



DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (DGP)

- **DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO E PROJETOS ESPECIAIS- (DDPE)**

COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL (CODEPE)



Lei nº 11.091, 12 de janeiro de 2005.

Dispõe sobre a **estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação**, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.

Matriz Hierárquica

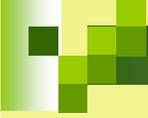
Os 365 cargos foram classificados a partir dos requisitos de **escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico** para o desempenho de suas atribuições;

- Cargos organizados em cinco **níveis de classificação (5): A, B, C, D e E**
- Cada nível de classificação com **4 (quatro) níveis(classes) de capacitação: I – II – III – IV**
- Cada nível de classificação tem **16 padrões** de vencimento e 49 (quarenta e nove) padrões de vencimento básico no total entre os níveis de classificação.
- Diferença percentual constante entre os padrões: **(STEP); 3,6%**

Estrutura do Vencimento Básico do PCCTAE a partir de 1º de julho de 2010:

Níveis		A				B				C				D				E													
Classes de Capacitação	Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV										
		Piso AI	P01 R\$ 1034,59	1																											
	P02 R\$ 1071,84	2	1																												
	P03 R\$ 1110,43	3	2	1																											
	P04 R\$ 1150,41	4	3	2	1																										
	P05 R\$ 1191,82	5	4	3	2																										
Piso BI	P06 R\$ 1234,73	6	5	4	3	1																									
	P07 R\$ 1279,18	7	6	5	4	2	1																								
	P08 R\$ 1325,23	8	7	6	5	3	2	1																							
	P09 R\$ 1372,94	9	8	7	6	4	3	2	1																						
	P10 R\$ 1422,37	10	9	8	7	5	4	3	2																						
Piso CI	P11 R\$ 1473,58	11	10	9	8	6	5	4	3	1																					
	P12 R\$ 1526,63	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1																				
	P13 R\$ 1581,59	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1																			
	P14 R\$ 1638,53	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1																		
	P15 R\$ 1697,52	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2																		
Teto AI	P16 R\$ 1758,63	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3																		
Piso DI	P17 R\$ 1821,94		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1																	
	P18 R\$ 1887,53		16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1																	
	P19 R\$ 1955,48		16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1																	
	P20 R\$ 2025,88			15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1																
Teto BI	P21 R\$ 2098,81			16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2																
	P22 R\$ 2174,37			16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3																	
	P23 R\$ 2252,65				16	15	13	12	11	10	7	6	5	4																	
	P24 R\$ 2333,75					16	14	13	12	11	8	7	6	5																	

Níveis		A				B				C				D				E					
Classes de Capacitação	Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV		
			P25 R\$ 2417,77									15	14	13	12	9	8	7	6				
Teto CI	P26 R\$ 2504,81									16	15	14	13	10	9	8	7						
	P27 R\$ 2594,98									16	15	14	11	10	9	8							
	P28 R\$ 2688,40									16	15	12	11	10	9								
	P29 R\$ 2785,18									16	13	12	11	10									
	P30 R\$ 2885,45												14	13	12	11							
	P31 R\$ 2989,33												15	14	13	12	1						
Teto DI	P32 R\$ 3096,95												16	15	14	13	2	1					
	P33 R\$ 3208,44												16	15	14	3	2	1					
	P34 R\$ 3323,94													16	15	4	3	2	1				
	P35 R\$ 3443,60														16	5	4	3	2				
	P36 R\$ 3567,57															6	5	4	3				
	P37 R\$ 3696,00															7	6	5	4				
	P38 R\$ 3829,06															8	7	6	5				
	P39 R\$ 3966,91															9	8	7	6				
	P40 R\$ 4109,72															10	9	8	7				
	P41 R\$ 4257,67															11	10	9	8				
	P42 R\$ 4410,95															12	11	10	9				
	P43 R\$ 4569,74															13	12	11	10				
	P44 R\$ 4734,25															14	13	12	11				
	P45 R\$ 4904,68															15	14	13	12				
Teto EI	P46 R\$ 5081,25															16	15	14	13				
	P47 R\$ 5264,18																16	15	14				
	P48 R\$ 5453,69																	16	15				
	P49 R\$ 5650,00																		16				



Lei nº 11.091, 12 de janeiro de 2005.

Formas de Desenvolvimento na Carreira:

- **Progressão por Capacitação Profissional;**
- **Progressão por Mérito Profissional e**
- **Incentivo à Qualificação.**



Lei nº 11.091, 12 de janeiro de 2005.

