

**PLANO DE CARREIRA DO
CARGO DE ANALISTA EM
EDUCAÇÃO**

CAPÍTULO	ASSUNTO	Pag.
APRESENTAÇÃO		1
MINUTA DE PROJETO DE LEI		5
I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	Definição da carreira e níveis.	5
II - DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL	Diretrizes sobre o cargo.	6
III - DOS CONCEITOS	Organização da carreira: definição de capacitação, ambiente organizacional, plano de carreira, vencimento, usuário.	6
IV - DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DO CARGO DE ANALISTA EM EDUCAÇÃO	Regras de progressão, requisitos, incentivo de qualificação, início do pagamento	7
V - DO ENQUADRAMENTO	Orientações sobre prazo e correlação do nível anterior para o novo	8
VI - DO DESENVOLVIMENTO	Orientações sobre o processo de desenvolvimento	9
VII - DA REMUNERAÇÃO E DO REGIME DE TRABALHO	Vencimento básico, gratificação e regime de trabalho	10
VIII - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	Criação da Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, estágio probatório, férias, avaliação de desempenho, momento para a concretização dos efeitos financeiros e das demais regras postas na lei	11
ANEXOS		12

APRESENTAÇÃO

Estudos recentes apresentam conceitos de carreira como algo mais flexível, dinâmico, dialético, que busca interagir interesses mútuos entre os trabalhadores e a instituição, o que demonstra que um plano de carreira é muito mais do que uma matriz salarial, é um instrumento de gestão e uma importante ferramenta para atrair e reter talentos.

Com efeito, um plano de carreira permite valorizar o trabalho do servidor público, motivá-lo a cumprir com eficiência suas atribuições funcionais, elevando, desta maneira, a qualidade dos seus serviços, pois disto depende o sucesso de um governo, uma vez que o servidor é a base que sustenta a qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade em geral.

O ATENS Sindicato Nacional tem debatido em sua base não só propostas de melhoria dos salários e das condições de trabalho dos ocupantes de cargos de nível superior das instituições federais de ensino superior (TNS), mas, sobretudo, a busca de soluções para os graves problemas relacionados ao bem-estar e satisfação dos servidores das universidades federais.

Temos hoje uma das piores tabelas de remuneração no Serviço Público Federal, com um piso salarial que não estimula o ingresso/permanência de novos servidores. Além disto, trabalhamos em instituições que formam profissionais os mais qualificados para o mercado, inclusive de novas profissões que surgem em decorrência das inovações do mundo do trabalho. Todavia, nossas próprias IFES não conseguem contratar tais profissionais, seja pelo baixo salário de ingresso, seja pela não existência dessas novas profissões no rol da Classificação Brasileira de Ocupações.

O atual Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) possui problemas estruturais que impedem a correção dos pisos das categorias, inviabilizando o ingresso/permanência de novos servidores nas IFES. São eles: matriz salarial única com *step* constante; grande amplitude entre o piso e o teto; desestímulo ao desenvolvimento continuado.

A atual matriz apresenta uma diferença entre o salário de quem ingressa na carreira (R\$ 4.556,92 - servidor com graduação) e o de quem está no seu topo (R\$ 15.877,76 - último padrão com doutorado), é da ordem de 248%. O tempo mínimo para percorrer este percurso é de 22 anos e 6 meses.

