

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DOS INTEGRANTES DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Setembro 2006

SUMÁRIO

| | | | |
|--------------|---|-----------|----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 4 | |
| 2 | PRINCÍPIOS | 5 | |
| 3 | CONCEITOS | 6 | |
| 4 | DIMENSIONAMENTO DAS NECESSIDADES INSTITUCIONAIS DE PESSOAL | 7 | |
| 4.1 | JUSTIFICATIVA | 7 | |
| 4.2 | OBJETIVOS | 8 | |
| 4.2.1 | Geral | 8 | |
| 4.2.2 | Específicos | 8 | |
| 4.3 | PÚBLICO-ALVO | 9 | |
| 4.4 | DIRETRIZES | 7 | |
| 5 | PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO | 10 | |
| 5.1 | JUSTIFICATIVA | 10 | |
| 5.2 | OBJETIVOS | 10 | |
| 5.2.1 | Geral | 10 | |
| 5.2.2 | Específicos | 10 | |
| 5.3 | PÚBLICO-ALVO | 11 | |
| 5.4 | LINHAS DE DESENVOLVIMENTO | 11 | |
| 5.5 | LINHAS DE AÇÃO | | 12 |
| 5.5.1 | Capacitação para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento | | 12 |
| 5.5.2 | Capacitação para a Qualificação | | 13 |
| 5.6 | OFERTA DE CAPACITAÇÃO | | 14 |
| 5.7 | RECURSOS | | 14 |
| 6 | PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO | 15 | |
| 6.1 | JUSTIFICATIVA | | 15 |
| 6.2 | OBJETIVOS | | 16 |
| 6.2.1 | Geral | | 16 |
| 6.2.2 | Específicos | | 16 |
| 6.3 | PÚBLICO-ALVO | | 16 |
| 6.4 | PRINCÍPIOS | | 17 |
| 6.5 | DIRETRIZES | | 17 |
| 6.6 | PERIODICIDADE | | 18 |
| | ANEXOS | | 19 |
| | APRESENTAÇÃO | | |

Este documento surge do desafio de efetivar o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação no âmbito desta Instituição Federal de Ensino Superior, em conformidade às diretrizes constantes no Decreto nº 5.825, de 26 de junho de 2006.

Sua estrutura aborda a relevância do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação como um instrumento para a gestão de pessoas que atuam em cargos e atividades técnico-administrativas na Universidade, em especial, os servidores públicos. Focaliza sobre a concepção, os princípios e as diretrizes que fundamentam esse Plano de Carreira, bem como as propostas e linhas de ação para o Dimensionamento de Necessidades Institucionais de Pessoal, o Programa de Capacitação e o Programa de Avaliação de Desempenho.

ANEXOS

1 INTRODUÇÃO

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação é parte integrante do Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Instituído pelo Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, observa os princípios e diretrizes da Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

Resulta do processo de negociação com o governo e reconhece, após décadas de ausência de políticas de gestão de pessoas pelo Estado, que a qualidade dos serviços prestados pelas Instituições Federais de Ensino (IFE) depende também de políticas permanentes que estimulem a capacitação e o desempenho de seus servidores.

Fundamentado no princípio da valorização do trabalho humano, o modelo de organização e gestão do PCCTAE busca institucionalizar processos de desenvolvimento, aperfeiçoamento e qualificação, bem como de avaliação de desempenho visando assegurar oportunidades de crescimento profissional e de afirmação social para os servidores técnico-administrativos.

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE objetiva efetivar linhas de ações que qualifiquem e estimulem os servidores para o exercício do papel de agentes na formulação e execução dos objetivos e metas desta Universidade, visando aprimorar os processos de trabalho, levando em consideração a natureza dinâmica e o cumprimento de sua função social, constituindo-se em perspectiva funcional que tem como parâmetros o planejamento, o desenvolvimento organizacional e a realização profissional dos trabalhadores desta Instituição.

Para tanto, o Plano de Desenvolvimento do PCCTAE vincula ao Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade os Programas de Capacitação e de Avaliação de Desempenho e o Dimensionamento de Necessidades Institucionais de Pessoal.

Contudo, para que este Plano de Desenvolvimento possa cumprir o seu papel de instrumento de execução das políticas institucionais de gestão de pessoas, e a fim de garantir sua eficácia, são necessários recursos financeiros, através de reserva orçamentária destinada aos programas que o compõem, explicitamente, definida em regulamentação específica a ser deliberada nas instâncias superiores desta IFE de forma a assegurar a continuidade e ampliação dos Programas de Capacitação e de Avaliação de Desempenho, bem como do Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal.

2 PRINCÍPIOS

Os princípios deste Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativo em Educação estão estabelecidos no art. 3º, da Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e art. 2º, do Decreto nº. 5.825, de 29 de junho de 2006:

- 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;

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

XI – Cooperação técnica entre as instituições públicas de ensino, e as de pesquisa e dessas com o Ministério da Educação;

XII – Co-responsabilidade do dirigente da IFE, dos dirigentes das unidades acadêmicas e administrativas, e da área de gestão de pessoas pela gestão da carreira e do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos m Educação;

XIII – Adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais;

3 CONCEITOS

1. Desenvolvimento – processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;
2. Capacitação – processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;
3. Educação formal – educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;
4. Aperfeiçoamento – processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;
5. Qualificação – processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;
6. Desempenho – execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a IFE, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;
7. Avaliação de desempenho – instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios

objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

8. Dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE;
9. Alocação de cargos: processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente, definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional;
10. Matriz de alocação de cargos: conjunto de variáveis quantitativas que, por meio de fórmula matemática, traduz a distribuição ideal dos Cargos Técnico-Administrativos na IFE;
11. Força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a IFE, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;
12. Equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins e complementares;
13. Ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da IFE que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
14. Processo de trabalho – conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

4 DIMENSIONAMENTO DAS NECESSIDADES INSTITUCIONAIS DE PESSOAL

4.1 JUSTIFICATIVA

O Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, segundo as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, previstas no Decreto n.º 5.825, de 29/06/2006, consiste em um processo de identificação e análise da situação da força de trabalho que exerce atividade técnico-administrativa necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito desta Instituição.

O Dimensionamento, ao analisar a situação da força de trabalho, será relevante para o planejamento de ações para a área de gestão de pessoas na Universidade Federal do

Rio de Janeiro, visto que deve apontar as necessidades institucionais de pessoal e definir critérios de distribuição de vagas, inclusive no que se refere à composição etária e saúde ocupacional do conjunto de servidores, à análise da estrutura organizacional, processos e condições de trabalho, e parque tecnológico desta Instituição.

4.2 OBJETIVOS

4.2.1. Geral

Realizar a análise da força de trabalho que exerce atividade técnico-administrativa na UFRJ, visando estabelecer uma Matriz de Alocação de Cargos e definir critérios de alocação de vagas na Universidade Federal do Rio de Janeiro.

4.2.2 Específicos

- Identificar a força de trabalho e sua composição na UFRJ.
- Descrever as atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho.
- Descrever as condições tecnológicas e de trabalho existentes na Instituição.
- Identificar a forma de planejamento, avaliação e o nível de capacitação da força de trabalho desta Universidade.
- Analisar os processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas.
- Identificar a necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das Unidades da Instituição.
- Aplicar a Matriz de Alocação de Cargos e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade de força de trabalho.
- Comparar a força de trabalho existente com a necessidade identificada, de forma a propor ajustes.
- Propor critérios para o remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à Matriz de Alocação de Cargos.
- Identificar a necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

4.3 PÚBLICO-ALVO

O público-alvo do Dimensionamento será constituído pelo conjunto dos servidores técnico-administrativos ocupantes de cargo efetivo, os prestadores de serviços, estagiários, bolsistas e gestores vinculados à Instituição.

4.4 DIRETRIZES

O Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal na UFRJ será coordenado pelo Órgão de gestão de pessoas e efetivado mediante o fortalecimento de sua estrutura, através do suprimento de equipamentos e de pessoas. Para sua execução poderá ser necessário o estabelecimento de parcerias com Unidades/Órgão da UFRJ, assim como a contratação de consultoria em áreas específicas do conhecimento.

Para cumprir os objetivos do Dimensionamento será realizado um estudo quantitativo e qualitativo de todos os trabalhadores desta Universidade, visando o levantamento da real força de trabalho atuante nas Unidades e Órgãos, considerando seus vínculos empregatícios: servidores técnico-administrativos em educação do quadro, terceirizados em suas mais diversas formas de contrato, estagiários e bolsistas, observando-se o recorte de gênero, raça, necessidades especiais, dentre outros.

O Dimensionamento deve determinar também a composição etária, a estimativa de aposentadoria, a saúde ocupacional do conjunto de servidores, o nível de conhecimento e de capacitação dos trabalhadores, a forma de organização e os processos de trabalho nos variados ambientes organizacionais da UFRJ.

O Órgão de gestão de pessoas da Instituição fará uma análise da situação da força de trabalho, onde verificará:

- **Quantos somos**, estabelecendo o quantitativo de pessoal por Unidade;
- **Quem somos**, levantando o perfil dos servidores por cargo;
- **Onde estamos**, localizando o dos servidores na Unidade;
- **O que fazemos**, levantando as atribuições dos servidores;
- **Como estamos**, levantando o grau de satisfação dos servidores em relação ao trabalho.

Os dados obtidos possibilitarão a construção de uma Matriz de Alocação de Cargos, que apontará as necessidades institucionais de pessoal e a definição de critérios de distribuição de vagas, redefinição de atribuições e responsabilidades dos servidores, das

chefias e das direções, racionalização de procedimentos, redistribuição de atividades e tarefas, propostas para a melhoria das condições de trabalho e de remoção interna, se for o caso.

5 PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO

5.1 JUSTIFICATIVA

O Programa de Capacitação visa atender às especificidades profissionais de um trabalhador em educação do Setor Público, promovendo o desenvolvimento de habilidades necessárias ao desempenho profissional e de valores e atitudes focadas no crescimento integral do servidor como agente co-responsável pelo processo de transformação e qualificação Institucional, tornando-o apto para o exercício de suas funções de forma articulada com a função social da Universidade.

5.2 OBJETIVOS

5.2.1 Geral

Promover o desenvolvimento, o aperfeiçoamento e a qualificação dos trabalhadores da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

5.2.2 Específicos

- Contribuir para o desenvolvimento do servidor da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como profissional e cidadão;
- Capacitar o servidor da UFRJ para o desenvolvimento de ações de gestão pública;
- Capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da Instituição;
- Promover ações de qualificação para os servidores da UFRJ no âmbito da educação fundamental e ensino médio, e de graduação e pós-graduação *latu e stricto sensu*.

5.3 PÚBLICO-ALVO

O Programa visa atender, prioritariamente, às necessidades de capacitação dos servidores técnico-administrativos e gestores da UFRJ, e aos demais trabalhadores que exercem atividades técnico-administrativas na Instituição.

5.4. LINHAS DE DESENVOLVIMENTO

De acordo com o Decreto nº. 5.625, de 2006, o programa de capacitação deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

- **Iniciação ao Serviço Público** - visa a dar conhecimento ao servidor da função do Estado, das especificidades do Serviço Público, da missão da UFRJ e da conduta do servidor público e sua integração ao ambiente institucional;
- **Formação geral** – visa à oferta de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
- **Educação formal** – visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal – da educação básica à pós-graduação;
- **Gestão** – visa a preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;
- **Inter-relação entre ambientes** – visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional;
- **Específica** – visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

5.5 LINHAS DE AÇÃO

O Programa de Capacitação será implementado deverá levar em consideração as ações de capacitação direcionadas para o ensino não-formal, através de atividades de aperfeiçoamento e desenvolvimento dos trabalhadores, e de ações de ensino vinculadas à educação formal.

5.5.1. Capacitação para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento

Entende-se por **aperfeiçoamento** o processo de aprendizagem baseado em ações de ensino-aprendizagem não-formal, através do qual o servidor atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa sua formação profissional com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas.

Todas as ações de capacitação a serem reconhecidas deverão estar previstas no **Programa de Capacitação da Instituição**, que serão elaboradas a partir do levantamento de necessidades realizado pelo Órgão de gestão de pessoas. Nem toda ação de capacitação se

reverterá em progressão funcional, contudo, poderá ser considerada na avaliação de desempenho. O Programa de Capacitação, anualmente, especificará as ações de capacitação que poderão ser utilizadas para a progressão funcional por capacitação.

Ações que capacitam:

- **Cursos modulares** - planejados para atender as demandas de capacitação oriundas dos diversos ambientes organizacionais. Tais cursos serão seqüenciais, organizados a partir de Unidades Temáticas.
- **Cursos específicos** - não-formais que atendam as exigências básicas do ambiente organizacional, do cargo e da carga horária mínima exigida para conceder a progressão funcional por capacitação.
- **Eventos** - ações de capacitação que envolvem a participação de servidores em seminários, simpósios, jornadas, semanas científicas, congressos, encontros, oficinas, palestras, workshops, estágios profissionais, grupos de estudos, atuação como instrutor/monitor no Programa de Capacitação, cooperação técnica, grupos de trabalho, participação como aluno especial em disciplina de cursos de educação formal, participação em projetos institucionais e acadêmicos, aprendizagem em serviço, produção técnica e/ou científica reconhecida, bem como em qualquer atividade que proporcione novos conhecimentos.

A definição dos participantes do Programa de Capacitação deverá ser feita anualmente, a partir de cada local de trabalho, em processo coletivo que envolva as chefias e os trabalhadores, garantida a igualdade de oportunidade no acesso ao Programa, observando os objetivos e metas institucionais de cada setor como um todo e, ainda, os resultados dos processos de avaliação.

A participação dos servidores técnico-administrativos no Programa de Capacitação poderá implicar afastamento total ou parcial do trabalho de acordo com o interesse institucional, sendo assegurada a remuneração integral e todos os demais direitos, inclusive o cômputo de tempo de serviço.

Poderão atuar como instrutores e/ou monitores no Programa de Capacitação os servidores docentes e técnico-administrativos desta Universidade, dentro de suas áreas de atuação e/ou formação, cujas atividades desenvolvidas no Programa serão incluídas em suas atribuições funcionais. Também poderão atuar como instrutores outros profissionais vinculados a outras Instituições de Ensino ou de Escolas Públicas de Formação.

A avaliação deste Programa será processual, contínua e cumulativa, envolvendo todos os atores, buscando adequação aos interesses da Instituição e melhoria das ações programadas.

5.5.2. Capacitação para a Qualificação

A **qualificação** é o processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o seu desenvolvimento na carreira.

Os cursos de educação formal visam atender as necessidades de ensino fundamental, médio, superior – graduação, pós-graduação *lato e stricto sensu* - dos servidores técnico-administrativos e gestores da UFRJ, com a finalidade de promover a melhoria da gestão e desenvolver os servidores na carreira, focando a missão institucional e o papel da Universidade como instituição de ensino superior.

A educação básica poderá ser realizada através de cursos promovidos pela UFRJ, através de suas Unidades de Ensino ou de parcerias com as Secretarias de Educação Municipais ou do Estado.

A educação formal dos servidores em grau superior será incentivada pela UFRJ, podendo ser promovida pela Pró-Reitoria de Graduação desta Universidade, além das demais instituições públicas de ensino superior, objetivando garantir o acesso em cursos nas modalidades presencial e à distância, através de processo seletivo diferenciado normatizado pelas próprias instituições.

Os Programas de Pós-Graduação poderão reservar vagas e bolsas para os servidores técnico-administrativos e gestores, sendo o ingresso por meio de processo seletivo de acordo com as normas vigentes nos Programas de Pós-Graduação e a certificação dos cursos de pós-graduação seguirão os trâmites estabelecidos na legislação interna da UFRJ, ou através de convênios com outras instituições de ensino superior ou instituições científicas e culturais.

Cursos de educação formal realizados pelos servidores técnico-administrativos em outras instituições de ensino serão utilizados para o fim de incentivo à qualificação, desde que as Instituições promotoras sejam reconhecidas pelo Ministério da Educação.

5.6 OFERTA DE CAPACITAÇÃO

O Programa de Capacitação será executado, anualmente, pelo Órgão de gestão de pessoas desta Universidade através da oferta de cursos e eventos para os quais poderão ser feitas parcerias com as Unidades de Ensino e Órgãos desta Instituição, escolas de

governo, instituições públicas das três esferas de governo, empresas, fundações e entidades privadas, organizações não-governamentais nacionais e internacionais.

5.7 RECURSOS

Será destinada à execução deste Programa uma rubrica anual específica no orçamento da UFRJ, além de recursos financeiros adicionais constituídos via captação de recursos próprios.

A capacitação ofertada à força de trabalho vinculada a cooperativas, fundações e empresas prestadoras de serviços deverá ser custeada, obrigatoriamente, através de recursos financeiros procedentes dessas, previstos nos contratos firmados com a UFRJ.

6 PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

6.1 JUSTIFICATIVA

A avaliação de desempenho visa a dar subsídios ao planejamento institucional, além de ser considerada um instrumento para o desenvolvimento da carreira e progressão por mérito do servidor, consistindo em um processo de caráter pedagógico, sistemático, no qual a transparência e a continuidade devem estar contidas presentes nos instrumentos utilizados.

Por conseguinte, no sistema proposto, a avaliação de desempenho é um processo dinâmico, facilitador da consecução dos objetivos organizacionais, em consonância com os objetivos individuais do servidor e se destaca como uma ação que contribuirá para o diagnóstico das necessidades da Instituição propensa a mudanças e para o aperfeiçoamento dos mecanismos de controle social existentes na Instituição.

Entende-se que a avaliação de desempenho nas organizações é um processo complexo que requer o conhecimento abrangente do conjunto de todas as variáveis envolvidas na sua implementação, a tomada de consciência dos atores, a atenção à subjetividade presente no processo avaliativo e sua retro-alimentação.

Este Programa deve servir de parâmetro para avaliar as ações desta Instituição, as atividades individuais e das equipes, inclusive a das chefias, e as condições de trabalho, devendo, portanto, estar inserido no Programa de Auto-avaliação da Universidade. Frente a essa complexidade, considera-se necessária a garantia da implantação e fortalecimento do processo avaliativo, de acordo com essa nova concepção.

6.2 OBJETIVOS

6.2.1 Geral

Promover o desenvolvimento institucional, a política de gestão de pessoas e a qualidade dos serviços prestados à comunidade.

6.2.2 Específicos

- Identificar aspectos de natureza interpessoais, organizacionais, ambientais, dentre outros, que facilitam e dificultam o desempenho do trabalhador e as condições de trabalho;
- Propiciar condições para a melhoria dos processos de trabalho;
- Promover a reflexão do servidor quanto a sua responsabilidade nos resultados do planejamento da Unidade/Órgão no qual desempenha suas atividades;
- Subsidiar a implementação do Programa de Capacitação, o Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e as políticas de saúde ocupacional.
- Aferir o mérito para progressão dos servidores técnico-administrativos da Instituição.
- Conhecer a demanda e satisfação dos usuários visando à melhoria na qualidade dos serviços prestados pela Instituição.
- Gerar informações a partir dos dados resultantes do processo avaliativo, visando subsidiar e/ou aperfeiçoar o planejamento Institucional quanto à gestão de pessoas.

6.3 PÚBLICO-ALVO

O processo de avaliação abrangerá toda a força de trabalho da Instituição garantindo, inclusive, a participação dos usuários.

6.4 PRINCÍPIOS

A avaliação de desempenho deve ser entendida como um processo pedagógico e participativo que envolve os trabalhadores, as chefias e os usuários dos serviços prestados pela Instituição.

O processo de avaliação de desempenho deve ser um processo transparente no qual o trabalhador, a equipe de trabalho e a chefia deverão definir previamente, de forma negociada, as metas e as prioridades do local de trabalho e do setor, as condições necessárias e os recursos disponíveis para efetivar os objetivos da Instituição.

O Programa de Avaliação de Desempenho deve ser implementado de maneira descentralizada, enfatizando os aspectos qualitativos e processuais relevantes à melhoria do

desempenho dos trabalhadores, das condições de trabalho e dos serviços prestados pela Universidade.

Na implementação do Programa deve-se garantir o respeito aos contextos e particularidades das Unidades/Órgãos, o reconhecimento e desenvolvimento das potencialidades de cada trabalhador, bem como a co-responsabilidade dos atores envolvidos.

6.5 DIRETRIZES

O Programa de Avaliação de Desempenho como processo pedagógico e participativo deverá abranger de forma integrada, a avaliação das:

- ações da Instituição;
- atividades das equipes de trabalho;
- condições de trabalho;
- atividades individuais, inclusive das chefias.

Os resultados do processo de avaliação de desempenho devem buscar a melhoria da capacidade produtiva dos atores envolvidos e do desempenho dos locais de trabalho.

Os instrumentos a serem utilizados nas Unidades/Órgãos serão estruturados respeitando a objetividade, legitimidade e publicidade adequando-se aos objetivos e métodos definidos no Decreto nº. 5.825/2006.

Os dados e registros obtidos neste Programa devem servir como indicadores nas ações sistemáticas relativas à força de trabalho, tais como promoção de treinamento, qualificação, movimentação, acompanhamento psicossocial e atenção à saúde do trabalhador.

As ações propostas de acompanhamento psicossocial e de atenção à saúde do trabalhador devem ser periódicas, abrangendo toda a vida funcional do servidor, inclusive possibilitando readaptações.

6.6 PERIODICIDADE

O processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias à avaliação anual, de forma a atender a dinâmica de funcionamento da Instituição.

Carreira
Segunda Etapa do Enquadramento

Confira, a partir de agora, tudo sobre a 2ª etapa do enquadramento da carreira

O que determina o decreto
Quem vai ser enquadrado
Quando sai o dinheiro

Os prazos a serem cumpridos
Os recursos
As tabelas

Enquadramento: o ABC da 2ª etapa

O MEC anunciou o seu empenho para que o enquadramento seja implementado na folha de julho. Na UFRJ, segundo a Coordenação da Comissão de Enquadramento, para acelerar o processo, será solicitado ao reitor Aloísio Teixeira a homologação do enquadramento dos servidores ad referendum (sob condição de consulta ao Consuni, que tem sua próxima sessão ordinária marcada para o dia 13).

Quem fez cursos de capacitação ou concluiu graus da educação formal (nível escolar médio, superior ou pós-graduação) vai finalmente ver reconhecido seu esforço de buscar ir além do que seu cargo exigia.

A Lei da Carreira, vitória da greve de 2004, previu um primeiro enquadramento por tempo de serviço em 2005, quando todo mundo foi alocado no nível de capacitação I, seguido de uma reestruturação de tabela em 2006. Agora começa a sua segunda etapa: o enquadramento nos demais níveis de classificação, de acordo com os cursos de capacitação e suas respectivas cargas horárias.

A lei prevê também incentivos à qualificação, ou seja, percentuais para quem concluiu cursos da educação formal além da exigida pelo cargo.

No dia 30 de junho, o governo assinou o Decreto nº 5.824, que trata dos procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação. Assinou ainda o Decreto nº 5.825, que estabelece diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira.

Os efeitos financeiros decorrentes do enquadramento no Nível de Capacitação serão retroativos a 1º de janeiro de 2006 e os da implantação do Incentivo à Qualificação serão a partir de 1º de julho de 2006.

Quantos na UFRJ

Há na UFRJ 2.092 servidores com direito ao enquadramento por capacitação, 2.912 com direito ao incentivo à qualificação; 877 aposentados com capacitação e 320 com qualificação; 135 pensionistas com capacitação e 36 com qualificação.

A Comissão Nacional de Supervisão da Carreira, composta pelo MEC e pela Fasubra, foi surpreendida pelo governo. Como o enquadramento referiu-se a diplomas obtidos até 28 de fevereiro de 2005, a Comissão seguia discutindo a partir de quando poderia se dar a primeira progressão seguinte (para quem concluiu cursos depois deste prazo).

A lei prevê um intervalo de 18 meses entre uma progressão e outra.

Para a Fasubra, os diplomas obtidos até 28 de fevereiro valeram para o novo enquadramento e os que o servidor obteve a partir daí valem para as progressões por capacitação. Portanto, o enquadramento no nível de capacitação e a progressão por capacitação são coisas diferentes.

Pelo decreto nº 5.824, a coisa muda de figura: a primeira progressão só pode acontecer depois de 18 meses a contar do enquadramento (portanto, a partir de agosto de 2006).

Mesmo com a discussão em andamento na Comissão, o governo colocou essa posição.

“Enquadramento não é progressão”, reclama Vânia Gonçalves, representante da Fasubra na Comissão, explicando que não poderia valer o intervalo para a primeira progressão. “O problema é que agora está lá no decreto, o governo simplesmente colocou, mesmo com o debate na Comissão Nacional de uma coisa que não estava explícita na lei anterior. Com isso adiaram em 18 meses a primeira progressão de todo mundo. Poderia ser a partir de 1º de março de 2005. Mas os servidores só vão começar a progredir a partir de 1º de agosto de 2006.”

Segundo Vânia Gonçalves, o MEC informou está se empenhando para que o

enquadramento seja implementado na folha de julho. Disse que o Siape está com estrutura pronta para receber as informações das mudanças na folha. Quanto ao retroativo (a diferença do enquadramento por capacitação até janeiro), é preciso rodar a primeira folha com o enquadramento novo de cada um para depois calcular os retroativos. Porque, explica a coordenadora, cada caso é um caso – subir níveis mexe com o salário-base mas também é preciso saber se o servidor teve férias ou adicionais. Cada universidade vai fazer o cálculo de cada um de seus servidores e informar ao MEC.

Segundo Maria Tereza Ramos, vice-coordenadora da Comissão de Enquadramento, a Comissão vai pedir ao reitor que homologue o enquadramento dos servidores da UFRJ logo, ad referendum (sob condição de consulta ao Consuni, que tem sua próxima sessão ordinária marcada para o dia 13). Com a homologação, a listagem é informada ao MEC, que emite a portaria para ser publicada. O MEC envia ao Siape as mudanças na folha. A vice-coordenadora acredita que se tudo correr como previsto, em agosto pode sair o retroativo (contracheque de agosto, pagamento que sai no início de setembro).

Depois de publicada a portaria, o servidor deverá acessar <https://200.130.77.82/canalcgpp/> para conferir seus dados. Se houver erro, terá 30 dias para interpor recurso (no próprio setor de recursos humanos das unidades, no caso de ativos; ou na PR-4, no caso de inativos). Esse recurso será apreciado no prazo máximo de 60 dias pela Comissão. Caso seja indeferido, o servidor pode 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 programa de avaliação de desempenho, seguindo diretrizes nacionais. Estas diretrizes são as que foram estabelecidas pelo segundo decreto que o governo lançou para os técnicos-administrativos das Ifes, o de número 5.825, de 29 de junho.

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira será acompanhado e fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão.

QUEM E QUANTO

Terá o incentivo à qualificação os que apresentaram diplomas de escolaridade acima do exigido pelo cargo. O incentivo reflete-se em percentuais que variam de acordo com o diploma que o servidor apresentou em relação ao nível de escolaridade exigido pelo seu cargo. Por exemplo, suponha que seu cargo exige segundo grau mas você já se formou no nível superior. Você terá o incentivo à qualificação de acordo com o anexo IV da Lei, de acordo com a correlação direta ou indireta com as áreas de conhecimento.

Terá direito ao enquadramento em nível de capacitação maior quem apresentou certificado de cursos com carga horária de capacitação especificada no anexo III da Lei. Quem não realizou nenhum curso fica no mesmo nível de capacitação I até poder solicitar a Progressão por Capacitação.

