

PCCTAE, 18 anos depois, o que fazer?

Apresentação feita a partir de atividades de que participei como integrante da CIS UFRGS, da CNSC e da CSD- Resignificar. É também uma junção de várias outras de nosso GT Carreira/CNSC e fruto de conversas especiais com Osório, trazendo inclusive questões que ele apresentou no seminário do Resignificar Sintufrij.

Bom trabalho para nós!

Tônia

Concepções de Estado e Serviço Público - Carreira

década 1990 - Avanço Neoliberal (Collor/Itamar e FHC)- Carreira histórica

- ▶ **Diagnóstico** Clientelismo , Profissionalização incompleta
Enrijecimento burocrático – RJU, estabilidade.
Excesso de quadros
Privilégios previdenciários.

- ▶ **Plano Diretor da Reforma do Estado (PDRE)**

Estado - diminuição de tamanho - Empresarial

Modelo: núcleo central e terceirização

Núcleo burocrático – segurança

Serviços sociais competitivos – eficiência.

- ▶ **Ações**

Flexibilização : Organizações Sociais e Emprego Público

Enfrentamento da crise fiscal: Reforma da Previdência

Limite com gastos e redução de pessoal

Estabilidade Relativa

Nossa Alternativa

Diagnóstico

- Clientelismo
- Profissionalização incompleta
- Burocracia vira fim (alienação)
- Falta de cultura de serviço público
- Falta planejamento, objetivos e trabalho coletivos

Objetivo - Melhorar o serviço público como instrumento de construção da sociedade que queremos.

Concepção de Estado - reforço esfera pública

Modelo - corpo único de SPF, carreira (s)

Rumo a

- ❖ Sociedade justa
- ❖ Papel do Estado garantidor dos direitos básicos
- ❖ Universidade pública, autônoma, democrática e de qualidade socialmente referenciada
- ❖ Servidor como sujeito da construção da Universidade

História da construção e concepção de carreira

- ▶ **Carreira** - instrumento de política de gestão de pessoal de dada Instituição/Organização
- regulamenta o fazer e o desenvolvimento profissional dos que nela trabalham.
- ▶ **Pressupostos:** identidade institucional e definição de metas e objetivos estratégicos.
qual instituição - Estado e educação pública - Universidades e Institutos Federais
qual sua função social, objetivos e metas - Plano de Desenvolvimento Institucional
qual o papel dos trabalhadores - Técnico-administrativos em educação e docentes
- ▶ **Estado democrático** - carreira instrumento de democratização das gestões , incluindo os trabalhadores/trabalhadoras e a sociedade, na definição dos rumos das Universidades e Institutos Federais
- ▶ **Instituições Federais de Ensino - sistema complexo**, quase todas as áreas do conhecimento, política de gestão de pessoal deve considerar a singularidade e a diversidade profissionais e, ao mesmo tempo, **a unidade coletiva de quem atua no mesmo ramo de atividade** - a educação superior, e a básica, profissional e tecnológica federal, nas suas três **faces indissociáveis: o ensino, a pesquisa e a extensão.**

Nossa Alternativa

Estratégia fundamental

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

História da construção e concepção de carreira

AS INSTITUIÇÕES QUE QUEREMOS:
Públicas, Autônomas, Democráticas e Com
Qualidade Socialmente Referenciada

Sistematização dessas concepções

Projeto Institucional

Universidade Cidadã para os Trabalhadores

Projeto de Carreira

Cargo Único de Técnico-administrativo em Educação

História da carreira dos TAE

1994 - “Projeto de Carreira do Cargo de Técnico-administrativo em Educação”

Reflexões sobre o projeto de universidade da FASUBRA e o papel do servidor público da educação e a visão de Estado prestador de serviços que garantem direitos nas áreas sociais, constituem base da nossa concepção de carreira.

Aprovada em 1994 em Congresso, a posição foi de que a carreira dos TAE:

- Seja **organizada por atividade finalística – educação**, contribuindo na **construção da identidade do servidor**
- Constitua-se em instrumento estratégico de **gestão democrática**, de **mudança cultural** nas Instituições e de **formação do trabalhador em Educação**,
- Inclua o cidadão usuário -titular de direitos- **como sujeito na avaliação dos serviços prestados**
- Promova a permanente adequação do quadro de pessoal às necessidades institucionais

Concepção de carreira

Temas centrais em política de gestão de pessoal e carreira

1. Regime jurídico - relação jurídica Estado /servidor , determina forma de provimento do cargo/ emprego, os direitos, os deveres, o regime de trabalho e disciplinar, modalidades de trabalho, forma de vacância do cargo/emprego, entre outros
2. Carreira – sistema aberto, fechado, misto, estrutura quanto a cargos/especialidades, classes /níveis, matriz salarial, padrões salariais, piso e teto, step), incentivos e desenvolvimento profissional.
3. Previdência;
4. Dimensionamento/alocação/movimentação;
5. Formação continuada e capacitação/qualificação;
6. Avaliação de desempenho;
7. Relações de trabalho.
8. Saúde da trabalhadora e do trabalhador;

Histórico das Lutas

	Contexto	Fasubra
Década de 1980		
	Universidades - autarquias e fundações, vínculos estatutários e celetistas	
Antes de 1985	Controle centralizado no DASP	
Pós 1985	PCSBV – Isonomia entre Fundações. Autarquias seguem no DASP	Luta por Plano de carreira unificado –Conquista Plano para Fundações
1986	Projeto GERES (grupo executivo do governo para a reformulação da educação superior)	Greve contra o GERES, abrindo mão de acordo salarial Conquista –derrota do GERES
1987	PUCRCE - LEI N.º 7.596 /87. DECRETO Nº 94.664 /87. PORTARIA N.º 475/E/87	Greve da FASUBRA conquista a unificação da gestão dos cargos e carreira no PUCRCE seja autarquia ou fundação

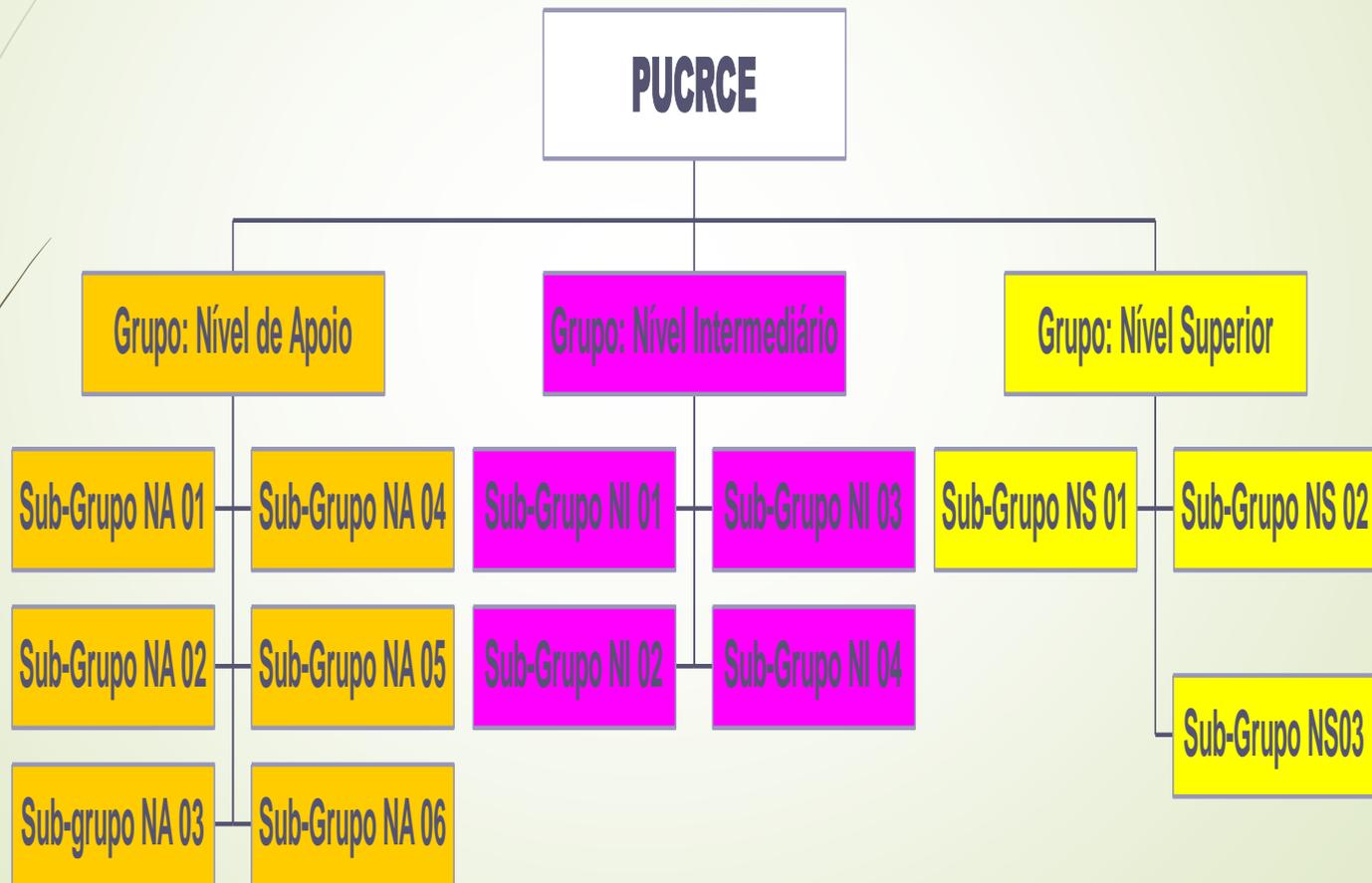
História da carreira dos TAE

**PUCRCE- Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos.
LEI N.º 7.596 /87. DECRETO Nº 94.664 /87. PORTARIA N.º 475/E/87**

