

LEGISLAÇÃO DE PESSOAL COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO



Instrutores – Ana Clécia,
Camila Layane e Zaqueu Gurgel

LEGISLAÇÃO DE PESSOAL COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO

➤ 05-06/11: PCCTAE

➤ 09-10-23/11: RJU

➤ 24/11: Professor Substituto

➤ 07-08/12: Docentes

➤ 14-15/12: Processo Administrativo

➤ 16/12: Fechamento



Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento do DAP - 2010

LEGISLAÇÃO DE PESSOAL COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO

Plano de Carreira dos Cargos Técnico- Administrativos em Educação – PCCTAE



**Instrutores – Ana Clécia, Camila
Layane e Zaqueu Gurgel**

PUCRCE

Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos

Lei nº. 7596/1987

Decreto nº 94.664/1987



↳ Estrutura

↳ 365 cargos

↳ 3 Grupos:

↳ **NS:** 3 sub-grupos (NS 1, 2 e 3) - Piso: 9,6 salários mínimos

↳ **NM:** 4 sub-grupos (NM 1, 2, 3 e 4) – Piso: 5,9 salários mínimos

↳ **NA:** 6 sub-grupos (NA 1, 2, 3, 4, 5 e 6) – Piso: 3,0 salários mínimos



Formas de desenvolvimento

- ↳ Ascensão funcional – concurso interno
- ↳ Progressão funcional
 - ↳ Progressão por tempo – a cada 4 anos um padrão
 - ↳ Progressão por capacitação – 3 padrões no mesmo grupo e até 5 na vida funcional
 - ↳ Progressão por Mérito - a cada 2 anos, por avaliação de desempenho.

PUCRCE

⌘ 2001 – Incorporação da Gratificação de Atividade Executiva - GAE

⌘ 2002: Projeto de Criação do Cargo Único

⌘ 365 cargos aproximadamente (sendo 56 em extinção).

⌘ Agrupados em 3 Níveis: Apoio, Intermediário e Superior

⌘ Cada Nível com 4 classes e com 20 padrões

⌘ Step variável.



⌘ 2005: PCCTAE

DEFINIÇÕES



PLANO DE CARREIRA

↳ Conjunto de princípios e normas que descreve e classifica as atividades dos Trabalhadores e que institui oportunidades e estímulos para o seu desenvolvimento profissional, de forma a contribuir para a qualificação dos serviços públicos e para o cumprimento das funções sociais do Estado, constituindo-se em instrumento de gestão.

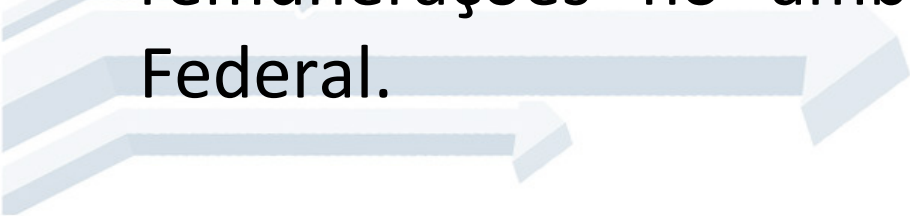
↳ **CARREIRA**

Trajetória de um Trabalhador, percorrida em face do aproveitamento de oportunidades instituídas pelo Plano de Carreira em determinada instituição.

O QUE É O PCCTAE?

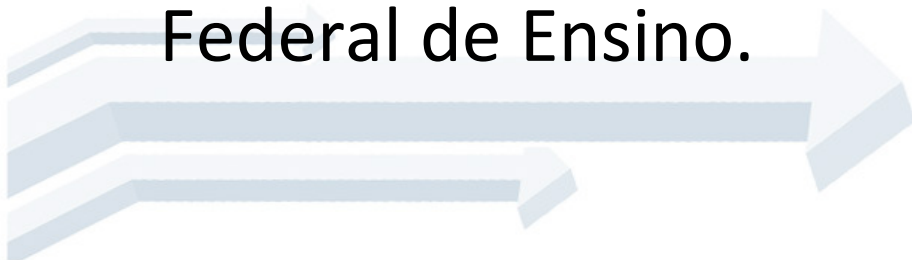
➤ Plano que reestruturou o desenvolvimento da carreira dos servidores técnico-administrativos aos objetivos institucionais.