Classe E				Níveis de Capacitação					
Padrão de Vencimento		Valor	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO	I	II	III	IV
Piso E	P31	R\$ 4.556,92	R\$ 5.924,00	R\$ 6.926,52	R\$ 7.974,61	1			
	P32	R\$ 4.734,64	R\$ 6.155,03	R\$ 7.196,65	R\$ 8.285,62	2	1		
	P33	R\$ 4.919,29	R\$ 6.395,08	R\$ 7.477,32	R\$ 8.608,76	3	2	1	
	P34	R\$ 5.111,14	R\$ 6.644,49	R\$ 7.768,94	R\$ 8.944,50	4	3	2	1
	P35	R\$ 5.310,48	R\$ 6.903,62	R\$ 8.071,93	R\$ 9.293,33	5	4	3	2
	P36	R\$ 5.517,59	R\$ 7.172,86	R\$ 8.386,73	R\$ 9.655,77	6	5	4	3
	P37	R\$ 5.732,77	R\$ 7.452,60	R\$ 8.713,81	R\$ 10.032,35	7	6	5	4
	P38	R\$ 5.956,35	R\$ 7.743,25	R\$ 9.053,65	R\$ 10.423,61	8	7	6	5
	P39	R\$ 6.188,65	R\$ 8.045,24	R\$ 9.406,74	R\$ 10.830,13	9	8	7	6
	P40	R\$ 6.430,00	R\$ 8.359,01	R\$ 9.773,61	R\$ 11.252,51	10	9	8	7
	P41	R\$ 6.680,77	R\$ 8.685,01	R\$ 10.154,78	R\$ 11.691,36	11	10	9	8
	P42	R\$ 6.941,32	R\$ 9.023,72	R\$ 10.550,81	R\$ 12.147,32	12	11	10	9
	P43	R\$ 7.212,04	R\$ 9.375,65	R\$ 10.962,30	R\$ 12.621,06	13	12	11	10
	P44	R\$ 7.493,31	R\$ 9.741,30	R\$ 11.389,83	R\$ 13.113,29	14	13	12	11
	P45	R\$ 7.785,54	R\$ 10.121,21	R\$ 11.834,03	R\$ 13.624,70	15	14	13	12
	P46	R\$ 8.089,18	R\$ 10.515,94	R\$ 12.295,56	R\$ 14.156,07	16	15	14	13
	P47	R\$ 8.404,66	R\$ 10.926,06	R\$ 12.775,08	R\$ 14.708,15		16	15	14
	P48	R\$ 8.732,44	R\$ 11.352,17	R\$ 13.273,31	R\$ 15.281,77			16	15
Teto E	P49	R\$ 9.073,01	R\$ 11.794,91	R\$ 13.790,97	R\$ 15.877,76				16

Historicamente, a luta da categoria foi pela implantação de um piso próximo de 10 salários-mínimos (atualmente R\$ 13.200,00), que tornaria a carreira mais atraente para os novos servidores e atenderia aos pisos das diversas profissões que compõem a categoria.

Porém, neste contexto, a remuneração de quem estivesse no topo da carreira, com doutorado, seria de R\$ 45.993,01, o que entendemos não ser viável. Não há, portanto, como atingir um piso salarial digno dentro da atual matriz salarial.

Classe E				Níveis de Capacitação					
Padrão de Vencimento		Valor	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO	I	II	III	IV
Piso E	P31	R\$ 13.200,00	R\$ 17.160,00	R\$ 20.064,00	R\$ 23.100,00	1			
	P32	R\$ 13.714,80	R\$ 17.829,24	R\$ 20.846,50	R\$ 24.000,90	2	1		
	P33	R\$ 14.249,68	R\$ 18.524,58	R\$ 21.659,51	R\$ 24.936,94	3	2	1	
	P34	R\$ 14.805,41	R\$ 19.247,04	R\$ 22.504,23	R\$ 25.909,48	4	3	2	1
	P35	R\$ 15.382,83	R\$ 19.997,67	R\$ 23.381,90	R\$ 26.919,95	5	4	3	2
	P36	R\$ 15.982,76	R\$ 20.777,58	R\$ 24.293,79	R\$ 27.969,82	6	5	4	3
	P37	R\$ 16.606,08	R\$ 21.587,91	R\$ 25.241,25	R\$ 29.060,65	7	6	5	4
	P38	R\$ 17.253,72	R\$ 22.429,84	R\$ 26.225,66	R\$ 30.194,01	8	7	6	5
	P39	R\$ 17.926,62	R\$ 23.304,60	R\$ 27.248,46	R\$ 31.371,58	9	8	7	6
	P40	R\$ 18.625,75	R\$ 24.213,48	R\$ 28.311,15	R\$ 32.595,07	10	9	8	7
	P41	R\$ 19.352,16	R\$ 25.157,81	R\$ 29.415,28	R\$ 33.866,28	11	10	9	8
	P42	R\$ 20.106,89	R\$ 26.138,96	R\$ 30.562,48	R\$ 35.187,06	12	11	10	9
	P43	R\$ 20.891,06	R\$ 27.158,38	R\$ 31.754,41	R\$ 36.559,36	13	12	11	10
	P44	R\$ 21.705,81	R\$ 28.217,56	R\$ 32.992,84	R\$ 37.985,17	14	13	12	11
	P45	R\$ 22.552,34	R\$ 29.318,04	R\$ 34.279,56	R\$ 39.466,59	15	14	13	12
	P46	R\$ 23.431,88	R\$ 30.461,44	R\$ 35.616,46	R\$ 41.005,79	16	15	14	13
	P47	R\$ 24.345,72	R\$ 31.649,44	R\$ 37.005,50	R\$ 42.605,02		16	15	14
	P48	R\$ 25.295,21	R\$ 32.883,77	R\$ 38.448,71	R\$ 44.266,61			16	15
Teto E	P49	R\$ 26.281,72	R\$ 34.166,24	R\$ 39.948,21	R\$ 45.993,01				16