- ▶ 365 cargos hierarquizados em três grupos – Apoio, Intermediário e Superior.
- ▶ Cada um dos grupos se sub-dividia, segundo a complexidade dos cargos (critérios de escolaridade ,experiência, risco, responsabilidade e esforço), em subgrupos.
- ▶ Eram 13 sub-grupos : seis no grupo de apoio, quatro no Intermediário e três no superior.
- ▶ No PUCRCE inicial, o piso do grupo de apoio era de 3 salários mínimos, o do intermediário 5,9 salários mínimos e o do nível superior 9,6.

História da carreira dos TAE

Estrutura original do PUCRCE



História da carreira dos TAE

Desenvolvimento no PUCRCE

- **Progressão por tempo** - a cada 4 anos, um padrão
- **Progressão por desempenho** - a cada 2 anos, um padrão. Isso totalizava 3 progressões a cada 4 anos.
- **Progressão por cursos de treinamento e de educação formal** - num limite de 3 progressões dentro do mesmo cargo.
- **Ascensão Funcional** – mudança de cargo mediante concurso interno (até a promulgação da CF de 1988) e
- Ao ocupar o novo cargo , os servidores tinham direito a mais 2 progressões por capacitação

Histórico das Lutas

	Contexto	Fasubra
Década de 1980		
1988	Constituição Federal	Fim do concurso interno. Qualquer acesso a cargo público passa a ser obrigatoriamente via concurso público (Art. 37, II), antes era exigido que apenas o primeiro acesso assim o fosse. Provimento derivado –inconstitucional Regime de trabalho único obrigatório para todos (celetista ou estatutário.) e definida a existência de Planos de Carreira para os servidores do serviço público. (art.39).(Ver EC 19/98 e ADIN 2135) Inicia democratização IFE – paridade
1989	Governo envia os projetos de RJU e de DPC ao Congresso,	Discussão sobre RJU e DPC. Defesa do regime estatutário mas com previsão de negociação coletiva. Aprovado no parlamento, mas foi derrubado no STF.

Histórico das Lutas

	Contexto	Fasubra
Década de 1990		
	Conjuntura defensiva – momento histórico de maior ofensiva do neoliberalismo (Collor,Itamar,FHC)	
1990	Lei 8112- Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais – RJU. Fim do FGTS para celetistas	Passamos a ser todos estatutários, mas sem carreira, apenas um plano de cargos e salários que precisava tornar-se uma carreira. RJU vigente , mas vieram muitas alterações e perdas de direitos na década
1991		1991 (Collor- Itamar)– debate sobre modelos de carreira – se “carreirão”, uma carreira para os SPF - ou carreiras por atividade finalística- como a nossa. FASUBRA debate Carreira por atividade finalística , instrumento capaz de forçar um planejamento estratégico incluindo trabalhadores e público usuário.

Histórico das Lutas

	Contexto	Fasubra
Década de 1990		
1992	Criada a GAE- Gratificação de Atividade Executiva.	
1992 a 1994	PUCRCE sofre alterações na estrutura hierárquica e tabela de remunerações : extinção dos sub-grupos ,vários cargos foram retirados do grupo de apoio para o intermediário. Seguiram-se medidas como alterações de tabela e de step.	FASUBRA debate projetos de Universidade Cidadã para os Trabalhadores e Carreira, esse último aprovado em congresso de 1994
1995 a 2002	Negativa dos Governos de debater carreira, não encaminhamento das DPC, desconstrução do PUCRCE.	Luta/Greves pela rehierarquização dos cargos - retomada parcial da hierarquia do PUCRCE (cargos em 5 classes ao invés dos 13 sub-grupos) e tabela que resgatasse o valor dos salários/ step constante.
1996-1998	56 cargos do PUCRCE extintos e colocados em extinção. A terceirização acelera, bem como o desvio de função. Step's no PUCRCE já variavam de 0, 1 a 19 %, penalizando + o grupo de apoio. Complementação de salário mínimo. Pisos x salário mínimo: Nível de Apoio - 0,41 , Nível Intermediário - 0,77 e Nível Superior - 1,36. GAE- 160% da remuneração.	Greves

História da Carreira dos TAE

Rehierarquização

ESTRUTURA SALARIAL DO PUCRCE														
ESTRUTURA		NÍVEL DE APOIO - NA				NÍVEL MÉDIO				NÍVEL SUPERIOR				
		VENC.	STEP	SUB-GRUPOS				VENC.	STEP	SUB-GRUPOS				VENC.
1	2			3	4	1	2			3	4			
CLASSE	PADRÃO													
ESPECIAL	III	586,83	4,99					1.043,24	4,35				1.735,39	6,88
	II	558,92	1,91					999,79	4,36				1.623,75	7,01
	I	548,45	1,60					958,03	4,35				1.517,37	1,51
C	VI	539,81	0,55					918,07	4,35				1.494,85	2,98
	V	536,85	0,55					879,82	4,34				1.451,63	2,96
	IV	533,89	0,56					843,26	4,34				1.409,86	2,96
	III	530,93	0,56					808,21	4,34				1.369,32	2,96
	II	527,97	0,56					774,58	4,32				1.329,92	2,96
	I	525,01	0,57					742,50	4,33				1.291,71	2,96
B	VI	522,05	0,57					711,69	4,31				1.254,58	2,96
	V	519,09	0,57					682,30	4,31				1.218,54	2,96
	IV	516,13	0,58					654,13	4,31				1.183,55	2,95
	III	513,17	0,58					627,11	4,30				1.149,58	2,95
	II	510,21	0,58					601,27	4,29				1.116,60	2,95
	I	507,25	0,59					576,55	4,27				1.084,60	2,94
A	V	504,29	0,59					552,92	2,22				1.053,58	2,95
	IV	501,33	0,59					540,92	1,32				1.023,36	19,25
	III	498,37	0,60					533,89	1,02				858,13	2,95
	II	495,41	0,60					528,51	1,03				833,54	2,95
	I	492,45						523,13					809,64	
REL. PISO-TETO		1,19	+ 19,6%					1,99	+ 99,4%				2,14	+ 114,34%
STEP MÉDIO		0,93%						3,70%					4,09%	

Fonte: Departamento de Pessoal da UFPel - Base: fev/2002

Histórico das Lutas

	Contexto	Fasubra
Década de 2000		
2001	<p>Governo quer substituir a GAE pela GDATA gratificação de desempenho produtivista - percentual fixo (custo) de número de servidores com a pontuação máxima.</p> <p>Tratamento diferenciado ativos e aposentados, percentual menor de gratificação do que os ativos.</p>	<p>Greve de 2001 rejeita a gratificação de desempenho, incorpora a GAE e mantém a paridade entre ativos e aposentados. Acordo para corrigir distorções do PUCRCE (rehierarquização).</p>
2002	<p>GT's (Fasubra, Mec, Sinasefe, Andifes) - rehierarquização, concurso público estatutário, capacitação, HU'S, autonomia/financiamento e PNE. Governo descumpe acordo de enviar ao Congresso rehierarquização/PCU.</p>	<p>Reivindica o PCU - Anteprojeto de Criação do Cargo Único - projeto de carreira histórico sem a parte de desenvolvimento</p>
Final de 2002/2003	<p>Abril/maio/03 – negociação em meio a Reforma da Previdência. Comissão Interinstitucional PCU</p> <p>Principais resistências</p> <p>Conceitual - macro-cargo único, progressão funcional entre especialidades (provimento derivado) e transposição para o cargo único</p> <p>Repercussão financeira do projeto</p> <p>•Acordo de Greve- os recursos para 2003 e 2004 como gratificação/ antecipação de carreira.</p> <p>GT 15 %, em 3 etapas até dez./04 e GEAT – em Maio de 2004: NA – R\$130,00; NI – R\$180,00; NS – R\$265,00.</p>	<p>Propostas de carreira histórica 1994 (PCU e Desenvolvimento) e de Universidade .</p> <p>Comissão Interinstitucional PCU – Mec, Planejamento , Andifes, Casa Civil, FASUBRA e SINASEFE.</p> <p>•Acordo de Greve - ganhos salariais - Dez2003 a dez2004</p> <p>NA – de 38,30 % a 42,55%</p> <p>NI – de 33,40 % a 50,56%</p> <p>NS - de 31,42% a 48,88%</p>

