

9/3/2010

Comissão Nacional inicia deliberações sobre demandas da Carreira

Nos dias 23 e 24 de fevereiro houve a realização das reuniões de trabalho dos GTs de Regulamentação, de Racionalização e Descrição de Cargos, e de Recursos de Enquadramento. E no dia 25 ocorreu a reunião do pleno da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC), com a apresentação dos relatórios dos trabalhos até então desenvolvidos nos GTs. Na reunião foram tomadas algumas deliberações, mas não foram debatidos todas as demandas. Assim, haverá necessidade da continuação dos trabalhos. No dia 26 de março o pleno reúne-se novamente.

Na discussão no pleno, a representação da Fasubra destacou a necessidade de um debate, com prioridade na agenda da CNSC, sobre as implicações do Decreto nº 7.890 (Rehuf) na política de pessoal.

Na apresentação do relatório do GT-Regulamentação foi apontada a necessidade de encaminhamento, em caráter de urgência, de alteração no Anexo III da Lei da Carreira. Onde se lê "Aperfeiçoamento ou curso de capacitação superior a 180 horas", deve-se alterar para "Aperfeiçoamento, especialização ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas". Esta proposição foi acatada pelo MEC e seguirá para encaminhamento ao Ministério do Planejamento.

Confira as deliberações do pleno da CNSC:

GT-Regulamentação:

Reconhecer como equivalentes à graduação, para fins de concessão de incentivo à qualificação, os Cursos Tecnológicos e os Cursos Sequenciais e que, para tanto se devem incluir em resolução, condições para sua aplicação, observado o disposto na Resolução nº 01/99 do Conselho Nacional de Educação.

Considerar os cursos pós-médios/profissionalizantes para fins de concessão de incentivo à qualificação, desde que tenha correlação direta com o cargo e o ambiente organizacional ocupado pelo servidor.

Publicar nova "resolução" referente ao desenvolvimento por capacitação, revogando a Resolução nº 04 de 2006, mantendo, porém, alguns pontos desta na nova resolução que irá incorporar os itens mencionados anteriormente.

Implementar programa nacional de capacitação interinstitucional. Propor forma de financiamento dos programas de capacitação para as Instituições Federais de Ensino, com o objetivo de possibilitar o custeio. Para tanto, este tema será incorporado ao GT-Regulamentação.

Aplicação do artigo 184 da Lei nº 1.711/52 e da Lei nº 8.112/90 no PCCTAE. Neste item acordou-se fazer estudo no âmbito das representações na CNSC e encaminhá-lo para análise e deliberação da CNSC.

Regulamentação de utilização de disciplinas isoladas para classe E. Ficou acordado a apresentação de uma minuta de uma portaria regulando o tema, e nesta perspectiva, apresentarmos proposição de minuta para consideração. Esta minuta será objeto de avaliação jurídica interna no MEC quanto ao conteúdo e à formatação, retornando para apreciação na CNSC.

GT-Racionalização e Descrição de Cargos:

São necessários:

Pesquisas apontadas, relacionadas à revisão dos requisitos de escolaridade, necessidade de registro profissional para o exercício de cada cargo; e a necessidade de experiência ou conhecimento específico para ingresso;

Necessidade de adequação do requisito de escolaridade para ingresso com as novas modalidades de ensino, seja no nível técnico, seja no nível superior;

Justificativas "consistentes" para cada proposta de alteração apresentada;

Levantamento dos cargos que precisam ser encaminhados para Conselhos Profissionais, Setec e Sese.

Neste sentido, ficou deliberada que os integrantes do GT se reunirão nos dias 23, 24 e 25 de março, antecedendo a próxima reunião do pleno da CNSC marcada para o dia 26 de março.

GT-Recursos de Enquadramento:

A CNSC acata o encaminhamento dos processos para os GTs Racionalização e/ou Regulamentação, conforme orientação do GT-Recursos de Enquadramento.

O GT deve apresentar na próxima reunião da CNSC minuta de parecer para cada um dos processos que encaminhou para resolução da CNSC.

10/11/2009

MEC forma nova Comissão Nacional de Supervisão

O Ministério da Educação publicou no Diário Oficial de 19 de outubro a portaria da nova composição da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC). Quem informa é a Fasubra, que conclama todas as Comissões Internas de Supervisão (CIS) das universidades a pressionarem os reitores para a retomada dos trabalhos ainda pendentes para o desenvolvimento da carreira.

Segundo a Fasubra, "com essa publicação, os trabalhadores em educação de todo o país resgatam um importante meio, através do qual suas demandas serão encaminhadas e convenientemente debatidas, corrigindo distorções e recuperando direitos". Na CNSC os representantes da Fasubra são: Paulo Henrique dos Santos, José Almiram, Hilbert David, Vânia Gonçalves, Vanda do Carmo (titulares) e Fátima Reis, Cenira da Matta, Lúcia Ramos.

31/8/2009

Hora de discutir aprimoramento da Carreira

Coordenadora da Fasubra chama à reflexão sobre o tema

Na reunião dos dias 5 e 6 de setembro, o Grupo de Trabalho da Carreira da Fasubra vai ter uma missão importante: iniciar a discussão sobre o aprimoramento da carreira dos técnicos-administrativos em educação. É que nos dias 19 e 20, de acordo com decisão do último congresso da Federação, haverá uma plenária nacional sobre o tema.

Até a última quinta-feira, dia 27, a pauta do GT ainda não havia sido fechada, mas segundo Léia de Souza Oliveira, da coordenação geral da Federação, a ideia é que o grupo trabalhe sobre dois documentos ainda em estado bruto. O primeiro é o relatório do seminário nacional sobre aprimoramento realizado em 2008 que aponta uma visão dos coletivos políticos. "É uma visão preliminar dos coletivos ainda não acabada, mas que dá o pontapé inicial na reflexão", explica Léia. O segundo documento é o diagnóstico levantado em alguns fóruns da CIS.

Debate delicado

"O GT vai se reunir para iniciar a discussão sobre o aprimoramento da carreira. Com todo cuidado, porque não é um debate simples; é complexo e deve ser feito com toda responsabilidade, sem nenhum açodamento. Estou propondo que se comece a discussão pela concepção de carreira", antecipa a coordenadora.

Ela pondera que é preciso uma reflexão coletiva, um estudo acerca da Lei de Carreira (n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que instituiu o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação), com a avaliação da primeira fase de sua implantação.

"Temos que fazer um diagnóstico do que precisamos corrigir para aprimorar a carreira. Isso está previsto na própria lei", lembra a dirigente, acrescentando que foi preciso quase 20 anos para construir a Lei da Carreira. "Em 1994 era um projeto. Avançamos para a proposta de Plano de Cargo Único e, com a negociação da greve de 2004, fechamos o PCCTAE. É um processo. Portanto, em apenas uma plenária não será fechada uma decisão complexa. Mas se pode apontar elementos sobre os quais deve haver maior reflexão", diz

Léia cita como exemplo a discussão sobre a concepção da carreira: "Nossa categoria entende que há uma concepção ou acha que foi apenas uma tabela? É necessário fazermos esse debate agora, porque se formos debater com o governo o primeiro embate será sobre a concepção de carreira. A categoria precisa ter clareza do que quer."

Categoria com identidade

A coordenadora da Fasubra defende que os maiores ganhos da carreira estão no registro de uma identidade dos trabalhadores técnicos-administrativos em educação, até então invisível na legislação, e no fato de que pela primeira vez no serviço público é construída uma política de Estado que vincula uma carreira à gestão pública. Segundo Léia, a carreira está ligada ao projeto político-pedagógico das universidades, tanto que o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (PDIC) é obrigado a constar no Plano de Desenvolvimento Institucional.

"Essas são duas questões que representam um salto de qualidade na compreensão do fazer do técnico-administrativo numa instituição acadêmica. Para mim, isso transcende a questão do salário. O salário é consequência desse processo. Então, neste momento, antes de discutir qualquer mudança – ou de aumento de nível, padrão, capacitação, incentivo, aumentar ou diminuir classe –, temos que estar atentos a estes elementos mais importantes", conclui a coordenadora.

15/10/2008

O Encontro Nacional de Capacitação teve impacto na UFRJ?

A nossa Carreira, nesta edição do Jornal do SINTUFRJ, é abordada sob dois aspectos. Um deles diz respeito à decorrência natural das propostas apontadas por profissionais de todo o país – muitos de Recursos Humanos – no II Encontro Nacional de Capacitação, realizado de 24 a 26 de setembro na UFRJ. Haverá um documento formal do encontro?

Outro aspecto – também reflexo do impacto do Encontro na nossa instituição – refere-se ao

balanço do andamento, na UFRJ, dos programas previstos no Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (PDIC). O de Capacitação já foi aprovado no Consuni e um GT ligado à Reitoria trabalha na sua implementação. Mas e quanto aos programas de Avaliação de Desempenho e de Dimensionamento de Pessoal?

Para todos -Segundo o pró-reitor de Pessoal, Luiz Afonso, o documento resultante do encontro está sendo elaborado com base nas propostas originadas nos grupos de trabalho, em que os presentes no seminário se dividiram (que antecipamos na edição passada do Jornal do SINTUFRJ). “Este documento será encaminhado a todas as instituições federais de ensino (Ifes) que participaram ou não do Encontro, porque interessa a todos. Partindo do PCCTAE, ali tem a ponte para algumas estratégias para que ações sejam adotadas: qual o plano de capacitação que se quer, diretrizes para o plano de avaliação e dimensionamento de pessoal, críticas, pontos que se destacam. É um documento bem completo e interessante”, disse Luiz Afonso, explicando que o documento será enviado também ao SINTUFRJ, à Fasubra, à Comissão Nacional de Supervisão e a todos os que estão envolvidos com o PCCTAE.

E nossa avaliação? E nosso dimensionamento?

Segundo Luiz Afonso, da mesma maneira como se fez com o Programa de Capacitação – que foi ao Consuni –, será feito com os Programas de Avaliação de Desempenho e de Dimensionamento de Pessoal. “Está sendo feito e será encaminhado ao Consuni. Se aprovado, entra em vigor”, comentou.

Josete dos Santos, diretora da Divisão de Recursos Humanos, explicou que mandou a proposta de dimensionamento das necessidades de pessoal para o superintendente de Pessoal, Roberto Gambine. “Estou esperando a aprovação do superintendente para ver se começamos com um projeto piloto com a EBA e a FAU, que depois será ampliado”, contou ela.

A proposta de dimensionamento buscará apurar quais objetivos a unidade tem num certo período, quantos servidores tem para atender a esse objetivo, a escolaridade e o número de alunos. “Temos que fazer o confronto destas informações, verificar se os profissionais estão capacitados e se a quantidade de servidores atende ao que se pretende”, comenta a diretora, explicando que para o dimensionamento futuro será feito um banco de dados com o levantamento do perfil dos servidores para aproveitar seu potencial da melhor maneira possível.

Quanto ao Programa de Avaliação de Desempenho, também sob responsabilidade da DRH, Josete explica que está fechando parâmetros com o Núcleo de Computação Eletrônica (NCE), para disponibilizar o programa que será usado. Serão feitas reuniões nas unidades para sensibilização sobre o novo modelo: “É uma mudança de cultura. Tínhamos uma avaliação estritamente pessoal e agora os novos moldes pedem que se atenda ao perfil profissional do servidor dentro do ambiente de trabalho e da missão da unidade. Para o alcance do objetivo da unidade”, explica Josete, que espera poder em janeiro dar início ao programa: “Isso tem que ser geral. É um plano único para toda a Universidade”, argumenta.

Representante do governo propõe debate ampliado

Maria do Socorro considera fundamental que haja requalificação das equipes que lidam com os recursos humanos.

Entre as palestras dos três dias do II Seminário Nacional de Capacitação, que reuniu profissionais das instituições federais de ensino (Ifes) de todo o país, entre os dias 24 e 26 de setembro, no CCMN, uma se destacou por apontar indícios da visão do governo sobre os servidores e a capacitação neste contexto. Foi a de Maria do Socorro Mendes de Oliveira, que participou da Coordenação de Gestão de Pessoas do MEC e, portanto, conhece bem a Carreira, e hoje é coordenadora-geral de Carreiras e Análise do Perfil da Força de Trabalho do Ministério do Planejamento.

Ela disse que o nível de desmantelamento e desmanche que encontrou nos órgãos públicos

demonstrou um interesse claro em relação ao modelo de Estado. Para ela, havia interesse de manter o país num patamar periférico em termos econômicos. Mas, segundo ela, a partir do início do governo Lula uma nova visão do governo resultou em investimentos em gastos públicos e no serviço público. Com base neste raciocínio, Maria do socorro disse que não queria discutir apenas a “carga horária adequada a um curso de capacitação”. Propôs um debate ampliado, no momento de salto econômico e social, sobre o papel de cada um e pensar capacitação nesta lógica.