➤ **OBJETIVOS:**

- proporcionar maior qualidade no processo de trabalho garantindo programas de capacitação;
 - resgatar reivindicações históricas;
 - atender à política de revitalização das carreiras e das remunerações no âmbito da Administração Pública Federal.
- 

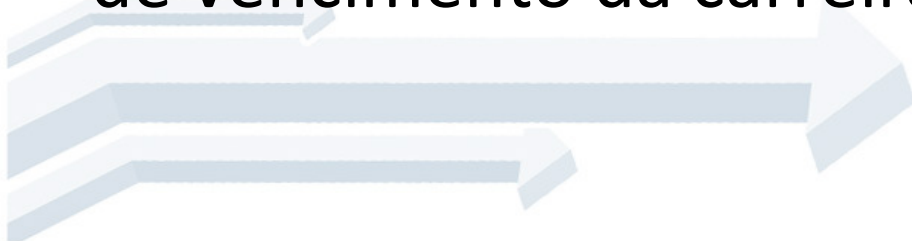
Lei nº. 11.091/2005

- ✎ **PCCTAE:** integram o quadro de pessoal das IFES os cargos de Técnico-administrativos e Técnico-marítimos;
- ✎ **IFES:** órgãos e entidades públicos vinculados ao MEC que tem por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino.



Lei nº. 11.091/2005

- ⌘ **Plano de Carreira:** conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional;
- ⌘ **Nível de Classificação:** conjunto de cargos de mesma hierarquia classificados a partir de um requisito específico;
- ⌘ **Padrão de vencimento:** posição do servidor na escala de vencimento da carreira;



Lei nº. 11.091/2005

- ⌘ **Cargo:** conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional;
- ⌘ **Nível de capacitação:** posição do servidor relacionada com a capacitação profissional, realizada após o ingresso;
- ⌘ **Ambiente organizacional:** área específica de atuação de servidor;
- ⌘ **Usuário:** pessoas ou entidades internas ou externas à IFE que usufruem direta ou indiretamente dos seus serviços.

Atribuições gerais dos cargos

- ✧ Planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo e ao ensino, pesquisa e extensão;
- ✧ Executar tarefas específicas, com os recursos fornecidos pela IFE, a fim de assegurar a eficiência, eficácia e efetividade;
 - ✧ Exercidas de acordo com o ambiente organizacional;
 - ✧ As atribuições específicas de cada cargo são estabelecidas em [regulamento](#).

ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL



PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

- ⌘ Processo educativo e função social;
- ⌘ Processos de pesquisa, ensino, extensão e administração;
- ⌘ Planejamento estratégico e desenvolvimento organizacional;
- ⌘ Concurso público;
- ⌘ Desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- ⌘ Programas de capacitação;
- ⌘ Avaliação de desempenho funcional;
- ⌘ Acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência.

REDIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

Anualmente, cada IFE avaliará a adequação de seu quadro de pessoal às suas necessidades, considerando:

- ⌘ Demanda institucional;
- ⌘ Proporção entre os quantitativos da força de trabalho e usuários;
- ⌘ Inovações tecnológicas;
- ⌘ Modernização dos processos de trabalho.



⌘ O relatório é enviado ao MEC.

ESTRUTURA DO PCCTAE



ASPECTOS GERAIS

- 05 níveis de Classificação: A, B, C, D e E;
- 04 níveis de Capacitação: I, II, III e IV;
- 49 padrões de vencimento básico: P01-P49.



INGRESSO NO CARGO

Concurso Público:

- ⌘ Poderá ser realizado por áreas de especialização e abranger uma ou mais fases;
- ⌘ Escolaridade, formação especializada e experiência profissional;
- ⌘ Ingresso no padrão inicial do 1º nível de capacitação da respectiva classe;



DESENVOLVIMENTO NO CARGO

Formas de desenvolvimento:

↳ Exclusivamente pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento, através de:

↳ **Progressão por Capacitação Profissional;**

[Decreto nº. 5707/06](#) – Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal

↳ **Progressão por Mérito Profissional.**





PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

CONCEITO

↳ É a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 meses.

**RESOLUÇÃO N. 01-2010- PROGRESSÃO POR
CAPACITAÇÃO**

REQUISITOS

- Certificado em Programa de Capacitação;
- Compatibilidade do cargo com o ambiente organizacional;
- Carga horária mínima exigida;
- Interstício de 18 meses.



