de APE
Vencimento	<ul style="list-style-type: none"> ● São necessárias mudanças mínimas na implementação de um plano de carreira. ● Permite a criação de adicionais futuros (entretanto, a jurisprudência indica que isso pode ser feito no sistema de subsídio também). 	<ul style="list-style-type: none"> ● A chance de aprovar um plano de carreira no formato vencimental é menor, por conta dos precedentes recentes. ● As parcelas remuneratórias correm o risco de não irem para a aposentadoria frente à atual política de governo. ● Pode ficar congelado com a extinção dos avanços e adicionais por tempo de serviço.

O entendimento de que “o subsídio não se revela vantajoso para os servidores” se mantém, mas a discussão estratégica para o momento parece nos conduzir à opção pelo subsídio justamente para indicar que não estamos buscando vantagens futuras, mas um plano de carreira transparente. Certamente será um dos pontos de maior debate na

	<p>eventual assembleia, independentemente da posição que essa comissão e o CEAPE venham a adotar.</p>
<p>iii. Denominação do cargo: Auditor de Controle Externo.</p>	<p>Validado.</p> <p>Art. 1º: cria a carreira de Auditor de Controle Externo.</p>
<p>iv. A progressão deve contemplar vários níveis, a fim de que sempre haja possibilidade de ascensão na carreira. A ideia é ter uma estrutura com progressões e promoções (vertical e horizontal), por antiguidade e merecimento. O final da carreira deve ser atingido por antiguidade em 20 anos. Tempo esse que pode ser abreviado, considerando-se o mérito. Haverá aceleradores para percorrer o plano (títulos acadêmicos e avaliação de desempenho, valorização da auditoria de campo). Esse ponto deve ser estabelecido por resolução, devendo permanecer na Lei apenas as diretrizes gerais.</p>	<p>Validado.</p> <p>Art. 2º: cria 4 Classes com 5 Níveis cada, em um total de 20 posições para promoções e progressões, acessíveis por antiguidade e merecimento.</p> <p>Art. 7º: prevê aceleradores na carreira, mediante pontuação com títulos.</p>
<p>v. A remuneração final é, necessariamente, o teto.</p>	<p>Dúvida.</p> <p>A proposição de uma matriz salarial que vá até o teto deve ser melhor discutida, pois pode ser impeditivo de aprovação.</p> <p>A proposta de plano de carreira não irá indicar valores e sim promoverá o debate com a Administração quando o CEAPE estiver de posse de relatórios de despesa com pessoal estratificada por cargos, tempo de serviço, vantagens etc., sendo possível se elaborar projeções.</p>

<p>vi. Incorporação da Gratificação de Apoio ao Controle Externo (GACE) ao básico.</p>	<p>Validado. Art. 10, § 2º: define que a remuneração bruta formará o subsídio.</p> <p>Com a incidência de vantagens temporais sobre a GACE, não há mais dúvida de que a mesma deve ser incorporada ao básico.</p> <p>A proposta de subsídio necessariamente absorverá a GACE.</p>
<p>vii. Manutenção da Gratificação de Permanência, a qual se sugere seja escalonada, de acordo com a rotatividade de pessoal no Serviço Regional e com a distância em relação à Sede.</p>	<p>Validado. Art. 14: a GP foi mantida nos parâmetros atuais, a fim de evitar impacto financeiro no plano.</p>
<p>viii. Não criação de outras gratificações. Todo incentivo deve ser pensado em termos de aceleradores ao percurso da carreira.</p>	<p>Validado. A criação de outras gratificações conflita com as reformas atuais e também, se for o caso, com o modelo de subsídio.</p>
<p>ix. Incentivar o exercício da auditoria e da instrução, mediante a inserção de um acelerador nas promoções, aligeirando o percurso da carreira para os Auditores que permanecerem no desempenho direto das atividades fim, considerando o tempo nas mesmas.</p>	<p>Validado. Art. 7º: Os aceleradores não se restringem a pontos decorrentes de pós-graduação. O regulamento definirá a forma de pontuação.</p> <p>O conceito de atividade fim deve ser delimitado de modo a não excluir setores da DCF. Os aceleradores ou pontuações para fins de promoção devem incentivar não apenas as</p>

	atividades de auditoria e instrução, mas todas aquelas que exigem profundo conhecimento do negócio do TCE/RS ou que estejam contidos na DCF, o que amplia significativa a restrição inicial de “auditoria e instrução”.
x. Os participantes do Encontro Técnico se manifestam contra o aumento do valor das FGs e pela recomposição do número das Funções da área fim, com a definição da estrutura dos setores e correspondentes funções.	Validado. A proposta de plano de carreira poderá abordar as FGs.
xi. Montar um plano de carreira ideal, buscando a solução orçamentária apenas depois de concluído esse trabalho.	Não Validado. Não há ambiente para idealizar o plano de carreira. No contexto atual, o plano deve mitigar as alterações legais que reduzirão a remuneração dos APes. O foco está em mitigar as perdas com a extinção de triênios, adicionais por tempo de serviço, aumento de contribuição previdenciário e perdas com as ADIs.
xii. O resultado dos trabalhos da Comissão do Plano de Cargos e Salários deve ser submetido à aprovação das Categorias numa Assembleia Geral Conjunta especialmente convocada para esse fim.	A realizar.