Bonde da história - “Primeiro temos que compreender o que são as instituições federais de ensino hoje e qual política o MEC tem apontado. Quais são os desafios estratégicos. É fundamental que todos tenham clareza de qual modelo institucional queremos construir”, resumiu, explicando que a peça de planejamento estratégico – o PDI – tem que tomar o centro do debate.

Para Nina, este é um momento interessante, que há uma lei que define os parâmetros, instrumentos e recursos: “Caso os RH não consigam ter clareza do momento e utilizá-lo a favor de uma política séria, vamos perder o bonde da história.”

Mas ela conhece as dificuldades: “Como temos um histórico de sucateamento, muitas Ifes não têm preparo adequado para lidar com essas ferramentas. É fundamental que haja requalificação da equipe que lida com RH. Temos que buscar o fortalecimento da máquina com qualidade. Esse é o desafio na área da capacitação”, explicou, apontando que o servidor deve se perguntar como sua atuação vai contribuir para o modelo de Estado.

UFRJ: EAD na capacitação

Márcia Rangel, da UFBA, apresentou uma interessante novidade: a rede de cooperação entre as Ifes do Nordeste. A rede vai ser lançada oficialmente no dia 30, na Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Reúne 40 entidades da região, mas a pretensão é que alcance nível nacional com foco na capacitação do servidor e até a graduação em gestão pública a distância.

Cleide de Moraes, da UFRJ, abordou a educação a distância como estratégia de capacitação. Ela explicou que a Pró-Reitoria de Extensão desenvolveu parcerias com a Secretaria de Educação a Distância do MEC em projetos bem consolidados, entre eles a capacitação de tutores para a modalidade e o projeto de mídias na educação. Ela apresentou a plataforma criada pelo MEC para o desenvolvimento da proposta, o e-proinfo, e dados que mostram o sucesso da modalidade, como índices de evasão que não se diferem do modelo presencial.

Profissionais da UFRJ perguntaram por que o programa não poderia ser usado para capacitação. O superintendente de Pessoal Roberto Gambine explicou que de fato está em discussão com a Coordenação de Extensão do CCS a possibilidade de uma experiência de capacitação utilizando o ensino a distância para o próximo ano.

Ênfase na competência - Jefferson Gonçalo Pereira abordou na tarde do dia 25 a proposta de avaliação de desempenho da URGs. Ele apresentou o histórico da universidade, contextualizou o ambiente aonde vai desenvolver o programa, a escolaridade dos servidores e a proposta que ainda espera aprovação no Conselho Universitário que reúne avaliação institucional e dos servidores, dos usuários e das condições de trabalho. “A proposta está dentro do plano de carreira e objetivo final é que todos os servidores participem do planejamento da Universidade.

Programa na UFRJ – O trabalho da comissão instituída pela Reitoria para elaborar o programa de desenvolvimento e valorização do servidor terá como base o Programa de Capacitação dos Técnico-administrativos em Educação.

GTs: Ausência de PDI na maioria das Ifes dificulta ações

Falta de verbas para ações de capacitação, falta de estrutura e pessoal, liberação dos servidores, falta de treinamento do pessoal de RH. Estas foram algumas das dificuldades apontadas pelos grupos de trabalho formados no encontro nacional para discutir problemas, pontos positivos e propostas de solução do tema.

Os participantes se dividiram em grupos para discutir proposições sobre os programas e apresentaram propostas detalhadas. Entre as dificuldades apontadas no tocante à capacitação, o grupo relacionou ainda ausência de critérios claros para seleção de servidores para capacitação, resistência à mudança, tanto por parte dos servidores quanto da administração quando se trata de apoiar ações de capacitação. Entre as facilidades, o grupo apontou o desejo espontâneo do servidor em se qualificar, parcerias dentro e fora das Ifes, apoio da administração central e o fato de que as equipes são engajadas. Como sugestões, o grupo relacionou a necessidade de uma política de qualificação, cursos amplos oferecidos pelo MEC, criação de uma rede nacional de ensino a distância, centros de capacitação e ampliação do número de vagas dos cursos oferecidos.

Avaliação -A falta de pessoal para composição das comissões de avaliação, a falta de capacitação e o desconhecimento do tema pelas equipes envolvidas, a falta de infra-estrutura, a ausência de PDI (e por conseguinte de metas) na maioria das Ifes são alguns dos problemas apontados pelo grupo. Os profissionais constataram ausência de orientação da Comissão Nacional de Supervisão para as CIS e os setores de Recursos Humanos. O grupo apontou, entre os fatores que facilitam a implementação do programa, a integração entre as CIS, RHs e sindicatos, a disposição das equipes e a motivação da categoria.

Comissão na UFRJ

Entre as propostas sugeridas estão a necessidade de comprometimento da alta administração, a criação de uma comissão específica para a UFRJ com a função específica de implementar e acompanhar políticas permanentes, capacitação dos RH, integração do sindicato, CIS e administração com o programa de avaliação.

Seminário - Rita Anjos, coordenadora de Desenvolvimento de Pessoal da UFRJ, estava satisfeita com o saldo positivo do encontro, em particular com o resgate e disseminação de experiências relevantes desenvolvidas nas Ifes do país. Ela destacou, por exemplo, a rede de cooperação nacional: "Se há idéias boas é preciso compartilhar com as pessoas", disse ela. "A UFRJ coloca de vez em sua pauta de discussão essa questão que envolve a capacitação dos servidores", resumiu o pró-reitor de Pessoal, Luiz Afonso.

"Foi muito bom, não só pelo conhecimento geral, mas pela troca de idéias. A instituição deve promover mais encontros assim, inclusive entre as áreas da própria universidade, que é fragmentada", sugeriu Teresinha de Souza. A aposentada Helena Vicente Alves apreciou as propostas de avaliação de desempenho e dimensionamento apresentadas pelas outras Ifes: "Devíamos fazer esse debate há tempos."

Juscelino de Souza, da Diseg, foi um dos que propuseram o uso do ensino a distância para capacitação na UFRJ: "Poderiam usar esse instrumento para os técnicos-administrativos." Ele elogiou o encontro pelo conjunto de idéias apresentadas.

José Marcos Gonçalves, pró-reitor de Pessoal de Campina Grande, ficou satisfeito com a riqueza de experiências trocadas no encontro e elogiou a equipe da Codep pela organização.

Cartilha Carreira - Tabelas/2005

Foi sancionado no dia 12/01/2005 pelo presidente, Luiz Inácio Lula da Silva, a Lei nº 11.091 que institui a nova Carreira dos técnico-administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino. Foram 77 dias de greve, mobilizações e caravanas

a Brasília, para dar um passo importante rumo a carreira que desejamos. Este projeto ainda não representa a carreira almejada, com cargo único, progressão e ascensão funcional, mas muito menos é algo que se possa desprezar. Tivemos, sim, uma vitória considerando a estagnação de nossa situação no PUCRCE, onde mais de 70% está estacionada no topo, sem expectativa. Cada servidor poderá optar em continuar no PUCRCE ou vir para a nova carreira, para tal deverá assinar o Termo de Opção.

A Diretoria do SINTUFRJ, com o objetivo de mobilizar nossa categoria e esclarecer as dúvidas existentes, está publicando este caderno, que inclui o texto da Lei, as tabelas e orientações.

Leia com muita atenção, e tire suas dúvidas. A diretoria estará visitando as unidades e locais de trabalho, mas você também poderá perguntar pelo endereço eletrônico do SINTUFRJ – sintufrj@sintufrj.org.br.

PONTOS POSITIVOS DO PLANO DE CARREIRA

- 1)** Garante a estrutura básica do PCU [Níveis de classificação (antes classes), níveis de capacitação, padrões de vencimento, step constantes, ambientes organizacionais, {etc}];
- 2)** Hierarquização dos cargos, considerando: o esforço físico, complexidades, risco de vida, escolaridade e experiência, exigida para cada cargo;
- 3)** Garante o desenvolvimento horizontal, através da Progressão por Capacitação Profissional, fazendo com que os técnico-administrativos sejam posicionados em nível de capacitação superior, no mesmo nível de classificação;
- 4)** Desenvolvimento vertical, através da Progressão por Mérito Profissional, fazendo com que os técnico-administrativos, sejam posicionado no padrão imediatamente subsequente, no mesmo nível de capacitação, a cada dois anos de efetivo exercício, desde que avaliado positivamente;
- 5)** Malha salarial com 39 padrões de vencimentos básico, com STEP's constantes (hoje a diferença entre os padrões de vencimentos é irregular e diminuto);
- 6)** No enquadramento, boa parte da categoria, que se encontra no topo da carreira, terá oportunidade de desenvolver verticalmente;
- 7)** Incentivo a qualificação para o técnico-administrativo que possuir ou vier a possuir nível de educação formal superior ao exigido para o cargo;

PONTOS NEGATIVOS

- 1)** Não garante o desenvolvimento pleno dos técnico-administrativos na estrutura hierárquica;
- 2)** A opção pelo Plano de Carreira acontecerá sem que a categoria tenha conhecimento pleno de todo o Plano, pois, as atribuições dos cargos, o incentivo à qualificação, os critérios de validação dos certificados e títulos, definição dos possíveis cargos a ser terceirizados, etc, ficarão para ser definidos após o enquadramento;

- 3) STEP insuficiente, criando para boa parte da categoria, de todas os níveis de classificação, o VB.
- 4) Os trabalhadores que ingressarem nas IFE's, não terão reconhecidos os cursos que fizeram antes de entrar na instituição;
- 5) O incentivo a qualificação só será implementado após 4 anos de efetivo exercício no cargo, o que dificultará os novos trabalhadores que passaram 4 anos para ter este direito concretizado;
- 6) Protelou a discussão sobre os cargos extintos e terceirizados para daqui a 12 meses

LEI No 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005

Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Capítulo I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Fica estruturado o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, composto pelos cargos efetivos de técnico-administrativos e de técnico-marítimos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987 e pelos cargos referidos no § 5º do art. 15 desta Lei.

§ 1º Os cargos a que se refere o *caput*, vagos e ocupados, integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino.

§ 2º O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreira é o instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino.

Capítulo II

Da Organização do Quadro de Pessoal

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

III - qualidade do processo de trabalho;

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;

V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;

VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;

VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e

X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Art. 4º Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

I - demandas institucionais;

II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;

III - inovações tecnológicas; e

IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

Parágrafo único - Os cargos vagos e alocados provisoriamente no Ministério da Educação deverão ser redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino para atender às suas necessidades, de acordo com as variáveis indicadas nos incisos I a IV deste artigo e conforme o previsto no inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei.

Capítulo III

Dos Conceitos

Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;

II - Nível de Classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, do cargo e do nível de classificação;

IV - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;

V - nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;

VI - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e

VII - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino, que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.

Capítulo IV

Da Estrutura do Plano de Carreira dos

Cargos Técnico-Administrativos em Educação

Art. 6º O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada e 39 (trinta e nove) padrões de vencimento básico, justapostos com intervalo de 1 (um) padrão entre os níveis de capacitação e 2 (dois) padrões entre os níveis de classificação, conforme Anexo I desta Lei.

Art 7º Os cargos do Plano de Carreira são organizados em 5 (cinco) **níveis de classificação**, A, B, C, D e E, de acordo com o disposto no inciso II do art. 5º e no Anexo II desta Lei.

Art 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas, e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico administrativo ao ensino;

II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades **técnico-administrativas** inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;

III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e **extensão das Instituições Federais de Ensino**.

§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.

§ 2º As atribuições específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento.

Capítulo V

Do Ingresso no Cargo e das Formas de Desenvolvimento

Art. 9º O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial do primeiro nível de capacitação do respectivo **nível de classificação**, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II desta Lei.

§ 1º O concurso referido no **caput** poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em uma ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira.

§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os

requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e **nível de classificação** decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de dezoito meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada dois anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observada o respectivo nível de capacitação.

§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo **nível de classificação**, em padrão de vencimento na mesma posição relativa à que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava o e padrão inicial do novo nível de capacitação.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III desta Lei, é vedada a soma de cargas horárias de cursos de capacitação.

§ 5º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de **nível de classificação**.

Art. 11. Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que **possuir educação formal** superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.

Art. 12. O Incentivo à Qualificação será devido após quatro anos de efetivo exercício no cargo e terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento **percebido** pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros:

I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e

II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerado, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

§ 1º Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos da aposentaria e as pensões quando os certificados dos cursos considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos no período em que o servidor estiver em atividade.

§ 3º Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos **observado** as diretrizes previstas no § 2º do artigo 24 desta Lei.

