



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos  
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil  
Fundada em 19 de dezembro de 1978

Brasília, 11 de setembro de 2024.

## SEMINÁRIO DE CARREIRA DA FASUBRA SINDICAL

### TEXTO BASE:

#### ORIENTAÇÃO PARA DISCUSSÃO PREPARATÓRIA NAS ENTIDADES DE BASE

A FASUBRA Sindical, por meio da sua Direção Nacional e da sua representação na Comissão Nacional de Supervisão da Carreira, preparou o texto base para leitura e aprofundamento nas bases sobre os temas que serão debatidos no Seminário Nacional de Carreira e encaminhados para escuta das entidades de base e deliberação em Plenária Nacional, conforme convocação.

Neste texto foram apresentados um pequeno histórico sobre cada tema a ser discutido: Desenvolvimento; Organização dos cargos no PCCTAE, com a atualização e descrição dos fazeres de cada cargo (atribuições) e racionalização; e, Reconhecimento de Saberes e Competência.

Desta forma, é fundamental para as discussões no seminário que cada participante venha com a leitura do material e com posicionamento de sua entidade de base sobre os temas que serão discutidos.

### TEXTO SOBRE DESENVOLVIMENTO

#### 1. A RESOLUÇÃO DA PLENÁRIA

A Plenária da FASUBRA que definiu os critérios para o aprimoramento da carreira não teceu detalhes sobre o modelo de desenvolvimento, apenas garantiu que estão mantidas as duas formas de progressão, por mérito e por capacitação. Sendo que esta última, por capacitação, assume agora a característica de aceleração, contribuindo para que o servidor ou a servidora chegue em menor tempo ao topo da tabela remuneratória. Essa aceleração resulta da nova forma da tabela aprovada, como linear. Em resumo retornamos ao modelo de desenvolvimento já conhecido da Categoria, que era consagrado no PUCRCE.

#### 2. A MINUTA DO PROJETO DE LEI

Neste tópico apresentamos os principais pontos no que trata das alterações na Lei 11.091/2005, no que se refere ao desenvolvimento dos servidores e servidoras na carreira.

##### 2.1 Progressões

Após a polêmica apresentada pela representação da Andifes, por meio do FORGEPE, de que a Progressão por Capacitação, assumiria na nova estrutura o papel de incentivo, não mais de instrumento de desenvolvimento, a Direção da Fasubra, por meio da Coordenação Jurídica e Relações de Trabalho e da CNSC, consultou a Assessoria Jurídica Nacional (AJN), que reafirmou o que foi deliberado pela Plenária

Após a celebração do Acordo de Greve, a FASUBRA Sindical indaga a sua Assessoria Jurídica sobre a viabilidade de criação de regras que contemplem a proposta de Desenvolvimento na Carreira por Aceleração da Progressão por Capacitação Profissional e a instituição de regras de transição para a implementação desta modalidade de valorização e de crescimento do servidor Técnico-administrativo em Educação (TAE) em sua carreira.

De plano, as partes subscritoras do Termo de Acordo têm, segundo as regras da negociação coletiva no serviço público vigentes 1, plena liberdade de ajustar a legislação de regência, qual seja, a Lei n.º 11.091/05, para ser concretizado o pacto celebrado em mesa, desde que observados os princípios constitucionais e legais a que estão submetidos a Administração Pública, em especial os contidos na cabeça do art. 37 da Constituição Federal, sobretudo o da legalidade e impessoalidade.

Portanto, ao se compulsar as normas atualmente em vigor, não há impedimento legal ou constitucional para que a aceleração da Progressão por Capacitação Profissional conviva no texto a ser aprovado com as regras de transição para implementação deste direito dos TAE.

As partes detêm plena liberdade para aprovar regras que aperfeiçoem e valorizem os TAEs em sua Carreira. Nesse sentido, nada impede que a Progressão por Capacitação mantenha o seu conceito, como consta dos artigos acima transcritos, mesmo passando a ser chamada de Aceleração por Progressão por Capacitação. (AJN, 2024. p. 3-4)

Apresentada a defesa do posicionamento da FASUBRA na CNSC/MEC, esse entendimento ficou aprovado e foi inserido no texto do Projeto de Lei (PL) que irá alterar a Lei nº 11.091/2005, o PCCTAE.

Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á pela mudança de padrão de vencimento, mediante progressão por mérito e aceleração por capacitação.

§ 1º A Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada **12 (doze) meses** de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

§ 2º A Aceleração por Capacitação, instituída a partir de 01 de janeiro de 2025, é a mudança de padrão de vencimento, no mesmo nível de classificação decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de Capacitação, compatível com o cargo ou ambiente organizacional, respeitado o interstício de 5 (cinco) anos, de efetivo exercício, observada a data de ingresso no cargo, e cumprida a carga horária mínima em ações de capacitação, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de **ações de capacitação** realizadas pelo servidor durante o **interstício da Aceleração por Capacitação** e da carga horária que excedeu à exigência **para progressão no interstício anterior**. § 5º A mudança do **padrão de vencimento** não acarretará mudança de nível de classificação. (CNSC, 2024. p17)

Vencida polêmica sobre o conceito e as duas formas de desenvolvimento, ficou acertado as regras de transição para os atuais servidores e servidoras ativos na carreira. Também, nesse tema a consulta a AJN garantiu a assertividade no debate e a justeza da proposta defendida pelas entidades sindicais, de que não há impedimentos legais para que se trace as regras de transição, para garantir o aproveitamento de todo patrimônio funcional dos servidores e servidoras.

Não há óbice, outrossim, que se crie uma **regra de transição para ajustes na carreira dos TAEs**. A definição de uma nova modalidade de progressão na Carreira deve contemplar, para que não se fira a isonomia entre os TAE, regras de transição que permitam um ajuste no itinerário do servidor e sua carreira. Ademais, faz-se necessário **que haja aproveitamento de todo patrimônio funcional do TAE nas regras de transição**, a exemplo do que acontece com o Reconhecimento de Saberes e Competência (RSC) do EBTT, onde os docentes têm toda sua vida funcional avaliada (Lei n.º 12.772/12) para efeitos de mensuração dos requisitos e consequente percepção da Retribuição por Titulação.

No que se refere ao desenvolvimento da carreira, o estabelecimento da **Aceleração da Progressão por Capacitação Profissional**, nos moldes pretendido pela FASUBRA Sindical, também pode ser considerada como uma **forma de Desenvolvimento do TAE em sua Carreira**. Surge como um corolário lógico para o Desenvolvimento na carreira permitir que o servidor progrida com o preenchimento dos requisitos previstos em lei – no caso, a aceleração da promoção – sob pena de prejudicar parte da categoria que ser verá tolhida de ascender, por um critério não isonômico. (AJN, 2024. p. 4)

Feitas as defesas, o entendimento apresentado pela FASUBRA garantiu que na Minuta de PL conste as regras de transição de forma a garantir o aproveitamento de todo patrimônio funcional dos servidores e servidoras.

Art 24-A

§ 5º Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional, de que trata o § 1º do art. 10 desta Lei, será aproveitado o tempo decorrido entre a data da última progressão por mérito até 1º de janeiro de 2025. O saldo remanescente superior a 12 (doze) meses será computado para fins de concessão da próxima progressão por mérito.

§ 6º Na contagem do interstício necessário à Aceleração por Capacitação, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, será aproveitado o tempo computado desde a data de ingresso do servidor no cargo e as ações de capacitação realizadas pelo servidor no cargo ao longo da carreira.

§ 7º Os efeitos financeiros da Aceleração por Capacitação serão contados a partir de 1º de janeiro de 2025. (CNSC, 2024. P25)

Nas regras de transição aprovadas, e constam da minuta de PL, ficou definido que para a progressão por mérito, a partir de 01 de janeiro de 2025, o servidor terá sua próxima progressão contando o saldo de interstício que tenha, desde sua última progressão.

Já para a aceleração por progressão por capacitação, será recontado todo o tempo de serviço na carreira e aproveitados todos os certificados de cursos que o servidor ou servidora tenha, mesmo aqueles já utilizados para progredir no PCCTAE.

## 2.2 Aproveitamento de Disciplinas Isoladas

Outro ponto relativo ao desenvolvimento na carreira, fruto do acordo de greve aprovado, sem questionamentos na CNSC/MEC trata do aproveitamento de disciplinas isoladas em cursos de educação formal, que só era permitido para ocupantes de cargos do Nível de Classificação E (N.Class), agora para todos os cargos independentemente do nível de classificação em que esteja. Também, ficou garantida a liberação para todos os servidores e servidoras com afastamento para cursar Mestrado ou Doutorado no país, ou no exterior.

### Art. 10-A

§ 6º A conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular de disciplinas isoladas, em cursos de Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de aceleração da progressão por capacitação.

