

## **NOTA TÉCNICA Nº 05/2010**

(julho de 2010)

### **LEI 11091/2005 – PROSSEGUIMENTO DO PROCESSO DE RACIONALIZAÇÃO E AGLUTINAÇÃO DE CARGOS NO PCCTAE. Análise dos principais empecilhos jurídicos e eventuais impugnações.**

1. Racionalização/aglutinação de cargos .....	2
1.1 Histórico do PCCTAE.....	3
1.2 Conceitos jurídicos aplicáveis .....	10
1.3 Situações similares de outras carreiras .....	15
1.4 Breve apanhado da jurisprudência .....	20
1.5 Conclusão .....	24
2. Aglutinação de cargos relativos A profissões regulamentadas .....	28
3. Aglutinação de cargos extintos.....	35
4. Escolaridade: critério de ingresso diferente.....	39
5. Viabilidade jurídica de se promover uma alteração no nível de classificação de alguns cargos, em particular o de auxiliar de enfermagem.....	40
6. Futuras alterações nos cargos e seus efeitos sobre o enquadramento e desenvolvimento já realizados a partir de 2005.....	41
6.1 conseqüências da nova aglutinação ou transformação de cargos sobre o desenvolvimento na carreira (nível de capacitação).....	41
6.2 Dos efeitos das alterações futuras sobre o Incentivo de qualificação .....	45
7. Conclusão .....	48

A Coordenação Geral da FASUBRA promoveu no mês de junho de 2010 uma reunião da COMISSÃO NACIONAL DE SUPERVISÃO DA CARREIRA COM A ASSESSORIA JURÍDICA NACIONAL, com o propósito de levantar os principais entraves encontrados na negociação da racionalização dos cargos do PCCTAE.

Logo após a reunião, a assessoria jurídica participou do Seminário de Nivelamento sobre racionalização promovido pela Federação em 3 de julho de 2010, ocasião em que foram expostos pelos participantes alguns questionamentos adicionais.

De posse deste primeiro levantamento, foram apontados 6 principais grupos de questionamentos jurídicos por parte da FASUBRA:

- 1. Possibilidades e limites da racionalização/aglutinação de cargos públicos, impostos pela jurisprudência, bem como um paralelo com o processo experimentado por outras categorias de servidores federais.**
- 2. Experiências de cargos mais amplos, adotadas no próprio serviço público federal, tais como os de Auditores-Fiscais, os de Analistas, etc., verificando a possibilidade jurídica de aglutinar, sobre uma mesma denominação genérica (analista, por exemplo), cargos de Administrador, Economista, Sociólogo, etc.), adotando atribuições genéricas, mas mantendo atribuições específicas, quando o serviço público exigir o uso do conhecimento específico daquela determinada profissão.**
- 3. Limitações da aglutinação ou transformação de cargos “extintos” ou “em extinção”.**
- 4. Possibilidade de alteração da exigência de escolaridade para o ingresso dos novos servidores de um determinado cargo, sem que isto signifique, para os atuais servidores, uma ascensão funcional, vedada pela CF.**
- 5. Viabilidade jurídica de se promover uma alteração no nível de classificação de alguns cargos, em particular o de auxiliar de enfermagem.**
- 6. Levantamento de eventuais problemas jurídicos ou operacionais decorrentes da possível alteração no nível de classificação dos servidores.**

A resposta a estes questionamentos constitui o objetivo da Nota Técnica.

## **1. RACIONALIZAÇÃO/AGLUTINAÇÃO DE CARGOS**

O principal aspecto da consulta é a viabilidade de aglutinação e racionalização de diversos cargos abrangidos pela Lei nº 11.091, de 2005, de sorte a compatibilizar a estrutura de cargos hoje existentes às necessidades das Instituições Federais de Ensino.

Para tanto suscita o disposto no artigo 18, da citada norma legal, que soa:

*“Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:*

*I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;*

*II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e*

*III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.” (grifamos)*

Relata a consulente, por fim, que diversas dificuldades técnicas têm sido encontradas para que se dê seguimento à referida racionalização e aglutinação, dentre as quais a exigência, imposta pela Administração Pública, de que os cargos paradigmas contenham *idêntica remuneração, mesma escolaridade* exigida para o ingresso e *atribuições essencialmente iguais*.

### **1.1 HISTÓRICO DO PCCTAE**

Para a perfeita compreensão do tema importa ver, inicialmente, como foi composto o debatido “Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação”, consoante disposto no artigo 1º, da referida norma legal, assim vazado:

*“Art. 1º Fica estruturado o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, composto pelos cargos efetivos de técnico-administrativos e de técnico-marítimos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e pelos cargos referidos no § 5º do art. 15 desta Lei.*

*§ 1º Os cargos a que se refere o caput deste artigo, vagos e ocupados, integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino.*

*§ 2º O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreira é o instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.”*

*“Art. 2º Para os efeitos desta Lei, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino.”*

*“Art. 15 – (...)*

*§ 5º Os servidores redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino serão enquadrados no Plano de Carreira no prazo de 90 (noventa) dias da data de publicação desta Lei.”*

De concluir, portanto, que o PCCTAE é estrutura sucessora do antigo “Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE”, previsto na Lei nº 7.596, de 1987, cujo artigo 3º assim definia:

*“Art. 3º As universidades e demais instituições federais de ensino superior, estruturadas sob a forma de autarquia ou de fundação pública, terão um Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para o pessoal docente e para os servidores técnicos e administrativos, aprovado, em regulamento, pelo Poder Executivo, assegurada a observância do princípio da isonomia salarial e a uniformidade de critérios tanto para ingresso mediante concurso público de provas, ou de provas e títulos, quanto para a promoção e ascensão funcional, com valorização do desempenho e da titulação do servidor.*

***§ 1º Integrarão o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos previsto neste artigo:***

***a) os cargos efetivos e empregos permanentes, estruturados em sistema de carreira, de acordo com a natureza, grau de complexidade e responsabilidade das respectivas atividades e as qualificações exigidas para o seu desempenho;***

***b) as funções de confiança, compreendendo atividades de direção, chefia e assessoramento.”***

*§ 2º O Poder Executivo estabelecerá, no regulamento mencionado no caput deste artigo, os critérios de reclassificação das funções de confiança, de transposição dos cargos efetivos e empregos permanentes integrantes dos atuais planos de classificação de cargos e empregos, bem como os de enquadramento dos respectivos ocupantes, pertencentes às instituições federais de ensino superior ali referidas, para efeito de inclusão no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos.*

***§ 3º Os atuais servidores das autarquias federais de ensino superior, regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, serão incluídos no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, sem prejuízo de sua permanência no respectivo***

*regime jurídico, aplicando-se-lhes o disposto no § 4º deste artigo.”  
(grifamos)*

Em regulamentação ao dispositivo legal em comento, em 23 de junho de 1987 foi publicado o Decreto nº 94.664, instituindo o “Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE”, assim definindo em seus artigos 17, 18 e 19:

