

Governo apresenta proposta

Assembléia hoje, às 10, no Bezão, e amanhã, terça-feira, às 10, no Quinhentão

Numa reunião na terça-feira com a participação do Ministro da Educação, do Secretário de Recursos Humanos do Mpog e representantes da área técnica do Mec o governo finalmente apresentou proposta de projeto de lei para implantação da carreira para técnicos administrativo. A reunião foi iniciada com o Ministro Tarso Genro que frisou que tratava-se de "uma proposta não acabada, uma minuta de projeto construído no interior do governo.

Numa avaliação preliminar, o Comando Nacional de Greve entendeu que o governo trabalha com um novo conceito e patamar de projeto de carreira, e não um mero plano de cargos". Na assembléia de quinta-feira na UFRJ, foram identificados pelo CNG,

Uma questão que é central para nossa categoria foi imediatamente identificada. A opção em relação as ações judiciais. Ou seja, quem tivesse ação ju-

dicial em vigor, como no caso da UFRJ, para entrar na nova carreira teria que abrir mão do ganho judicial.

Além desse ponto vários outros foram levantados: forma de enquadramento, a diferença entre os níveis (step), o incentivo por titulação entre outros, assim como o cronograma de implantação da nova Carreira.

Nas páginas seguintes publicamos os comentários feitos pelo Grupo de Trabalho de Carreira da Fasubra que subsidiaram a intervenção do CNG na reunião. Muitos deles foram levantados na nossa assembléia.

Resposta

O Governo se comprometeu em apresentar na sexta-feira passada uma nova proposta com esses pontos respondidos. Mas por falta de tempo para concluir uma proposta, marcou uma nova reunião para esta segunda-feira, às 16h. Mas já adiantou que será retirado o item que colocava a

opção pelas ações judiciais.

Nossa greve está num momento decisivo. Precisamos estar atentos aos acontecimentos, participar das assembléias e ficar de olho na proposta definitiva que o Governo vai apresentar. É a vida profissional de

cada um de nós que está para ser definida. É importante lembrar que somente chegamos neste patamar porque fomos a luta e jogamos no colo do Governo uma greve que tem a adesão de 40 das 42 universidades federais. Por isso deixa-

mos claro que queremos uma carreira.

Professores negociam

A presidente do Sindicato Nacional das Instituições Federais de Ensino Superior, Marina Barbosa, disse que as negociações com o governo avançaram na semana passada. De acordo com Marina, o Ministério do Planejamento deu razão aos cálculos do sindicato que estabelece como impacto financeiro para o reajuste dos professores R\$ 372 milhões e não os R\$ 231 milhões como o governo vinha afirmando. "Eles fizeram a estimativa pela média da GED (Gratificação de Estímulo à Docência) e não pela GED cheia", explicou Marina. O governo concordou em extinguir a GED e se comprometeu em criar outra gratificação.

No sábado, os professores iriam se reunir em Brasília para avaliar a proposta. Os professores estavam dispostos a entrar em greve a partir do dia 24.



Foto: Niko Júnior

NA LUTA. A força da greve mudou a atitude do governo

Íntegra da Proposta

Abaixo a íntegra da minuta apresentada pelo governo para discussão o que estiver em negrito consideradas relevantes são comentadas na sequência do texto, em itálico.

Minuta do Ante-Projeto de Lei

Dispõe sobre a **estruturação da Carreira** Técnica-administrativa em Educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

Comentário: Não havia acordo interno no Governo sobre este Projeto de Lei estruturar Carreira ou Plano de Cargos. A posição adotada atende reivindicação da FASUBRA e do SINASEFE.

Título I — Disposições Preliminares

Capítulo I— Das Disposições Gerais

Art. 1º Fica estruturado, nos termos desta Lei, o Plano de Carreira Técnica-administrativa em Educação, composto pelos cargos efetivos técnico-administrativos e de técnico-marítimos de que tratam a Lei n 7.596, de 10 de abril de 1987, o Decreto n 94.664, de 23 de julho de 1987, e Lei n 10.302, de 31 de outubro de 2001.

Comentário: Este artigo está destacado para que seja analisado em conjunto com as assessorias jurídicas dos sindicatos visando garantir a abrangência adequada da Lei.

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

§ 2º Os cargos vagos e alocados provisoriamente no Ministério da Educação, deverão ser redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino

para atender às suas necessidades, de acordo com os critérios indicados nos incisos I a IV do artigo 4º e conforme previsto no art. 27, desta Lei.

