



Sindicato Nacional dos Técnicos de Nível Superior das IFES

DIRETRIZES PARA UM NOVO PLANO DE CARREIRA

COMISSÃO PERMANENTE DE CARREIRA (CPC)

OBJETIVOS

- Promover estudos e desenvolver um projeto de carreira dos Profissionais de Nível Superior das IFES (PNS)

e

- Desencadear amplo movimento de debates, pelas seções sindicais, sobre carreira.

POR QUE UM PLANO DE CARREIRA ESPECÍFICA PARA OS PNS?

- O PCCTAE não atende às necessidades dos PNS – É um engodo.
- QUALIFICAÇÃO SEM RETORNO PARA AS IFES – motivo para qualificação é apenas financeiro.
- MATRIZ SALARIAL ÚNICA COM STEP CONSTANTE (3,7%) – amplitude entre piso e teto é de 236,55%.

TABELA PCCTAE

| PADRÃO DE VENCIMENTO | SALÁRIO REFERÊNCIA | NÍVEIS | | | | % EM RELAÇÃO AO PISO |
|----------------------|--------------------|--------|----|-----|----|----------------------|
| | | I | II | III | IV | |
| P1 | 100,00 | 1 | | | | 0,00 |
| P2 | 103,70 | 2 | 1 | | | 3,70 |
| P3 | 107,54 | 3 | 2 | 1 | | 7,54 |
| P4 | 111,52 | 4 | 3 | 2 | 1 | 11,52 |
| P5 | 115,64 | 5 | 4 | 3 | 2 | 15,64 |
| P6 | 119,92 | 6 | 5 | 4 | 3 | 19,92 |
| P7 | 124,36 | 7 | 6 | 5 | 4 | 24,36 |
| P8 | 128,96 | 8 | 7 | 6 | 5 | 28,96 |
| P9 | 133,73 | 9 | 8 | 7 | 6 | 33,73 |
| P10 | 138,68 | 10 | 9 | 8 | 7 | 38,68 |
| P11 | 143,81 | 11 | 10 | 9 | 8 | 43,81 |
| P12 | 149,13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 49,13 |
| P13 | 154,65 | 13 | 12 | 11 | 10 | 54,65 |
| P14 | 160,37 | 14 | 13 | 12 | 11 | 60,37 |
| P15 | 166,30 | 15 | 14 | 13 | 12 | 66,30 |
| P16 | 172,46 | 16 | 15 | 14 | 13 | 72,46 |
| P17 | 178,84 | | 16 | 15 | 14 | 78,84 |
| P18 | 185,46 | | | 16 | 15 | 85,46 |
| P19 | 192,32 | | | | 16 | 92,32 |
| STEP | 3,70% | | | | | |
| DOUTORADO (P19) | 336,55 | | | | | 236,55 |



DIRETRIZES GERAIS PARA A ELABORAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

**DIRETRIZES GERAIS PARA A
ELABORAÇÃO DO PLANO DE
CARREIRA**

TRAJETÓRIA DA CONSTRUÇÃO

- 1. DOCUMENTO INICIAL
ELABORADO PELA CPC**
- 2. DOCUMENTO INICIAL ANALISADO
PELAS SEÇÕES SINDICAIS E ENVIO DE
CONTRIBUIÇÕES**
- 3. DOCUMENTO ATUALIZADO COM
AS CONTRIBUIÇÕES DAS SEÇÕES
SINDICAIS**
- 4. DOCUMENTO ATUALIZADO E ANALISADO
PELO FÓRUM NACIONAL QUE OFERECEU
NOVAS CONTRIBUIÇÕES**
- 5. DOCUMENTO ATUAL, COM TODAS AS
CONTRIBUIÇÕES, PARA APRESENTAÇÃO ÀS
BASES.**

MUDANÇA DE PARADIGMAS

- Desenvolvimento na carreira para todos os servidores, independentemente das funções e qualificações que possuam;
- Valorização da atuação profissional, científica e de gestão;
- Salário básico consistente e justo;
- Amplitude entre piso e teto próxima a 100%.