GT-Carreira está instalado

Mesmo considerando que era uma reunião de instalação, o Grupo de Trabalho sobre Carreira do SINTUFRJ, dia 6, teve um encontro produtivo, com mais de 30 pessoas debatendo temas importantes para a categoria. Com a participação de servidores de diversas unidades – e membros das Comissões de Enquadramento e Interna de Supervisão – o grupo discutiu normas de funcionamento do GT, conheceu e fez ponderações acerca da emenda constitucional sobre ascensão funcional e escolheu quatro representantes do GT que vão participar do seminário organizado pela Fasubra sobre o tema no dia 13 de julho.

O GT – Uns poucos destaques serão ainda apreciados para a finalização das normas de funcionamento do GT. O Grupo, órgão de assessoramento e consulta, tem a finalidade de articular e elaborar políticas relacionadas à carreira. É aberto a todos e funciona em reuniões ordinárias. A próxima reunião está marcada para o dia 1o de agosto, terça-feira, às 10h, na Praia Vermelha. Além destes temas, o grupo vai se dedicar ao debate dos decretos do governo, em especial sobre as diretrizes para avaliação e capacitação que deverão constar no Plano de Desenvolvimento

Institucional e na proposição de políticas que contornem o problema do Vencimento Básico Complementar, o VBC.

Ascensão – O deputado Luiz Eduardo Greenhalgh, relator da proposta de emenda constitucional (PEC 206/03) que trata da ascensão funcional, tinha parecer contrário a esta porque a achava sem critérios limitadores quanto ao público habilitado a fazer a ascensão. Mas concordou, em reunião com representantes de diversas entidades representantes dos trabalhadores do serviço público, a apresentar um substitutivo, desde que contivesse tais critérios, de forma que tivesse apoio da sociedade.

As entidades, entre elas a Fasubra, se reuniram e formularam uma proposta de consenso, alterando o texto constitucional.

Decreto sem os anexos*

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 11, no § 3º do art. 12 e no § 4º do art. 15 da Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005,

DECRETA:

Art. 1º O Incentivo à Qualificação será concedido aos servidores ativos, aos aposentados e aos instituidores de pensão com base no que determina a Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e no estabelecido neste Decreto.

§ 1º A implantação do Incentivo à Qualificação dar-se-á com base na relação dos servidores habilitados de que trata o art. 20 da Lei no 11.091, de 2005, considerados os títulos obtidos até 28 de fevereiro de 2005, que será homologada pelo colegiado superior da Instituição Federal de Ensino - IFE.

§ 2º Após a implantação, o servidor que atender ao critério de tempo de efetivo exercício no cargo, estabelecido no art. 12 da Lei no 11.091, de 2005, poderá requerer a concessão do Incentivo à Qualificação, por meio de formulário próprio, ao qual deverá ser anexado o certificado ou diploma de educação formal em nível superior ao exigido para ingresso no cargo de que é titular.

§ 3º A unidade de gestão de pessoas da IFE deverá certificar se o curso concluído é direta ou indiretamente relacionado com o ambiente organizacional de atuação do servidor, no prazo de trinta dias após a data de entrada do requerimento devidamente instruído.

§ 4º O Incentivo à Qualificação será devido ao servidor após a publicação do ato de concessão, com efeitos financeiros a partir da data de entrada do requerimento na IFE.

§ 5º No estrito interesse institucional, o servidor poderá ser movimentado para ambiente organizacional diferente daquele que ensejou a percepção do Incentivo à Qualificação.

§ 6º Caso o servidor considere que a movimentação possa implicar aumento do percentual de Incentivo à Qualificação, deverá requerer à unidade de gestão de pessoas, no prazo de trinta dias, a contar da data de efetivação da movimentação, a revisão da concessão inicial.

§ 7º Na ocorrência da situação prevista no § 6º, a unidade de gestão de pessoas deverá pronunciar-se no prazo de trinta dias a partir da data de entrada do requerimento do servidor, sendo que, em caso de deferimento do pedido, os efeitos financeiros dar-se-ão a partir da data do ato de movimentação.

§ 8º Em nenhuma hipótese poderá haver redução do percentual de Incentivo à Qualificação percebido pelo servidor.

§ 9º Os percentuais para a concessão do Incentivo à Qualificação são os constantes do Anexo I.

Art. 2º Os ambientes organizacionais de atuação do servidor no âmbito das IFE vinculadas ao Ministério da Educação são os estabelecidos no Anexo II.

Art. 3º As áreas de conhecimento dos cursos de educação formal diretamente relacionados a cada um dos ambientes organizacionais são as constantes do Anexo III.

Art. 4o No enquadramento dos servidores ativos, dos aposentados e dos instituidores de pensão no nível de capacitação correspondente às certificações apresentadas, deverão ser observadas as cargas horárias definidas no Anexo III da Lei no 11.091, de 2005, e a correlação entre o conteúdo do curso e as atividades que definem o ambiente organizacional de atuação do servidor.

§ 1o A definição dos cursos de capacitação que não sejam de educação formal e que guardem relação direta com os ambientes organizacionais será disciplinada em ato do Ministro de Estado da Educação.

§ 2o O enquadramento no nível de capacitação dar-se-á com base na relação dos servidores habilitados de que trata o § 1o do art. 1o.

Art. 5o Para efeito do enquadramento no nível de capacitação, serão considerados os certificados dos cursos de capacitação obtidos durante o período em que o servidor esteve em atividade no serviço público federal até o dia 28 de fevereiro de 2005, nos termos do § 1o do art. 10 da Lei no 11.091, de 2005.

§ 1o Os certificados de capacitação obtidos após o dia 28 de fevereiro de 2005 serão considerados para o desenvolvimento do servidor na Carreira, observado o estabelecido nos §§ 1o e 3o do art. 10 da Lei no 11.091, de 2005.

§ 2o Para efeito de concessão da primeira progressão por capacitação aos servidores enquadrados nos termos do § 4o do art. 15 da Lei no 11.091, de 2005, deverá ser respeitado o interstício de dezoito meses contados a partir de 1o de março de 2005.

§ 3o Para as demais concessões de progressão por capacitação, deverá ser observado o mesmo interstício contado da última progressão concedida ao servidor nos termos do § 1o do art. 10 da Lei no 11.091, de 2005.

Art. 6o O enquadramento dos servidores no nível de capacitação deverá ser objeto de homologação pelo colegiado superior da IFE.

§ 1o O ato de homologação deverá ser publicado no boletim interno da IFE.

§ 2o O servidor terá trinta dias, a partir da publicação do ato de homologação, para interpor recurso à Comissão de Enquadramento instituída na forma do art. 19 da Lei no 11.091, de 2005, que decidirá no prazo de sessenta dias.

§ 3o Indeferido o recurso pela Comissão de Enquadramento, o servidor poderá recorrer ao colegiado superior da IFE.

Art. 7o Os efeitos financeiros decorrentes do enquadramento no nível de capacitação de que trata o art. 5o dar-se-á a partir de 1o de janeiro de 2006 e os da implantação do Incentivo à Qualificação de que trata o § 1o do art. 1o, a partir de 1o de julho de 2006.

Art. 8o Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de junho de 2006; 185o da Independência e 118o da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad Paulo Bernardo Silva.

*Leia o decreto na íntegra, com todos os anexos no site do Sintufrrj.

Carreira põe aperfeiçoamento profissional na ordem do dia

A Coordenação de Divisão Profissional (Codep) se esforça para fazer a sua parte e atender a categoria, ávida por formação. Afinal, hoje, com a nova carreira, a única via em direção à ascensão dentro das instituições federais de ensino superior é a qualificação e a capacitação. A equipe, composta de pessoas, sob a chefia da psicóloga Rita Anjos, trabalha na estruturação de cursos para atender a todos os segmentos dos técnicos-administrativos. Mas os professores também fazem parte do projeto de melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade

universitária e à sociedade, através do aperfeiçoamento das suas funções.

“Nossa missão é desenvolver o corpo funcional – técnicos-administrativos e docentes – objetivando a valorização e qualificação permanentemente pessoal e profissional”, afirmou Rita Anjos. Segundo a pedagoga Valquíria Félix, “a nova carreira deu um gás diferente ao nosso trabalho. A categoria passou a ver a formação como um aliado para ascender na instituição e obter ganhos financeiros. Inauguramos com a carreira uma nova cultura e vamos aproveitar o máximo esse momento histórico das universidades para criar uma consciência crítica da necessidade de capacitação constante”. E ela espera que, no futuro, isso ocorra sem a preocupação do incentivo financeiro.

CIS — Rita Anjos fez questão de registrar que a coordenação tem trabalhado com a Comissão Interna de Supervisão (CIS). Tanto para ela como para toda a equipe, a nova carreira e a CIS garantiram um ar de legitimidade e democracia ao trabalho que desenvolvem desde 2004. Rita e Valquíria também consideraram estratégico para a aproximação com as unidades e o aperfeiçoamento do trabalho ter conquistado o status de divisão dentro da Superintendência de Pessoal. O sonho da equipe é se transformar num centro de excelência, mas por enquanto a Coordenação funciona na sala 822 do prédio da Reitoria, e quase todos os cursos são ministrados em locais cedidos nos campi do Fundão e Praia Vermelha.

Os cursos oferecidos

Linguagem, Ensino, Aprendizagem

Inscrições: 19/7 a 14/7

Inglês, francês, espanhol

Para quem concluiu o ensino médio.

Regular completo: 360 horas (2,5 anos de duração), mas dividido por módulos de 72 horas cada; Instrumental: dois módulos de 144 horas, dirigido aos servidores que vão disputar vaga em pós-graduação; Conversação: também em dois módulos de 144 horas. Prova de nivelamento: 31/7. Período de realização: de 7/8/2006 a 11/12/2006. Os cursos serão ministrados em unidades do Fundão e da Praia Vermelha, com turmas pela manhã e à tarde.

Português

Para quem cursou da 5ª à 8ª séries.

Objetiva aperfeiçoar gramática, escrita e a compreensão da língua de quem executa rotinas de trabalhos administrativos na UFRJ (preparação de cartas, memorandos, ofícios etc.). São dois módulos, num total de 90 horas, aulas às segundas e sextas-feiras, das 13h às 15h, na sala 822, prédio da Reitoria.

Informática

Para esses cursos é necessário que o candidato tenha o ensino médio completo.

Básico I e II; Linguagem de programação; Editoração eletrônica; Desenvolvimento Webmaster; Webdesign básico e Formação Unix

Em agosto a Codep abre novas turmas, em parceria com a Secretaria de Cursos do NCE. O curso é por módulos e as aulas serão pela manhã e à tarde.

Administração de Redes

Este é um curso piloto, em parceria com a Coppe e o NCE. Término previsto para setembro. É dirigido para os servidores que trabalham com administração de redes.

Informática e Cidadania

Para quem não concluiu o ensino médio. Será implantado no segundo semestre, e a idéia é aproveitar a experiência já existente na UFRJ de inclusão digital.

Programa Humanizar

Objetiva a melhoria da qualidade de vida dos funcionários, estimulando a criatividade das pessoas e propiciando que criem novas relações no ambiente de trabalho, que é a Universidade como um todo. Inscrições abertas para os seguintes cursos:

Curso de teatro

Aulas na Coppe, de 7/8 a 11/12, das 12h às 13h30, às terças e quintas-feiras.

Dança de salão

Aulas na Reitoria, de 7/8 a 11/12, às terças e quintas-feiras, das 12h30 às 14h.

Jardinagem

Inscrição em agosto.

Instituto de Ginecologia

Em parceria com a Codep, o instituto iniciou no dia 3 de julho curso de capacitação sobre qualidade total para os trabalhadores da administração da unidade por conta da creditação hospitalar exigida pelo Ministério da Saúde.

Projeto Caminhos do Conhecimento

Alfabetização

No Fundão, uma parceria com a PR-5 e Coppe, mantém duas turmas de alfabetização com cerca de 30 alunos, e as aulas são diárias, das 7h30 às 9h30 e das 15h às 17h. Em julho a Codep irá implantar o curso na Praia Vermelha e abrir novas turmas no Fundão. Duração: um ano. Quem quiser pode inscrever-se.

Supletivo

Início pela alfabetização e, em quatro anos, o trabalhador completa seus estudos até o ensino médio. Como a UFRJ não confere diplomas de ensino fundamental e médio, os alunos são preparados para fazer a prova de certificação da Secretaria Estadual de Educação.

Programa de Saúde do Trabalhador

Segurança nos locais de trabalho

Instrutores formados pela DVST vão ministrar curso de 90 horas, em três módulos, que terá como objetivo desenvolver na UFRJ a cultura de saúde e segurança nos locais de trabalho.

Programa de Gestão de Pessoas

Chefes de recursos humanos das unidades

O curso será aberto na Praia Vermelha, pois já existe um sendo ministrado no Fundão. Ele atualiza sobre a reforma previdenciária no serviço público

(aposentadorias etc.). Ministrado em trinta horas. Inscrição: 10/7 a 21/7.

Com a Escola Nacional de Administração Pública

Em breve, a Codep iniciará cursos em parceria com a Enap para o pessoal de recursos humanos, principalmente da PR-4.

Programa Planejamento, Patrimônio e Finanças

Com a adoção do orçamento participativo, os diretores de unidades irão participar de seminários com objetivo de conhecer atividades de planejamento do orçamento da UFRJ. Há programas de capacitação na área de planejamento e execução orçamentária. Inscrição: de 14/7 a 21/7 para o pessoal da área financeira e de planejamento. Duas horas e meia de curso, aulas no Fundão.

Programa de Logística

Vigilantes

Desta vez para todos os vigilantes da UFRJ, poderá fazer o programa de avaliação, orientação, suporte psicológico e capacitação para trabalhadores da Universidade que tem no conteúdo programático direitos e deveres, saúde ocupacional, primeiros socorros e prevenção de incêndios. Parceria com a DVST. Inscrição: a partir de 15/8. Início: 4/9. Dois dias na semana (manhã e tarde). Carga horária de 100 horas.

Técnico de inspeção em risco de incêndio

Voltado principalmente para quem trabalha na área de logística, como pessoal de manutenção, engenheiros, arquitetos, técnicos de laboratórios, químicos etc. Serão três turmas, duas no campus do Fundão e outra na Praia Vermelha. Inscrições abertas. Carga horária de 120 horas.

Como se inscrever nos cursos

A ficha de inscrição pode ser obtida através do site <sr4.ufrj.br/cursos> e no departamento de pessoal das unidades ou na Codep, das 9h às 17h. Informações pelos telefones 2598-1845/1846/ 1814. Todos os cursos conferem certificados de conclusão para que o trabalhador dê entrada no processo de progressão por capacitação. Os cursos estão abertos também aos profissionais contratados, mas estes ficam na dependência de vagas não ocupadas

Evasão e resistência

Uma preocupação constante de Rita Anjos é com a evasão dos alunos nos cursos. "As turmas começam com 20 pessoas e muitas delas terminam com apenas duas. As causas são pressão das chefias ou excesso de trabalho nas unidades", disse. Mas por conta do estímulo da nova carreira, a expectativa é que esta realidade mude. Outro fato preocupante, segundo Rita, são os mais de dois mil trabalhadores que não completaram o ensino médio, e nesta estatística estão incluídos os analfabetos funcionais. Na Praia Vermelha há alguns servidores de áreas de apoio que resistem em ser alfabetizados, informou Rita. "Eles argumentam que estão quase se aposentando e que não precisam de leitura na atividade deles." Através da CIS, a Codep pretende atualizar o banco de dados sobre o nível de formação dos trabalhadores da UFRJ, pois, de acordo com Rita, as informações existentes não são confiáveis.

Com o Instituto de Psicologia, a Codep realiza um levantamento que vai proporcionar orientação sobre quais são as necessidades de treinamento da

unidade da UFRJ, uma tática que poderá ajudar a diminuir as desistências aos cursos. "Esse mapeamento é importante porque cada unidade tem uma característica diferente para funções iguais, e com ele vamos poder formatar cursos de acordo com as demandas levantadas pelos próprios técnicos-administrativos em seus setores de trabalho", adiantou Rita Anjos.

Carreira Lei 10.302/01

Como fica a vida funcional dos técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino depois da greve nacional e do acordo de 2001

- ✓ **a lei 10.302/01:**
 - ✓ Muda remuneração;
 - ✓ A incorporação da GAE;
 - ✓ Fim da remuneração variável; e
 - ✓ Revogação dos dispositivos da MP 2.229-43;
- ✓ **o termo de acordo:**
 - ✓ A manutenção do RJU;
 - ✓ Os grupos de trabalho:
 - ✓ Rehierarquização;
 - ✓ Plano de reposição de pessoal;
 - ✓ Plano Nacional de capacitação;
 - ✓ Hospitais universitários;
 - ✓ Financiamento das IFE;
 - ✓ Autonomia universitária; e
 - ✓ Plano Nacional de Educação

Janeiro de 2002

I. Apresentação

[Este texto deve apresentar a série "cadernos SINTUFRJ" lembrando que em que pese estarmos reiniciando a numeração há alguns anos atrás, ainda como ASUFRJ houve vários cadernos (se não me engano o primeiro data de 1987 quando conquistamos o PUCRCE)]

[Creio que seria interessante por se tratar de cadernos temáticos que fossem criadas séries tais como: 1. Carreira e relações de trabalho; 2. Educação e Universidade; 3. Saúde; e outros temas para os quais possamos produzir material mais denso]

[Se adotamos esta idéia, este será o nº 01 da série Carreira e relações de Trabalho]

II. Uma greve vitoriosa

[Espaço dedicado a texto da Direção do Sindicato com conotação editorial avaliando a greve nacional da categoria, os seus resultados e a sua importância]

[Parece-me que este texto deve, ao final, apresentar o conteúdo do caderno, caso não seja mais adequado realizá-lo na sessão anterior]

III. O Acordo da greve de 2001 e o seu conteúdo

No dia 23 de outubro de 2001, com a força de uma greve nacional da categoria instalada em 25 de julho de 2001 em 47 das 52 Instituições Federais de Ensino Superior, foi assinado entre o MEC e a FASUBRA-Sindical, o acordo que ora apresentamos e analisamos.

Chegamos à vitória manifesta no Termo de Acordo com um importante fato político, o "estopim" da greve - a MP 2.150-39 (hoje 2.229-43), - foi revertido e os dispositivos nela existentes deixaram de afetar a categoria em 1º de janeiro de 2001. É a primeira vez, nos dois governos de FHC, que a mobilização permite mudar a política oficial e a legislação que a determina.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Secretaria de Educação Superior

Termo de acordo entre o MEC e a FASUBRA-Sindical

O Ministério da Educação e a FASUBRA-Sindical, representados pelos signatários deste Documento, estabelecem acordo nos pontos a seguir, que passam a ter validade a partir desta data, garantidas as condições e os quesitos deste Documento:

Antes da assinatura do Termo de Acordo, a principal das suas condições foi cumprida. No início da tarde a Mensagem presidencial contendo o Projeto de Lei previsto no acordo chegou à Câmara dos Deputados. No fim da tarde, o Líder Dep. Valter Pinheiro (PT/BA) conforme o combinado tratara de garantir a coleta de assinaturas dos outros líderes para o requerimento de urgência e assim que o mesmo entrou em contato telefônico com o CNG confirmando o cumprimento, pelo governo, do pré-requisito combinado, foi possível realizar a reunião destinada à formalização do Termo de Acordo.

Neste mesmo dia na sessão da Câmara dos Deputados foi aprovado por unanimidade o requerimento de urgência urgentíssima para o projeto de lei previsto no acordo e os líderes se comprometeram em plenário quanto à aprovação do mérito ainda nesta no dia 24 de outubro.

Ao se firmar este acordo boa parte da nossa pauta nacional de reivindicações foi conquistada, entretanto, ainda restam questões importantes a resolver como veremos no capítulo V. A seguir comentamos as cláusulas do acordo que, é preciso que se diga, foi inédito quanto à sua formalidade e publicidade, rompendo uma barreira que parecia insuperável na história das relações de trabalho da última década - a da impossibilidade de uma solução reconhecidamente negociada para uma greve nacional de servidores públicos.

III.1. Manutenção do Regime Jurídico Único

01. Compromete-se o MEC a manter as contratações pelo Regime Jurídico Único e por meio de concursos públicos.

O Termo de Acordo inicia com uma importante inversão na política de pessoal pretendida pelo governo federal. Trata-se da manutenção das admissões pelo RJU e por concurso público. Esta decisão, contida nesta cláusula do acordo tem duas importantes conseqüências:

- ✓ projeto de emprego público para o sistema federal de educação fica engavetado e não será encaminhado para o Congresso Nacional; e
- ✓ Deixamos de ser categoria em extinção para voltar a ter vida funcional ativa e desenvolvimento.

Até a Constituição Federal de 1988, era política governamental gerada no período da ditadura militar a substituição generalizada de servidores estatutários admitidos por concurso, por outros submetidos à legislação trabalhista geral, sem as garantias da mesma. Isto permitia, de um lado, maior controle sobre o pessoal e, de outro, a possibilidade de admissão sem concurso, o caminho mais curto para

personificação do poder político - o sustentáculo do patrimonialismo.

A Constituição de 1988, ao tentar consagrar o princípio da impessoalidade determina que ...

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados e dos Municípios obedecerá aos **princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência** e, também, ao seguinte:

I - Os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de **aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos**, (...) ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (grifos nossos) 1[1]

Quanto ao regime jurídico a redação original da Constituição, definia que...

Art. 39. A União, os Estados e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, **regime jurídico único e planos de carreira para os servidores** da Administração Pública Direta, das autarquias e das fundações públicas.

Dois anos depois foi editada a Lei 8.112/902[2] que definiu o novo Regime Jurídico Único (RJU) de caráter estatutário e unilateral. Desde que tomou posse em seu primeiro governo, FHC vem dilapidando este regime como parte da sua intenção de reformar o Estado e transferir as suas funções para o mercado.

Assim sendo, o Governo Federal resolveu, ainda em 1995, flexibilizar as relações de trabalho na maior parte do serviço público e através da Emenda Constitucional 19 de 1998, conseguiu alterar a redação deste mandamento constitucional que passou a ter a seguinte redação:

Art. 39. A União, os Estados e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

A nova redação simplesmente ignora o tema o que significa que acabou a obrigatoriedade de admissão de servidores por um Regime Jurídico Único, embora se mantenha a necessidade de concurso público. A política governamental fica mais

evidente quando dois anos mais tarde, em 22 de fevereiro de 2000 é sancionada a Lei 9.962/2000³[3] que fixa os elementos gerais para a adoção do emprego público, que podemos assim resumir:

- ✓ o emprego público deveria ser aplicável às atividades públicas que têm algum equivalente no mercado privado, ou seja, as chamadas carreiras exclusivas e/ou típicas de Estado mantém o regime de cargo, baseado no RJU, e as demais devem ter as relações de trabalho flexibilizadas;
- ✓ serão necessárias leis específicas para a criação de empregos públicos no âmbito dos diversos poderes ou dentro destes, a exemplo dos ministérios ou funções tais como a saúde e a educação;
- ✓ a relação jurídica adotada é a prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sem as garantias da bilateralidade contratual, posto que:
 - ✓ não prevê a negociação coletiva, nem tampouco são admissíveis os mecanismos de arbitragem previstos na CLT porque vencimentos, gratificações, adicionais e regras de gestão, só podem vigor havendo lei que as regulamente;
 - ✓ além disso, está prevista a rescisão unilateral do contrato por:
 - ✓ falta grave;
 - ✓ acumulação ilegal de cargos;
 - ✓ necessidade de redução de quadro por excesso de despesa;
 - ✓ insuficiência de desempenho
- ✓ não é possível transformar cargos ocupados em empregos públicos, nem é possível transpor os seus ocupantes;

Ao longo do ano de 2000 e do 1º semestre de 2001 o MEC elaborou proposta de Projeto de Lei para a aplicação do emprego público no sistema federal de educação. Para tanto, suspendeu o processo de admissão pelo RJU e já contava com um estoque de cerca de 25% de vagas do sistema para aplicação da nova política de pessoal. Noutras palavras, caso o emprego público fosse implementado 1 em cada 4 servidores seria captado pelo novo regime jurídico, ficando os outros três em um regime e uma carreira em extinção.

Este estrangulamento na reposição de pessoal, ao mesmo tempo em que visava à extinção progressiva do RJU nas Instituições Federais de ensino, permitiu ao governo pressionar os reitores para apoiar a adoção do novo regime. Ao mesmo tempo a comunidade universitária demonstrou que o emprego público era inadequado para o sistema e o referido projeto não conseguiu o apoio necessário à sua tramitação.

A primeira cláusula do acordo consagra, portanto, mais que uma das reivindicações da nossa pauta nacional. Trata-se de uma vitória da comunidade universitária e dos seus usuários na medida em que são mantidos os mecanismos de gestão que permitem a autonomia da produção acadêmica, essencial à própria existência da universidade.

O Sistema Federal de Ensino é, ao lado da seguridade, um dos mais amplos e de maior capilaridade do governo Federal, conforme se pode observar no quadro abaixo. Está presente em todos os Estados do País e envolve um quadro de pessoal de mais de 125.000 técnico-administrativos e 70.000 docentes.

Quadro 01
Descrição do Sistema Federal de Educação

| Tipo de instituição | Nº |
|---|------------|
| Universidades | 39 |
| Escolas Superiores Isoladas | 08 |
| Centros Federais de Educação Tecnológica com curso superior | 05 |
| Subtotal | 52 |
| Centros Federais de Educação Tecnológica sem curso superior | 12 |
| Escolas Técnicas Federais | 07 |
| Escolas Agrotécnicas Federais | 46 |
| Subtotal | 65 |
| Instituto de ensino fundamental e médio (Colégio Pedro II) | 01 |
| Instituições federais de educação especial | 02 |
| Subtotal | 03 |
| Total | 120 |

Fonte: Secretarias de Educação Superior e Ensino Médio e Tecnológico do MEC.

Podemos afirmar que o emprego público se fosse adotado facilitaria a médio prazo a transferência deste vasto sistema para a iniciativa privada, pois é da natureza das relações reguladas pela CLT a existência de um patrão num dos pólos da mesma. Se por um minuto imaginarmos nossa instituição como uma empresa privada, haveria de imediato um dono e como tal o mesmo poderia: fechar cursos que considerasse desnecessários ou pouco lucrativos; ampliar turmas de outros cursos; e fazer acontecer apenas a pesquisa que lhe interessasse como proprietário do negócio.

Dito de outra forma a idéia de uma universidade capaz de servir a um projeto de nação, pressupõe que a mesma atenda aos interesses de todos e não de um ou uns poucos particulares, ou seja, precisa ser pública, estatal, gratuita e munida de mecanismos de gestão compatíveis com esta natureza jurídica da instituição. Esta conclusão é possível quando estudamos o tema. Neste sentido passamos a

examinar algumas das questões essenciais para a definição de qual é o nosso papel social e da instituição em que trabalhamos.

Qual a diferença entre regime jurídico e carreira ?

No Regime Jurídico, seja ele qual for encontramos a Relação jurídica entre o Estado e o servidor que determina a forma de provimento do cargo ou emprego, os direitos, os deveres, o regime disciplinar e a forma de vacância do cargo ou emprego.

Na carreira, temos o processo de desenvolvimento do servidor na instituição, bem como as formas de remuneração do mesmo desde o ingresso até o desligamento, ou seja, os mecanismos de gestão que conduzem o recém egresso por 30 a 35 anos na instituição.