§ 3º O regime jurídico dos cargos da carreira, referida no caput deste artigo, é o instituído na Lei n 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.

Art. 2º. É de quarenta horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes da Carreira Técnica-administrativa em Educação, ressalva-

proposta do governo

das as hipóteses amparadas em legislação específica.

Comentário: Este artigo é desnecessário, dado que o parágrafo anterior já lembra que estamos submetidos ao RJU e neste consta o regime de trabalho.

Art. 3º. São consideradas Instituições Federais de Ensino, para os efeitos desta Lei, as autarquias e demais entes públicos da administração direta ou indireta, vinculadas ao Ministério da Educação, que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, pesquisa e extensão, que constituem o Sistema Federal de Ensino.

Capítulo II— Da Organização do Quadro de Pessoal

Art. 4º. O quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino compreende cargos de provimento efetivo, cargos de provimento em comissão, funções gratificadas e empregos ocupados por estrangeiros cuja gestão observará os seguintes princípios e diretrizes:

I- cargos identificados com a natureza do processo educativo, a função social e os objetivos do sistema federal de ensino;

II - dinâmica do processo de pesquisa, ensino, extensão e administração, e competências específicas por ele exigida;

III - qualidade do processo de trabalho;

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante do processo dinâmico de ensino pesquisa e 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 no cargo vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação especí-

fica e a geral, nesta incluída a educação formal; e,

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 - acesso ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência **na própria Instituição Federal de Ensino.**

Comentário: A nossa posição de que a possibilidade não se restrinja à IFE

Art. 5º Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

I. as demandas institucionais;

II. a relação numérica entre os quantitativos de cargos e empregos do Plano de Carreira de Técnico-administrativo em Educação e de usuários;

III. as inovações tecnológicas e,

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

Título II— Dos Conceitos
Art. 6º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - Plano de Carreira - conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos indivíduos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;

II - Carreira - conjunto de classes de cargos de mesma natureza do trabalho ou atividade, escalonadas segundo a responsabilidade e complexidade inerentes a suas atribuições;

Comentário: Não há concordância com este conceito. Trabalhamos somente com o

conceito do inciso I. Carreira, no nosso ponto de vista não se restringe a um conjunto de classes de cargos e, em razão disso, buscaremos a supressão deste inciso.

III - Classes - divisão básica da carreira, integradas por conjunto de cargos, a partir do nível de responsabilidade, grau de complexidade das atribuições, requisito de escolaridade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada e experiência para o desempenho de suas atribuições;

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

V - Padrão de Vencimento - posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função da Classe, Cargo e Nível de Capacitação;

VI - Nível de Capacitação - posição do servidor na escala de capacitação em função da carga horária em treinamento, aperfeiçoamento ou especialização, **realizada após o ingresso.**

Comentário: Defendemos que os cursos feitos antes do ingresso e que sejam validados pela instituição devem ser considerados para efeitos de mudança de Nível de Capacitação.

VII — Ambiente Organizacional — corresponde a uma área específica de atuação do servidor no cumprimento das atividades afins ou complementares, organizado a partir das necessidades institucionais e que orientam a política de desenvolvimento de pessoal.

VIII — Usuários — pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino, que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.

Título III - Da Estrutura da Carreira

Capítulo I - Dos cargos

Art. 7º São atribuições gerais dos cargos que compõem esta Carreira, sem prejuízo

das atribuições específicas:

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

II. planejar, organizar, executar e avaliar as atividades inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;

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

Comentário: O conceito de eficácia está, para nós, adequadamente suprido pelo conceito de efetividade. A produtividade não é tolerada como referência para o serviço público.

Defendemos o seguinte texto: "... assegura a eficiência e a efetividade social das atividades...".

IV. exercer mediante designação ou nomeação específicas, atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência **na própria Instituição Federal de Ensino.**

Comentário: A nossa posição de que a possibilidade não se restrinja à IFE

§1º As atividades descritas no inciso 1 e II deste artigo serão exercidas de acordo com o Ambiente Organizacional.

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

Capítulo II — Da Matriz Hierárquica

Art. 8º Os cargos da Carreira Técnica-administrativa em Educação estão organizados em classes conforme disposto no Anexo I.