§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado, **no país ou no exterior**, está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. (CNSC, 2024. p17)

## 2.3 Incentivo à Qualificação

Durante o processo de negociação foi recuperado o acordo de greve de 2015, dentro deste, um dos pontos é o que trata do fim da correlação indireta para o Incentivo à Qualificação. A divisão em correlação direta e indireta, nunca foi proposição da FASUBRA, mas uma imposição do governo durante as negociações do PCCTAE, em 2004.

O acordo o Termo de Acordo 11/2024 na Cláusula segunda item "G" traz o seguinte item:

g) Incentivo à Qualificação (IQ) relativo Pa Área de Conhecimento com Relação Indireta será extinto a contar de janeiro de 2025, sendo o servidor beneficiário do Incentivo enquadrado com o mesmo valor da Área de Conhecimento com RElação Direta, sem efeitos retroativos. (MGI, 2004, p3)

Na minuta do PL este item do acordo já está devidamente regulamentado

Art. 12. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor na forma do Anexo IV desta LEI. (CNSC, 2024. p17)

## 2.3 Plano de Desenvolvimento

Outro ponto resgatado do Termo de Acordo de 2015, o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira, que garante a abertura de vagas para cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado para os integrantes do PCCTAE, consta da Cláusula sétima do Termo de Acordo 11/2024.

Cláusula sétima - O Plano de Capacitação referido no Termo de Acordo de 2015 será tratado em GT na CNS/MEC, com a participação das entidades representativas, com o prazo de conclusão de até 180 dias, a partir da assinatura do presente Termo. (MGI, 2024, p3)

Este item do termo de acordo está em discussão no grupo de trabalho de desenvolvimento para regulamentação dentro do prazo previsto. Até o momento o grupo de trabalho ainda não apresentou formulação para a portaria que irá regulamentar o referido plano de desenvolvimento.

## 3. O QUE FALTA REGULAMENTAR

### 3.1 A discussão a ser feita

Das questões relativas ao desenvolvimento na carreira, após a alteração do PCCTAE há, ainda, um longo trabalho a ser realizado. Esse trabalho consiste na discussão e atualização das regulamentações do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes na Carreira (PDIC), que está regulamentado no Art. 24 da Lei 11.091/2005. Este artigo, que não será alterado, após o acordo de greve, nos remete à necessidade de revisão dos Decretos nº 5.824/2006 e 5.825/2006, bem como da Portaria nº 09/2006-MEC. Estes três instrumentos tratam de toda regulamentação do desenvolvimento dos integrantes do PCCTAE.

Cabe destacar que no Termo de Acordo n.º 11/2024 a cláusula quinta trata da revisão e alteração do Decreto n.º 9.991/2019, que impacta diretamente na elaboração dos planos de desenvolvimento dos integrantes do PCCTAE, retirando a autonomia da gestão das Universidades no que trata desse tema. Este decreto impõe uma submissão dos órgãos de gestão de pessoas e transferiu parte dos recursos de capacitação para a ENAP. Cláusula quinta – O Decreto 9.991/19 será revisado e alterado para ser permitido que as IFE elaborem e executem seus planejamentos e planos específicos, com o retorno dos planos de capacitação para as universidades e institutos, com prazo até dezembro de 2024, a partir da assinatura do presente Termo. (MGI, 2024. p3)

### 3.2 A Proposta da FASUBRA

A FASUBRA, dentro do FONSASEFE, apresentou uma proposta de alteração do Decreto n.º 9.991/2019, dentro da “Pauta do Revogaço” na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) em julho de 2023. Esta proposta consiste em que seja incluído um artigo que retira o PCCTAE deste decreto, chamado de Plano A. Ou, de realizar alterações no decreto de forma que se garanta a autonomia de gestão, de recursos e a garantia de que as Instituições Federais de Ensino (IFE) atuem como escolas de Governo, chamamos de Plano B.

### 3.3 O Plano A

Destacamos que o “Plano A” é o que mais agrada à FASUBRA, pois pressupõem trazer toda a regulamentação da capacitação, dos afastamentos e licenças, capacitação para um único instrumento de regulamentação, que seria o Decreto 5.825/2005. Na nossa avaliação, essa solução encontra grande resistência por parte do governo, do FORGEPE/ANDIFES e do FORGEP/CONIF, para esses atores na CNSC/MEC o Decreto 9.991/2019, traz avanços na regulamentação do Regime Jurídico Único (RJU), no que trata dos afastamentos e licenças capacitação. Assim, defendem que o Decreto 9.991/2019, permaneça vigente, também para os servidores e servidoras das IFE.

Assim, nossa proposta que seria ter inserido o texto abaixo no PL, como não foi aceito, vamos discuti-lo no GT Desenvolvimento.

Para o Plano de Capacitação

Art. 24. O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.

§ 1º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter:

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

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho.

§ 2º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira será elaborado com base em diretrizes nacionais estabelecidas em regulamento, no prazo de 100 (cem) dias, a contar da publicação desta Lei.

§ 3º A partir da publicação do regulamento de que trata o § 2º deste artigo, as Instituições Federais de Ensino disporão dos seguintes prazos:

I - 90 (noventa) dias para a formulação do plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira;

II – 180 (cento e oitenta) dias para formulação do programa de capacitação e aperfeiçoamento; e

III – 360 (trezentos e sessenta) dias para o início da execução do programa de avaliação de desempenho e o dimensionamento das necessidades institucionais com a definição dos modelos de alocação de vagas.

(BRASIL, 2005)

### 3.4 O Plano B

No que trata do “Plano B”, na nossa avaliação essa parece ser a proposta mais fácil de negociar, pois como dito acima, resgata-se a autonomia na elaboração e execução dos planos de capacitação, com a garantia de recursos para as IFE, porém não afasta os órgãos de gestão de pessoas das normatizações gerais no que diz respeito à regulamentação do RJU.

Feita esta explicação, podemos entender que o trabalho em torno do desenvolvimento dos servidores e servidoras do PCCTAE, se dará em duas frentes, uma na MNNP, visando garantir que a Cláusula quinta do Termo de Acordo, seja cumprida. E, outra na CNSC, visando as adequações necessárias nos instrumentos que regulam o PDIC.

Estas duas ações estão intimamente interligadas, e precisam ser discutidas em conjunto, já que todos os decretos e a Portaria n.º 09/2006-MEC, tratam do desenvolvimento.

### 3.5 A Revisão dos Regulamentos atuais.

Para a revisão dos Decretos n.º 5.824/2006, entendemos que será preciso revisar todos os ambientes organizacionais, as áreas de correlação com os campos da ciência de modo atualizar com a nova realidade do trabalho nas IFE.

Já no Decreto n.º 5.825/2006, a discussão é mais profunda, pois ele trata dos programas de capacitação e de avaliação de desempenho, além de tratar da matriz de dimensionamento da força de trabalho nas IFE. Para os dois programas: capacitação e avaliação de desempenho a FASUBRA já tem propostas para serem apresentadas.

No caso da Capacitação apresentamos na CNSC/MEC uma proposta de revisão com a incorporação das diretrizes constantes no decreto n.º 5.825/2006 de elementos do Decreto n.º 5.707/2005, conforme item 3.3 acima.

Para o programa de avaliação de desempenho, o grande desafio é atualizar o modelo constante no PDIC, à realidade do Programa de Gestão por Desempenho (PGD), para esse desafio a FASUBRA já aprovou em plenária o Sistema de Programa de Gestão por Desempenho (SPGD), que compreendemos ser suficiente para sustentar nosso debate dentro da CNSC/MEC.

No que trata da Matriz de Dimensionamento da Força de Trabalho, nosso desafio é o de construir um modelo de dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição. Esse modelo terá que dialogar com o Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho – DFT, regulamentado pela Portaria SEDGG/ME n.º 7.888/2022.

## TEXTO SOBRE OS CARGOS

### 1. AS DEMANDAS DA CATEGORIA AO GOVERNO QUANTO AO TEMA CARGOS

Seguem citações em documentos oficiais encaminhados ao MEC tratando das demandas relativas à estrutura de cargos. A proposta aprovada em nossa Plenária foi apresentada e entregue em reunião com o MGI.

**Of.1/2023-SEC** - Brasília, 2 de janeiro de 2023 - Camilo Santana Ministro da Educação e **Of.122/2023-SEC**- Brasília, 5 de junho de 2023- Camilo Santana Ministro da Educação

pelo aprimoramento da Carreira com correção das distorções, levando em consideração a racionalização dos cargos, piso de três salários-mínimos e step de 5%; reposicionamento dos aposentados e pensionistas, e concurso público via RJU para todos os níveis de classificação;

**Of.204/2023-SEC** - Brasília, 21 de julho de 2023- Camilo Santana Ministro da Educação (FASUBRA E SINASEFE) solicitando dados cadastrais e financeiros

**Of.299/2023-SEC**- Brasília, 10 de novembro de 2023- Camilo Santana Ministro da Educação

Revisar o rol de fazeres técnico-administrativos nas IFE, propondo a atualização das atribuições e requisitos de ingresso nos cargos e, sempre que possível e necessário, a unificação, criação e extinção de cargos.