Capítulo VI

Da Remuneração

Art. 13. A remuneração dos integrantes do Plano de Carreira será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento **do nível de classificação** e do nível de capacitação ocupados pelo servidor, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Parágrafo único. Os integrantes do Plano de Carreira não farão jus à Gratificação Temporária - GT, de que trata a Lei nº 10.868, de 12 de maio de 2004, e à Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo às Instituições Federais de Ensino - GEAT, de que trata a Lei nº 10.908, de 15 de julho de 2004.

Art. 14. A tabela de valores dos padrões de vencimento encontra-se definida no Anexo I desta Lei, sendo constante a diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte.

Parágrafo único. Sobre os vencimentos básicos referidos no **caput** deste artigo, incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Capítulo VII

Do Enquadramento

Art. 15. O enquadramento previsto nesta Lei será efetuado de acordo com a Tabela de Correlação, constante do Anexo VII desta Lei.

§ 1º O enquadramento do servidor na Matriz Hierárquica será efetuado, no prazo máximo de noventa dias após a publicação desta Lei, observando-se:

I - o posicionamento inicial no Nível de Capacitação I **do nível de classificação** a que pertence o cargo; e

II - o tempo de efetivo exercício no serviço público federal, na forma do Anexo V desta Lei.

§ 2º Na hipótese de o enquadramento de que trata o § 1º deste artigo resultar em vencimento básico de valor menor ao somatório do vencimento básico, da Gratificação Temporária - GT e da Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo às Instituições Federais de Ensino - GEAT, considerados no mês de dezembro de 2004, proceder-se-á ao pagamento da diferença como parcela complementar, de caráter temporário.

§ 3º A parcela complementar a que se refere o § 2º será considerada para todos os efeitos como parte integrante do novo vencimento básico, e será absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação da carreira ou tabela remuneratória, inclusive para fins de aplicação da tabela constante do Anexo I-B desta Lei.

§ 4º O enquadramento do servidor no Nível de Capacitação correspondente às certificações que possua será feito conforme regulamento específico, observado o disposto no art. 26, inciso III, e no Anexo III desta Lei, bem como a adequação das certificações ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, previsto no art. 24 desta Lei.

§ 5º Os servidores redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino serão enquadrados no Plano de Carreira no prazo de noventa dias da data de publicação desta Lei.

Art. 16. O enquadramento dos cargos referido no art. 1º desta Lei dar-se-á mediante opção irrevogável do respectivo titular, a ser formalizada no prazo de sessenta dias a contar do início da vigência desta Lei, na forma do termo de opção constante do Anexo VI desta Lei.

Parágrafo único. O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento comporá quadro em extinção submetido à Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, cujo cargo será transformado em cargo equivalente do Plano de Carreira quando vagar.

Art. 17. Os cargos vagos dos grupos Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, ficam transformados nos cargos equivalentes do Plano de Carreira de que trata esta Lei.

Parágrafo único. Os cargos vagos de nível superior, intermediário e auxiliar, **não organizados em carreira**, redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino, até a data da publicação desta Lei, serão transformados nos cargos equivalentes do Plano de Carreira de que trata esta Lei.

Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante Decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em **nível de classificação** e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.

Art. 19. Será instituída em cada Instituição Federal de Ensino Comissão de

Enquadramento responsável pela aplicação do disposto neste capítulo, na forma prevista em regulamento.

§ 1º O resultado do trabalho efetuado pela Comissão de que trata o **caput** será objeto de homologação pelo colegiado superior da Instituição Federal de Ensino.

§ 2º A Comissão de Enquadramento será composta, paritariamente, por servidores integrantes do Plano de Carreira da respectiva instituição, mediante indicação dos seus pares, e por representantes da administração superior da Instituição Federal de Ensino.

Art. 20. Para o efeito de subsidiar a elaboração do Regulamento de que trata o inciso III do artigo 26 desta Lei, a Comissão de Enquadramento relacionará, no prazo de 180 dias a contar da data de sua instalação, os servidores habilitados a perceber o Incentivo à Qualificação e a serem enquadrados no nível de capacitação, nos termos dos arts. 11, 12, e 15 desta Lei.

Art. 21. O servidor terá até 30 trinta dias, a partir da data de publicação dos atos de enquadramento, de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 15 desta Lei para interpor recurso junto à Comissão de Enquadramento, que decidirá no prazo de sessenta dias.

Parágrafo único. Indeferido o recurso pela Comissão de Enquadramento, o servidor poderá recorrer ao órgão colegiado máximo da Instituição Federal de Ensino.

Capítulo VIII

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 22. Fica criada a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial:

I - propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;

II - acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira,

III - avaliar, anualmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino, conforme inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei; e

IV - examinar os casos omissos referente ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

§ 1º A Comissão Nacional de Supervisão será composta, paritariamente, por representantes do Ministério de Educação, dos dirigentes das IFES e das entidades representativas da categoria.

§ 2º A forma de designação, a duração do mandato e os critérios e procedimentos de trabalho da Comissão Nacional de Supervisão serão estabelecidos em regulamento.

§ 3º Cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação composta por servidores integrantes do Plano de carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

Art. 23. Aplicam-se os efeitos desta Lei:

I - aos servidores aposentados, aos pensionistas, exceto no que se refere ao estabelecido no artigo 10 desta Lei;

II - aos titulares de empregos técnico-administrativos e técnico-marítimos integrantes dos quadros das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, em relação às diretrizes de gestão dos cargos e de capacitação e aos efeitos financeiros da **inclusão e desenvolvimento na Matriz Hierárquica** e da percepção do Incentivo à Qualificação, vedada a alteração de regime jurídico em decorrência do disposto nesta Lei.

Art. 24. O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do artigo 3º desta Lei.

§ 1º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter:

I - dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição;

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho.

§ 2º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira será elaborado com base em diretrizes nacionais estabelecidas em regulamento, no prazo de 100 (cem) dias, a contar da publicação desta Lei.

§ 3º A partir da publicação do regulamento de que trata o § 2º, as Instituições Federais de Ensino disporão dos seguintes prazos:

I - 90 (noventa) dias para a formulação do plano de desenvolvimento **dos integrantes do Plano de Carreira;**

II - 180 (cento e oitenta) dias para formulação do programa de capacitação e aperfeiçoamento; e

III - 360 (trezentos e sessenta) dias para o início da execução do programa de avaliação de desempenho e o dimensionamento das necessidades institucionais com a definição dos modelos de alocação de vagas.

§ 4º Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional, será aproveitado o tempo computado entre a data em que tiver ocorrido a última progressão processada segundo os critérios vigentes até a data da publicação desta Lei e aplicáveis ao Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, e a data em que tiver sido feita a implantação do programa de avaliação de desempenho, previsto neste artigo, em cada Instituição Federal de Ensino.

Art. 25. O Ministério da Educação, no prazo de doze meses a contar da publicação desta Lei, promoverá avaliação e exame da política relativa a contratos de prestação de serviços e à criação e extinção de cargos no âmbito do Sistema Federal de Ensino.

Art. 26. O Plano de Carreira, bem como seus efeitos financeiros, serão implantados gradualmente, na seguinte conformidade:

I - incorporação das gratificações de que trata o § 2º do artigo 15 desta Lei, enquadramento por tempo de serviço público federal e posicionamento dos servidores no primeiro nível de capacitação na nova tabela constante no Anexo I desta Lei, **com início em 1º de março de 2005;**

II - implantação de nova tabela de vencimentos constante no anexo I-B desta Lei, **com início em 1º de janeiro de 2006;** e

III - implantação do Incentivo à Qualificação e a efetivação do enquadramento por nível de capacitação, a partir da publicação do regulamento de que trata o art. 11 e o § 4º do art. 15 desta Lei.

Parágrafo único. A edição do regulamento referido no inciso III do **caput** deste artigo fica condicionada ao cumprimento do disposto nos art. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 27 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 12 de janeiro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Tarso Genro

Nelson Machado

Dos Conceitos

No artigo 5º encontraremos as definições dos conceitos de nossa Carreira. É importante entendermos esses conceitos para acompanharmos nosso enquadramento e, principalmente nosso desenvolvimento profissional na nova Carreira. São eles:

Plano de Carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade.

Nível de Classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições

Padrão de Vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, do cargo e do nível de classificação.

Cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor.

Nível de Capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo realizada após o ingresso.

Ambiente Organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal.

Usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino, que usufruem direta ou indiretamente dos serviços prestados pela IFE.

Atribuições específicas de cada cargo

Serão detalhadas em regulamento, no prazo de 90 dias, a contar da vigência da Lei (art. 9º e art. 19)

Estrutura da Carreira

Matriz Hierárquica

- Os cargos estão organizados em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E;
- Cada Nível de Classificação tem 4 (quatro) níveis de capacitação: I, II, III e IV;
- São 39 (trinta e nove) padrões de vencimento, justapostos com intervalo de um padrão entre os níveis de capacitação e dois padrões entre os níveis de classificação;

A diferença percentual entre os padrões de vencimento (chamamos de *step*) é constante e na tabela que começa a vigorar em março de 2005, essa diferença será de 3% (Anexo I-A) e em janeiro de 2006 será de 3,6%(Anexo I-B);

Ingresso no Cargo

(Art. 9º)

Para os novos integrantes na Carreira o ingresso nos cargos se dará por concurso público de provas ou de provas e títulos, e poderá ser organizado em uma ou mais fases, se for o caso, curso de formação, observado Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da carreira da IFE;

Formas de Desenvolvimento

(Art.10 ao Art.12)

Progressão por Capacitação Profissional: mudança de nível no mesmo cargo e nível de classificação. Através da obtenção de certificação em Programa de Capacitação compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitando um intervalo de 18 (dezoito) meses (Anexo III)

Progressão por Mérito Profissional: mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada dois anos, após avaliação de desempenho.

Incentivo à Qualificação: aquisição de título em educação formal superior ao exigido para o cargo em que está posicionado. Exigência de estar a quatro anos no cargo. Os percentuais não são acumuláveis e serão incorporados aos proventos da aposentadoria e pensão. Os percentuais são referentes às áreas diretas e indiretas que serão regulamentadas no prazo de 100(cem) dias após a publicação da Lei.

Enquadramento

Primeiro Momento

Cada Instituição Federal constituirá uma Comissão de Enquadramento paritária, composta de servidores integrantes do Plano de Carreira e representantes da Administração superior. Serão também constituídas: uma Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira e uma Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, no âmbito do MEC, todas com a mesma composição paritária, nesta última incluindo a ANDIFES.

1º Passo – Você receberá o Termo de Opção (ler Art. 16 e o *Anexo VI*) que deverá ser formalizado no prazo de 60 (sessenta) dias após a vigência da Lei, para poder fazer parte do plano de carreira;

2º Passo – Você será enquadrado, nesse primeiro momento, na Matriz Hierárquica por tempo de serviço, que está no *Anexo V*.

Para fazer uma simulação do seu enquadramento siga os passos a seguir:

No Anexo VII – procure seu cargo na coluna "Situação no PUCRCE", denominação do cargo e verifique a "Situação Nova", onde estará o nível de classificação (A, B, C, D ou E) e denominação do cargo (alguns mudaram de nome).

No Anexo V – faça a conversão do tempo de serviço público federal – todo o tempo, desde o ingresso. O número na segunda coluna, será o seu Padrão de Vencimento.

Agora você tem seu nível de classificação (uma letra) e o seu padrão de vencimento (um número), anote-os .

No Anexo I – A – localize o seu nível de classificação e o seu padrão de vencimento, na primeira coluna da tabela, ou seja, no Nível de Capacitação I. Todos serão enquadrados, inicialmente no Nível de Capacitação I.

Auxiliar de mecânica, 15 anos de serviço público

Situação anterior ao enquadramento: Nível de Apoio, subgrupo 3

Situação após o enquadramento: Nível de Classificação B, Padrão de vencimento 8, Nível de Capacitação I – Vencimento básico R\$1.000,86

Sobre esses valores incidirão as ações judiciais, anuênio, insalubridade etc.

Se o enquadramento por tempo de serviço resultar em padrão de vencimento de valor *inferior* ao recebido no mês de dezembro de 2004 (vencimento básico + GT + GEAT), a diferença será paga como parcela complementar.

Obs: Cabe lembrar que todos os efeitos financeiros ocorridos no vencimento básico incidirão sobre essa parcela complementar (anuênio, ações judiciais, insalubridade etc.), e será absorvida por ocasião de reorganização ou reestruturação da carreira ou tabela remuneratória.

No primeiro momento todos serão enquadrados no Nível de Capacitação I, e a Instituição terá um prazo de 180 dias para fazer levantamento dos servidores que estão habilitados a receber Incentivo a Capacitação e serem enquadrados em outro Nível de Capacitação.