1. INTRODUÇÃO - Apresentação geral do documento como um todo.

2. JUSTIFICATIVA

❑ **EMBASAMENTOS CONCEITUAL E LEGAL** - Art. 39, § 1º CF; Art. 571 CLT; Art. 207 CF; Lei 10.172/2001 (PNE 2001-2011), Dec. 6.096/2007 (Reuni); Lei 13.005/2014 (PNE 2014-2024), Dec. 5.707/2006 (Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal).

❑ **NOVO PLANO DE CARREIRA VISA:**

- atrair, reter e desenvolver profissionalmente;
- definir atribuições, deveres, especificações e responsabilidades;
- definir parâmetros para promover ações de formação, qualificação e capacitação, com vistas ao melhor desempenho;
- definir política de vencimentos e remuneração;
- definir critérios para progressão funcional e salarial;
- definir meios que possibilitem o desenvolvimento, capacitação, valorização e reconhecimento;
- eliminar as incoerências e distorções que possam causar desequilíbrios salariais ou insatisfações;
- valorizar e promover a atuação profissional e científica.

❑ **PRINCÍPIOS OBSERVADOS:** Flexibilidade, motivação profissional, racionalidade administrativa com estímulo ao desenvolvimento pessoal e profissional.

3. DIRETRIZES GERAIS

3.1 Conceitos básicos

Plano de carreira, cargo, categoria funcional, remuneração, padrão de vencimento, gratificação de desempenho, incentivo à qualificação, processo de enquadramento, posicionamento, reposicionamento, promoção e progressão funcional, desenvolvimento profissional, entre outros.

3.2 Construção da carreira

Voltada para motivação por meio de valorização profissional, piso salarial atraente, aproveitamento da qualificação profissional nas áreas técnica, científica, de extensão e de gestão, entre outros.

3.3 Estrutura da carreira

- **Etapas** - Júnior, Pleno 1, Pleno 2, Sênior
- **Níveis** - Júnior (5 N), Pleno 1 (4 N), Pleno 2 (3 N), Sênior(3 N)
- **Relação piso-teto** - próxima ao dobro do piso
- **Amplitude** - 15 níveis que, por titulação ou pontuação, associada à Avaliação de Desempenho (AD), pode-se chegar ao último nível em, no mínimo, 16 anos.

3.4 Desenvolvimento

- **Interstícios** - para progressão dentro das três primeiras etapas - 12 meses + AD; para progressão dentro da etapa Senior - 24 meses; para a promoção entre etapas - 12 meses;
- **Avaliação de Desempenho** - instrumento de gestão de pessoas, visando o desenvolvimento profissional e os objetivos institucionais das IFES - será disciplinada em Regulamento.

4. DEFINIÇÃO DE REMUNERAÇÃO

Remuneração condizente com os demais SPF e com o nível de responsabilidade das atividades, considerando a defasagem histórica.

5. REGIME DE TRABALHO

Duração máxima de 40h semanais – Lei 8.112/90, respeitadas as jornadas estabelecidas em leis especiais.

6. PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO

6.1 Comissão Nacional Permanente de Desenvolvimento e Avaliação

6.2 Comissões Internas de Desenvolvimento e Avaliação

6.3 Comissões de Enquadramento

3.4 Desenvolvimento

- **Interstícios** - para progressão dentro das três primeiras etapas - 12 meses + AD; para progressão dentro da etapa Senior - 24 meses; para a promoção entre etapas - 12 meses;
- **Avaliação de Desempenho** - instrumento de gestão de pessoas, visando o desenvolvimento profissional e os objetivos institucionais das IFES - será disciplinada em Regulamento.

4. DEFINIÇÃO DE REMUNERAÇÃO

Remuneração condizente com os demais SPF e com o nível de responsabilidade das atividades, considerando a defasagem histórica.