Revisão e revogação do DECRETO N° 9.507, DE 21 DE SETEMBRO DE 2018, anexo IV do DECRETO N° 9.262, DE 9 DE JANEIRO DE 2018 e do anexo 111 do decreto 10.185/2019, a PORTARIA N° 443, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2018 que interferem na abertura de concurso público e o provimento de vagas, com abertura de concursos pelo RJU.

Revisão e revogação dos decretos e seus anexos que vedam a abertura de concurso público e o provimento de vagas, de todos os cargos extintos, com abertura de concursos pelo RJU.

Efetivação das atribuições gerais dos cargos do PCCTAE, com a permissão para o servidor técnico-administrativo em educação ser coordenador de projetos de pesquisa e extensão, cabendo a percepção de bolsas de pesquisa e extensão, pagas diretamente pelas IFE, por agência oficial de fomento, por fundação de apoio

devidamente credenciada por IFE ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional.

## 2. TEXTO SOBRE CARREIRA APROVADO EM PLENÁRIA

A Plenária Nacional da Fasubra de 30 de setembro e 01 de outubro de 2023 votou uma proposta de carreira de curto prazo para ser apresentada ao governo. O texto abaixo, extraído do relato da Plenária, reproduz as pautas relacionadas ao tema cargos. Tal resolução de plenária, com proposta de aperfeiçoamento do PCCTAE foi apresentada entregue ao MGI em outubro de 2023, como já apontado.

### 5) PAUTAS DELIBERADAS EM PLENÁRIA, relacionadas ao tema Cargos

Cumprimento dos termos do acordo de greve de 2015;

Revisar o rol de fazeres técnicos-administrativos nas IFE, propondo a recuperação, manutenção e criação das especialidades que forem necessárias.

### 6) PROPOSTA DELIBERADA

#### 6.1 Recuperação dos cargos e hierarquização

Desde a sua implantação, o número de cargos por nível de classificação do PCCTAE sofreu duros golpes, cedendo espaço para a terceirização. Se faz necessário, portanto, recuperar os cargos do PCCTAE, considerando que seus respectivos fazeres encontram-se resguardados no serviço atualmente prestado, por meio de vínculos precarizados, com trabalhadores recebendo apenas 1 / 3 do que paga a Instituição para a empresa contratada e paga com recursos de custeio, conseqüentemente retirando dinheiro que seria investido no ensino, na pesquisa e extensão. Pretendemos manter a organização atual do PCCTAE em microcarpos organizados em 3 Níveis de Classificação deliberados em plenária para o aprimoramento da carreira.

6.2 Na proposta reduzimos a tabela atual para 3 Níveis de Classificação da seguinte forma:

\*Aglutinar Níveis A e B com o piso do C;

\*Aglutina Níveis C e D com o piso do D;

\*Nível E mantendo sua atual referência.

\*Ter como referência (disposto na lei) o piso do Nível de Classificação E;

\*Nível de Classificação C/D sendo 60% do piso do E;

\*Nível de Classificação A/B sendo 40% do piso do E;

\*Step único para todos os padrões de vencimento;

### 3. REINSTALAÇÃO DA CNSC - TRABALHO DO GT CARGOS

A CNSC foi reinstalada em novembro de 2023, trabalhou a partir de seu regimento interno e criou o Grupo de Trabalho sobre Cargos – GT Cargos que iniciou com foco na reposição de pessoal para as IFE, vista com grande preocupação pelo FORGEPE ANDIFES e MEC e compartilhada pelas entidades FASUBRA e SINASEFE. Com esse objetivo foi realizado estudo sobre a possível racionalização de cargos com provimento vedado pelos decretos 9262 /18 e 10.185/19, vagos, e que vagarem, e sua transformação em vagas de cargos amplos de Técnico Educacional e Analista Educacional a serem criados, bem como sobre a liberação de concursos vedados de alguns cargos considerados de necessidade urgente pelo FORGEPE ANDIFES. Em março de 2024, o GT Cargos apresentou relatório preliminar da sua proposta ao recém-criado Grupo de Trabalho de Aperfeiçoamento do PCCTAE, conhecido como GT Reestruturação, que acatou o trabalho do GT Cargos.

Já em fevereiro, o MGI se manifestava sobre a nossa demanda relativa à estrutura de cargos, conforme vemos, a seguir.

Elaboração: DERET/SRT 21/02/2024 em resposta aos pontos de pauta apresentados pela FASUBRA quanto a cargos

#### MESAS ESPECÍFICAS E TEMPORÁRIAS DA ÁREA DA EDUCAÇÃO

##### 6.1 Recuperação dos cargos e rehierarquização

Desde a sua implantação, o número de cargos por nível de classificação do PCCTAE sofreu duros golpes, cedendo espaço para a terceirização. Se faz necessário, portanto, recuperar os cargos do PCCTAE, considerando que seus respectivos fazeres encontram-se resguardados no serviço atualmente prestado, por meio de vínculos precarizados, com trabalhadores recebendo apenas 1 / 3 do que paga a Instituição para a empresa contratada e paga com recursos de custeio, conseqüentemente retirando dinheiro que seria investido no ensino, na pesquisa e extensão. **Pretendemos manter a organização atual do PCCTAE em micro cargos organizados em 3 Níveis de Classificação deliberados em plenária para o aprimoramento da carreira.**

**Resposta GOV** \_ Como o PCCTAE está estruturado a partir de uma **matriz de cargos antiga**, torna-se necessário, de tempos em tempos, **promover uma racionalização** desses cargos, **extinguindo** aqueles que a Administração Pública não mais necessita. Os cargos extintos pelo referido Decreto atenderam a critérios definidos à época. Demandas pontuais de algum cargo podem ser discutidas. No entanto, esta área técnica propõe um processo mais profundo de racionalização do PCCTAE, por meio da **criação de cargos genéricos** que possam ser **classificados em especialidades**, conforme as necessidades das Instituições Federais de Ensino. Dessa forma, propõe-se o aprofundamento de estudos para uma racionalização nesse sentido.

6.2 Na proposta reduzimos a tabela atual para 3 Níveis de Classificação da seguinte forma: \*Aglutinar Níveis A e B com o piso do C; \*Aglutina Níveis C e D com o piso do D; \*Nível E mantendo sua atual referência.

**Resposta Governo** - Os cargos dos níveis A e B são cargos oriundos de uma **matriz antiga**, sendo que para muitos deles o requisito de ingresso era apenas alfabetização. **A quase totalidade desses cargos está em processo de extinção.** Entende-se, portanto, **inviável aglutiná-los com o nível C., Na prática**, portanto, o PCCTAE, atualmente, já conta, basicamente, com cargos ativos apenas de três níveis (C, D e E). A proposta de alterar os valores do vencimento básico desses níveis foi tratada no primeiro item e depende de fatores orçamentários, técnicos e estratégicos. Dessa forma, propõe-se o aprofundamento de estudos para uma racionalização nesse sentido.

FASUBRA - Atualização das atribuições dos cargos - compromisso previsto no termo de acordo de 2015.

**Resposta Governo** - Propõe-se que a **atualização das atribuições dos cargos seja realizada após a racionalização do Plano**, por meio da criação de cargos genéricos, que possam ser **classificados em especialidades, as quais, por sua vez, poderia ser detalhada em ato infralegal.** Dessa forma, propõe-se que o

tema seja tratado no contexto de uma proposta de racionalização do PCCTAE, que precisará ser decorrente de estudo prévio e aprofundado.

O GT cargos, em seu relatório preliminar já citado, posicionou-se em relação aos cargos com provimento vedado e a necessidade urgente de reposição de pessoal por duas vias: uma a da liberação de concursos para alguns cargos, constantes no Quadro 5 e outra com as propostas de unificação e transformação de vagas(existentes e a vagar) de micros cargos com provimento vedado em vagas de dois cargos amplos – Técnico Educacional e Analista Educacional, a seguir no Anexo I. Dessa forma a proposta foi a de criar:

**TÉCNICO EDUCACIONAL/ÁREA** Requisitos para ingresso: Nível de classificação D, escolaridade (ensino médio completo, médio profissionalizante, curso técnico ou habilitação específica) e

**ANALISTA EDUCACIONAL/ÁREA** Requisitos para ingresso: nível de classificação E, escolaridade (ensino superior completo, registro em conselho quando for o caso).