Segundo momento

A Comissão de Enquadramento de cada Universidade terá que relacionar em 180 (cento e oitenta) dias os servidores habilitados a receber o *Incentivo à Qualificação* e a serem enquadrados em outro *Nível de Capacitação*.

Para ter *direito ao Incentivo à Qualificação* você terá que apresentar os diplomas de escolaridade acima do exigido para o seu cargo.

Exemplo: supondo que seu cargo no PUCRCE é de nível médio e, portanto, a exigência era o antigo 2º grau (Ensino Médio) e você tem diploma de nível superior. Você poderá receber o Incentivo à Qualificação, conforme o Anexo IV. As definições das áreas de conhecimento direto e indireto serão regulamentadas no prazo de 100(cem) dias e que também determinará o prazo para a sua implantação.

Lembre-se que todos estão enquadrados no nível de capacitação I. Para ter direito ao *enquadramento por nível de capacitação*, você terá que apresentar os certificados de cursos, com a carga horária de capacitação especificada no Anexo III, de acordo com o seu nível de classificação.

Se não tiver realizado nenhum curso, você permanecerá no nível de capacitação I até poder solicitar a Progressão por Capacitação.

4º Passo – O resultado do trabalho da Comissão de Enquadramento terá que ser homologado pelo Conselho Universitário (CONSUNI) da UFRJ e depois de publicado,

o servidor terá 30 (trinta) dias para interpor recursos junto à Comissão de Enquadramento, que terá 60 (sessenta) dias para decidir. Caso o recurso seja indeferido, o servidor poderá recorrer ao CONSUNI.

Cada instituição de ensino superior terá que aprovar no seu Plano de Desenvolvimento Institucional, um Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira que contenha o Dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas; Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento e o Programa de Avaliação de Desempenho dos técnico-administrativos em educação, seguindo diretrizes nacionais que serão estabelecidas por regulamento.

tabela salarial dez/2004 à fev/2005

Tabela do PUCRCE

O Vencimento básico de cada servidor, a partir de março/2005 deverá ser, no mínimo, o valor total que aparece na última coluna.

TABELA SALARIAL (dez-2004)						Tabela Salarial (jan/2003)	
(Salário de Enquadramento)						(Início do Governo Lula)	
NÍVEL AUXILIAR						Nível de Apolo	
Classe	Padrão	Venc Bas	GT	GDTA	Total	SB Jan/2003	%
Especial	III	R\$ 592,69	R\$ 88,90	R\$ 130,00	R\$ 811,59	R\$ 586,82	38,30
	II	R\$ 564,51	R\$ 84,68	R\$ 130,00	R\$ 779,19	R\$ 558,82	39,43
	I	R\$ 553,93	R\$ 83,09	R\$ 130,00	R\$ 767,02	R\$ 548,45	39,85
C	VI	R\$ 545,21	R\$ 81,78	R\$ 130,00	R\$ 756,99	R\$ 539,81	40,23
	V	R\$ 542,22	R\$ 81,33	R\$ 130,00	R\$ 753,55	R\$ 536,85	40,37
	IV	R\$ 539,23	R\$ 80,88	R\$ 130,00	R\$ 750,11	R\$ 533,89	40,50
	III	R\$ 536,24	R\$ 80,44	R\$ 130,00	R\$ 746,68	R\$ 530,93	40,64
	II	R\$ 533,25	R\$ 79,99	R\$ 130,00	R\$ 743,24	R\$ 527,97	40,77
B	VI	R\$ 527,27	R\$ 79,09	R\$ 130,00	R\$ 736,36	R\$ 525,01	40,91
	V	R\$ 524,27	R\$ 78,64	R\$ 130,00	R\$ 732,91	R\$ 522,05	41,05
	IV	R\$ 521,29	R\$ 78,19	R\$ 130,00	R\$ 729,48	R\$ 519,09	41,19
	III	R\$ 518,30	R\$ 77,75	R\$ 130,00	R\$ 726,05	R\$ 516,13	41,34
	II	R\$ 515,31	R\$ 77,30	R\$ 130,00	R\$ 722,61	R\$ 513,17	41,48
A	VI	R\$ 512,32	R\$ 76,85	R\$ 130,00	R\$ 719,17	R\$ 510,21	41,63
	V	R\$ 509,33	R\$ 76,40	R\$ 130,00	R\$ 715,73	R\$ 507,25	41,78
	IV	R\$ 506,34	R\$ 75,95	R\$ 130,00	R\$ 712,29	R\$ 504,29	41,93
	III	R\$ 503,35	R\$ 75,50	R\$ 130,00	R\$ 708,85	R\$ 501,33	42,08
	II	R\$ 500,36	R\$ 75,05	R\$ 130,00	R\$ 705,41	R\$ 498,37	42,23
NÍVEL INTERMEDIÁRIO	I	R\$ 497,37	R\$ 74,61	R\$ 130,00	R\$ 701,98	R\$ 495,41	42,39
	I	R\$ 497,37	R\$ 74,61	R\$ 130,00	R\$ 701,98	R\$ 492,45	42,55
	I	R\$ 497,37	R\$ 74,61	R\$ 130,00	R\$ 701,98	R\$ 492,45	42,55
Classe	Padrão	Venc Bas	GT	GDTA	Total	SB Jan/2003	%
Especial	III	R\$ 1.053,67	R\$ 158,05	R\$ 180,00	R\$ 1.391,72	R\$ 1.043,24	33,40
	II	R\$ 1.009,78	R\$ 151,47	R\$ 180,00	R\$ 1.341,25	R\$ 999,78	34,15
	I	R\$ 967,60	R\$ 145,14	R\$ 180,00	R\$ 1.292,74	R\$ 956,02	35,22
C	VI	R\$ 927,24	R\$ 139,09	R\$ 180,00	R\$ 1.246,33	R\$ 918,06	35,76
	V	R\$ 888,62	R\$ 133,29	R\$ 180,00	R\$ 1.201,91	R\$ 879,82	36,61
	IV	R\$ 851,68	R\$ 127,75	R\$ 180,00	R\$ 1.159,43	R\$ 843,25	37,50
	III	R\$ 816,29	R\$ 122,44	R\$ 180,00	R\$ 1.118,73	R\$ 808,21	38,42
	II	R\$ 782,32	R\$ 117,35	R\$ 180,00	R\$ 1.079,67	R\$ 774,57	39,39
B	VI	R\$ 749,93	R\$ 112,49	R\$ 180,00	R\$ 1.042,42	R\$ 742,50	40,39
	V	R\$ 718,81	R\$ 107,82	R\$ 180,00	R\$ 1.006,63	R\$ 711,69	41,44
	IV	R\$ 689,12	R\$ 103,37	R\$ 180,00	R\$ 972,49	R\$ 682,30	42,53
	III	R\$ 660,66	R\$ 99,10	R\$ 180,00	R\$ 939,76	R\$ 654,12	43,67
	II	R\$ 633,38	R\$ 95,01	R\$ 180,00	R\$ 908,39	R\$ 627,11	44,85
A	VI	R\$ 607,28	R\$ 91,09	R\$ 180,00	R\$ 878,37	R\$ 601,27	46,09
	V	R\$ 582,32	R\$ 87,35	R\$ 180,00	R\$ 849,67	R\$ 576,55	47,37
	IV	R\$ 558,45	R\$ 83,77	R\$ 180,00	R\$ 822,22	R\$ 552,92	48,71
	III	R\$ 546,32	R\$ 81,95	R\$ 180,00	R\$ 808,27	R\$ 540,91	49,43
	II	R\$ 539,23	R\$ 80,88	R\$ 180,00	R\$ 800,11	R\$ 533,89	49,86
NÍVEL SUPERIOR	I	R\$ 533,80	R\$ 80,07	R\$ 180,00	R\$ 793,87	R\$ 528,51	50,21
	I	R\$ 528,36	R\$ 79,25	R\$ 180,00	R\$ 787,61	R\$ 523,13	50,56
	I	R\$ 528,36	R\$ 79,25	R\$ 180,00	R\$ 787,61	R\$ 523,13	50,56
Classe	Padrão	Venc Bas	GT	GDTA	Total	SB Jan/2003	%
Especial	III	R\$ 1.752,74	R\$ 262,91	R\$ 265,00	R\$ 2.280,65	R\$ 1.735,39	31,42
	II	R\$ 1.639,99	R\$ 246,00	R\$ 265,00	R\$ 2.150,99	R\$ 1.623,75	32,47
	I	R\$ 1.532,54	R\$ 229,88	R\$ 265,00	R\$ 2.027,42	R\$ 1.517,37	33,61
C	VI	R\$ 1.509,80	R\$ 226,47	R\$ 265,00	R\$ 2.001,27	R\$ 1.494,85	33,88
	V	R\$ 1.466,15	R\$ 219,92	R\$ 265,00	R\$ 1.951,07	R\$ 1.451,62	34,41
	IV	R\$ 1.423,97	R\$ 213,60	R\$ 265,00	R\$ 1.902,57	R\$ 1.409,87	34,95
	III	R\$ 1.383,01	R\$ 207,45	R\$ 265,00	R\$ 1.855,46	R\$ 1.369,32	35,50
	II	R\$ 1.343,21	R\$ 201,48	R\$ 265,00	R\$ 1.809,69	R\$ 1.329,91	36,08
B	VI	R\$ 1.304,62	R\$ 195,69	R\$ 265,00	R\$ 1.765,31	R\$ 1.291,70	36,67
	V	R\$ 1.267,11	R\$ 190,07	R\$ 265,00	R\$ 1.722,18	R\$ 1.254,56	37,27
	IV	R\$ 1.230,73	R\$ 184,61	R\$ 265,00	R\$ 1.680,34	R\$ 1.218,54	37,90
	III	R\$ 1.195,39	R\$ 179,31	R\$ 265,00	R\$ 1.639,70	R\$ 1.183,55	38,54
	II	R\$ 1.161,06	R\$ 174,16	R\$ 265,00	R\$ 1.600,22	R\$ 1.149,56	39,20
A	VI	R\$ 1.127,77	R\$ 169,16	R\$ 265,00	R\$ 1.561,93	R\$ 1.116,60	39,88
	V	R\$ 1.095,46	R\$ 164,32	R\$ 265,00	R\$ 1.524,78	R\$ 1.084,61	40,58
	IV	R\$ 1.064,12	R\$ 159,62	R\$ 265,00	R\$ 1.488,74	R\$ 1.053,58	41,30
	III	R\$ 1.033,59	R\$ 155,04	R\$ 265,00	R\$ 1.453,63	R\$ 1.023,36	42,04
	II	R\$ 866,71	R\$ 130,01	R\$ 265,00	R\$ 1.261,72	R\$ 858,13	47,03
NÍVEL SUPERIOR	I	R\$ 841,88	R\$ 126,28	R\$ 265,00	R\$ 1.233,16	R\$ 833,54	47,94
	I	R\$ 817,74	R\$ 122,66	R\$ 265,00	R\$ 1.205,40	R\$ 809,64	48,88
	I	R\$ 817,74	R\$ 122,66	R\$ 265,00	R\$ 1.205,40	R\$ 809,64	48,88

- 1- Em Jan. de 2003 não tínhamos nenhuma gratificação, havíamos incorporado a GAE na greve de 2001
- 2- Em Maio de 2003 foi dado um reajuste de 1% mais a VPI de R\$ 59,87* para todos os servidores públicos.(não considerado no percentu
- 3- Em dez de 2003, através de MP, foi criada uma gratificação variável que representava 5% do SB, a ser reajustada em nov e dez de 2004 quando completará o valor de 15% sobre aquele salário base (dez/2003) GT
- 4- Em maio de 2004 foi criada gratificação (R\$ 130,00 NA; R\$ 180,00 NI e R\$ 265 NS)
- 5- Todas estas gratificações criadas são recebidas por ativos, aposentados e pensionistas

A tabela acima apresenta os valores do vencimento básico e as gratificações que foram instituídas no decorrer do atual Governo.

Ao lado um quadro comparativo dos vencimentos base em janeiro de 2003 e os percentuais acrescidos à nossa remuneração ao longo desse período, através das gratificações.

A partir de março/2005 essas gratificações serão incorporadas ao vencimento básico.

