



Sindicato Nacional dos Técnicos de Nível Superior das IFES

APRC

**DIRETRIZES GERAIS PARA A ELABORAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DE
NÍVEL SUPERIOR DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR**

APROVADO / CONGRESSO

Belo Horizonte/MG
Janeiro de 2016

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	2
2 JUSTIFICATIVA PARA CRIAÇÃO DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR	6
3 DIRETRIZES GERAIS PARA CRIAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR	17
3.1 Conceitos básicos a serem utilizados na elaboração das diretrizes	17
3.2 Construção da carreira	18
3.3 Estrutura da carreira	19
<i>3.3.1 Etapas</i>	20
<i>3.3.2 Níveis</i>	20
<i>3.3.3 Relação piso - teto</i>	20
<i>3.3.4 Amplitude</i>	21
3.4 Desenvolvimento	21
<i>3.4.1 Interstícios</i>	21
<i>3.4.2 Avaliação de desempenho</i>	22
<i>3.4.3 Desenvolvimento por qualificação</i>	22
<i>3.4.4 Desenvolvimento pelo sistema de pontuação</i>	22
<i>3.4.5 Desenvolvimento por tempo de serviço</i>	23
4 DIRETRIZES SOBRE A DEFINIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA	24
5 DIRETRIZES SOBRE O REGIME DE TRABALHO	25
6 DIRETRIZES PARA O PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA	26
6.1 Sobre a Comissão Nacional Permanente de Desenvolvimento e Avaliação	26
6.2 Sobre as Comissões Internas de Desenvolvimento e Avaliação	26
6.3 Sobre as Comissões Internas de Enquadramento	27
7 DIRETRIZES PARA O PROCESSO DE ENQUADRAMENTO	28
Referências	29
Comissão Permanente de Carreira	30

1 INTRODUÇÃO

As Instituições Universitárias, Institutos, Centros e Escolas dedicadas ao ensino superior, à pesquisa científica e tecnológica e à extensão, histórica e cotidianamente, desempenham relevante papel de complexidade crescente entre as estruturas organizacionais do mundo moderno.

Torna-se cada vez mais imperioso dotá-las de estratégias capazes de fazer com que permaneçam em condições de desempenhar as atribuições, ortodoxamente, a elas vinculadas e de, simultaneamente, equipá-las para fazer frente aos constantes desafios trazidos pela contemporaneidade.

Se tal pressuposto vale para as organizações universitárias de forma geral, como evidenciam as avaliações e análises críticas tanto de caráter endógeno, quanto as realizadas por organismos externos, torna-se ainda mais oportuno supor-lhes a aplicabilidade quando tomamos como referência as instituições públicas federais.

Constituído ao longo de uma história não poucas vezes heroica, o parque universitário público nacional caracteriza-se, hoje, por uma solidez ímpar, atestada, entre tantos outros fatores, pela oferta de cursos de excelência e pela massa da pesquisa de ponta que o colocam em posição, progressivamente, mais destacada nos indicadores mundiais de ensino e produção científica.

Entretanto, ainda há muito por fazer e a manutenção da excelência requer uma disposição continuada de atenção, jamais esquecendo que a Universidade é um organismo vivo, sujeito a modificações nem sempre previsíveis, o que obriga qualquer planejamento a acolher uma dose de incerteza.

Novos cursos, ampliação de vagas, inovações curriculares, interação mais pronunciada com a sociedade, tudo isso vem exigindo respostas a questões inéditas.

2



Em tais circunstâncias, é imprescindível que ganhem uma visibilidade mais plena sobre o que estamos fazendo e que venhamos a dispor de uma maior capacidade decisória sobre os caminhos a percorrer e os obstáculos a evitar.

O presente e o futuro das Universidades dependem, portanto, da capacidade de produzir novas configurações institucionais e, conseqüentemente, de congregar profissionais que estejam em sintonia com os desafios postos pelas atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão universitária e, ao mesmo tempo, responder com competência, lisura e transparência às expectativas de toda a população que nos mantém por meio do pagamento de impostos.

Diante de tais desafios, fica patente que melhor será o atendimento a essas expectativas quanto maior o investimento na manutenção de um corpo profissional especializado para atuar nas atividades de gestão, planejamento e infraestrutura e, na mesma medida, no desenvolvimento científico e tecnológico voltados para a excelência administrativa do fazer institucional.

Nesse contexto, há que se destacar, particularmente, a imprescindível e diferenciada atuação dos Profissionais de Nível Superior que, numa variada gama de formações, empreendem grande esforço, não apenas para desempenhar com qualidade suas atribuições, mas também para investir em sua necessária e continuada qualificação, mas que acabam frustrados em seus anseios e perspectivas profissionais, uma vez que não recebem o devido reconhecimento na maioria das instituições.

Disso resulta parte de uma crescente desmotivação entre os Profissionais de Nível Superior das instituições públicas federais, devido ao constante subaproveitamento de suas formações e qualificações, por meio de sua alocação em ambientes organizacionais inadequados às suas funções específicas em perniciosos desvios de função que, explicitamente, insultam sua capacidade intelectual, além de configurarem absurdo desperdício de recursos públicos.

Não raro, são atestados também graves casos de assédio moral, derivados da inevitável inadaptabilidade e recusa dos Profissionais de Nível Superior em exercer as

funções e atribuições inteiramente alheias às do cargo para o qual foram investidos e, erroneamente, por vezes até ilegalmente determinadas, que podem implicar-lhes responsabilizações cíveis e criminais em seus respectivos conselhos de classes e, até, em instâncias judiciais.