**As Áreas desses cargos propostas em fevereiro pelo GT Cargos foram:** Gestão, Saúde, Infraestrutura, Comunicação, Artes, Ciências Agrárias

Seguem os quadros constantes no relatório citado.

#### **Quadro 5 - Cargos que devem ser retomados os provimentos com liberação do Concurso**

##### **Nível de Classificação D**

TÉCNICO EM AUDIOVISUAL

TÉC.SEGURANÇA TRABALHO

##### **Nível de Classificação E**

EDITOR DE PUBLICAÇÕES

ENFERMEIRO DO TRABALHO

JORNALISTA

REVISOR DE TEXTO

TRADUTOR INTÉRPRETE (Sugestão: Incluir /Área no cargo)

#### **Quadro 6 - Cargos a Serem Unificados**

**“C” “D” e “E” vagas e que vagarem sejam unificados conforme a tabela abaixo, com atualização de atribuições do cargo novo e definição de área, quando for o caso.**

##### **Nível de Classificação C**

C - AUXILIAR EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS Unificar C - Assistente de Alunos

##### **Nível de Classificação D**

TAXIDERMISTA Unificar Nível D - Técnico de Laboratório/Área

TÉCNICO EM ALIMENTOS E LATICÍNIOS unificar Nível D - Técnico de Laboratório/Área

TÉCNICO EM ANATOMIA E NECROPSIA Unificar Nível D - Técnico de Laboratório/Área

TÉCNICO EM ARQUIVO Unificar Nível D - Assistente em Administração

TÉCNICO EM GEOLOGIA Unificar Nível D - Técnico de Laboratório/Área



TÉCNICO EM HERBÁRIO Unificar Nível D - Técnico de Laboratório/Área  
TÉCNICO EM HIDROLOGIA Unificar Nível D - Técnico de Laboratório/Área  
TÉCNICO EM HIGIENE DENTAL Unificar Nível D - Técnico de Laboratório/Área  
TÉCNICO EM METEOROLOGIA Unificar Nível D - Técnico de Laboratório/Área  
TÉCNICO EM MINERAÇÃO Unificar Nível D - Técnico de Laboratório/Área  
TÉCNICO EM ÓTICA Unificar Nível D - Técnico de Laboratório/Área D 701255  
TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA Unificar Nível D - Técnico de Laboratório/Área  
TÉCNICO EM QUÍMICA Unificar Nível D - Técnico de Laboratório/Área  
TÉCNICO EM SECRETARIADO Unificar Nível D - Assistente em Administração  
TÉCNICO EM SOM Unificar Nível D - Técnico em Audiovisual

### **Nível de Classificação E**

E MUSICOTERAPEUTA Unificar Nível E - Terapeuta ocupacional

E SANITARISTA Unificar Nível E - Psicólogo/Área

E SECRETÁRIO EXECUTIVO Unificar Nível E - Tecnólogo/Área

Fonte. Elaboração própria GT Cargos

**ANEXO I**

**Cargos com provimento suspensos**

Classe	Código	Denominação do Cargo	Encaminhamento	Nível/cargo novo	Fator	Qtd. Cargos Ocupados	Qtd. Cargos Vagos	Qtd. De cargos convertidos
C	701400	ADMINISTRADOR DE EDIFÍCIOS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	0,7949	197	43	34,2
C	701437	ASSISTENTE DE LABORATÓRIO	Transformar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	0,7949	797	481	382,3
C	701404	ASSISTENTE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Transformar	Nível D - Técnico de Tecnologia da Informação	0,7949	93	33	26,2
C	701409	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	Transformar	Nível D - Assistente em Administração	0,7949	1021	282	224,2
C	701412	AUXILIAR DE SAÚDE	Transformar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	0,7949	124	548	435,6
C	701414	AUXILIAR DE VETERINÁRIA E ZOOTECNIA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Ciências Agrárias	0,7949	78	56	44,5
C	701405	AUXILIAR EM ADMINISTRAÇÃO	Transformar	Nível D - Assistente em Administração	0,7949	4777	1894	1505,5
C	701408	AUXILIAR EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	Unificar	Nível C - Assistente de Alunos	1,0000	117	33	26,2
C	701417	CENOTÉCNICO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Artes	0,7949	7	3	2,4
C	701419	CONDUTOR / MOTORISTA FLUVIAL	Não se aplica	Não se aplica às IFES				
C	701423	CONTRA-MESTRE / OFÍCIO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	0,7949	164	368	292,5
C	701431	FOTÓGRAFO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Comunicação	0,7949	30	16	12,7
C	701434	HIALOTÉCNICO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	0,7949	6	2	1,6
C	701438	LINOTIPISTA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional /Comunicação	0,7949	5	0	0,0
C	701439	LOCUTOR	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/ comunicacao	0,7949	14	3	2,4
C	701449	OPERADOR DE ESTAÇÃO DE TRATAMENTO D'ÁGUA E ESGOTO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/ Infraestrutura	0,7949	42	43	34,2
C	701451	OPERADOR DE LUZ	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Comunicacao	0,7949	12	3	2,4
C	701455	OPERADOR DE MÁQUINAS DE TERRAPLANAGEM	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	0,7949	11	13	10,3
C	701452	OPERADOR DE MÁQUINAS AGRÍCOLAS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/ciências agrarias	0,7949	212	236	187,6
C	701456	OPERADOR DE RÁDIO-TELECOMUNICAÇÕES	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/comunicacao	0,7949	15	16	12,7
C	701457	PROGRAMADOR DE RÁDIO E TELEVISÃO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/comunicacao	0,7949	17	2	1,6
C	701463	SONOPLASTA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/comunicacao	0,7949	21	7	5,6
D	701201	ASSISTENTE DE DIREÇÃO E PRODUÇÃO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/artes	1,0000	12	4	4,0
D	701202	CONFECCIONADOR DE INSTRUMENTOS MUSICAIS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	2	1	1,0
D	701270	DESENHISTA TÉCNICO / ESPECIALIDADE	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	76	120	120,0
D	701203	DESENHISTA PROJETISTA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	91	101	101,0
D	701205	DIAGRAMADOR	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	59	51	51,0

701070	REGENTE	Transformar	Nível E - Analista Educacional/artes	1,0000	16	11	11,0	11,0	11,0
701072	RELAÇÕES PÚBLICAS	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	148	185	185,0	185,0	185,0
701071	RESTAURADOR/ÁREA	Transformar	Nível E - Analista Educacional/artes	1,0000	20	2	2,0	2,0	2,0
701073	REVISOR DE TEXTO	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	162	121	121,0	9	9,0
701074	ROTEIRISTA	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	6	3	3,0	17	47,0
									346,0
									23,0
									289,7
									2,0
									5,0
									282,0
									31,0
									401,0

D	701211	TÉCNICO EM ARTES GRÁFICAS	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	0,5853	218	194	113,5	113,5
D	701221	TÉCNICO EM AUDIOVISUAL	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	478	176	176,0	176,0
D	701223	TÉCNICO EM CINEMATOGRAFIA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/artes	1,0000	16	36	36,0	36,0
D	701228	TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	259	43	43,0	43,0
D	701272	TÉCNICO EM ELETRICIDADE	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	83	38	38,0	38,0
D	701830	TÉCNICO EM ELETRÔNICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	141	66	66,0	66,0
D	701231	TÉCNICO EM ELETROMECÂNICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	66	19	19,0	19,0
D	701230	TÉCNICO EM ELETROTÉCNICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	234	261	261,0	261,0
D	701273	TÉCNICO EM ESTATÍSTICA	Transformar	Nível E - Estatístico	0,5853	4	4	2,3	2,3
D	701239	TÉCNICO EM GEOLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	14	10	10,0	10,0
D	701240	TÉCNICO EM HERBÁRIO	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	17	9	9,0	9,0
D	701242	TÉCNICO EM HIDROLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	15	7	7,0	7,0
D	701241	TÉCNICO EM HIGIENE DENTAL	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	43	6	6,0	6,0
D	701243	TÉCNICO EM INSTRUMENTAÇÃO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	16	19	19,0	19,0
D	701274	TÉCNICO EM MANUTENÇÃO DE AUDIO/VIDEO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	12	11	11,0	11,0
D	701245	TÉCNICO EM MECÂNICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	231	227	227,0	227,0
D	701246	TÉCNICO EM METALURGIA	Transformar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	14	20	20,0	20,0
D	701247	TÉCNICO EM METEOROLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	13	12	12,0	12,0
D	701249	TÉCNICO EM MINERAÇÃO	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	20	5	5,0	5,0
D	701250	TÉCNICO EM MÓVEIS E ESQUADRIAS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	29	128	128,0	128,0
D	701251	TÉCNICO EM MÚSICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/artes	1,0000	16	7	7,0	7,0

**4. TERMO DE ACORDO Nº 11/2024 E CLÁUSULAS TRATADAS NO GT CARGOS**

**Cláusula segunda** - Em janeiro de 2025, a carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação assumirá a seguinte estrutura:  
d) O Vencimento Básico de referência corresponderá ao valor do nível de classificação "E", com as seguintes correlações:  
I. "A" corresponderá a 36% do piso de referência;  
II. "B" corresponderá a 40% do piso de referência;  
III. "C" corresponderá a 50% do piso de referência; e  
IV "D" corresponderá a 61% do piso de referência.

