

SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

GRUPO DE TRABALHO DE DESENVOLVIMENTO

Cristina Delpapa

Daniel Farias

Fátima Reis

Marcelo Rosa

GT Desenvolvimento/FASUBRA Sindical /CNSC-MEC

Setembro de 2024



SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Desenvolvimento

“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 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 Programas 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.



SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Disciplinas isoladas

§ 5º A mudança do padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

§ 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.”

..... (NR)



SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Anexo da carga horária por Nível de Classificação

ANEXO III-A

TABELA CARGA HORÁRIA DA ACELERAÇÃO DA PROGRESSÃO POR AÇÃO DE CAPACITAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	40h
B	60h
C	90h
D	120h
E	150h



SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Incentivo à qualificação

“Art. 10-A. A partir de 1º de janeiro de 2025, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de 12 (doze) meses de efetivo exercício.”

..... (NR)

“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.

§ 4º A partir de 1º de janeiro de 2025, o Incentivo à Qualificação de que trata o caput será concedido aos servidores das Instituições Federais de Ensino que possuírem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, observada a equivalência com o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, na forma do Anexo IV.”

..... (NR)



SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Incentivo à qualificação

ANEXO IV

TABELA DE PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO E RECONHECIMENTO DE SABERES E COMPETÊNCIAS

a) a partir de 1º de janeiro de 2025

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Percentuais de incentivo
Ensino fundamental completo	10%
Ensino médio completo	15%
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%
Curso de graduação completo	25%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%
Mestrado	52%
Doutorado	75%



SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Regras de Transição Progressão por Mérito

“Art. 22 Fica criada a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação ou reestruturação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial:

V – propor a elaboração dos critérios e procedimentos relativos à concessão do RSC e seus instrumentos de monitoramento e avaliação.”

..... (NR)



SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Regras de Transição Progressão e Aceleração

“Art. 24.
.....
.....

§ 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.”

..... (NR)



SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Implantação de nova tabela e IQ

“Art. 26

I - incorporação das gratificações de que trata o § 2º do art. 15 desta Lei, enquadramento por tempo de serviço público federal e posicionamento dos servidores na nova tabela constante no Anexo I-D desta Lei, com início em 1º de janeiro de 2025;

II - implantação de nova tabela de vencimentos constante no Anexo I-E desta Lei, em 1º de janeiro de 2025; e

III - implantação do Incentivo à Qualificação e a efetivação do enquadramento, a partir da publicação do regulamento de que trata o art. 11 e do art. 15 desta Lei.”



SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Revogados

- Progressão por Capacitação - parágrafos 1º e 3º do Art. 10 ,
- Nível de Capacitação - Inciso V do 5º
- IQ correlação Indireta - Incisos I e II e parágrafo 3º do art.12



DESENVOLVIMENTO NA MINUTA DO PROJETO DE LEI

Regras de transição

Polêmica Andifes/FORGEPE: Progressão por Capacitação papel de incentivo, não mais de instrumento de desenvolvimento

Assessoria Jurídica: Sem impedimento legal /constitucional para inclusão da Aceleração da Progressão por Capacitação Profissional no texto legal com as regras de transição para implementação do direito dos TAE, inclusive de forma a garantir o aproveitamento de todo patrimônio funcional dos servidores e servidoras.

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.

Aceleração progressão por capacitação



será recontado todo o tempo de serviço na carreira e aproveitados todos os certificados de cursos que o servidor ou servidora possua, (mesmo aqueles já utilizados para progredir no PCCTAE.)

SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

DESENVOLVIMENTO NA MINUTA DO PROJETO DE LEI

- Aproveitamento de Disciplinas Isoladas em cursos de Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC
- Liberação para todos os servidores e servidoras com afastamento para cursar Mestrado ou Doutorado no país ou no exterior.
- Fim da correlação indireta para o Incentivo à Qualificação.



SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

DESENVOLVIMENTO: DECRETOS E PORTARIA

➤ O QUE PRECISA SER REVISTO?