Histórico das Lutas

	Contexto	Fasubra
Década de 2000		
2004	Negociação e acordo - PCCTAE, sem progressão funcional e com micro-cargos	Greve , negociação e Acordo quanto ao PCCTAE , sem progressão funcional , sem macro-cargo
2005	Lei 11091- PCCTAE CNSC instalada	Conquista do PCCTAE FASUBRA/CNSC debate enquadramento, diretrizes de desenvolvimento , descrição e racionalização dos cargos, ambientes, incentivos à qualificação
2006	Decretos 5824 e 5825. Decreto 5077 - desenvolvimento SPF	Construção dos Decretos 5825 e 5824 na CNSC/FASUBRA
2006 em diante	Acordos de Greve - Definição dos IQ, Aumentos de piso e step.	Greves e negociações , pautas giraram em torno do VBC, Definição dos percentuais de IQ, Descrição e Racionalização dos cargos, enquadramento dos Aposentados, aumento de piso e step

PCCTAE - Avaliação do movimento sindical

Avanços em relação ao PUCRCE

- ✓ **Estrutura** assemelhada à do PCU e carreira histórica, com conceitos de : linearidade, níveis de classificação e capacitação, padrões e “step” constante, ambiente
- ✓ **Princípios e diretrizes** propostos incorporados ,atribuições gerais dos cargos – pesquisa e extensão;
- ✓ **Plano de desenvolvimento** com nossos conceitos de capacitação, avaliação e dimensionamento aceitos ,e a retomada da possibilidade de progressão
- ✓ **Classificação** dos cargos em níveis de classificação (classes) rompendo as amarras da educação formal como o critério único de hierarquização
- ✓ Absorção das gratificações; Novo ganho para parcela significativa da categoria;
- ✓ **Critério de enquadramento** igual para ativos e aposentados - tempo de efetivo exercício no SPF e no Nível de Capacitação,
- ✓ **Criação das Comissões**, sendo a Nacional paritária e a interna eleita com papel fiscalizador.

Limites do PCCATE em relação ao Projeto Histórico de 1994

- **Carreira por Micro-cargos.** O macro cargo/especialidades que permite um desenvolvimento em toda a carreira, com mudança de especialidade, nível (classe) e ambiente não foi aceito.
- **Racionalização não é plena** – a possibilidade de atualização dos cargos do Pucrcce através da racionalização(aglutinação, criação e extinção) esbarra também no alegado provimento derivado. Só seria possível para servidores que viessem a ingressar.
- **Desenvolvimento Limitado – Falta Progressão Funcional (Ascensão Funcional).** Só é possível se desenvolver dentro do mesmo cargo.;
- Mais tarde **debateu-se a possibilidade de uma emenda á CF que permitisse que parte das vagas(30%) fossem preenchidas por ocupantes da carreira** mediante participação em concurso público (possibilidade de correção de desvios de função mediante concurso)
- **Tabela Salarial – Piso e Step menores do que o pretendido** (Piso de 3sm e step de 5%) , **resultando no VBC e teto baixo**
- **Ausência do Incentivo por mérito e permanência.**

Alterações posteriores

Instrumento Legal	Alteração	Governo	Avaliação Fasubra
Lei 11784 / 08	Alteração Art. 14 da Lei 11091/05. Permite step diferenciado .	Iniciativa do Governo	Discorda quanto ao step. Possibilita diferença de tratamento/valores quanto à progressão
	Distancia os Níveis de Classificação D (3 padrões) e E (11 padrões) de forma diferenciada dos demais,	Iniciativa do Governo	Deliberação de Plenária aprova a quebra da linearidade, a ser resgatada em estruturação futura. Amplia número de padrões da matriz salarial(39 para 49), diferença piso/teto
	Nível E: a conclusão, de disciplinas isoladas de Mestrado e Doutorado poderá ser considerada para Progressão por Capacitação Profissional	Concordância parcial do Governo somente quanto ao Nível E	Reivindicação de que fosse para todos os cargos e níveis
	A partir de 1º /05/08, o interstício para Progressão por Mérito passa a ser 18 meses de exercício.	Iniciativa do Governo	Não discordou. Apressa chegada ao topo da carreira, pode implicar em ampliação de padrões da matriz
	Aumenta %s de Incentivo à Qualificação de forma diferenciada entre os Níveis de Classificação	Concordância do Governo	Reivindicação da FASUBRA

MALHA SALARIAL LINEAR (Lei 11.091/2005) E NÃO LINEAR (Lei 11.784/2008)

PLANOS DE CARREIRA

PAD GERAIS	PROJ 1994 E PCCTAE INICIAL																				PCCTAE ATUAL																			
	CLASSES/NÍVEIS DE CLASSIFICAÇÃO																				NÍVEIS DE CLASSIFICAÇÃO																			
	A				B				C				D				E				A				B				C				D				E			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>PCCTAE 2005: 39 PADRÕES</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>PCCTAE 2008: 49 PADRÕES</p> </div> </div>																																							
2																																								
3																																								
4																																								
5																																								
6																																								
7																																								
8																																								
9																																								
10																																								
11																																								
12																																								
13																																								
14																																								
15																																								
16																																								
17																																								
18																																								
19																																								
20																																								
21																																								
22																																								
23																																								
24																																								
25																																								
26																																								
27																																								
28																																								
29																																								
30																																								
31																																								
32																																								
33																																								
34																																								
35																																								
36																																								
37																																								
38																																								
39																																								
40																																								
41																																								
42																																								
43																																								
44																																								
45																																								
46																																								
47																																								
48																																								
49																																								
50																																								
51																																								

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%

Incentivo à Qualificação - Lei 11784/08

Nível de escolaridade formal superior ao exigido para o cargo	Relação direta	Relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com 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 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%

Alterações posteriores

Instrumento Legal	Alteração	Governo	Avaliação Fasubra
Lei 12772/12	Permite a soma de cargas horárias de cursos feitos durante a permanência no N. de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado aproveitar cursos com carga.horária inferior a 20 horas	Concordância parcial do Governo, estabelecendo critérios.	Reivindicação da Fasubra , conquistada
	Altera a estrutura de Incentivos à Qualificação, desvinculando da estrutura de Níveis de Classificação	Concordância do Governo	Reivindicação da Fasubra, conquistada
	Alterações de step de 3,6% a 3,9%	Concordância do Governo	Reivindicação da Fasubra conquistada
	Nova tabela para médicos e veterinários	Jornada 20 h com mesmo salário PCCTAE	Observação: quebra de tabela do PCCTAE, tabela específica para esses cargos

Incentivo à qualificação - Lei 12772/12

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	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	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Desafios na implementação do PDICCTAE

O PDIC e seus Programas são os principais elementos que constituem o PCCTAE como instrumento de democratização da gestão das IFE

- ▶ Implementados no cotidiano institucional têm potencial para:
 - ▶ Facilitar **mudança cultural** nas instituições
 - ▶ **Democratizar relações** de poder verticalizadas
 - ▶ Constituir-se como espaços de **exercício e valorização do papel do técnico-administrativo em Educação**
 - ▶ **Qualificar** os TAES , os serviços e promover desenvolvimento institucional
 - ▶ **Incluir o cidadão usuário** na avaliação institucional

Desafios na implementação do PDICCTAE

No entanto, a realidade aponta que

- **As gestões das IFE**, em sua maioria, **não conseguiram dimensionar suas necessidades de pessoal** a partir das diretrizes da Lei 11091/05 e do decreto 5825/06
- Os **processos de avaliação de desempenho** existentes, em sua maioria, também não se constituíram em formas de planejamento coletivo de objetivos e metas, incluindo os TAES e o cidadão usuário na avaliação
- A **capacitação** foi o processo que mais se realizou desde a implantação do PCCTAE, mas as gestões implementaram o **Decreto 9991/** sobre capacitação em detrimento da autonomia e do previsto no nosso Dec.5825 e 5824 como planejamento da capacitação.