**Cláusula sexta** – Será promovida a racionalização de cargos vagos e a vagar (cargo amplo).

**Cláusula Oitava** - No período de agosto a dezembro de 2024 será criado GT no MGI, com a participação do MEC e das entidades sindicais, para análise e levantamento de impactos relativos ao contingente de servidores que permaneceram no PUCRCE e que desejam a **reabertura de prazo para adesão ao PCCTAE**. Em se constatando a viabilidade, a medida será implantada em 2025.

**Cláusula nona** – O **reposicionamento dos aposentados**, por ocasião da criação do PCCTAE, que foram enquadrados considerando o tempo de serviço público federal, **será tratado em GT no MGI/MEC-CNS**, com a participação das entidades representativas, para análise e levantamento de impacto, no período entre agosto e dezembro de 2024. Em se constatando a viabilidade, a medida será implantada em 2025.

**Cláusula décima terceira** – O Ministério da Educação – MEC, no âmbito de suas competências e atuação, promoverá estudos, no prazo de até 180 dias após a assinatura do presente Termo, e dar encaminhamento para implementação em 2025, por intermédio da Comissão Nacional de Supervisão -CNS/PCCTAE e da Mesa Setorial do MEC, às seguintes demandas:

**e) racionalização dos cargos ocupados;**  
**i) concursos de Intérpretes de LIBRAS (Nível E)**, com aumento de vagas para esses cargos nas IFE e com condições igualitárias de trabalho na rede, com definição de novos concursos, a partir de estudos; e  
**j) será promovida a revisão dos fazeres (atribuições)**, a partir dos estudos a serem realizados pela CNS/MEC, com prazo de até 180 dias, a partir da assinatura do presente Termo.

Parágrafo único – Os temas que extrapolam a competência exclusiva do MEC serão encaminhados aos órgãos competentes, para estudo de viabilidade. Constatada a viabilidade, a medida será implementada em 2025.

## 5. RETOMADA DO TRABALHO DO GT CARGOS APÓS A ASSINATURA DO TERMO DE ACORDO

Após a assinatura do Termo de Acordo, visando estruturar a minuta do Projeto de Lei de alteração do texto da Lei 11.091/2005, para envio ao MGI, a CNSC reuniu-se de forma presencial e virtual. A 1ª reunião ocorreu de forma presencial em 16 e 17 de julho de 2024 e deliberou-se sobre os principais pontos a serem tratados na Minuta do PL, bem como foram indicados os representantes dos Grupos de Trabalho – GT para estudos e proposições em relação aos pontos do Termo de Acordo que deverão constar em regulamentos.

Foram instituídos três Grupos de Trabalho: GT sobre a estrutura de cargos do PCCTAE; GT sobre a implementação do Reconhecimento de Saberes e Competências no âmbito do PCCTAE e GT sobre a política de desenvolvimento da carreira no âmbito PCCTAE.

A segunda e a terceira reuniões ocorreram no dia 16 de agosto de 2024, de forma virtual, com os coordenadores dos GT e nos dias 22 e 23 de agosto de 2024, de forma presencial, visando validar a proposta final de minuta do PL, e encaminhar os trabalhos dos GT.

Considerando o tema do GT cargos, nessa última reunião **não foi possível consenso** em relação à criação dos cargos amplos, no que diz respeito a criação do cargo Auxiliar em Educação, proposto pelas entidades sindicais Fasubra e Sinasefe no Nível de Classificação C. Colocado em votação o Inciso I, do art. 7º - Criação de Cargos - criação do cargo de Nível Auxiliar o resultado foi empate: 8 votos favoráveis e 8 votos contrários. Ficou então encaminhado que as duas posições seriam apresentadas e justificadas ao MGI.

A posição da FASUBRA e SINASEFE foi de divergência quanto a criação de apenas dois cargos amplos como inicialmente proposto pelos GT Cargos e GT Aperfeiçoamento. As entidades sindicais justificaram a proposta de criação de um cargo amplo de Auxiliar em Educação no Nível C para resgate de fazeres necessários, seja por estarem terceirizados, seja pela necessidade de criação e unificação de cargos, como assim consta no Relatório da CNSC MEC:

As entidades sindicais, diferentemente do que foi analisado e pactuado no Relatório Final do Grupo de Trabalho instituído para promover estudos para a reestruturação do PCCTAE, propõem a criação do cargo amplo de Auxiliar em Educação, de complexidade básica, classificado no nível C, organizado em áreas, para manter fazeres e atribuições de caráter permanente e cotidiano,

necessários ao cumprimento das ações finalísticas das IFE em ensino, pesquisa e extensão, bem como na gestão e assistência. Tais fazeres se situam em áreas como as de ciências agrárias, engenharias e infraestrutura, biológicas e da saúde, artes, e na gestão. Além disso, apresentaram parecer da assessoria jurídica da FASUBRA, entendendo pela viabilidade da criação e pela não aplicabilidade da Portaria citada ao Termo de Acordo firmado com o governo. A seguir os termos da proposta apresentada pelas entidades sindicais, com destaque em negrito: I –Auxiliar em Educação – de nível de escolaridade fundamental, no nível de classificação C; II – Técnico em Educação - de nível de escolaridade médio, no nível de classificação D; III – Analista em Educação - de nível de escolaridade superior, no nível de classificação E;”

A minuta de PL finalizada no âmbito da CNSC MEC foi então encaminhada à apreciação da Consultoria Jurídica do MEC, para posterior envio pelo MEC ao MGI.

### 8.1 Pontos de alteração na Lei 11091/05, relacionados a temas tratados pelo GT Cargos

A seguir, apresentamos os pontos de alteração na Lei 11091/05, relacionados a temas tratados pelo GT Cargos e sua correlação com as cláusulas do Termo de Acordo.

**A. Cláusula segunda, alínea “a”** • especifica a necessidade de criar áreas e especialidades para os novos cargos e exclui o termo “nível de capacitação” que deixa de existir.

#### CAPÍTULO III DOS CONCEITOS

Alteração no Art. 5º- incluir os incisos

VI - Área - campo de conhecimento que exige habilidades e competências de mesma natureza, com especialidades, permitindo uma gestão flexível e estratégica dos cargos e o exercício de atribuições específicas, conforme a competência institucional;

VII – especialidade - conjunto de atividades específicas que exigem conhecimentos, habilidades e competências de determinada área do cargo, integram as atribuições do cargo e constituem um campo profissional ou ocupacional cometido a um servidor.

**B. Cláusula sexta** racionalização dos cargos *suspensos, vagos e a vagar*

Alteração -inclusão do Art. 7ºA e 7ºB

Art. 7ºA - Ficam criados, por intermédio de transformação, a partir de 1º de janeiro de 2025, os seguintes cargos no âmbito do Plano de Carreira: I –Auxiliar em Educação – de nível de escolaridade fundamental, no nível de classificação C; II – Técnico em Educação - de nível de escolaridade médio, no nível de classificação D; III – Analista em Educação - de nível de escolaridade superior, no nível de classificação E;

§ 1º As áreas e especialidades para os cargos referidos nos incisos I, II e III serão definidas em regulamento, proposto pela Comissão Nacional de Supervisão, nos termos do art. 22.

§ 2º Atribuições gerais dos cargos a que se refere os Art. 7º e 7º-A, sem prejuízo das atribuições específicas, são aquelas estabelecidas no Art. 8º desta Lei.

§ 3º Os concursos públicos para os cargos a que se refere o art. 7º, vigentes ou em andamento na data de entrada em vigor desta Lei, são válidos para ingresso nos

referidos cargos, observado os requisitos de ingresso, área e especialidade, referente ao nível de escolaridade aos cargos para os quais se deu a seleção.

7º - B - Ficam transformados, a partir de 1º de janeiro de 2025, os cargos vagos, vagos com provimento vedado pelo Decreto n.º 9.262 /18 e o Decreto n.º

10.185/19, na data de vigência desta Lei, e os que vierem a vagar, nos cargos a que se referem os incisos I, II e III do art. 7º-A.