Em virtude deste cenário, o ATENS Sindicato Nacional vem apresentar uma proposta de diretrizes gerais de carreira, elaborada pela Comissão Permanente de Carreira, instituída pela Portaria nº 01/2015, de 16 de junho de 2015, de acordo com o Estatuto do ATENS SN, com a finalidade de criar a Carreira dos Profissionais de Nível Superior das Instituições Federais de Ensino Superior, com atuação nas IFES no âmbito do Ministério da Educação. Esta carreira é direcionada aos profissionais ocupantes de cargo efetivo de nível superior (ativos e aposentados), de múltiplas formações e especialidades, que exercem atividades nas áreas técnica, de gestão, planejamento, infraestrutura, saúde e desenvolvimento em ciência e tecnologia, distribuídos nas Instituições Federais de Ensino Superior, nos termos do disposto no Art. 61, parágrafo 1º, inciso II, alíneas “a” e “c” da Constituição Federal.

Esta proposta surge também em virtude do descompasso e da inadequação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) para os Profissionais de Nível Superior das IFES, implantado no início de 2005, devido à aglutinação das tabelas salariais específicas em uma matriz salarial única causando o engessamento do plano de carreira.

Além disso, tabelas comparativas com outras carreiras de nível superior demonstram que a tabela única impede a evolução salarial dos Profissionais de Nível Superior, ocasionando um dos menores pisos do serviço público federal, levando à necessidade do rompimento dessa matriz salarial.

A formulação de uma carreira própria buscará a substituição do plano atual estanque por um plano baseado na mobilidade funcional, que promova o estímulo ao desenvolvimento pessoal e profissional, propicie oportunidades de progressão funcional com possibilidade de desempenho de atividades em diversas áreas operativas, em atenção



SINDICATO NACIONAL DOS TÉCNICOS DE NÍVEL SUPERIOR DAS INSTITUIÇÕES
FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR
ATENS SINDICATO NACIONAL
www.atens-sn.org.br

aos níveis de proficiência técnica requeridos pela instituição, o que em larga escala reduzirá os índices de evasão e impedirá a perda da memória funcional.

APROVADO / CONGRESSO



2 JUSTIFICATIVA PARA CRIAÇÃO DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR

No início do ano de 2005, a implantação da Lei nº 11.091/2005, Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), fortemente aguardada como possível veículo para correção dessa série de distorções, na verdade não se configurou sequer como instrumento capaz de valorizar, profissionalmente, a formação e a qualificação de nível superior exigida em concurso, nem, muito menos, de valorar em termos remuneratórios a capacidade de atuação e o desempenho dos Profissionais de Nível Superior nas Instituições Federais de Ensino.

No discurso de seus proponentes e defensores, a “carreira” dessa “nova categoria,” ora instituída no serviço público sob o título de Técnico-Administrativos em Educação, foi estruturada visando privilegiar a valoração do “saber fazer” em paralelo (e até em detrimento) à valorização da capacitação e da qualificação formal, mas que, efetivamente, acaba redundando apenas em uma outra figura organizativa denominada “Plano de Carreira dos Cargos”. O exame mais detalhado da Lei, no entanto, nos mostra tratar-se mais uma vez da incorporação dos cargos já existentes no Quadro de Pessoal das Instituições, que permanecem com as mesmas denominações e atribuições.

Ressalta-se que o PCCTAE não criou uma carreira, uma vez que não foram preenchidos os requisitos formais e materiais próprios de sua natureza, a partir do entendimento da ementa da ADIN 231 do STF: em uma carreira verdadeira, o ingresso por concurso público só se faz na classe inicial. Em outras palavras, não há possibilidade de concurso público para cargos intermediários de carreira. Ou seja, é um plano de cargos que não apresenta instrumentos para um desenvolvimento intelectual e profissional de seus integrantes, minimamente coerente com a melhoria das atividades-meio ou do exercício laboral.

As carreiras verdadeiras são aquelas cujos integrantes ingressam na classe inicial, por meio de um único concurso público e têm a perspectiva de alcançar o topo da

estrutura, sendo a promoção a passagem (desenvolvimento funcional) entre cargos da mesma carreira, requisito essencial de uma carreira verdadeira.

Observa-se a ementa do acórdão da ADIN nº 231, de 5 de agosto de 1992, e de outros julgados de mesma orientação, no Supremo Tribunal Federal (STF):

ADIN 231 - EMENTA: – [...] Ascensão ou acesso, transferência e aproveitamento no tocante a cargos ou empregos públicos. – O critério do mérito aferível por concurso público [...] é, [...], indispensável para cargos ou emprego público isolado ou em carreira. Para o isolado, em qualquer hipótese; para o em carreira, para o ingresso nela, que só se fará na classe inicial e pelo concurso público de provas ou de provas títulos, não o sendo, porém, para os cargos subsequentes que nela se escalonam até o final dela, pois, para estes, a investidura se fará pela forma de provimento que é a "promoção". Estão, pois, banidas das formas de investidura admitidas pela Constituição a ascensão e a transferência, que são formas de ingresso em carreira diversa daquela para a qual o servidor público ingressou por concurso, e que não são, por isso mesmo, ínsitas ao sistema de provimento em carreira, ao contrário do que sucede com a promoção, sem a qual obviamente não haverá carreira, mas, sim, uma sucessão ascendente de cargos isolados.