Um eventual aumento do *step* para 5% elevaria o teto da tabela para R\$ 55.592,90, e a amplitude seria de 321%. Portanto, totalmente inviável.

A lógica de desenvolvimento do PCCTAE também está ultrapassada, e não estimula o desenvolvimento continuado do servidor, além de não atender às suas expectativas. Sem levar em conta que os servidores não possuem as mesmas condições previdenciárias da época de sua elaboração.

O desenvolvimento na carreira é basicamente por tempo de serviço, pois em menos de oito anos é possível cumprir todos os níveis de capacitação. A proposta de aumentar de 4 para 8 níveis de capacitação em nada melhora o plano, mesmo com a redução do interstício para 12 meses. Isso porque os servidores poderão atingir o final em apenas 8 anos (ficando 32 anos sem estímulo para se capacitar), além de aumentar a amplitude entre o piso e o teto da tabela, aumentando ainda mais essa distorção.

Propostas de reestruturação do PCCTAE que passem pelo aumento do percentual do Incentivo à Qualificação, igualmente, não resolvem o problema estrutural do plano, pois também aumenta a amplitude piso/teto.

Por fim, uma reestruturação com a volta à linearidade original da tabela é um retrocesso, sem precedente na história das carreiras do serviço público federal. Este retrocesso tem por objetivo único achatar os salários dos cargos de nível superior, com o claro objetivo de favorecer os cargos de nível médio. A interposição dos salários das duas categorias é uma forma disfarçada de se conseguir uma ascensão funcional, o que é inconstitucional, e não encontra similaridade em nenhuma carreira.

Por tudo isto, o ATENS debateu e aprovou as diretrizes que deram origem a esta nova carreira para a categoria dos TNS. Foi criado o cargo de Analista em Educação, pelo qual será possível o ingresso dos profissionais nos quadros das instituições, com uma tabela de remuneração que prevê uma diferença entre o piso e o teto na ordem de 100%, e que valoriza a titulação e desenvolvimento dentro da Instituição.

A nova matriz salarial da categoria permite a conquista do piso desejado sem que haja aumento impraticável do teto, como representado no quadro abaixo.

ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DO CARGO DE ANALISTA EM EDUCAÇÃO COM PADRÕES DE VENCIMENTO

CLASSE	PADRÃO	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO OU EQUIVALENTE	MESTRADO OU EQUIVALENTE	DOUTORADO OU EQUIVALENTE	INTERSTÍCIOS
SÊNIOR	III				27.575,99	MÍNIMO 24 MESES
	II				26.262,84	
	I				25.497,91	
PLENO 2	III			21.433,12	22.504,77	MÍNIMO 12 MESES
	II			20.808,85	21.849,29	
	I			20.202,77	21.212,91	
PLENO 1	IV		17.898,35	18.793,27	19.732,94	MÍNIMO 12 MESES
	III		17.377,04	18.245,90	19.158,19	
	II		16.870,92	17.714,46	18.600,18	
	I		16.379,53	17.198,51	18.058,43	
JÚNIOR	V	14.856,72	15.599,55	16.379,53	17.198,51	MÍNIMO 12 MESES
	IV	14.424,00	15.145,20	15.902,46	16.697,58	
	III	14.003,88	14.704,07	15.439,28	16.211,24	
	II	13.596,00	14.275,80	14.989,59	15.739,07	
	I	13.200,00	13.860,00	14.553,00	15.280,65	
AMPLITUDE PISO TETO					98,96%	
AMPLITUDE PISO TETO COM GD					108,91%	

A categoria ficou sem qualquer reajuste salarial por 7 anos, o que comprometeu ainda mais as condições de trabalho e a qualidade de vida dos servidores. Os 9% concedidos em maio deste ano minimizaram as perdas, mas nem de longe foi suficiente para a recomposição dos salários da nossa categoria. Pelo contrário, por ter sido um aumento linear, verificou-se um aumento considerável nas distorções com as carreiras mais bem remuneradas.

Diante disto, como transição para se chegar à nova carreira, o ATENS SN propõe a quebra da matriz salarial única do PCCTAE, com tabelas distintas para cada categoria, e reajustes que visam um direcionamento para a proposta ora apresentada, com a aproximação entre o piso e o teto da tabela.

Diretoria Nacional
ATENS Sindicato Nacional

MINUTA DE PROJETO DE LEI

Plano de Carreira do Analista em Educação

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

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica estruturada a Carreira do Analista em Educação, composta pelo cargo efetivo de Analista em Educação.

§ 1º - O cargo a que se refere o *caput* deste artigo, vagos e ocupados, integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino.

§ 2º - O regime jurídico do cargo do Plano de Carreira do Cargo de Analista em Educação é o instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.

§ 3º - Para os efeitos desta Lei, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino.

Art. 2º - O ocupante do cargo de Analista em Educação deverá possuir curso de nível superior, reconhecido na forma da legislação vigente.

Parágrafo único - Poderá integrar a carreira, o Analista em Educação que possuir múltiplas formações e especialidades, para o exercício de atividades nas áreas técnicas, conforme especialidades, de planejamento e gestão e de pesquisa, desenvolvimento e inovação nas Instituições Federais de Ensino.

Art. 3º - O cargo de que trata o art. 1º distribui-se nas seguintes classes:

I - Júnior;

II - Pleno 1;

III - Pleno 2;

IV - Sênior,

§ 1º - O ingresso na carreira de Analista em Educação se dará por concurso público, na forma da lei, na classe Júnior e Padrão I.

§ 2º - No ingresso, caso o servidor apresente comprovação de educação formal superior à graduação, será posicionado no Nível de Classificação equivalente à titulação, conforme art. 9º, V.

Art. 4º - O enquadramento na Carreira de Analista em Educação não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação à Carreira anterior, ao cargo e às atribuições atuais desenvolvidas pelos seus ocupantes.

Art. 5º - O disposto neste Capítulo aplica-se, no que couber, aos aposentados e pensionistas.

CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 6º - A gestão do cargo do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

I - Natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino.

II - Dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes.

III - Qualidade do processo de trabalho.

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

V - Vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições.

VI - Investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público.

VII - Desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais.

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

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

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

Art. 7º - O ingresso no cargo se dará mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, que poderá ser organizado em etapas, conforme dispuser o edital de abertura do certame, que estabelecerá as características de cada etapa e os critérios eliminatórios e classificatórios.

Parágrafo único - O concurso público poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em uma ou mais fases.

Art. 8º - Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

I - Demandas institucionais.

II - Proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários.

III - Inovações tecnológicas.