*Art.17º.São consideradas atividades do pessoal técnico-administrativo:  
I. as relacionadas com a permanente manutenção e adequação do apoio técnico, administrativo e operacional necessário ao cumprimento dos objetivos institucionais;  
II. as inerentes ao exercício de direção, chefia, coordenação, assessoramento e assistência, na própria Instituição.”*

*“Art. 18º - Os cargos e empregos do pessoal técnico-administrativo são classificados nos seguintes grupos operacionais, de acordo com a natureza das respectivas atividades, e serão estruturados em subgrupos:*

*I. Grupo Nível de Apoio, compreendendo os cargos e empregos pertencentes a que sejam inerentes atividades de apoio operacional, especializado ou não, que requeiram escolaridade de 1º Grau ou experiência comprovada ou ainda conhecimento específico;  
II. Grupo Nível Médio, compreendendo os cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas, para cujo exercício é exigida formação de 2º Grau ou especialização ou formação de 1º Grau, com especialização ou experiência na área;  
III. Grupo Nível Superior, compreendendo cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas, para cujo exercício é exigida formação de 3º Grau ou registro no Conselho Superior competente.”*

*“Art. 19º - Os cargos e empregos do pessoal técnico-marítimo são classificados nos seguintes grupos ocupacionais, de acordo com a natureza das respectivas atividades:*

*I. Grupo Convés, compreendendo os cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades diretamente relacionadas com o comando e condução das embarcações aos locais de pesca e pesquisa oceanográfica;  
II. Grupo Máquina, compreendendo os cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades relacionadas com a condução, manutenção, conservação e reparos dos equipamentos e seus acessórios, destinados à propulsão das embarcações de pesca e pesquisa oceanográfica;*

- III. Grupo Câmara, compreendendo os empregos permanentes a que sejam inerentes atividades relacionadas com o armazenamento de gêneros alimentícios, preparo e distribuição da alimentação as tripulações das em- barcações, bem como relacionadas com a conservação, limpeza e higiene do ambiente de bordo;*
- IV. Grupo de Apoio Marítimo, compreendendo os empregos permanentes a que sejam inerentes atividades de terra, relacionadas com a operação, manutenção, suprimento e desembarço de embarcações junto aos órgãos oficiais, além do desenvolvimento e confecção de artes de pesca ligadas às pesquisas oceanográficas.”*

Já em 26 de agosto de 1987 vinha ao mundo jurídico a Portaria MEC nº 475, estabelecendo normas complementares à execução do Decreto acima citado, assim definindo em seus artigos 1º e 18, *in literis*:

*“Art. 1º - Para efeito da aplicação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), é adotada a seguinte terminologia com os respectivos conceitos:*

*I. Ascensão Funcional - Passagem do servidor para outra Categoria Funcional mediante concurso interno.*

*II. Atribuições - Conjunto de atividades necessárias a execução de determinado serviço.*

*III. Aula. - Unidade de tempo dedicada a ministração do ensino de aulas teóricas, práticas, de laboratório ou de campo.*

*IV. Cargo ou Emprego - Conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho e aos graus de complexidade e responsabilidade.*

*V. Categoria Funcional - Conjunto de cargos ou empregos da mesma denominação.*

*VI. Classificação de Categorias Funcionais - Processo de identificação e sistematização das diferentes Categorias Funcionais existentes na Instituição Federal de Ensino (IFE), tendo em vista a natureza de suas atribuições e o grau de responsabilidade exigido para o seu desempenho, para efeito de agrupamentos em subgrupos.*

*VII. Concurso Interno - Processo de seleção de natureza competitiva ao qual somente poderão concorrer os servidores pertencentes à IFE, atendidos os requisitos de inscrição estabelecidos no respectivo Edital.*

*VIII. Concurso Público - Processo de Seleção, de natureza competitiva, aberto ao público em geral, atendidos os requisitos de inscrição estabelecidos no respectivo Edital.*

*IX. Curso de Especialização - Curso ministrado por instituição de ensino superior reconhecida, destinado a graduados da área em que se situem, com a carga horária mínima de 360 horas, exigência de frequência regular, verificação formal de aproveitamento e observância da titulação do corpo docente, estabelecida em Resolução do Conselho Federal de Educação - CFE.*

- X. *Descrição de Categorias Funcionais - Registro formal das atividades que constituem o conteúdo ocupacional dos cargos ou empregos integrantes de determinada Categoria Funcional.*
- XI. *Disfunção do Cargo ou Emprego - Exercício habitual de atividades que não correspondam àquelas descritas para a Categoria Funcional a que pertencer o cargo ou emprego formalmente ocupado pelo servidor.*
- XII. *Enquadramento - Posicionamento do servidor no PUCRCE.*
- XIII. *Especificação do Cargo ou Emprego - Detalhamento dos requisitos mínimos indispensáveis para ingresso no cargo ou emprego.*
- XIV. *Força de Trabalho - Conjunto de servidores necessários ao desempenho das atividades permanentes da IFE, com horário de trabalho definido.*
- XV. *Grupo de Categorias Funcionais - Agrupamento de Categorias Funcionais com atividades profissionais afins ou que guardem relação entre si, seja pela natureza do trabalho, seja pelos objetivos finais a serem alcançados e pela escolaridade.*
- XVI. *Malha Salarial - Conjunto de linhas e colunas dispostas em forma de uma matriz contendo valores salariais do Pessoal Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo, cujas colunas são as tabelas salariais de cada subgrupo, e as linhas, iguais em todos os subgrupos, são os níveis, quando os valores salariais, nas colunas correspondentes, forem diferentes de zero.*
- XVII. *Nível - Posição dentro da Categoria Funcional, ou de uma de suas classes, que permite identificar a situação do ocupante na estrutura hierárquica e da remuneração da IFE.*
- XVIII. *Progressão Funcional - Passagem do servidor para nível ou classe superior na mesma Categoria Funcional.*
- XIX. *Readaptação - Passagem do servidor de um cargo ou emprego para outro de diversa Categoria Funcional, integrante do mesmo subgrupo, sem mudança de nível.*
- XX. *Remoção - Mudança de lotação do servidor de uma unidade para outra na própria IFE, mantendo o mesmo cargo ou emprego.*
- XXI. *Subgrupo de Categorias Funcionais - Agrupamento de Categorias Funcionais dentro de um mesmo Grupo, com a mesma tabela de níveis salariais.*
- XXII. *Tabela Salarial - Coluna da matriz definida pela malha salarial, cujas linhas representam os níveis salariais do Pessoal Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo, hierarquizados por subgrupos.*
- XXIII. *Transferência ou Movimentação - Deslocamento do servidor de uma IFE, para outra, para cargo ou emprego de mesma Categoria Funcional, na mesma classe e nível daqueles que ocupa na IFE de origem.*
- XXIV. *Unidade de Lotação - Unidade utilizada pela IFE para distribuição interna de sua força de trabalho.”*

“Art. 18º - Os grupos ocupacionais previstos nos artigos 18º e 19º do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, serão subdivididos:

*I. Em seis, quatro e três subgrupos, respectivamente, para os Grupos Nível Apoio, Nível Médio e Nível Superior, cujas Categorias Funcionais e respectivas Tabelas Salariais estão relacionadas e descritas no Anexo I.*

*II. Em cinco, quatro, três e quatro subgrupos, respectivamente, para os Grupos Convés, Máquina, Câmara e Apoio Marítimo, cujas Tabelas Salariais, e Categorias Funcionais próprias estão relacionadas e descritas no Anexo II.”*

Mais a frente, contudo, veio ao mundo jurídico a Lei nº 7.923, de 12.12.1989 (por conversão da Medida Provisória nº 106, de 20.11.1989), operando, dentre outras modificações legislativas, uma profunda alteração no “Nível Médio” (que até então agrupava cargos ou empregos com exigência de escolaridade á época denominadas “1º Grau” e “2º Grau”), de tal modo que estes cargos e empregos foram distribuídos nos novos “Nível Intermediário” e “Auxiliar”, conforme se extrai do artigo 2º, § 1º, da referida norma, assim vazado:

*“Art. 2º Em decorrência do disposto nesta Lei, a remuneração dos servidores civis efetivos do Poder Executivo, na Administração Direta, nos extintos Territórios, nas autarquias, excluídas as em regime especial, e nas instituições federais de ensino beneficiadas pelo art. 3º da Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, é a fixada nas Tabelas dos Anexos I a XIX desta Lei.*

*§ 1º O posicionamento dos ocupantes de cargos e empregos de nível médio, pertencentes aos Planos de Classificação de Cargos e Empregos, instituídos pelas Leis nºs 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e 6.550, de 5 de julho de 1978, nas referências de vencimentos e salários, observará a correlação estabelecida nos Anexos I, XX e XXI desta Lei.” (grifamos)*

Os anexos XX e XXI da Lei nº 7.923/1989, por seu turno, traziam a relação de cargos que integrariam os recém instituídos “Nível Auxiliar” e “Intermediário”, sendo possível perceber que os Anexos XX e XXI traziam, respectivamente, as seguintes explicitações:

*“CATEGORIA FUNCIONAIS DE NIVEL INTERMEDIÁRIO EXIGÊNCIA DE 2º GRAU COMPLETO PARA O INGRESSO”*

*“CATEGORIA FUNCIONAIS DE NIVEL AUXILIAR INGRESSO SEM EXIGÊNCIA DE 2º GRAU COMPLETO”*

Assim é que categorias como “Agente Administrativo”, “Agente de Serviços de Engenharia”, “Técnico de Contabilidade”, “Operador de Computação” e “Agente de Comunicação Social”, por exemplo, acabaram enquadrados como de “Nível Intermediário”. Por outro lado, categorias como “Telefonista”, “Motorista Oficial”, “Técnico de Laboratório”, “Artífice de Eletricidade e Comunicações”, dentre outras, acabaram classificadas como

“**Nível Auxiliar**”, indicando que a exigência para o ingresso, nestas hipóteses, não exigiria o 2º Grau Completo.

Ocorre que no dia 6.12.1989 (antes da conversão da MP nº 106/1989 na Lei nº 7.923/1989), o Presidente da República fazia editar a Medida Provisória nº 121 (posteriormente convertida na Lei nº 7.995 de 9.1.1990), cujo artigo 6º assim passou a dispor sobre o assunto:

*“Art. 6º Os Anexos XX e XXI da Lei nº 7.923, de 12 de dezembro de 1989, são substituídos pelos Anexos X e XI desta Lei.” (grifamos)*

Pois bem, atentando-se para os anexos X e XI, da MP nº 121/1989, percebe-se que este tomou o cuidado de excluir algumas categorias do chamado “Nível Auxiliar”, passando a classificá-las no “Nível Intermediário”, como foram os casos dos “Agentes de Atividades Agropecuárias”, “Técnico de Laboratório”, “Técnico de Recursos Hídricos”, **passando a classificá-las no “Nível Intermediário”**

Pouco mais à frente, em 17.09.1992, na alteração era patrocinada nas referidas classificações, como se extrai do artigo 5º, da Lei nº 8.460, assim vazado:

*“Art. 5º As categorias funcionais de Agente de Vigilância, de Telefonista, de Motorista Oficial e as classes C e D da Categoria de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos, assim como a classe B da categoria de Agente de Serviços de Engenharia passa a integrar o Anexo X da Lei nº 7.995, de 1990.”*

Ou seja, mesmo em se tratando de categorias funcionais cuja original exigência de escolaridade limitava-se ao 1º Grau completo, as Leis nºs 7.925/1990 e 8.460/1992 entenderam por bem de passar a exigir, para o ingresso, nível de escolaridade superior ao anteriormente exigido, ao entendimento de que para o exercício das atribuições daqueles cargos seria necessário maior nível de escolaridade.

Ocorre que tais modificações, como é sabido, não operaram efeitos somente para os ingressos que viessem a ocorrer posteriormente, atingindo também a classificação dos servidores que já ocupavam, à época, os referidos cargos ou empregos público.

Para tanto se argumentou à época que tal modificação se justificava pela apresentação (pelos detentores destes cargos ou empregos) de capacitação específica que os colocava em condições de qualificação superiores aquelas decorrentes de mera escolaridade de 1º Grau Completo, justificando que também estes fossem guindados à classificação no “Nível Intermediário”.

De todo este arcabouço legal e regulamentar é de concluir, primeiramente, que o atual “Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação” é sucessor do antigo “Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos”, o qual, por sua vez, foi originário do “Plano de Classificação de Cargos – PCC”, de que tratava a Lei nº 5.645, de 1970.

Já as normas que promoveram a regulamentação dos antigos “PCC” e “PUCRCE” observaram alguns critérios de classificação e evolução funcional extraídos da anterior Lei nº 5.645/1970, das Leis nºs 7.923/1989, 7.925/1990 e 8.460/1992, além de outros, instituídos pela própria Lei nº 7.596/1987, pelo Decreto nº 94.664/1987 e pela Portaria MEC nº 475/1987, construindo-se o modelo que chegou até os dias atuais.

Evidencia-se, desta forma, que qualquer debate em torno da racionalização e da aglutinação de cargos integrantes do PCCTAE impõe, necessariamente, a análise das características que marcaram estes cargos ao longo de suas respectivas existências, sendo incorreto, a nosso sentir, que se apanhe para tanto apenas e tão somente a atual escolaridade exigida para o ingresso em um determinado cargo público específico.