Quem somos, o que produzimos e qual a nossa relação com o Estado ?

Se voltamos no tempo encontraremos o Estado em seus primórdios e nele havia apenas servidores que podemos chamar de **agentes de poder**. Eram eles: os coletores de impostos; os diplomatas; e os responsáveis pela segurança pública e pela defesa nacional. Estes servidores que existem até os dias de hoje, eram naquela época **células do poder estatal**, faziam parte da corte do soberano, ou seja, não havia contradições na relação cotidiana dos mesmos que os pusesse em rota de colisão com os detentores do poder estatal.

Essa ausência de contradição justificou o estabelecimento de uma relação jurídica unilateral, segundo a qual o servidor por ser parte (célula) do próprio Estado não contesta as suas determinações. A esta forma de relação jurídica, convencionou chamar-se de estatutário, ou regime jurídico unilateral, ao qual o servidor deve aderir e os mecanismos de gestão, neles incluídos as formas de remuneração, são definidos em lei.

A evolução do Estado e a necessidade crescente da adoção de serviços públicos de caráter social gerou um outro servidor público - o **agente de políticas públicas**. São estes servidores que se ocupam da Educação e Saúde; da Infraestrutura urbana e rural; e da Previdência e assistencial social, entre outras atividades. Dito de outra forma, o trabalho docente ou técnico-administrativo numa universidade é atividade típica de agente de políticas públicas. Neste caso o servidor é agente da necessidade direta da população e a contradição entre o mesmo e o aparato governamental é parte do dia-a-dia, o que exige uma relação de caráter bilateral.

Em que pese esta nova realidade, durante muitos anos os Países seguiram mantendo o regime de cargo de natureza unilateral e consolidaram-se duas formas de regime jurídico: o de cargo, destinado ao setor público e o contratual para as relações privadas. Isto posto, está claro que nenhum destes dois regimes é adequado a uma universidade pública, seja porque no primeiro caso não resolve as contradições cotidianas que necessitam de um sistema democrático de relações de trabalho, seja porque é uma instituição sem dono particular.

Qual deve ser o Regime Jurídico adequado para as relações de

Trabalho entre os servidores das Instituições Federais de Ensino ?

Este é um tema para tratar e resolver a médio prazo até porque exige uma elaboração que seja capaz de tornar compatíveis o regime de cargo público, com um sistema bilateral de relações de trabalho, que inclua a formalização da negociação coletiva. **Por hora, o regime de cargo é o que mais se parece com o que precisamos, até porque a Constituição ao consagrar o direito de sindicalização e de greve para os servidores públicos, abriu o caminho para a criação de um regime jurídico que reconheça as contradições entre as instituições estatais e os que nelas trabalham.**

Enfim esta conquista retira a categoria da classificação quadro em extinção. Entretanto ela só se consolida se houver, em breve, concursos públicos para a ocupação dos cargos vagos sem a criação de empregos públicos no Sistema Federal de Educação.

III.2. Incorporação da GAE

Os pontos 2 e 3 do termo de acordo tratam do conteúdo, da forma e tramitação da lei 10.302/2001 bem como dos prazos de parte a parte para o retorno ao trabalho - as salvaguardas e garantias sucessivas.

02. Compromete-se o MEC a encaminhar ao Congresso Nacional, até o dia 22 de outubro de 2001, Projeto de Lei, no qual:

2.1. propõe-se a incorporação integral da Gratificação de Atividade Executiva – GAE -, aos vencimentos básicos dos servidores das IFE, a partir de 1 de janeiro de 2002, utilizando-se de recursos limitados a R\$500 (...) milhões de reais, (...);

Qualquer projeto de lei que trate de pessoal no Poder Executivo é de iniciativa privativa do Presidente da República⁴[4] o que impede os parlamentares de apresentar proposta acerca destes temas. Assim, um dos problemas da negociação era garantir que o debate, na mesa de negociação, acerca do conteúdo da Lei fosse respeitado quando envio do Projeto de Lei ao Congresso Nacional. Não se trata de uma conquista qualquer pois conseguimos atingir um velho objetivo: transformar uma antiga gratificação que significava a maior parte da nossa remuneração em vencimento, o que estabiliza os nossos salários.

Conseguimos tal objetivo no momento em que o governo havia transformado esta gratificação, antes constante, em um valor variável, o que poderia levar à redução real da remuneração de boa parte da categoria. **Trataremos com detalhe o tema no próximo capítulo que é dedicado totalmente à Lei nº 10.302/2001.**

2.2. estende-se o benefício desta incorporação a todos os ocupantes de cargos ou empregos técnico-administrativos e técnico-marítimos,

ativos, inativos e pensionistas das IFE (...);

Esta foi uma das mais difíceis conquistas da nossa greve pois já **há alguns anos é objetivo governamental separar a política salarial para a categoria em pelo menos duas: uma para ativos e outra para aposentados e pensionistas.**

Além do mais milhares de companheiros e companheiras, haviam sido excluídos da MP 2.229-43 o que os mantinha no plano de cargos geral da União com uma remuneração menor que os demais. **Com esta cláusula garantimos o tratamento isonômico para toda a categoria independente de regime de trabalho, de estar em atividade ou aposentado, ou mesmo ser pensionista de servidor.**

2.3. são retomadas as progressões funcionais, previstas na Lei nº 7.596/87.

A MP nº 2.229-43 em seu art. 4º determina que as carreiras nela incluídas passam a ter outros mecanismos de desenvolvimento. Isto significa que para tais carreiras acabam as formas de progressão e promoção que havia e passam a vigor as duas formas previstas na MP. No nosso caso, uma das três formas de progressão que há no PUCRCE - o nosso plano de cargos e salários - deixaria de existir. A inclusão desta cláusula no acordo, revalida o que temos desde 1987, as progressões: por mérito; por tempo de serviço; e por titulação.

III.3. Condições do acordo

03. Encaminhado ao Congresso Nacional, pelo Ministério da Educação, o citado Projeto de Lei :

3.1. estará em condições de ser assinado por todas as lideranças partidárias, que o tramitarão em regime de urgência urgentíssima, conforme compromisso manifestado por parlamentares presentes em reunião realizada no dia 17 de outubro de 2001, no MEC, entre os dirigentes da SESu e da SEMTEC, as lideranças sindicais da FASUBRA, SINASEFE e CONCEFET e representantes parlamentares, (...).

3.2. Compromete-se a FASUBRA-Sindical com a proposição da suspensão da greve, e com o retorno de todos os servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos das IFE ao trabalho, em suas respectivas instituições, no dia 24 de outubro de 2001.

Como o histórico de descumprimento de acordos por parte do MEC era a regra, foram incluídas no acordo condições e passos que permitiram a sua implementação. Assim sendo, foi adotado o seguinte cronograma de efetivação do acordo:

| Data | Acontecimento | O que ocorreu |
|-------------|---|--|
| 17/10/2001 | Reunião em que foi debatida a proposta de acordo e firmado o compromisso dos parlamentares com o aporte orçamentário e a tramitação do Projeto de Lei em Regime de Urgência Urgentíssima, sem | Os parlamentares cumpriram fielmente a |

| | | |
|------------|--|---|
| | a apresentação de emendas. | parte que lhes coube no compromisso firmado nesta reunião |
| 19/10/2001 | O MEC se comprometeu a providenciar a liberação do pagamento do pessoal que se encontrava suspenso em função da greve. | Iniciou no dia 19 mas a sua efetivação demorou em alguns lugares quase uma semana |
| 22/10/2001 | Envio do Projeto de Lei contendo a incorporação da GAE ao Congresso Nacional | O PL chegou à Câmara no dia 23 e neste dia foi declarado o apoio das lideranças e aprovada a urgência |
| 23/10/2001 | Assinatura do acordo caso os passos anteriores tivessem sido cumpridos | O acordo foi assinado após a aprovação da urgência |
| 24/10/2001 | Data proposta para o retorno ao trabalho | Na maioria das IFE a categoria voltou ao trabalho e PL foi aprovado na Câmara dos Deputados e enviado ao Senado Federal |

III.4. Pagamento dos dias parados

04. Compromete-se o MEC a providenciar o pagamento dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos das IFE no dia 19 de outubro de 2001.

Esta cláusula, além de garantir a liberação do pagamento que estava suspenso, exatamente porque não agregou nenhuma condição para tal, estabeleceu formalmente algo inédito em termos de fim de greve com o governo - o pagamento dos dias parados sem nenhum ônus para os companheiros e companheiras que participaram da greve. Em suma, **greve vitoriosa e sem punições**.

III.5. Grupo de trabalho sobre rehierarquização

05. Comprometem-se o MEC e a FASUBRA-Sindical a instalar Grupo de Trabalho, a partir do dia 25 de outubro de 2001, com a finalidade de proceder a estudos visando à correção das distorções

constantes da matriz hierárquica da categoria dos técnico-administrativos e técnico-marítimos das IFE, **com o conseqüente reequilíbrio hierárquico e reestruturação da malha salarial. Com um prazo de até 180** (cento e oitenta) **dias para a conclusão dos trabalhos, os estudos conduzirão à redação de Projeto de Lei** sobre a matéria, a ser enviado ao Congresso Nacional.

Esta cláusula do acordo trata de uma antiga e ambicionada reivindicação da categoria - a rehierarchicalização e a reestruturação da malha salarial. Fruto de diversos compromissos descumpridos pelo MEC, desta vez o tema é retomado por um grupo de trabalho, já em curso e que será objeto do próximo caderno desta série, posto que envolve dois projetos estratégicos da categoria - o projeto de carreira e o de universidade.

A Rehierarchicalização é um apelido para o seguinte procedimento:
correção das distorções constantes da matriz hierárquica
da categoria dos técnico-administrativos e técnico-marítimos das IFE, com o conseqüente reequilíbrio hierárquico e reestruturação da malha salarial

Trata-se de uma demanda da categoria que desde 1992 quando Collor acabou com a malha salarial que havia no PUCRCE5[5], desde 1987. A questão se agravou em 1994, durante o governo Itamar, quando a hierarquia funcional que já estava distorcida pelo fim da tabela específica ficou ainda pior devido à mudança de grupo (de Nível de Apoio para Nível Médio) de alguns cargos da categoria técnico-administrativa.

Há na categoria pelo menos 5 degraus de hierarquia funcional e há apenas três grupos - Níveis Auxiliar, Médio e Superior - com o deslocamento de alguns cargos feito por Itamar Franco situação de agravou e hoje, supervisor e supervisionado podem, com frequência ter remunerações incompatíveis entre si. A rehierarchicalização objetiva resolver este problema e para tanto, o Grupo de Trabalho já instalado tem um prazo de 180 dias para redigir o projeto de lei que deverá ser enviado ao Congresso Nacional, visando a solução do problema. 6[6]

III.6. Outros grupos de trabalho bilaterais

Seja por demanda objetiva, da pauta nacional de reivindicações, de instalação de agendas de negociação, seja para continuar a negociação de tema tratado mas não resolvido conclusivamente durante a negociação que levou ao Acordo da Greve de 2001, esta cláusula criou mais 6 (seis) grupos de trabalho que passamos a analisar individualmente.

06. Comprometem-se o MEC e a FASUBRA-Sindical a instalar Grupos de Trabalho, a partir do dia 25 de outubro de 2001, com os objetivos de realizar estudos sobre:

III.6.1. Vagas para concurso público

6.1. Plano de reposição de pessoal técnico-administrativo e técnico-marítimo das IFE, do qual constará o calendário de sua implementação, o qual deverá concluir suas atividades em até 90 (noventa) dias.

Como já vimos cerca de 25% do quadro de pessoal técnico-administrativo está vago o que significa que há pelo menos 26.000 cargos que podem ser oferecidos para concurso público nas 120 Instituições Federais de Ensino. Há ainda uns poucos milhares de cargos que foram extintos sucessivamente desde 1996, por decisão do governo FHC de substituí-los por pessoal terceirizado. Como a grande maioria dos postos de trabalho vagos ou extintos era vital para o desenvolvimento do trabalho nas universidades a decisão dos gestores institucionais foi ocupar estas lacunas com pessoas captadas sobre as mais variadas formas de relação de trabalho:

- ✓ contrato precário;
- ✓ prestação de serviços - direto ou de terceiros;
- ✓ cooperativas; etc.

O resultado desse tipo de prática tem sido ruim tanto para a instituição e quanto para as pessoas que passaram a conviver conosco nos mais variados locais de trabalho. Para as Instituições, há duas ordens de problemas:

- ✓ a primeira diz respeito ao próprio pessoal que quando está preparado para produzir mais e melhor tende a sair da Instituição Federal de Ensino seja porque ganha pouco, seja porque está vinculado a ela de forma precária e na maioria das vezes instável;
- ✓ a última gama de problemas é de ordem orçamentária, financeira e legal, pois além de um posto de trabalho terceirizado ser mais dispendioso, consome recursos de custeio e capital que são via de regra escassos e é diversas vezes ilegal, posto que nosso ordenamento jurídico não admite a terceirização de atividades fim de qualquer instituição.

No caso dos hospitais universitários, a utilização de recursos do Sistema Único de Saúde para este fim é mais uma irregularidade que tem levado o Ministério Público Federal a processar universidades que a curto e médio prazo estão ou estarão obrigadas a substituir o pessoal precarizado por servidores concursados, ou então terão de diminuir os serviços que prestam, o que pode causar danos irreparáveis, para a população e para as atividades acadêmicas destas instituições, em particular no que toca ao ensino e à pesquisa.

Ao mesmo tempo sob a ótica dos colegas que estão nesta situação precária temos que:

- ✓ normalmente ganham menos de um terço ou um quarto do valor que a empresa de mão de obra cobra da universidade;
- ✓ é comum não terem a sua situação trabalhista regularizada o que aumenta a sua instabilidade;
- ✓ há menor alteração de humor da sua chefia podem ser dispensados sem nenhum aviso ou direito de defesa; etc.
- ✓ Em suma, trabalhar nestas condições equivale a viver um pesadelo diário.

Esta cláusula do Acordo de 2001 permite, pelo menos, minimizar os efeitos destes problemas, posto que caberá a este Grupo de Trabalho, já em funcionamento, elaborar até o final de janeiro de 2002, um Plano de reposição de pessoal que deverá identificar as vagas a serem ocupadas e o calendário dos concursos públicos.

III.6.2. Grupos de Trabalho sem prazo para terminar os trabalhos

III.6.2.1 Capacitação

6.2. Plano Nacional de Capacitação;

A evolução do trabalho acadêmico, tornou superado o tempo dos bedéis. O processo de trabalho nas Universidades, nas últimas décadas do século XX, passou a exigir profissionais técnico-administrativos de inúmeras profissões e especialidades. Mais do que isso, a cada dia é mais imprescindível que os servidores - docentes ou técnico-administrativos sejam bem capacitados, dado que as exigências acadêmicas são cada vez mais expressivas.

A capacitação é, portanto, tema que se vincula de um lado à qualidade dos serviços das Instituições Federais de Ensino e de outro ao desenvolvimento

peçoal, intelectual do servidor, bem como o seu crescimento profissional na carreira. Assim sendo, é importante que o desenvolvimento de Plano Nacional de Capacitação seja precedido da correção das distorções constantes da matriz hierárquica da categoria dos técnico-administrativos e técnico-marítimos das IFE, bem como a reestruturação da malha salarial.

III.6.2.2. Hospitais universitários7[7]

6.3. Questões relativas aos Hospitais Universitários;

Há no sistema federal do País, 45 hospitais universitários, assim distribuídos:

Quadro 02 - Resumo das unidades hospitalares do Sistema Federal de Educação

| Resumo das unidades hospitalares do sistema por região do País | Hospital Geral | Maternidade Escola | Instituto Especializado | Totais |
|--|----------------|--------------------|-------------------------|--------|
| Totais da Região Norte ==> | 03 | | | 03 |
| Totais da Região Nordeste ==> | 09 | 04 | 03 | 16 |
| Totais da Região Centro-oeste ==> | 04 | | | 04 |
| Totais da Região Sudeste ==> | 10 | 01 | 05 | 16 |
| Totais da Região Sul ==> | 06 | | | 06 |
| Totais do País ==> | 32 | 05 | 08 | 45 |

Quadro 03 - Descrição das unidades hospitalares do Sistema Federal de Educação

| Região | Estado | Universidade | Hospital Geral | Maternidade Escola | Instituto Especializado | Totais |
|----------|---------------|--------------|----------------|--------------------|-------------------------|--------|
| Norte | AM | FUAM | 01 | | | 01 |
| | PA | UFPA | 02 | | | 02 |
| | Subtotais ==> | | 03 | | | 03 |
| Nordeste | AL | UFAL | 01 | | | 01 |
| | BA | UFBA | 01 | 01 | 01 | 03 |
| | CE | UFCE | 01 | 01 | | 02 |
| | MA | UFMA | 01 | | | 01 |
| | PB | UFPB | 02 | | | 02 |

| | | | | | | |
|---------------------------|---------------|------|----|----|----|----|
| | PE | UFPE | 01 | | | 01 |
| | RN | UFRN | 01 | 01 | 02 | 04 |
| | SE | UFSE | 01 | 01 | | 02 |
| | Subtotais ==> | | 09 | 04 | 03 | 16 |
| Centro-oeste | DF | UNB | 01 | | | 01 |
| | GO | UFG | 01 | | | 01 |
| | MS | UFMS | 01 | | | 01 |
| | MT | UFMT | 01 | | | 01 |
| | Subtotais ==> | | 04 | | | 04 |
| Totais destas regiões ==> | | | 16 | 04 | 03 | 23 |

| Região | Estado | Universidade | Hospital Geral | Maternidade Escola | Instituto Especializado | Totais |
|---------|------------|----------------|----------------|--------------------|-------------------------|--------|
| Sudeste | ES | UFES | 01 | | | 01 |
| | MG | UFMG | 01 | | | 01 |
| | | UFU | 01 | | | 01 |
| | | FMTM | 01 | | | 01 |
| | | UFJF | 01 | | | 01 |
| | | UFF | 01 | | | 01 |
| | RJ | UFRJ | 02 | 01 | 05 | 08 |
| | | UNIRIO | 01 | | | 01 |
| | | SP | UNIFESP | 01 | | |
| | Totais ==> | | | 10 | 01 | 05 |
| Sul | PR | UFPR | 01 | | | 01 |
| | SC | UFSC | 01 | | | 01 |
| | RS | HCPA/UFRGS [8] | 01 | | | 01 |
| | | UFPEL | 01 | | | 01 |
| | | UFSM | 01 | | | 01 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | FURG | 01 | | | 01 |
| | Totais == => | 06 | | | 06 |
| Totais destas regiões == => | | 16 | 01 | 05 | 23 |

Este sistema envolve:

- ✓ trabalho de 56.413 técnico administrativos e de 5.875 docentes de terceiro grau;
- ✓ dezenas de milhares de alunos de graduação e pós-graduação;
- ✓ uma vasta produção científica;
- ✓ uma grande capacidade instalada com uma significativa produção assistencial; e
- ✓ uma arrecadação anual do Sistema Único de Saúde que ultrapassa a casa dos R\$ 500 milhões.

Apresentamos aqui um resumo deste importante aparato institucional vinculado às universidades.

Quadro 04 - Resumo de dados físicos e gerenciais dos hospitais universitários

| | |
|---|---------------|
| Técnico-administrativos do Sistema de Hospitais Universitários | 56.413 |
| Quadro Permanente | 32.059 |
| Cedidos por outros órgãos | 4.370 |
| Celetistas | 13.364 |
| Terceirizados | 6.620 |
| Docentes de ensino superior do Sistema de Hospitais Universitários | 5.875 |
| | |
| Alunos de Graduação | 23.739 |
| Medicina | 12.041 |
| Enfermagem | 5.561 |
| Outros cursos da área de saúde | 6.137 |
| Alunos de Pós-graduação | 8.547 |
| Residentes | 3.497 |
| Mestrado | 3.250 |
| Doutorado | 1.800 |
| | |

| | | |
|---|---------------|---------------------------|
| Produção Científica | 23.335 | |
| Teses | 447 | |
| Dissertações | 633 | |
| Livros publicados | 288 | |
| Artigos em revistas estrangeiras indexadas | 709 | |
| Artigos em revistas nacionais indexadas | 1.307 | |
| Apresentação de trabalhos no País e no exterior | 5.234 | |
| Palestres no País e no exterior | 3.699 | |
| Projetos de pesquisa | 2.484 | |
| Outros | 8.534 | |
| Recursos e produção assistencial do Sistema | | |
| | nº | produção |
| Leitos hospitalares | 10.046 | 385.456 |
| Leitos de Cuidados Intensivos | 707 | |
| Salas de Ambulatório | 3.683 | 10.746.493 |
| Salas de Centro Cirúrgico | 287 | 158.089 |
| Salas de Centro Obstétrico | 82 | 61.493 |
| Salas de Cirurgia Ambulatorial | 130 | 364.082 |
| Salas de Emergência | 280 | |
| Arrecadação recebida do Sistema Único de Saúde - SUS | | |
| | | R\$ 538.767.922,87 |
| Internação | | R\$ 318.483.594,83 |
| Ambulatório | | R\$ 220.284.327,84 |

Pois bem o sistema que acabamos de descrever, embora grandioso, está emerso em uma grave crise, que possui diversas faces: **a financeira**, decorrente principalmente do enorme peso da terceirização e contratação direta de profissionais; **a acadêmica**, pois a enorme demanda da população por atendimento primário obriga as unidades universitárias desvirtuar a sua vocação e papel social; e **a ética**, que decorre via de regra das duas anteriores.

Assim sendo, o grupo de trabalho previsto nesta cláusula do acordo tem muito que debater, pois as soluções possíveis para parte destes problemas são muito polêmicas e envolvem questões fundamentais tais como: a venda ou não de serviços à iniciativa privada.

III.6.2.3. Agenda de debates sobre Financiamento das IFE, Autonomia Universitária e Plano Nacional de Educação

6.4. Financiamento das IFE;

6.5. Autonomia universitária; e

6.6. Plano Nacional de Educação.

A escassez de recursos do sistema, as violações cotidianas à determinação constitucional da autonomia universitária e a necessidade de debater o Plano Nacional de Educação motivaram a nossa federação a reivindicar a instalação de agenda de debates sobre estes temas com a participação da comunidade universitária. Este é o sentido das cláusulas 6.4, 6.5 e 6.6 do acordo de 2001, que prevêem a instalação de grupos de trabalho para apresentação e debate das demandas e problemas relativos a estes temas.

Em que pese constar do acordo entre FASUBRA e o MEC, é importante que estas agendas sejam multilaterais, ou seja, contém com a participação das entidades representativas de reitores, docentes e estudantes, além é claro da FASUBRA e do MEC.

III.7. Aposentados permanecem na folha de pagamento das IFE

07. Compromete-se o MEC a manter a vinculação dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos aposentados e pensionistas às folhas de pagamentos das IFE.

É conhecido o objetivo do governo FHC desde o primeiro mandato de desvincular aposentados e pensionistas das folhas de pagamento das Instituições a que pertenciam quando em atividade. Se tal medida tivesse se efetivado estes companheiros e companheiras estariam condenados à estagnação da sua remuneração, além é claro de perderem o acesso às novas conquistas da categoria.

Manter a vinculação dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos aposentados e pensionistas às folhas de pagamentos das IFE, conforme o previsto nesta cláusula do acordo da greve de 2001, é uma vitória importantíssima que permitiu como já vimos manter a paridade de tratamento entre ativos, aposentados e pensionistas. Esta cláusula é também do interesse do pessoal em atividade pois mais cedo ou mais tarde todos chegam a este estágio da vida profissional e é graças à vinculação que se pode seguir defendendo as aposentadorias que há e as que virão.

III.8. Hospitais universitários permanecem nas universidades

08. Compromete-se o MEC com a permanência da vinculação direta – administrativa e acadêmica – dos Hospitais Universitários às Instituições Federais de Ensino Superior.

Como vimos o sistema hospitalar universitário é dotado de uma invejável capacidade de produção assistencial e acadêmica, além de estar presente em 21 Estados do País. Por isto, há muito que se tenta retirar este importante aparato institucional do âmbito das universidades.

Nos últimos tempos o álibi tem sido a crise que vivem estas unidades. Não há, entretanto, um único argumento plausível para tal intenção.

Os hospitais universitários são antes de tudo laboratórios para os alunos de graduação dos cursos da área de saúde, em particular os de medicina e enfermagem. Além disso, é neles que se desenvolvem as residências e os cursos de pós-graduação da área da saúde. É com o apoio destas unidades que se desenvolve a pesquisa necessária à promoção de saúde e à aplicação de novos métodos de tratamento de diversas patologias. **No que toca ao seu papel na rede de assistência, cabem-lhe os agravos de maior complexidade.**

Trata-se de uma rede de natureza acadêmica e o seu lugar é nas universidades como o firmado nesta cláusula do acordo.

IV. A remuneração dos técnico-administrativos depois do acordo

Este capítulo dedica-se a estudar os efeitos da Lei nº 10.302/2001, que contém o acordado na 2ª cláusula do acordo da greve de 2001. Como vimos, **o eixo principal da lei é edição de novas tabelas de vencimento incorporando os pequenos reajustes concedidos pela MP 2.150-39 atualmente MP 2.229-43 e os 160% fixos da GAE que recebemos durante diversos anos e havíamos perdido a partir de 31 de maio de 2001.** Visando explicar o significado da lei e o seu impacto este capítulo está estruturado da seguinte forma:

- (1) uma primeira parte destinada aos **problemas da MP**, a greve e a sua vitória;
- (2) a segunda, que tratará das pessoas que estão incluídas na **clientela da lei**;
- (3) a terceira, destinada à **composição e aos valores da tabela salarial**;

- (4) a quarta destinada ao **pessoal em atividade**;
- (5) a quinta, aos **aposentados e pensionistas**; e
- (6) a última, que explicará **a importância das revogações** incluídas na lei.

Explicaremos separadamente, os efeitos da lei para os ativos e os aposentados e pensionistas. Este procedimento é necessário porque a MP 2.159-39 ao tratar diferentemente o pessoal em atividade, criou duas realidades distintas que serão unificadas a partir de janeiro de 2002, quando entra em vigor a Lei 10.302/2001.

IV.1. Da MP 2.150-39 à Lei 10.302/2001 - cinco meses e uma vitória

Sempre que um ou mais ministérios propõem uma nova legislação elaboram uma exposição dos motivos que os levaram a tal proposta. Em 22/10/2001 os Ministros da Educação e do Planejamento, Orçamento e Gestão apresentaram a Exposição de Motivos Interministerial EM nº 362/MP/MEC que acompanhou o projeto de lei apresentado ao Congresso Nacional no dia 23/10. Servimo-nos de cinco dos seus onze considerandos desta para demonstrar a trajetória de 5 meses que levou à elaboração desta lei e à revogação dos dispositivos da MP. Ali encontramos a declaração da política governamental, a reação da categoria e a vitória da greve.

IV.1.1. Os motivos da Medida Provisória 2.229-43 (antiga MP 2.150-39)9[9]

Exposição de Motivos Interministerial nº 362/ MP/MEC10[10]

(...)