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

Parágrafo único - Os cargos vagos e alocados provisoriamente no Ministério da Educação deverão ser redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino para atender às suas

necessidades, de acordo com as variáveis indicadas nos incisos I a IV deste artigo e conforme o previsto no inciso I, do § 1º, do art. 24.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS

Art. 9º - Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

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

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

III - Classe: etapas de progressão na estrutura da carreira (Junior, Pleno I, Pleno II e Sênior).

IV - Padrão: posição do servidor dentro de sua classe.

V - Nível de classificação: posição na estrutura da carreira, conforme grau acadêmico, trilha de desenvolvimento e experiência adquiridos após o ingresso (Graduação, Especialização ou Equivalente, Mestrado ou Equivalente e Doutorado ou Equivalente).

VI - Padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função da classe, padrão e do nível de classificação.

VII - Interstício: intervalo temporal para mudança de padrão.

VIII - Step: diferença percentual aplicada aos vencimentos existentes entre padrões e níveis de classificação.

IX - Progressão no cargo é a mudança para o Padrão imediatamente subsequente, no mesmo nível de classificação, mediante requisitos definidos no art. 17, I.

X - Promoção na carreira compreende a mudança de Nível de Classificação, mediante requisitos definidos no art. 17, II.

XI - Trilha de desenvolvimento é um conjunto integrado e sistemático de ações que têm o objetivo de desenvolver continuamente as competências pessoais e profissionais sobre determinado aspecto, conforme definidos no art. 19.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DO CARGO ANALISTA EM EDUCAÇÃO

Art. 10 - O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) classes e 16 (dezesesseis) padrões e 4 (quatro) níveis de classificação:

I - Classe Júnior: compreende 5 (cinco) padrões e 4 (quatro) níveis de classificação.

II - Classe Pleno 1: compreende 4 (quatro) padrões e 3 (três) níveis de classificação.

III - Classe Pleno 2: compreende 3 (três) padrões e 2 (dois) níveis de classificação.

IV - Classe Sênior: compreende 3 (três) padrões e 1 (um) nível de classificação.

Art. 11 - São atribuições gerais do cargo que integra o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidas nas respectivas especificações:

I - Planejar, organizar, coordenar, executar e avaliar as atividades inerentes ao apoio ao ensino superior.

II - Planejar, organizar, coordenar, executar e avaliar as atividades de pesquisa e de extensão nas Instituições Federais de Ensino.

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

Parágrafo único - As atribuições específicas de cada área técnica serão estabelecidas em regulamento.

CAPÍTULO V DO ENQUADRAMENTO

Art. 12 - O enquadramento previsto nesta Lei será efetuado de acordo com os parâmetros de qualificação formal e de tempo de serviço público federal, nesta ordem.

§ 1º - O enquadramento do servidor na Matriz Hierárquica será efetuado no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias após a publicação desta Lei, observando-se:

I - O posicionamento no Nível de Classificação referente ao grau acadêmico do servidor, mediante comprovação reconhecida na forma da lei vigente.

II - O tempo de serviço público federal.

III - No caso de o enquadramento resultar em remuneração menor do que a percebida pelo servidor, este será deslocado para o padrão de vencimento que comporte tal remuneração, não permitido qualquer tipo de redução.

IV - Eventual saldo de tempo de serviço será considerado para o desenvolvimento do servidor, pelo critério da experiência.

§ 2º - Os servidores redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino serão enquadrados no Plano de Carreira no prazo de 120 (cento e vinte) dias da data de publicação desta Lei.

§ 3º - O enquadramento dos servidores, ativos e aposentados, será procedido mediante opção formal pelo Plano de Carreira, sendo compulsório para os pensionistas.

Art. 13 - No caso de deferimento, ao servidor enquadrado serão aplicadas as regras da Carreira de Analista em Educação, de que trata esta Lei, com efeitos financeiros, se houver, a partir da data de publicação do deferimento, vedados, em qualquer hipótese, efeitos financeiros retroativos.

§ 1º - O servidor que não obtiver o deferimento para o enquadramento na Carreira de Analista em Educação permanecerá na situação em que se encontrava antes da publicação desta Lei.