## 1.2 CONCEITOS JURÍDICOS APLICÁVEIS

Posto o histórico acima, vejamos alguns conceitos de relevo para a situação em exame, a começar pelo disposto no artigo 37, II, da Constituição Federal:

*“Art. 37 – (...)*

*II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;”*

Já a Lei nº 8.112/1990, em seus artigos 3º, 6º, 7º, 8º, 9º e 10, traz os seguintes conceitos:

*“Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.*

*Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.”*

*“Art. 6º O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada Poder.”*

*“Art. 7º A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.”*

*“Art. 8º São formas de provimento de cargo público:*

- I - nomeação;*
- II - promoção;*
- III - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.1997)*
- IV - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.1997)*
- V - readaptação;*
- VI - reversão;*
- VII - aproveitamento;*
- VIII - reintegração;*
- IX - recondução.”*

*“Art. 9º A nomeação far-se-á:*

- I - em caráter efetivo, quando se tratar de cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira;”*

*“Art. 10. A nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade.*

*Parágrafo único. Os demais requisitos para o ingresso e o desenvolvimento do servidor na carreira, mediante promoção, serão estabelecidos pela lei que fixar as diretrizes do sistema de carreira na Administração Pública Federal e seus regulamentos.”*

Provimento, no dizer de Diógenes Gasparini<sup>1</sup>, é “o ato administrativo que traduz o preenchimento de um cargo público”, que se perfaz através de duas modalidades distintas:

*“Há dois tipos de provimento: de acordo com a situação do indivíduo que vai ocupar o cargo. De um lado temos o provimento originário, aquele em que o preenchimento do cargo dá início a uma relação estatutária nova, seja porque o titular não pertencia ao serviço público anteriormente, seja porque pertencia a quadro funcional regido por estatuto diverso do que rege o cargo agora provido.*

*(...)*

*De outro lado, há também o provimento derivado, aquele em que o cargo é preenchido por alguém que já tenha vínculo anterior com outro cargo, sujeito ao mesmo estatuto. Se, por exemplo, o servidor é titular do cargo de Assistente Social nível “A” e, por promoção, passa a ocupar o cargo de Assistente Social nível “B”, o provimento é derivado.*

---

<sup>1</sup> Direito Administrativo, Ed. Lúmen Júris, Rio de Janeiro, 3ª Ed., 1999, pag409;

A forma constitucional mais conhecida de *provimento originário* em cargos públicos, portanto, é a *nomeação em caráter efetivo ou para cargo em comissão*, realizada, no primeiro caso, após a aprovação em concurso público, e, no segundo, mediante livre escolha da autoridade competente.

Já a forma mais conhecida de *provimento derivado* é a *promoção* (Lei nº 8.112/1990, art. 8, I), que é a passagem do servidor de uma posição para outra, localizada na estrutura de carreira, sem mudança da exigência de escolaridade para o ingresso.

Há outras formas de provimento derivado admitidas pelo ordenamento jurídico brasileiro, quais sejam:

- a) a investidura decorrente da necessidade de **readaptação** do servidor, em face de limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental;
- b) a **reversão** á atividade de servidor aposentado;
- c) a **reintegração** do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação;
- d) a **recondução do servidor estável** ao cargo anteriormente ocupado, em decorrência da inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo ou da reintegração do anterior ocupante; e,
- e) o **aproveitamento** do servidor colocado em disponibilidade, que se fará obrigatoriamente em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

É importante frisar que a Constituição de 1988 não aboliu o chamado *provimento derivado*, mas sim apenas uma de suas formas mais conhecidas, qual seja a ascensão funcional, cuja principal característica era o provimento em cargo de exigência de escolaridade superior aquela exigida para o ingresso no cargo original.

Visava a Carta da República, neste caso, impedir aquelas situações – costumeiras até então – de servidores que eram aprovados em concursos públicos para cargos de menor exigência de escolaridade (e, evidentemente, de mais fácil aprovação no concurso público), para, em seguida, serem aproveitados em cargos de maior exigência de escolaridade, método que visava exatamente burlar o princípio do concurso público para ingresso.

A vedação constitucional, contudo, não foi de sorte a impedir que a própria Constituição de 1988 privilegiasse a organização do serviço público em carreira(s), de modo a dela extrair daí a necessária melhoria destes serviços e o incentivo á vida funcional, como se

pode extrair do disposto no artigo 39, *caput* e § 2º, da Carta Magna (o primeiro com sua original redação restabelecida pela decisão proferida pelo STF nos autos da ADIn nº 213):

*"Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas."*

(...)

*§ 2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados." (grifamos)*

A organização em carreira, portanto, é um **mandamento constitucional** expreso, cabendo ao legislador dispor sobre a(s) mesma(s) segundo critérios que melhor atendam ao *interesse público*.

Cabe, ademais, recordar que a EC 19/98 trouxe para o ordenamento constitucional o conceito de *eficiência*, como a mais pura manifestação, agora literal, de que a máquina pública deve atender o interesse público de forma eficaz<sup>2</sup>.

Ora, se a organização em carreira é um mandamento constitucional, força é reconhecer que não o seria somente para os novos servidores, sendo imperioso que a medida legislativa que a venha a instituir alcance, também, aqueles que já se encontrarem exercendo os cargos por ela abrangidos no momento da aprovação da norma legal respectiva.

Isto implica dizer – a toda evidência – que ao albergar estes cargos antigos (com denominações e atribuições as mais variadas e por vezes idênticas), na estrutura de carreira criada, o legislador, muito provavelmente, ver-se-á na obrigação de conferir a diversos destes cargos uma nova denominação, novas responsabilidades e competências, a tratá-los de forma diversa da que antes lhes vinha tratando.

Com efeito, esta alteração na denominação (a até mesmo nas atribuições do cargo ocupado pelo servidor) mostra-se, no mais das vezes, indispensável ao próprio atendimento do interesse público, haja vista que a passagem dos anos faz introduzir mudanças no ambiente de trabalho e nos meios colocados à disposição do servidor, exigindo dele (e da Administração) contínuo aperfeiçoamento e permanente adaptação, que não seriam possíveis

---

<sup>2</sup> Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

se a Administração fosse obrigada a manter estruturas de cargos e carreiras válidos décadas antes, quando do originário ingresso do servidor.

Neste sentido vejamos o que prevê o artigo 48, X, da Constituição Federal:

*“Art. 48. Cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, não exigida esta para o especificado nos arts. 49, 51 e 52, dispor sobre todas as matérias de competência da União, especialmente sobre:*

*(...)*

*X - criação, **transformação** e extinção de cargos, empregos e funções públicas, observado o que estabelece o art. 84, VI, b;” (grifamos)*

Quando trata do chamado direito à paridade de vencimentos entre ativos e aposentados, a Constituição Federal uma vez mais prevê a possibilidade de *transformação* dos cargos públicos, como se extrai do artigo 7º, da Emenda Constitucional nº 41, de dezembro de 2003, assim redigido:

*“Art. 7º Observado o disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, os proventos de aposentadoria dos servidores públicos titulares de cargo efetivo e as pensões dos seus dependentes pagos pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, em fruição na data de publicação desta Emenda, bem como os proventos de aposentadoria dos servidores e as pensões dos dependentes abrangidos pelo art. 3º desta Emenda, serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, **inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria** ou que serviu de referência para a concessão da pensão, na forma da lei.” (destacamos)*

