

Construção da Carreira do Técnico-administrativo em Educação

Do PUCRCE ao PCCTAE



Construção da Carreira

Década de 80 – Cenário Redemocratização

1985 – PCSBV- Plano de Cargos e Salários, Benefícios e Vantagens
– Isonomia Fundações .

1987 – PUCRCE - Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - Isonomia Fundações X Autarquias .

1988 – Constituição Federal – término dos Concursos Internos de ascensão funcional. Começa Gestão Democrática IFES.

1990 – RJU – estatutários.



Construção da Carreira

■ Década de 90 em diante

■ 1992: É criada a GAE (chega a 160% do salário)

■ Projeto de Carreira 1993/1994 – 02 Macrocargos; **Alteração da hierarquia do PUCRCE**: Cargos de NA passam a NI

■ De 1995 até 2001 - Luta pela Rehierarquização – etapa provisória rumo à Carreira ;

■ 2001 - Greve - Incorporação da GAE; Projeto de Cargo Único – **PCU**

■ 2003 e 2004 - GEAT (5% nov/03 + 5% dez/03 + 5% dez/04) e GAT (NA-R\$130; NM – R\$180 e NS – R\$265) - 2004

■ Lei nº11.091/05 – **Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação** – 2005,

Construção da Carreira

HISTÓRIA – Década de 90

- **Concepção de Estado - empresarial** - Propostas do PDRE – Plano Diretor de Reforma do Estado
 - Núcleo central e terceirização
 - Núcleo burocrático – segurança
 - Serviços sociais competitivos – eficiência
- **Diagnóstico** - Clientelismo, Profissionalização incompleta, Enrijecimento burocrático, Excesso de quadros, Privilégios previdenciários,
- **Algumas Ações – Flexibilização**
 - Organizações Sociais e do Emprego Público
 - Enfrentamento crise fiscal :
 - Reforma da Previdência
 - Limite com gastos e redução de pessoal
 - Estabilidade Relativa



Concepções - NOSSA ALTERNATIVA

■ Diagnóstico -

Clientelismo

Profissionalização incompleta

Burocracia vira fim (alienação)

Falta de cultura de serviço público

Falta planejamento

Falta objetivos e trabalho coletivos

■ **Objetivo** - melhorar o serviço público como instrumento da construção da sociedade que queremos

■ Proposta –

Concepção de Estado – reforço do caráter público

Modelo - corpo único. Debate sobre “carreirão” do SPF, DPC e carreira por atividade finalística

FASUBRA - Estratégia de desenvolvimento institucional da Universidade

Construção de nova cultura centrada nos direitos do público :

- **Planejamento coletivo**
- **Servidor como sujeito do pensar e do fazer**
- **Espaço para o cidadão**
- **Negociação coletiva - 3 sujeitos (governo, servidor e cidadão)**
- **Novos parâmetros para a relação de trabalho**
- **Democratização**



Alguns limitadores

- Visão de Estado e Carreira
- Constituição Federal
- Falta de projeto institucional democrático
- Papel atribuído aos técnico-administrativos
- Capacitação não é prioritária, negação da avaliação
- Dificuldades de transformação de vagas, readaptação e ascensão funcional



Alguns limitadores

- Dificuldade de Reposição de vagas – extinção de cargos - Terceirização - Ampliação do extra-quadro
- Dificuldade de participação do TA no pensar e no fazer institucional, baixas auto-estima e motivação
- Desqualificação dos processos de trabalho
- Dificuldade de dimensionamento do quadro e alocação de vagas e pessoal
- Desvios de função
- Remuneração “por fora”



Sistematização de concepções

Projeto Institucional

**Universidade Cidadã para os
Trabalhadores**

Projeto de Carreira

**Cargo Único de Técnico-administrativo
em Educação**



PUCRCE

Nossa realidade anterior

**Decreto 94.664/87 - Plano Único
de Classificação e Retribuição
de Cargos e Empregos**



Realidade anterior

- ✓ **Cerca de 365 cargos, hierarquizados em 3 Grupos e 13 sub-grupos**
- ✓ NS, com 3 sub-grupos (NS 1, 2 e 3) - Piso: 9,6 salários mínimos
- ✓ NM, com 4 sub-grupos (NM 1, 2, 3 e 4) – Piso: 5,9 salários mínimos
- ✓ NA, com 6 sub-grupos (NA 1, 2, 3, 4, 5 e 6) – Piso: 3,0 salários mínimos



Realidade anterior

Desenvolvimento

- **Ascensão funcional** – concurso interno para mudança de cargo
- **Progressão funcional**

Progressão por tempo – a cada 4 anos, um padrão

Progressão por capacitação – 3 padrões no mesmo grupo e até 5 na vida funcional

Progressão por Mérito - a cada 2 anos, por avaliação de desempenho.