§1º As classes, conforme disposto no inciso III do artigo 6º, estão divididas em cinco, denominadas de Classes A, B, C, D e E.

§2º A relação dos cargos e a identificação das classes a

que pertencem, **estão definidas a partir de suas descrições e critérios de escolaridade, experiência, responsabilidade, risco e esforço físico.**

Comentário: Vale registrar que a posição do governo era de que a escolaridade deveria ser o único critério para efeito de classificação dos cargos nas classes. A redação acima contempla a posição das entidades que defendem a inclusão das demais variáveis como critérios para a classificação dos cargos.

Art. 9º **A matriz hierárquica dos Cargos** da Carreira Técnica-Administrativa em Educação é estruturada em classes, níveis de capacitação e padrões de vencimento, conforme Anexo II desta Lei.

Comentário: Aqui há um erro, dado que a matriz hierárquica é da carreira e não dos cargos.

§ 1º A matriz hierárquica a que se refere o caput será composta de cinco classes, com quatro níveis de capacitação cada, e trinta e nove padrões de vencimento, justapostos com intervalo de um padrão entre os níveis de capacitação e dois padrões entre as classes.

§ 2º A cada nível de capacitação correspondem dezesseis padrões de vencimento.

§ 3º Os padrões de vencimentos, têm diferença constante entre si.

Comentário: O governo aceitou a nossa reivindicação quanto a estrutura da matriz salarial (5 classes, 4 níveis de capacitação, 16 padrões de vencimentos por nível de capacitação, 39 padrões no total e diferença constante entre os padrões)

Título IV— Do Ingresso no Cargo e das Formas de Desenvolvimento

Capítulo 1— Do Ingresso no Cargo

Art. 10 O ingresso nos cargos da Carreira Técnica-Administrativa em Educação far-se-á no padrão inicial da respectiva classe, mediante con-

proposta do governo

curso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo III desta Lei, observados os requisitos fixados na legislação pertinente.

§ 1º O concurso referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de abertura do certame, em uma ou mais fases observada a legislação pertinente.

§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, formação especializada e experiência profissional, critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes.

Comentário: Nossa posição era de que deveria ser obrigatória a realização do Concurso Público em 2 etapas. O governo prevê as duas etapas, mas propõe que as instituições é que devem decidir quando adotar as 2 etapas.

Capítulo II - Das Formas de Progressão

Art. 11 Os servidores ocupantes de cargos da Carreira Técnica-Administrativa em Educação desenvolvem-se, mudando de nível de capacitação ou de padrão de vencimento, nas seguintes formas:

I - Promoção por Capacitação Profissional - é o instituto pelo qual o servidor que houver participado de eventos de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária, respeitado o **interstício de dezoito meses**, poderá sofrer mudança de nível de capacitação de acordo com a tabela expressa no Anexo IV.

Comentário1: Aqui há uma mudança somente de nomenclatura: de progressão para promoção

Comentário2: o governo propõe que haja um interstício de 18 meses para mudança de nível de capacitação. Esta hipótese não estava prevista em nosso projeto original.

Comentário3: Aqui é necessário incluir um parágrafo

fo com a seguinte redação: "O servidor ocupará, no novo Nível de Capacitação, padrão de vencimento na mesma posição relativa que ocupava anteriormente e, para tanto, considera-se posição relativa a distância do padrão de vencimento em relação ao primeiro e ao último padrões da escala do respectivo Nível de Capacitação".

II - Progressão por Mérito Profissional - o instituto pelo qual o servidor, a cada dois anos de efetivo exercício, desde que apresente resultado satisfatório na avaliação de desempenho periódica, poderá ser posicionado no padrão de vencimento imediatamente subsequente ao **grau de capacitação** a que pertence.

Comentário: Trata-se, de fato, de NIVEL de Capacitação e não de GRAU.

Parágrafo único - O Ministério da Educação regulamentará o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento e o Programa de Avaliação de Desempenho, de que trata este artigo, conforme previsto no artigo 27.

Capítulo III - Do Incentivo Funcional

Art. 12. **Poderá** ser concedido incentivo ao servidor que adquirir grau de educação formal **superior ao exigido para o cargo** em que está posicionado, denominado de **Incentivo à Qualificação**.

Comentário 1: A expressão "poderá" apenas facultava a concessão do incentivo. Essa palavra deve ser substituída por "será".