5. REGIME DE TRABALHO

Duração máxima de 40h semanais – Lei 8.112/90, respeitadas as jornadas estabelecidas em leis especiais.

6. PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO

- 6.1 Comissão Nacional Permanente de Desenvolvimento e Avaliação
- 6.2 Comissões Internas de Desenvolvimento e Avaliação
- 6.3 Comissões de Enquadramento

7. PROCESSO DE ENQUADRAMENTO

- Eliminar ou minimizar efeitos negativos e prejuízos financeiros decorrente de planos anteriores;
- Procedido mediante opção, para ativos e aposentados, sendo compulsório para pensionistas;
- Mediante aprovação de Lei, será efetuado na estrutura de Tabela Salarial que elaborada após as necessárias discussões.

Outros pontos a serem abordados pelo Plano de Carreira

- Afastamentos para capacitação, qualificação, colaboração técnica, etc.;
- Profissional de Nível Superior substituto;
- Demais vantagens financeiras adquiridas (ativos, aposentados e pensionistas);
- Redistribuição, entre outros pontos.

PRINCIPAIS PONTOS

- Valorização do piso salarial - em torno de 10 SM.
- Relação piso/teto - em torno do dobro.
- Desenvolvimento profissional - por toda a vida funcional:
 - Qualificação continuada;
 - Sistema de pontuação (atividades e RSC);
 - Tempo de serviço no cargo;
 - Avaliação de Desempenho;
 - 15 níveis na tabela salarial.
- Interstício de 12 e 24 meses para progressão.
- Na promoção, entre as etapas, haverá acréscimo remuneratório percentual além do previsto entre os níveis.
- Gratificação de Desempenho (GD) - na última etapa.

ESTRUTURA DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR

| ETAPAS DA CARREIRA | PROMOÇÃO (acesso a cada Etapa) | | |
|--------------------|--------------------------------|-----------|----------|
| SÊNIOR | QUALIFICAÇÃO | PONTUAÇÃO | TEMPO |
| | DOUTORADO | XXXXX | (8 ANOS) |
| | QUALIFICAÇÃO | PONTUAÇÃO | TEMPO |
| | MESTRADO | XXXXX | (8 ANOS) |
| PLENO 1 | QUALIFICAÇÃO | PONTUAÇÃO | TEMPO |
| | ESPECIALIZAÇÃO | XXXXXX | (8 ANOS) |
| JUNIOR | INGRESSO NO CARGO | | |

ESTRUTURA DA CARREIRA PROPOSTA

| ETAPA | NÍVEL | GRADUAÇÃO | ESPECIALIZAÇÃO | MESTRADO | DOUTORADO | INTERSTÍCIO |
|---------|-------|-----------|----------------|----------|-----------|-----------------|
| SÊNIOR | III | | | | S3 + GD | Mínimo 24 meses |
| | II | | | | S2 + GD | |
| | I | | | | S1 + GD | |
| PLENO 2 | III | | | P2ME3 | P2DE3 | Mínimo 12 meses |
| | II | | | P2ME2 | P2DE2 | |
| | I | | | P2ME1 | P2DE1 | |
| JÚNIOR | IV | | P1EE4 | P1ME4 | P1DE4 | Mínimo 12 meses |
| | III | | P1EE3 | P1ME3 | P1DE3 | |
| | II | | P1EE2 | P1ME2 | P1DE2 | |
| | I | | P1EE1 | P1ME1 | P1DE1 | |
| | V | JG5 | JEE5 | JME5 | JDE5 | |
| | IV | JG4 | JEE4 | JME4 | JDE4 | |
| | III | JG3 | JEE3 | JME3 | JDE3 | |
| | II | JG2 | JEE2 | JME2 | JDE2 | |
| | I | JG1 | JEE1 | JME1 | JDE1 | |

ATENS – SINDICATO NACIONAL

- www.atens-sn.org.br
- atens-sn@atens-sn.org.br
- comissaocarreira@atens-sn.org.br

Obrigado!