Constituição Federal de 88 – acaba a Ascensão Funcional

Art. 37 – *a administração pública direta ou indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados ou do Distrito Federal e dos municípios obedecerá os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:*

I -

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração



Realidade anterior

1992: GAE - acerto na tabela do PUCRCE (3 níveis / subgrupos),
igualando cargos, como: laboratorista, técnico de laboratório, auxiliar administrativo, assistente em administração;

1994: Alteração da hierarquia: Cargos de NA passam a NI;

1995 em diante: luta pela re-hierarquização -greves; Governo recusa;

2001: Incorporação da GAE, o governo concorda em debater a correção das distorções da matriz hierárquica do PUCRCE. Debate do PCU

O arrocho salarial é o maior da história.

Piso de NA: 0,41 mínimos,

Piso de NM: 0,77 mínimos e

Piso de NS: 1,36 mínimos (maio de 2001).



Matriz Salarial PUCRCE em 2002

ESTRUTURA SALARIAL DO PUCRCE

ESTRUTURA		NÍVEL DE APOIO - NA				NÍVEL MÉDIO				NÍVEL SUPERIOR																																					
		VENC.	STEP	SUB-GRUPOS				VENC.	STEP	SUB-GRUPOS																																					
CL.	PAD.			1	2	3	4			1	2	3	4	VENC.	STEP	1	2																														
ES	III	586,83	4,99	15 PADRÕES				1.043,24	4,35	15 PADRÕES				1.735,39	6,88	18 PADRÕES																															
	II	558,92	1,91					16 PADRÕES						999,79	4,36			17 PADRÕES				1.623,75	7,01																								
	I	548,45	1,60											17 PADRÕES								958,03	4,35	16 PADRÕES				1.517,37	1,51																		
C	VI	539,81	0,55	15 PADRÕES				918,07	4,35	15 PADRÕES								1.494,85	2,98																												
	V	536,85	0,55					16 PADRÕES										879,82	4,34	17 PADRÕES								1.451,63	2,96																		
	IV	533,89	0,56															15 PADRÕES										843,26	4,34	15 PADRÕES				1.409,86	2,96												
	III	530,93	0,56																									17 PADRÕES						808,21	4,34	16 PADRÕES				1.369,32	2,96						
	II	527,97	0,56																															17 PADRÕES						774,58	4,32	17 PADRÕES				1.329,92	2,96
I	525,01	0,57	19 PADRÕES				742,50	4,33	18 PADRÕES				1.291,71					2,96																													
B	VI	522,05					0,57	15 PADRÕES					711,69					4,31	15 PADRÕES				1.254,58					2,96																			
	V	519,09					0,57						16 PADRÕES					682,30					4,31					16 PADRÕES				1.218,54	2,96														
	IV	516,13					0,58											17 PADRÕES					654,13									4,31	17 PADRÕES				1.183,55	2,95									
	III	513,17					0,58										17 PADRÕES						627,11	4,30	17 PADRÕES							1.149,58					2,95										
	II	510,21					0,58																17 PADRÕES									601,27					4,29	17 PADRÕES				1.116,60	2,95				
I	507,25	0,59	17 PADRÕES				576,55	4,27	17 PADRÕES				1.084,60	2,94																																	
A	V	504,29					0,59	17 PADRÕES					552,92	2,22	17 PADRÕES				1.053,58	2,95																											
	IV	501,33					0,59						17 PADRÕES						540,92	1,32	17 PADRÕES				1.023,36	###																					
	III	498,37					0,60												17 PADRÕES						533,89	1,02	17 PADRÕES				858,13	2,95															
	II	495,41					0,60																		17 PADRÕES						528,51	1,03	17 PADRÕES				833,54	2,95									
	I	492,45		17 PADRÕES								523,13																				17 PADRÕES					809,64										
REL. PISO-TE		1,19	19,6%									1,99	99,4%					2,14	14,34%																												
STEP MÉDIO		0,93%						3,70%						4,09%																																	