- 2. Os cargos da Carreira Técnico-administrativa das Instituições Federais de Ensino (...), foram reestruturados pela Medida Provisória nº 2.150-39, de 31 de maio de 2001, com o objetivo de introduzir um componente remuneratório relacionado ao desempenho individual, a GDAE - (...), além de tornar a remuneração mais adequada ao nível de responsabilidade atribuída a cada servidor.**

Como se pode ver a real intenção do governo era reestruturar a nossa carreira e os seus mecanismos de desenvolvimento, transformado a GAE - uma gratificação constante - na GDAE, uma gratificação variável que permitiria a redução salarial de muitos e substituiria a solidariedade - essencial à unidade no trabalho e à cooperação nas unidades acadêmicas - pela competição e submissão às chefias responsáveis pela avaliação.

Agregue-se ainda que para aposentados e pensionistas o fim da GAE equívaleu ao congelamento monetário da mesma com perda relativa de na remuneração e, ainda, que os técnico-marítimos, os celetistas e os prestadores de serviço não

receberam o pequeno reajuste de tabela incluído na referida medida provisória, ou seja, cerca de 7.000 trabalhadores técnico-administrativos e técnico-marítimos, em todo o País, permaneceram com a remuneração congelada. Esta realidade desastrosa e discriminatória, provocou a ira da categoria que reagiu organizada e firmemente com a deflagração de uma vigorosa greve nacional.

IV.1.2. A greve e a negociação

Exposição de Motivos Interministerial nº 362/ MP/MEC

(...)

- 3. Em decorrência do movimento de paralisação dos servidores** das Instituições Federais de Ensino vinculados ao MEC, em curso, **o tema foi tratado em reuniões de negociação**, com vistas ao estabelecimento da normalidade na prestação dos serviços. **A principal demanda consistia em fixar novos vencimentos para os cargos da Carreira Técnico-administrativa, incorporando-se os valores devidos a título de GDAE, vigentes nesta data, ao vencimento básico dos servidores, extensivo aos proventos das aposentadorias e pensões, o que foi acordado pelo Ministério da Educação.**

Este terceiro considerando é ilustrativo pois é o próprio governo que admite que: houve a greve dos técnico-administrativos, deflagrada logo após a edição da MP 2.150-39;

- ✓ houve a negociação, tendo em vista a greve, o que é inédito pois o governo FHC desde o seu primeiro governo adotou como política negar o direito à negociação coletiva dos servidores;
- ✓ na referida negociação a principal demanda era a incorporação dos percentuais da GAE sobre os valores da tabela reajustado pela MP e a rejeição da inaceitável discriminação entre ativos e aposentados; e,
- ✓ por fim, que tal demanda foi aceita pelo ministério com o objetivo de atingir o acordo e o fim da greve nacional.

Isto posto, a Exposição de Motivos passa a apresentar, como se demonstra na citação abaixo o conteúdo da solução proposta no Projeto de Lei desenhado na mesa de negociações.

Exposição de Motivos Interministerial nº 362/ MP/MEC

(...)

- 4. Assim, a GDAE será extinta a partir de 1º de janeiro de 2002, em razão de sua incorporação aos vencimentos básicos (...).**
- 5. A solução proposta consiste então na edição de novas**

Tabelas de Vencimento para os cargos integrantes da Carreira Técnico-administrativa, (...) a vigorar a partir de janeiro de 2002, extensiva aos proventos das aposentarias e pensões. Pretende-se, ainda, a aplicação da mencionada tabela para os **redistribuídos** para as Instituições Federais de Ensino, **não contemplados com a GDAE, de forma a se praticar a isonomia de tratamento** entre os servidores que exercem a mesma atividade no mesmo ambiente de trabalho.

6. (...) objetiva promover **o enquadramento dos cargos redistribuídos** para as Instituições Federais de Ensino **no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos**, criado pelo art. 3º da Lei nº 7.596, de 1987, **findando-se assim a existência de Planos e Quadros de Pessoal distintos.**

IV.1.2. A Lei 10.302/01 é proposta, aprovada e sancionada em apenas onze dias

Lei 10.302/2001

Dispõe sobre os vencimentos dos servidores que menciona das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

O **Vice-presidente da República**, no exercício do cargo de **Presidente da República** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

(...)

Brasília, 31 de outubro de 2001, (...).

Marco Antônio de Oliveira Maciel

Martus Tavares

Paulo Renato de Souza

A lei 10.302 de 31 de outubro de 2001, que como se vê na ementa acima dispõe sobre os vencimentos dos técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação e trata do seu desenvolvimento na carreira, foi proposta, discutida, aprovada, sancionada e aprovada em apenas oito dias, na forma do quadro resumo dos fatos que mostramos a seguir.¹¹[11] Isto

demonstra que quando há acordo entre governo e trabalhadores é possível aprovar diplomas legais com agilidade.

| Evento | Data | Atores |
|--|-------------------------------------|---|
| Proposição do projeto de lei ao Presidente da República com a apresentação da exposição de motivos nº 362/MP/MEC | 22/10/2001 (2ª f.) | Ministro de Estado da Educação; e Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão |
| Apresentação do Projeto de Lei nº 5.569/01 ao Congresso Nacional | 23/10/2001 (3ª f.) | Presidente da República |
| Apresentação e aprovação do Requerimento de urgência/urgentíssima na Câmara dos Deputados e declaração de apoio ao Projeto de Lei. | | Líderes dos Partidos Políticos, após a iniciativa do Líder do Partido dos Trabalhadores - Dep. Valter Pinheiro do PT/BA |
| Aprovação sem emendas do Projeto de Lei na Câmara dos Deputados | 24/10/2001 (4ª f.) | Plenário da Câmara dos Deputados |
| Envio do PL aprovado para o Senado Federal | 25/10/2001 (5ª f.) | Mesa da Câmara dos Deputados |
| Apresentação e aprovação do Requerimento de urgência/urgentíssima no Senado Federal e declaração de apoio ao Projeto de Lei. | | Líderes dos Partidos Políticos |
| Aprovação sem emendas do Projeto de Lei no Senado Federal | 26/10/2001 (6ª f.) | Plenário do Senado Federal |
| Envio do Projeto aprovado à sanção presidencial | 29/10/2001 (2ª f.) | Mesa do Senado Federal |
| Sanção Presidencial | 31/10/2001 (4ª f.) | Vice-presidente da República em exercício da Presidência |
| Publicação no Diário Oficial da União | 01/11/2001 (5ª f.) | Presidência da República |

IV.2. As pessoas que estão incluídas na clientela da lei

A partir deste momento passamos a estudar o conteúdo da Lei 10.302 de 31/10/2001 publicada no DOU de 01/11/2001 e como afirmado acima começamos pela clientela da mesma, ou seja, as pessoas que são beneficiadas pelos dispositivos da Lei.

Como vimos na EM nº 362/ MP/MEC12[12] é objetivo da lei acabar com a existência de planos e quadros de pessoal distintos nas Instituições Federais de Ensino, isto no que toca aos Técnico-administrativos.

Art. 1.º Os vencimentos dos **cargos e empregos dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos, ativos e inativos e dos pensionistas das instituições federais de ensino vinculadas ao Ministério da Educação, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987**, ressalvados os de

professor de 3º grau, de professor de 1º e 2º graus e dos integrantes da área jurídica abrangidos pela Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, passam a ser os constantes do anexo a esta Lei, a partir de 1º de janeiro de 2002.

Art. 2.º O estabelecido no art. 1º aplica-se também aos cargos redistribuídos para as instituições federais de ensino, bem como aos empregos, não enquadrados no Plano Único de Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE, até a data de publicação desta Lei.

Assim sendo, tendo em vista o conteúdo dos artigos 1º e 2º temos que:

Todos os servidores ativos e aposentados das IFE, bem como os seus pensionistas, excetuando-se os professores e os integrantes da carreira jurídica são clientela da lei 10.302/01

Noutras palavras são clientela da Lei:

- ✓ os servidores ocupantes de cargo público, efetivo ou não, que são normalmente conhecidos como estatutários, nestes incluídos aqueles que por algum motivo, em particular a forma de admissão, não sejam considerados estáveis;
- ✓ os trabalhadores detentores de emprego regido pela CLT, como por exemplo:
 - ✓ os companheiros estrangeiros, que ainda não obtiveram a nacionalidade brasileira ou a igualdade de direitos civis no caso dos cidadãos portugueses; e
 - ✓ os brasileiros, empregados das IFE, que ainda não foram enquadrados no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) que regula o desenvolvimento profissional e funcional nas universidades desde 1987;
- ✓ os servidores, ocupantes de cargo público, efetivo ou não, de outros planos de cargos e salários que foram redistribuídos para as IFE e não foram enquadrados no PUCRCE.

Em resumo, o acordo da greve acerca da incorporação integral da GAE atinge todos os companheiros e companheiras técnico-administrativos que integram a nossa categoria, garantindo-se o tratamento igual para ativos, aposentados e pensionistas.

A única exceção a esta regra é que os trabalhadores terceirizados (funcionários de

empresas e os membros de cooperativas que prestam serviços nas IFE e os contratados pelas fundações) que não mantêm relação direta com a instituição não serão abrangidos pela Lei e a sua política salarial e funcional.

Assim sendo, visando ao objetivo de unificação das políticas de pessoal e das regras remuneratórias da categoria técnico-administrativa, mesmo artigo 2.º determina em seus parágrafos que os ocupantes de cargo efetivo deverão ser enquadrados no PUCRCE, o que abrange de imediato pelo menos todos os servidores redistribuídos.

Art. 2.º O estabelecido no art. 1º aplica-se também aos cargos redistribuídos para as instituições federais de ensino, bem como aos empregos, não enquadrados no Plano Único de Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE, até a data de publicação desta Lei.

§ 1.º Ficam enquadrados no PUCRCE, a partir de 1º de janeiro de 2002, os servidores ocupantes de cargos efetivos de que trata o caput.

§ 2.º O enquadramento observará as normas pertinentes ao PUCRCE.

§ 3.º A diferença que se verificar entre a remuneração percebida e aquela a que os servidores passarem a fazer jus após o enquadramento será assegurada como vantagem pessoal nominalmente identificada, a ser absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo.

§ 4.º A vantagem pessoal de que trata o § 3º estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Este enquadramento deve levar em conta as normas do PUCRCE, definidas no anexo ao Dec. 94.664/87 e a Portaria MEC 475/87, 13[13] que trataram do tema à época. Entretanto, apesar do tema ser tratado pelo PUCRCE, a Lei define a forma de tratar os casos onde eventualmente o servidor possua remuneração maior do que a devida aplicando-se as normas de enquadramento do PUCRCE, qual seja, a criação de uma Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada que será reajustada, sempre que houver Reajuste.

Observação Importante: em que pese a clientela desta lei abranger a todos os servidores e empregados das Instituições Federais de ensino, isto não significa que estão resolvidas os eventuais problemas jurídicos existentes nas relações de trabalho. **Dito de outra forma, a Lei 10.302/01, não regulariza a eventual situação precária de servidores no que toca ao regime jurídico, entretanto, garante aos mesmos o direito a uma política salarial e funcional igual à dos servidores do quadro permanente que não têm a sua situação jurídica questionada.**

IV.3. A nova tabela salarial

A nova tabela de vencimento que entrou em vigor no 1º de janeiro de 2002 contém os valores dos vencimentos previstos na MP 2.229-43 acrescidos de 160%, conforme determina o art. 1.º da Lei 10.302/01

Art. 1.º Os vencimentos dos cargos e empregos dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos, ativos e inativos e dos pensionistas das instituições federais de ensino (...), passam a ser os constantes do anexo a esta Lei, a partir de 1º de janeiro de 2002.

Entretanto, os valores da tabela salarial publicados no Diário Oficial da União, entraram em vigor já reajustados com o percentual de 3,5% concedido, também em 1º de janeiro de 2002, a título revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais¹⁴[14]. A previsão de que este reajuste incidiria também sobre a nossa tabela de vencimentos e salários consta não só do acordo como do art. 3º da Lei 10.302/01.

Art. 3º. Sobre os vencimentos referidos no art. 1º incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais a partir de 1º de janeiro de 2002, inclusive.

IV.3.1. Tabela de Vencimentos e Salários

IV.3.1.1. As características da Nova Tabela Salarial

Os valores de vencimento da nova tabela salarial da categoria incorporam os percentuais da GAE (160%) calculados sobre a tabela reajustada pela MP 2.150-43 e, portanto, são maiores que as eventuais gratificações e adicionais percebidos pelos servidores e servidoras.¹⁵[15] Isto significa que as remunerações se estabilizam e afasta-se o perigo de que com a simples extinção de uma gratificação o nosso poder de compra seja drasticamente diminuído.

Quanto aos valores já reajustados em 3,5% e tendo em vista que o salário mínimo nacional equivale a R\$ 180,00 temos que:

| | Piso de Vencimento ou salário | | Teto de Vencimento ou salário | |
|----------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| | Valor em R\$ | Valor em Salários Mínimos | Valor em R\$ | Valor em Salários Mínimos |
| Nível Auxiliar | 492,45 | 2,736 | 586,82 | 3,260 |
| Nível Médio | 523,13 | 2,906 | 1.043,25 | 5,796 |

| | | | | |
|-----------------------|---------------|--------------|-----------------|--------------|
| Nível Superior | 809,64 | 4,498 | 1.735,39 | 9,641 |
|-----------------------|---------------|--------------|-----------------|--------------|

IV.3.1.2. A evolução dos pisos e tetos salariais em salários mínimos

Para analisar a evolução dos nossos salários tendo em vista o PUCRCE é preciso levar em conta os valores recebidos em 1987. Para tanto utilizaremos como indicador a transformação desses valores em quantidade de salários mínimos. Apenas para ilustrar simulamos como ficariam, hoje, estes valores.

| Simulação dos valores de pisos e tetos da categoria considerando o poder de compra de 1987 em Salários Mínimos (SM) | | | | | |
|--|------------------------|--------------|----------------------------|--------------|--|
| | Salário Mínimo vigente | | | R\$ 180,00 | |
| | Piso (padrão A I) | | Teto (padrão Especial III) | | |
| | em SM | em R\$ | em SM | em R\$ | |
| Nível Auxiliar | 3,00 | R\$ 540,00 | 12,25 | R\$ 2.205,00 | |
| Nível Médio | 5,90 | R\$ 1.062,00 | 19,96 | R\$ 3.592,80 | |
| Nível Superior | 9,60 | R\$ 1.728,00 | 32,51 | R\$ 5.851,80 | |

Comparamos a seguir os pisos salariais, através da sua equivalência em salários mínimos vigentes, há época dos mesmos posto que é um indicador objetivo do poder de compra dos salários. É de observar que para realizar uma comparação adequada devemos utilizar no caso de maio de 2001 e junho de 2001, o valor do vencimento somado ao da GAE e da GDAE fixa para o ativos, respectivamente. Claro está que como veremos considerando-se os adicionais (tempo de serviço, insalubridade, irradiação ionizante, etc...) a incorporação da GAE implicará em um acréscimo adicional.

| Piso de Vencimento | Valores em R\$ transformados para nº de salários mínimos | | | |
|---------------------------|---|---------------------|----------------------|------------------------|
| | Maio de 1987 | Maio de 2001 | Junho de 2001 | Janeiro de 2002 |
| Padrão A I | | | | |
| Nível Auxiliar | 3,00 | 2,60 | 2,64 | 2,74 |
| Nível Médio | 5,90 | 2,60 | 2,81 | 2,91 |
| Nível Superior | 9,60 | 3,53 | 4,35 | 4,50 |

Evolução dos pisos salariais dos técnico-administrativos desde 1987

Como se observa há uma recuperação parcial dos pisos salariais mais evidente no caso do Nível Auxiliar que equivale, na atualidade, a 91,33% do que valia em 1987 em salários mínimos. No caso dos níveis Médio e Superior

a recuperação embora exista está longe de recuperar o poder de compra pois os mesmos sequer equivalem à metade do valor de maio de 1987 - 49,32% e 46,88%, respectivamente.

Comparamos agora, seguindo a mesma metodologia, os tetos salariais, ou seja, através da sua equivalência em salários mínimos vigentes, há época dos mesmos. Como antes, para realizar uma comparação adequada devemos utilizar no caso de maio de 2001 e junho de 2001, o valor do vencimento somado ao da GAE e da GDAE fixa para o ativos, respectivamente.

| Teto de Vencimento | Valores em R\$ transformados para nº de salários mínimos | | | |
|--------------------|--|--------------|---------------|-----------------|
| | Maio de 1987 | Maio de 2001 | Junho de 2001 | Janeiro de 2002 |
| Padrão E III | | | | |
| Nível Auxiliar | 12,25 | 2,97 | 3,15 | 3,26 |
| Nível Médio | 19,96 | 5,18 | 5,60 | 5,80 |
| Nível Superior | 32,51 | 7,57 | 9,32 | 9,64 |

Evolução dos tetos salariais dos técnico-administrativos desde 1987

A queda do poder de compra dos vencimentos, mesmo que agregados com a GAE nos dois momentos de 2001, é evidentemente mais acentuada. Isto ocorreu porque ao longo dos últimos 14 anos houve uma compressão salarial da carreira dos técnico administrativos das IFE. Tal realidade fica ainda mais evidente quando comparamos a situação atual com a tabela salarial conquistada em 1987.

| | Valor dos tetos de jan/02 em relação a mai/87 |
|----------------|---|
| Nível Auxiliar | 26,61% |
| Nível Médio | 29,04% |
| Nível Superior | 29,66% |

Esta análise das características da nova tabela salarial demonstra claramente que a opção do acordo foi a da estabilidade da remuneração - obtida pela incorporação da GAE - pois ainda há muito que lutar para nos aproximarmos do poder de compra que conquistamos em 1987

IV.3.1.3. Valores dos vencimentos e salários de Nível Auxiliar

| Classe | Padrão | Valor publicado no DOU (Em R \$) | Valor reajustado em 3,5% (em R\$) | % de acréscimo em relação a Maio/2001 |
|----------|--------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| Especial | III | 566,98 | 586,82 | 9,71% |

| | | | | |
|---|-----|--------|---------------|---------------|
| | II | 540,02 | 558,92 | |
| | I | 529,90 | 548,46 | 13,04% |
| C | VI | 521,56 | 539,81 | 15,35% |
| | V | 518,70 | 536,85 | 14,71% |
| | IV | 515,84 | 533,89 | 14,08% |
| | III | 512,98 | 530,93 | 13,45% |
| | II | 510,12 | 527,97 | 12,82% |
| | I | 507,26 | 525,01 | 12,18% |
| B | VI | 504,40 | 522,05 | 11,55% |
| | V | 501,54 | 519,09 | 10,92% |
| | IV | 498,68 | 516,13 | 10,29% |
| | III | 495,82 | 513,17 | 9,65% |
| | II | 492,96 | 510,21 | 9,02% |
| | I | 490,10 | 507,25 | 8,39% |
| A | V | 487,24 | 504,29 | 7,76% |
| | IV | 484,38 | 501,33 | 7,12% |
| | III | 481,52 | 498,37 | 6,49% |
| | II | 478,66 | 495,41 | 5,86% |
| | I | 475,80 | 492,45 | 5,22% |

A principal novidade desta tabela, fruto da incorporação dos percentuais da GAE, é que o menor vencimento ou salário da categoria - R\$ 492,45 - equivale a 2,74 salários mínimos, diferente da situação anterior em que milhares de companheiros tinham que receber uma inconcebível e vexatória complementação para que o vencimento chega-se a R\$ 180,00 (um salário mínimo). Ou seja, em que pese se localizar aqui o menor índice de acréscimo, temos por outro lado a mais significativa recuperação da dignidade posto que é o valor que mais se aproxima da realidade de 1987 - 91,33%.

Além do mais como até maio de 2001, 17 dos 20 padrões de vencimento eram menores que um salário mínimo, é nesta tabela que temos a maior variação de percentuais de acréscimo com a aplicação da MP 2.150-39 e a própria Lei 10.302/01

IV.3.1.4. Valores dos vencimentos e salários de Nível Médio

| Classe | Padrão | Valor publicado no DOU (Em R \$) | Valor reajustado em 3,5% (em R\$) | % de acréscimo em relação a Maio/2001 |
|--------|--------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
|--------|--------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|

| | | | | |
|-----------------|------------|----------|-----------------|---------------|
| Especial | III | 1.007,96 | 1.043,25 | 11,78% |
| | II | 965,97 | 999,79 | |
| | I | 925,62 | 958,03 | |
| C | VI | 887,01 | 918,07 | |
| | V | 850,07 | 879,82 | |
| | IV | 814,73 | 843,26 | |
| | III | 780,88 | 808,21 | |
| | II | 748,38 | 774,57 | |
| | I | 717,39 | 742,50 | |
| B | VI | 687,62 | 711,69 | |
| | V | 659,23 | 682,30 | |
| | IV | 632,00 | 654,13 | |
| | III | 605,90 | 627,11 | |
| | II | 580,94 | 601,27 | |
| | I | 557,05 | 576,55 | |
| A | V | 534,22 | 552,92 | |
| | IV | 522,62 | 540,92 | |
| | III | 515,84 | 533,89 | 14,08% |
| | II | 510,64 | 528,51 | 12,93% |
| | I | 505,44 | 523,13 | 11,78% |

Neste caso, o acréscimo salarial em relação à situação de congelamento que vivemos por sete anos, é o mesmo para 17 dos 20 padrões de vencimento - 11,78 % - que é resultado dos 8 % concedidos em média em junho de 2001, acrescidos aos 3,5 % obtidos em janeiro de 2002.

As variações acima expostas decorrem do fato de que até maio do ano passado, os três primeiros padrões sofriam o mesmo problema estudado no nível auxiliar, ou seja, até então eram em valores menores que um salário mínimo. Agora o menor vencimento deste grupo - R\$ 523,13 - de cargos equivale a 2,91 salários mínimos (SM), apenas 49,32 % dos 5,9 SM recebidos em 1987.

IV.3.1.5. Valores dos vencimentos e salários de Nível Superior

| Classe | Padrão | Valor publicado no DOU (em R\$) | Valor reajustado em 3,5% (em R\$) | % de acréscimo em relação a Maio/2001 |
|----------|--------|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| Especial | III | 1.676,71 | 1.735,39 | 27,30% |
| | II | 1.568,84 | 1.623,75 | |
| | I | 1.466,06 | 1.517,37 | |
| C | VI | 1.444,30 | 1.494,85 | 27,31% |
| | V | 1.402,54 | 1.451,63 | |
| | IV | 1.362,19 | 1.409,87 | 27,30% |
| | III | 1.323,01 | 1.369,32 | |
| | II | 1.284,94 | 1.329,92 | 27,31% |
| | I | 1.248,02 | 1.291,71 | |
| B | VI | 1.212,14 | 1.254,58 | 27,30% |
| | V | 1.177,33 | 1.218,54 | |
| | IV | 1.143,53 | 1.183,55 | |
| | III | 1.110,69 | 1.149,56 | 27,31% |
| | II | 1.078,84 | 1.116,60 | |
| | I | 1.047,93 | 1.084,61 | |
| A | V | 1.017,95 | 1.053,58 | 27,30% |
| | IV | 988,75 | 1.023,36 | |
| | III | 829,11 | 858,13 | |
| | II | 805,35 | 833,54 | |
| | I | 782,26 | 809,64 | |

Os companheiros e companheiras que ocupam cargos ou empregos tiveram os seus vencimentos e salários acrescidos de 27,3 %. Por outro lado, como vimos ao estudar as características da nova tabela salarial o valor do piso - R\$ 809,64 - equivale a 4,5 salários mínimos, que representam apenas 46,88 % dos 9,6 salários mínimos que significavam o menor vencimento de nível superior em 1987.

Vistas as tabelas salariais e analisadas as suas características e valores tendo em vista a realidade vivida à época da edição do PUCRCE passamos a analisar o impacto do acordo em nas remunerações, posto que a incorporação dos percentuais da GAE aumentam os valores de diversos adicionais.

IV.4. Como fica a remuneração do pessoal técnico-administrativo

Não há como sistematizar os resultados deste acordo em apenas um percentual, ou seja, ninguém pode afirmar que conquistamos x %. O produto da nossa greve depende da situação funcional de cada companheiro ou companheira da categoria. Assim sendo, vamos dividir a nossa análise em grupos e tentar apresentar uma forma de cálculo para que se possa conferir como fica a remuneração a partir deste mês de janeiro de 2002.

IV.4.1. Pessoal que não recebe nenhum adicional calculável sobre o vencimento

Há alguns companheiros, cerca de 2.000 espalhados pelo País nas 12^o Instituições Federais de Ensino, ou seja, 1,5% da categoria entre ativos e aposentados, não recebe nenhum adicional, nem mesmo o adicional por tempo de serviço que conhecemos como anuênios.

São normalmente companheiros e companheiras que estão na base da carreira - entre os padrões A I e A V segundo a classificação adotada pela MP 2.150-39 desde 1^o de junho, ou entre D I e D V se considerarmos a situação de maio de 2001 e a daqueles que não chegaram a ser abrangidos pela referida Medida Provisória - e mesmo que tenham se aposentado ou falecido, neste caso deixando pensionistas, não tinham adquirido sequer o adicional por tempo de serviço até 8 março de 1999 quando o mesmo foi revogado. Claro está que também não percebem ou percebiam em razão do seu posto de trabalho os adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante, gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas.

Em suma, neste caso estes servidores têm direito apenas aos percentuais de acréscimo que se apresentamos no capítulo referente à apresentação das novas tabelas de Vencimento e salário.

IV.4.2. Esclarecimentos necessários acerca dos adicionais percebidos pela maior parte da categoria dos técnico-administrativos

Como afirmamos antes o impacto do acordo na remuneração de cada um, tendo em vista a incorporação da GAE ao vencimento, depende situação funcional de cada um, pois a maioria das gratificações e adicionais são calculados tendo em vista o vencimento básico. É por isso que durante vários anos o nosso vencimento constituía a menor parte da nossa remuneração, pois não interessava ao governo que salários cheios, aumentassem estas importantes parcelas de nossa remuneração.

Para tanto, estudamos neste capítulo, os principais adicionais

Breves esclarecimentos necessários acerca dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante, gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas.

Temos recebido diversas mensagens que indicam um certo desconhecimento acerca da legislação vigente que trata dos seguintes adicionais:

- ✓ Insalubridade;
- ✓ Periculosidade;
- ✓ Irradiação ionizante; e,
- ✓ Gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas.

Até a edição da Lei 8.112/90 e da Lei 8.270 de 17 de dezembro de 1991, estes adicionais eram aplicados segundo a legislação aplicável aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto após a edição do RJU (Lei 8.112/90) e a Lei 8.270/91 mudaram os percentuais de aplicação destes adicionais e a forma de incidência dos mesmos.

Assim sendo, o que antes incidia sobre o salário mínimo regional passou a ser calculado com novos percentuais sobre o vencimento base, conforme dispõe § 3º do artigo 12 da Lei 8.270/91. Para melhor compreensão do tema reproduzimos abaixo os trechos das duas leis que tratam do tema de forma a ajudar na compreensão dos companheiros e companheiras que levantaram a dúvida.