1- Em Jan. de 2003 não tínhamos nenhuma gratificação, havíamos incorporado a GAE na greve de 2001

2- Em Maio de 2003 foi dado um reajuste de 1% mais a VPI de R\$ 59,87* para todos os servidores públicos. (não considerado no percentual)

3- Em dez de 2003, através de MP, foi criada uma gratificação variável que representava 5% do SB, a ser reajustada em nov e dez de 2004 quando completará o valor de 15% sobre aquele salário base (dez/2003) GT

4- Em maio de 2004 foi criada gratificação (R\$ 130,00 NA; R\$ 180,00 NI e R\$ 265 NS)

5- Todas estas gratificações criadas são recebidas por ativos, aposentados e pensionistas

Anexo I - A

estrutura do plano de carreira dos cargos técnico administrativo em educação com padrões de vencimento para março/2005

ANEXO I - A - ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO COM PADRÕES DE VENCIMENTO PARA MARÇO/2005

Piso = R\$ 701,98

3,00%

Níveis			A				B				C				D				E				
Classes de Capacitação	Valor		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
Piso A1	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 B1	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 C1	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 A1	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 B1	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 C1	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 D1	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 E1	P36	R\$ 1.975,28																		16	15	14	13
	P37	R\$ 2.034,53																				16	15
	P38	R\$ 2.095,57																					16
	P39	R\$ 2.158,44																					

Anexo I - B

estrutura do plano de carreira dos cargos técnico administrativo em educação com padrões de vencimento para janeiro/2006

ANEXO I - B - ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO COM PADRÕES DE VENCIMENTO PARA JANEIRO/2006

Piso = R\$ 701,98

3,60%

Níveis			A				B				C				D				E			
Classes de 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	1
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		

Anexo II

**DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS POR NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO
E REQUISITOS PARA INGRESSO**

CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO			
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
		ESCOLARIDADE	OUTROS
A	Assistente de Estúdio	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Alfaiate	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Carpintaria	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Dobrador	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Encanador	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Estofador	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Forjador de Metais	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Fundição de Metais	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Infraestrutura e Manutenção/área	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Limpeza	Alfabetizado	
A	Auxiliar de Marcenaria	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Oficina de Instrumentos Musicais	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Padeiro	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Sapateiro	Alfabetizado	
A	Auxiliar de Serralheria	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Soldador	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar Operacional	Alfabetizado	
A	Auxiliar Rural	Fundamental Incompleto	
A	Carvoejador	Fundamental Incompleto	
A	Chaveiro	Fundamental Incompleto	
A	Lavadeiro	Alfabetizado	
A	Oleiro	Fundamental Incompleto	
A	Operador de Máquinas de Lavanderia	Alfabetizado	
A	Pescador Profissional	Fundamental Incompleto	
A	Servente de Limpeza	Alfabetizado	
A	Servente de Obras	Alfabetizado	
A	Taifeiro Fluvial	Fundamental Incompleto	
A	Taifeiro Marítimo	Fundamental Incompleto	
A	Vestiarista	Fundamental Incompleto	
B	Açougueiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 6 meses
B	Ajustador Mecânico	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses ou profissionalizante

B	Apontador	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Armador	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Armazenista	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Arrais	Fundamental Completo + Habilitação	
B	Assistente de Câmera	Fundamental Completo	Experiên. de 6 meses
B	Assistente de Montagem	Fundamental Completo	Experiên. de 6 meses
B	Assistente de Som	Fundamental Completo	Experiên. de 6 meses
B	Atendente de Consultório/área	Fundamental Completo	
B	Atendente de Enfermagem	Fundamental Completo	
B	Auxiliar de Agropecuária	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Auxiliar de Anatomia e Necrópsia	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Auxiliar de Artes Gráficas	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Auxiliar de Cenografia	Fundamental Completo	Experiên. 06 meses
B	Auxiliar de Cozinha	Alfabetizado	
B	Auxiliar de Curtume e Tanantes	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Auxiliar de Eletricista	Fundamental Incompleto	Experiên. de 6 meses
B	Auxiliar de Farmácia	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Auxiliar de Figurino	Fundamental Completo	Experiên. 6 meses
B	Auxiliar de Industrialização Conservação de Alimentos	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Auxiliar de Laboratório	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Auxiliar de Mecânica	Fundamental Incompleto	Experiên. de 6 meses
B	Auxiliar de Meteorologia	Fundamental Completo	Experiên. de 6 meses
B	Auxiliar de Microfilmagem	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Auxiliar de Nutrição e Dietética	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Auxiliar de Processamento de Dados	Fundamental Completo	
B	Barbeiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Barqueiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Bombeiro Hidráulico	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses ou profissionalizante
B	Carpinteiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses ou profissionalizante
B	Compositor Gráfico	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Conservador de Pescado	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Contramestre Fluvial/ Marítimo	Fundamental Completo	
B	Copeiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Costureiro	Fundamental Completo	
B	Desenhista Copista	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Eletricista de Embarcação	Fundamental Completo	Experiên. de 6 meses

B	Estofador	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Garçon	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
C	Impositor	Fundamental Completo	Experiên. 6 meses
B	Jardineiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses ou profissionalizante
B	Lancheiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Marceneiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses ou profissionalizante
B	Marinheiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Marinheiro Fluvial	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Massagista	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Mestre de Rede	Fundamental Incompleto	
B	Montador/Soldador	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses ou profissionalizante
B	Motociclista	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Operador de Tele-impressora	Fundamental Completo	Experiên. 06 meses
B	Padeiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses ou profissionalizante
B	Pedreiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses ou profissionalizante
B	Pintor de Construção e Painéis	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses ou profissionalizante
B	Pintor/área	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses ou profissionalizante
B	Sapateiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Seleiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Tratorista	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
B	Vidraceiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
C	Adrecista	Médio completo	Experiên. 24 meses
C	Administrador de Edifícios	Médio completo	
C	Afinador de Instrumentos Musicais	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Almoxarife	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Ascensorista	Médio completo	Experiên. 12 meses
C	Assistente de Alunos	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Auxiliar de Creche	Fundamental Completo	Experiên. de 12 meses
C	Assistente de Laboratório	Fundamental Completo	Experiên. de 12 meses
C	Assistente de Tecnologia Informação	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Auxiliar de Biblioteca	Fundamental Completo	Experiên. de 12 meses
C	Auxiliar de Enfermagem	Médio completo + profissionalizante (COREN)	
C	Auxiliar de Saúde	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Auxiliar de Topografia	Fundamental Completo	Experiên. 6 meses
C	Auxiliar de Veterinária e Zootecnia	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses

C	Auxiliar em Administração	Fundamental Completo	Experiên. de 12 meses
C	Auxiliar em Assuntos Educacionais	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Brigadista de incêndio	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Camareiro de Espetáculo	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Cenotécnico	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Condutor/Motorista Fluvial	Fundamental Completo +especialização + habilitação fluvial	
C	Continuo	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Contra-Mestre/Ofício	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Contra-regra	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Costureiro de Espetáculo/Cenário	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Cozinheiro	Fundamental incompleto até 4ª série	Experiên. 12 meses
C	Cozinheiro de Embarcações	Fundamental Incompleto	Experiên. de 18 meses
C	Cozinheiro	Fundamental Completo	
C	Datilógrafo de Textos Gráficos	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Detonador	Fundamental Completo	Experiên. 6 meses
C	Discotecário	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Eletricista	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Eletricista de Espetáculo	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Encadernador	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses ou profissionalizante
C	Encanador/Bombeiro	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Fotógrafo	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Fotogravador	Fundamental Completo	Experiên. de 12 meses
C	Mecânico de Montagem e Manutenção	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses ou profissionalizante
C	Guarda Florestal	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Hialotécnico	Fundamental Completo	Experiên. 6 meses
C	Impressor	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Linotipista	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Locutor	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Mecânico de Montagem e Manutenção	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses ou profissionalizante
C	Maquinista de Artes Cênicas	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Mateiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 18 meses
C	Mecânico	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Mestre de Embarcações de Pequeno Porte	Fundamental Incompleto	
C	Motorista	Fundamental Completo	Experiên. 6 meses
C	Operador de Caldeira	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses ou profissionalizante

C	Operador de Central Hidroelétrica	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Operador de Destilaria	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Operador de Estação de Tratamento D'água e Esgoto	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Operador de Luz	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Operador de Máquinas de Construção Civil	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
C	Operador de Máquina Fotocompositora	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Operador de Máquinas de Terraplanagem	Fundamental Incompleto	Experiên. de 12 meses
C	Operador de Máquina Copiadora	Médio completo	Experiên. 12 meses
C	Operador de Máquinas Agrícolas	Fundamental Completo + curso profissionalizante	
C	Operador de Rádio-Telecomunicações	Médio completo	Experiên. 24 meses
C	Mecânico de Montagem e Manutenção	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses ou profissionalizante
C	Porteiro	Médio completo	
C	Programador de Rádio e Televisão	Médio completo	Experiên. 24 meses
C	Recepcionista	Médio completo	
C	Revisor de Provas Tipográficas	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Salva-vidas	Fundamental Incompleto	Experiên. de 18 meses
C	Seringueiro	Fundamental Incompleto	Experiên. de 18 meses
C	Sonoplasta	Médio completo	Experiên. 6 meses
C	Telefonista	Fundamental Completo	Experiên. de 12 meses
C	Tipógrafo	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Torneiro Mecânico	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
C	Vidreiro	Fundamental Completo	Experiên. 12 meses
D	Assistente de Direção e Produção	Médio completo	Experiên. 12 meses
D	Assistente em Administração	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiên. 12 meses
D	Confeccionador de Instrumentos Musicais	Médio completo	Experiên. 12 meses
D	Desenhista de Artes Gráficas	Médio Profissionalizante ou Médio completo + conhecimento de programas de editoração eletrônica e desenho	
D	Desenhista Projetista	Médio Profissionalizante	Experiên. 6 meses

		ou Médio completo + experiência	
D	Diagramador	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso de editoração eletrônica	
D	Editor de Imagem	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiên. 12 meses
D	Instrumentador Cirúrgico	Médio completo	Experiên. 6 meses
D	Mestre de Edificações e Infraestrutura	Médio completo	Experiên. 24 meses
D	Montador Cinematográfico	Médio completo	Experiên. 12 meses
D	Operador de Câmera de Cinema e TV	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiên. 6 meses
D	Recreacionista	Médio completo	Experiên. 24 meses
D	Revisor de Texto Braille	Médio completo +	Experiên. 24 meses
D	Taxidermista	Médio completo	Experiên. 12 meses
D	Técnico de Aerofotogrametria	Médio completo + habilitação	
D	Técnico de Laboratório/área	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico de Tecnologia da Informação	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso técnico em eletrônica com ênfase em sistemas computacionais	
D	Técnico em Agrimensura	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Agropecuária	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Alimentos e Laticínios	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Anatomia e Necropsia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiên. 12 meses
D	Técnico em Arquivo	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	

D	Técnico em Arquivo	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Artes Gráficas	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Audiovisual	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiência 12 meses
D	Técnico em Cartografia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Cinematografia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Contabilidade	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Curtume e Tanagem	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Economia Doméstica	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Edificações	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Educação Física	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Eletroeletrônica	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Eletromecânica	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Eletrotécnica	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Enfermagem	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Enfermagem Trabalho	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	

D	Técnico em Enologia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Equipamentos Médico-Odontológico	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiên. 12 meses
D	Técnico em Estrada	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Farmácia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Geologia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Herbário	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiên. 12 meses
D	Técnico em Hidrologia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Higiene Dental	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Instrumentação	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Mecânica	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Metalurgia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Meteorologia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Microfilmagem	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiên. 12 meses
D	Técnico em Mineração	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Móveis e Esquadrias	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	

D	Técnico em Música	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Nutrição e Dietética	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Ortopedia	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Ótica	Médio Profissionalizante Médio completo + experiência	Experiên. 12 meses
D	Técnico em Prótese Dentária	Médio Profissionalizante Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Química	Médio Profissionalizante Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Radiologia	Médio Profissionalizante Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Reabilitação ou Fisioterapia	Médio Profissionalizante Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Refrigeração	Médio Profissionalizante Médio completo + curso Técnico	Experiên. 12 meses
D	Técnico em Restauração	Médio Profissionalizante Médio completo + experiência	
D	Técnico em Saneamento	Médio Profissionalizante Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Segurança do Trabalho	Médio Profissionalizante Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Som	Médio Profissionalizante Médio completo + experiência	Experiên. 12 meses
D	Técnico em Telecomunicações	Médio Profissionalizante Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Telefonia	Médio Profissionalizante Médio completo + experiência	Experiên. 12 meses

D	Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais	Médio completo + proficiência em LIBRAS	
D	Transcritor de Sistema Braille	Médio completo	Experiên. 24 meses
D	Vigilante	Fundamental Completo e curso de formação	Experiên. 12 meses
D	Visitador Sanitário	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
E	Administrador	Curso Superior em Administração	
E	Analista de Tecnologia da Informação	Curso Superior na área	
E	Antropólogo	Curso Superior em Antropologia	
E	Arqueólogo	Curso Superior em Arqueologia	
E	Arquiteto e Urbanista	Curso Superior em Arquitetura e Urbanismo	
E	Arquivista	Curso Superior em Arquivologia	
E	Assistente Social	Curso Superior em Serviço Social	
E	Astrônomo	Curso Superior em Astronomia	
E	Auditor	Curso Superior em Economia ou Direito ou Ciências Contábeis	
E	Bibliotecário-Documentalista	Curso Superior em Biblioteconomia ou	
E	Biólogo	Ciências da Informação Curso Superior em Ciências Biológicas	
E	Biomédico	Curso Superior em Biomedicina	
E	Cenógrafo	Curso Superior na área	
E	Comandante de Lancha	Lei Específica: Ensino Completo, especialização área e Carta de Patrão Pesca	
E	Comandante de Navio	Lei Específica: Ensino Completo, especialização área e Carta de Patrão Mar	
E	Contador	Curso Superior em Ciências Contábeis	