REQUISITOS

- ✎ É vedada a soma de cargas horárias de cursos de capacitação;
- ✎ O servidor será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente;

Parecer nº. 621/09-ASJUR

- ✎ A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	180 horas

CARGOS E QUADRO DE REFERÊNCIA

↳ [Lei nº. 9632/1998](#)

- ↳ Os cargos vagos integrantes da estrutura dos órgãos e entidades ficam extintos;
- ↳ Os cargos ocupados passam a integrar Quadro em Extinção.
- ↳ As atividades correspondentes aos cargos extintos ou em extinção poderão ser objeto de execução indireta, conforme vier a ser disposto em regulamento

↳ [Decreto nº. 7232/2010](#) – [Quadro de referência](#)





EXERCÍCIOS

- A:** Alfabetizado (Aux. de Limpeza; Servente de Obras)
Fund. Incomp. (Ass. de Estúdio; Auxiliar de Padeiro)
- B:** Fund. Incomp. (Pedreiro, jardineiro)
Fund. Comp. (Costureiro, Auxiliar de Meteorologia)
- C:** Fund. Incomp. (Operad. de Máq. de Cons. Civil)
Fund. Comp. (Aux. de Saúde, Aux. em Administ.)
Médio Comp. (Sonoplasta, Assis. de Alunos)
- D:** Fund. Completo + Curso de Formação (Vigilante)
Médio Compl. (Assis. em Adm)
Médio Profission. (Técnico em Mecânica)
- E:** Superior




PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL


CONCEITO

↳ É a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

REQUISITOS

- ↳ Interstício de 18 meses de efetivo exercício;
 - ↳ Avaliação de desempenho;
- 

Nota Técnica nº. 001/2007-CGGP/SAA/MEC

- Servidores que entraram após o PCCTAE – data de ingresso no cargo;
 - Servidores que no PUCRCE não estavam no último padrão de vencimento – resíduo de tempo entre a última progressão e a inclusão no PCCTAE;
 - Servidores que no PUCRCE estavam no último padrão de vencimento – resíduo do enquadramento (tempo de serviço).
- 

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- ⌘ Plano de trabalho: competências do setor; processos de trabalho; atribuições/ responsabilidades do servidor; metas acordadas para o período; condições necessárias para realização;
- ⌘ Acompanhamento: análise contínua e sistemática do desempenho, com acompanhamento gerencial do plano anual;
- ⌘ Avaliação: discussão sobre o desempenho apresentado comparado às metas estabelecidas, tomando por base indicadores e mediadores; registro no sistema e emissão de relatórios

Autoavaliação;

Avaliação dos Pares;

Avaliação dos Subordinados;

Avaliação dos Superiores



INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

CARACTERÍSTICAS

- Devido ao servidor que adquirir nível de educação formal superior ao exigido para o cargo em que estiver posicionado;
- Relação direta (maior percentual) e Relação indireta (menor percentual);
- Não são acumuláveis;
- Incorporam-se aos proventos de aposentadoria e pensão, desde que os certificados tenham sido obtidos ainda na atividade;

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (*)	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
A	Ensino fundamental completo	10%	-
	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	20%	10%
B	Ensino fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	10%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	15%	10%
	Curso de graduação completo	20%	15%
C	Ensino fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
	Curso de graduação completo	15%	10%
	Especialização, superior ou igual a 360 h	27%	20%
D	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	27%	20%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	52%	35%
E	Especialização, superior ou igual a 360 h	27%	20%
	Mestrado	52%	35%
	Doutorado	75%	50%