Por fim anexamos a seguir um quadro demonstrativo dos adicionais, seus percentuais e a base de cálculo dos mesmos:

| Adicional | Grau | % | Base de cálculo | Base Legal 16[16] | |
|-------------------------------|--------|------|----------------------|----------------------------|--------------------|
| | | | | Lei 8.112/90 | Lei 8.270/91 |
| Insalubridade | mínimo | 5 % | Vencimento Base | Art. 68, §1º, §2º; 69; 70; | Art. 12, inciso I |
| | médio | 10 % | | | |
| | máximo | 20 % | | | |
| Periculosidade | | 10 % | | Art. 68, §1º, §2º; 69; 70; | Art. 12, inciso II |
| Irradiação ionizante | mínimo | 5 % | | Art. 68; 69; 70; 72; | Art. 12, § 1º |
| | médio | 10 % | | | |
| | máximo | 20 % | | | |
| RX ou substâncias radioativas | | 10 % | Art. 68; 69; 70; 72; | Art. 12, § 2º | |
| | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--------------|--|
| Serviço extraordinário (hora extra) | 50% em relação à hora normal de trabalho | | Art. 73 e 74 | |
| Adicional noturno | O trabalho de 22 h às 5 h o valor hora acrescido de 25 % | | Art. 75 | |

IV.5. Como fica a remuneração do pessoal em atividade

as progressões alteradas MP 2.229-43 voltam a seguir os parâmetros do PUCRCE (art. 4º):

por permanência no cargo;

por mérito;

por titulação e qualificação

fixados no regulamento

Art. 4º. A progressão funcional dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos ocorrerá por permanência no cargo ou emprego, por mérito e por titulação e qualificação, observados os requisitos fixados no regulamento.

a GDAE será extinta antes mesmo de ser regulamentada, no dia 1º de janeiro de 2002 (art. 5º) e até lá:

ativos enquadrados na MP 2.229-43 160%;

os não enquadrados na MP ficam como estão até janeiro

Art. 5º. Fica extinta a partir de 1º de janeiro de 2002, a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa Educacional – GDAE, de que trata o art. 56 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 2001.

Parágrafo único. até 31 de dezembro de 2001, a GDAE será devida no percentual de cento e sessenta por cento para os servidores ativos e cento e quarenta por cento para os inativos, pensionistas e aqueles servidores que venham a inativar-se antes de sua extinção.

IV.6. Como fica a remuneração dos aposentados e dos pensionistas

a GDAE será extinta antes mesmo de ser regulamentada, no dia 1º de janeiro de 2002 (art. 5º) e até lá:

aposentados e pensionistas da MP 2.229-43 140%;

Art. 5º. Fica extinta a partir de 1º de janeiro de 2002, a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa Educacional – GDAE, de que trata o art. 56 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 2001.

Parágrafo único. até 31 de dezembro de 2001, a GDAE será devida no percentual de cento e sessenta por cento para os servidores ativos e cento e quarenta por cento para os inativos, pensionistas e aqueles servidores que venham a inativar-se antes de sua extinção.

IV.7. Acabam a GDAE e os dispositivos da MP 2.223-43 (antiga 2.150) relativos aos técnico-administrativos

os abrangidos por esta lei não fazem jus à GAE que passa a estar incorporada (art. 6º):

os não enquadrados na MP 2.229-43 receberão a GAE até serem atingidos pela lei;

em 01/01/2002, serão revogados os dispositivos da MP 2.229 que nos dizem respeito (art. 8º).

Art. 6º. Não é devida aos servidores alcançados por esta Lei a Gratificação de Atividade Executiva de que trata a Lei Delegada nº 13. de 27 de agosto de 1992.

Parágrafo único. Até 31 de dezembro de 2001, o disposto no caput não se aplica aos cargos técnico-marítimos e aos cargos técnico-administrativos redistribuídos de que trata o art. 2º.

Art. 7º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º. Ficam revogado o inciso XIII do art. 1º os arts. 55.56.57, o § 3º do art. 59, o parágrafo único do art. 60 e o inciso VII do art. 61 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, a partir de 1º de janeiro de 2002.

V. Como fica a Pauta nacional de reivindicações da categoria

namnsmdna,nf.

V.1. Resposta oficial do MEC à Pauta de Reivindicações

Esta

1. Política Salarial

1.1. Reposição das perdas:

01. Reivindicamos a concessão de um reajuste salarial de 75,48% equivalente às perdas ocorridas entre o período de jan/95 até dez/00.

Manifestação da SESu: Por tratar-se de reivindicação que afeta a todos os servidores públicos federais, tal matéria vem sendo analisada pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, órgão central do Poder Executivo responsável pelas diretrizes e políticas de recursos humanos do Governo Federal.

1.2. Incorporação da GAE:

A Constituição Federal promulgada em 1988 garantiu o direito de isonomia entre os servidores dos três poderes da União. As diferenças salariais eram grandes entre os servidores, de forma que, para iniciar o processo de equiparação salarial, o governo federal, usando a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992 implantou três gratificações, denominadas Gratificação de Atividades Executivas (GAE), Gratificação de Atividades Legislativas (GAL) e Gratificação de Atividades Judiciárias (GAJ).

Antes que o processo de isonomia salarial, previsto na CF, fosse implementado, o governo encaminhou a Reforma Administrativa, retirando o direito legal. Cabe destacar que:

1. Diferente de gratificações cuja incidência ocorre em virtude de fatores particulares, a GAE tem como objetivo corrigir distorções salariais;
2. O pagamento ao longo dos últimos 8 anos tornou-a parte essencial do salário, posto que representa uma parcela de 160% da remuneração;
3. O expediente utilizado para garantir um processo isonômico, tornou-se para o governo em um forma de evitar que os direitos fossem calculados integralmente sobre o salário.

A medida provisória nº 2.150-39 ataca frontalmente os técnico-administrativos das IFES, retirando a GAE usando como subterfúgio a instituição da GDAE para o pessoal da ativa e da Vantagem Pessoal para os aposentados.

Trata-se, na verdade, da substituição de um componente reconhecidamente salarial por uma gratificação vinculada ao desempenho, com objetivo de piorar ainda mais as já precárias condições de sobrevivência dos servidores das IFE's impostas pelos últimos 7 anos sem revisão salarial.

02. Reivindicamos a incorporação da GAE ao salário-básico, conforme praticado para as outras categorias de servidores públicos federais, para os servidores técnico-administrativos ativos e aposentados.

Manifestação da SESu: O MEC propõe incorporação de 100% da GAE aos vencimentos básicos dos servidores das IFES, a partir de 2002, utilizando-se recursos limitados a R\$500 (quinhentos) milhões de reais, conforme compromisso assumido por parlamentares e lideranças partidárias, em reuniões realizadas com a FASUBRA, o SINASEFE e o MEC. O benefício desta incorporação abrange todos os ocupantes de cargos ou empregos técnico-administrativos e técnico-marítimos, ativos, inativos e pensionistas das IFES vinculadas ao MEC, bem como os ocupantes de demais cargos e empregos de outras carreiras, redistribuídos para Instituições Federais de Ensino Superior até a data da publicação da referida Lei e que ainda não tenham sido enquadrados no PUCRCE. Projeto de Lei neste sentido será encaminhado ao Congresso Nacional em 22 de outubro de 2001.

1.3. Isonomia de tratamento:

03. Reivindicamos a isonomia de tratamento entre os níveis de apoio, intermediário e superior relativa à política salarial da categoria.

Manifestação da SESu: Esta é outra reivindicação que afeta a todos os servidores públicos federais e, como tal, está sendo avaliada pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, órgão central do Poder Executivo, responsável pelas diretrizes e políticas de recursos humanos.

1.4. Unificação de valores:

04. Reivindicamos a unificação dos valores dos benefícios de auxílios pré-escolar e alimentação e sua equiparação com os dos demais poderes da União.

Manifestação da SESu: Tal reivindicação vem sendo feita por todos os servidores públicos federais. Está, portanto, sendo estudada pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, órgão central do Poder Executivo, responsável pelas diretrizes e políticas de recursos humanos.

1.5. Precatórios:

05. Reivindicamos o imediato repasse de recursos financeiros correspondentes aos precatórios, corrigidos até a data do efetivo pagamento, bem como a inclusão de todos os precatórios pendentes no orçamento de 2001;

Manifestação da SESu: O repasse dos recursos financeiros, na medida do possível, vem sendo liberado sem nenhuma interrupção.

06. Reivindicamos, da mesma forma, a extensão a todos os servidores das ações já tramitadas e julgadas como um dos passos para recomposição da isonomia salarial entre os trabalhadores das IFES. Neste item agrega-se o pagamento integral dos 28,86%.

Manifestação da SESu: A partir da decisão do STF de conceder 28,86% a um grupo de 11 funcionários públicos, em 1998, o Governo decidiu repassar em parcelas esse reajuste a todos os servidores públicos federais, descontadas as antecipações, o que vem ocorrendo.

1.6. Adiantamento das férias:

07. Reivindicamos o parcelamento do adiantamento de férias em, no mínimo, 6

vezes.

Manifestação da SESu: por tratar-se de reivindicação que vem sendo feita por todos os servidores públicos federais, é matéria submetida ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, órgão central do Poder Executivo responsável pelas diretrizes e políticas de recursos humanos, está avaliando o caso.

1.7. PSS dos servidores ativos:

08. Reivindicamos a redução do percentual do desconto do plano de seguridade social dos servidores e devolução retroativa do percentual descontado a maior.

Manifestação da SESu: O assunto em questão refere-se às diretrizes e políticas de recursos humanos do Governo Federal como um todo, matéria esta de competência do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Cabe lembrar que tal reivindicação vem sendo feita por todos os servidores públicos federais.

2. Carreira Nacional dos Técnico-administrativos em Educação.

2.1. Carreira Única:

09. Reivindicamos Carreira Única, com a instituição de um Sistema Nacional de Negociação Coletiva;

Manifestação da SESu: O Ministério da Educação compromete-se a manter as contratações pelo Regime Jurídico Único e por meio de concursos públicos. No entanto, não concorda com a instituição de um sistema nacional de negociação coletiva.

10. Reivindicamos a elaboração e implementação de um Plano Nacional de Treinamento, Capacitação, Qualificação e Desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos, a aplicação de no mínimo, o correspondente a 1% (um por cento) da folha de pagamento para este fim e, instituir um Programa Nacional de Avaliação Institucional conforme explicitado no Detalhamento Projeto Universidade Cidadã para os Trabalhadores, em anexo.

Manifestação da SESu: O Ministério da Educação concorda com a demanda, entendendo que deve ser criado um grupo de trabalho composto por técnicos do Ministério e técnicos da FASUBRA para a elaboração de um projeto conjunto.

2.2. Rehierarquização (reposicionamento) dos Técnico-administrativos das IFES:

11. Considerando o acordo da greve de 1998 onde foi firmado o prazo de 120 dias para envio do projeto de rehierarquização ao Congresso Nacional - não cumprido por este ministério -, reivindicamos que o Projeto de Lei seja imediatamente enviado ao Congresso Nacional e a sua aplicação retroaja a julho de 1995.

Manifestação da SESu: o MEC propõe a imediata instalação de Grupo de Trabalho com a Fasubra, com a finalidade de proceder a estudos visando à correção das distorções constantes da matriz hierárquica da categoria dos técnico-administrativos e técnico -marítimos das IFES, com os consequentes reequilíbrio hierárquico e reestruturação da malha salarial. Com um prazo de 180 (cento e oitenta) dias para a conclusão dos trabalhos, os estudos conduzirão à redação de

Projeto de Lei sobre a matéria, a ser enviado ao Congresso Nacional. No entanto, não há possibilidade de retroação a exercícios passados.

2.3. Concurso público:

12. Reivindicamos a abertura imediata de concurso público, para técnico-administrativos, com base no RJU, para preenchimento de vagas existentes e de novas vagas decorrentes da expansão do ensino superior;

Manifestação da SESu: O Ministério da Educação concorda com a necessidade de concurso público. O Sr. Ministro da Educação, em reunião no dia 26/10/2001 com a FASUBRA, apresentou proposta de formação de grupo de trabalho específico para este item.

13. Reivindicamos que não haja novo Programa de Desligamento Voluntário (PDV), ou qualquer outra demanda da Reforma Administrativa que contrarie a autonomia universitária;

Manifestação da SESu: O Ministério da Educação informa que, neste momento, não há em curso qualquer Programa de Desligamento Voluntário.

14. Reivindicamos que as instituições federais de ensino sejam liberadas das amarras impostas pela excessiva centralização das decisões relativas a recursos humanos no MPOG. Negociação de mecanismos nacionais de controle sobre esta faceta da autonomia;

Manifestação da SESu: É de competência do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por intermédio da Secretária de Gestão, entre outras: "propor políticas e diretrizes relativas à classificação e reclassificação de cargos, à organização de carreiras, à remuneração e à seguridade social e benefícios dos servidores da Administração Federal direta, autárquica e fundacional, bem assim supervisionar a sua aplicação. Propor políticas e diretrizes relativas ao recrutamento e seleção, à capacitação, ao desenvolvimento e à avaliação de desempenho dos servidores da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, bem assim supervisionar a sua aplicação. Promover o permanente acompanhamento, por intermédio de sistema próprio de informações gerenciais, da evolução quantitativa e qualitativa da força de trabalho dos órgãos e entidades integrantes da Administração Federal, bem assim da remuneração e das despesas de pessoal, com o objetivo de orientar a proposição de políticas e diretrizes", de acordo com o SIOG – Sistema de Informação Organizacionais do Governo Federal. Sendo assim, não é possível que o mesmo esteja fora de qualquer processo que envolva decisões relativas a pessoal.

2.4. Política para os trabalhadores aposentados das universidades:

15. Reivindicamos a manutenção dos aposentados vinculados à folha geral de pagamento do pessoal das Universidades;

Manifestação da SESu: A vinculação dos aposentados à folha geral de pagamento das universidades vem sendo realizada por todas as IFES.

16. Reivindicamos a garantia do direito do benefício do auxílio alimentação aos aposentados e os servidores em licença remunerada, conforme garantia constitucional;

Manifestação da SESu: Temos aqui, mais uma vez, uma reivindicação de todos os servidores públicos federais. Tal matéria vem sendo analisada pelo Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, órgão central do Poder Executivo responsável pelas diretrizes e políticas de recursos humanos, no governo federal.

17. Reivindicamos a devolução do PSS indevidamente descontado dos aposentados e, suspensão de qualquer iniciativa que crie imposto previdenciário sobre o salário dos mesmos;

Manifestação da SESu: O assunto em questão refere-se às diretrizes e políticas de recursos humanos do Governo Federal como um todo, matéria esta de competência do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Cabe lembrar que tal reivindicação vem sendo feita por todos os servidores públicos federais.

18. Reivindicamos a garantia de tratamento isonômico entre ativos e aposentados no que tange a remuneração e benefícios.

Manifestação da SESu: Sempre que possível, o Ministério da Educação tem-se empenhado na manutenção da isonomia de tratamento entre ativos e aposentados. Quando não é possível, o Ministério da Educação tem optado por uma postura que não permita perdas presentes ou futuras na remuneração dos servidores aposentados e dos pensionistas.

2.5. Terceirização e Contrato Temporário;

19. Reivindicamos sustar imediatamente a escalada da terceirização e da contratação temporária em curso nas IFE's.

Manifestação da SESu: O Ministério da Educação concorda com a necessidade de concurso público. O Sr. Ministro da Educação, em reunião no dia 26/10/2001 com a FASUBRA, apresentou proposta de formação de grupo de trabalho específico para este item.

2.6. Regime de trabalho:

20. Reivindicamos a adoção do regime de trabalho de 30 horas semanais, agregado ao funcionamento em turnos que permitirá o funcionamento das IFE's por até 16 horas diárias, garantindo a ampliação dos serviços e uma maior satisfação dos usuários.

Manifestação da SESu: Com referência ao regime de trabalho, o Ministério da Educação entende que a atual carga horária está condizente com as atividades a serem desenvolvidas nas unidades, não cabendo discutir redução de jornada de trabalho.

3. Defesa da Universidade pública, gratuita, de qualidade e com compromisso social

3.1. Agenda de discussão acerca da autonomia universitária:

21. Reivindicamos a retomada da Agenda Autonomia envolvendo o MEC, os Reitores e as entidades representativas da comunidade (FASUBRA-Sindical, ANDES-SN e UNE), para que se possa efetivamente estabelecer um processo de negociação.

Manifestação da SESu: O Ministério da Educação concorda com a demanda e considera de suma importância a discussão ampla da agenda de autonomia das universidades. Sugere que sejam marcados encontros para debates específicos do assunto.

3.2. Orçamento das IFES:

22. Reivindicamos a garantia de manutenção do sistema de OCC e orçamento de pessoal das IFES e o compromisso de que as verbas não serão contingenciadas. Em anexo o conjunto de resoluções desta Federação sobre o tema, condensados em nossa publicação "Detalhamento do Projeto Uma Universidade Cidadã Para os Trabalhadores";

Manifestação da SESu: Desde 1999, quando os recursos de custeio das IFES passaram de um patamar de R\$ 360 milhões para R\$ 424 milhões por ano, o Ministério da Educação não têm sofrido contingenciamento no seu orçamento. O mesmo ocorre com a Saúde e com a Previdência. Para o ano de 2002, inclusive, o Projeto de Lei Orçamentária já inclui recursos que permitem projetar o custeio do ano sem a necessidade de emendas parlamentares. Caso elas venham a existir, entrarão como recursos de investimento propriamente dito e não como complementação de custeio.

23. Reivindicamos que o MEC assuma o compromisso de submeter à discussão, antes de seu encaminhamento, qualquer projeto de alteração da legislação que se relacione com a autonomia ou seu exercício.

Manifestação da SESu: O Ministério da Educação tem pautado sua conduta pela completa abertura à discussão de todos os assuntos pertinentes a sua área.

3.3. Ampliação das vagas de graduação nas instituições públicas de ensino superior

24. Reivindicamos o estabelecimento de discussões visando gerar as condições propícias para a ampliação das vagas nos cursos regulares de ensino das IFES, bem como para ampliação dos cursos noturnos.

Manifestação da SESu: Tanto uma coisa quanto a outra vêm acontecendo em ritmo acelerado nos últimos anos. AS IFES estão expandindo a oferta de vagas, principalmente na graduação, e o número de alunos em cursos noturnos já ultrapassou os 22%. É importante que se pense em buscar novas maneiras de atingir os objetivos apresentados na reivindicação e o Ministério da Educação está aberto ao diálogo que propicie ainda melhores condições para expansão na oferta de vagas das IFES, principalmente no turno noturno.

3.4. Plano Nacional de Educação (PNE):

25. Reivindicamos a instalação imediata de uma agenda de discussão sobre o tema.

Manifestação da SESu: O Ministério da Educação concorda com a demanda e considera importante a discussão do PNE, sugerindo que sejam marcados encontros para debates específicos do assunto.

3.5. Educação Técnica e Tecnológica

26. Reivindicamos a revogação imediata do Decreto Ministerial nº 2.208/9, da Portaria do MEC 646/97 e a instalação de uma mesa de negociação para o tema, uma vez que o mesmo não está equacionado na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Manifestação da SESu: Tal reivindicação não pode ser atendida, uma vez que está em desacordo com a política adotada pelo MEC.

4. Hospitais Universitários

27. Reivindicamos o imediato restabelecimento das condições de trabalho e sanitárias dos HU's com a garantia dos recursos humanos, materiais e financeiros necessários ao cumprimento de sua missão;

Manifestação da SESu: Os Hospitais Universitários têm obtido melhorias significativas a partir de 1999. As administrações têm sido mais eficazes e há melhorias qualitativas fundamentais no atendimento à população. Cabe ainda informar que investimentos de grande monta estão sendo realizados pelo MEC na aquisição de equipamentos para os hospitais universitários. O Sr. Ministro da Educação, em reunião no dia 26/10/2001 com a FASUBRA, apresentou proposta de formação de grupo de trabalho específico para este item.

28. Reivindicamos estabelecer imediatamente uma mesa de negociação para tratar dos diversos aspectos relativos aos HU's;

Manifestação da SESu: O Ministério da Educação nunca se negou a discutir questões ligadas aos hospitais universitários e continua aberto, por intermédio do seu Departamento de Desenvolvimento do Ensino Superior e da Coordenação Geral de Hospitais Universitários. O Sr. Ministro da Educação, em reunião no dia 26/10/2001 com a FASUBRA, apresentou proposta de formação de grupo de trabalho específico para este item.

29. Reivindicamos a permanência da vinculação direta - acadêmica e administrativa - dos mesmos às Universidades.

Manifestação da SESu: O Ministério de Educação não só concorda com esta posição como tem chamado a si toda responsabilidade sobre este fato. Como exemplo, podemos citar a modificação na forma de repasse de recursos do SUS, ocorrida a partir do ano de 2000, quando todo o recurso passou a entrar pelo caixa da Universidade e não mais através de fundações de apoio, como acontecia até então.

Brasília, 18 de outubro de 2001.

| Balanco Resumido da Pauta Nacional de Reivindicações após o Acordo de 2001 | | |
|---|----------------------|----------------------------------|
| Nº | Reivindicação | Situação depois do acordo |

| | | Não atendido | Atendido | Depende de GT |
|-----------|---|-------------------------|-----------------|--------------------------|
| 01 | concessão de um reajuste salarial de 75,48% equivalente às perdas ocorridas entre o período de jan/95 até dez/00. | X | | |
| 02 | incorporação da GAE ao salário-básico, conforme praticado para as outras categorias de servidores públicos federais, para os servidores técnico-administrativos ativos e aposentados. | | X | |
| 03 | isonomia de tratamento entre os níveis de apoio, intermediário e superior relativa à política salarial da categoria. | | | X |
| 04 | unificação dos valores dos benefícios de auxílios pré-escolar e alimentação e sua equiparação com os dos demais poderes da União. | X | | |
| 05 | imediato repasse de recursos financeiros correspondentes aos precatórios, corrigidos até a data do efetivo pagamento, bem como a inclusão de todos os precatórios pendentes no orçamento de 2001; | X | | |
| 06 | extensão a todos os servidores das ações já tramitadas e julgadas como um dos passos para recomposição da isonomia salarial entre os trabalhadores das IFES. Neste item agrega-se o pagamento integral dos 28,86%. | X | | |
| 07 | parcelamento do adiantamento de férias em, no mínimo, 6 vezes. | X | | |
| 08 | redução do percentual do desconto do plano de seguridade social dos servidores e devolução retroativa do percentual descontado a maior. | X | | |
| 09 | Carreira Única, com a instituição de um Sistema Nacional de Negociação Coletiva; | | | X |
| 10 | elaboração e implementação de um Plano Nacional de Treinamento, Capacitação, Qualificação e Desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos, a aplicação de no mínimo, o correspondente a 1% (um por cento) da folha de pagamento para este fim e, instituir um Programa Nacional de Avaliação Institucional conforme explicitado no Detalhamento Projeto Universidade Cidadã para os Trabalhadores, em anexo. | | | X |

| | | | | |
|-----------|---|----------|----------|----------|
| 11 | Considerando o acordo da greve de 1998 onde foi firmado o prazo de 120 dias para envio do projeto de rehierarquização ao Congresso Nacional - não cumprido por este ministério -, reivindicamos que o Projeto de Lei seja imediatamente enviado ao Congresso Nacional e a sua aplicação retroaja a julho de 1995. | | | X |
| 12 | abertura imediata de concurso público, para técnico-administrativos, com base no RJU, para preenchimento de vagas existentes e de novas vagas decorrentes da expansão do ensino superior; | | | X |
| 13 | que não haja novo Programa de Desligamento Voluntário (PDV), ou qualquer outra demanda da Reforma Administrativa que contrarie a autonomia universitária; | | X | |
| 14 | Reivindicamos que as instituições federais de ensino sejam liberadas das amarras impostas pela excessiva centralização das decisões relativas a recursos humanos no MPOG. Negociação de mecanismos nacionais de controle sobre esta faceta da autonomia; | X | | |
| 15 | manutenção dos aposentados vinculados à folha geral de pagamento do pessoal das Universidades; | | X | |
| 16 | garantia do direito do benefício do auxílio alimentação aos aposentados e os servidores em licença remunerada, conforme garantia constitucional; | X | | |
| 17 | devolução do PSS indevidamente descontado dos aposentados e, suspensão de qualquer iniciativa que crie imposto previdenciário sobre o salário dos mesmos; | X | | |
| 18 | garantia de tratamento isonômico entre ativos e aposentados no que tange a remuneração e benefícios. | | X | |
| 19 | sustar imediatamente a escalada da terceirização e da contratação temporária em curso nas IFE. | | | X |
| 20 | adoção do regime de trabalho de 30 horas semanais, agregado ao funcionamento em turnos que permitirá o funcionamento das IFE por até 16 horas diárias, garantindo a ampliação dos serviços e uma maior satisfação dos usuários. | X | | |
| 21 | retomada da Agenda Autonomia | | X | |

| | | | | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|
| | envolvendo o MEC, os Reitores e as entidades representativas da comunidade (FASUBRA-Sindical, ANDES-SN e UNE), para que se possa efetivamente estabelecer um processo de negociação. | | | |
| 22 | garantia de manutenção do sistema de OCC e orçamento de pessoal das IFE's e o compromisso de que as verbas não serão contingenciadas. | | | X |
| 23 | que o MEC assumira o compromisso de submeter à discussão, antes de seu encaminhamento, qualquer projeto de alteração da legislação que se relacione com a autonomia ou seu exercício. | | | X |
| 24 | estabelecimento de discussões visando gerar as condições propícias para a ampliação das vagas nos cursos regulares de ensino das IFES, bem como para ampliação dos cursos noturnos. | | X | |
| 25 | instalação imediata de uma agenda de discussão sobre o tema Plano Nacional de Educação. | | X | |
| 26 | revogação imediata do Decreto Ministerial nº 2.208/9, da Portaria do MEC 646/97 e a instalação de uma mesa de negociação para o tema (Educação Técnica e Tecnológica), uma vez que o mesmo não está equacionado na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. | X | | |
| 27 | Reivindicamos o imediato restabelecimento das condições de trabalho e sanitárias dos HU com a garantia dos recursos humanos, materiais e financeiros necessários ao cumprimento de sua missão; | | | X |
| 28 | estabelecer imediatamente uma mesa de negociação para tratar dos diversos aspectos relativos aos HU; | | X | |
| 29 | permanência da vinculação direta - acadêmica e administrativa - dos HU às Universidades. | | X | |
| Balanço dos pontos de pauta após o Acordo de 2001 ==> | | 11 | 09 | 09 |

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Secretaria de Educação Superior

Termo de acordo entre o MEC e a FASUBRA-Sindical

O Ministério da Educação e a FASUBRA-Sindical, representados pelos signatários deste Documento, estabelecem acordo nos pontos a seguir, que passam a ter validade a partir desta data, garantidas as condições e os quesitos deste Documento:

01. Compromete-se o MEC a manter as contratações pelo Regime Jurídico Único e por meio de concursos públicos.

02. Compromete-se o MEC a encaminhar ao Congresso Nacional, até o dia 22 de outubro de 2001, Projeto de Lei, no qual:

2.1. propõe-se a incorporação integral da Gratificação de Atividade Executiva – GAE -, aos vencimentos básicos dos servidores das IFE, a partir de 1 de janeiro de 2002, utilizando-se de recursos limitados a R\$500 (quinhentos) milhões de reais, sendo R\$350 (trezentos e cinquenta) milhões de reais do Orçamento do MEC e R\$150 (cento e cinquenta) milhões de reais provenientes de remanejamento de recursos do Orçamento Nacional, conforme compromisso assumido por parlamentares e lideranças partidárias, em reuniões realizadas com a FASUBRA, o SINASEFE e o MEC;

2.2. estende-se o benefício desta incorporação a todos os ocupantes de cargos ou empregos técnico-administrativos e técnico-marítimos, ativos, inativos e pensionistas das IFE vinculadas ao MEC, bem como aos ocupantes de demais cargos e empregos de outras carreiras, redistribuídos para Instituições Federais de Ensino até a data da publicação da referida Lei e que ainda não tenham sido enquadrados no PUCRCE;

2.3. são retomadas as progressões funcionais, previstas na Lei nº 7.596/87.