7

É o que diz, expressamente, em termos muito claros, o eminente Ministro Octávio Gallotti, em seu voto nesse mesmo julgado (ADIN 231):

Ora, o que temos agora em vista é a chamada ascensão funcional, que pressupõe, necessariamente, a existência de duas carreiras: a carreira de origem e aquela outra para a qual ascende o funcionário. Uma carreira, no serviço público, pode ter cargos de atribuições diferentes, geralmente mais complexas, à medida que se aproximam as classes finais. Nada impede, também, que a partir de certa classe da carreira, seja exigido, do candidato à promoção, um nível mais alto de escolaridade, um concurso interno, um novo título profissional, um treinamento especial ou o aproveitamento em algum curso, como acontece, por exemplo, com a carreira de diplomata. O que não se compadece com a noção de carreira - bem o esclareceu o eminente Relator, - é a possibilidade de ingresso direto num cargo intermediário. Se há uma série auxiliar de classes e outra principal, sempre que exista a possibilidade do ingresso direto na principal não se pode considerar que se configure uma só carreira.

Dessa forma, é indefensável que se afirme que o PCCTAE é uma carreira de Técnicos Administrativos em Educação, o que ocorre do ponto de vista fático e jurídico, na ótica do STF, é um amontado de cargos que atuam dentro das IFES.

Sendo exatamente essa ótica distorcida de carreira que se dá com a criação da Lei nº 11.091/2005, que é o cerne de todas as mazelas vivenciadas pelos servidores que sofrem pela falta de perspectiva profissional e financeira de uma aglutinação de cargos, erroneamente, tratados como carreira.



Pior que isso, acrescenta outra distorção, ainda mais perniciosa, por incentivar a capacitação e a titulação dos servidores, de qualquer nível de escolaridade, meramente como forma de percepção de adicionais remuneratórios e sem qualquer planejamento para o aproveitamento dessas “qualificações” no fazer institucional ou para a progressão na carreira.

Hoje passados dez anos de implantação do PCCTAE e, mesmo sem tirar o mérito de todos que conseguiram galgar todos os degraus da titulação formal, não há como não criticar o absurdo de termos servidores recebendo o adicional de incentivo à qualificação em nível de mestrado ou doutorado e que continuarão a executar, até a aposentadoria, exatamente as mesmas atividades para as quais foram contratados com a exigência apenas de nível fundamental ou médio, sem a exigência de assumir as responsabilidades imputadas aos Profissionais de Nível Superior.

8

Cabe ressaltar que a pretendida valoração do “saber fazer”, sobre a qual o plano também estaria fundamentado, só agora começa merecer estudos para a sua aplicação, a partir da regulamentação, em 2012, do Reconhecimento de Saberes e Competências.

Para os Profissionais de Nível Superior das IFES, o PCCTAE, além de não trazer qualquer avanço em relação à valorização de sua responsabilidade profissional, representou ainda mais prejuízo com a aglutinação das tabelas remuneratórias específicas em uma matriz salarial única, com elevado número de padrões, com degraus entre um e outro de valor linear constante (*step*).

Como tal matriz salarial, mesmo com *steps* em percentuais mínimos, provoca um efeito cascata em progressão geométrica, dificultando a dotação orçamentária devido ao elevado número de servidores contemplados, o PCCTAE foi implementado com um dos menores pisos salariais do serviço público federal, causando assim muito mais um engessamento do que um plano de carreira.

Dessa forma, os Profissionais de Nível Superior tiveram a regressão e o congelamento da remuneração percebida por ocasião do enquadramento, com a instituição

do “vencimento básico complementar” (VBC), que também ficou congelado, sem receber os reajustes conforme estabelecido na própria Lei nº 11.091/2005 e amargam, ainda hoje, os piores piso e teto de todas as tabelas salariais do funcionalismo federal.

A rígida estrutura linear da matriz salarial e a intransigência dos dirigentes sindicais, que ainda insistem em só negociar reajustes a partir do piso da classe correspondente à dos servidores de nível de apoio e não permite a negociação diferenciada, continuam a inviabilizar reajustes significativos e a recuperação dos padrões salariais anteriores à implantação do plano.

Frise-se a atuação diferenciada dos Profissionais de Nível Superior, a exigência de graduação para ingresso em áreas de conhecimento específicas com peculiaridades próprias, oriundas da sua formação, com responsabilidades técnicas perante os conselhos de classes, implicando em obrigações cíveis e criminais.

A realidade vivenciada pelos Profissionais de Nível Superior foi a grande motivação para a criação do ATENS SINDICATO NACIONAL e, por conseguinte, a proposição de um plano de carreira para a categoria.

Nesse sentido, deve-se ressaltar que nos autos do Processo nº 0001881-23.2013.503.0139, que tramita na 39ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, houve reconhecimento da legalidade do ATENS SINDICATO NACIONAL, conforme se observa em trechos da sentença, a seguir transcrita:

[...] outrossim, e de enorme relevância, a tutela do princípio da liberdade sindical instrumentaliza o desmembramento de profissionais para formação de novo sindicato que melhor os represente e atenda a seus interesses específicos, sendo certo que se tratando de categoria distinta, não há nenhuma ofensa ao princípio da unicidade. Necessário pontuar, ainda, que a liberdade sindical preserva o direito dos interessados resolverem pela constituição de um novo sindicato, sendo conduta antissindical e discriminatória seria tentar impedir que isso aconteça. [...] Diante do exposto, é defeso ao Estado ir de encontro à livre associação sindical, ao contrário, cabe ao Estado tutelar para que essa liberdade seja preservada, aplicando-se, ainda, o disposto no art. 8º, V, da CR/88, a saber, ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato. Corrobora a compreensão do Juízo, o julgado abaixo colacionado: EMENTA DESMEMBRAMENTO SINDICAL - PRINCÍPIOS DA LIBERDADE E UNICIDADE SINDICAL, ESPECIALIDADE E RAZOABILIDADE - É lícito à categoria que detém a representatividade por uma dada organização sindical se desmembrar para criar outra, mais específica, que possa melhor atender aos seus anseios e que não estariam sendo bem coordenados pelo

sindicato já existente. O princípio da liberdade sindical, ao contrário de impedir o desmembramento da categoria, constitui fator de estímulo para a criação de sindicatos especializados, de acordo com as conveniências dos próprios trabalhadores coletivamente organizados. Por sua vez, o princípio da unicidade sindical não garante, por si só, ao sindicato mais antigo a intangibilidade de sua representatividade. Porém, o princípio da especialidade também não é absoluto, haja vista que sua incidência é balizada pelas restrições impostas pelo princípio da razoabilidade. Neste contexto, o desmembramento sindical deve observar critérios objetivos que realmente justifiquem a necessidade do afastamento de um determinado grupo de trabalhadores do grupo principal representado pela anterior categoria econômica. A classe empresarial respectiva não poderá ser favorecida, porque em hipótese contrária, um grupo reduzido de trabalhadores perderia seu poder de negociar melhores condições trabalhistas, ocasionando com isso redução significativa da sua condição social. (TRT da 3ª Região; Processo: 0002608-63.2013.5.03.0112 RO; Data de Publicação: 17/11/2015; Disponibilização: 16/11/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 407; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Convocado Antônio Carlos R. Filho; Revisor: Taisa Maria M. de Lima).

Outro fator que deve ser destacado, decorrente da implantação do PCCTAE, é a evasão dos Profissionais de Nível Superior devido à falta de motivação profissional e financeira para a permanência nas instituições. Esse fator é reconhecido pelos gestores das IFES que sofrem as suas consequências negativas na gestão das instituições.

10

Estas diretrizes para a elaboração de um plano de carreira contemplam a valorização profissional, pelo aproveitamento da qualificação dos Profissionais de Nível Superior na atuação também em áreas de pesquisa e extensão.

Um plano de carreira próprio dos Profissionais de Nível Superior terá como objetivo propiciar a mobilidade dos servidores, sua promoção e, especialmente, evitar que permaneçam entrincheirados e estáticos em sua carreira, a exemplo do que hoje ocorre nos moldes do PCCTAE.

Carson *et al.* (1996, *apud* ROWE; BASTOS, 2008, p. 4)¹, “descrevem o **entrincheiramento na carreira** como uma imobilidade resultante de substancial investimento econômico e psicológico em uma carreira, o que torna difícil uma mudança de carreira”.

¹ ROWE; BASTOS, 2008, p. 4.

À luz da concepção de carreira adotada na elaboração destas diretrizes, em que se promove a mobilidade funcional e se estimula o desenvolvimento pessoal e profissional que propiciam oportunidades de progressão funcional, o PCCTAE não pode ser considerado um plano de carreira de fato, sobretudo por aglutinar, em níveis de classificação iguais, servidores em situações ocupacionais e níveis de escolaridade diversos.

A manutenção de uma carreira única, dentre uma série de outras discrepâncias, traz, entre um dos seus mais sérios problemas, a errônea contemplação igualitária de realidades e situações jurídicas completamente diversas. Exemplo disto é manter, dentro do mesmo nível de classificação, servidor com formação superior (caso dos Profissionais de Nível Superior) e servidor com apenas formação do ensino médio. É como manter um servidor da Suprema Corte na mesma carreira de um servidor da Justiça Especializada.

O trabalho para uma mesma instituição não gera, por si só, aglutinação dos profissionais em uma mesma carreira, ou seja, o servidor que trabalha no STF possui uma realidade fática e jurídica distinta de um servidor que labora na Justiça especializada, não obstante serem servidores da Justiça, que estão aglutinados na carreira dos servidores do Poder Judiciário da União composta, atualmente, por cerca de 120 mil servidores, sendo, portanto, uma das carreiras mais numerosas do serviço público federal. Dessa forma, qualquer pretensão de melhoria salarial esbarra no argumento da inviabilidade orçamentária, em virtude do elevado número de servidores, que é agravado com a crescente ampliação da Justiça Federal e Trabalhista. Como consequência, há evasão de seus servidores, desvalorização da carreira judiciária, em especial da carreira no Supremo Tribunal Federal e sobrecarga de trabalho, motivo pelo qual, os servidores do STF buscam a criação de uma carreira própria.

Da mesma forma, ocorre no caso dos servidores ocupantes da Classe E do PCCTAE, pois é fato que um técnico administrativo que ocupa cargo da classe A do PCCTAE exerce funções e encargos totalmente distintos de um técnico administrativo ocupante da classe E, embora trabalhem na mesma instituição. Por isso, tanto os TNS como os servidores

do STF buscam uma carreira própria, que contemple de forma equânime as atividades pertinentes de cada categoria, pautando-se no exercício das funções dos servidores, que são distintos em decorrência de seus graus de complexidade.

A principal razão para a elevada taxa de evasão dos ocupantes de cargos de nível superior vincula-se à baixa remuneração desses cargos quando comparada às remunerações de cargos públicos ocupados por servidores com nível de escolaridade inferior.