MUDANÇAS NO PCCTAE

Alteração da estrutura de cargos

- ▶ Lei 13328/2016 – Auxiliar de Enfermagem(Art. 44. São extintos no âmbito das instituições federais de ensino os cargos de Auxiliar de Enfermagem do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que vierem a vagar.)
- ▶ Decreto 9262/2018 – Extingue cerca de 33 cargos PCCTAE e vagas de 2 cargos e proíbe Concurso Público para cerca de 58 cargos.
- ▶ Decreto 10185/2019 – extingue cerca de 58 cargos e veda concursos para cerca de 67 (inclusos D e E).

MUDANÇAS NO PCCTAE

Alteração da estrutura de cargos

- ▶ **FAZERES entregues à terceirização** - na quase totalidade de níveis **A,B,C** .
- ▶ **Diminuição de cargos e vagas-de 321 cargos do PCCTAE**, temos, teoricamente, a possibilidade de **fazer CP para cerca de 80 cargos**. Demais estão **extintos** ou com **proibição expressa**
- ▶ *Obs: Em relação ao PUCRCE - a Lei 9632/1998 extingue cargos vagos e coloca em extinção os que venham a vagar – possibilitando a sua terceirização . São cerca de 66 cargos , 62 no PCCTAE pelas aglutinações, que constam no PCCTAE mas já extintos ou em extinção*

Cargos Extintos e Em Extinção

Decreto 9262/18

- A Assistente de Estúdio
- A Auxiliar Rural
- A Pescador Profissional
- A Vestiarista
- B Armador
- B Assistente de Câmera
- B Assistente de Montagem
- B Assistente de Som
- B Atendente de Consultório/área
- B Atendente de Enfermagem
- B Auxiliar de Agropecuária
- B Auxiliar de Anatomia e Necropsia
- B Auxiliar de Artes Gráficas
- B Auxiliar de Cenografia
- B Auxiliar de Farmácia
- B Auxiliar de Industrialização e Conservação de Alimentos
- B Auxiliar de Laboratório
- B Auxiliar de Meteorologia
- B Auxiliar de Microfilmagem
- B Auxiliar de Nutrição e Dietética
- B Barqueiro
- B Contramestre Fluvial/ Marítimo
- B Desenhista Copista
- B Marinheiro Fluvial
- B Mestre de Rede
- B Operador de Tele-impressora
- B Pintor de Construção Cênica e Painéis
- B Seleiro
- B Tratorista
- E Enfermeiro do Trabalho (anexo III – extingue os cargos vagos - 128 vagas)

Cargos extintos e em extinção

Anexo I Dec.10.185/19

- B CONTRAMESTRE FLUVIAL/
- B CONTRAMESTRE MARÍTIMO 2018 e/0u 2019
- D TÉCNICO EM ELETRICIDADE
- D TÉCNICO EM MÓVEIS E ESQUADRIAS
- D MONTADOR CINEMATOGRAFÍCO
- D TEC EM AEROFOTOGRAMETRIA
- D TÉCNICO EM CARTOGRAFIA
- D TEC EM CURTUME E TANAGEM
- D TÉCNICO EM ECONOMIA DOMÉSTICA
- D TÉCNICO EM EDUCAÇÃO FÍSICA
- D TEC EM ELETROELETRÔNICA
- D TEC EM ENFERMAGEM TRABALHO
- D TÉCNICO EM ENOLOGIA
- D TÉCNICO EM ESTRADA
- D TÉCNICO EM MICROFILMAGEM
- D TÉCNICO EM ORTÓPTICA
- D TEC EM REABILIT OU FISIOTERAPIA
- D TÉCNICO EM SANEAMENTO
- D VISITADOR SANITÁRIO
- D MECÂNICO APOIO MARÍTIMO
- C AFINADOR DE INST MUSICAIS
- C AUXILIAR DE CRECHE
- C CAMAREIRO DE ESPETÁCULO
- C CONTRARREGRA
- C COSTUREIRO DE ESPETÁC.-CENÁRIO
- C COZINHEIRO DE EMBARCAÇÕES
- C DATILÓGRAFO DE TEXTOS GRÁFICOS
- C DISCOTECÁRIO
- C FOTOGRAVADOR
- C GUARDA FLORESTAL
- C IMPOSITOR
- C LINOTIPISTA
- C OP. DE RÁDIO-TELECOMUNICAÇÕES

Cargos extintos e em extinção

Anexo I Dec.10.185/19

C MATEIRO	E COMANDANTE DE LANCHA
C MESTRE DE EMBARCAÇÕES DE PEQ. PORTE	E COMANDANTE DE NAVIO
C MECÂNICO DE MONTAGEM E MANUT.	E DECORADOR
C OPERADOR DE CALDEIRA	E DESENHISTA INDUSTRIAL
C OPERADOR DE CENTRAL HIDRELÉTRICA	E DIRETOR DE ILUMINAÇÃO
C OP. DE MAQ FOTOCOMPOSITORAS	E DIRETOR DE IMAGEM
C REVISOR DE PROVAS TIPOGRÁFICAS	E DIRETOR DE SOM
C SERINGUEIRO	E ECONOMISTA DOMÉSTICO
C DETONADOR	E FIGURINISTA
C MARINHEIRO DE MÁQUINAS	E CENÓGRAFO
C MARINHEIRO FLUVIAL DE MÁQUINAS	E IMEDIATO
C SEGUNDOCONDUTOR	E ORTOPTISTA
?? TÉCNICO DE LABORATÓRIO - DL 1445-76	E PRIMEIRO CONDUTOR
C TELEFONISTA - 30 HORAS	E TECNÓLOGO EM COOPERATIVISMO
C AUXILIAR DE ENFERMAGEM - 30 HORAS	E TEÓLOGO
C LOCUTOR - 25 HORAS	E ENGENHEIRO ELETRICISTA

Proibição de Concursos

Decreto 9262 /18

- C AFINADOR DE INSTRUMENTOS MUSICAIS
- C ASSISTENTE DE LABORATÓRIO
- C AUXILIAR DE VETERINÁRIA E ZOOTECNIA
- C AUXILIAR EM ADMINISTRAÇÃO
- C AUXILIAR DE BIBLIOTECA
- C AUXILIAR DE CRECHE
- C AUXILIAR DE ENFERMAGEM - 30 HORAS
- C AUXILIAR DE SAÚDE
- C AUXILIAR EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
- C CONDUTOR MOTORISTA FLUVIAL
- C CONTRAMESTRE-OFICIO
- C COSTUREIRO DE ESPETÁCULO-CENÁRIO
- C COZINHEIRO DE EMBARCACOES
- C DATILOGRAFO DE TEXTOS GRÁFICOS
- C DETONADOR
- C DISCOTECÁRIO
- C FOTOGRAFO
- C FOTOGRAVADOR
- C GUARDA FLORESTAL
- C HIALOTÉCNICO
- C IMPOSITOR
- C LINOTIPISTA
- C MARINHEIRO DE MAQUINAS
- C MARINHEIRO FLUVIAL DE MAQUINAS
- C MECÂNICO DE MONTAGEM E MANUTENÇÃO
- C MESTRE DE EMBARCACOES DE PEQUENO PORTE
- C OPERADOR DE CALDEIRA
- C OPERADOR DE CENTRAL HIDROELÉTRICA
- C OPERADOR DE EST DE TRATAM AGUA-ESGOTO
- C OPERADOR DE MAQUINAS AGRÍCOLAS

Proibição de Concursos

Decreto 9262 /18

- C OPERADOR DE MAQUINAS DE TERRAPLANAGEM
- C OPERADOR DE MAQUINA DE FOTOCOMPOSITORA
- C REVISOR DE PROVAS TIPOGRÁFICAS
- C SEGUNDO CONDUTOR
- C SERINGUEIRO
- C SONOPLASTA
- C TELEFONISTA - 30 HORAS
- D DESENHISTA-PROJETISTA
- D DIAGRAMADOR
- D MECÂNICO APOIO MARITO
- D TÉCNICO EM ARQUIVO
- D TÉCNICO EM EDUCAÇÃO FÍSICA
- D TÉCNICO EM ESTRADA
- D TÉCNICO EM MICROFILMAGEM
- D TÉCNICO EM REFRIGERAÇÃO
- D TÉCNICO EM SECRETARIADO
- E CENÓGRAFO
- E DIRETOR DE IMAGEM
- E DIRETOR DE PROGRAMA
- E ECONOMISTA DOMESTICO
- E ENFERMEIRO DO TRABALHO
- E IMEDIATO
- E PRIMEIRO CONDUTOR
- E RESTAURADOR-ÁREA
- E REVISOR DE TEXTOS
- E SECRETARIO EXECUTIVO
- E TECNÓLOGO EM COOPERATIVISMO
- E TRADUTOR INTERPRETE