Já a Lei nº 8.112/1990, em seus artigos 24, 25, 28, 29 e 30, traz alguns dispositivos cuja eficácia inexistiria se não se mostrasse possível a *transformação* dos cargos públicos, senão vejamos:

*“Art. 24. Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.”*

*“Art. 25. Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado:*

*(...)*

*§ 1º A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação.”*

*“Art. 28. A reintegração é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens.”*

*“Art. 29. Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de:*

*I - inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;*

*II - reintegração do anterior ocupante.*

*Parágrafo único. Encontrando-se provido o cargo de origem, o servidor será aproveitado em outro, observado o disposto no art. 30.”*

*“Art. 30. O retorno à atividade de servidor em disponibilidade far-se-á mediante aproveitamento obrigatório em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.”*

Com efeito, enquanto a Constituição Federal prevê - de forma expressa - a possibilidade de *transformação* de cargos públicos, com o que comunga com a idéia de permanente adequação às necessidades do serviço público e ao princípio da eficiência, a Lei nº 8.112/1990 prevê diversas formas de provimento em cargo público nas hipóteses em que não se mostra mais possível dar este provimento no mesmo cargo anteriormente ocupado. Nestas hipóteses, ela expressamente prevê que devem ser utilizados cargos de atribuições e vencimentos compatíveis com aqueles anteriormente ocupados pelo servidor, o que nos remete, uma vez mais, para a idéia de *transformação*.

Não há óbice, portanto, seja de ordem constitucional ou legislativa, a que a lei promova a alteração na denominação dos cargos públicos, alterando inclusive suas atribuições (desde que não impliquem em exigência de escolaridade superior à do ingresso), assim como nada obsta a que a lei organize estes cargos em carreira ou venha, posteriormente, a promover alterações nesta última.

### **1.3 SITUAÇÕES SIMILARES DE OUTRAS CARREIRAS**

Exemplos destas situações são inúmeros, notadamente nos últimos anos, como se extrai das seguintes normas a seguir listadas.

#### **a) Lei nº 10.355, de 26.12.2001:**

Veio estruturar a “Carreira Previdenciária” no âmbito do INSS, assim definindo em seu artigo 1º:

*“Art. 1º Fica estruturada a Carreira Previdenciária, no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, composta dos cargos efetivos regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras e não percebam qualquer outra espécie de vantagem que tenha como fundamento o desempenho profissional, individual, coletivo ou institucional ou a produção, integrantes do Quadro de Pessoal daquela entidade, em 31 de outubro de 2001, enquadrando-se os servidores de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela, conforme o constante do Anexo I” (grifamos)*

Restava organizada, assim, uma Carreira que englobou servidores regidos pela antiga Lei nº 5.645/1970. Em 1º.4.2004, contudo, esta carreira foi reestruturada, na forma da Lei nº 10.855/2004, cujo artigo 2º assim definia:

*“Art. 2º Fica estruturada a Carreira do Seguro Social, composta dos cargos efetivos vagos regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, integrantes do Quadro de Pessoal do INSS, e dos cargos efetivos cujos ocupantes atenderem aos requisitos estabelecidos por esta Lei, e que sejam:*

*I - integrantes da Carreira Previdenciária instituída pela Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001, ou;*

*II - regidos pelo Plano de Classificação de Cargos instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou por planos correlatos, desde que lotados no INSS em 30 de novembro de 2003.”*

Já o artigo 5º, da referida norma, com a redação que lhe foi posteriormente dada pela Lei nº 11.501/2007, assim define:

*“Art. 5º Os cargos de provimento efetivo de nível auxiliar e intermediário integrantes da Carreira do Seguro Social do Quadro de Pessoal do INSS cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais ficam agrupados em cargos de mesma denominação e atribuições gerais, conforme estabelecido no Anexo V desta Lei, passando a denominar-se”*  
*(grifamos)*

Um pouco mais à frente, em 11.7.2007, era sancionada a Lei nº 11.501, que dentre outras providências alterava o artigo 5º, da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, que passava a vigorar com a seguinte redação:

*“Art. 5º Os cargos de provimento efetivo de nível auxiliar e intermediário integrantes da Carreira do Seguro Social do Quadro de*

*Pessoal do INSS cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais ficam agrupados em cargos de mesma denominação e atribuições gerais, conforme estabelecido no Anexo V desta Lei, passando a denominar-se:*  
*I - os cargos de nível auxiliar: Auxiliar de Serviços Diversos; e*  
*II - os cargos de nível intermediário:*  
*a) Agente de Serviços Diversos;*  
*b) Técnico de Serviços Diversos; ou*  
*c) Técnico do Seguro Social;” (os destaques são nossos)*

Atentando-se para o Anexo V, da referida norma legal, colhe-se que diversas aglutinações e transformações foram operadas, incluindo servidores de escolaridade fundamental ou média, dando margem à constituição de cargos mais adequados às atuais necessidades do INSS, como se pode notar do Quadro 2, abaixo:

Evidente, portanto, que operou-se aqui não só a alteração na *denominação* dos cargos anteriormente vinculados ao PCC, como também das suas *atribuições*, promovendo-se, por fim, a *aglutinação* de diversos destes cargos em torno de um novo, com denominação afeta ao grupo.

**b) A Medida Provisória nº 2.229-43, de 6.9.2001:**

Norma legal que veio dispor, dentre outras providências, sobre a criação da Carreira de Procurador Federal, promovendo a transformação de diversos cargos no cargo de Procurador Federal, alterando as anteriores atribuições, como se colhe dos seguintes dispositivos:

*“Art. 39. São transformados em cargos de Procurador Federal, os seguintes cargos efetivos, de autarquias e fundações federais:*

*I - Procurador Autárquico;*

*II - Procurador;*

*III - Advogado;*

*IV - Assistente Jurídico; e*

*V - Procurador e Advogado da Superintendência de Seguros Privados e da Comissão de Valores Mobiliários.*

*Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica ao Procurador do Banco Central do Brasil.” (grifamos)*

*“Art. 40. São enquadrados na Carreira de Procurador Federal os titulares dos cargos de que trata o art. 39, cuja investidura nos respectivos cargos haja observado as pertinentes normas constitucionais e ordinárias anteriores a 5 de outubro de 1988, e, se*

*posterior a essa data, tenha decorrido de aprovação em concurso público. (Vide Medida Provisória nº 71, de 3.10.2002)*

*§ 1º O enquadramento deve observar a correlação estabelecida no Anexo VI.” (o destaque é nosso)*

O Anexo VI da referida norma, por sua vez, traz a correlação entre as antigas denominações dos cargos abrangidos pelo dispositivo em questão, e a nova denominação utilizada (Procurador Federal), permitindo verificar que operou-se aqui não só a *transformação*, expressamente definida pela própria norma, mas também a modificação das *atribuições* do cargo e a aglutinação de diversos cargos em torno de um só. E mais, dispõe o artigo 47, do mesmo diploma:

*“Art. 47. Os cargos de Advogado da União e de Assistente Jurídico da Advocacia-Geral da União serão distribuídos pelas três categorias das respectivas carreiras, mediante ato do Advogado-Geral da União.”*

Com efeito, os exemplos trazidos à baila, aos quais poderiam se somar dezenas de outros resultantes de recentes modernizações nas carreiras aplicáveis ao serviço público federal, são uníssonos em deixar patente que inexistem óbices à modificação na denominação ou nas atribuições de cargos pré-existente. Tampouco existem obstáculos à estruturação de carreiras que aglutinem, em torno de uma só denominação, diversos destes cargos, desde que, em ambas as hipóteses, se respeite a escolaridade originalmente exigida para o ingresso.