Progressão por Capacitação Profissional

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 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

TABELA PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Nível	Nível de Capacitação	Carga horária de Capacitação / Aperfeiçoamento
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	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação superior a 180 horas



Lei nº 11.091, 12 de janeiro de 2005.

Progressão por Mérito Profissional

É a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

Obs.: A partir de 1 de maio de 2008, interstício de 18 meses – Lei nº 11.784 de 2008.



Lei nº 11.091, 12 de janeiro de 2005.

Incentivo à Qualificação

Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, **na forma de regulamento.**

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.

Art. 17 da **LEI Nº 11.784, DE 22 DE SETEMBRO DE 2008.**

Anexo IV da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, passa a vigorar nos termos do Anexo XV desta Lei.

TABELA DE PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

NÍVEL	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (*)	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com correlação direta	Área de conhecimento com correlação 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 a 360h	27%	20%
D	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou a 360h	27%	20%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	52%	35%
E	Especialização, superior ou a 360h	27%	20%
	Mestrado	52%	35%
	Doutorado	75%	50%



Decreto nº 5.824, 29 de junho de 2006.

Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Decreto nº 5.825, 29 de junho de 2006



- Decreto nº 5.824, 29 de junho de 2006

- § 3º A unidade de gestão de pessoas da IFE **deverá certificar se o curso concluído é direta ou indiretamente relacionado com o ambiente organizacional de atuação do servidor**, no prazo de trinta dias após a data de entrada do requerimento devidamente instruído.
- § 4º O Incentivo à Qualificação **será devido ao servidor após a publicação do ato de concessão, com efeitos financeiros a partir da data de entrada do requerimento na IFE.**
- § 5º No estrito interesse institucional, o servidor poderá ser movimentado para ambiente organizacional diferente daquele que ensejou a percepção do Incentivo à Qualificação.

Decreto nº 5.824, 29 de junho de 2006.

Art. 2º Os ambientes organizacionais de atuação do servidor no âmbito das IFE vinculadas ao Ministério da Educação são os estabelecidos no Anexo II.

Art. 3º As áreas de conhecimento dos cursos de educação formal diretamente relacionados a cada um dos ambientes organizacionais são as constantes do Anexo III.

Art. 4º No enquadramento dos servidores ativos, dos aposentados e dos instituidores de pensão no nível de capacitação correspondente às certificações apresentadas, deverão ser observadas as cargas horárias definidas no Anexo III da Lei no 11.091, de 2005, e a correlação entre o conteúdo do curso e as atividades que definem o ambiente organizacional de atuação do servidor.



Decreto nº 5.824, 29 de junho de 2006.

Art. 5º Para efeito do enquadramento no nível de capacitação, serão considerados os certificados dos cursos de capacitação **obtidos durante o período em que o servidor esteve em atividade** no serviço público federal até o dia 28 de fevereiro de 2005, nos termos do § 1º do art. 10 da Lei no 11.091, de 2005.

§ 1º Os certificados de capacitação obtidos após o dia 28 de fevereiro de 2005 serão considerados para o desenvolvimento do servidor na Carreira, observado o estabelecido nos §§ 1º e 3º do art. 10 da Lei no 11.091, de 2005.



Decreto nº 5.824, 29 de junho de 2006.

§ 2º Para efeito de concessão da primeira progressão por capacitação aos servidores enquadrados nos termos do § 4º do art. 15 da Lei no 11.091, de 2005, **deverá ser respeitado o interstício de dezoito meses** contados a partir de 1º de março de 2005.

§ 3º Para as demais concessões de progressão por capacitação, **deverá ser observado o mesmo interstício** contado da última progressão concedida ao servidor nos termos do § 1º do art. 10 da Lei no 11.091, de 2005.

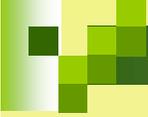


Decreto nº 5.824, 29 de junho de 2006.

Anexo I - Tabela de Incentivo à Qualificação;

Anexo II - Ambientes organizacionais, descrição do ambiente e atividades nas áreas;

Anexo III – Áreas de conhecimento com correlação direta aos ambientes organizacionais.



Anexo II – ambientes organizacionais

1. Administrativo

- Gestão administrativa e acadêmica envolvendo planejamento, execução e avaliação de projetos e atividades nas áreas de auditoria interna, organização e métodos, orçamento, finanças, material, patrimônio, protocolo, arquivo, administração e desenvolvimento de pessoal, saúde do trabalhador, higiene e segurança no trabalho, assistência à comunidade interna, atendimento ao público e serviços de secretaria em unidades acadêmicas e administrativas.