Comentário 2: Esta redação supera a posição inicial do governo de somente admitir incentivo por titulação superior àquela prevista para a classe. Ao admitir o incentivo para titulação superior à exigida para o cargo, o governo aceita a posição do movimento.

Comentário 3: A mudança no nome do incentivo está sendo estudada com o intuito de se ter uma conceituação adequada..

Comentário 4: O governo não inclui em sua Minuta inicial o Incentivo ao Mérito para os servidores que este-

jam no padrão 16, com mais de 30 anos e que tenham desempenho satisfatório. Este incentivo em nada se confunde com o estímulo a permanência que está na Emenda Constitucional 41 (que devolve ao servidor que tenha condições legais de se aposentar, a sua contribuição previdenciária). Este tema, juntamente com os demais, deverá ser debatido na reunião de amanhã (21/07).

Caso não seja possível manter o incentivo, uma alternativa é ampliar o número de padrões da tabela salarial.

Art. 13 O Incentivo à Qualificação será devido com base em percentual calculado sobre o padrão de vencimento correspondente ao cargo ocupado pelo servidor, na forma do Anexo V a esta Lei, levando-se em consideração os seguintes parâmetros:

I. a aquisição de título em área de conhecimento com **correlação direta** à de atuação do servidor ensejará maior percentual de incentivo do que em área de conhecimento com **correlação indireta**; e,

II. os títulos correspondentes ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para qualquer Cargo, serão considerados para efeito de incentivo à qualificação, como conhecimento com correlação direta com o ambiente organizacional do servidor.

§ 1º Os percentuais de Incentivo à Qualificação, previstos no Anexo V, não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos por ocasião da aposentadoria, bem como serão considerados para fins de instituição de pensão.

§ 2º A definição das áreas de conhecimento com relação direta e indireta será objeto de regulamentação do Poder Executivo, de acordo com as diretrizes nacionais previstas no § 10 do Artigo 27.

Comentário: Havia posição de não admitir o incentivo quando a correlação fosse indireta. A Minuta apresentada supera esta questão.

Título V - Da Remuneração
Ad. 14. A remuneração será composta do valor corresponde ao padrão de vencimento, do nível de capacitação e classe ocupados pelo servidor, acrescidos, se for o caso, dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei.

Art. 15. **A tabela de valores dos padrões de vencimento obedece aos seguintes critérios:**

I. A diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte será fixo em toda a tabela.

II. A posição relativa entre o conjunto de 16 (dezesesseis) padrões de vencimento, de cada nível de capacitação, em relação a outro, e por sua vez, Classe a Classe, é a descrita no Anexo II desta Lei; e

III. Os valores monetários dos padrões de vencimento da tabela definida no inciso anterior, serão obtidos pela aplicação sobre o menor vencimento do cargo do servidor, dos multiplicadores constantes do Anexo II desta Lei.

Parágrafo único - Sobre os vencimentos referidos neste artigo, incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Comentário: O governo aceitou a nossa proposta faltando, no entanto, definir qual o valor do step (diferença percentual entre os padrões de vencimento), sem o que é impossível se construir simulações quanto a custo da carreira.

Título VI— Do Enquadramento

Capítulo 1— Da Abrangência e Implementação

Art. 16. O enquadramento previsto nesta Lei abrange todos os servidores públicos civis das Instituições Federais de Ensino e será efetuado de acordo com as respectivas denominações e atribuições do cargo ocupado, requisito de formação profissional, com base na Tabela de Correlação, constante do Anexo VI, desta Lei.

Parágrafo único - **Os servidores redistribuídos para**

as Instituições Federais de Ensino serão enquadrados nesta carreira.

Comentário: Nossa posição é a de garantir enquadramento também para os que vierem a ser redistribuídos. A posição do governo é garantir para os já redistribuídos.

Art. 17. O enquadramento dos servidores referidos no art. 18 dar-se-á mediante opção irrevogável do servidor, a ser formalizada no prazo de sessenta dias, a contar da vigência desta Lei, na forma do Termo de Opção, fixado em Regulamento.

Parágrafo único - O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento, na forma do "caput" deste artigo, ficará submetido à Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, compondo quadro em extinção cujos cargos serão transpostos para o Plano de Carreira Técnico-administrativo em Educação, na medida em que vagarem.

Comentário: A opção era uma alternativa prevista em nosso projeto.