03. Encaminhado ao Congresso Nacional, pelo Ministério da Educação, o citado Projeto de Lei :

3.1. estará em condições de ser assinado por todas as lideranças partidárias, que o tramitarão em regime de urgência urgentíssima, conforme compromisso manifestado por parlamentares presentes em reunião realizada no dia 17 de outubro de 2001, no MEC, entre os dirigentes da SESu e da SEMTEC, as lideranças sindicais da FASUBRA, SINASEFE e CONCEFET e representantes parlamentares, entre os quais os Srs. Deputados Walfrido Silvino dos Mares Guia, do PTB/MG e Presidente da Comissão de Educação da Câmara dos Deputados, Nelson Marchezan, do PSDB/RS, Gilmar Machado, do PT/MG, Ivan Valente, do PT/SP, Henrique Fontana do PT/RS e a Sra. Deputada Marisa Serrano, do PSDB/MS.

3.2. Compromete-se a FASUBRA-Sindical com a proposição da suspensão da greve, e com o retorno de todos os servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos das IFE ao trabalho, em suas respectivas instituições, no dia 24 de outubro de 2001.

04. Compromete-se o MEC a providenciar o pagamento dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos das IFE no dia 19 de outubro de 2001.

05. Comprometem-se o MEC e a FASUBRA-Sindical a instalar Grupo de Trabalho, a partir do dia 25 de outubro de 2001, com a finalidade de proceder a estudos visando à correção das distorções constantes da matriz hierárquica da categoria dos técnico-administrativos e técnico-marítimos das IFE, com o conseqüente reequilíbrio hierárquico e reestruturação da malha salarial. Com um prazo de até 180 (cento e oitenta) dias para a conclusão dos trabalhos, os estudos conduzirão à redação de Projeto de Lei sobre a matéria, a ser enviado ao Congresso Nacional.

06. Comprometem-se o MEC e a FASUBRA-Sindical a instalar Grupos de Trabalho, a partir do dia 25 de outubro de 2001, com os objetivos de realizar estudos sobre:

6.1. Plano de reposição de pessoal técnico-administrativo e técnico-marítimo das IFE, do qual constará o calendário de sua implementação, o qual deverá concluir suas atividades em até 90 (noventa) dias.

6.2. Plano Nacional de Capacitação;

6.3. questões relativas aos Hospitais Universitários;

6.4. financiamento das IFE;

6.5. autonomia universitária;

6.6. Plano Nacional de Educação.

07. Compromete-se o MEC a manter a vinculação dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos aposentados e pensionistas às folhas de pagamentos das IFE.

08. Compromete-se o MEC com a permanência da vinculação direta – administrativa e acadêmica – dos Hospitais Universitários às Instituições Federais de Ensino Superior.

09. Em anexo, constituem parte integrante deste Termo de Acordo:

9.1. o texto do Projeto de Lei que propõe a incorporação da GAE aos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos das IFE, mencionado no item 02; 17[17]

9.2. a manifestação da SESu/MEC com relação à pauta de reivindicações protocolada pela FASUBRA-Sindical no MEC em 2001, por ocasião da entrada em greve. 18[18]

Brasília, 23 de outubro de 2001.

Firmam este documento:

Ministério da Educação e FASUBRA-Sindical

Apêndice B: Exposição de Motivos Interministerial nº 362 / MP/MEC

Brasília, 22 de outubro de 2001

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

Submetemos a superior deliberação de Vossa Excelência o anexo Projeto de Lei, que "Dispõe sobre os vencimentos dos servidores que menciona das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação e dá outras providências".

2. Os cargos da Carreira Técnico-administrativa das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, foram reestruturados pela Medida Provisória nº 2.150-39, de 31 de maio de 2001, com o objetivo de introduzir um componente remuneratório relacionado ao desempenho individual, a GDAE - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico - Administrativa Educacional, além de tornar a remuneração mais adequada ao nível de responsabilidade atribuída a cada servidor.
3. Em decorrência do movimento de paralisação dos servidores das Instituições Federais de Ensino vinculados ao MEC, em curso, o tema foi tratado em reuniões de negociação, com vistas ao estabelecimento da normalidade na prestação dos serviços. A principal demanda consistia em fixar novos vencimentos para os cargos da Carreira Técnico-administrativa, incorporando-se os valores devidos a título de GDAE, vigentes nesta data, ao vencimento básico dos servidores, extensivo aos proventos das aposentadorias e pensões, o que foi acordado pelo Ministério da Educação.
4. Assim, a GDAE será extinta a partir de 1º de janeiro de 2002, em razão de sua incorporação aos vencimentos básicos constantes das tabelas de vencimentos anexas a este projeto de lei.
5. A solução proposta consiste então na edição de novas Tabelas de Vencimento para os cargos integrantes da Carreira Técnico - Administrativa, a que se refere a Lei nº 7.596, de 1987, conforme

consta do Anexo, a vigorar a partir de janeiro de 2002, extensiva aos proventos das aposentarias e pensões. Pretende-se, ainda, a aplicação da mencionada tabela para os redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino, não contemplados com a GDAE, de forma a se praticar a isonomia de tratamento entre os servidores que exercem a mesma atividade no mesmo ambiente de trabalho.

6. Com efeito, o Projeto de Lei também objetiva promover o enquadramento dos cargos redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, criado pelo art. 3º da Lei nº 7.596, de 1987, findando-se assim a existência de Planos e Quadros de Pessoal distintos.
7. A despesa anual estimada para 2002 e exercícios subseqüentes com a incorporação mencionada é da ordem de 463,6 milhões. Referida despesa já está parcialmente prevista no Projeto de Lei orçamentária para 2002 - PLO 2002, encaminhado ao Congresso Nacional em agosto último, no qual consta a dotação de 255,64 milhões a título de reestruturação de remunerações no âmbito do Ministério da Educação. Portanto, a despesa adicional para o próximo exercício é de 207,96 milhões.
8. De acordo com o art. 32 da Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2002 - LDO-2002, foi constituída reserva de contingência adicional, equivalente a 1% da Receita Corrente Líquida, no valor de R\$ 1.864,8 milhões, para alocação pelo Poder Legislativo durante o processo de análise orçamentária. Considerando que a presente matéria é fruto de entendimento envolvendo representantes dos servidores, do Poder Executivo e lideranças partidárias do Congresso Nacional, propõe-se a destinação, pelo poder legislativo de parte da referida reserva, no montante equivalente a R\$ 207,96 milhões, para atender, via emenda ao PLO-2002, essas despesas adicionais com pessoal.
9. Cabe ressaltar que tal solução preserva a meta de superavit primário do governo federal, tendo em vista que para efeito de apuração do resultado fiscal, conforme determina o art. 32 da LDO-2002, mesmo que não tendo sido programado no PLO-2002, o adicional da reserva de contingência constante da proposta foi considerado como despesa primária.
10. Como a referida despesa não será objeto de acréscimo nos exercícios subseqüentes, o atendimento do disposto nos arts. 16 e 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal se dará mediante a absorção pela margem líquida de expansão das despesas continuadas para o exercício de 2002, da ordem de R\$ 3,2 bilhões, conforme demonstrado nos Anexos à LDO-2002 e ao PLO-2002.
11. Estas, Senhor Presidente, são, em síntese, as razões que envolvem a matéria e justificam a presente proposta que ora submetemos à elevada apreciação de Vossa Excelência.

Respeitosamente,

**MARTUS TAVARES
SOUZA**

Ministro de Estado do
da

Planejamento,
Orçamento e Gestão

PAULO RENATO

Ministro de Estado

Educação

Apêndice C: legislação associada

Neste apêndice reproduzimos a íntegra ou trechos dos principais diplomas legais que tratam da vida funcional dos técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino.

A Lei 10.302/0119[19]

Dispõe sobre os vencimentos dos servidores que menciona das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

O **Vice-presidente da República**, no exercício do cargo de **Presidente da República** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. Os vencimentos dos cargos e empregos dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos, ativos e inativos e dos pensionistas das instituições federais de ensino vinculadas ao Ministério da Educação, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, ressalvados os de professor de 3º grau, de professor de 1º e 2º graus e dos integrantes da área jurídica abrangidos pela Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, passam a ser os constantes do anexo a esta Lei, a partir de 1º de janeiro de 2002.

Art. 2º. O estabelecido no art. 1º aplica-se também aos cargos redistribuídos para as instituições federais de ensino, bem como aos empregos, não enquadrados no Plano Único de Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE, até a data de publicação desta Lei.

§ 1º. Ficam enquadrados no PUCRCE, a partir de 1º de janeiro de 2002, os servidores ocupantes de cargos efetivos de que trata o *caput*.

§ 2º. O enquadramento observará as normas pertinentes ao PUCRCE.

§ 3º. A diferença que se verificar entre a remuneração percebida e aquela a que os servidores passarem a fazer jus após o enquadramento será assegurada como vantagem

pessoal nominalmente identificada, a ser absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo.

§ 4º. A vantagem pessoal de que trata o § 3º estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 3º. Sobre os vencimentos referidos no art. 1º incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais a partir de 1º de janeiro de 2002, inclusive.

Art. 4º. A progressão funcional dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos ocorrerá por permanência no cargo ou emprego, por mérito e por titulação e qualificação, observados os requisitos fixados no regulamento.

Art. 5º. Fica extinta a partir de 1º de janeiro de 2002, a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa Educacional – GDAE, de que trata o art. 56 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 2001.

Parágrafo único. até 31 de dezembro de 2001, a GDAE será devida no percentual de cento e sessenta por cento para os servidores ativos e cento e quarenta por cento para os inativos, pensionistas e aqueles servidores que venham a inativar-se antes de sua extinção.

Art. 6º. Não é devida aos servidores alcançados por esta Lei a Gratificação de Atividade Executiva de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

Parágrafo único. Até 31 de dezembro de 2001, o disposto no *caput* não se aplica aos cargos técnico-marítimos e aos cargos técnico-administrativos redistribuídos de que trata o art. 2º.

Art. 7º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º. Ficam revogado o inciso XIII do art. 1º os arts. 55.56.57, o § 3º do art. 59, o parágrafo único do art. 60 e o inciso VII do art. 61 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, a partir de 1º de janeiro de 2002.

***Brasília, 31 de outubro de 2001,
180º da Independência e 113º da República.***

**Marco Antônio de Oliveira Maciel
Martus Tavares
Paulo Renato de Souza**

a) Cargos de Nível Superior²⁰[20]

| Classe | Padrão | Valor (Em R \$) |
|-----------------|------------|-----------------|
| Especial | III | 1.676,71 |
| | II | 1.568,84 |
| | I | 1.466,06 |
| C | VI | 1.444,30 |
| | V | 1.402,54 |
| | IV | 1.362,19 |
| | III | 1.323,01 |
| | II | 1.284,94 |
| | I | 1.248,02 |
| B | VI | 1.212,14 |
| | V | 1.177,33 |
| | IV | 1.143,53 |
| | III | 1.110,69 |
| | II | 1.078,84 |
| | I | 1.047,93 |
| A | V | 1.017,95 |
| | IV | 988,75 |
| | III | 829,11 |
| | II | 805,35 |
| | I | 782,26 |

b) Cargos de Nível Médio²¹[21]

| Classe | Padrão | Valor (Em R \$) |
|-----------------|------------|-----------------|
| Especial | III | 1.007,96 |
| | II | 965,97 |
| | I | 925,62 |
| C | VI | 887,01 |
| | V | 850,07 |
| | IV | 814,73 |
| | III | 780,88 |
| | II | 748,38 |
| | I | 717,39 |
| B | VI | 687,62 |
| | V | 659,23 |
| | IV | 632,00 |
| | III | 605,90 |
| | II | 580,94 |

| | | |
|----------|------------|--------|
| | I | 557,05 |
| A | V | 534,22 |
| | IV | 522,62 |
| | III | 515,84 |
| | II | 510,64 |
| | I | 505,44 |

c) Cargos de Nível Auxiliar22[22]

| Classe | Padrão | Valor (Em R \$) |
|-----------------|---------------|------------------------|
| Especial | III | 566,98 |
| | II | 540,02 |
| | I | 529,90 |
| C | VI | 521,56 |
| | V | 518,70 |
| | IV | 515,84 |
| | III | 512,98 |
| | II | 510,12 |
| | I | 507,26 |
| B | VI | 504,40 |
| | V | 501,54 |
| | IV | 498,68 |
| | III | 495,82 |
| | II | 492,96 |
| | I | 490,10 |
| A | V | 487,24 |
| | IV | 484,38 |
| | III | 481,52 |
| | II | 478,66 |
| | I | 475,80 |

A Lei 7.596/87 - que permitiu a instituição do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - o PUCRCE

O Decreto 94.664/87 - que regulamenta o art. 3º da Lei 7.596/87 e instituiu o PUCRCE

A Portaria MEC 475/87 - que regulamenta o dec. 94.664/87

A Medida Provisória 2.229-43 que extinguiu a GAE e criou a GDAE

**MP nº 2.150, de 31 de Maio de 2001,
acrescida das modificações posteriores até a MP 2229-43**

Dispõe sobre a criação, reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre a criação das Carreiras de Procurador Federal e de Fiscal Federal Agropecuário, reestrutura e organiza as seguintes carreiras e cargos:

- I** - Analista de Finanças e Controle e Técnico de Finanças e Controle;
- II** - Analista de Planejamento e Orçamento e Técnico de Planejamento e Orçamento;
- III** - Analista de Comércio Exterior;
- IV** - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental;
- V** - Técnico de Planejamento e Pesquisa e demais cargos de nível superior e de nível intermediário do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA;
- VI** - Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500;
- VII** - Analista, Procurador e Técnico do Banco Central do Brasil;
- VIII** - Inspetor e Analista da Comissão de Valores Mobiliários - CVM;
- IX** - Analista Técnico da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP;
- X** - Carreira de Pesquisa em Ciência e Tecnologia;
- XI** - Carreira de Desenvolvimento Tecnológico;
- XII** - Carreira de Gestão, Planejamento e Infra-Estrutura em Ciência e Tecnologia; e
- XIII** - **Técnicos-Administrativos das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.**

Art. 2º As carreiras e os cargos a que se referem o art. 1º são agrupados em classes ou categorias e padrões, na forma dos Anexos I, II e III.

Art. 3º O ingresso nos cargos de que trata esta Medida Provisória far-se-á no padrão inicial da classe ou categoria inicial do respectivo cargo, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigindo-se curso superior ou médio, ou equivalente, concluído, conforme o nível do cargo, observados os requisitos fixados na legislação pertinente.

Parágrafo único. O concurso referido no *caput* poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de abertura do certame, observada a legislação pertinente.

Art. 4º O desenvolvimento do servidor nas carreiras e nos cargos de que tratam os arts. 1º e 55 desta Medida Provisória ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins desta Medida Provisória, progressão é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe ou categoria, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe ou categoria para o primeiro padrão da classe ou categoria imediatamente superior.

§ 2º A progressão funcional e a promoção observarão os requisitos fixados em regulamento.

§ 3º O servidor em estágio probatório será objeto de avaliação específica, ao final da qual, se confirmado no cargo, obterá a progressão para o padrão imediatamente superior da classe ou categoria inicial, vedando-se-lhe, durante esse período, a progressão funcional.

Art. 5º É de quarenta horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes dos cargos e carreiras a que se refere esta Medida Provisória, ressalvados os casos amparados por legislação específica.

Carreiras e Cargos do Grupo Gestão (...) Carreiras e Cargos da CVM e da SUSEP (...) Carreiras da Área de Ciência e Tecnologia (...) Carreira de Fiscal Federal Agropecuário (...) Carreiras e Cargos da Área Jurídica (...) Carreiras e Cargos do Banco Central do Brasil (...)

Pessoal Técnico-administrativo das Instituições Federais de Ensino

Art. 55. Os cargos efetivos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, ressalvados os atingidos pelas Leis nºs 9.678, de 3 de julho de 1998, e 10.187, de 12 de fevereiro de 2001, e os integrantes da área jurídica abrangidos por esta Medida Provisória, são reestruturados na forma da alínea "a" do Anexo I e têm a sua correlação de cargos estabelecida no Anexo IV.

Art. 55. Os cargos efetivos das instituições federais de ensino, vinculadas ao Ministério da Educação, de que trata a Lei n 7.596, de 10 de abril de 1987, ressalvados os de professor de 3 grau, de professor de 1 e 2 graus e os integrantes da área jurídica abrangidos por esta Medida Provisória são reestruturados na forma da alínea a do Anexo I e têm a sua correlação de cargos estabelecida no Anexo IV 1 [23]

Art. 56. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico - Administrativa Educacional - GDAE, devida aos ocupantes dos cargos Técnicos - Administrativos das instituições federais de ensino, vinculadas ao Ministério da Educação, referidos no art. 55, no percentual de até duzentos por cento incidente sobre o vencimento básico do servidor.

Art. 56. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico - Administrativa Educacional - GDAE, devida aos ocupantes dos cargos Técnicos - Administrativos das instituições federais de ensino, vinculadas ao Ministério da Educação, referidos no art. 55, conforme percentuais discriminados a seguir, incidentes sobre o vencimento básico do servidor:

I - Cento e quarenta por cento, correspondente à parte fixa da gratificação; e

II - Sessenta por cento, a título de parcela variável.2[24]

§ 1º A GDAE será atribuída em função do efetivo desempenho do servidor, bem como do desempenho institucional da instituição federal de ensino, na forma estabelecida em ato do Poder Executivo.

§ 2º As avaliações de desempenho individual deverão ser feitas em escala de zero a cem pontos, sendo que o desvio padrão deverá ser maior ou igual a cinco e a média aritmética das avaliações individuais deverá ser menor ou igual a noventa pontos, considerando o conjunto das avaliações de cada instituição federal de ensino.

Art. 57. Os valores dos vencimentos dos cargos referidos no art. 55 desta Medida Provisória são os constantes do Anexo XVIII.

Funções Comissionadas Técnicas (...)

Disposições Gerais e Transitórias

Art. 59. Para fins de incorporação aos proventos da aposentadoria ou às pensões, as Gratificações de que tratam os arts. 8º, 13, 19, 30, 41 e 56 desta Medida Provisória:

- I - somente serão devidas, se percebidas há pelo menos cinco anos; e
- II - serão calculadas pela média aritmética dos últimos sessenta meses anteriores à aposentadoria ou instituição da pensão.

§ 1º. A aplicação do disposto nesta Medida Provisória a aposentados e pensionistas não poderá implicar redução de proventos e pensões.

§ 2º. Constatada a redução de proventos ou pensão decorrente da aplicação do disposto nesta Medida Provisória, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada.

§ 3º. As vantagens pessoais de aposentados e pensionistas, decorrentes da aplicação desta Medida Provisória, à remuneração dos servidores técnicos-administrativos das instituições federais de ensino, vinculadas ao Ministério da Educação, deverão ser revistas, em decorrência do disposto no parágrafo único do art. 60.

§ 4º. As vantagens pessoais de que tratam os §§ 2º e 3º deste artigo serão calculadas quando da aplicação do disposto nesta Medida Provisória e estarão sujeitas exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.3[25]

Art. 60. Aplicam-se as disposições desta Medida Provisória às aposentadorias e pensões, exceto:

- I - as gratificações a que se refere os arts. 8º, 13, 19, 30 e 41 desta Medida Provisória, relativamente às aposentadorias e pensões concedidas até 30 de junho de 2000; e
- II - as gratificações a que se refere o art. 56 desta Medida Provisória relativamente às aposentadorias e pensões concedidas até 31 de maio de 2001.

Parágrafo único. A gratificação a que se refere o art. 56 desta Medida Provisória aplica-se aos aposentados e pensionistas já existentes e aos que vierem a existir, antes de decorridos cinco anos da sua percepção, no

percentual de cento e quarenta por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor ou instituidor de pensão. 4[26]

Art. 61. Enquanto não forem regulamentadas e até que sejam processados os resultados da avaliação de desempenho, as Gratificações referidas no art. 59 desta Medida Provisória corresponderão aos seguintes percentuais incidentes sobre o vencimento básico de cada servidor:

- I -** Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão, vinte e cinco por cento;
- II -** Gratificação de Desempenho de Atividade de Auditoria de Valores Mobiliários, vinte e cinco por cento;
- III -** Gratificação de Desempenho de Atividade de Auditoria de Seguros Privados, vinte e cinco por cento;
- IV -** Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia, doze vírgula vinte e cinco por cento, cinco vírgula cinco por cento e dois vírgula cinco por cento, para os cargos de níveis superior, intermediário e auxiliar, respectivamente;
- V -** Gratificação de Desempenho de Atividade de Fiscalização Agropecuária, vinte e cinco por cento;
- VI -** Gratificação de Desempenho de Atividade Jurídica, doze por cento; e
- VII -** Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-administrativa Educacional, cento e sessenta por cento.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou menor.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos ou funções comissionadas que fazem jus às gratificações de que tratam os incisos I a VII.

Art. 62. Os valores dos vencimentos básicos constantes dos Anexos VII, VIII, IX, X, XI, XII e XVIII não poderão servir de base de cálculo para quaisquer outras gratificações ou vantagens de quaisquer outros servidores.

Art. 63. Na hipótese de redução de remuneração decorrente da aplicação do disposto nesta Medida Provisória, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, a ser absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo ou na carreira.

Parágrafo único. Em se tratando de nomeados para cargos integrantes das Carreiras da Advocacia-Geral da União, em decorrência de concursos públicos iniciados até 30 de junho de 2000, a diferença será calculada tendo-se em vista a remuneração inicial de maior valor indicado em edital, assim também se calculando para os demais integrantes das respectivas categorias iniciais das mencionadas Carreiras.

Art. 64. Os ocupantes dos cargos de que trata esta Medida Provisória não fazem jus à percepção da Gratificação de Atividade - GAE, de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992.

Art. 65. Até que seja aprovado o regulamento de que trata o § 2º do art. 4º desta Medida Provisória, aplicam-se, para fins de progressão funcional e promoção, as normas vigentes na data de sua publicação.

§ 1º Na contagem do interstício necessário à promoção e à progressão será aproveitado o tempo computado até a data em que tiver sido feito o

enquadramento decorrente da aplicação do disposto nesta Medida Provisória.

§ 2º Para fins do disposto neste artigo, não será considerado como progressão funcional ou promoção o enquadramento decorrente da aplicação desta Medida Provisória.

Art. 66. Nos casos de transposição ou novo enquadramento, as diferenças remuneratórias, decorrentes de alterações no vencimento básico, serão consideradas para todos os efeitos como parte integrante do novo vencimento básico.

Art. 67. Será de cento e vinte dias, contados a partir de 30 de junho de 2000, o prazo para encaminhamento pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão à Casa Civil da Presidência da República das propostas de regulamentação das Gratificações de que trata o art. 59.

Art. 68. A remuneração dos Cargos em Comissão de Natureza Especial - NES e do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS 1, 2, 3, 4, 5 e 6, e dos Cargos de Direção das Instituições Federais de Ensino, passa a ser constituída de uma única parcela nos valores constantes do Anexo XVI desta Medida Provisória.

§ 1º O servidor ocupante de cargo efetivo ou emprego permanente na Administração Pública Federal direta ou indireta, investido nos cargos a que se refere o **caput** deste artigo, poderá optar por uma das remunerações a seguir discriminadas, obedecidos os limites fixados pela Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994:

- I - a remuneração do Cargo em Comissão ou de Direção, acrescida dos anuênios;
- II - a diferença entre a remuneração do Cargo em Comissão ou de Direção e a remuneração do cargo efetivo ou emprego; ou
- III - a remuneração do cargo efetivo ou emprego, acrescida dos seguintes percentuais da remuneração do respectivo Cargo em Comissão ou de Direção:
 - a) sessenta por cento da remuneração dos cargos DAS níveis 1, 2 e 3;
 - b) vinte e cinco por cento dos cargos NES e DAS níveis 4, 5 e 6; e
 - c) quarenta por cento dos CD níveis 1, 2, 3 e 4.

§ 2º O docente da carreira de Magistério, integrante do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, a que se refere a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, submetido ao Regime de Dedicção Exclusiva, poderá ocupar Cargo de Direção - CD ou Função Gratificada - FG, nas Instituições Federais de Ensino, sendo-lhe facultado optar nos termos da alínea "c", inciso III, § 1º, deste artigo.

§ 3º O docente a que se refere o § 2º cedido para órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, para o exercício de Cargo em Comissão de Natureza Especial ou de Direção e Assessoramento Superiores, de níveis DAS 6, DAS 5 ou DAS 4, ou equivalentes, quando optante pela remuneração do cargo efetivo, perceberá o vencimento acrescido da vantagem relativa ao Regime de Dedicção Exclusiva.

§ 4º O acréscimo previsto no § 3º poderá ser percebido, no caso de docente cedido para o Ministério da Educação, para o exercício de Cargo em Comissão de nível DAS 3.

Art. 69. Caso venha a ser extinta autarquia ou fundação em cujo Quadro de Lotação de Pessoal se incluam Procuradores Federais, estes serão redistribuídos para outras entidades.

§ 1º O disposto no **caput** deste artigo aplica-se, também, às extinções ocorridas no período compreendido entre a criação da Carreira de Procurador Federal e o início de vigência desta Medida Provisória.

§ 2º Na hipótese de extinção de autarquia ou fundação ocorrida anteriormente à criação da Carreira de Procurador Federal, será facultado, aos que ocupavam na entidade extinta qualquer um dos cargos elencados no art. 39 desta Medida Provisória, o enquadramento na Carreira de Procurador Federal, mediante opção do interessado, manifestada até 31 de janeiro de 2001, desde que atendidas todas as exigências necessárias ao enquadramento.

Art. 70. Aplica-se o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 69 aos casos semelhantes de redistribuição, independentemente de haver sido ou não extinta a entidade de origem.

Art. 71. Os arts. 1º e 2º do Decreto-Lei nº 2.194, de 26 de dezembro de 1984, alcançam em seus efeitos os servidores do Departamento Nacional de Estradas de Rodagem - DNER, ativos e inativos, e os pensionistas que já estejam percebendo a vantagem deles decorrente.

§ 1º O disposto no **caput** não se aplica aos integrantes da Carreira de Procurador Federal.

§ 2º O disposto no art. 64 desta Medida Provisória não se aplica aos servidores do DNER.5[27]

Art. 72. O art. 22 da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, passa a vigorar com a seguinte redação:

"**Art. 22.** Ficam as Agências autorizadas a custear as despesas com remoção e estada para os profissionais que, em virtude de nomeação para Cargos Comissionados de Direção, de Gerência Executiva e de Assessoria dos níveis CD I e II, CGE I, II, III e IV, CA I e II, e para os Cargos Comissionados Técnicos, nos níveis CCT V e IV, vierem a ter exercício em cidade diferente da de seu domicílio, conforme disposto em regulamento de cada Agência, observados os limites de valores estabelecidos para a Administração Pública Federal direta." (NR)

Art. 73. O Quadro IV da Lei nº 10.171, de 5 de janeiro de 2001, fica acrescido das autorizações constantes no Anexo XIX desta Medida Provisória.