Projeto de Carreira Histórico – 1993/1994 (base do PCU de 2001)

- Carreira única, atividade finalística no serviço público, instrumento de gestão, vinculada ao projeto institucional;
- Papel do servidor (do) público e visão de Estado prestador prioritário de serviço nas áreas sociais, inclusão do cidadão usuário como titular de direitos e como sujeito na avaliação de nossos serviços
- **Macro-cargo único – Técnico-administrativo em Educação**, especialidades hierarquizadas segundo conceito de classe não restrito ao critério da escolaridade;
- Concepção de capacitação e avaliação com viés institucional e de democratização das relações de trabalho,
- Possibilidade de Progressão (Promoção) Funcional – mudança de especialidade/classe em processo interno de seleção
- Tratamento isonômico para todos, paridade entre ativos e aposentados



Premissas Gerais

- Linearidade na estrutura hierárquica, **piso de 3 s.m., step constante de 5%** , que valorize o desenvolvimento
- Piso que valorize o servidor; relação piso e teto que expresse valorização social do trabalho (intelectual,operacional)
- Idêntica sobreposição de tabelas entre Níveis Classificação e Capacitação
- N° de padrões por Níveis de Classificação e de Capacitação e N° de Níveis de Capacitação: igual para todos.
- Reconhecimento de que múltiplos fatores são determinantes da complexidade das atividades do cargo e da experiência como produtora de conhecimentos e habilidades
- Mesmo número e mesmos percentuais de incentivos para todos
- Critério único para enquadramento no padrão salarial.



Projeto de Cargo Único- 2001

**E
S
T
R
U
T
U
R
A**



Matriz Hierárquica

Anexo III – Matriz Hierárquica + os valores de vencimentos do Anexo V

Classes	A				B				C				D				E			
	I	II	III	IV																
1																				
2	1																			
3	2	1																		
4	3	2	1																	
5	4	3	2																	
6	5	4	3	1																
7	6	5	4	2	1															
8	7	6	5	3	2	1														
9	8	7	6	4	3	2	1													
10	9	8	7	5	4	3	2													
11	10	9	8	6	5	4	3	1												
12	11	10	9	7	6	5	4	2	1											
13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1										
14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1									
15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2									
16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1								
	16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1							
		16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1						
			16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1					
				15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2					
				16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1				
					16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1			
						16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1		
							16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1	
								15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2	
								16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	
									16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	
										16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	
											16	14	13	12	11	9	8	7	6	
												15	14	13	12	10	9	8	7	
												16	15	14	13	11	10	9	8	
													16	15	14	12	11	10	9	
														16	15	13	12	11	10	
															16	14	13	12	11	
																15	14	13	12	
																16	15	14	13	
																	16	15	14	

Padrões de Vencimento por Classe e Nível de Capacidade



Desenvolvimento

Progressão

 Instituto pelo qual o Técnico-Administrativo em Educação desenvolve-se, mudando de especialidade, de nível de capacitação ou de padrão de vencimento, nas seguintes formas

-  I. Progressão Funcional
-  II. Progressão por Titulação Profissional;
-  III. Progressão por Mérito Profissional.

Incentivos

Estímulos financeiros, em percentuais, sobre o vencimento básico

Modalidades de Incentivos

✓ Mérito e Permanência

Requisitos: (TS, Tempo na especialidade, mérito)

✓ Titulação

Educação formal (equanimidade)



Pisos e tetos pós incorporação da GAE

Greve de 2001

NA: Piso R\$ 492,45 (2,46 sm) e Teto R\$ 586,83
(2,93 sm)

NI: Piso R\$ 523,13 (2,61 sm) e Teto de R\$ 1.043,24
(5,21 sm)

NS: Piso R\$ 809,64 (4,04 sm) e Teto de R\$ 1.735,39
(8,68 sm)



Greve da Previdência - Ganhos Financeiros com as Gratificações GT e GEAT- antecipação da carreira

 **Dezembro de 2003 a dezembro de 2004**

 **NA** – de 38,30 % a 42,55%

 **NI** – de 33,40 % a 50,56%

 **NS** - de 31,42% a 48,88%



ESTRUTURA DA CARREIRA 2004/2005

Matriz Hierárquica

- 367 Cargos organizados em cinco Níveis de Classificação: A, B, C, D, E; 56 cargos em extinção
- Cada Nível de Classificação com 4 (quatro) Níveis de Capacitação;
- 39 (trinta e nove) Padrões de Vencimento, justapostos com intervalo de um padrão entre as Níveis de Capacitação e dois padrões entre os Níveis de Classificação;
- Diferença percentual constante entre os padrões.