Anexo II – ambientes organizacionais

2. Infra-estrutura

3. Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas

4. Ciências Biológicas

5. Ciências Exatas e da Natureza

6. Ciências da Saúde

7. Agropecuário

8. Informação

9. Artes, Comunicação e Difusão

10. Marítimo, Fluvial e Lacustre

Anexo III – áreas do conhecimento

1. Para o ambiente organizacional **ADMINISTRATIVO**

Arquivologia	Enfermagem do Trabalho
Biblioteconomia	Engenharia de Produção
Ciências Atuariais	Engenharia do Trabalho
Ciência da Informação	Medicina do Trabalho
Contabilidade	Psicologia
Direito	Relações Internacionais
Economia	Secretariado
Economia Doméstica	Segurança do Trabalho
	Serviço Social

Anexo III – áreas do conhecimento

2. Para o ambiente organizacional **INFRAESTRUTURA**

Agrimensura	Engenharia Florestal
Arquitetura e Urbanismo	Hidráulica
Construção Civil	Material e Metalúrgica
Ecologia	Segurança do Trabalho
Elétrica	Telecomunicações
Eletrônica	Transportes
Eletrotécnica	
Engenharia de Produção	

Anexo III – áreas do conhecimento

Para **TODOS OS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS**

Administração	Geografia
Antropologia	História
Ciência Política	Letras – Habilitação em Língua Portuguesa em nível de graduação e área de Língua Portuguesa em nível de pós-graduação
Ciências Sociais	Matemática
Educação – Magistério superior em nível superior, Magistério e Normal em nível médio	Pedagogia
Estatística	Sociologia
Filosofia	



Decreto nº 5.825, 29 de junho de 2006.

Estabelece as **diretrizes** para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Decreto nº 5.825, 29 de junho de 2006.

Art. 4º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será definido, **visando garantir**:

- I - a **função estratégica** do ocupante da carreira dentro da IFE;
- II - a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, **inserindo-os como sujeitos** no planejamento institucional;
- III - o **aprimoramento do processo de trabalho**, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;
- IV - a **construção coletiva de soluções** para as questões institucionais;
- V - a **reflexão crítica dos ocupantes da carreira** acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;

Decreto nº 5.825, 29 de junho de 2006.

- VI - a administração de pessoal como uma **atividade a ser realizada pelo órgão de gestão de pessoas** e as demais unidades da administração das IFE;
- VII - a **identificação de necessidade de pessoal**, inclusive remanejamento, readaptação e redistribuição da força de trabalho de cada unidade organizacional;
- VIII - as condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a **melhoria da qualidade na prestação de serviços**, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional como cidadãos;
- IX - a avaliação de desempenho como um **processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho e pela IFE** e que terão o resultado acompanhado pela comunidade externa; e
- X - a **integração** entre ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento.

Lei nº 11.091, 12 de janeiro de 2005.

Das disposições finais e transitórias:

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

I - propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;

II - acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira;

III - avaliar, anualmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino, conforme inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei; e

IV - examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.



SUBSECRETARIA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

RESOLUÇÃO Nº 1, DE 18 DE OUTUBRO DE 2010 (CNS)

DOU Nº 201, quarta-feira, 20 de outubro de 2010. Seção 01, Página 43.

Art. 1º - Para efeito da concessão da Progressão por Capacitação Profissional serão considerados os certificados de capacitação, desde que compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida e que tenha vinculação com o Plano de Capacitação estabelecido a partir das Diretrizes constante no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.

Art. 7º São equivalentes os cursos de graduação (bacharelados e licenciaturas), de tecnólogos e sequenciais;

Parágrafo único: para os fins do disposto no caput deste artigo, serão considerados os cursos sequenciais de formação específica, quando conduzindo a diploma.

Art. 8º Os cursos de pós-médios são considerados cursos profissionalizantes para fins de concessão de Incentivo à Qualificação.

Lei nº 11.091, 12 de janeiro de 2005.

§3º Cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma **Comissão Interna de Supervisão (CIS)** do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a **finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar** a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

Lei nº 11.091, 12 de janeiro de 2005.

Art. 24. O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino (PDI) **contemplar** 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.**



Obrigado !

**DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO E PROJETOS
ESPECIAIS (DGP- DDPE)**

(53) 2123-1171

e-mail: raul@ifsul.edu.br