Por intermédio da transposição e da ascensão funcional, o PCCTAE tem ferido de morte o Princípio do Concurso Público consubstanciado no art. 37, II da Magna Carta, uma vez que patrocina a investidura de servidores em carreiras distintas sem a prévia realização de certame adequado, o que ocorre por meio da aglutinação, aglomeração, fusão, integração de servidores de níveis de escolaridade distintos em um mesmo nível de classificação. Tal prática corresponde à existência de provimento derivado, fortemente vedado pelo ordenamento pátrio.

Nesse caso, não se trata de mera instituição de uma carreira própria. Pleiteamos a implementação de uma carreira que apresente sintonia com o grau de responsabilidade e de preparação dos Profissionais de Nível Superior, que são fundamentais ao funcionamento das IFES.

Ademais, a manutenção de uma carreira única para os técnico-administrativos tem estimulado a sedimentação de um processo de desprofissionalização do quadro funcional das instituições de ensino, produto da alta evasão dos servidores efetivos para outras carreiras, o que ocasiona a perda de memória institucional desses centros. Uma vez que os servidores antigos estão em vias de aposentação e os mais novos estão abandonando os seus postos, há o eminente perigo de extinção da classe, uma realidade que está se aproximando, gradativamente.

Neste pórtico, emblemática é a preleção de Vanderley², ao afirmar que “a gestão da carreira busca manter o trabalhador na organização”. Aplicando o sentido de tal

² VANDERLEY, 2012, p. 2.

premissa à realidade patrocinada pela instituição do PCCTAE, tem-se que não são empreendidos esforços para conservar o quadro funcional dos Profissionais de Nível Superior nas IFES, fato comprovado pelos índices alarmantes de evasão dos servidores ativos que, justamente em virtude da carência de uma carreira com sólidas oportunidades de promoção, desligam-se de seus cargos ocasionando prejuízos imensuráveis ao funcionamento e à gestão das instituições de ensino superior.

Analisando a atual situação dos profissionais ocupantes de cargos de nível superior, observa-se a ausência de uma política de capacitação, uma gestão de carreira alicerçada em remuneração adequada às funções desenvolvidas pelos servidores e mecanismos voltados para **atrair** e **reter** profissionais qualificados. Tal contexto tem contribuído, potencialmente, para a ampliação das taxas de rotatividade dos Profissionais de Nível Superior, a exemplo do que tem ocorrido com os profissionais da área de TI e engenheiros das IFES.

13

Para contribuir, também, na justificativa da criação da carreira de Profissionais de Nível Superior das IFES é válido mencionar a jurisprudência do STF que entende ser, juridicamente, admissível a criação de sindicato próprio quando se é possível diferenciar as categorias anteriormente dispostas em lei, conforme o grau de ensino a que se dediquem os servidores nela albergados:

UNICIDADE SINDICAL MITIGADA - CATEGORIA - SEGMENTOS AGRUPADOS - DESMEMBRAMENTO - VIABILIDADE - ARTIGOS 5º, INCISO XVII, 8º, INCISO II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 570, PARÁGRAFO ÚNICO, E 571 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - RECEPÇÃO. A liberdade de associação, observada, relativamente às entidades sindicais, a base territorial mínima - a área de um município -, é predicado do Estado Democrático de Direito. Recepção da Consolidação das Leis do Trabalho pela Carta da Republica de 1988, no que viabilizados o agrupamento de atividades profissionais e a dissociação, **visando a formar sindicato específico** (STF, Relator: Min. MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 22/03/2005, Primeira Turma).

Nesse sentido, observa-se que o PCCTAE não promove o conceito jurídico de carreira, o que se tem é a possibilidade de ingresso direto num cargo, sem que haja possibilidade de ascensão do servidor, o que destoia do entendimento dos ministros do STF, que no julgamento da ADIN 231 dispõe que as carreiras são aquelas cujos integrantes

ingressam na classe inicial, por meio de um único concurso público e tem a perspectiva de alcançar o topo da estrutura. E chegam por meio da promoção, um dos provimentos que possibilita o crescimento na carreira.

Sendo assim, observa-se que não ocorre essa evolução com os técnico-administrativos em educação, pois para cada cargo há o concurso específico. Ou seja, o servidor que se submete ao concurso para nível “A” não alcança o nível “E” sem que seja aprovado em novo concurso. Caso contrário, teríamos a ascensão, que é considerada ilegal, nos termos da Súmula Vinculante 43, que declara a inconstitucionalidade de toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido.

Desta forma, a criação da carreira própria para os Profissionais de Nível Superior é premente e de vital importância para o desenvolvimento das IFES, tendo como embasamento legal:

- a) o Art. 39, parágrafo 1º, da Constituição Federal, no tocante à organização dos servidores da administração em plano de carreira;
- b) o Art. 571 da CLT, no que tange à possibilidade legal de dissociação das atividades profissionais;
- c) o Art. 207 da Constituição Federal, quanto às especificidades das IFES que exigem, por sua vez, profissionais diferenciados, com o intuito de atingir sua finalidade precípua, qual seja a promoção de educação e disseminação do conhecimento consagrada na garantia de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar;
- d) as políticas de gestão de pessoas que, nos concursos públicos, enfatizam o ingresso dos Profissionais de Nível Superior como consequência do processo de reestruturação das IFES, em atendimento ao Plano Nacional de Educação (Lei nº 10.172/2001) e Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Decreto nº 6.096/2007) o que trouxe novos componentes de gestão administrativo-pedagógica;

- e) a vinculação às diretrizes do Plano Nacional de Educação, 2010-2020, de 26/06/2014, número IV e IX, nos termos da Lei nº 13.005/14, que visam a melhoria da qualidade da educação e valorização dos profissionais que atuam nessa área;
- f) a promoção da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, de acordo com o disposto no Decreto nº 5.707/2006, para a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos, que tem como diretriz incentivar a inclusão das atividades de capacitação, como requisito para a promoção funcional do servidor e aperfeiçoamento da gestão pública.