§ 1º. A transformação de que trata o caput deste artigo será realizada sem aumento de despesa, mediante compensação financeira entre os valores correspondentes à totalidade do Vencimento Básico dos cargos que estão sendo criados e os valores correspondentes à totalidade do Vencimento Básico dos cargos que estão sendo transformados, vedada a produção de efeitos retroativos.

§ 2º. O Ministério da Educação deverá submeter à apreciação e autorização do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – Sipeca à transformação a que se refere o caput deste artigo"

**C. Cláusula décima terceira, item "j"** será promovida a revisão dos fazeres (atribuições), a partir de estudos a serem realizados pela CNS/MEC, com prazo de até 18 dias, a partir da assinatura do acordo" Cláusula sexta "racionalização dos cargos suspensos, vagos e a vagar.

Alteração Art. 8º

Art. 8º [...]

II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico administrativas e especializadas relativas às ações de pesquisa, extensão e inovação, gestão e assistência especializada, 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 pesquisa, extensão e inovação, gestão e assistência especializada, das Instituições Federais de Ensino.

§ 2º As atribuições específicas dos cargos de que trata o art. 7º desta Lei serão detalhadas em regulamento, proposto pela Comissão Nacional de Supervisão da Carreira, nos termos do art. 22. (NR)

§ 3º As atribuições previstas no inciso II deste artigo incluem a coordenação de projetos de pesquisa, extensão e inovação, cabendo a percepção de bolsas de pesquisa e extensão, pagas diretamente pelas Instituições Federais de Ensino, por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por Instituição Federal de Ensino ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional. (NR)

**D. Cláusula nona.** O reposicionamento dos aposentados, por ocasião da criação do PCCTAE, e foram enquadrados considerando o tempo de serviço público federal, será tratado em GT do MGI/MEC CNS, com a participação das entidades representativas, para análise e levantamento de impacto, no período entre agosto e dezembro de 2024. Em se constatando a viabilidade, a medida será implantada em 2025.

Alteração- inclusão de parágrafo no Artigo 15

**§6º** Os servidores das Instituições Federais de Ensino que se aposentaram antes do dia 28 de fevereiro de 2005 serão reposicionados no novo padrão de vencimento na mesma posição relativa em que se encontravam no ato da aposentadoria.

**E. Regulamentação:** áreas, especialidades, descrição de atribuições de especialidades e cargos, racionalização de cargos vagos e ocupados

A partir da elaboração da minuta, os trabalhos do GT Cargos estão centrados nas definições que deverão constar em regulamentação da Lei, em especial as relativas a áreas, especialidades, descrição de atribuições de especialidades e cargos, racionalização de cargos vagos e ocupados.

No PCCTAE aperfeiçoado há proposta, oriunda do Grupo de Trabalho de Cargos, de coexistência de micro cargos e cargos amplos, a partir de processos de transformação de vagas de cargos com concursos vedados, criação e extinção de cargos, liberação de concursos vedados, unificação de cargos, atualização de descrições de cargos, áreas e especialidades.

Considerando o processo de aperfeiçoamento do PCCTAE com essa proposta de criação de cargos amplos, bem como a existência de cargos que já apresentam a figura de áreas e outras denominações assemelhadas, apresentamos nossas considerações sobre conceito de cargos amplos, micros cargos, áreas/especialidades e ambientes organizacionais. Nosso objetivo é garantir e retomar os fazeres permanentes e cotidianos atribuídos a cargos "vivos" - passíveis de provimento, extintos, com concursos vedados, bem como unificar cargos que efetivamente já realizam atividades iguais ou similares e reconhecer os fazeres não mais necessários na atualidade nas IFE. Também visamos, com a criação dos cargos amplos, viabilizar maior

autonomia e flexibilidade na gestão de vagas a serem concursadas, definindo-as por áreas e níveis de classificação.

## **Conceitos**

### **Cargo Amplo**

- O cargo amplo refere-se a um agrupamento genérico de feixes atribuições e responsabilidades de igual hierarquia dentro da IFE. Organizado em áreas que englobam tarefas e requisitos de mesma área/natureza de conhecimento e nível de complexidade.

Ainda dentro das áreas de conhecimento podemos ter especialidades que se referem a requisitos de formação, conhecimento, experiências e atribuições específicas próprias.

- **Micros cargos:** conjunto de atribuições específicas e responsabilidades previstas na estrutura organizacional cometidas a um servidor.
- **Especialidade:** corresponde a um conjunto de atividades específicas que exigem conhecimentos e competências de determinada área do cargo, integram as atribuições do cargo e constituem um campo profissional ou ocupacional cometido a um servidor.

Em resumo, o cargo amplo abarca grupo extenso de atividades e responsabilidades de várias áreas do conhecimento, enquanto as especialidades em cada área e os micro cargos detalham atividades específicas atribuídas para seu exercício.

### **Cargos do PCCTAE que já contêm área/ofício/formação/habilitação**

- Auxiliar de Infraestrutura e Manutenção/área - extinto
- Atendente de Consultório/área - extinto
- Pintor/área- extinto
- Contramestre/Ofício
- Técnico de Laboratório/área
- Tecnólogo/formação
- Enfermeiro/área
- Engenheiro/área
- Médico/área
- Nutricionista/habilitação
- Pedagogo/área
- Psicólogo/área
- Restaurador/área

A utilização do conceito área/especialidade (*ou habilitação, formação, ofício*) tem o objetivo de definir, no edital, o ramo de conhecimento e o conhecimento especializado, ao nível de capacitação, (educação formal, experiência ou curso de aperfeiçoamento específico) exigido para desempenhar as atribuições do cargo em concurso. Veja, abaixo o que já é definido na Lei 11091/05 - PCCTAE:

**Art. 9º** O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II desta Lei.

**§ 1º** O concurso referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira.

**§ 2º** O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas às vagas.

Área (definição proposta na última reunião do subgrupo do GT cargos)

Conjunto de atividades de natureza assemelhadas, que exigem conhecimentos e competências da mesma área de conhecimento, amplas e estratégicas, permitindo autonomia e flexibilidade necessárias na gestão dos cargos e garantindo o exercício de atribuições específicas de competência institucional.

### **Características:**

Estão organizadas a partir do conhecimento, ou seja, dos saberes, adquiridos pela educação formal e aperfeiçoamento e resultantes da experiência profissional;

Quando necessário, por exigência de formação, conhecimento específico, experiência ou legislação, podem ser subdivididas em especialidades, com atribuições específicas.

Sugere-se que sejam baseadas nas áreas de conhecimento do CNPQ e Capes com adequação à realidade das IFE.

Para cumprir a necessidade de regulamentação apontada na Lei, devemos definir primeiramente as áreas e especialidades, descrevê-las, bem como as atribuições dos cargos, e debater posteriormente a racionalização.

**1.Áreas- revisão das áreas propostas em relatório preliminar com objetivo de abarcar todos os fazeres necessários, estejam eles colocados nos micros cargos existentes, nos cargos amplos e especialidades a serem criadas. Para tal estamos identificando em TODOS os cargos hoje existentes, sejam extintos, ativos, concursos vedados as áreas que os integram. A ideia é que na hipótese de transformação de vagas de micro cargos em cargos amplos, o quantitativo de vagas fique atrelado à área original do micro cargo e possa ser distribuído por especialidades da mesma área.**

Assim estamos propondo as seguintes áreas:

- Artes
- Ciências Humanas e Sociais Aplicadas
- Ciências Agrárias
- Letras e Comunicação
- Gestão
- Infraestrutura
- Saúde
- TI
- Exatas e da Terra
- Marítimos

\*Questões:

Essas são as áreas existentes e necessárias?

Proposta de definição/conceito de cada área: estamos trabalhando nessa conceituação.

Exemplos:

Descrição de área para qualquer cargo

Área Ciências da Saúde - integrada por especialidades que exigem conhecimento e realizam atividades visando à promoção, prevenção, recuperação e reabilitação dos processos saúde-doença e estejam inseridas em planos, programas, projetos e ações de ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão do Plano de Desenvolvimento Institucional das IFE,

Área Ciências Agrárias – integrada por especialidades que exigem conhecimento e realizam atividades que visam o desenvolvimento científico e tecnológico para o cultivo de alimentos, criação de animais, preservação florestal e da natureza, reaproveitamento de recursos orgânicos e estejam inseridas em planos, programas, projetos e ações de ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão do Plano de Desenvolvimento Institucional das IFE,

Outros exemplos

Descrição de Área para o cargo de Analista

Analista em educação /Área: Comunicação

Descrição sumária de atividades

Exercer e realizar atividades especializadas de nível superior relacionadas à gestão, direção, coordenação, planejamento, organização, controle, supervisão, assessoramento, estudos relacionados à Comunicação Social, Publicidade, Programação Visual, Relações-públicas. Coordenar, desenvolver e avaliar projetos de pesquisa, extensão e inovação. Elaborar laudos, relatórios, pareceres e informações. As especialidades da área de Comunicação Social poderão atuar em mais de um ambiente organizacional previsto no PCCTAE.