Tais providências, de outra banda, nem de longe poderiam ser caracterizadas como *provimento derivado*, haja vista que não são os servidores que mudam de um para outro cargo (para o que se exigiria novo provimento), mas o próprio cargo original que se modifica em sua denominação e/ou atribuições, de sorte a melhor atender ao *interesse público*.

#### **c) A Lei nº 10.549, de 13.11.2002**

Norma legal que, dentre outras providências, veio dispor sobre a transformação, em cargos de Advogado da União, dos antigos cargos efetivos da anterior Carreira de Assistente Jurídico, consoante se extrai do artigo 11, assim vazado:

*“Art. 11. São transformados em cargos de Advogado da União, da respectiva Carreira da Advocacia-Geral da União, os cargos efetivos, vagos e ocupados, da Carreira de Assistente Jurídico, da Advocacia-Geral da União.*

*§ 1º São enquadrados na Carreira de Advogado da União os titulares dos cargos efetivos da Carreira de Assistente Jurídico, da Advocacia-Geral da União.*

*§ 2º O enquadramento de que trata o § 1º deve observar a mesma correlação existente entre as categorias e os níveis das carreiras mencionadas no caput.*

*§ 3º Para fins de antigüidade na Carreira de Advogado da União, observar-se-á o tempo considerado para antigüidade na extinta Carreira de Assistente Jurídico, da Advocacia-Geral da União.*

*§ 4º À Advocacia-Geral da União incumbe adotar as providências necessárias para o cumprimento do disposto neste artigo, bem como verificar a regularidade de sua aplicação.*

*§ 5º O disposto neste artigo não se aplica aos atuais cargos de Assistente Jurídico cuja inclusão em quadro suplementar está prevista no art. 46 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, nem a seus ocupantes.*”

Como se vê, ora o legislador fez uso da expressão “transposição”, ora utilizou-se da expressão “transformação”, em ambas as hipóteses para designar a mudança de uma determinada situação pré-existente para uma nova condição, para a qual foram guindados servidores e seus respectivos cargos, com ou sem mudança nas denominações destes últimos e com pequenas alterações em suas atribuições.

#### **d) O Decreto nº 78.729, de 16.11.1976**

Norma que transformou os cargos de Agente Administrativo, do Grupo Serviços Auxiliares (antigo código SA-800); Médico, Odontólogo, Engenheiro, Economista, Técnico de Administração e Bibliotecário, do Grupo Outras Atividades de Nível Superior (antigo código NS-900), e Assistente Jurídico (antigo Grupo Serviços Jurídicos, código: SJ-1100), em Categorias Funcionais de Inspetor de Polícia Federal, Técnico de Censura e Agente de Polícia Federal, situação posteriormente modificada pelo Decreto-Lei nº 2.251, de 26.2.1985 e pela Lei nº 9.266, de 15.3.1996, que vieram organizar a Carreira Policial Federal a alterar a exigência de escolaridade para o ingresso, em diversos cargos, para Nível Superior.

#### **e) A Lei nº 10.593, de 6.12.2002**

A Lei nº 10.593, de 6.12.2002, que veio reestruturar a “Carreira Auditoria do Tesouro Nacional”, até então composta pelos cargos de Auditor-Fiscal do Tesouro Nacional (exigência de Nível Superior) e Técnico do Tesouro Nacional (exigência de Nível Médio), passando a denominá-la de “Carreira Auditoria da Receita Federal – ARF”. Esta nova carreira é composta pelos cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal e Técnico da Receita Federal, passando a exigir de ambos, para o ingresso, a escolaridade superior completa;

Vê-se, desta forma, que a *transformação* de cargos públicos, operada mediante a modificação da sua nomenclatura e/ou mediante alteração das originais atribuições originais -

respeitados os mandamentos constitucionais aplicáveis - nem de longe pode ser caracterizada como *provimento derivado*, porquanto não implica na mudança de cargo, operando-se, ao contrário, a modificação na própria estrutura do cargo ocupado, que toma uma outra feição, devidamente autorizada pela Constituição e pelas leis de regência.

#### 1.4 BREVE APANHADO DA JURISPRUDÊNCIA

Ao contrário do que insinua a Administração em suas argumentações em mesas de negociação ou comissões, a Constituição não acabou com o provimento derivado, apenas afirmou que na forma de ascensão funcional seria proibido, de tal sorte que as demais modalidades permanecem intactas, sendo, inclusive, muito utilizadas em todas as carreiras existentes no serviço público federal, já que todas provenientes da Lei nº 8.112/1990.

O próprio STF em vários Julgamentos de ADIn's é preciso em reforçar essa assertiva.

Um exemplo disso é a Ação Direta de Inconstitucionalidade **ADIn nº 1.591-5/RS** dirigida contra a Lei Complementar nº 10.933/1997, do Estado do Rio Grande do Sul, que promovia a extinção de diversos cargos e a criação de um novo, unificando os anteriores, passando a denominá-los “Agentes Fiscais do Tesouro”, o que ofenderia, ao ver do autor da Ação, o princípio constitucional do concurso público (CF, art. 37, II). Do Voto condutor do Acórdão, da lavra do ilustre Ministro Octavio Gallotti, colhe-se as seguintes passagens:

*“Como se vê, é patente a afinidade de atribuições existentes entre uma e outras carreiras (ambas de nível superior), todas cometidas antes da Constituição, não se vislumbrando de minha parte impedimento a que, mesmo depois desta, venha a lei a consolidá-las em categoria funcional unificada sob a nova denominação (Agente Fiscal do Tesouro do Estado). Julgo que não se deva levar ao, paroxismo, o princípio do concurso para acesso aos cargos públicos, a ponto de que uma reestruturação convergente de carreiras similares venha a cobrar (em custos e descontinuidade), o preço da extinção de todos os antigos cargos, com a disponibilidade de cada um dos ocupantes, seguida da abertura de processo seletivo, ou, então, do aproveitamento dos disponíveis, hipótese esta última que redundaria, na prática, justamente na situação que a propositura da ação visa conjurar.”*

Observa-se que no voto foram considerados dois importantes aspectos: a) a identidade de atribuições, e; b) a identidade de exigências de escolaridade, daí extraíndo que a situação em análise não feria o Texto Constitucional.