Proibição de Concursos

Dec. 10.185/19- ANEXO III

- D ASSISTENTE DE DIREÇÃO E PRODUÇÃO
- D CONFECCIONADOR DE INST MUSICAIS
- D EDITOR DE IMAGENS
- D INSTRUMENTADOR CIRÚRGICO
- D MESTRE DE EDIF E INFRAESTRUTURA
- D OPERADOR DE CÂMERA DE CINEMA E TV
- D REVISOR DE TEXTOS BRAILLE
- D TÉCNICO EM AGRIMENSURA
- D TÉCNICO EM ALIMENTOS E LATICÍNIOS
- D TÉCNICO EM ARTES GRÁFICAS
- D TAXIDERMISTA
- D TEC EM ANATOMIA E NECROPSIA
- D TÉCNICO EM AUDIOVISUAL
- D TÉCNICO EM CINEMATOGRAFIA
- D TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES
- D TÉCNICO EM ELETROTÉCNICA
- D TÉCNICO EM ELETROMECÂNICA
- D TEC EQUIP MEDICO ODONTOLÓGICO
- D TÉCNICO EM GEOLOGIA
- D TÉCNICO EM HERBÁRIO
- D TÉCNICO EM HIGIENE DENTAL
- D TÉCNICO EM HIDROLOGIA
- D TEC EM INSTRUMENTAÇÃO
- D TÉCNICO EM MECÂNICA
- D TÉCNICO EM METALURGIA
- D TÉCNICO EM METEOROLOGIA
- D TÉCNICO EM MINERAÇÃO
- D TEC EM MOVEIS E ESQUADRIAS
- D TÉCNICO EM MUSICA
- D TEC EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA

Proibição de Concursos

Dec. 10.185/19- ANEXO III

- D TÉCNICO EM ÓTICA
- D TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA
- D TÉCNICO EM QUÍMICA
- D TÉCNICO EM RESTAURAÇÃO
- D TEC EM SEGURANÇA DO TRABALHO
- D TÉCNICO EM SOM
- D TEC EM TELECOMUNICAÇÃO
- D TÉCNICO EM TELEFONIA
- D TRADUTOR INTÉRPRETE DE LINGUAGEM SINAIS
- D TRANSCRITOR DE SIST BRAILLE
- D DESENHISTA TÉCNICO ESPECIALIZADO
- D TÉCNICO EM ELETRICIDADE
- D TÉCNICO EM ESTATÍSTICA
- D TEC EM MANUTENÇÃO DE ÁUDIO VÍDEO
- C ADMINISTRADOR DE EDIFÍCIOS
- C ASSIST DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
- C AUXILIAR DE ENFERMAGEM
- C CENOTÉCNICO
- C LOCUTOR
- C OPERADOR DE LUZ
- C OPERADOR DE RÁDIO-TELECOMUNICAÇÕES
- C PROGRAMADOR DE RÁDIO E TELEVISÃO
- D TÉCNICO EM ELETRÔNICA
- E ASSISTENTE TEC DE EMBARCAÇÕES
- E COREÓGRAFO
- E DIRETOR DE ARTES CÊNICAS
- E DIRETOR DE FOTOGRAFIA
- E DIRETOR DE PRODUÇÃO
- E EDITOR DE PUBLICAÇÕES
- E JORNALISTA
- E MÚSICO-TERAPEUTA
- E PROGRAMADOR VISUAL
- E PUBLICITÁRIO
- E REDATOR
- E REGENTE
- E RELAÇÕES PUBLICAS
- E ROTEIRISTA
- E SANITARISTA

Cargos existentes Nível A – 9

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Auxiliar de Estofador	Fundamental Incompleto	
Auxiliar de Forjador de Metais	Fundamental Incompleto	
Auxiliar de Fundição de Metais	Fundamental Incompleto	
Auxiliar de Infra-estrutura e Manutenção/área	Fundamental Incompleto	
Auxiliar de Sapateiro	Alfabetizado	
Carvoejador	Fundamental Incompleto	
Redeiro	Fundamental Incompleto	
Taifeiro Fluvial	Fundamental Incompleto	
Taifeiro Marítimo	Fundamental Incompleto	

Cargos existentes Nível B - 7

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Arrais	Fundamental Completo + Habilitação	
Bombeiro Hidráulico	Fundamental Incompleto	Experiência de 12 meses ou profissionalizante
Compositor Gráfico	Fundamental Incompleto	Experiência de 12 meses
Conservador de Pescado	Fundamental Incompleto	Experiência de 12 meses
Eletricista de Embarcação	Fundamental Completo	Experiência de 6 meses
Montador/Soldador	Fundamental Completo	Experiência de 12 meses ou profissionalizante
Sapateiro	Fundamental Incompleto	Experiência de 12 meses

Cargos existentes Nível C - 23

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Administrador de Edifícios	Médio completo	
Assistente de Alunos	Médio completo	Experiência 6 meses
Assistente de Laboratório	Fundamental Completo	Experiência 12 meses
Assistente de Tecnologia da Informação	Médio completo	Experiência 6 meses
Auxiliar de Biblioteca	Fundamental Completo	Experiência 12 meses
Auxiliar de Saúde	Fundamental Completo	Experiência 12 meses
Auxiliar de Veterinária e Zootecnia	Fundamental Completo	Experiência 12 meses
Auxiliar em Administração	Fundamental Completo	Experiência de 12 meses
Auxiliar em Assuntos Educacionais	Médio completo	Experiência 6 meses
Brigadista de Incêndio	Fundamental Completo	Experiência de 12 meses
Cenotécnico	Médio completo	Experiência 6 meses
Condutor/Motorista Fluvial	Fund. Compl.+ especialização + habilitação fluvial	

Cargos existentes Nível C - 23

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Contra-Mestre/Ofício	Fundamental Completo	Experiência 12 meses
Fotógrafo	Fundamental Completo	Experiência 12 meses
Hialotécnico	Fundamental Completo	Experiência 6 meses
Maquinista de Artes Cênicas	Médio completo	Experiência 6 meses
Operador de Estação de Tratamento D'água e Esgoto	Fundamental Completo	Experiência 12 meses
Operador de Luz	Médio completo	Experiência 6 meses
Operador de Máquinas Agrícolas	Fundamental Completo + curso profissionalizante	
Operador de Máquinas de Terraplanagem	Fundamental Incompleto	Experiência de 12 meses
Programador de Rádio e Televisão	Médio completo	Experiência 24 meses
Sonoplasta	Médio completo	Experiência 6 meses
Vidreiro	Fundamental Completo	Experiência de 12 meses

Cargos existentes Nível D – 46 (?)

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Assistente de Direção e Produção	Médio completo	Experiência 12 meses
Assistente em Administração	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiência 12 meses
Confeccionador de Instrumentos Musicais	Médio completo	Experiência 12 meses
Desenhista Projetista	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiência 6 meses
Desenhista Técnico/ Especialidade	Médio Profi. ou Médio completo + conhecimento de programas de editoração eletrônica e desenho	
Diagramador	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso de editoração eletrônica	
Editor de Imagem	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiência 12 meses
Instrumentador Cirúrgico	Médio completo	Experiência 6 meses
Mestre de Edificações e Infra-estrutura	Médio completo	Experiência 24 meses
Operador de Câmera de Cinema e TV	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiência 6 meses
Revisor de Texto Braille	Médio completo + habilitação específica	Experiência 24 meses

Cargos existentes Nível D

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Taxidermista	Médio completo	Experiência 12 meses
Técnico de Laboratório/área	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico de Tecnologia da Informação	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso técnico em eletrônica com ênfase em sistemas computacionais	
Técnico em Agrimensura	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Agropecuária	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Alimentos e Laticínios	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Anatomia e Necropsia		
Técnico em Arquivo	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Artes Gráficas	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Audiovisual	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiência 12 meses
Técnico em Cinematografia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	

Cargos existentes Nível D

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Técnico em Contabilidade	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Edificações	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Eletromecânica	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Eletrônica	Médio Profissionalizante ou Médio Completo + Curso Técnico	
Técnico em Eletrotécnica	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Enfermagem	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Equipamentos Médico-Odontológico	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiência 12 meses
Técnico em Estatística	Médio Completo + Conhecimento específico	
Técnico em Farmácia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Geologia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	

Cargos existentes Nível D

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Técnico em Nutrição e Dietética	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Ótica	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiência 12 meses
Técnico em Prótese Dentária	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Química	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Radiologia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Refrigeração	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Restauração	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiência 12 meses
Técnico em Secretariado	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	