§ 2º - Os servidores que não optarem pela carreira de Analista em Educação permanecerão nas regras do PCCTAE, Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 ou nas regras remanescentes do PUCRCE.

Art. 14 - O enquadramento do cargo referido no art. 1º desta Lei dar-se-á mediante opção irrevogável do respectivo titular, a ser formalizada no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar do início da vigência desta Lei, na forma do termo de opção constante do Anexo desta Lei.

Art. 15 - Será instituída, em cada Instituição Federal de Ensino, uma Comissão de Enquadramento responsável pela aplicação do disposto neste Capítulo, na forma prevista em regulamento.

§ 1º - O resultado do trabalho efetuado pela Comissão, de que trata o *caput* deste artigo, será objeto de homologação pelo Colegiado Superior da Instituição Federal de Ensino.

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

Art. 16 - O servidor terá até 60 (sessenta) dias, a partir da data de publicação dos atos de enquadramento, de que tratam os art. 12 a 15, para interpor recurso na Comissão de Enquadramento, que decidirá no prazo de 120 (cento e vinte) dias.

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

CAPÍTULO VI DO DESENVOLVIMENTO

Art. 17 - A partir da instituição do Plano de carreira do cargo de Analista em Educação, o desenvolvimento na Carreira ocorrerá mediante progressão e promoção.

Art. 18 - A Progressão se dará:

I - Nas Classes Júnior, Pleno I e Pleno II, o interstício para a progressão será de 12 (doze) meses de efetivo exercício, mediante resultado positivo na avaliação de desempenho anual.

II - Na Classe Sênior o interstício para a progressão será de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, mediante resultado positivo na média das avaliações de desempenho anuais.

Art. 19 - A Promoção se dará mediante:

I - Aquisição de titulação formal superior à exigida pelo nível de classificação ocupado pelo servidor, ou

II - Sistema de pontuação (Trilhas de Desenvolvimento) a ser disciplinada em regulamento, ou

III - Experiência adquirida no interstício mínimo de oito anos em cada classe e mediante avaliação positiva de desempenho.

a) As trilhas de desenvolvimento contemplarão as atividades vinculadas à gestão, ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino, que excedam as atribuições do cargo do servidor.

b) A promoção por meio de titulação formal se dará no ato da comprovação da aquisição do referido título, para o nível de classificação correspondente, na mesma Classe e Padrão em que se encontra o servidor, independentemente do interstício, e sem prejuízo na contagem deste.

c) A promoção por meio das Trilhas de Desenvolvimento se dará após o servidor cumprir o interstício do último Padrão da Classe em que esteja, mediante comprovação da pontuação equivalente e desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

d) A promoção por meio de experiência adquirida se dará após o servidor cumprir um tempo mínimo de 8 anos na Classe em que esteja e desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

Art. 20 - O sistema de avaliação de desempenho terá resultado anual, mediante modalidades e critérios definidos em regulamento próprio de cada Instituição Federal de Ensino. A avaliação de desempenho é instrumento de gestão de pessoas visando o desenvolvimento profissional dos servidores e os objetivos institucionais das Instituições Federais de Ensino.

Art. 21 - No caso dos ocupantes do cargo da Carreira de Analista em Educação, para fins de promoção, será considerada a equivalência da titulação exigida pelas Trilhas de Desenvolvimento.

Parágrafo único - As Trilhas de Desenvolvimento serão definidas pela Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, conforme categorias abaixo:

I - TD-I (sistema de pontuação equivalente à titulação de especialização).

II - TD-II (sistema de pontuação equivalente a mestrado).

III - TD-III (sistema de pontuação equivalente a doutorado).

IV - TD-IV (sistema de pontuação para concessão de Gratificação de Desenvolvimento para os ocupantes da Classe Sênior, no Padrão III).

Art. 22 - O efeito financeiro da progressão e da promoção ocorrerá a partir da data em que o Analista em Educação cumprir o interstício e os requisitos estabelecidos em lei para o desenvolvimento na carreira.