Estas diretrizes para elaboração de um plano de carreira dos Profissionais de Nível Superior das IFES visa implantar uma nova realidade valorizando:

- a) a atualização da carreira com intuito de atrair, reter e desenvolver, profissionalmente, os Profissionais de Nível Superior com atuação nas IFES;
- b) a definição de atribuições, deveres, especificações e responsabilidades inerentes ao cargo de Profissional de Nível Superior;
- c) a definição de parâmetros para promover ações de formação, qualificação, capacitação com vistas ao melhor desempenho desses profissionais;
- d) a definição de política de vencimentos e remuneração;
- e) os critérios para progressão funcional e salarial;
- f) os meios que possibilitem o desenvolvimento, capacitação, valorização e reconhecimento dos Profissionais de Nível Superior;
- g) a eliminação de incoerências e distorções que possam causar desequilíbrios salariais ou insatisfações;
- h) a promoção da atuação profissional e científica desses servidores nas IFES.

Como princípios, estas diretrizes estão pautadas pela flexibilidade, motivação profissional, racionalidade administrativa com estímulo ao desenvolvimento pessoal e profissional que propiciem oportunidades de progressão funcional, buscando níveis de proficiência para atuação dos servidores nas IFES.



Com base no exposto acima, as diretrizes para a criação da carreira dos Profissionais de Nível Superior das Instituições Federais de Ensino Superior com atuação nas IFES, no âmbito do Ministério da Educação, foi elaborada com observância aos princípios constitucionais e à legislação que rege a Administração Pública, dentre as quais: ingresso mediante concurso público, Art. 37, Inciso XI da Constituição Federal, fixação de vencimentos de acordo com a escolaridade, natureza, responsabilidade, complexidade dos cargos, irredutibilidade na remuneração, de modo a promover a atuação profissional e científica na área administrativa, extensão e desenvolvimento científico-tecnológico desses servidores nas IFES.

APROVADO / CONGRU

3 DIRETRIZES GERAIS PARA CRIAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR

A carreira dos Profissionais de Nível Superior compreende os profissionais ocupantes de cargo efetivo de nível superior (ativos e aposentados), de múltiplas formações e especialidades, que exercem atividades nas áreas técnica, de gestão, planejamento, infraestrutura, saúde, pesquisa e desenvolvimento em ciência e tecnologia nas IFES, entre outras, com peculiaridades próprias, oriundas da sua formação e de responsabilidades técnicas inerentes a cada cargo.

Neste tópico do presente trabalho descrevem-se os conceitos básicos adotados para a elaboração do plano de carreira, bem como o perfil do desenvolvimento na carreira.

17

3.1 Conceitos básicos a serem utilizados na elaboração das diretrizes

Na elaboração destas diretrizes foram aplicados os conceitos de plano de carreira, cargo, categoria funcional, remuneração, padrão de vencimento, gratificação de desempenho, incentivo à qualificação, processo de enquadramento, posicionamento, reposicionamento, promoção e progressão funcional, etapas desenvolvimento profissional, bem como outros conceitos que forem introduzidos na legislação vigente.

3.2 Construção da carreira

Sabe-se que um plano de carreira bem estruturado, com incentivos adequados, desperta a motivação e a identificação do ingressante com a instituição. Isto contribui, sem dúvida, na promoção de seu comprometimento com a instituição e no reconhecimento do seu papel como agente ativo no processo de desenvolvimento institucional, favorecendo a continuidade de políticas e projetos.

Porém, um aspecto importante a ser destacado é que este caminho torna-se inócuo se a qualificação dos servidores não se materializa no trabalho desenvolvido no interior da instituição.

Em virtude disto, a concepção da estrutura da carreira proposta está baseada na valorização do piso para que os ingressantes se sintam seguros e valorizados de imediato, contribuindo para sua permanência nos quadros da Instituição.

Além disto, estas diretrizes para uma nova carreira contemplam a valorização profissional, por meio do aproveitamento da qualificação dos profissionais nas áreas técnicas, de gestão, científica ou da extensão universitária visando também o crescimento institucional das IFES.

Nesse sentido, busca-se um plano de carreira cuja perspectiva de desenvolvimento mantenha a motivação dos profissionais de NS durante a vida laboral. Como consequência, contribuirá na melhoria da produtividade e qualidade na formação dos profissionais, na produção científica e na atuação das IFES na comunidade em que estão inseridas.

3.3 Estrutura da carreira

Como diretriz propõe-se uma estrutura de carreira que permita o desenvolvimento dos Profissionais de Nível Superior por meio de qualificação ou por sistema de pontuação ou por tempo de efetivo exercício no cargo, mediante avaliação de desempenho, modulada em etapas de desenvolvimento composta por um total de 15 níveis, conforme FIGURAS 1 e 2.