E	Coreógrafo	Curso Superior em Artes Cênicas, Teatro ou Educação Física	
E	Decorador	Curso Superior em Artes Plásticas ou Arquitetura Urbanismo	
E	Desenhista Industrial	Curso Superior em Desenho Industrial	
E	Diretor de Artes Cênicas	Curso Superior em Artes Cênicas	
E	Diretor de Fotografia	Curso Superior em Comunicação Social	
E	Diretor de Iluminação	Curso Superior em Comunicação Social ou Artes Cênicas	
E	Diretor de Imagem	Curso Superior em Comunicação Social	
E	Diretor de Produção	Curso Superior em Comunicação Social, Artes Plásticas e Artes Cênicas + habilitação	
E	Diretor de Programa	Curso Superior em Comunicação Social	
E	Diretor de Som	Curso Superior em Comunicação Social	
E	Economista	Curso Superior em Economia	
E	Economista Doméstico	Curso Superior em Economia Doméstica	
E	Editor de Publicações	Curso Superior em Comunicação Social, Jornalismo ou Letras	
E	Enfermeiro do Trabalho	Curso Superior em Enfermagem com Especialização em Enfermagem do Trabalho	
E	Enfermeiro/área	Curso Superior em Enfermagem	
E	Engenheiro de Segurança do Trabalho	Curso Superior em Engenharia com Especialização em Segurança do Trabalho	
E	Engenheiro/área	Curso Superior na área	
E	Estatístico	Curso Superior em Ciências Estatísticas ou Atuariais	

E	Farmacêutico/habilitação	Curso Superior na área	
E	Figurista	Curso Superior em Artes Cênicas + habilitação em Indumentária	
E	Filósofo	Curso Superior em Filosofia	
E	Físico	Curso Superior na área	
E	Fisioterapeuta	Curso Superior em Fisioterapia	
E	Fonoaudiólogo	Curso Superior em Fonoaudiologia	
E	Geógrafo	Curso Superior em Geografia	
E	Geólogo	Curso Superior em Geologia	
E	Historiador	Curso Superior em História	
E	Imediato	Lei Específica: Médio Completo, Especialização Área ou Carta de Padrão de Pesca	
E	Jornalista	Curso Superior em Jornalismo ou Comunicação Social com Habilitação em Jornalismo	
E	Matemático	Curso Superior em Matemática	
E	Médico Veterinário	Curso Superior em Medicina Veterinária	
E	Médico/área	Curso Superior em Medicina	
E	Mestre Fluvial	Lei Específica: Médio Completo e Especialização e Carta de Mestre Fluvial	
E	Mestre Regional	Lei Específica: Médio Completo e Especialização e Carta de Mestre Regional	
E	Meteorologista	Curso Superior na área	
E	Museólogo	Curso Superior em Museologia	
E	Músico	Curso Superior em Música	
E	Musicoterapeuta	Curso Superior em Musicoterapia	
E	Nutricionista/habilitação	Curso Superior em Nutrição	

E	Oceanólogo	Curso Superior em Oceanologia ou Oceanografia	
E	Odontólogo	Curso Superior em Odontologia	
E	Ortoptista	Curso Superior em Ortóptica	
E	Pedagogo/área	Curso Superior em Pedagogia	
E	Primeiro Condutor	Lei Específica: Fundamental Completo + Curso de Especialização	
E	Produtor Cultural	Curso Superior em Comunicação Social	
E	Programador Visual	Curso Superior em Comunicação Visual ou Comunicação Social com Habilitação em Publicidade ou Desenho Industrial com habilitação em Programação Visual	
E	Psicólogo/área	Curso Superior em Psicologia	
E	Publicitário	Curso Superior em Comunicação Social com Habilitação em Publicidade e Propaganda	
E	Químico	Curso Superior na área	
E	Redator	Curso Superior em Comunicação Social ou Jornalismo ou Letras	
E	Regente	Curso Superior em Música + Especialização em Regência	
E	Relações Públicas	Curso Superior em Comunicação Social com Habilitação em Relações Públicas	
E	Restaurador/área	Curso Superior na Área	
E	Revisor de Texto	Curso Superior em Comunicação Social ou Letras	
E	Roteirista	Curso Superior em Comunicação Social com Habilitação em Jornalismo Cinema ou Publicidade e Propaganda ou Letras	

E	Sanitarista	Curso Superior com Especialização na Área	
E	Secretário Executivo	Curso Superior em Letras ou Secretário Executivo Bilingue	
E	Sociólogo	Curso Superior em Sociologia	
E	Técnico Desportivo	Curso Superior em Educação Física	
E	Técnico em Assuntos Educacionais	Curso Superior em Pedagogia ou Licenciaturas	
E	Tecnólogo em Cooperativismo	Curso Superior em Administração ou Gestão de Cooperativas	
E	Tecnólogo/formação	Curso Superior na área	
E	Teólogo	Curso Superior em Teologia	
E	Terapeuta Ocupacional	Curso Superior em Terapia Ocupacional	
E	Tradutor Intérprete	Curso Superior em Letras	
E	Zootecnista	Curso Superior em Zootecnia	

Anexo III

TABELA PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento, inferior a 360 horas

Anexo IV

TABELA DE PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE FORMAL SUPERIOR AO PREVISTO PARA O EXERCÍCIO DO CARGO (*)	PERCENTUAIS DE INCENTIVOS	
		ÁREA DE CONHECIMENTO COM CORRELAÇÃO DIRETA	ÁREA DE CONHECIMENTO COM CORRELAÇÃO 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 médio completo	Até 10 %	
	Ensino médio profissionalizante ensino médio com curso técnico completo	Até 15 %	Até 10 %
	Curso de graduação completo	Até 20 %	Até 15 %
C	Ensino médio com curso técnico completo	Até 10 %	5 %
	Curso de graduação completo	Até 15 %	Até 10 %
	Especialização, superior ou igual 360h	Até 20 %	Até 15 %
D	Curso de graduação completo	Até 10 %	5 %
	Especialização, superior ou igual 360h	Até 15 %	Até 10 %
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	Até 20 %	Até 15 %
E	Especialização, superior ou igual 360h	Até 10 %	5 %
	Mestrado	Até 15 %	Até 10 %
	Doutorado	Até 20 %	Até 15 %

(*) Cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação

Anexo V**TABELA DE CONVERSÃO TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**

TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL / ANOS	PADRÃO DE VENCIMENTO DE CADA NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO E NÍVEL DE CAPACITAÇÃO
Até 1 ano e 11 meses	1
2	2
3	2
4	3
5	3
6	4
7	4
8	5
9	5
10	6
11	6
12	7
13	7
14	8
15	8
16	9
17	9
18	10
19	10
20	11
21	11
22	12
23	12
24	13
25	13
26	14
27	14
28	15
29	15
30 ou mais	16

Anexo VI
TERMO DE OPÇÃO

PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO		
Nome:	Cargo:	
Matrícula SIAPÉ:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
	Cidade:	Estado:
<p style="text-align: center;">Venho, nos termos da Lei nº _____, de _____ de _____, observando o disposto em seu art. 18, optar por integrar o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação na forma estabelecida pela Lei em referência.</p> <p style="text-align: center;">_____, _____/_____/_____ Local e data</p> <p style="text-align: center;">_____ Assinatura</p> <p>Recebido em: _____/_____/_____.</p> <p style="text-align: center;">_____ Assinatura/Matrícula ou Carimbo do Servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC</p>		

Anexo VII

TABELA DE CORRELAÇÃO DOS CARGOS ATUAIS PARA A NOVA SITUAÇÃO

SITUAÇÃO DO PUCRCE			SITUAÇÃO NOVA	
NÍVEL	SUBGRUPO	DENOMINAÇÃO DO CARGO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	DENOMINAÇÃO DO CARGO
APOIO	1	Auxiliar de Cozinha	B	Auxiliar de Cozinha
APOIO	1	Auxiliar de limpeza	A	Auxiliar de Limpeza
APOIO	1	Auxiliar de Sapateiro	A	Auxiliar de Sapateiro
APOIO	1	Auxiliar Operacional	A	Auxiliar Operacional
APOIO	1	Auxiliar Rural	A	Auxiliar Rural
APOIO	1	Lavadeiro	A	Lavadeiro
APOIO	1	Operador de Máquinas Lavanderia	A	Operador de Máquinas Lavanderia
APOIO	1	Servente de Limpeza	A	Servente de Limpeza
APOIO	1	Servente de Obras	A	Servente de Obras
APOIO	2	Assistente de Estúdio	A	Assistente de Estúdio
APOIO	2	Auxiliar de alfaiate	A	Auxiliar de alfaiate
APOIO	2	Auxiliar de Carpintaria	A	Auxiliar de Carpintaria
APOIO	2	Auxiliar de Dobrador	A	Auxiliar de Dobrador
APOIO	2	Auxiliar de Encanador	A	Auxiliar de Encanador
APOIO	2	Auxiliar de Estofador	A	Auxiliar de Estofador
APOIO	2	Auxiliar de Forjador de Metais	A	Auxiliar de Forjador de Metais
APOIO	2	Auxiliar de Fundição Metais	A	Auxiliar de Fundição Metais
APOIO	2	Auxiliar de Marcenaria	A	Auxiliar de Marcenaria
APOIO	2	Auxiliar de Oficina de Instrumentos Musicais	A	Auxiliar de Oficina de Instrumentos Musicais
APOIO	2	Auxiliar de Padeiro	A	Auxiliar de Padeiro
APOIO	2	Auxiliar de Serralheria	A	Auxiliar de Serralheria
APOIO	2	Auxiliar de Soldador	A	Auxiliar de Soldador
APOIO	2	Auxiliar Chapeador/	A	Auxiliar de Infra. e
APOIO	2	Lanterneiro/Funileiro Carvoejador	A	Manutenção/área Carvoejador
APOIO	2	Chaveiro	A	Chaveiro
APOIO	2	Copeiro	B	Copeiro
APOIO	2	Lancheiro	B	Lancheiro
APOIO	2	Oleiro	A	Oleiro
APOIO	2	Vestiarista	A	Vestiarista
APOIO	3	Açougueiro	B	Açougueiro
APOIO	3	Assistente de Audio / Video/ Video Tape	B	Assistente de Som
APOIO	3	Assistente de Câmera	B	Assistente de Câmera

APOIO	3	Assistente de Montagem	B	Assistente de Montagem
APOIO	3	Atendente de Consultório/área	B	Atendente de Consultório/área
APOIO	3	Atendente de Enfermagem	B	Atendente de Enfermagem
APOIO	3	Auxiliar de Eletricista	B	Auxiliar de Eletricista
APOIO	3	Auxiliar de Lactário	B	Auxiliar de Nutrição e Dietética
APOIO	3	Auxiliar de Mecânica	B	Auxiliar de Mecânica
APOIO	3	Auxiliar de Microfilmagem	B	Auxiliar de Microfilmagem
APOIO	3	Vidraceiro	B	Vidraceiro
APOIO	4	Ajustador Mecânico	B	Ajustador Mecânico
APOIO	4	Alfaiate	B	Costureiro
APOIO	4	Apontador	B	Apontador
APOIO	4	Armador	B	Armador
APOIO	4	Armazenista	B	Armazenista
APOIO	4	Auxiliar de Agropecuária	B	Auxiliar de Agropecuária
APOIO	4	Auxiliar de Anatomia Necrópsia	B	Auxiliar de Anatomia e Necrópsia
APOIO	4	Auxiliar de Artes Gráficas	B	Auxiliar de Artes Gráficas
APOIO	4	Auxiliar de Biblioteca	C	Auxiliar de Biblioteca
APOIO	4	Auxiliar de Creche	C	Auxiliar de Creche
APOIO	4	Auxiliar de Curtume e Tanantes	B B	Auxiliar de Curtume e Tanantes
APOIO	4	Auxiliar de Farmácia	B	Auxiliar de Farmácia
APOIO	4	Auxiliar de Industrialização e Conservação de Alimentos	B	Auxiliar de Industrialização e Conservação de Alimentos
APOIO	4	Auxiliar de Laboratório	B	Auxiliar de Laboratório
APOIO	4	Auxiliar de Meteorologia	B	Auxiliar de Meteorologia
APOIO	4	Auxiliar de Nutrição	B	Auxiliar de Nutrição e Dietética
APOIO	4	Auxiliar de Processamento de Dados	B	Auxiliar de Processamento de Dados
APOIO	4	Barbeiro	B	Barbeiro
APOIO	4	Barqueiro	B	Barqueiro
APOIO	4	Carpinteiro	B	Carpinteiro
APOIO	4	Chapeador/Funileiro/	B	Montador/Soldador
APOIO		Lanterneiro		
APOIO	4	Compositor Gráfico	B	Compositor Gráfico
APOIO	4	Costureiro	B	Costureiro
APOIO	4	Cozinheiro	C	Cozinheiro
APOIO	4	Desenhista Copista	B	Desenhista Copista
APOIO	4	Dobrador	B	Montador/Soldador
APOIO	4	Encanador/área	B	Bombeiro Hidráulico