Cargos existentes Nível D

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Técnico em Segurança do Trabalho	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Som	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiência 12 meses
Técnico em Telecomunicações	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
Técnico em Telefonia	Médio Profissional ou Médio completo + experiência	Experiência 12 meses
Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais	Médio completo + proficiência em LIBRAS	
Transcritor de Sistema Braille	Médio completo	Experiência 24 meses
Vigilante (foi colocado em extinção?)	Fundamental completo mais curso de formação	Experiência de 12 meses

Cargos existentes Nível E - 69

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Administrador	Curso Superior em Administração	
Analista de Tecnologia da Informação	Curso Superior na área	
Antropólogo	Curso Superior em Antropologia	
Arqueólogo	Curso Superior em Arqueologia	
Arquiteto e Urbanista	Curso Superior em Arquitetura e Urbanismo	
Arquivista	Curso Superior em Arquivologia	
Assistente Social	Curso Superior em Serviço Social	
Assistente Técnico em Embarcações	Lei Específica: Ensino Médio Completo, conhecimento especializado em arte naval e máquinas	
Astrônomo	Curso Superior em Astronomia	
Auditor	Curso Superior em Economia ou Direito ou Ciências Contábeis	
Bibliotecário-Documentalista	Curso Superior em Biblioteconomia ou Ciências da Informação	

Cargos existentes Nível E -69

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Biólogo	Curso Superior em Ciências Biológicas	
Biomédico	Curso Superior em Biomedicina	
Contador	Curso Superior em Ciências Contábeis	
Coreógrafo	Curso Superior em Artes Cênicas, Teatro ou Educação Física	
Diretor de Artes Cênicas	Curso Superior em Artes Cênicas	
Diretor de Fotografia	Curso Superior em Comunicação Social	
Diretor de Produção	Curso Superior em Comunicação Social, Artes Plásticas e Artes Cênicas + habilitação	
Diretor de Programa	Curso Superior em Comunicação Social	
Economista	Curso Superior em Economia	
Editor de Publicações	Curso Superior em Comunicação Social, Jornalismo ou Letras	
Enfermeiro/área	Curso Superior em Enfermagem	

Cargos existentes Nível E - 69

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Engenheiro Agrônomo	Curso Superior na área	
Engenheiro de Segurança do Trabalho	Curso Superior em Engenharia com Especialização em Segurança do Trabalho	
Engenheiro/área	Curso Superior na área	
Estatístico	Curso Superior em Ciências Estatísticas ou Atuariais	
Farmacêutico	Curso Superior na área	
Farmacêutico Bioquímico	Curso Superior na área	
Filósofo	Curso Superior em Filosofia	
Físico	Curso Superior na área	
Fisioterapeuta	Curso Superior em Fisioterapia	
Fonoaudiólogo	Curso Superior em Fonoaudiologia	
Geógrafo	Curso Superior em Geografia	

Cargos existentes Nível E - 69

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Geólogo	Curso Superior em Geologia	
Historiador	Curso Superior em História	
Jornalista	Curso Superior em Jornalismo ou Comunicação Social com Habilitação em Jornalismo	
Matemático	Curso Superior em Matemática	
Médico Veterinário	Curso Superior em Medicina Veterinária	
Médico/área	Curso Superior em Medicina	
Mestre Fluvial	Lei Específica: Médio Completo e Especialização e Carta de Mestre Fluvial	
Mestre Regional	Lei Específica: Médio Completo e Especialização e Carta de Mestre Regional	
Meteorologista	Curso Superior na área	
Museólogo	Curso Superior em Museologia	
Músico	Curso Superior em Música	

Cargos existentes Nível E - 69

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Musicoterapeuta	Curso Superior em Musicoterapia	
Nutricionista/habilitação	Curso Superior em Nutrição	
Oceanólogo	Curso Superior em Oceanologia ou Oceanografia	
Odontólogo	Curso Superior em Odontologia	
Pedagogo/área	Curso Superior em Pedagogia	
Produtor Cultural	Curso Superior em Comunicação Social	
Programador Visual	Curso Superior em Comunicação Visual ou Comunicação Social com Habilitação em Publicidade ou Desenho Industrial com habilitação em Programação Visual	
Psicólogo/área	Curso Superior em Psicologia	
Publicitário	Curso Superior em Comunicação Social com Habilitação em Publicidade e Propaganda	
Químico	Curso Superior na área	
Redator	Curso Superior em Comunicação Social ou Jornalismo ou Letras	

Cargos existentes Nível E - 69

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Regente	Curso Superior em Música + Especialização em Regência	
Relações Públicas	Curso Superior em Comunicação Social com Habilitação em Relações Públicas	
Restaurador/área	Curso Superior na Área	
Revisor de Texto	Curso Superior em Comunicação Social ou Letras	
Roteirista	Curso Superior em Comunicação Social com Habilitação em Jornalismo ou Cinema ou Publicidade e Propaganda ou Letras	
Sanitarista	Curso Superior com Especialização na Área	
Secretário Executivo	Curso Superior em Letras ou Secretário Executivo Bilíngüe	

Cargos existentes Nível E - 69

DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Sociólogo	Curso Superior em Sociologia	
Técnico Desportivo	Curso Superior em Educação Física	
Técnico em Assuntos Educacionais	Curso Superior em Pedagogia ou Licenciaturas	
Tecnólogo/formação	Curso Superior na área	
Terapeuta Ocupacional	Curso Superior em Terapia Ocupacional	
Tradutor Intérprete	Curso Superior em Letras	
Zootecnista	Curso Superior em Zootecnia	

CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO com possibilidade de concurso

Nível A

- ✓ Auxiliar de Estofador
- ✓ Auxiliar de Forjador de Metais
- ✓ Auxiliar de Fundição de Metais
- ✓ Auxiliar de Infra-estrutura e Manutenção/área
- ✓ Auxiliar de Sapateiro Carvoejador
- ✓ Redeiro
- ✓ Taifeiro Fluvial
- ✓ Taifeiro Marítimo

Nível B

- ✓ Arrais
- ✓ Bombeiro Hidráulico
- ✓ Compositor Gráfico
- ✓ Conservador de Pescado
- ✓ Eletricista de Embarcação
- ✓ Sapateiro

Nível C

- ✓ Assistente de Alunos
- ✓ Maquinista de Artes Cênicas

CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO sem proibição de concurso

Nível D

- ✓ Assistente em Administração
- ✓ Técnico de Laboratório/área
- ✓ Técnico de Tecnologia da Informação
- ✓ Técnico em Agropecuária
- ✓ Técnico em Contabilidade
- ✓ Técnico em Enfermagem
- ✓ Técnico em Farmácia
- ✓ Técnico em Radiologia

CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO sem proibição de concurso

Nível E

- Administrador
- Analista de Tecnologia da Informação
- Antropólogo
- Arqueólogo
- Arquiteto e Urbanista
- Arquivista
- Assistente Social
- Astrônomo
- Auditor
- Bibliotecário-Documentalista
- Biólogo
- Biomédico
- Contador
- Economista
- Enfermeiro/área
- Engenheiro Agrônomo
- Engenheiro de Segurança do Trabalho
- Engenheiro/área
- Estatístico
- Farmacêutico
- Farmacêutico Bioquímico
- Filósofo
- Físico
- Fisioterapeuta
- Fonoaudiólogo
- Geógrafo

CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO sem proibição de concurso

Nível E

- Geólogo
- Historiador
- Matemático
- Médico Veterinário
- Médico/área
- Mestre Fluvial
- Mestre Regional
- Meteorologista
- Museólogo
- Músico
- Nutricionista/habilitação
- Oceanólogo
- Odontólogo
- Pedagogo/área
- Produtor Cultural
- Psicólogo/área
- Químico
- Sociólogo
- Técnico Desportivo
- Técnico em Assuntos Educacionais
- Tecnólogo/formação
- Terapeuta Ocupacional
- Zootecnista

Política de Gestão de Pessoas a partir de 2016

Repercussões nas IFE e PCCTAE

Concursos / Estatutários e Terceirização/Execução Indireta

- ▶ **EC 095/2018** – PEC da Morte - proíbe aumento de gastos, repercute em Concursos.
- ▶ **Decreto 9507/2018 e Portaria 443/2018 do MPOG** - Ampliação dos Serviços que podem ser realizados por Execução Indireta. **Necessária melhor análise jurídica.**
- ▶ **Decreto 9739/2019**
 - ▶ Fortalecimento Institucional,
 - ▶ Revisão de Estrutura/estatutos/regimentos,
 - ▶ CONCURSOS PÚBLICOS
 - ▶ SIORG