Figura 1 – Proposta de estrutura de carreira

ETAPA	NÍVEL	GRADUAÇÃO OU EQUIVALENTE	ESPECIALIZAÇÃO OU EQUIVALENTE	MESTRADO OU EQUIVALENTE	DOUTORADO OU EQUIVALENTE	INTERSTÍCIO	
SÊNIOR	III				S3 + GD	Mínimo 24 meses	
	II				S2 + GD		
	I				S1 + GD		
PLENO 2	III			P2ME3	P2DE3	Mínimo 12 meses	
	II			P2ME2	P2DE2		
	I			P2ME1	P2DE1		
PLENO 1	IV			P1EE4	P1ME4	Mínimo 12 meses	
	III			P1EE3	P1ME3		P1DE3
	II			P1EE2	P1ME2		P1DE2
	I			P1EE1	P1ME1		P1DE1
JÚNIOR	V	JG5	JEE5	JME5	JDE5	Mínimo 12 meses	
	IV	JG4	JEE4	JME4	JDE4		
	III	JG3	JEE3	JME3	JDE3		
	II	JG2	JEE2	JME2	JDE2		
	I	JG1	JEE1	JME1	JDE1		

Fonte: Elaborado pela Comissão Permanente de Carreira

Figura 2 – Estrutura de Desenvolvimento na Carreira dos Profissionais de Nível Superior

JÚNIOR	INGRESSO NO CARGO		
PLENO 1	QUALIFICAÇÃO	PONTUAÇÃO	TEMPO
	ESPECIALIZAÇÃO	XX	(8 ANOS)
PLENO 2	QUALIFICAÇÃO	PONTUAÇÃO	TEMPO
	MESTRADO	XX	(8 ANOS)
SÊNIOR	QUALIFICAÇÃO	PONTUAÇÃO	TEMPO
	DOCTORADO	XX	(8 ANOS)

Fonte: Elaborado pela Comissão Permanente de Carreira

3.3.1 Etapas

20

A carreira está dividida em etapas de desenvolvimento: ingresso na etapa Júnior, seguida pelas etapas Pleno 1, Pleno 2 e Sênior.

3.3.2 Níveis

As etapas são compostas por quatro níveis, a saber: **Júnior** com cinco níveis, **Pleno 1** por quatro níveis e **Pleno 2** e **Sênior** por três níveis, respectivamente.

3.3.3 Relação piso - teto

Na estrutura de carreira proposta o teto salarial será mantido em um patamar próximo ao dobro do piso.

3.3.4 Amplitude da carreira

Propõe-se 15 níveis de desenvolvimento distribuídos, conforme item 3.3.1 acima, podendo, de forma mais rápida, por meio de titulação ou pontuação associada à avaliação de desempenho, chegar ao último nível da etapa Sênior da carreira em, no mínimo, 16 anos.

3.4 Desenvolvimento

21

O desenvolvimento dos Profissionais de Nível Superior poderá ocorrer, alternativamente, de três formas distintas: por qualificação, pelo sistema de pontuação ou por tempo de efetivo serviço no cargo.

3.4.1 Interstícios

O desenvolvimento dos servidores na carreira entre as etapas Júnior e Pleno 1 e 2 ocorrerá mediante interstícios mínimos de 12 meses de progressão e promoção funcional, associada à avaliação de desempenho. A mesma regra ocorrerá para a etapa Sênior, porém com interstício mínimo de 24 meses.

3.4.2 Avaliação de desempenho

Como instrumento de gestão de pessoas visando o desenvolvimento profissional dos servidores e os objetivos institucionais das IFES, sendo disciplinado em regulamento.

3.4.3 Desenvolvimento por Qualificação

O servidor poderá se desenvolver na carreira mediante qualificação formal, associada à avaliação de desempenho, acima da exigida para ingresso no cargo – especialização, mestrado e doutorado, obedecidos os interstícios mínimos previstos em lei. Deverá ser prevista a implementação da contratação de profissional de nível superior substituto, para preencher, exclusivamente, a vaga temporária dos ocupantes de cargos de nível superior, durante seu afastamento para qualificação.

22

3.4.4 Desenvolvimento pelo sistema de pontuação

O servidor poderá se desenvolver na carreira mediante a utilização de um sistema de pontuação, associado à avaliação de desempenho, o qual deverá ser disciplinado em regulamento. O sistema de pontuação deverá contemplar as atividades específicas dos cargos dos servidores, além das vinculadas à gestão das IFES.

3.4.5 Desenvolvimento por tempo de serviço

O servidor poderá se desenvolver por tempo de serviço na carreira mediante a utilização de um sistema de avaliação de desempenho conforme os interstícios descritos no item 3.4.1 e, ainda, obedecendo um tempo mínimo de 8 anos em cada etapa.

APROVADO / CONGRESSO

4 DIRETRIZES SOBRE A DEFINIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

Os estudos empreendidos, até o momento, apontam para o fato de que a categoria dos Profissionais de Nível Superior apresenta um perfil de defasagem salarial histórica em relação aos demais Servidores Públicos Federais (SPF), indicando a necessidade de que o novo plano de carreira promova uma remuneração condizente com os demais SPF e com o nível de responsabilidade das atividades desenvolvidas.