Outro exemplo da posição do STF é encontrado na ADIn nº 2.713.1/DF dirigida especificamente contra o artigo 11, da Medida Provisória nº 43/2002, posteriormente convertida na Lei nº 10.549/2002, ao argumento de que ao transformar os cargos efetivos, vagos e ocupados da Carreira de Assistente Jurídico em cargos de Advogado da União, a norma em comento teria violado o artigo 37, II, da CF, que obriga a realização de concurso público para provimento de cargos efetivos.

Ao analisar o referido pleito, entretanto, o STF entendeu por bem de negar-lhe provimento, assim constando do Voto condutor do Acórdão, da lavra da Ilustre Ministra Ellen Gracie:

*“2. No que diz respeito á alegada inconstitucionalidade material dos preceitos hostilizados por violação ao princípio do concurso público (CF, art. 37, II e 131, § 2º) melhor sorte não assiste á autora.é que a análise do regime normativo das carreiras da AGU em exame apontam para uma completa identidade substancial entre os cargos de Assistente Jurídico e de Advogado da União.*

*(...)*

*No presente caso vejo, com maior razão, pela forte identidade de atribuições, a inocorrência de afronta ao princípio do concurso público na transformação dos cargos em exame (...).*

*Por fim verifico que os requisitos exigidos, em concurso, para o provimento de ambos os cargos são compatíveis*

*(...)*

*Diante do exposto, não configurada ofensa ao princípio do concurso público, e sim, a racionalização, no âmbito da AGU, do desempenho do seu papel constitucional, por meio da unificação de cargos pertencentes a carreiras de idênticas atribuições e de mesmo vencimento, julgo improcedente a presente ação direta de inconstitucionalidade.”*

A Ementa, por sua vez, traz o seguinte conteúdo em sua parte final:

*“(…)*

*Rejeição, ademais, da alegação de violação ao princípio do concurso público (CF, art.s 37, II e 131, § 2º). È que a análise do regime normativo das carreiras da AGU, do desempenho do seu papel constitucional por meio de uma completa identidade substancial entre os cargos em exame, verificada a compatibilidade funcional e remuneratória, além da equivalência dos requisitos exigidos em concurso.*

*Precedente ADIn nº 1.591, Rel. Min. Octavio Gallotti.*

*Ação Direta de Inconstitucionalidade julgada improcedente.”*

Nesse Julgado a norma impugnada além de transformar cargos de Assistente Jurídico em cargo de Advogado da União, também opera mudança de uma para outra carreira, e mesmo assim o STF não viu nenhuma inconstitucionalidade, pois os cargos em questão continham identidade de atribuições e de exigência de escolaridade.

Já na ADIn nº **2.335-7/SC** dirigida contra o artigo 2º, § 1º, da Lei Complementar nº 189/2000, do Estado de Santa Catarina, que aproveitava, no recém criado cargo de Auditor Fiscal da Receita Estadual, os antigos cargos de Fiscal de Tributos Estaduais, Fiscal de Mercadorias em Trânsito, Exator e Escrivão de Exatoria, extintos pela mesma norma, assim se posicionou o STF:

*“EMENTA: Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Lei Complementar nº 189, de 17 de janeiro de 2000, do Estado de Santa Catarina, que extinguiu os cargos e as carreiras de Fiscal de Tributos Estaduais, Fiscal de Mercadorias em Trânsito, Exator e Escrivão de Exatoria, e criou, em substituição, a de Auditor Fiscal da Receita Estadual. 3. Aproveitamento dos ocupantes dos cargos extintos nos recém criados. 4. Ausência de violação ao princípio constitucional da exigência de concurso público, haja vista a similitude das atribuições desempenhadas pelos ocupantes dos cargos extintos. 5. Precedentes: ADI 1591, Rel. Min. Octávio Gallotti, DJ de 16.6.2000; ADI 2713, Rel. Min. Ellen Gracie, DJ de 7.3.2003. 6. Ação julgada improcedente.”*

Observa-se aqui a aglutinação de diversos cargos públicos em torno de um só, recém criado, de sorte que restaram alteradas as denominações e até mesmo as atribuições de cada cargo original, mantendo-se intacta apenas a exigência de escolaridade, igual em todos os casos.

A **ADIn nº 266/RJ**, por sua vez, tem sido equivocadamente utilizada como precedente de apoio aqueles que advogam a impossibilidade de alterações legislativas que impliquem em modificações nos cargos originariamente ocupados pelo servidor.

Atentando-se para respectiva inicial, contudo, percebe-se que a ADIn em questão foi dirigida especificamente contra o art. 1º, da Lei nº 1.643/1990, do Estado do Rio de Janeiro, interessando aqui os argumentos relacionados à validade dos certificados de aprovação do “Programa de Aperfeiçoamento e Atualização do Servidor Público”, a cargo da Fundação Escola do Serviço Público do Rio de Janeiro, para fins de enquadramento mediante “transposição” e “transformação” de cargo público, á vista do que disposto no artigo 37. II, da Carta Magna.

É de concluir, assim, que a “transformação” debatida na referida Ação Direta de Inconstitucionalidade guarda relação direta com o que previsto anteriormente no Decreto-Lei Estadual nº 408/1979, que trazia as definições de “transposição” e de “transposição”, definindo que enquanto a primeira figura (art. 14, IV, “a”) referia-se a mera “passagem do cargo atual para cargo idêntico da mesma natureza, no novo sistema classificatório”, a segunda (art. 14, IV, “b”) consistia na “alteração de titulação e atribuições do cargo com seu ocupante.

Restava evidente naquela lide, portanto, que as “transformações” ali debatidas, se permitidas, implicariam no enquadramento em cargo de atribuições absolutamente distintas daquelas do cargo original, o que indicava preterição ao princípio do concurso público, como asseverou o Relator da matéria.

Outra Ação Direta de Inconstitucionalidade normalmente utilizada por aqueles que combatem um maior grau de liberdade para que a Administração proceda modificações legislativas que impliquem em alteração nas atribuições ou nomenclatura dos cargos públicos é a **ADIn nº 1.677-4/DF**.

Referida Ação Direta, entretanto, foi dirigida especificamente contra a Lei Distrital nº 1.626/1997, do Distrito Federal, ao argumento de que referida norma teria acabado por conferir a servidores de nível médio o direito a percepção de vantagens típicas de servidores de nível superior, uma vez que acarretou a extinção dos cargos de nível médio da carreira auditoria tributária.

O Voto-condutor do Acórdão, neste caso, foi proferido pelo Ministro Moreira Alves, assim constando de algumas de suas passagens:

*“Por outro lado, procede também a arguição de inconstitucionalidade material do art. 3º da mesma lei distrital, porquanto ele determina que, nos novos cargos de fiscal tributário, haja o aproveitamento dos servidores dos cargos extintos de técnico tributário, sem, portanto, a prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos (...).”*

Aqui, portanto, o STF estava diante de claro provimento derivado em cargo público com exigência de escolaridade superior aquela exigida para o cargo originário (Técnico Tributário), o que não é o caso dos demais precedentes listados anteriormente.