Execução Indireta – Portaria 443/18 MPOG

Serviços que serão preferencialmente objeto de execução indireta

I – alimentação;

II - armazenamento;

III - **atividades técnicas auxiliares de arquivo e biblioteconomia;**

IV - **atividades técnicas auxiliares de laboratório;**

V - carregamento e descarregamento de materiais e equipamentos

VI - **comunicação social**, incluindo jornalismo, publicidade, relações públicas e cerimonial, diagramação, design gráfico, webdesign, edição, editoração e atividades afins;

VII - conservação e jardinagem;

VIII - copeiragem;

IX - cultivo, extração ou exploração rural, agrícola ou agropecuária

X - elaboração de projetos de arquitetura e engenharia e acompanhamento de execução de obras;

XI – geomensuração

XII - georeferenciamento;

XIII - instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos, incluindo os de **captação, tratamento e transmissão de áudio, vídeo e imagens;**

XIV – limpeza

Execução Indireta – Portaria 443/18 MPOG

Serviços que serão preferencialmente objeto de execução indireta

- XV - manutenção de prédios e instalações, incluindo montagem, desmontagem, manutenção, recuperação e pequenas produções de bens móveis;
- XVI - mensageria;
- XVII - **monitoria de atividades de visitação e de interação com público em parques, museus e demais órgãos e entidades da Administração Pública federal;**
- XVIII - **recepção, incluindo recepcionistas com habilidade de se comunicar na Linguagem Brasileira de Sinais - Libras;**
- XIX - reprografia, plotagem, digitalização e atividades afins
- XX - **secretariado, incluindo o secretariado executivo;**
- XXI - segurança, vigilância patrimonial e brigada de incêndio
- XXII - serviços de escritório e atividades auxiliares de apoio à gestão de documentação, incluindo manuseio, digitação ou digitalização de documentos e a tramitação de processos em meios físicos ou eletrônicos (sistemas de protocolo eletrônico);
- XXIII - **serviços de tecnologia da informação e prestação de serviços de informação**
- XXIV - teleatendimento;
- XXV - telecomunicações;
- XXVI - **tradução, inclusive tradução e interpretação de Língua Brasileira de Sinais (Libras);**
- XXVII - degravação;

Política de Gestão de Pessoas

Repercussões nas IFE e PCCTAE

Tipos de Vínculo nas relações de trabalho

- **Concurso Público (art. 37, II - CF)** - restrito quanto a possibilidade de cargos (quais e quantos) e autorização - regime estatutário – RJU (CF e Lei 8112/90)
- **EBSERH** – CLT x quadro de pessoal estatutário (PCCTAE)
- **Terceirizados** - CLT em atividades não contempladas em cargos do PCCTAE ou próprias de cargos extintos ou em extinção- via licitação - Empresas
- **Contratos Temporários** – CLT
 - Contratações emergenciais /temporárias - Lei 8745/93- excepcional interesse público (**art 37,IX CF**)
 - Lei Inovação Tecnológica (Lei 13243/16 e Decreto 9283/18) e IN 01/2019 ME);
 - TAE Substituto - PL 11279/2019 (em projeto)
- **Contratos pelas Fundações** para projetos – CLT
- **Bolsistas**

Autorização Concurso Público

Decreto 9739/2019- Fortalecimento Institucional- Art.6º

- ▶ **descrição do processo de trabalho** a ser desenvolvido e o impacto dessa força de trabalho no desempenho das **atividades finalísticas** do órgão/entidade;
- ▶ descrições e **os resultados dos principais indicadores estratégicos do órgão/entidade e dos objetivos e das metas** definidos para fins de avaliação de desempenho institucional nos últimos três anos;
- ▶ nível de adoção dos componentes da Plataforma de Cidadania Digital e o **percentual de serviços públicos digitais** ofertados pelo órgão e pela entidade,
- ▶ **adesão aos Sistemas** - Siconv, SISG (Processo eletrônico administrativo/soluções informatizadas de contratações e gestão patrimonial) e a participação na contratação de bens e serviços conduzidas pela Central de Compras/Sec Esp.de Desburocratização,Gestão e Governo Digital/ME;

Autorização Concurso Público

Decreto 9739/2019 - Art.6º

- a quantidade de níveis hierárquicos e o quantitativo de profissionais por unidade administrativa em comparação com as orientações do órgão central do SIORG para elaboração de estruturas organizacionais;
- demonstração de que a **solicitação ao órgão central do SIPEC referente à movimentação para composição da força de trabalho** de que trata o § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, **foi inviável ou inócua**; e
- **demonstração de que os serviços** que justificam a realização do concurso público **não podem ser prestados por meio da execução indireta** de que trata o Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018
- **Impacto orçamentário e financeiro**

Política de Gestão de Pessoas a partir de 2016

Repercussões nas IFE e PCCTAE

PCCTAE CAPACITAÇÃO – Decreto 9991/19 e IN 201/19 do ME

- Centralização/controlado - ex-MEconomia/ órgão Central do SIPEC- e ENAP (execução e supervisão) , submetendo o Plano de Desenvolvimento – PCCTAE/ integrante do PDI à **aprovação inclusive quanto ao seu conteúdo e não só financeira.**
- Fere autonomia universitária e previsão legal (PCCTAE) ; responsabilidade das IFE pelos PDICCTAE.
- Interfere na execução das linhas de desenvolvimento, **repassando ações de capacitação transversais e de gestão para ENAP e instituições por ela autorizadas x concepção de desenvolvimento e carreira por atividade finalística.**
- Afastamentos – regramento e seleção
- Revoga o Decreto 5077/06 que tratava de política de desenvolvimento e guardava coerência com PCCTAE

Mudanças na Previdência e consequências na estrutura do PCCTAE

- ▶ Aposentadoria deixou de ser integral (para quem ingressou entre 2004 e 2013 é pela média dos salários e pós fevereiro de 2013, o teto é o mesmo do INSS , cerca de R\$7000,00),
- ▶ Exige-se tempo de serviço/contribuição(mínimo de 25) e idade(62 e 65 anos), extendendo o tempo de atividade dentro da IFE e na carreira,
- ▶ A pessoa chega ao topo da carreira e segue em exercício sem possibilidade de progressão. E quem se aposenta pela média prefere chegar antes no topo
- ▶ Pressiona à adesão a planos privados de previdência e à aceitação de remuneração via gratificações em atividade
- ▶ Muda a lógica de construção da estrutura da carreira (16 padrões, de 2 em 2 anos, 30 anos de serviços), já alterada pela diminuição dos interstícios para progressão por mérito (de 2 anos para 18 meses)

Política de Gestão de Pessoas a partir de 2016

Repercussões nas IFE e PCCTAE

Programa Gestão de Desempenho / Tele-Trabalho Dec.11072/2022

- ▶ O central no Decreto 11072/22 é o **PGD - Programa de Gestão de Desempenho**.
- ▶ **PGD é definido de forma verticalizada** e, no máximo, prevê relação individual chefia/servidor. Contraria o planejamento e avaliação **participativos previstos no PCCTAE** (e no SINAES). É um decreto se contrapondo a uma lei.
- ▶ **Reitores/Reitoras** - têm poder de autorizar a instituição do PGD, **em ato discricionário**, assim como o de suspendê-lo ou revogá-lo. A critério das Reitorias **PGD pode ser instituído e tornado obrigatório para a modalidade de trabalho presencial**.
- ▶ Teletrabalho não é para todas as atividades, e, portanto, **não é para todos osTAE**.
- ▶ Obriga inserção em sistema centralizado do governo federal de relatórios do planejamento de atividades e atingimento de metas em nível individual e institucional. **No caso das Universidades, fica como a autonomia de gestão?**

Política de Gestão de Pessoas a partir de 2016

Repercussões nas IFE e PCCTAE

Programa Gestão de Desempenho / Tele-Trabalho Dec.11072/2022

- É opcional, podendo ser parcial ou integral , mas com a **estrutura física e tecnológica custeada pelo agente público, que terá responsabilidade sobre sigilo de dados (LGPD)**
- O teletrabalho pode exigir produção aumentada em relação ao presencial e não poderá implicar aumento de despesa para a administração pública federal.
- Pode ter **repercussões sérias na saúde dos trabalhadores**, dado o isolamento social, a interpenetração entre espaço público e privado, a invisibilidade do fazer para o outro, fragiliza a organização sindical e o vínculo com a Instituição
- **Objetivo do Governo** - economizar gastos e implantar uma gestão de controle centralizado e avaliação unitária, através do PGD, ao conjunto do funcionalismo público federal.