Art. 74. O art. 4º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, passa a vigorar com a seguinte redação:

"**Art. 4º**

§ 7º Os contratos dos professores substitutos prorrogados com base no inciso III deste artigo poderão ser novamente prorrogados, pelo prazo de até doze meses, desde que o prazo final do contrato não ultrapasse 31 de dezembro de 2002, e tenha sido aberto processo seletivo simplificado, com ampla divulgação, sem a inscrição ou aprovação de candidatos." (NR)

Art. 75. Os membros da Advocacia-Geral da União, como os integrantes da Carreira de Procurador Federal e de órgãos jurídicos vinculados à Instituição em geral, respondem, na apuração de falta funcional praticada no exercício de suas atribuições específicas, institucionais e legais,

exclusivamente perante a Advocacia-Geral da União, e sob as normas, inclusive disciplinares, da Lei Orgânica da Instituição e dos atos legislativos que, no particular, a complementem. 6[28]

§ 1º A apuração das faltas funcionais objeto do caput, no que concerne aos membros da Instituição, incumbe à Corregedoria-Geral da Advocacia da União, observada, a cada caso, a atribuição privativamente deferida ao Advogado-Geral da União pelo inciso XV do art. 4º da Lei Complementar nº 73, de 1993.

§ 2º A apuração de falta funcional imputada a Procurador Federal, ou a integrante de órgão jurídico vinculado à Instituição em geral, incumbe ao Procurador-Geral, ou Chefe do Departamento Jurídico respectivo, o qual, logo que ultimados os trabalhos, deve submetê-los ao conhecimento do Advogado-Geral da União.

§ 3º O Advogado-Geral da União disporá, em ato próprio e nos termos do § 3º do art. 45 da Lei Complementar nº 73, de 1993, sobre a aplicação deste artigo.

Art. 76. Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 2.136-38, de 24 de maio de 2001, **naquilo em que não seja conflitante ou divergente com o disposto nesta Medida Provisória.** 7[29]

Art. 77. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 78. Ficam revogados os arts. 4º, 9º, 10 e 11 do Decreto-Lei nº 2.266, de 12 de março de 1985; a Lei nº 7.702, de 21 de dezembro de 1988; o art. 7º da Lei nº 8.538, de 21 de dezembro de 1992; o art. 22 da Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993; a Lei nº 9.638, de 20 de maio de 1998; a Lei nº 9.647, de 26 de maio de 1998; o art. 11 da Lei nº 9.620, de 2 de abril de 1998; os arts. 1º e 10 da Lei nº 9.641, de 25 de maio de 1998; o § 1º do art. 11, o § 2º do art. 12 e o Anexo III da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998; os arts. 1º e 13 da Lei nº 9.651, de 27 de maio de 1998; o Decreto nº 2.665, de 10 de julho de 1998, e a Medida Provisória nº 2.136-38, de 24 de maio de 2001.

(...)

Brasília, 31 de maio de 2001; 180º da Independência e 113º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Pedro Malan

Eliseu Padilha

Paulo Renato Souza

Marcus Vinicius Pratini de Moraes

José Serra

Alcides Lopes Tápis

Martus Tavares

Roberto Brant

Ronaldo Mota Sadenberg

Gilmar Ferreira Mendes

A Legislação relativa aos adicionais percebidos pela categoria

Lei 8.112/1990 – Regime Jurídico Único

(...)

Subseção IV - dos adicionais de insalubridade, periculosidade ou atividade penosa

Art. 68. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

§ 1º O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles.

§ 2º O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão.

Art. 69. Haverá permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Parágrafo único. A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso.

Art. 70. Na concessão dos adicionais de atividades penosas, de insalubridade e de periculosidade, serão observadas as situações estabelecidas em legislação específica.

Art. 71. O adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento.

Art. 72. Os locais de trabalho e os servidores que operam com Raios X ou substância radioativas serão mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

Parágrafo único. Os servidores a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos a cada 6 (seis) meses.

Subseção V - do adicional por serviço extraordinário

Art. 73. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.

Art. 74. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada.

Subseção VI - do adicional noturno

Art. 75. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de 25% (vinte e cinco por cento),

computando-se cada hora como cinqüenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração prevista no art. 73.

Lei 8.270 de 17 de dezembro de 1991

(...)

Art. 12 - Os servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais perceberão adicionais de insalubridade e de periculosidade, nos termos das normas legais e regulamentares pertinentes aos trabalhadores em geral e calculados com base nos seguintes percentuais:

- I - cinco, dez e vinte por cento, no caso de insalubridade nos graus mínimo, médio e máximo, respectivamente;
- II - dez por cento, no de periculosidade.

§ 1º - O adicional de irradiação ionizante será concedido nos percentuais de cinco, dez e vinte por cento, conforme se dispuser em regulamento.

§ 2º - A gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas será calculada com base no percentual de dez por cento.

§ 3º - Os percentuais fixados neste artigo incidem sobre o vencimento do cargo efetivo.

§ 4º - O adicional de periculosidade percebido pelo exercício de atividades nucleares é mantido a título de vantagem pessoal, nominalmente identificada, e sujeita aos mesmos percentuais de revisão ou antecipação dos vencimentos.

§ 5º - Os valores referentes a adicionais ou gratificações percebidos sob os mesmos fundamentos deste artigo, superiores aos aqui estabelecidos, serão mantidos a título de vantagem pessoal, nominalmente identificada, para os servidores que permaneçam expostos à situação de trabalho que tenha dado origem à referida vantagem, aplicando-se a esses valores os mesmos percentuais de revisão ou antecipação de vencimentos.

A Lei 9.962/2000, de 22 de Fevereiro de 2000 que disciplina o regime de Emprego Público

Disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.

O Presidente da República:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1.º O pessoal admitido para emprego público na Administração federal direta, autárquica e fundacional terá sua relação de trabalho regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, e legislação trabalhista correlata, naquilo que a lei não dispuser em contrário.

§ 1.º Leis específicas disporão sobre a criação dos empregos de que trata esta Lei no âmbito da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, bem como sobre a transformação dos atuais cargos em empregos.

§ 2.º É vedado:

I - submeter ao regime de que trata esta lei:

a) *(vetado)*;

b) cargos públicos de provimento em comissão;

II - alcançar, nas leis a que se refere o § 1.º, servidores regidos pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, às datas das respectivas publicações.

§ 3.º Estende-se o disposto no § 2.º à criação de empregos ou à transformação de cargos em empregos não abrangidas pelo § 1.º.

§ 4.º *(vetado)*.

Art. 2.º A contratação de pessoal para emprego público deverá ser precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme a natureza e a complexidade do emprego.

Art. 3.º O contrato de trabalho por prazo indeterminado somente será rescindido por ato unilateral da Administração pública nas seguintes hipóteses:

I - prática de falta grave, dentre as enumeradas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

II - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

III - necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da Lei Complementar a que se refere o art. 169 da Constituição Federal;

IV - insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da

relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas.

Parágrafo Único. Excluem-se da obrigatoriedade dos procedimentos previstos no caput as contratações de pessoal decorrente da autonomia de gestão de que trata o § 8.º do artigo 37 da Constituição Federal.

Art. 4.º Aplica-se às leis a que se refere o § 1.º do art. 1.º desta Lei o disposto no art. 246 da Constituição Federal.

Art. 5.º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de fevereiro de 2000; 179.º da Independência e 112.º da República.

Fernando Henrique Cardoso

A Lei xxxxx/xxxx, de xx de xxxxxxxxxxxx de xxxx que trata da Revisão Anual dos Vencimentos dos Servidores Públicos Federais

8[1] A redação destes dispositivos já é a modificada pela Emenda Constitucional nº 19/98 que ficou conhecida como Reforma Administrativa.

9[2] A Lei 8.112/90 embora esteja seriamente dilapidada, ainda pode constituir um adequado sustentáculo à reposição de vagas existentes e à expansão do quadro de pessoal. Dedicaremos um dos próximos cadernos desta série ao debate das relações de trabalho e ao próprio conteúdo da Lei 8.112 - o RJU.

10[3] A redação integral desta lei encontra-se no apêndice C deste caderno.

11[4] **Constituição de 1988, Art. 61. (...) § 1º. São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:** I - (...); II - disponham sobre: a) criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração; b) (...); c) servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria.

12[5] Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, instituído pelo art. 3º da Lei nº 7.596 de 1987, que foi regulamentada pelo Decreto nº 94.664 de 1987 e pela Portaria MEC nº 475 do mesmo ano.

13[6] Este tema será objeto do nosso próximo caderno temático.

14[7] Os dados aqui apresentados foram coletados do Perfil dos Hospitais Universitários - ano base 2000 - da SESu/MEC

15[8] O Hospital de Clínicas de Porto Alegre, embora mantenha vínculo acadêmico com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul é uma empresa pública vinculada diretamente ao Ministério da Educação, o que significa que não deve ser levado em conta neste tipo de trabalho, pois o seu pessoal não está abrangido pelo acordo da greve de 2001.

16[9] A íntegra dos dispositivos desta Medida Provisória que se referem aos técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino consta do no Apêndice C deste caderno.

17[10] A íntegra da Exposição de Motivos está no Apêndice B deste caderno.

18[11] Há cerca de 14 anos, em abril de 1987, ocorreu algo similar estávamos em greve pela unificação dos planos de cargos e salários das instituições federais de ensino, autárquicas e fundacionais, e a solução

do impasse acabou sendo a edição da Lei 7.596 de 10 de abril de 1987, que também tramitou e foi sancionada em apenas uma semana, posto que era fruto de acordo entre o governo e os trabalhadores.
19[12] Exposição de Motivos Interministerial nº 362/ MP/MEC

(...)

5. A solução proposta consiste então na edição de novas Tabelas de Vencimento para os cargos integrantes da Carreira Técnico-administrativa, (...) a vigorar a partir de janeiro de 2002, extensiva aos proventos das aposentarias e pensões. Pretende-se, ainda, a aplicação da mencionada tabela para os redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino, não contemplados com a GDAE, de forma a se praticar a isonomia de tratamento entre os servidores que exercem a mesma atividade no mesmo ambiente de trabalho.
6. (...) objetiva promover o enquadramento dos cargos redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, criado pelo art. 3º da Lei nº 7.596, de 1987, findando-se assim a existência de Planos e Quadros de Pessoal distintos.

20[13] O texto que regula esta metodologia de enquadramento é auto explicativo e está contido no **Apêndice C** deste caderno de textos.

21[14] Os vencimentos de todos os Servidores Públicos Federais foram reajustados pela Lei nº xxxx de xxxx de xxxx, cujo texto consta do Apêndice C deste Caderno de Textos. O reajuste de 3,5% foi proposto sob a alegação de que a inflação futura (aquela que tende a ocorrer em 2002) será de igual à do reajuste o que é incompatível com o disposto no Inciso X do art. 37 da Constituição Federal que assegura "... *revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices*". Noutros termos, a Constituição assegura a revisão dos vencimentos, que são corroídos ao longo do ano com a inflação, o que significa que o percentual deve se referir a inflação passada e não à eventual previsão de corrosão futura do poder de compra da remuneração dos servidores, o que aliás parece ser o entendimento do Supremo Tribunal Federal que determinou que o governo federal estava em mora por ainda não ter proposto a devida revisão anual.

22[15] Pode haver exceções em particular quando o servidor receber vantagens pessoal ou diferenças individuais decorrentes de enquadramento ou de incorporação de gratificação de chefia ou mesmo horas extras, entretanto, mesmo nestes casos há a referida estabilização de remuneração posto que a grande parte dela - a GAE - foi incorporada ao vencimento base.

23[16] O texto dos artigos e leis aqui referidos encontra-se no Apêndice C deste Caderno de Textos.

24[17] Este projeto foi aprovado e é a Lei 10.302/01.

25[18] Anexo contido no Capítulo V deste caderno.

26[19] Para melhor compreensão deste diploma legal ver a EM interministerial nº 362 constante do Apêndice B deste caderno e os comentários e explicações que integram o Capítulo IV deste caderno.

27[20] **Atenção: os valores desta tabela salarial, iniciaram a sua vigência com um acréscimo de 3,5%, concedidos pela Lei nº xxxx de xx de xxxx de xxx, conforme o previsto no artigo 3º desta Lei 10.302/01. Os valores reajustados estão contidos nas tabelas constantes do Capítulo IV.3 deste caderno.**

28[21] **Atenção: os valores desta tabela salarial, iniciaram a sua vigência com um acréscimo de 3,5%, concedidos pela Lei nº xxxx de xx de xxxx de xxx, conforme o previsto no artigo 3º desta Lei 10.302/01. Os valores reajustados estão contidos nas tabelas constantes do Capítulo IV.3 deste caderno.**

29[22] **Atenção: os valores desta tabela salarial, iniciaram a sua vigência com um acréscimo de 3,5%, concedidos pela Lei nº xxxx de xx de xxxx de xxx, conforme o previsto no artigo 3º desta Lei 10.302/01. Os valores reajustados estão contidos nas tabelas constantes do Capítulo IV.3 deste caderno.**

Decreto das diretrizes do Plano de Desenvolvimento

Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 5.825, DE 29 DE JUNHO DE 2006.

Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 2º do art. 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005,

DECRETA:

Art. 1º Ficam estabelecidas as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, em cada Instituição Federal de Ensino - IFE vinculada ao Ministério da Educação.

Art. 2º A elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação observará os princípios e diretrizes estabelecidos no art. 3º da Lei nº 11.091, de 2005, e ainda:

I - cooperação técnica entre as instituições públicas de ensino e as de pesquisa e dessas com o Ministério da Educação;

II - co-responsabilidade do dirigente da IFE, dos dirigentes das unidades acadêmicas e administrativas, e da área de gestão de pessoas pela gestão da carreira e do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em

Educação; e

III - adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

II - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

III - educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;

IV - aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;

V - qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

VI - desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a IFE, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

VII - avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

VIII - dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE;

IX - alocação de cargos: processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente, definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional;

X - matriz de alocação de cargos: conjunto de variáveis quantitativas que, por meio de fórmula matemática, traduz a distribuição ideal dos Cargos Técnico-Administrativos na IFE;

XI - força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a IFE, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;

XII - equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins

e complementares;

XIII - ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da IFE que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; e

XIV - processo de trabalho: conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

Art. 4º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será definido, visando garantir:

I - a função estratégica do ocupante da carreira dentro da IFE;

II - a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;

III - o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;

IV - a construção coletiva de soluções para as questões institucionais;

V - a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;

VI - a administração de pessoal como uma atividade a ser realizada pelo órgão de gestão de pessoas e as demais unidades da administração das IFE;

VII - a identificação de necessidade de pessoal, inclusive remanejamento, readaptação e redistribuição da força de trabalho de cada unidade organizacional;

VIII - as condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional como cidadãos;

IX - a avaliação de desempenho como um processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho e pela IFE e que terão o resultado acompanhado pela comunidade externa; e

X - a integração entre ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento.

Art. 5º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional de cada IFE, conforme definido no art. 24 da Lei nº 11.091, de 2005, e deverá contemplar:

I - dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da instituição;

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho.

§ 1º As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação são de responsabilidade do dirigente máximo da IFE e das chefias de unidades acadêmicas e administrativas em conjunto com a unidade de gestão de pessoas.

§ 2º A unidade de gestão de pessoas deverá assumir o gerenciamento dos programas vinculados ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

§ 3º Em cada IFE, o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será acompanhado e fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão, conforme disposto no § 3º do art. 22 da Lei nº 11.091, de 2005.

Art. 6º O dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, objetivando estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas, dar-se-á mediante:

I - a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;

II - a análise da estrutura organizacional da IFE e suas competências;

III - a análise dos processos e condições de trabalho; e

IV - as condições tecnológicas da IFE.

Parágrafo único. Para o cumprimento do estabelecido no **caput**, deverão ser adotadas as seguintes ações:

I - identificação da força de trabalho da IFE e sua composição, conforme estabelecido neste Decreto;

II - descrição das atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;

III - descrição das condições tecnológicas e de trabalho;

IV - identificação da forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho da IFE;

V - análise dos processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;

VI - identificação da necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades da IFE;

VII - aplicação da matriz de alocação de cargos e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade de força de trabalho;

VIII - comparação entre a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;

IX - remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à matriz de alocação de cargos; e

X - identificação da necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

Art. 7º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento terá por objetivo:

I - contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;

II - capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e

III - capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.

Parágrafo único. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V - inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 1º O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

I - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE;

II - propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

III - identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;

IV - subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e

V - aferir o mérito para progressão.

§ 2º O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada, a avaliação:

I - das ações da IFE;

II - das atividades das equipes de trabalho;

III - das condições de trabalho; e

IV - das atividades individuais, inclusive as das chefias.

§ 3º Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho deverão ser estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos neste Decreto.

Art. 9º A aplicação do processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da IFE.

Art. 10. Participarão do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários, conforme estabelecido no parágrafo único.

Parágrafo único. Caberá à IFE organizar e regulamentar formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ela estabelecidos.

Art. 11. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de junho de 2006; 185ª da Independência e 118ª da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Fernando Haddad
Paulo Bernardo Silva

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 30.6.2006

Decreto da segunda etapa do enquadramento

Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 5.824, DE 29 DE JUNHO DE 2006.

Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 11, no § 3º do art. 12 e no § 4º do art. 15 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005,

DECRETA:

Art. 1º O Incentivo à Qualificação será concedido aos servidores ativos, aos aposentados e aos instituidores de pensão com base no que determina a [Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005](#), e no estabelecido neste Decreto.

§ 1º A implantação do Incentivo à Qualificação dar-se-á com base na relação dos servidores habilitados de que trata o [art. 20 da Lei nº 11.091, de 2005](#), considerados os títulos obtidos até 28 de fevereiro de 2005, que será homologada pelo colegiado superior da Instituição Federal de Ensino - IFE.

§ 2º Após a implantação, o servidor que atender ao critério de tempo de efetivo exercício no cargo, estabelecido no [art. 12 da Lei nº 11.091, de 2005](#), poderá requerer a concessão do Incentivo à Qualificação, por meio de formulário próprio, ao qual deverá ser anexado o certificado ou diploma de educação formal em nível superior ao exigido para ingresso no cargo de que é titular.

§ 3º A unidade de gestão de pessoas da IFE deverá certificar se o curso concluído é direta ou indiretamente relacionado com o ambiente organizacional de atuação do servidor, no prazo de trinta dias após a data de entrada do requerimento devidamente instruído.

§ 4º O Incentivo à Qualificação será devido ao servidor após a publicação do ato de concessão, com efeitos financeiros a partir da data de entrada do requerimento na IFE.

§ 5º No estrito interesse institucional, o servidor poderá ser movimentado para ambiente organizacional diferente daquele que ensejou a percepção do Incentivo à Qualificação.

§ 6º Caso o servidor considere que a movimentação possa implicar aumento do percentual de Incentivo à Qualificação, deverá requerer à unidade de gestão de pessoas, no prazo de trinta dias, a contar da data de efetivação da movimentação, a revisão da concessão inicial.

§ 7º Na ocorrência da situação prevista no § 6º, a unidade de gestão de pessoas deverá pronunciar-se no prazo de trinta dias a partir da data de entrada do requerimento do servidor, sendo que, em caso de deferimento do pedido, os efeitos financeiros dar-se-ão a partir da data do ato de movimentação.

§ 8º Em nenhuma hipótese poderá haver redução do percentual de Incentivo à Qualificação percebido pelo servidor.

§ 9º Os percentuais para a concessão do Incentivo à Qualificação são os constantes do [Anexo I](#).

Art. 2º Os ambientes organizacionais de atuação do servidor no âmbito das IFE vinculadas ao Ministério da Educação são os estabelecidos no [Anexo II](#).

Art. 3º As áreas de conhecimento dos cursos de educação formal diretamente relacionados a cada um dos ambientes organizacionais são as constantes do [Anexo III](#).

Art. 4º No enquadramento dos servidores ativos, dos aposentados e dos instituidores de pensão no nível de capacitação correspondente às certificações apresentadas, deverão ser observadas as cargas horárias definidas no [Anexo III da Lei nº 11.091, de 2005](#), e a correlação entre o conteúdo do curso e as atividades que definem o ambiente organizacional de atuação do servidor.

§ 1º A definição dos cursos de capacitação que não sejam de educação formal e que guardem relação direta com os ambientes organizacionais será disciplinada em ato do Ministro de Estado da Educação.

§ 2º O enquadramento no nível de capacitação dar-se-á com base na relação dos servidores habilitados de que trata o § 1º do art. 1º.

Art. 5º Para efeito do enquadramento no nível de capacitação, serão considerados os certificados dos cursos de capacitação obtidos durante o período em que o servidor esteve em atividade no serviço público federal até o dia 28 de fevereiro de 2005, nos termos do [§ 1º do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005](#).

§ 1º Os certificados de capacitação obtidos após o dia 28 de fevereiro de 2005 serão considerados para o desenvolvimento do servidor na Carreira, observado o estabelecido nos [§§ 1º e 3º do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005](#).

§ 2º Para efeito de concessão da primeira progressão por capacitação aos servidores enquadrados nos termos do [§ 4º do art. 15 da Lei nº 11.091, de 2005](#), deverá ser respeitado o interstício de dezoito meses contados a partir de 1º de março de 2005.

§ 3º Para as demais concessões de progressão por capacitação, deverá ser observado o mesmo interstício contado da última progressão concedida ao servidor nos termos do [§ 1º do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005](#).

Art. 6º O enquadramento dos servidores no nível de capacitação deverá ser objeto de homologação pelo colegiado superior da IFE.

§ 1º O ato de homologação deverá ser publicado no boletim interno da IFE.

§ 2º O servidor terá trinta dias, a partir da publicação do ato de homologação, para interpor recurso à Comissão de Enquadramento instituída na forma do [art. 19 da Lei nº 11.091, de 2005](#), que decidirá no prazo de sessenta dias.

§ 3º Indeferido o recurso pela Comissão de Enquadramento, o servidor poderá recorrer ao colegiado superior da IFE.

Art. 7º Os efeitos financeiros decorrentes do enquadramento no nível de capacitação de que trata o art. 5º dar-se-á a partir de 1º de janeiro de 2006 e os da implantação do Incentivo à Qualificação de que trata o § 1º do art. 1º, a partir de 1º de julho de 2006.

Art. 8º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de junho de 2006; 185^o da Independência e 118^o da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Fernando Haddad
Paulo Bernardo Silva

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 30.6.2006

ANEXO I

Percentuais para a concessão do Incentivo à Qualificação

| ível de lassificação | Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo | Percentuais de incentivo | |
|-------------------------|--|--|---|
| | | Área de conhecimento com relação direta | Área de conheciment com relação indireta |
| | Ensino fundamental completo | 10% | - |
| | Ensino médio completo | 15% | - |
| | Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau | 20% | 10% |
| | Ensino Fundamental completo | 5% | - |
| | Ensino médio completo | 10% | - |
| | Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo | 15% | 10% |
| | Curso de graduação completo | 20% | 15% |
| | Ensino Fundamental completo | 5% | - |
| | Ensino médio completo | 8% | - |
| | Ensino médio com curso técnico completo | 10% | 5% |
| | Curso de graduação completo | 15% | 10% |
| | Especialização, superior ou igual a 360h | 20% | 15% |
| | Ensino médio completo | 8% | - |
| | Curso de graduação completo | 10% | 5% |
| | Especialização, superior ou igual a 360h | 15% | 10% |
| | Mestrado ou título de educação formal de maior grau | 20% | 15% |
| | Especialização, superior ou igual a 360h | 10% | 5% |
| | Mestrado | 15% | 10% |
| | Doutorado | 20% | 15% |

ANEXO II

Ambientes organizacionais

1. Administrativo

Descrição do ambiente organizacional:

Gestão administrativa e acadêmica envolvendo planejamento, execução e avaliação de projetos e atividades nas áreas de auditoria interna, organização e métodos, orçamento, finanças, material, patrimônio, protocolo, arquivo, administração e desenvolvimento de pessoal, saúde do trabalhador, higiene e segurança no trabalho, assistência à comunidade interna, atendimento ao público e serviços de secretaria em unidades acadêmicas e administrativas.

Atividades nessas áreas:

- Planejamento, execução, fiscalização, controle ou avaliação de projetos.
- Realização de estudos de viabilidade econômica e social.
- Realização de atividades em assistência, assessoria, fiscalização, perícia, auditoria e suporte técnico-administrativo a projetos e atividades.
- Realização de coleta e tratamento de dados.

- Pesquisa de preços e compras de bens e serviços.
- Recepção, armazenamento, controle e distribuição de materiais.
- Planejamento, execução, controle e avaliação nas áreas financeira e orçamentária.
- Acompanhamento e análise na formalização de contratos.
- Identificação, tombamento, controle, expedição de normas de uso e movimentação de patrimônio.
 - Registro e controle dos assentamentos funcionais.
 - Elaboração, operação e controle do sistema de pagamento de pessoal.
 - Recrutamento e seleção de pessoal.
 - Elaboração, execução e avaliação da política de desenvolvimento de pessoas e dos programas de capacitação e de avaliação de desempenho.
 - Análise de ocupações e profissões.
 - Proposição e operacionalização de modelos para definição do quadro de pessoal e a sua distribuição nas diversas áreas da instituição.
 - Análise, identificação e reformulação dos fluxos e rotinas de trabalho.
 - Planejamento e implantação de novas tecnologias de trabalho.
 - Elaboração de manuais, catálogos e normas de rotinas administrativas.
 - Realização de estudos e análises da legislação de pessoal, orçamentária, acadêmica e patrimonial.
 - Assessoramento aos diversos setores da instituição no atendimento de diligências internas e externas.
 - Planejamento e elaboração de planos de auditoria.
 - Assistência administrativa às atividades de ensino, pesquisa e extensão.
 - Levantamento de dados estatísticos referentes a alunos, ingressos e egressos.
 - Organização, coordenação e controle do processo de seleção e matrícula de alunos.
 - Organização, coordenação e controle das atividades de pesquisa e extensão.
 - Organização e coordenação das atividades de planejamento da instituição e de suas unidades.
 - Identificação de indicadores do alcance de marcas e objetivos.
 - Supervisão quanto à observância de normas institucionais.
 - Planejamento e acompanhamento à assistência médica e odontológica emergencial.
 - Identificação, avaliação e proposição de políticas de assistência à comunidade interna.
 - Realização de atividades que propiciem a melhoria da qualidade de vida na instituição.
 - Elaboração de política de assistência a portadores de deficiência.
 - Definição de políticas de integração dos indivíduos à comunidade interna.
 - Desenvolvimento de políticas de integração ou reintegração social.
 - Estabelecimento de políticas de reabilitação profissional.
 - Elaboração e implementação de políticas de assistência estudantil.
 - Realização de exames pré-admissionais, periódicos e especiais dos servidores.
 - Elaboração da política de saúde ocupacional e expedição de normas internas e orientações.
 - Proposição e aferição dos indica

dores dos aspectos de higiene e segurança no trabalho e correção dos problemas encontrados.