Arquiteto

Piso = R\$ 701,98 3,60%
 Teto Geral/Piso Geral = 5,326219214

TABELA SALARIAL - JANEIRO DE 2006

Classes			A				B				C				D				E								
Níveis Capacitação		Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV					
Piso AI	P01	R\$ 701,98	1																								
	P02	R\$ 727,25	2	1																							
	P03	R\$ 753,43	3	2	1																						
	P04	R\$ 780,56	4	3	2	1																					
	P05	R\$ 808,66	5	4	3	2																					
Piso BI	P06	R\$ 837,77	6	5	4	3	1																				
	P07	R\$ 867,93	7	6	5	4	2	1																			
	P08	R\$ 899,17	8	7	6	5	3	2	1																		
	P09	R\$ 931,54	9	8	7	6	4	3	2	1																	
	P10	R\$ 965,08	10	9	8	7	5	4	3	2																	
Piso CI	P11	R\$ 999,82	11	10	9	8	6	5	4	3	1																
	P12	R\$ 1.035,81	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1															
	P13	R\$ 1.073,10	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1														
	P14	R\$ 1.111,74	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1													
	P15	R\$ 1.151,76	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2													
Teto AI	P16	R\$ 1.193,22	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1												
	P17	R\$ 1.236,18		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1											
	P18	R\$ 1.280,68			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1										
	P19	R\$ 1.326,78				16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1									
	P20	R\$ 1.374,55					15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2									
Teto BI	P21	R\$ 1.424,03					16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1								
	P22	R\$ 1.475,30						16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1							
	P23	R\$ 1.528,41							16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1						
	P24	R\$ 1.583,43								16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1					
	P25	R\$ 1.640,43									15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2					
Teto CI	P26	R\$ 1.699,49									16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3					
	P27	R\$ 1.760,67										16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4					
	P28	R\$ 1.824,06											16	15	13	12	11	10	8	7	6	5					
	P29	R\$ 1.889,72												16	14	13	12	11	9	8	7	6					
	P30	R\$ 1.957,75													15	14	13	12	10	9	8	7					
Teto DI	P31	R\$ 2.028,23													16	15	14	13	11	10	9	8					
	P32	R\$ 2.101,25														16	15	14	12	11	10	9					
	P33	R\$ 2.176,89															16	15	13	12	11	10					
	P34	R\$ 2.255,26																16	14	13	12	11					
	P35	R\$ 2.336,45																	15	14	13	12					
Teto EI	P36	R\$ 2.420,56																	16	15	14	13					
	P37	R\$ 2.507,70																			16	15	14				
	P38	R\$ 2.597,98																				16	15				
	P39	R\$ 2.691,51																					16				



Formas de Desenvolvimento

 I – **Progressão por Capacitação Profissional**: mudança de nível de capacitação mediante certificação, em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária, respeitado o interstício de dezoito meses;

 II – **Progressão por Mérito Profissional**: a cada dois anos de efetivo exercício, desde que apresente resultado fixado no programa de avaliação de desempenho, o servidor será posicionado no padrão de vencimento imediatamente subsequente, observado o nível de capacitação a que pertence.