Art. 18. A opção de que trata o art. 19º implica renúncia às parcelas de valores incorporados à remuneração por decisão administrativa ou judicial prolatada ou implementada até a data imediatamente anterior à data da vigência desta Lei, mantendo-se a eventual diferença entre o montante total da remuneração percebida na situação anterior e a decorrente do disposto nesta Lei na forma de Vantagem Individual nominalmente identificada decorrente de decisão judicial, sobre a incidirão, exclusivamente, os percentuais de reajuste decorrentes da revisão geral de remuneração prevista no ad. 37, da Constituição Federal, concedidos a partir da entrada em vigor desta Lei.

Comentário: Este artigo retoma a questão das parcelas incorporadas por ganhos administrativos ou judiciais. Nossa posição é radicalmente contra esta proposta.

Art. 21º. **Será de até 180 (cento e oitenta) dias, o prazo para conclusão do enqua-**

proposta do governo

dramento.

Comentário: Aqui o governo propõe ampliar o prazo de enquadramento de 120 para 180 dias. Esta questão deverá ser decidida na Mesa a luz das mudanças das tarefas de enquadramento, em razão de eventuais escalonamentos da repercussão financeira.

É importante assegurar a retroatividade dos efeitos financeiros do enquadramento.

Art. 19. A implantação do disposto nesta Lei dar-se-á de forma homogênea, com tratamento equitativo para casos similares, em âmbito nacional, em todas as Instituições por ela abrangidas.

Art. 20. Haverá em cada Instituição Federal de Ensino uma Comissão de Enquadramento responsável pela aplicação do disposto neste capítulo e que se extinguirá ao final do processo.

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

§ 2º A Comissão de Enquadramento será composta, paritariamente, por integrantes da Carreira Técnica-administrativa em Educação, escolhidos pelos seus pares, e representantes da administração superior da Instituição Federal de Ensino.

Art. 21. O posicionamento do servidor no padrão de vencimento, será efetuado automaticamente de acordo com o tempo de efetivo exercício do mesmo no cargo ocupado e no Sistema Federal de Ensino, na forma do anexo VIII a esta lei.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, serão computados os anos completos de serviço no mesmo cargo no Sistema Federal de Ensino, ficando as frações em meses e dias como contagem inicial dos interstícios necessários aos mecanismos de desenvolvimento previstos nesta Lei.

§ 2º No caso de o servidor ter tempo de serviço anterior e não simultâneo, em cargo distinto do atual, no Serviço Público Federal, os anos

completos de efetivo exercício neste cargo serão computados na razão de 1 (um) padrão de vencimento para cada 4 (quatro) anos, ou fração superior a 2 (dois) anos.

Comentário: A redação dada pelo governo não deixa claro qual o critério ou critérios a serem adotados para enquadramento do servidor no padrão de vencimento. Fala em 1 padrão para cada 4 anos de serviço em cargo ocupado anteriormente no Serviço Público, no entanto, não define o critério para a contagem de tempo no cargo atualmente ocupado e na instituição.

A nossa posição permanece a de que o critério único deve ser o de tempo de serviço público federal.

§ 3º Na hipótese do enquadramento previsto no caput deste artigo resultar ao servidor posicionamento em Padrão de Vencimento de valor pecuniário inferior ao atualmente percebido, será este enquadrado em padrão da mesma Classe e Nível de Capacitação, cujo vencimento seja igual ou superior ao mais próximo que estiver percebendo.

Art. 23. Ficam extintos, por incorporação aos valores dos vencimentos fixados pelo Anexo IV, os valores recebidos pelos servidores abrangidos por esta Lei a título de diferença individual e vantagem pessoal, ou decorrentes de sentença judicial, ressalvada a vantagem pecuniária instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.

Comentário: A exemplo do artigo 18 a nossa posição é pela sua supressão.

§ 1º A aplicação do disposto nesta Lei não poderá implicar redução de remunerações, proventos e pensões.

§ 2º Constatada a redução de remuneração, proventos ou pensão, decorrente da aplicação do disposto nesta Lei, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 24. A Comissão de En-

quadramento identificará os servidores que fazem jus à incentivos funcionais, que serão aplicados conforme o disposto no Capítulo III do Título V desta Lei.