MUDANÇAS E NOVO PERFIL DA CATEGORIA

- Grande renovação na categoria a partir dos anos 2000, com a política de retomada de Concursos Públicos , que decaiu pós 2016
 - Nº crescente de TAE com escolaridade maior do que a exigida para o cargo ocupado (evolução da escolarização formal e incentivo à qualificação pelo próprio PCCTAE)
 - Concentração das nomeações nos Níveis D e E. (Exemplo UFMG 80,5% e se somar C, vai a 96,3%)*
 - Há menos cargos ocupados (ou necessários?) (dos 321 do PCCTAE a UFMG usa 126)
 - Categoria é mais jovem e com menos tempo na instituição.
 - Terceirização em atividades de cargos extintos dos níveis A,B e também C. **Isso não quer dizer que as IFE não necessitem das atividades, mas indicam o incremento da terceirização e execução indireta de serviços em atividades permanentes.**
- ❖ **Precisamos mapear os dados de perfil nacional da categoria dos TAE – distribuição por cargos, escolaridade – incentivo à qualificação, capacitação, posicionamento na Carreira, tempo de serviço, e outros PARA pensar melhorias.**

** Os dados da UFMG estão contido no texto **O perfil da formação do trabalhador técnico-administrativo em educação da Universidade Federal de Minas Gerais**, escrito por Hilbert David e ainda não publicado e foram apresentados por Luiz Osório R. dos Santos em seminário do SINTUFRJ - Resignificar*

Problemas / desafios com o PCCTAE

► FORÇA DE TRABALHO - Cargos

- Provimento derivado x **Necessidade de atualização das descrições dos cargos (criação, extinção, micro ou macro)**
- **Racionalização** e as demandas da categoria
- **Proibição de concursos – revogação**
- **Terceirização** - cargos extintos a resgatar (macro ou micro)
- Regimes de contratação: RJU (Quadro das IFE) x CLT (Tabela da EBSEH)
- Movimentação entre os órgãos/entidades públicas x redistribuição no âmbito do PCCTAE
- Regime de trabalho:
 - Presencial x Teletrabalho
 - Turnos contínuos x 40h (RJU)

Problemas / desafios com o PCCTAE

➤ **MATRIZ DE HIERARQUIA E REMUNERAÇÃO**

- **Estrutura** do plano x quebra da linearidade
- Retomar step constante no texto da lei
- Necessidade de ampliação dos **níveis de capacitação**
- **Tabelas paralelas**
 - Médicos e Médicos Veterinário
 - Enfermagem
- **Estrutura da remuneração x Gratificações**
- **Tamanho da tabela x interstícios x horizonte de desenvolvimento**
- **Remuneração e a Reforma da Previdência**

Problemas / desafios com o PCCTAE

➤ PLANO DE DESENVOLVIMENTO

➤ PDIC X Decreto 9991

- Capacitação e os limites para elaboração dos Planos, Licenças Capacitação e Afastamentos

➤ Avaliação de Desempenho x PGD

- **Dimensionamento** x Inexistência de Matriz e Técnico referência (portaria ministerial dimensionamento)

➤ Desenvolvimento e Reforma da Previdência

- **Desenvolvimento limitado** , aproveitamento da qualificação, correção de desvios x Retomada da ascensão funcional (CP com cota de vagas para a carreira)

➤ REVOGAÇÃO

➤ QUESTÕES JURÍDICAS E REMUNERAÇÃO

O que aperfeiçoar?

(perguntas que já nos fizemos muitas vezes- para ajudar na saída, propostas por Osório)

➤ INDAGAÇÕES SOBRE A CATEGORIA

- Em geral, a categoria tem hoje um vínculo forte com a atividade finalística da educação? OU está focada em fazer a sua carreira individual, com interesses imediatistas, salariais, ou profissionais, num mundo de trabalho com maior amplitude de oportunidades?
- O PCCTAE, com seus espaços de participação no planejamento e avaliação, foi capaz de fortalecer a identificação dos trabalhadores com a atividade finalística da educação?
- As gestões das IFES conseguiram implementar os processos previstos no PCCTAE de forma a efetivamente democratizar as relações de trabalho e incluir trabalhadores TAE e cidadãos usuários?
- O movimento sindical reivindicou e proporcionou espaços coletivos de debate sobre universidade, papel dos TAE e carreira, de forma a garantir o previsto no PCCTAE?
- As atividades acadêmicas de ensino, pesquisa e extensão estão abertas à participação dos TAE e sua dinâmica impacta o trabalho TAE?
- A gestão das IFE é integrada ao fazer acadêmico e está a seu serviço ou é em grande parte dissociada e burocratizada, abrigando maior parte do fazer do TAE? Evoluímos em relação ao período anterior ao PCCTAE?

O que aperfeiçoar?

INDAGAÇÕES SOBRE A CARREIRA

- Os elementos estruturais do PCCTAE – cargos previstos, hierarquia em níveis de classificação, níveis de capacitação, relação piso, teto e step , desenho da tabela matriz são válidos para o momento atual ? **Deve-se retomar os patamares históricos?**
- A concepção de tabela com diferença constante (step) entre os padrões deve ser retomada no texto da lei?
- É pertinente **ampliar o número de Níveis de Capacitação** e o ganho auferido com essa progressão? Se forem ampliados os NC, **a atual sobreposição entre tabelas deve ser mantida?**
- A relação entre os valores percentuais de Incentivo à Qualificação e o salário básico deve ser mantida?
- **Como garantir pisos legais de profissões, como , por exemplo os da área de enfermagem? O que foi feito com Médicos e Medicos Veterinários é uma saída ou devemos garantir os valores legais por dentro de nossa tabela?** Como tratar os médicos e veterinários que tem salário dobrado e como tratar os demais trabalhadores em relação a esses?
- **Como garantir tratamento igual para aposentados e ativos** em face de um aperfeiçoamento do PCCTAE ?
- **O avanço tecnológico e do mundo do trabalho** (Educação à distância, teletrabalho, novas profissões) **trouxe a necessidade de novos fazeres** – cargos e/ou especialidades? Quais?

O que aperfeiçoar?

INDAGAÇÕES SOBRE A CARREIRA

- ▶ No estudo sobre adequação de cargos ao mundo do trabalho atual devemos considerar macro –cargos com especialidades ou revisar os micro cargos? Ou ainda pensar metas a curto e médio prazo: revisar o existente ,resgatando extintos, enquanto evolui debate de macro cargos e/ou ascensão funcional?
- ▶ Seria possível construir unidade no SP para se reivindicar uma modificação da CF que retome a ascensão/promoção e permita a reserva de parte das vagas de CP para os atuais servidores, **como cota para carreira, por exemplo?** Que conseqüências isso teria a para unidade da categoria?
- ▶ A hipótese de criar 2 macro cargos seria uma alternativa, considerando que a **LDB (art. 21, incisos I e II) redefine os níveis de educação em básica e superior?**
- ▶ Eventual classificação dos cargos dos atuais Níveis A, B, C e D em um Nível/Grupo “Educação Básica” permitiria a transposição desses cargos para esse macro cargo? A movimentação/enquadramento do servidor dos antigos cargos/especialidades, nesse novo Macro Cargo/Nível ou Grupo seria considerado provimento derivado?
- ▶ Devemos incluir no debate da carreira o tema de ocupação de cargos de direção , chefia, assessoria, (CD, FG), ?
- ▶ Poder-se-ia considerar a hipótese da criação de um novo Plano de Carreira, com dois grupos (Básico e Superior), somente para os novos servidores? Que conseqüências isso teria a para unidade da categoria?

Questões para o debate e para as lutas

- ▶ Carreira de fato – Promoção /Ascensão Funcional (Art. 39)e redefinição do Art.37, inciso II –definição de cargo
- ▶ A alternativa de macro-cargos
- ▶ **Revisão de cargos ou especialidades , novos fazeres – criação de novos cargos/especialidades**
- ▶ **Cargos a serem retomados da terceirização e cargos a ficarem ou serem extintos**
- ▶ Referência para a remuneração dos servidores – piso e teto, step.
- ▶ A questão da linearidade das tabelas , a equanimidade dos incentivos
- ▶ **Aposentadoria-** teto do regime do INSS, isonomia entre ativos e aposentados,enquadramento. É cabível se pensar em gratificação para que os novos servidores possam contribuir para previdência privada?
- ▶ **Legislações a serem revogadas/alteradas para adequação e respeito ao PCCTAE e SINAES e respeito à autonomia?**
- ▶ **Desafio da implementação do PDIC e seus Programas nas IFE – o que conseguimos cumprir?**
- ▶ A carreira responde ao que é necessário para o desenvolvimento dos servidores e da instituição?
- ▶ Revisitar a relação carreira, universidade, estado e sociedade