APOIO	4	Estofador	B	Estofador
APOIO	4	Forjador de Metais	B	Montador/Soldador
APOIO	4	Fundidor de Metais	B	Montador/Soldador
APOIO	4	Garçon	B	Garçon
APOIO	4	Jardineiro	B	Jardineiro
APOIO	4	Marceneiro	B	Marceneiro
APOIO	4	Massagista	B	Massagista
APOIO	4	Mateiro	C	Mateiro
APOIO	4	Motociclista	B	Motociclista
APOIO	4	Operador de Caixa	C	Auxiliar em Administração
APOIO	4	Operador de Máquinas Agrícolas	C	Operador de Máquinas Agrícolas
APOIO	4	Operador de Máquinas de Construção Civil	C	Operador de Máquinas de Construção Civil
APOIO	4	Operador de Máquinas de Terraplanagem	C	Operador de Máquinas de Terraplanagem
APOIO	4	Padeiro	B	Padeiro
APOIO	4	Paginador	C	Encadernador
APOIO	4	Pedreiro	B	Pedreiro
APOIO	4	Pintor de Construção Cênica e Painéis	B	Pintor de Construção Cênica e Painéis
APOIO	4	Pintor/área	B	Pintor/área
APOIO	4	Salva-vidas	C	Salva-vidas
APOIO	4	Sapateiro	B	Sapateiro
APOIO	4	Seleiro	B	Seleiro
APOIO	4	Seringueiro	C	Seringueiro
APOIO	4	Serralheiro	B	Montador/Soldador
APOIO	4	Soldador	B	Montador/Soldador
APOIO	4	Telefonista	C	Telefonista
APOIO	4	Tratorista	B	Tratorista
INTERMEDIÁRIO	1	Afinador de Instrumentos Musicais	C	Afinador de Instrumentos Musicais
INTERMEDIÁRIO	1	Ascensorista	C	Ascensorista
INTERMEDIÁRIO	1	Auxiliar Administrativo	C	Auxiliar em Administração
INTERMEDIÁRIO	1	Auxiliar de Biblioteca	C	Auxiliar de Biblioteca
INTERMEDIÁRIO	1	Auxiliar de Cenografia	B	Auxiliar de Cenografia
INTERMEDIÁRIO	1	Auxiliar de Figurino	B	Auxiliar de Figurino
INTERMEDIÁRIO	1	Auxiliar de Saúde	C	Auxiliar de Saúde
INTERMEDIÁRIO	1	Auxiliar de Topografia	C	Auxiliar de Topografia
INTERMEDIÁRIO	1	Auxiliar de Veterinária e Zootecnia	C	Auxiliar de Veterinária e Zootecnia
INTERMEDIÁRIO	1	Bombeiro	C	Brigadista de Incêndio
INTERMEDIÁRIO	1	Continuo	C	Continuo
INTERMEDIÁRIO	1	Contra-Mestre/Ofício	C	Contra-Mestre/Ofício
INTERMEDIÁRIO	1	Cozinheiro	C	Cozinheiro
INTERMEDIÁRIO	1	Curvador de Tubos de	C	Hialotécnico

		Vidro (Hialotécnico)		
INTERMEDIÁRIO	1	Datilógrafo	C	AuxiliaremAdministração
INTERMEDIÁRIO	1	Detonador	C	Detonador
INTERMEDIÁRIO	1	Digitador	C	AuxiliaremAdministração
INTERMEDIÁRIO	1	Discotecário	C	Discotecário
INTERMEDIÁRIO	1	Eletricista/área	C	Eletricista
INTERMEDIÁRIO	1	Encadernador	C	Encadernador
INTERMEDIÁRIO	1	Encanador/Bombeiro	C	Encanador/Bombeiro
INTERMEDIÁRIO	1	Fotógrafo	C	Fotógrafo
INTERMEDIÁRIO	1	Fotogravador	C	Fotogravador
INTERMEDIÁRIO	1	Fresador	C	Mecânico de Montagem Manutenção
INTERMEDIÁRIO	1	Guarda Florestal	C	Guarda Florestal
INTERMEDIÁRIO	1	Impositor	C	Impositor
INTERMEDIÁRIO	1	Impressor	C	Impressor
INTERMEDIÁRIO	1	Laboratorista/área	C	Assistente de Laboratório
INTERMEDIÁRIO	1	Linotipista	C	Linotipista
INTERMEDIÁRIO	1	Mandrilador	C	Mecânico de Montagem e Manutenção
INTERMEDIÁRIO	1	Mecânico/área	C	Mecânico
INTERMEDIÁRIO	1	Motorista	C	Motorista
INTERMEDIÁRIO	1	Operador de Caldeira	C	Operador de Caldeira
INTERMEDIÁRIO	1	Operador de Central	C	Operador de Central
INTERMEDIÁRIO	1	Hidroelétrica	C	Hidroelétrica
INTERMEDIÁRIO	1	Operador de Destilaria	C	Operador de Destilaria
INTERMEDIÁRIO	1	Operador de Estação de Tratamento D'água	C	Operador de Estação de Tratamento D'água
INTERMEDIÁRIO	1	Operador de Máquina Copiadora	C	Operador de Máquina Copiadora
INTERMEDIÁRIO	1	Operador de Máquina Fotocompositora	C	Operador de Máquina Fotocompositora
INTERMEDIÁRIO	1	Operador de Máquinas Agrícolas	C	Operador de Máquinas Agrícolas
INTERMEDIÁRIO	1	Operador de Teleimpressora	B	Operador de Teleimpressora
INTERMEDIÁRIO	1	Plainador de Metais	C	Mecânico de Montagem Manutenção
INTERMEDIÁRIO	1	Porteiro	C	Porteiro
INTERMEDIÁRIO	1	Recepcionista	C	Recepcionista
INTERMEDIÁRIO	1	Revisor de Provas Tipográficas	C	Revisor de Provas Tipográficas
INTERMEDIÁRIO	1	Telefonista	C	Telefonista
INTERMEDIÁRIO	1	Tipógrafo	C	Tipógrafo
INTERMEDIÁRIO	1	Torneiro Mecânico	C	Torneiro Mecânico
INTERMEDIÁRIO	1	Vidreiro	C	Vidreiro
INTERMEDIÁRIO	1	Vigilante	D	Vigilante

INTERMEDIÁRIO	2	Aderecista	C	Aderecista
INTERMEDIÁRIO	2	Administrador de Edifícios	C	Administrador de Edifícios
INTERMEDIÁRIO	2	Assistente de Alunos	C	Assistente de Alunos
INTERMEDIÁRIO	2	Assistente de Direção de Artes Cênicas	D	Assistente de Direção e Produção
INTERMEDIÁRIO	2	Assistente de Produção de Artes Cênicas	D	Assistente de Direção e Produção
INTERMEDIÁRIO	2	Camareiro de Espetáculo	C	Camareiro de Espetáculo
INTERMEDIÁRIO	2	Cenotécnico	C	Cenotécnico
INTERMEDIÁRIO	2	Confeccionador de Instrumentos Musicais	D	Confeccionador de Instrumentos Musicais
INTERMEDIÁRIO	2	Contra-regra	C	Contra-regra
INTERMEDIÁRIO	2	Costureiro de Espetáculo/Cenário	C	Costureiro de Espetáculo/Cenário
INTERMEDIÁRIO	2	Datilógrafo de Textos Gráficos	C	Datilógrafo de Textos Gráficos
INTERMEDIÁRIO	2	Eletricista de Espetáculo	C	Eletricista de Espetáculo
INTERMEDIÁRIO	2	Locutor	C	Locutor
INTERMEDIÁRIO	2	Maquinista de Artes Cênicas	C	Maquinista de Artes Cênicas
INTERMEDIÁRIO	2	Mestre/Ofício	D	Mestre de Edificações e Infraestrutura
INTERMEDIÁRIO	2	Operador de Gerador de Caracteres	D	Editor de Imagens
INTERMEDIÁRIO	2	Operador de Luz	C	Operador de Luz
INTERMEDIÁRIO	2	Operador de Rádio-Telecomunicações	C	Operador de Rádio-Telecomunicações
INTERMEDIÁRIO	2	Programador de Rádio e Televisão	C	Programador de Rádio e Televisão
INTERMEDIÁRIO	2	Recreacionista	D	Recreacionista
INTERMEDIÁRIO	2	Sonoplasta.	C	Sonoplasta.
INTERMEDIÁRIO	3	Almoxarife	C	Almoxarife
INTERMEDIÁRIO	3	Auxiliar de Enfermagem	C	Auxiliar de Enfermagem
INTERMEDIÁRIO	3	Auxiliar em Assuntos Educacionais	C	Auxiliar em Assuntos Educacionais
INTERMEDIÁRIO	3	Auxiliar/Técnico de Processamento de Dados	C	Assistente de Tecnologia da Informação
INTERMEDIÁRIO	3	Instrumentador	D	Instrumentador
INTERMEDIÁRIO	3	Cirúrgico	D	Cirúrgico
INTERMEDIÁRIO	3	Operador de Computador	D	Técnico de Tecnologia da Informação
INTERMEDIÁRIO	3	Taxidermista	D	Taxidermista
INTERMEDIÁRIO	3	Técnico em Anatomia e Necrópsia	D	Técnico em Anatomia e Necrópsia
INTERMEDIÁRIO	3	Técnico em Agricultura	D	Técnico em Agropecuária

INTERMEDIÁRIO	3	Técnico em Audiovisual	D	Técnico em Audiovisual
INTERMEDIÁRIO	3	Técnico em Equipamentos Médico-Odontológico	D	Técnico em Equipamentos Médico-Odontológico
INTERMEDIÁRIO	3	Técnico em Estatística	D	Assistente em Administração
INTERMEDIÁRIO	3	Técnico em Herbário	D	Técnico em Herbário
INTERMEDIÁRIO	3	Técnico em Microfilmagem	D	Técnico em Microfilmagem
INTERMEDIÁRIO	3	Técnico em Ótica	D	Técnico em Ótica
INTERMEDIÁRIO	3	Técnico em Piscicultura	D	Técnico em Agropecuária
INTERMEDIÁRIO	3	Técnico em Restauração	D	Técnico em Restauração
INTERMEDIÁRIO	3	Técnico em Som	D	Técnico em Som
INTERMEDIÁRIO	3	Técnico em Telefonia	D	Técnico em Telefonia
INTERMEDIÁRIO	3	Transcritor de Sistema Braille	D	Transcritor de Sistema Braille
INTERMEDIÁRIO	4	Programador de Computador	D	Técnico de Tecnologia da Informação
INTERMEDIÁRIO	4	Assistente em Administração	D	Assistente em Administração
INTERMEDIÁRIO	4	Cinegrafista	D	Operador de Câmera de Cinema e TV
INTERMEDIÁRIO	4	Desenhista Projetista	D	Desenhista Projetista
INTERMEDIÁRIO	4	Desenhista	D	Desenhista de Artes Gráficas
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico/Especialidade	D	Editor de Imagem
INTERMEDIÁRIO	4	Editor de Vídeo-Tape	D	Diagramador
INTERMEDIÁRIO	4	Jornalista Diagramador	D	Montador Cinematográfico
INTERMEDIÁRIO	4	Montador de Filme	D	Operador de Câmera de Televisão
INTERMEDIÁRIO	4	Operador de Câmera de Televisão	D	Editor de Imagem
INTERMEDIÁRIO	4	Operador de Mesa de Corte	D	Revisor de Texto Braille
INTERMEDIÁRIO	4	Revisor de Texto Braille	D	Técnico de Aerofotogrametria
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico de Aerofotogrametria	D	Técnico de Laboratório/área
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico de Laboratório/área	D	Técnico em Agrimensura
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Agrimensura	D	Técnico em Agropecuária
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Agropecuária	D	Técnico em Alimentos e Laticínios
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Alimentos e Laticínios	D	Técnico em Arquivo
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Arquivo	D	Técnico em Artes Gráficas
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Artes Gráficas	D	

INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Cartografia	D	Técnico em Cartografia
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Cinematografia	D	Técnico em Cinematografia
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Contabilidade	D	Técnico em Contabilidade
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Curtume e Tanagem	D	Técnico em Curtume e Tanagem
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Economia Doméstica	D	Técnico em Economia Doméstica
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Edificações	D	Técnico em Edificações
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Educação Física	D	Técnico em Educação Física
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Eletricidade	D	Técnico em Eletrotécnica
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Eletromecânica	D	Técnico em Eletromecânica
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Eletrônica	D	Técnico em Eletroeletrônica
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Eletrotécnica	D	Técnico em Eletrotécnica
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Enfermagem	D	Técnico em Enfermagem
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Enfermagem do Trabalho	D	Técnico em Enfermagem do Trabalho
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Enologia	D	Técnico em Enologia
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Estrada	D	Técnico em Estrada
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Farmácia	D	Técnico em Farmácia
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Geologia	D	Técnico em Geologia
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Hidrologia	D	Técnico em Hidrologia
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Higiene Dental	D	Técnico em Higiene Dental
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Instrumentação	D	Técnico em Instrumentação
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Manutenção de Áudio/Vídeo	D	Técnico em Eletroeletrônica
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Mecânica	D	Técnico em Mecânica
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Metalurgia	D	Técnico em Metalurgia
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Meteorologia	D	Técnico em Meteorologia
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Mineração	D	Técnico em Mineração
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Móveis e Esquadrias	D	Técnico em Móveis e Esquadrias
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Música	D	Técnico em Música
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Nutrição e Dietética	D	Técnico em Nutrição e Dietética

INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Ortóptica	D	Técnico em Ortóptica
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Prótese Dentária	D	Técnico em Prótese Dentária
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Química	D	Técnico em Química
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Radiologia	D	Técnico em Radiologia
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Reabilitação ou Fisioterapia	D	Técnico em Reabilitação ou Fisioterapia
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Refrigeração e Ar Condicionado	D	Técnico em Refrigeração
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Saneamento	D	Técnico em Saneamento
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Secretariado	D	Assistente em Administração
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Segurança do Trabalho	D	Técnico em Segurança do Trabalho
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Suporte de Sistemas Computacionais	D	Técnico de Tecnologia da Informação
INTERMEDIÁRIO	4	Técnico em Telecomunicações	D	Técnico em Telecomunicações
INTERMEDIÁRIO	4	Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais	D	Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais
INTERMEDIÁRIO	4	Visitador Sanitário	D	Visitador Sanitário
TÉCNICO MARÍTIMO		Arrais	B	Arrais
TÉCNICO MARÍTIMO		Condutor/Motorista Fluvial	C	Condutor/Motorista Fluvial
TÉCNICO MARÍTIMO		Conservador de Pescado 1º Gelador	B	Conservador de Pescado
TÉCNICO MARÍTIMO		Conservador de Pescado 2º Gelador	B	Conservador de Pescado
TÉCNICO MARÍTIMO		Contramestre Fluvial/Marítimo	B	Contramestre Fluvial/Marítimo
TÉCNICO MARÍTIMO		Cozinheiro Fluvial	C	Cozinheiro de Embarcações
TÉCNICO MARÍTIMO		Cozinheiro Marítimo	C	Cozinheiro de Embarcações
TÉCNICO MARÍTIMO		Eletricista de Embarcação	B	Eletricista de Embarcação
TÉCNICO MARÍTIMO		Marinheiro	B	Marinheiro
TÉCNICO MARÍTIMO		Marinheiro Fluvial	B	Marinheiro Fluvial
TÉCNICO MARÍTIMO		Mestre de Embarcações de Pequeno Porte	C	Mestre de Embarcações de Pequeno Porte
TÉCNICO MARÍTIMO		Mestre de Rede	B	Mestre de Rede

TÉCNICO MARÍTIMO		Pescador Profissional	A	Pescador Profissional
TÉCNICO MARÍTIMO		Taifeiro Fluvial	A	Taifeiro Fluvial
TÉCNICO MARÍTIMO		Taifeiro Marítimo	A	Taifeiro Marítimo
SUPERIOR	1	Engenheiro Operacional	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	1	Tecnólogo/formação	E	Tecnólogo/formação
SUPERIOR	1	Tecnólogo em Cooperativismo	E	Tecnólogo em Cooperativismo
SUPERIOR	2	Administrador	E	Administrador
SUPERIOR	2	Analista de Sistemas	E	Analista de Tecnologia da Informação
SUPERIOR	2	Antropólogo	E	Antropólogo
SUPERIOR	2	Arqueólogo	E	Arqueólogo
SUPERIOR	2	Arquiteto	E	Arquiteto e Urbanista
SUPERIOR	2	Arquivista	E	Arquivista
SUPERIOR	2	Assistente Social	E	Assistente Social
SUPERIOR	2	Astrônomo	E	Astrônomo
SUPERIOR	2	Auditor	E	Auditor
SUPERIOR	2	Bibliotecário	E	Bibliotecário-Documentalista
SUPERIOR	2	Bibliotecário-Documentalista	E	Bibliotecário-Documentalista
SUPERIOR	2	Biólogo	E	Biólogo
SUPERIOR	2	Biomédico	E	Biomédico
SUPERIOR	2	Cirurgião Dentista	E	Odontólogo
SUPERIOR	2	Comandante de Lancha	E	Comandante de Lancha
SUPERIOR	2	Comandante de Navio	E	Comandante de Navio
SUPERIOR	2	Comunicólogo	E	Produtor Cultural
SUPERIOR	2	Contador	E	Contador
SUPERIOR	2	Coreógrafo	E	Coreógrafo
SUPERIOR	2	Decorador	E	Decorador
SUPERIOR	2	Desenhista Industrial	E	Desenhista Industrial
SUPERIOR	2	Diretor de Espetáculos	E	Diretor de Artes Cênicas
SUPERIOR	2	Diretor de Fotografia	E	Diretor de Fotografia
SUPERIOR	2	Diretor de Iluminação	E	Diretor de Iluminação
SUPERIOR	2	Diretor de Imagem	E	Diretor de Imagem
SUPERIOR	2	Diretor de Produção	E	Diretor de Produção
SUPERIOR	2	Diretor de Programa	E	Diretor de Programa
SUPERIOR	2	Diretor de Som	E	Diretor de Som
SUPERIOR	2	Economista	E	Economista
SUPERIOR	2	Economista Doméstico	E	Economista Doméstico
SUPERIOR	2	Editor	E	Editor de Publicações
SUPERIOR	2	Enfermeiro do Trabalho	E	Enfermeiro do Trabalho

SUPERIOR	2	Enfermeiro/área	E	Enfermeiro/área
SUPERIOR	2	Engenheiro de Pesca	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	2	Engenheiro de Segurança do trabalho	E	Engenheiro de Segurança do trabalho
SUPERIOR	2	Engenheiro Agrimensor	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	2	Engenheiro Agrônomo	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	2	Engenheiro Civil/Especialidade	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	2	Engenheiro de Controle de Qualidade	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	2	Engenheiro de Produção	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	2	Engenheiro Eletricista	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	2	Engenheiro Eletrônico	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	2	Engenheiro Florestal	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	2	Engenheiro Mecânico/Especialidade	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	2	Engenheiro Metalúrgico/Especialidade	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	2	Engenheiro de Minas/Especialidade	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	2	Engenheiro Químico/Especialidade	E	Engenheiro/área
SUPERIOR	2	Estatístico	E	Estatístico
SUPERIOR	2	Farmacêutico	E	Farmacêutico/habilitação
SUPERIOR	2	Farmacêutico Bioquímico	E	Farmacêutico/habilitação
SUPERIOR	2	Figurista	E	Figurista
SUPERIOR	2	Filósofo	E	Filósofo
SUPERIOR	2	Físico	E	Físico
SUPERIOR	2	Fisioterapeuta	E	Fisioterapeuta
SUPERIOR	2	Fonoaudiólogo	E	Fonoaudiólogo
SUPERIOR	2	Geógrafo	E	Geógrafo
SUPERIOR	2	Geólogo	E	Geólogo
SUPERIOR	2	Historiador	E	Historiador
SUPERIOR	2	Imediato	E	Imediato
SUPERIOR	2	Jornalista	E	Jornalista
SUPERIOR	2	Matemático	E	Matemático
SUPERIOR	2	Médico Veterinário	E	Médico Veterinário
SUPERIOR	2	Médico/área	E	Médico/área
SUPERIOR	2	Mestre Fluvial	E	Mestre Fluvial
SUPERIOR	2	Mestre Regional	E	Mestre Regional
SUPERIOR	2	Meteorologista	E	Meteorologista
SUPERIOR	2	Museólogo	E	Museólogo
SUPERIOR	2	Músico	E	Músico
SUPERIOR	2	Musicoterapeuta	E	Musicoterapeuta

SUPERIOR	2	Nutricionista/habilitação	E	Nutricionista/habilitação
SUPERIOR	2	Oceanólogo	E	Oceanólogo
SUPERIOR	2	Odontólogo	E	Odontólogo
SUPERIOR	2	Ortopista	E	Ortopista
SUPERIOR	2	Pedagogo/habilitação	E	Pedagogo/área
SUPERIOR	2	Pedagogo/Supervisor Pedagógico	E	Pedagogo/área
SUPERIOR	2	Pedagogo/Supervisão Educacional	E	Pedagogo/área
SUPERIOR	2	Pedagogo/Orientação Educacional	E	Pedagogo/área
SUPERIOR	2	Primeiro Condutor	E	Primeiro Condutor
SUPERIOR	2	Produtor Artístico	E	Produtor Cultural
SUPERIOR	2	Programador Cultural	E	Produtor Cultural
SUPERIOR	2	Programador Visual	E	Programador Visual
SUPERIOR	2	Psicólogo/área	E	Psicólogo/área
SUPERIOR	2	Publicitário	E	Publicitário
SUPERIOR	2	Químico	E	Químico
SUPERIOR	2	Redator	E	Redator
SUPERIOR	2	Regente	E	Regente
SUPERIOR	2	Relações Públicas	E	Relações Públicas
SUPERIOR	2	Restaurador/especialidade	E	Restaurador/área
SUPERIOR	2	Revisor de Texto	E	Revisor de Texto
SUPERIOR	2	Roteirista	E	Roteirista
SUPERIOR	2	Sanitarista	E	Sanitarista
SUPERIOR	2	Secretário Executivo	E	Secretário Executivo
SUPERIOR	2	Sociólogo	E	Sociólogo
SUPERIOR	2	Técnico Desportivo	E	Técnico Desportivo
SUPERIOR	2	Técnico em Artes Cênicas	E	Cenógrafo
SUPERIOR	2	Técnico em Assuntos Educacionais	E	Técnico em Assuntos Educacionais
SUPERIOR	2	Teólogo	E	Teólogo
SUPERIOR	2	Terapeuta	E	Terapeuta
SUPERIOR	2	Ocupacional	E	Ocupacional
SUPERIOR	2	Tradutor Intérprete	E	Tradutor Intérprete
SUPERIOR	2	Veterinário	E	Médico Veterinário
SUPERIOR	2	Zootecnista	E	Zootecnista

Sintufrj -Av. Brig. Trompowsky s/n- Praça da Prefeitura

Cx. Postal 68.030 - Cep 21.944-590 - Rio de Janeiro

Tels. (21) 2560-8615 2260-2495- Fax: 2260-9343

www.sintufrj.org.br - End. Eletrônico: sintufrj@sintufrj.org.br

Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores em Educação da

Universidade Federal do Rio de Janeiro - Biênio 2003/2005

Coordenação Geral:

Agnaldo Fernandes, Ana Maria de Almeida Ribeiro e Denise Góes

Coordenação de Administração e Finanças:

Nilce Correa, Simone Silva e Soraya Rodrigues

Coordenação de Educação Cultura e Formação Sindical:

Carlos Silva, Chantal Russi e Vera Barradas

Coordenação de Organização e Política Sindical:

Alvaro Costa, Jorge Vinícius e Leonardo Morgan

Coordenação de Comunicação Sindical:

Gerusa Rodrigues, Gutemberg Alves do Traco e Neuza Luzia Pinto

Coordenação de Políticas Sociais:

Antônio de Assis, Huascar da Costa Filho e Ronalto Silva

Coordenação de Esporte e Lazer:

Jayme Duarte, Luiz Filipe Marinho e Ruy Reis

Coordenação de Aposentados e Pensionistas:

Rejane Gadelha, Roseni Lima e Zezé Barcelos

Ilustração: André Amaral

Impressão: Reprografia Sintufjrj (21)2573-6309 Ramal 218

Tiragem: 5.000