

2º Seminário de Avaliação do PCCTAE  
“Panorama Geral e estágio  
atual da Carreira”



# BREVE RESGATE HISTÓRICO

# Publicação da Lei nº 11.091 - 12/01/2005

- “Art. 22 – Fica criada a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial:
  - I. Propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;
  - II. Acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira;
  - III. Avaliar, anualmente, as propostas de lotação das IFES, conforme o inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei; e
  - IV. Examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

# Constituição e Composição da Comissão Nacional de Supervisão

- Portaria nº 655, de 1º de março de 2005 – Institui a CNS/PCCTAE.
- Composição:
  - 04 membros representando o MEC;
  - 04 membros representando os Dirigentes das IFEs;
  - 08 membros indicados pelas entidades representativas da categoria (05 FASUBRA + 03 SINASEFE).
  - Suplentes – 2/3 por bancada.

# Deliberações a serem destacadas:

- Regulamentação para constituições das Comissões Internas de Supervisão do PCCTAE nas IFEs – CIS/PCCTAE;
- Notas Técnicas;
- Proposições de Portarias;
- Constituições de 03 Grupos de Trabalhos da CNS/PCCTAE com a finalidade de agilização dos trabalhos:
  - GT-Pendências do enquadramento;
  - GT-Regulamentação; e
  - GT-Racionalização.

# GT-Racionalização

- O GT-Racionalização foi instituído pela CNS, no início de seus trabalhos, com a finalidade de propor uma matriz de cargos que atenda o estabelecido no Art. 18 da Lei nº11.091/05, considerando as necessidades institucionais, ou seja:
  - I. Unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do PUCRCE, do PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

## GT-Racionalização – (cont.)

- II. Transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e
- III. Posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos pela lei.

## GT-Racionalização (cont.)

- Além do estabelecido no Art. 18, o trabalho considerou vários problemas detectados no gerenciamento da carreira, tais como:
  1. Cargos a serem criados em razão de sua extinção determinada pela Lei nº9.632/98, tendo em vista tratar de atividades permanentes necessárias ao desempenho eficaz da manutenção e conservação institucional;
  2. Aglutinação de cargos conforme disposto no art. 18 da Lei 11.091/05, observando requisitos compatíveis;



## GT-Racionalização (cont.)

3. Cargos que devem permanecer extintos em razão das atividades não serem permanentes e que podem ser exercidas por outros profissionais ou mesmo pela evolução do processo de trabalho;
4. Cargos que devem ser extintos em razão das atividades não serem permanentes e podem ser exercidas por outros profissionais ou mesmo pela evolução do processo de trabalho;

## GT-Racionalização (cont.)

5. Adequação de requisito de ingresso em razão de legislação superveniente, exigência de órgão fiscalizador da profissão, determinação judicial;
6. Alteração de nível de classificação em razão de proposta de mudanças dos requisitos de escolaridade, ajuste ou demais requisitos.

# GT-Racionalização (cont.)

- A análise dos cargos e propostas de racionalização será apresentada por Nível de Classificação e fundamentada em critérios , discutidos e analisados pelo Grupo quanto ao agrupamento dos cargos por Nível de Classificação, tais como:
  - *Conhecimento específico;*
  - *Experiência;*
  - *Escolaridade;*
  - *Nível de responsabilidade;*
  - *Risco;*
  - *Esforço físico; e*
  - *Habilidades específicas.*

# GT-Racionalização (cont.)

## Experiência

- A alteração da experiência enquanto requisito para ingresso, a ser substituída pelo conhecimento específico, está sendo indicada para manter assegurado a avaliação do conhecimento sobre as atividades a serem exercidas no cargo a que concorre, como também, para se evitar discussão judicial que vem acarretando o embargo dos concursos públicos em razão da subjetividade para comprovação da experiência definida inicialmente na Lei nº11.091/05, entre outros.
- A verificação do conhecimento específico deverá ocorrer no processo de seleção por meio de provas escritas e/ou práticas.

# GT-Racionalização (cont.)

## Escolaridade

Nível de Classificação A – *Fundamental incompleto, do 1º ao 5º ano e/ou equivalente;*

Nível de Classificação B – *Fundamental incompleto, do 6º ao 8º ano e/ou equivalente;*

Nível de Classificação C – *Fundamental completo;*

Nível de Classificação D – *Nível Médio ou Médio mais profissionalizante ou Educação profissional técnica de nível médio, classificada em: Ensino médio integrado; Ensino médio concomitante; Ensino médio subsequente, também entendido como pós-médio; e*

Nível de Classificação E – *Nível Superior, considerado os cursos de graduação, bacharelados ou, licenciaturas e tecnólogos, ou nas condições estipuladas em órgão competente.*

# GT-Racionalização (cont.)

## Registro Profissional

Por ser o registro profissional requisito necessário ao exercício de várias profissões, sempre que houver órgão fiscalizador, o RH deverá exigir a comprovação de efetivamente estar inscrito no conselho fiscalizador da profissão.

# GT-Racionalização (cont.)

- Desafios a serem enfrentados no debate interno da CNS e nos demais órgãos competentes:
  - Criação de novo cargo em substituição ao extinto;
  - Aglutinação de cargos extintos / em extinção;
  - Aglutinação de cargos extintos com cargos existentes;
  - Aglutinação de cargos com nível de escolaridade diferentes.
- Demais desafios:
  - *Política de Gestão; e*
  - *Repercussão financeira.*