TABELA PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL (alterada pela Lei 11.784/08)

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
	I	Exigência mínima do Cargo
A	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
	I	Exigência mínima do Cargo
B	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
	I	Exigência mínima do Cargo
C	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
	I	Exigência mínima do Cargo
D	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
	I	Exigência mínima do Cargo
E	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas



Incentivo à Qualificação

- nível de educação formal superior ao exigido para o cargo em que está posicionado;
- percentuais não acumuláveis e incorporados aos proventos da aposentadoria e pensão;
- definição das áreas de conhecimento com relação direta e indireta regulamentada, de acordo com as diretrizes gerais;
- devidos aos aposentados, pensionistas e titulares de empregos, desde que obtidos os títulos e certificados quando em atividade;



INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO - Lei 11355/06

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (*)	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
A	Ensino fundamental completo	Até 10%	-
	Ensino médio completo	Até 15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	Até 20%	Até 10%
B	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	Até 10%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	Até 15%	Até 10%
	Curso de graduação completo	Até 20%	Até 15%
C	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	Até 8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	Até 10%	5%
	Curso de graduação completo	Até 15%	Até 10%
	Especialização, superior ou igual a 360h	Até 20%	Até 15%
D	Ensino médio completo	Até 8%	-
	Curso de graduação completo	Até 10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	Até 15%	Até 10%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	Até 20%	Até 15%
E	Especialização, superior ou igual a 360h	Até 10%	5%
	Mestrado	Até 15%	Até 10%
	Doutorado	Até 20%	Até 15%

Plano de Desenvolvimento PDIC

Desenvolvimento - deve ser parte integrante do Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI

Princípios (Lei nº. 11.091/2005 e no Decreto nº5825/06)

- Função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- Natureza dinâmica da educação - pesquisa, ensino, extensão e administração, e as competências específicas decorrentes;
- Qualidade do processo de trabalho;
- Vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento das instituições;



Princípios

- Garantia de programas de capacitação - formação específica e geral, incluída a educação formal;
- Avaliação do desempenho como processo pedagógico, critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;
- Co-responsabilidade do dirigente da IFE, dos dirigentes das unidades acadêmicas e administrativas, e da área de gestão de pessoas pela gestão da carreira e do PDIC;
- Adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais



O Plano de Desenvolvimento visa garantir

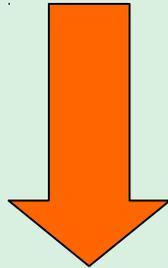
- I - a função estratégica do integrante da carreira na IFE ;
- II - a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;
- III - o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;
- IV - a construção coletiva de soluções para as questões institucionais;
- V - a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;



Cabe à CIS

 **acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar** a implementação do Plano no âmbito da respectiva IFE e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

Programas do PDIC



Avaliação de Desempenho
Capacitação
Dimensionamento



Lei nº 11.091/05 – Carreira “nova” – O quê ficou de fora?

- Um único macro-cargo;
- Desenvolvimento por Progressão Funcional – processo formador seletivo interno que proporcionaria a possibilidade de mudança de especialidades;
- Incentivo de Mérito e Permanência;
- Racionalização plena.
- Piso de 3sm e step de 5%

Avaliação do Movimento

Positivo

- Estrutura assemelhada à do PCU e carreira histórica;
- Absorção das gratificações;
- Novo ganho para parcela significativa da categoria;
- Classificação dos cargos em classes rompendo as amarras da educação formal como o critério único de hierarquização
- Plano de desenvolvimento, retomada da possibilidade de progressão
- Estrutura e conceitos de classes, níveis de capacitação, padrões de vencimento; ambiente organizacional
- Princípios e diretrizes, atribuições gerais dos cargos – pesquisa e extensão;
- Enquadramento no Nível de Capacitação, discriminando averbados e não averbados foi integralmente retirado do texto.
- Criação das Comissões, sendo a Nacional paritária e a interna com papel fiscalizador.



Avaliação do Movimento

Limitadores

- A existência de cerca de 365 cargos e inexistência de ascensão funcional
- Política de contingenciamento de gastos que o governo faz para cumprir sua política econômica pautada na negociação;
- Terceirização- prazo de 12 meses para debate e avaliação política sobre o tema;
- Relação piso-step, provocando parcela complementar - **VBC** e teto baixo; Nossa luta é por 3 salários mínimos básicos e 5% de step
- Incentivo à qualificação - manteve o "até";
- Manutenção no texto da jornada de 40 horas semanais
- O não estabelecimento de prazo no texto da Lei para a etapa de enquadramento por NC e do Incentivo à Qualificação
- Racionalização de cargos limitada;
- Depois da implantação foram apontados os problemas no enquadramento de aposentados