REMUNERAÇÃO

ESTRUTURA SALARIAL DO PUCRCE

ESTRUTURA		NÍVEL DE APOIO - NA				NÍVEL MÉDIO				NÍVEL SUPERIOR					
		VENC.	STEP	SUB-GRUPOS				VENC.	STEP	SUB-GRUPOS				VENC.	STEP
CLASSE	PADRÃO			1	2	3	4			1	2	3	4		
ESPECIAL	III	586,83	4,99					1.043,24	4,35					1.735,39	6,88
	II	558,92	1,91					999,79	4,36					1.623,75	7,01
	I	548,45	1,60					958,03	4,35					1.517,37	1,51
C	VI	539,81	0,55					918,07	4,35					1.494,85	2,98
	V	536,85	0,55					879,82	4,34					1.451,63	2,96
	IV	533,89	0,56					843,26	4,34					1.409,86	2,96
	III	530,93	0,56					808,21	4,34					1.369,32	2,96
	II	527,97	0,56					774,58	4,32					1.329,92	2,96
	I	525,01	0,57					742,50	4,33					1.291,71	2,96
B	VI	522,05	0,57					711,69	4,31					1.254,58	2,96
	V	519,09	0,57					682,30	4,31					1.218,54	2,96
	IV	516,13	0,58					654,13	4,31					1.183,55	2,95
	III	513,17	0,58					627,11	4,30					1.149,58	2,95
	II	510,21	0,58					601,27	4,29					1.116,60	2,95
	I	507,25	0,59					576,55	4,27					1.084,60	2,94
A	V	504,29	0,59					552,92	2,22					1.053,58	2,95
	IV	501,33	0,59					540,92	1,32					1.023,36	19,25
	III	498,37	0,60					533,89	1,02					858,13	2,95
	II	495,41	0,60					528,51	1,03					833,54	2,95
	I	492,45						523,13						809,64	
RELAÇÃO PISO-TETO		1,19	+ 19,6%					1,99	+ 99,4%					2,14	+ 114,34%
STEP MÉDIO		0,93%						3,70%						4,09%	

Fonte: Departamento de Pessoal da UFPel - Base: fev/2002

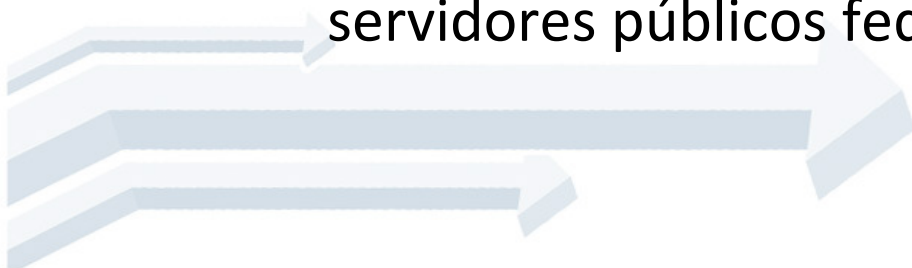
COMPOSIÇÃO

↳ Vencimento básico;

↳ Incentivos previstos em lei;

↳ Vantagens pecuniárias;

↳ Sobre os vencimentos básicos incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.



ENQUADRAMENTO



REQUISITOS

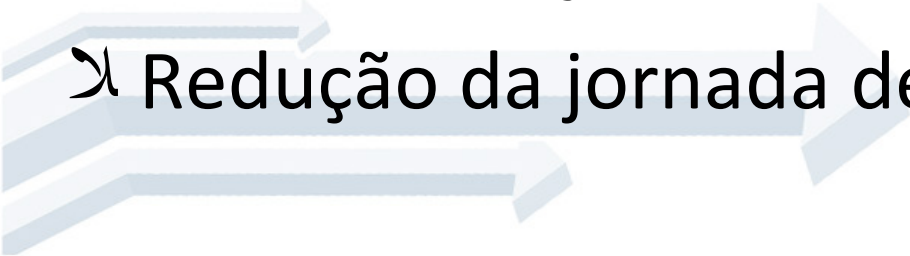
- ⤵ Comissão de Enquadramento;
- ⤵ Tabela de correlação;
- ⤵ Posicionamento inicial no Nível de Capacitação I do nível de classeificação a que pertence o cargo;
- ⤵ **1ª ETAPA:** Tempo de efetivo exercício no serviço público federal
- ⤵ **2ª ETAPA:** Enquadramento no nível capacitação: de acordo com as capacitações do servidor, obtidos até 28/02/2005.
- ⤵ Termo de opção
 - ⤵ Se o enquadramento resultar em vencimento básico menor (dezembro/2004) → Vencimento Básico Complementar;

[Decreto nº. 5824/2006](#)

NOVAS REIVINDICAÇÕES



REIVINDICAÇÕES DOS SINDICATOS

- ⌘ Piso salarial mais alto (menor do serviço público)
 - ⌘ 3 salários mínimos básicos e 10, para a Classe E
 - ⌘ Step de 5% (hoje, muito baixo)
 - ⌘ Posicionamento dos Aposentados
 - ⌘ Racionalização de cargos
 - ⌘ Diretrizes de Planos de Carreira
 - ⌘ Reestruturação da Carreira – Carreira de fato
 - ⌘ Redução da jornada de trabalho
- 

OBRIGADO PELA ATENÇÃO!!!