➤ Decreto 9.991/2019 – Cláusula quinta

➤ Decreto 5.824/2006 – Ambientes Organizacionais

➤ Decreto 5.825/2006 – PDIC e seus Programas

➤ Portaria 09/2006 – Cursos de Capacitação

Adequar e modernizar conforme o Termo de Acordo da Greve



Desenvolvimento: o que falta regulamentar

- **Revisão/alteração do Dec. nº 9.991/2019** - que visa a recuperação da autonomia universitária para a elaboração dos planos de desenvolvimento dos integrantes do PCCTAE e na recuperação dos recursos para capacitação. Decreto impôs submissão dos órgãos de gestão de pessoas e transferiu parte dos recursos de capacitação para a ENAP.
- Discussão e atualização das regulamentações do **Plano de Desenvolvimento dos Integrantes na Carreira (PDIC)**, necessidade de revisão dos Decretos nº 5.824/2006 e 5.825/2006, bem como da Portaria nº 09/2006-MEC, abordando capacitação mas também a avaliação de desempenho e o dimensionamento.

Desenvolvimento: o que falta regulamentar

- **Plano A.** - A Fasubra por meio do FONASEFE apresentou proposta de alteração do Decreto nº 9.991/2019, dentro da “Pauta do Revogaço” na MNNP em julho de 2023 , solicitando que seja incluído um artigo que retira o PCCTAE deste decreto. **E então**, toda a regulamentação da capacitação, dos afastamentos e licenças capacitação estaria em um único instrumento que seria o Decreto 5.825/2005.
- Há resistência do Governo, do FORGEPE/ANDIFES e do FORGEP/CONIF que entendem que o Decreto 9.991/2019, traz grandes avanços na regulamentação do Regime Jurídico Único (RJU), no que trata dos afastamentos e licenças capacitação.



Desenvolvimento: o que falta regulamentar

- “**Plano B**” realizar alterações no Decreto 9991/19 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.
- Proposta mais fácil de negociar, 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 regras de afastamento e licença capacitação
- *Embate 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.*



SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Revisão do PDIC: Decretos 5825 e 5824

- **Decreto nº 5.824/2006** - 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. Com o fim do IQ indireto, a questão da relação ambientes áreas é necessária só para as ações de capacitação/aperfeiçoamento, não mais para a educação formal. Avaliamos que será importante na análise dos critérios para concessão do RSC.
- **Decreto nº 5.825/2006**, a discussão deve ser aprofundada quanto programas de capacitação e de avaliação de desempenho, além da matriz de dimensionamento da força de trabalho nas IFE, considerando o desenvolvimento tecnológico, a nova modalidade de teletrabalho, o Programa de Gestão e Desempenho, alterações do mundo do trabalho nas IFE.



SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Revisão do PDIC: Decretos 5825 e 5824

Para os programas de capacitação e avaliação de desempenho a FASUBRA já tem propostas a serem apresentadas:

- **Capacitação** - foi apresentada na CNSC/MEC proposta de revisão com a incorporação nas diretrizes constantes no decreto nº 5.825/2006 de elementos do Decreto nº 5.707/2005 (política de desenvolvimento do SPF revogado pelo Dec.9991),
- **Avaliação de desempenho** – o desafio é atualizar o modelo constante no PDIC à realidade do Programa de Gestão por Desempenho (PGD). FASUBRA já aprovou em plenária o **Sistema de Programa de Gestão por Desempenho (SPGD)**, suficiente para sustentar nosso debate dentro da CNSC/MEC.
- **Matriz de Dimensionamento da Força de Trabalho**, 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, que é regulamentado pela Portaria SEDGG/ME nº 7.888/2022.



SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Questões a serem respondidas pelas bases

- 1. Os ambientes organizacionais serão revistos, vamos manter os 10 ambientes que estão no Decreto 5.824/2006? Precisamos criar algum ambiente organizacional?
- 2. Na atualização das atividades dos ambientes organizacionais o que será preciso correlacionar para dar sustentação aos critérios do RSC?
- 3. O Decreto 5.825/2006 regulamenta os programas do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira, o que precisamos rever no:
 - a. Programa de Capacitação?
 - b. Programa de Avaliação de Desempenho?
 - c. Matriz de Dimensionamento de Pessoal?