- Elaboração de projetos de construção e adaptação de equipamentos de trabalho.
- Realização de inquéritos sanitários, de doenças profissionais, de lesões traumáticas e estudos epidemiológicos.
- Inspeção dos locais de trabalho.
- Elaboração de laudos periciais sobre acidentes do trabalho, doenças profissionais e condições de insalubridade e periculosidade.
- Elaboração de relatórios sobre a situação patrimonial, econômica e financeira da instituição.
- Análise, acompanhamento e fiscalização da implantação e da execução de sistemas financeiros e contábeis.
- Execução dos serviços de auditoria e auditoria.
- Estabelecimento do programa de auditoria.
- Acompanhamento da execução orçamentária, financeira e patrimonial.
- Emissão de pareceres sobre matérias de natureza orçamentária, financeira e patrimonial.
- Planejamento, organização e coordenação de serviços de secretaria.
- Assistência e assessoramento às direções.
- Coleta de informações.
- Redação de textos profissionais especializados, inclusive em idioma estrangeiro.
- Taquigrafia e transcrição de ditados, discursos, conferências, palestras, explanações e reuniões, inclusive em idioma estrangeiro.
- Recebimento, orientação e encaminhamento do público.
- Controle de entrada e saída de pessoas nos locais de trabalho.
- Atendimento, informações e esclarecimentos ao público.
- Abertura e fechamento das dependências dos prédios.
- Recebimento e transmissão de mensagens telefônicas e fax.
- Elaboração de normas de protocolo da instituição.
- Recebimento, coleta e distribuição de correspondência, documentos, mensagens, encomendas, volumes e outros, interna e externamente.
- Reprodução de documentos administrativos.
- Outras atividades de mesma natureza.

2. Infra-estrutura

Descrição do ambiente organizacional:

Planejamento, execução e avaliação de projetos e atividades nas áreas de construção, manutenção, conservação e limpeza de prédios, veículos, máquinas, móveis, instrumentos, equipamentos, parques e jardins, segurança, transporte e confecção de roupas e uniformes.

Atividades nessas áreas:

- Planejamento, execução, fiscalização, controle ou avaliação de projetos.

- Realização de estudos de viabilidade econômica e social.
- Realização de atividades em assistência, assessoria, fiscalização, perícia e suporte técnico-administrativos a projetos e atividades.
- Realização de coleta e tratamento de dados.
- Elaboração do plano diretor da instituição.
- Execução e manutenção de instalações hidro-sanitárias, de redes de água e esgoto, elétricas e telefônicas.
- Identificação do tipo de solo e levantamento topográfico.
- Zoneamento e ocupação da área física.
- Execução de obras de infra-estrutura e drenagem.
- Realização de obras civis.
- Especificação de materiais.
- Realização da manutenção preventiva e corretiva, de edificações, veículos, móveis, utensílios, máquinas e equipamentos.
- Identificação da necessidade de área física, veículos, móveis, utensílios, máquinas e equipamentos para especificação de compras.
- Instalação, ajuste e calibração de máquinas e equipamentos.
- Instalação de painéis de comandos eletro-eletrônicos.
- Preparação, conservação e limpeza de jardins e áreas externas e execução de obras paisagísticas.
- Manuseio de adubos, sementes e defensivos.
- Preparação e manuseio de mudas.
- Instalação de sistemas de irrigação e drenagem.
- Seleção, separação, lavagem, esterilização, passagem, acondicionamento e distribuição de peças de vestuário, roupas de cama e mesa, materiais esportivos e outros.
- Limpeza de prédios e instalações.
- Remoção de entulhos de lixo.
- Coleta seletiva de lixo.
- Movimentação de móveis e equipamentos.
- Abastecimento dos setores com materiais de higiene e limpeza.
- Especificação, confecção e distribuição de peças de vestuário, roupa de cama e mesa.
- Programação e controle do uso da frota.
- Fornecimento de serviço de transporte em apoio às atividades administrativas, de ensino, pesquisa e extensão.
- Transporte de pessoas e cargas orgânicas e inorgânicas.
- Especificação e orientação para a compra de novos veículos.
- Especificação e controle da manutenção preventiva e corretiva da frota.
- Elaboração dos planos de segurança e normas reguladoras da segurança na instituição.
- Realização de operações preventivas contra acidentes.
- Instalação, vistoria e manutenção de equipamentos de prevenção e combate a incêndio.
- Aplicação de primeiros socorros.

- Condução de veículos automotores e máquinas.
- Remoção de vítimas ou bens atingidos.
- Execução de atividades de defesa patrimonial.
- Investigações e registro das anormalidades.
- Registro de ocorrências de sinistros, desvios, furtos, roubos ou invasões.
- Atuação em postos de segurança instalados nas entradas, portarias e vias de acesso.
- Confecção, recuperação e modificação de móveis.
- Especificação e orientação à compra de máquinas e ferramentas.
- Vistoria e manutenção de móveis.
- Operação de caldeiras, hidroelétricas e estações de água e esgotos.
- Execução e controle de mensagens recebidas e expedidas.
- Operação de mesa telefônica.
- Coleta e registro de ligações.
- Outras atividades de mesma natureza.

3. Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas

Descrição do ambiente organizacional:

Planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa e extensão e de apoio ao ensino em sala de aula, nos laboratórios, oficinas, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram a produção e a transmissão do conhecimento no campo das Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: direito, administração, economia, demografia, pedagogia, comunicação, serviço social, economia doméstica, turismo, filosofia, sociologia, ciências sociais, estudos sociais, arquitetura e urbanismo, antropologia, arqueologia, história, geografia, psicologia, educação, ciências políticas, linguísticas, letras, cartografia, história natural, história da educação, relações internacionais, cooperativismo e ciências contábeis.

Atividades nessas áreas:

- Planejamento, execução, fiscalização, controle ou avaliação de projetos e atividades de pesquisa e extensão.
- Realização de estudos de viabilidade econômica e social.
- Manutenção, assistência, assessoria, consultoria, fiscalização, perícia, avaliação, arbitramento, elaboração de laudo e parecer técnico, suporte técnico-administrativo a projetos ou atividades.
- Realização de coleta e tratamento de dados e amostras.
- Preparação de material didático e científico.
- Estudo sobre aplicação de leis, metodologias, normas e regulamentos.
- Controle, conservação e restauração dos monumentos tombados e limpeza de acervos.
- Outras atividades de mesma natureza.

4. Ciências Biológicas

Descrição do ambiente organizacional:

Planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa, extensão, assistência e de apoio ao ensino em sala de aula, laboratórios, oficinas, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram a produção e a transmissão do conhecimento no campo das Ciências Biológicas. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: matemática, estatística, química, oceanografia, biologia geral, botânica, zoologia, morfologia, fisiologia, bioquímica, biofísica, farmacologia, imunologia, ecologia, parasitologia, bioengenharia, medicina, odontologia, farmácia, enfermagem, saúde coletiva, zootecnia, medicina veterinária, tecnologia de alimentos, educação, biomedicina e microbiologia.

Atividades nessas áreas:

- Planejamento, execução, fiscalização, controle ou avaliação de projetos e atividades de pesquisa e extensão.
- Realização de estudos de viabilidade econômica, social e de impacto ambiental.
- Realização de atividades em manutenção, assistência, assessoria, fiscalização, orientação, perícia e suporte técnico-administrativo a projetos ou atividades.
- Realização de coleta e tratamento de dados.
- Preparação de material didático e científico.
- Realização de estudos e experiências relativas à fabricação e transformação de alimentos.
- Análise e teste de processos, produtos novos ou aperfeiçoados.
- Determinação de misturas e fórmulas experimentais.
- Preparação em macro e microfotografia de pequenos objetos, lâminas de cultura.
- Documentação de peças anatômicas de cadáveres e pequenas peças cirúrgicas.
- Preparação, classificação e catalogação de vegetais e animais.
- Realização de análise de peças anatômicas.
- Assepsia de material de laboratório em geral.
- Tratamento de peles de animais mortos.
- Outras atividades de mesma natureza.

5. Ciências Exatas e da Natureza

Descrição do ambiente organizacional:

Planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa e extensão e de apoio ao ensino em sala de aula, laboratórios, oficinas, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram a produção e a transmissão do conhecimento no campo das Ciências Exatas e da Natureza. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: meteorologia, geologia, topografia, cartografia, saneamento, química, física, matemática, extração mineral, obras, extração e refino de petróleo e gás natural, geologia, probabilidade estatística, ciências da computação, tecnologia da informação, astronomia, geociências, oceanografia, engenharias: civil, de minas, materiais e metalúrgica, elétrica, eletrônica, telecomunicações, mecânica, sanitária, química, de produção, nuclear, transportes, naval e oceânica, aeroespacial e

biomédica.

Atividades nessas áreas:

- Planejamento, execução, fiscalização, controle ou avaliação de projetos e atividades de pesquisa e extensão.
- Realização de estudos de viabilidade econômica, social e de impacto ambiental.
- Realização de atividades em manutenção, assistência, assessoria, fiscalização, perícia e suporte técnico-administrativo a projetos ou atividades.
- Realização de coleta e tratamento de dados.
- Assepsia e preparo de laboratório e dos materiais necessários ao seu funcionamento.
- Realização de coleta e análise de materiais em geral, através de métodos físicos, químicos, físico-químicos e bioquímicos, para se identificar, qualitativo e quantitativamente, os componentes desses materiais, utilizando-se a metodologia prescrita.
- Montagem de experimentos.
- Auxílio nas análises e testes laboratoriais com registro e arquivamento de cópias dos resultados dos exames, testes e análises.
- Ensaios dos materiais, testes e verificação, para comprovar a qualidade das obras ou serviços.
- Realização de estudos e experiências de laboratórios.
- Preparação de informes sobre descobertas e conclusões.
- Manipulação dos insumos.
- Controle de estoque de material usado em laboratório.
- Conservação da aparelhagem de laboratório.
- Controle de qualidade de materiais.
- Outras atividades de mesma natureza.

6. Ciências da Saúde

Descrição do ambiente organizacional:

Planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa, extensão, assistência e de apoio ao ensino em sala de aula, laboratórios, hospitais, ambulatórios, áreas de processamento de refeições e alimentos, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram a produção e a transmissão do conhecimento no campo das Ciências da Saúde. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: medicina, odontologia, farmácia, nutrição, serviço social, ciências biomédicas, saúde coletiva, fonoaudiologia, fisioterapia, terapia ocupacional, diagnóstico por imagem, educação física, psicologia e medicina veterinária.

Atividades nessas áreas:

- Planejamento, execução, fiscalização, controle ou avaliação de projetos e atividades de pesquisa e extensão.
- Realização de estudos de viabilidade econômica e social.
- Realização de atividades em manutenção, assistência, assessoria, fiscalização, perícia e suporte técnico-administrativo a projetos ou atividades.
- Realização de coleta e tratamento de dados.

- Participação em campanhas sanitárias.
- Auxílio em calamidades públicas.
- Execução de programas de assistência integral à saúde individual e coletiva.
- Exames, diagnóstico e tratamentos com registro e arquivamento de cópias dos resultados.
- Montagem de experimentos.
- Observância das leis e regulamentos de saúde.
- Preparação de informes sobre descobertas e conclusões.
- Especificação para compras.
- Limpeza, desinfecção e esterilização de móveis, equipamentos, utensílios e áreas de trabalho.
- Prevenção de danos físicos e morais a pacientes durante a assistência à saúde.
- Educação e vigilância sanitária.
- Programas de capacitação de pessoal da área da saúde.
- Elaboração e operacionalização de sistemas de referência e contra-referência nos diferentes níveis de atenção à saúde.
- Análise de carências alimentares e aproveitamento dos recursos nutricionais.
- Controle, estocagem, preparação, conservação e distribuição dos alimentos.
- Prevenção, diagnóstico e tratamento das doenças humanas e animais.
- Intervenções cirúrgicas para correção e tratamento de lesões e doenças.
- Recebimento, armazenagem, manipulação e distribuição de produtos farmacêuticos.
- Prevenção e controle das doenças transmissíveis e controle de infecção hospitalar.
- Realização de autopsias e necropsias.
- Preparo de cadáveres e peças anatômicas.
- Diagnóstico e assistência psicológica a pacientes e familiares.
- Exames pré-admissionais, periódicos e especiais dos servidores.
- Elaboração da política de saúde ocupacional e expedição de normas internas e orientações.
- Proposição e aferição dos indicadores dos aspectos de higiene e segurança no trabalho e correção dos problemas encontrados.
- Outras atividades de mesma natureza.

7. Agropecuário

Descrição do ambiente organizacional:

Planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa e extensão e de apoio ao ensino em sala de aula, nos laboratórios, oficinas, fazenda-escola, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram a produção e a transmissão do conhecimento no campo das Ciências Agropecuárias. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada Instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: agronomia, recursos florestais, engenharia florestal, engenharia agrícola, medicina veterinária, recursos pesqueiros, engenharia da pesca, ciência e tecnologia dos alimentos, cooperativismo, zootecnia, curtume e tanagem, enologia, vigilância florestal, apicultura, zoologia, defesa fitossanitária, produção e manejo animal de pequeno, médio e grande porte, mecanização agrícola, parques e jardins, beneficiamento de recursos vegetais, produção de carvão e

horticultura.

Atividades nessas áreas:

- Planejamento, execução, fiscalização, controle ou avaliação de projetos e atividades de pesquisa e extensão.
- Realização de estudos de viabilidade econômica, social e de impacto ambiental.
- Manutenção, assistência, assessoria, consultoria, fiscalização, perícia, avaliação, arbitramento, elaboração de laudo e parecer técnico, suporte técnico-administrativo a projetos ou atividades.
- Realização de coleta e tratamento de dados e amostras.
- Montagem de experimentos para aulas e pesquisa.
- Análise de materiais, limpeza e conservação de instalações, equipamentos e materiais dos laboratórios.
- Exploração de recursos naturais e processamento e industrialização de produtos agropecuários.
- Elaboração e acompanhamento de programas de reprodução, criação, melhoramento de animais e vegetais, nutrição animal, prevenção de doenças, guarda e abate de animais.
- Controle e fiscalização sanitária da produção, manipulação, armazenamento e comercialização dos produtos de origem animal e vegetal.
- Consultoria, assistência e assessoramento à coordenação de sistemas cooperativos de produção de bens agropecuários.
- Produção, plantio, adubação, cultura, colheita e beneficiamento das espécies vegetais.
- Diagnóstico e tratamento de doenças dos animais.
- Controle de zoonoses e avaliações epidemiológicas.
- Classificação dos diversos vegetais.
- Preparo, conservação e limpeza de campos e jardins para utilização em aulas, experimentos e pesquisa.
- Manutenção e conservação das áreas experimentais.
- Alimentação e guarda de animais das áreas e fazendas experimentais.
- Instalação de sistemas de irrigação e drenagem.
- Beneficiamento de produtos animais.
- Análise e tratamento do solo e da água.
- Planejamento e utilização de recursos hídricos.
- Vigilância florestal.

- Outras atividades de mesma natureza.

8. Informação

Descrição do ambiente organizacional:

Gestão do sistema de informações institucionais, envolvendo planejamento, execução, coordenação e avaliação de projetos e atividades nas áreas de microfilmagem, informatização, comunicação, biblioteconomia, museologia e arquivologia.

Atividades nessas áreas:

- Planejamento, execução, fiscalização, controle ou avaliação de projetos e atividades de pesquisa e extensão.
- Realização de estudos de viabilidade econômica e social.
- Manutenção, assistência, assessoria, consultoria, fiscalização, perícia, avaliação, arbitramento, elaboração de laudo e parecer técnico, suporte técnico-administrativo a projetos ou atividades.
- Realização de coleta e tratamento de dados e amostras.
- Execução de microfilmagem, manutenção e conservação dos equipamentos e acervos.
- Assistência técnica na utilização de recursos de informática e de informação.
- Produção e implementação de conteúdo e material para publicação em websites.
- Manutenção preventiva e corretiva em sistema de comunicações.
- Administração da biblioteca.
- Atendimento aos usuários da biblioteca.
- Controle de registro de usuários, empréstimo e devolução de material, guarda de documentos.
- Manutenção de fichários, controle do uso das dependências da biblioteca.
- Manutenção de catálogos de livreiros e editores.
- Preservação, conservação e restauração e controle de acervos.
- Implementação de base de dados bibliográficos e não bibliográficos.
- Seleção, catalogação, classificação de itens documentais e de informação.
- Programação e avaliação da performance de sistemas de processamentos de dados.
- Operação de redes de comunicação.
- Instalação e administração de sistemas operacionais e aplicativos.
- Elaboração, orientação e participação em programas de treinamento e cursos.
- Implantação e manutenção de serviços de rede.
- Análise de sistemas.
- Definição do modelo de dados da instituição.
- Armazenamento, manutenção e recuperação dos dados.
- Implantação de sistemas de informação.
- Suporte e administração de redes de comunicações.
- Coordenação de sistemas e serviços de arquivos ou centros de documentação e informação de acervos arquivísticos e mistos.
- Levantamento e identificação das tipologias documentais.
- Orientação da produção documental.
- Definição e implementação de sistemas e instrumentos de classificação e arranjo de documentos, implementação de políticas de avaliação documental.
- Produção e publicação de instrumentos de pesquisa/descrição aplicados às normas internacionais.
- Digitalização e sistemas eletrônicos/híbridos de reprodução de documentos.
- Armazenamento e transposição segura de mídias eletrônicas.
- Assessoria em trabalhos arquivísticos, de pesquisa técnico-administrativos e científicos, implementação de sistemas de Gestão Eletrônica de Documentos Arquivísticos (GED).
- Implantação, ordenação e controle de sistemas biblioteconômicos.

- Realização de estudos para o dimensionamento de equipamento, recursos humanos e "layout" das diversas unidades da área biblioteconômica.
- Estruturar e efetivar a normalização e padronização dos serviços técnicos biblioteconômicos.
- Estruturar e executar a busca de dados e a pesquisa documental através da análise direta das fontes de informações primárias, secundárias ou terciárias.
- Difusão cultural das bibliotecas.
- Definição de política de aquisição de peças de valor.
- Registrar, catalogar, classificar e controlar as peças do museu.
- Divulgação da coleção do museu através de exposições e outros meio.
- Implantação de intercâmbios com outros museus.
- Conservação e restauração de peças do acervo.
- Outras atividades de mesma natureza.

9. Artes, Comunicação e Difusão

Descrição do ambiente organizacional:

Planejamento, elaboração, execução e controle das atividades de pesquisa e extensão e de apoio ao ensino em sala de aula, nos laboratórios, oficinas, teatros, galerias, museus, cinemas, editoras, gráficas, campos de experimento ou outras formas e espaços onde ocorram a produção e a transmissão do conhecimento no campo das artes, comunicação e difusão. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: comunicação, artes, desenho industrial, museologia, relações públicas, jornalismo, publicidade e propaganda, cinema, produção cultural, produção visual, mídia e ciências da informação.

Atividades nessas áreas:

- Planejamento, execução, fiscalização, controle ou avaliação de projetos e atividades de pesquisa e extensão.
- Realização de estudos de viabilidade econômica e social.
- Manutenção, assistência, assessoria, consultoria, fiscalização, perícia, avaliação, elaboração de laudo e parecer técnico, suporte técnico-administrativo a projetos ou atividades.
- Coleta e tratamento de dados.
- Montagem de experimentos para aulas e pesquisa.
- Manuseio, identificação e guarda do acervo e do material produzido.
- Transporte de material e de equipamentos para as atividades de ensino, pesquisa e extensão.
- Preparo de material de laboratórios e estúdios.
- Confecção, afinação e manutenção de instrumentos musicais.
- Aquisição, registros, catalogação e classificação de peças do museu.
- Divulgação de atividades culturais e artísticas.
- Revisão, editoração, publicação e venda de livros e periódicos.
- Restauração de acervos diversos.
- Confecção, manutenção e guarda de figurinos, adereços e cenários.

- Manutenção e conservação de materiais e equipamentos.
- Elaboração de cartazes, materiais didáticos, de expediente e outros.
- Produção e tratamento de imagens fotográficas, de filmes, programas de rádio, televisão, peças de teatro, espetáculos musicais e de dança, exposições cinematográficas, exposições e mostras de artes.
 - Registro documental e por som e imagens.
 - Execução e verificação de roteiro.
 - Desenvolvimento de técnicas e ambientes para pessoas portadoras de necessidades especiais.
 - Tradução ou interpretação de textos estrangeiros.
 - Implementação da política de comunicação social e visual.
 - Jornalismo.
 - Coleta, seleção e organização dos assuntos a serem divulgados.
 - Utilização de técnicas de comunicação para o atendimento de necessidades pedagógicas.
- Outras atividades de mesma natureza.

10. Marítimo, Fluvial e Lacustre

Descrição do ambiente organizacional:

Planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa e extensão e de apoio ao ensino em sala de aula, laboratórios, oficinas, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram a produção e a transmissão do conhecimento no campo Marítimo, Fluvial e Lacustre. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: matemática, física, oceanografia, zoologia, morfologia, botânica, biofísica, parasitologia, engenharia naval e oceânica, antropologia, geografia, ciências políticas, engenharia cartográfica, estatística, biologia, ecologia, bioquímica, microbiologia, fisiologia, engenharia sanitária, recursos pesqueiros e engenharia de pesca, história, educação, língua portuguesa e ciências sociais.

Atividades nessas áreas:

- Planejamento, execução, fiscalização, controle ou avaliação de projetos e atividades de pesquisa e extensão.
 - Realização de estudos de viabilidade econômica, social e de impacto ambiental.
 - Manutenção, assistência, assessoria, consultoria, fiscalização, perícia, avaliação, arbitramento, elaboração de laudo e parecer técnico, suporte técnico-administrativo a projetos ou atividades.
 - Coleta e tratamento de dados e amostras.
 - Inspeção, limpeza e conservação de materiais, embarcações e instalações.
 - Operação de instrumentos, utensílios, equipamentos e embarcações.
 - Comando de embarcações.
 - Visceração, seleção e resfriamento de pescado.
 - Zelo pela segurança de embarcações.
 - Operação e verificação das condições de navegabilidade, segurança e higiene.
 - Controle, estocagem, preparação, conservação e distribuição dos alimentos.

- Controle de tripulação, passageiros e cargas.
- Montagem, teste e reparação da embarcação e de suas instalações.
- Identificação de bens e serviços necessários à execução de projetos e atividades, bem como o controle de custo e qualidade.
 - Fixação de programa de manutenção da maquinaria.
 - Despacho das embarcações.
 - Orientação, fiscalização e execução de projetos e atividades referentes ao tratamento, produção, desenvolvimento, manejo e transporte de peixes, outros animais e plantas aquáticas.
 - Estudo das cartas náuticas, definição de rumos e condução de embarcação.
 - Controle do processamento e industrialização de produtos pesqueiros.
- Outras atividades de mesma natureza.

ANEXO III

Áreas de conhecimento relativas à educação formal, com relação direta aos ambientes organizacionais

Ambiente organizacional *Administrativo*:

Arquivologia;

Biblioteconomia;

Ciências Atuariais;

Ciências da Informação;

Contabilidade;

Direito;

Economia;

Economia Doméstica;

Enfermagem do Trabalho;

Engenharia de Produção;

Engenharia do Trabalho;

Medicina do Trabalho;

Psicologia;

Relações Internacionais;

Secretariado;

Segurança do Trabalho;

Serviço Social.

Ambiente organizacional *Infra-estrutura:*

Agrimensura;

Arquitetura e Urbanismo;

Construção Civil;

Ecologia;

Elétrica;

Eletrônica;

Eletrotécnica;

Engenharia de Produção;

Engenharia Florestal;

Hidráulica;

Material e Metalúrgica;

Segurança do Trabalho;

Telecomunicações;

Transportes.

Ambiente organizacional *Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas:*

Arquitetura e Urbanismo;

Arqueologia;

Comunicação;

Contabilidade;

Direito;

Economia;

Economia Doméstica;

Estudos Sociais;

Letras;

Relações Internacionais;

Relações Públicas;

Serviço Social;

Teologia;

Turismo.

Ambiente organizacional *Ciências Biológicas*:

Bioengenharia;

Biofísica;

Biologia;

Biomedicina;

Bioquímica;

Ecologia;

Enfermagem;

Farmacologia;

Medicina Veterinária;

Medicina;

Oceanografia;

Odontologia;

Química;

Tecnologia de Alimentos;

Zootecnia.

Ambiente organizacional *Ciências Exatas e da Natureza*:

Agrimensura;
Agronomia;
Arqueologia;
Astronomia;
Bioengenharia;
Biologia;
Bioquímica;
Construção Civil;
Ecologia;
Elétrica;
Eletrônica;
Engenharia Aeroespacial;
Engenharia Biomédica;
Engenharia de Minas;
Engenharia de Pesca;
Engenharia de Petróleo;
Engenharia de Produção;
Engenharia de Transporte;
Engenharia Naval;
Engenharia Nuclear;
Engenharia Oceânica;
Engenharia Química;
Engenharia Sanitária;
Farmacologia;
Física;

Geociências;

Geofísica;

Geografia;

Geologia;

Material e Metalurgia;

Mecânica;

Mecatrônica;

Medicina Veterinária;

Meteorologia;

Museologia;

Oceanografia;

Química;

Química Industrial, Recurso Florestais e Engenharia Florestal;

Tecnologia da Informação;

Zootecnia.

Ambiente organizacional *Ciências da Saúde*:

Biofísica;

Biologia;

Biomedicina;

Bioquímica;

Ciências da Computação;

Ciências e Tecnologia de Alimentos;

Ecologia;

Economia Doméstica;

Educação Física;

Enfermagem;
Engenharia Nuclear;
Engenharia Sanitária;
Farmacologia;
Física;
Fisioterapia;
Fonoaudiologia;
Medicina;
Medicina Veterinária;
Nutrição;
Odontologia;
Psicologia;
Química;
Serviço Social;
Terapia Ocupacional;

Ambiente organizacional *Agropecuário*:

Agrimensura;
Agronomia;
Biologia;
Bioquímica;
Cooperativismo;
Ecologia;
Economia;
Economia Doméstica;
Engenharia Agrícola;

Engenharia Florestal e Recursos Florestais;

Engenharia Química;

Farmacologia;

Física;

Geociências;

Medicina Veterinária;

Nutrição;

Pecuária;

Produção Agroindustrial;

Química;

Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca;

Tecnologia da Informação;

Tecnologia de Alimentos;

Zoologia;

Zootecnia.

Ambiente organizacional *Informação*:

Arquivologia;

Biblioteconomia;

Ciências da Informação;

Comunicação;

Engenharia Eletrônica;

Física;

Letras;

Museologia;

Música;

Produção Cultural;

Programação Visual;

Psicologia;

Relações Públicas;

Tecnologia da Informação.

Ambiente organizacional *Artes, Comunicação e Difusão:*

Arquitetura e Urbanismo;

Artes Visuais;

Artes Cênicas;

Ciência da Informação;

Comunicação;

Decoração;

Desenho de Moda e Projetos;

Desenho Industrial;

Educação Artística;

Elétrica;

Eletrônica;

Engenharia Têxtil;

Física;

Tecnologia da Informação;

Letras;

Museologia;

Música;

Produção Cultural;

Programação Visual;

Psicologia;

Relações Públicas.

Ambiente organizacional *Marítimo, Fluvial e Lacustre*:

Astronomia;

Biofísica;

Biologia;

Bioquímica;

Ecologia;

Engenharia Cartográfica;

Engenharia Naval e Oceânica;

Engenharia Sanitária;

Física;

Geociências;

Medicina Veterinária;

Meteorologia;

Oceanografia;

Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca;

Tecnologia da Informação.

Todos os ambientes organizacionais:

Administração;

Antropologia;

Ciência Política;

Ciências Sociais;

Educação – Magistério superior em nível superior, Magistério e Normal em nível médio;

Estatística;

Filosofia;

Geografia;

História;

Letras – Habilitação em Língua Portuguesa em nível de graduação e área de Língua Portuguesa em nível de pós-graduação;

Matemática;

Pedagogia;

Sociologia.