Art. 25. O enquadramento dos integrantes da Carreira Técnica-Administrativa em educação no nível de capacitação será efetuada da seguinte forma:

I. a comissão de enquadramento deverá consultar a Instituição Federal de Ensino sobre a averbação de cursos de capacitação, treinamento ou **pós graduação**, concluídos e certificados até a data desta Lei e deverá verificar, entre os cursos averbados nos assentamentos funcionais, quais deles se adaptam aos critérios estabelecidos nesta Lei;

Comentário: Deve ser retirada a pós-graduação pois ela não define mais a mudança de Nível de Capacitação.

II. o servidor será enquadrado no nível de capacitação correspondente aos títulos que possua averbados, observada a adequação a que se refere o inciso anterior;

Parágrafo Único - **Os títulos** averbados após a publicação da designação da comissão de enquadramento serão analisados, pela Instituição Federal de Ensino, como pedidos de **progressão por titulação profissional**, obedecidos os prazos definidos na lei após termina do o processo de enquadramento.

Comentário: trocar as expressões negritadas, respectivamente, por “Os certificados” e por “promoção por capacitação profissional”

Capítulo II— Dos recursos sobre o enquadramento

Art. 25. O servidor terá até 120 (cento e vinte) dias, a partir da data de publicação do ato de enquadramento no Diário Oficial da União, para interpor recurso junto à comissão de enquadramento, que terá 30 (trinta) dias, a contar do prazo de entrada do mesmo, para proferir a decisão.

Parágrafo único. Persistindo a inconformidade quanto à decisão da comissão de enquadramento, o

servidor poderá recorrer às instâncias recursais da Instituição Federal de Ensino.

Título V Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 26. Os efeitos desta Lei se aplicam aos servidores **inativos** e aos pensionistas regidos pela lei 10.302 de 31 de outubro de 2001.

Comentário: Substituir a expressão “inativos” por “aposentados”.

Art. 27 **Paragarantir o cumprimento dos princípios e das diretrizes fixados no art. 3º desta Lei, cada Instituição Federal de Ensino deverá manter um Plano de Desenvolvimento Institucional e, dele decorrente um Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira Técnica-Administrativa em Educação.**

§ 1º. O Plano de Desenvolvimento Institucional deverá contemplar:

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

II. um Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento e;

III - um Programa de Avaliação de Desempenho.

§2º O Plano de Desenvolvimento Institucional será elaborado com base em diretrizes nacionais estabelecidas em regulamento do Poder Executivo e desenvolvidos com a participação efetiva da comunidade interna e dos usuários da Instituição.

§ 3º O regulamento de que trata o caput deste artigo será editado no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da publicação desta Lei, e resultará de estudo a ser realizado por grupo de trabalho instituído no âmbito do Ministério da Educação, do qual participarão representantes daquele Ministério, dos dirigentes das Instituições Federais de Ensino e das entidades nacionais representativas dos técnico-administrativos em Educação.

§ 4º A partir da publicação do regulamento de que trata este artigo, as Instituições Federais de Ensino disporão

dos prazos de até 180 (cento e oitenta) dias para implementar o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento e de 360 (trezentos e sessenta) dias para iniciar a execução do Programa de Avaliação de Desempenho.

§ 5º Até que seja implantado o Programa de Avaliação de Desempenho, previsto neste artigo, a Progressão por Mérito Profissional em cada Instituição Federal de Ensino, será processada segundo os critérios vigentes na data da publicação desta Lei, aplicáveis ao Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos.

Comentário: Foi integralmente aceita a nossa proposta de se instituir um Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal e Programas de Capacitação e Avaliação, inclusive no que respeita a prazos e forma (participação dos sindicatos na construção)

Art. 28 As atividades funcionais supridas, no âmbito do Sistema Federal de Ensino, mediante a contratação de pessoas jurídicas serão objeto de avaliação e de definição de política específica pelo Ministério da Educação, no prazo de 12 (doze) meses.

Comentário: Nossa proposta é afirmar nesta Lei o fim da terceirização de atividades permanentes dos técnico-administrativos.

Art. 29. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 30. Revogam-se as disposições em contrário, em especial as constantes...

Anexos:

Anexo 1— Tabela de Cargos e Classes

Anexo I Matriz Hierárquica

Anexo III — Classes/Cargos — escolaridade experiência

Anexo IV — Tabela de capacitação

Anexo V — Tabela de Titulação

Anexo VI— Correlação NA/NI/NS — Classes

Anexo VII— Tempo de Serviço no Cargo — conversão

Comentário: Parte dos anexos já foram construídos nas fases anteriores e precisam ser revisados e ajustados.