DESAFIOS

- Regulamentações – Racionalização (Terceirização)
- Plano de Desenvolvimento - Modelo de alocação e dimensionamento, Programa de capacitação e Programa de avaliação - Como construir e implantar?
- Piso e Teto, VBC
- Carreira de fato – cargo único e ascensão funcional/progressão funcional - alteração constitucional
- Desvio de função
- Reposicionamento dos Aposentados







Alterações lei 11784/08

- Servidores de cargos de **Nível de Classificação E**, conclusão em cursos de **Mestrado e Doutorado**, reconhecidos – MEC, na condição de aluno regular, de **disciplinas isoladas**, com **relação direta** com as **atividades inerentes ao cargo** do servidor, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação.” (**Art. 10**, § 6º)
- A **liberação** do servidor para cursos de Mestrado e Doutorado está **condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho**. (**Art. 10** § 7º . Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º deste artigo serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação.” **Art. 10** § 8º
- A partir de 1º de maio de 2008, o interstício para **Progressão por Mérito Profissional na Carreira**, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de **18 (dezoito) meses** de efetivo exercício. Art. 10-A

Incentivo à Qualificação - Lei 11784/08

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (*)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	20%	10%
Ensino fundamental completo	5%	-
Ensino médio completo	10%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	15%	10%
Curso de graduação completo	20%	15%
Ensino fundamental completo	5%	-
Ensino médio completo	8%	-
Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
Curso de graduação completo	15%	10%
Especialização, superior ou igual a 360 h	27%	20%
Ensino médio completo	8%	-
Curso de graduação completo	10%	5%
Especialização, superior ou igual a 360h	27%	20%
Mestrado ou título de educação formal de maior grau	52%	35%
Especialização, superior ou igual a 360 h	27%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Reestruturação da Tabela 2005-2010

Piso = R\$ 701,98		3,00%		TABELA SALARIAL - MARÇO DE 2005																						
Teto Geral/Piso Geral =		5,326219214		A				B				C				D				E						
Classes		Valor		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV			
Piso A I	P01	R\$ 701,98	1																							
	P02	R\$ 723,04	2	1																						
	P03	R\$ 744,73	3	2	1																					
	P04	R\$ 767,07	4	3	2	1																				
	P05	R\$ 790,08	5	4	3	2																				
Piso B I	P06	R\$ 813,79	6	5	4	3	1																			
	P07	R\$ 838,20	7	6	5	4	2	1																		
	P08	R\$ 863,35	8	7	6	5	3	2	1																	
	P09	R\$ 889,25	9	8	7	6	4	3	2	1																
	P10	R\$ 915,92	10	9	8	7	5	4	3	2																
Piso C I	P11	R\$ 943,40	11	10	9	8	6	5	4	3	1															
	P12	R\$ 971,70	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1														
	P13	R\$ 1.000,86	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1													
	P14	R\$ 1.030,88	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1												
	P15	R\$ 1.061,81	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2												
Teto A I	P16	R\$ 1.093,66	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1											
	P17	R\$ 1.126,47		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1										
	P18	R\$ 1.160,27			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1									
	P19	R\$ 1.195,07				16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1								
	P20	R\$ 1.230,93					15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2								
Teto B I	P21	R\$ 1.267,85					16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1							
	P22	R\$ 1.305,89						16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1						
	P23	R\$ 1.345,07							16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1					
	P24	R\$ 1.385,42								16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1				
	P25	R\$ 1.426,98									15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2	1			
Teto C I	P26	R\$ 1.469,79								16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3					
	P27	R\$ 1.513,88									16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4					
	P28	R\$ 1.559,30										16	15	13	12	11	10	8	7	6	5					
	P29	R\$ 1.606,08											16	14	13	12	11	9	8	7	6					
	P30	R\$ 1.654,26												15	14	13	12	10	9	8	7					
Teto D I	P31	R\$ 1.703,89												16	15	14	13	11	10	9	8					
	P32	R\$ 1.755,01													16	15	14	12	11	10	9					
	P33	R\$ 1.807,66														16	15	13	12	11	10					
	P34	R\$ 1.861,89															16	14	13	12	11					
	P35	R\$ 1.917,74																15	14	13	12					
Teto E I	P36	R\$ 1.975,28																16	15	14	13					
	P37	R\$ 2.034,53																	16	15	14					
	P38	R\$ 2.095,57																		16	15	15				
	P39	R\$ 2.158,44																			16	16				