Analista em educação /Área: Artes

Descrição sumária de atividades

Exercer e realizar atividades especializadas de nível superior relacionadas à gestão, direção, coordenação, planejamento, organização, controle, supervisão, assessoramento, estudos relacionados à Artes. Coordenar, desenvolver e avaliar projetos de pesquisa, extensão e inovação. Elaborar laudos, relatórios, pareceres e informações. As especialidades da área de Comunicação Social poderão atuar em mais de um ambiente organizacional previsto no PCCTAE.

**2. Especialidades: relacionar todas as especialidades que devam existir nos cargos amplos para dar conta de fazeres necessários, permanentes e cotidianos, na atualidade do mundo do trabalho nas IFE.**

### **\*Questões:**

**Quais fazeres devemos resgatar dos cargos extintos, a serem previstos como especialidades em um dos cargos amplos: Auxiliar em Educação(C), Técnico em Educação(D) ou Analista em Educação(E)?**

**Aqui devemos considerar que a posição do MEC/ANDIFES e CONIF é contrária a criação do cargo Auxiliar em Educação em C. Na nossa justificativa argumentamos com a necessidade de resgate de fazeres na Infraestrutura, Saúde, Artes, Ciências Agrárias em Auxiliar em Educação C.**

**Existem fazeres “novos” que o desenvolvimento tecnológico e do mundo do trabalho nas IFE exigem e devam ser realizados por novas especialidades a serem criadas?**

- **RACIONALIZAÇÃO DOS CARGOS OCUPADOS.**

**No Termo de Acordo 11/2024 conseguimos colocar o debate do ponto racionalização dos cargos ocupados. Um tema que já vem sendo debatido na base e nas instâncias deliberativas da Fasubra desde a implantação do PCCTAE, em 2005. A Cláusula décima terceira nos itens “e)” e “j)” tratou do seguinte: Cláusula décima terceira – O Ministério da Educação – MEC, no âmbito de suas Competências e atuação promoverá estudos, no prazo de até 180 dias após a assinatura do presente Termo, e dará encaminhamento para implementação em 2025, por intermédio da Comissão Nacional de Supervisão – CNS e da Mesa Setorial do MEC, às seguintes demandas:**

**e) racionalização dos cargos ocupados;**

**j) será promovida a revisão dos fazeres (atribuições), a partir dos estudos realizados na CNS/MEC, com prazo de até 180 dias, a partir do presente Termo. (MGI, 2024. p.4)**

**Esse tema, a racionalização, já foi objeto de debates e deliberações por parte da categoria, que aprovou, em plenária, uma proposta que foi debatida dentro da CNSC/MEC, sem que tivéssemos avanços significativos e, posteriormente, protocolado junto ao governo na mesa de negociação da greve de 2015. Nesse debate e negociações com o governo, o entrave está sempre na mesma justificativa, a racionalização não pode implicar na inconstitucionalidade, chamada de provimento derivado, segundo decisões do Supremo Tribunal Federal.**

**Embora esse tema se fez presente no acordo de final da greve de 2015, não conseguimos efetivar os debates junto ao governo por conta da conjuntura que se seguiu após o final da greve: Golpe que tirou a Dilma do poder e posterior eleição de Bolsonaro.**

**Nas negociações finais da greve de 2024 resgatamos os pontos do acordo de greve de 2015 que não tinham sido cumpridos e dentre eles está a Racionalização dos Cargos Ocupados.**

**Esse tema é muito complexo:**

- **pela enorme quantidade de cargos envolvidos;**
- **pelas especificidades de cada cargo;**
- **pela falta da atualização de seus fazeres (atribuições); e**
- **pela quantidade de servidores ocupantes desses cargos.**

**A tudo isso somam-se os impactos das reformas da previdência, conforme alertou a Assessoria Jurídica Nacional (AJN), da FASUBRA.**

**Diante dessa complexidade e dos anseios da categoria, a Comissão Nacional de Supervisão da Carreira da FASUBRA, entendeu necessário que a discussão após o seminário, seja remetida às bases para aprofundamento. Essa preocupação e proposta foi encaminhada à Direção Nacional da FASUBRA.**

**Dessa forma, a Direção da Fasubra já convocou a AJN para estar presente ao seminário de carreira, onde iniciaremos as discussões sobre a racionalização. Na segunda quinzena de outubro, teremos a continuidade do seminário e da plenária, de forma virtual, para tratar do tema: Racionalização dos Cargos Ocupados. Nessa continuidade do seminário e da plenária teremos oportunidade de debater todas as especificidades e complexidades de cada cargo com o cuidado e atenção devida.**

### **TEXTO SOBRE O RECONHECIMENTO DE SABERES E COMPETÊNCIAS**

- **CONTEXTUALIZANDO O RSC**

**As atuais mudanças no mundo do trabalho impõem a necessidade de uma constante atualização das atividades dos trabalhadores, seja pelas mudanças tecnológicas, seja pelas novas atividades a serem desempenhadas e essa situação também se reflete nas Instituições Federais de Ensino (IFE) que, para continuar desenvolvendo o seu importante papel, devem buscar instrumentos que permitam a valorização dos saberes não instituídos e das competências desenvolvidas e postas à disposição da sociedade pelos Técnico-Administrativos em Educação.**

**A FASUBRA Sindical conseguiu junto ao Governo colocar no termo de acordo de greve, com prazo de 180 dias após a assinatura, a criação do Reconhecimento de Saberes e Competências como**



**instrumento de reconhecimento e incentivo aos saberes e competências adquiridos pelo servidor ao longo de sua vida profissional e que também contribuem para o desenvolvimento da IFE.** Nesse momento, a minuta do Projeto de Lei que vai viabilizar os avanços negociados nessa última greve já foi enviada para o MEC e o MGI contendo o conceito e os seis níveis pelos quais o RSC poderá ser concedido.

O RSC, conforme a conceituação explicitada no Projeto de Lei encaminhado ao Governo, é o instrumento de reconhecimento dos conhecimentos e habilidades dos integrantes do Plano de Carreira, resultante da atuação profissional do servidor na dinâmica do ensino, pesquisa, extensão gestão, inovação e assistência especializada, nos termos do inciso IV, art. 3º desta Lei (reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa, extensão) e não deve ser considerado um desestímulo à Política de Desenvolvimento de Pessoal dos integrantes do Plano de Carreira, realizada por meio da educação formal.

De acordo com essa minuta de PL, o RSC será concedido pela respectiva instituição de lotação do servidor, em 6 (seis) níveis: I - RSC-I; II - RSC-II; III - RSC-III; IV - RSC-IV; V - RSC-V; e VI - RSC-VI.

A equivalência do Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, exclusivamente, para fins de percepção do Incentivo à Qualificação, ocorrerá da seguinte forma:

- I. comprovante de ensino fundamental incompleto somado ao RSC-I equivalerá à escolaridade do ensino fundamental completo;
- II. diploma de ensino fundamental completo somado ao RSC-II equivalerá à escolaridade de ensino médio;
- III. diploma de ensino médio ou técnico de nível médio somando ao RSC-III equivalerá à escolaridade de graduação;
- IV. diploma de graduação somado ao RSC-IV equivalerá à titulação de especialização;
- V. certificado de pós-graduação lato sensu somado ao RSC-V equivalerá a mestrado;
- VI. titulação de mestre somada ao RSC-VI equivalerá a doutorado

É importante lembrar que o RSC não substitui o IQ. Por exemplo: se no ato do ingresso o servidor já possuir um grau de escolaridade maior do que exige o cargo, o mesmo poderá requerer o percentual do IQ.

O próximo passo será a definição pelas bases das diretrizes, critérios e procedimentos para concessão do RSC, nesses diferentes níveis. Este debate será realizado no seminário dos dias 26 e 27 de setembro, retornará para as bases e será concluído na continuidade virtual da plenária, na segunda quinzena de outubro.

A FASUBRA está indicando as seguintes diretrizes e dimensões para balizar a definição dos critérios e procedimentos:

#### 10.1. Diretrizes:

##### a. Diretrizes propostas pelo GT/MEC:

- I. Experiência e atuação profissional na natureza do processo educativo, na função social, nos objetivos do Sistema Federal de ensino e na dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de inovação, de administração, gestão e representação e as competências específicas decorrentes;
- II. Desenvolvimento do empreendedorismo e na liderança no setor público e vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- III. Desenvolvimento continuado e participação de servidores públicos em programas e ações vinculadas aos objetivos institucionais;
- IV. Fomento e desenvolvimento de pesquisa e inovação;
- V. Prospecção, promoção e difusão do conhecimento;
- VI. Outros cursos de educação formal não utilizados para o recebimento de IQ (ensino fundamental completo, ensino médio e profissionalizante, graduação, especialização, mestrado e doutorado).