CAPÍTULO VII DA REMUNERAÇÃO E DO REGIME DE TRABALHO

Art. 23 - A remuneração dos integrantes do Plano de Carreira será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o nível de vencimento de acordo com a classe ocupada pelo servidor, acrescido da gratificação por desempenho na Classe Sênior, no Padrão III, preservadas as demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

§ 1º - Os servidores ocupantes da Classe Sênior, no Padrão III, farão jus ao recebimento de gratificação de desenvolvimento, desde que aprovados em avaliação de desempenho e sistema de pontuação, respeitado interstício de 24 meses, na forma do Anexo II desta Lei.

§ 2º - A remuneração dos médicos e médicos veterinários está definida em tabelas especiais para as jornadas de 20h e 40h, conforme anexos III e IV desta Lei.

Art. 24 - O vencimento básico da Carreira de Analista em Educação está estruturado na forma do Anexo II desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

§ 1º - Sobre o vencimento básico referido no *caput* deste artigo incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais ou reestruturação/reorganização da tabela de vencimentos.

§ 2º - O Vencimento Básico Complementar (VBC) será considerado para todos os efeitos como parte integrante da remuneração do servidor.

§ 3º - Os fatores de progressão serão variáveis, garantindo um ganho diferenciado para cada classe e nível ocupado na estrutura da carreira.

Art. 25 - Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 6 (seis) horas e 8 (oito) horas

diárias, respectivamente, de acordo com a Lei nº 8.112, de 1990, respeitadas as jornadas estabelecidas em leis especiais.

Art. 26 - O ocupante do cargo de Analista em Educação terá seus afastamentos regidos pela Lei nº 8.112, de 1990 e Decreto nº 9.991/2019, observando-se suas modificações posteriores.

CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 27 - Fica criada a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial:

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

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

III - Avaliar, anualmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino, conforme inciso I do § 1º do art. 39 desta Lei.

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

§ 1º - A Comissão Nacional de Supervisão será composta, paritariamente, por representantes do Ministério da Educação, dos dirigentes das IFE e por 6 (seis) representantes da entidade representativa da categoria.

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

Art. 28 - Cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma Comissão Interna de Acompanhamento da Carreira do Analista em Educação (CIAC) composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de:

I - Acompanhar.

II - Orientar.

III - Fiscalizar.

IV - Avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

Parágrafo único - Caberá à CIAC participar na elaboração do programa, e seus instrumentos, de avaliação de desempenho dos efetivos e em estágio probatório.

Art. 29 - Aplicam-se os efeitos desta Lei:

I - Aos aposentados e pensionistas.

II - Aos titulares do cargo de Analista em Educação integrantes dos quadros das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, em relação às diretrizes de gestão do cargo e aos efeitos financeiros da inclusão e desenvolvimento na Matriz Hierárquica, vedada a alteração de regime jurídico em decorrência do disposto nesta Lei.

Parágrafo único - Os servidores referidos no art. 1º deverão, no prazo de 60 (sessenta) dias, manifestar a sua opção pelas vantagens do Plano de Carreira estruturado por esta lei.

Art. 30 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I
TERMO DE OPÇÃO

PLANO DE CARREIRA DO CARGO DE ANALISTA EM EDUCAÇÃO		
Nome:	Cargo:	
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação:	Unidade Pagadora:
	Cidade:	Estado:
Venho, nos termos da Lei nº XXX, de XX de XXXXXX de 2023, observando o disposto em seu art. 14, optar por integrar o Plano de Carreira do Cargo de Analista em Educação, na forma estabelecida pela Lei em referência.		
_____, ____/____/____		
Local e data		

Assinatura		
Recebido em: ____/____/____.		