A remuneração dos integrantes do Plano de Carreira dos Profissionais de Nível Superior será composta por um consistente vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o NÍVEL de vencimento BÁSICO de acordo com a etapa ocupada pelo servidor, acrescido da gratificação por desempenho na última etapa da carreira - Sênior. Serão preservados os incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Com base nestas premissas, demonstra-se na FIGURA 1, a estrutura da carreira. A tabela não contempla valores monetários, pois os NÍVEIS e vencimentos básicos serão motivo de negociação com o Governo Federal. Os fatores de progressão dentro de cada etapa serão constantes. Os fatores de promoção entre etapas serão variáveis garantindo um ganho diferenciado.

O posicionamento inicial na estrutura da carreira se dará na coluna correspondente à sua titulação formal. É garantido deslocamento entre colunas da tabela mediante a obtenção de titulação formal.

5 DIRETRIZES SOBRE O REGIME DE TRABALHO

Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente, de acordo com a Lei nº 8.112/90, respeitadas as jornadas estabelecidas em leis especiais.

APROVADO / CONGRESSO

6 DIRETRIZES PARA O PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

A implantação do novo plano de carreira deverá ocorrer de forma democrática e participativa, a fim de minimizar distorções em sua aplicação.

6.1 Sobre a Comissão Nacional Permanente de Desenvolvimento e Avaliação

Será criada a Comissão Nacional Permanente de Desenvolvimento e Avaliação do Plano de Carreira dos Profissionais de Nível Superior, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de regulamentar, orientar, supervisionar, acompanhar, fiscalizar e avaliar a implementação do Plano, na forma prevista em regulamento. Esta Comissão também terá atribuições de propor normas regulamentadoras, bem como examinar os casos omissos referentes ao novo plano.

A Comissão Nacional Permanente de Desenvolvimento e Avaliação será composta paritariamente por representantes do Ministério da Educação, dos dirigentes das IFES e das entidades representativas da categoria.

6.2 Sobre as Comissões Internas de Desenvolvimento e Avaliação

Será criada a Comissão Interna de Desenvolvimento e Avaliação do Plano de Carreira dos Profissionais de Nível Superior, vinculada a cada IFES, na forma prevista em regulamento e será composta por servidores integrantes do Plano de Carreira com a finalidade de supervisionar, acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação do

Plano nas IFES e propor à Comissão Nacional as alterações necessárias para seu aprimoramento.

A Comissão Interna de Desenvolvimento e Avaliação do Plano de Carreira dos Profissionais de Nível Superior das IFES deverá compor as comissões de avaliação de desempenho, dimensionamento e capacitação da unidade de Gestão de Pessoas da sua respectiva IFES.

6.3 Sobre as Comissões de Enquadramento

Será instituída em cada IFES a Comissão de Enquadramento, responsável pelos procedimentos de enquadramento dos servidores ativos, aposentados e pensionistas no Plano de Cargos dos Profissionais de Nível Superior das IFES, na forma prevista em regulamento e será composta, paritariamente, por servidores integrantes do Plano de Carreira da respectiva instituição, mediante indicação de seus pares e por representantes da administração superior de cada IFES.

O resultado do trabalho efetuado pela Comissão de Enquadramento será homologado pela administração da IFES e publicado em Diário Oficial.

27

7 DIRETRIZES PARA O PROCESSO DE ENQUADRAMENTO

Durante o processo de enquadramento, primeiramente e prioritariamente, é fundamental eliminar ou minimizar os efeitos negativos e os prejuízos financeiros decorrentes da implantação de planos anteriores para a categoria funcional dos Profissionais de Nível Superior.

O enquadramento dos servidores, ativos ou aposentados, será procedido mediante opção formal pelo Plano de Carreira, sendo compulsório para os pensionistas.

O enquadramento decorrente da aprovação da Lei que institui o Plano de Carreira dos Profissionais de Nível Superior deverá ser efetuado na estrutura da tabela salarial que, futuramente, após as discussões necessárias, será elaborada.

Além das diretrizes apresentadas acima, o Plano de Carreira deverá tratar dos aspectos relacionados ao afastamento para capacitação e qualificação, afastamento para prestar colaboração técnica, Profissional de Nível Superior substituto, redistribuição e demais itens sobre vantagens financeiras já adquiridas pelos servidores ativos e aposentados e pelos pensionistas, entre outros.

28

Referências

CARSON, K. D. *et al.* A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. **Journal of Career Development**, v. 22, n. 4, p. 273-286, Summer, 1996 *apud* VANDERLEY, L. G. **A gestão de carreira no serviço público**: aporte jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2012/2012_EnAPG29.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2015.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. **Comprometimento ou Entrincheiramento na Carreira?** Um Estudo Entre Docentes do Ensino Superior, 2008. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B2089.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2015.

VANDERLEY, L. G. **A gestão de carreira no serviço público**: aporte jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2012/2012_EnAPG29.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2015.

APROVADO | CONGRESSO

Comissão Permanente de Carreira

José Adroaldo Parcianello (ATENS SN) Coordenador da Comissão
Guilherme Nauto Martins Gomes (UFMG) Titular
Harley Balduino Saraiva (UFV) Titular
Liliane Silva Ferreira (UnB) Titular
Moacir Luiz Righi (UFSM) Titular
Rosa Cavalcante da Costa (UFRN) Titular
Roseli Pérez Baldasso (UFRGS) Titular
Gentil Tonin (UFSM) Suplente
José Aguiar do Nascimento (UFRN) Suplente
Marco Antônio Schuck (UFRGS) Suplente
Maria José Paes Roque Pinto (UFV) Suplente
Perla Alvez Motta Santos (UnB) Suplente
Wallace Santana Abreu (UFMG) Suplente

APROVADO / CONGRESSO