Destacamos que na discussão feita na CNSC/FASUBRA apresentamos posicionamento contrário ao estabelecimento de uma diretriz voltada para o “empreendedorismo.”

##### b. Diretrizes indicadas pela FASUBRA:

Após as discussões no GT RSC da CNSC/MEC, a FASUBRA apresentou a seguinte formulação para as diretrizes do RSC, construídas a partir do Projeto por Uma Universidade Cidadã para os Trabalhadores e as diretrizes do PCCTAE, bem como a Lei nº 10.861/2004, que estabelece o modelo de avaliação da Educação Superior.

O Reconhecimento dos Saberes e Competências - RSC deverá considerar os princípios e diretrizes seguintes:

- I. A responsabilidade social da instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento social, à pesquisa básica e aplicada, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural;
- II. A extensão de serviços à comunidade, numa perspectiva de valorização recíproca;

os intercâmbios culturais, científicos e técnicos com instituições congêneres nacionais e estrangeiras; a contribuição para o desenvolvimento do ensino básico, técnico, tecnológico e superior; a constituição de espaço aberto para compreender, interpretar, preservar, reforçar, fomentar e divulgar a cultura nacional e regional, num contexto de pluralismo e diversidade cultural e étnica; a contribuição, no seu âmbito de atividade, para a cooperação internacional;

a contribuição para romper com as desigualdades sociais, bem como superar a alienação individual e coletiva;

- I. a comunicação com a sociedade;
- II. as políticas de pessoal, a carreira dos técnico-administrativos em educação, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho;
- III. a organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia e a participação dos servidores nos processos decisórios;
- IV. o planejamento e avaliação, especialmente os processos, resultados e eficácia da autoavaliação institucional; e,
- V. As políticas de atendimento/assistência à comunidade interna e externa;

## 10.2. Dimensões para a organização dos Critérios para o RSC

Sem prejuízo das discussões com a base da categoria a CNSC/FASUBRA propõem que sejam regulamentadas sete dimensões de atuação dos servidores e servidoras do PCCTAE. Essas dimensões contemplam todas as áreas de atuação das IFE, seus PDI e seu papel institucional, que pauta o nosso fazer cotidianos nos trazendo novos saberes e competências, para além da educação formal ou das capacitações que fazemos.

São estas as sete dimensões propostas:

- I. Ensino - Envolve as ações exercidas no planejamento, execução e avaliação das atividades de ensino nos espaços onde ocorram a produção e a transmissão do saber nos campos das nove grandes áreas de conhecimento/avaliação da CAPES, a saber: Ciências Exatas e da Terra, Ciências Biológicas, Engenharias, Ciências da Saúde, Ciências Agrárias, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Humanas, Linguística, Letras e Artes, e multidisciplinar.
- II. Pesquisa - Envolve as ações exercidas no planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa nos espaços onde ocorram a produção e a transmissão do saber nos campos das nove grandes áreas de conhecimento/avaliação da CAPES, a saber: Ciências Exatas e da Terra, Ciências Biológicas, Engenharias, Ciências da Saúde, Ciências Agrárias, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Humanas, Linguística, Letras e Artes, e multidisciplinar.
- III. Extensão - Envolve as ações exercidas no planejamento, execução e avaliação das atividades de extensão nos espaços onde ocorram a produção e a transmissão do saber nos campos das nove grandes áreas de conhecimento/avaliação da CAPES, a saber: Ciências Exatas e da Terra, Ciências Biológicas, Engenharias, Ciências da Saúde, Ciências Agrárias, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Humanas, Linguística, Letras e Artes, e multidisciplinar.
- IV. Inovação - Envolve as ações exercidas no planejamento, execução e avaliação das atividades de inovação nos espaços onde ocorram a produção e a transmissão do saber nos campos das nove grandes áreas de conhecimento/avaliação da CAPES, a saber: Ciências Exatas e da Terra, Ciências Biológicas, Engenharias, Ciências da Saúde, Ciências Agrárias, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Humanas, Linguística, Letras e Artes, e multidisciplinar.
- V. Assistência - Envolve as ações exercidas no planejamento, execução e avaliação das atividades de assistência social prestadas à comunidade interna, e nos espaços onde ocorram a produção e a transmissão do saber nos campos das nove grandes áreas de conhecimento/avaliação da CAPES, a

- saber: Ciências Exatas e da Terra, Ciências Biológicas, Engenharias, Ciências da Saúde, Ciências Agrárias, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Humanas, Linguística, Letras e Artes, e multidisciplinar.
- VI. Gestão - Ações exercidas no gerenciamento e na gestão administrativa e acadêmica, que envolvam planejamento, execução e avaliação de projetos e atividades nas áreas de auditoria e controle interno; paisagismo; interpretação e aplicação de leis, decretos e normas; organização e métodos; orçamento; finanças; material; patrimônio; protocolo; arquivo; administração e desenvolvimento de pessoal; saúde do trabalhador; higiene e segurança no trabalho; construção, manutenção, conservação e limpeza de prédios, veículos, máquinas, móveis, instrumentos, equipamentos, parques e jardins; segurança e transporte; tecnologias e informações institucionais; comunicação e eventos; difusão e mídias institucionais, assistência à comunidade interna e externa, atendimento ao público; entre outros.
- VII. Representações - Participação em conselhos e câmaras representativos de carreira, profissão ou educação; em comissões, colegiados, departamentos e conselhos institucionais; em entidades sindicais reconhecidas e autorizadas por órgão competente; em associações reconhecidas e autorizadas por órgão competente; em chefias, coordenações, assessoramento em órgãos e entidades da administração pública, direta, indireta, autárquica e fundacional, empresas públicas e sociedades de economia mista de qualquer esfera de governo ou poder; e exercício de mandato político.

### 10.2 – Critérios para concessão do RSC

Em face das atividades dos servidores poderem ser desenvolvidas nas diversas dimensões e nos ambientes organizacionais da nossa carreira, a atuação institucional é preciso definir os critérios para a concessão do RSC. A CNSC/FASUBRA ainda não formulou critério de concessão, pois pretende ouvir as bases, para que apresentem o rol de atividades a serem estudadas para a definição dos critérios. Cabe lembrar que pela sua natureza o RSC, será avaliado para as atividades exercidas individualmente ou de forma coletiva, pelo servidor ou servidora, desde que não constem nas atribuições de seus cargos.

Apresentamos abaixo uma contribuição, na forma de exemplo, para que possa subsidiar as discussões na base. Com são exemplos, não pretendemos esgotar no conteúdo dos cargos as proposições de critérios:

1. Para se obter a pontuação em cada nível de RSC-TAE, o servidor deverá cumprir os requisitos daquele nível de RSC, somadas às pontuações mínimas para acessar o benefício, conforme Anexo xxxxx;
2. O servidor poderá solicitar o nível correspondente do incentivo a qualquer momento ao longo de sua carreira, desde que atingido toda a pontuação necessária para alcançar aquele nível de RSC-TAE;
3. A pontuação mínima necessária, cumpridos os requisitos de titulação prévia exigida para acesso ao nível de RSC-TAE, será equivalente em pontos ao percentual de Incentivo à Qualificação, na proporção, conforme anexo xxxxx;
4. A pontuação atingida que exceda a exigida para cada nível de RSC-TAE, será contabilizada para o nível subsequente;
5. As atividades a serem pontuadas deverão contemplar as dimensões estabelecidas, neste decreto;
6. A comprovação dessas atividades estará relacionada à manutenção ou melhoria dos indicadores de avaliação das IFE, no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES, assim como atingimento dos Planos de Desenvolvimento Institucional – PDI, estabelecidos na instituição federal de ensino;
7. As atividades deverão estar relacionadas a avaliação de desempenho positiva do servidor na IFE, e a instituição poderá ainda solicitar em memorial a descrição e/ou comprovação por meio de portaria, certificado, publicação, declaração do chefe do setor ou qualquer outro meio oficial e válido de comprovação da atividade realizada que contribuiu para atingimento das métricas acima;
8. O exercício de funções gratificadas, cargos de direção, projetos com recebimento de bolsas, e/ou outras atividades remuneradas, terá sua pontuação computada após seu término; (Obs.: durante o seu exercício, o servidor já recebe pelas atividades exercidas);
9. Em casos de novo provimento em cargos no PCCTAE, serão considerados os saberes e competências já adquiridos anteriores ao cargo, desde que constem na Nas dimensões de atividades, com aplicação em quaisquer ambientes organizacionais.
10. As atividades complementares serão elaboradas pela CNSC/MEC e poderão ser atualizadas a cada 2 (dois) anos.