Assinatura/Matrícula ou carimbo do servidor do órgão do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC		

ANEXO II

ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DO CARGO DE ANALISTA EM EDUCAÇÃO COM PADRÕES DE VENCIMENTO

CLASSE	PADRÃO	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO OU EQUIVALENTE	MESTRADO OU EQUIVALENTE	DOUTORADO OU EQUIVALENTE	INTERSTÍCIOS
SÊNIOR	III				27.575,99	MÍNIMO 24 MESES
	II				26.262,84	
	I				25.497,91	
PLENO 2	III			21.433,12	22.504,77	MÍNIMO 12 MESES
	II			20.808,85	21.849,29	
	I			20.202,77	21.212,91	
PLENO 1	IV		17.898,35	18.793,27	19.732,94	MÍNIMO 12 MESES
	III		17.377,04	18.245,90	19.158,19	
	II		16.870,92	17.714,46	18.600,18	
	I		16.379,53	17.198,51	18.058,43	
JÚNIOR	V	14.856,72	15.599,55	16.379,53	17.198,51	MÍNIMO 12 MESES
	IV	14.424,00	15.145,20	15.902,46	16.697,58	
	III	14.003,88	14.704,07	15.439,28	16.211,24	
	II	13.596,00	14.275,80	14.989,59	15.739,07	
	I	13.200,00	13.860,00	14.553,00	15.280,65	

AMPLITUDE PISO TETO 98,96%

AMPLITUDE PISO TETO COM GD 108,91%

ANEXO III

ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DO CARGO DE ANALISTA EM EDUCAÇÃO PARA MÉDICO E MÉDICO VETERINÁRIO COM PADRÕES DE VENCIMENTO PARA 20 HORAS

CLASSE	PADRÃO	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO OU EQUIVALENTE	MESTRADO OU EQUIVALENTE	DOUTORADO OU EQUIVALENTE	INTERSTÍCIOS
SÊNIOR	III				16.545,59	MÍNIMO 24 MESES
	II				15.757,71	
	I				15.298,74	
	14.853,15					
PLENO 2	III			12.859,87	13.502,86	MÍNIMO 12 MESES
	II			12.485,31	13.109,58	
	I			12.121,66	12.727,74	
PLENO 1	IV		10.739,01	11.275,96	11.839,76	
	III		10.426,23	10.947,54	11.494,91	
	II		10.122,55	10.628,68	11.160,11	
	I		9.827,72	10.319,10	10.835,06	
JÚNIOR	V	8.914,03	9.359,73	9.827,72	10.319,10	MÍNIMO 12 MESES
	IV	8.654,40	9.087,12	9.541,47	10.018,55	
	III	8.402,33	8.822,44	9.263,57	9.726,74	
	II	8.157,60	8.565,48	8.993,75	9.443,44	
	I	7.920,00	8.316,00	8.731,80	9.168,39	

AMPLITUDE PISO TETO 98,96%

AMPLITUDE PISO TETO COM GD 108,91%

ANEXO IV

ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DO CARGO DE ANALISTA EM EDUCAÇÃO PARA MÉDICO E MÉDICO VETERINÁRIO COM PADRÕES DE VENCIMENTO PARA 40 HORAS

CLASSE	PADRÃO	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO OU EQUIVALENTE	MESTRADO OU EQUIVALENTE	DOUTORADO OU EQUIVALENTE	INTERSTÍCIOS
SÊNIOR	III				33.091,18	MÍNIMO 24 MESES
	II				31.515,41	
	I				30.597,49	
PLENO 2	III			25.719,74	27.005,73	MÍNIMO 12 MESES
	II			24.970,62	26.219,15	
	I			24.243,32	25.455,49	
PLENO 1	IV		21.478,03	22.551,93	23.679,52	MÍNIMO 12 MESES
	III		20.852,45	21.895,07	22.989,83	
	II		20.245,10	21.257,35	22.320,22	
	I		19.655,44	20.638,21	21.670,12	
JÚNIOR	V	17.828,06	18.719,46	19.655,44	20.638,21	MÍNIMO 12 MESES
	IV	17.308,80	18.174,24	19.082,95	20.037,09	
	III	16.804,66	17.644,89	18.527,13	19.453,49	
	II	16.315,20	17.130,96	17.987,51	18.886,88	
	I	15.840,00	16.632,00	17.463,60	18.336,78	
AMPLITUDE PISO TETO					98,96%	
AMPLITUDE PISO TETO COM GD					108,91%	