Vê-se, se desta forma, que nas ocasiões em que o Supremo Tribunal Federal foi chamado a julgar a inconstitucionalidade de iniciativas tendentes a promover modificações na estrutura de cargos ou de carreiras, que implicassem na modificação da nomenclatura e das atribuições dos cargos originários, o Excelso Pretório foi claro, afirmando que estas seriam perfeitamente possíveis – e constitucionais – quando

objetivassem a racionalização da estrutura da Administração e dos cargos públicos, impondo como condições apenas a compatibilidade remuneratória, a similitude entre as atribuições e o respeito á exigência de escolaridade para o ingresso original.

Logo, pode-se concluir que o obstáculo imposta pela administração para a AGLUTINAÇÃO DE CARGOS RELATIVOS A PROFISSÕES REGULAMENTADAS, baseado na alegação de que seria Provimento derivado e conseqüentemente inconstitucional, não se sustenta diante do posicionamento doutrinário e jurisprudencial do STF.

## 1.5 CONCLUSÃO

Voltemos, então, para o artigo 18, da Lei nº 11.091/2005, que soa:

*“Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:*

*I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;*

*II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e*

*III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.”*

Evidencia-se, desta forma, que o legislador conferiu expressa delegação de competência ao Presidente da República, outorgando-lhe a competência para promover a *racionalização*, a *unificação* e a *transposição* de cargos integrantes do PCCTAE, autorizando-o, ainda, a *reposicionar* os respectivos servidores atingidos pela unificação de cargos.

Conclui-se assim: a) que o referido processo independe de lei, podendo ser realizado mediante Decreto, posto que o *princípio da legalidade* já teria sido observado pela expressa delegação referida alhures; b) que a prerrogativa ditada pelo caput do dispositivo legal em comento não constitui juízo discricionário do administrador público, posto que a expressão

utilizada pelo legislador foi “promoverá”, e não “poderá promover”, e; b) que a *unificação* de cargos deverá ocorrer observando-se as **atribuições e os requisitos de qualificação**, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso, que deverão ser assemelhados aos do cargo originário.

De outro lado, haja vista a necessária submissão deste processo aos princípios constitucionais da *finalidade*, da *razoabilidade*, da *proporcionalidade* e da *eficiência administrativa*, mostra-se evidente que o Administrador deverá levar em conta não só a atual situação dos cargos em *unificação*, mas também a história evolutiva dos mesmos e do próprio serviço público ao qual se destinam, de modo a atingir, ao final, o *interesse público*.

Vejamos então, por derradeiro, o que consta do Decreto nº 70.320, de 23.3.1972:

*“Art. 9º Fixado o número de cargos, a constituição das Categorias Funcionais nos Grupos processar-se-á mediante a transformação ou transposição dos atuais cargos que irão integrá-las, segundo a correlação das respectivas atividades com as que forem inerentes a cada Grupo.*

*§ 1º Para efeito deste Decreto, considera-se:*

- a) Transformação de Cargos - a alteração das atribuições de um cargo existente;*
- b) Transposição de Cargos - o deslocamento de um cargo existente para classe de atribuições correlatas do novo sistema.”*

Referido diploma veio ao mundo jurídico para estabelecer critérios mais claros para a implantação gradativa do Plano de Classificação de Cargos previsto na Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, sendo perfeitamente possível lançar mão de alguns destes conceitos até os dias atuais, de tal modo que em algumas das situações de *racionalização* ou *aglutinação* propostas pela FASUBRA estaremos diante apenas de mera “transposição”, ao passo que em outra o fenômeno verificado será o da “transformação”, ambas perfeitamente constitucionais, desde que, evidentemente, respeitem os mandamentos constitucionais vigentes.

À vista de tudo o que aqui foi dito, força é concluir que no caso em exame inexistem óbices (ao menos de natureza jurídica), à reorganização da “Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação”, em particular quanto ao processo de *racionalização* de cargos expressamente determinado pelo artigo 18, da Lei nº 11.091/2005, podendo ocorrer mediante a *unificação* (aglutinação) de cargos e a *transposição* dos cargos existentes para uma nova estrutura, em ambas as hipóteses com o reposicionamento do servidor para a nova estrutura criada.

Para tanto, porém, pensamos ser necessário ter em mente os seguintes axiomas:

- a) nas situações de provimento do servidor, sem o devido concurso público, em um cargo público de **atribuições absolutamente diversas** (em suas principais características) daquelas relativas ao cargo por ele ocupado, teremos – independentemente da escolaridade exigida para o ingresso neste novo cargo, se superior, igual ou mesmo inferior à do cargo atualmente ocupado – evidente **provimento derivado**, ofendendo a Constituição Federal;
- b) nas situações de operacionalização de modificações no cargo ocupado, de modo que este passe a ter novas características que não o desfigurem de suas originais atribuições, **sequer novo provimento estará sendo operado**, pois o servidor permanece no mesmo cargo.
- c) Nas hipóteses de *transposição* de um cargo existente, agora **deslocado para um outro nível de classificação** (vinculada à nova estrutura criada), em sendo observada a correlação de atribuições entre um e outro, não se estará diante sequer de novo provimento, quanto mais de provimento derivado vedado pela CF;
- d) Nas situações em que a racionalização de cargos implique na necessidade de alteração da exigência de escolaridade do cargo apenas aos novos ingressos, a modificação operada não caracteriza, em relação aos seus atuais ocupantes, forma de provimento derivado, na medida em que, neste hipótese, não estaremos sequer diante de novo provimento, mas sim de mera apresentação (doravante) de uma exigência adicional para o ingresso, que tanto pode ser a exigência de implementação de uma nível de escolaridade superior, como pode ser a exigência de apresentação de títulos e/ou experiência profissional, etc.

O problema, assim, não está no uso de uma ou outra expressão (racionalização, aglutinação, transformação, transposição, unificação, posicionamento, etc.), mas no conceito que a norma, em cada caso concreto, lhes houver atribuído, de tal sorte que se esta (norma) tiver o sentido de dar **novo provimento** em cargo público sem prévia aprovação em concurso, esta providência, por evidente, será inconstitucional.

Da mesma forma, se houver pretendido conferir ao cargo aglutinado/unificado **atribuições absolutamente diversas** daquelas contidas nos cargos originários, restará caracterizada a prática de provimento derivado, posto que não será possível sustentar que um e outro cargos são os mesmos, haja vista as evidentes diferenciações que os marcam.

Por derradeiro, cumpre realçar que seja uma ou outra a expressão utilizada para designar as modificações introduzidas nos cargos, forçoso reconhecer que se os antigos

servidores não pudessem neles serem enquadrados, a Administração ver-se-ia na obrigação de colocá-los em disponibilidade, e, uma vez extinto o cargo antes ocupado, a reaproveitá-los *em cargos de atribuições e vencimentos compatíveis*, conforme preceitua o artigo 30, da Lei nº 8.112/1990, de tal modo que, ao fim e ao cabo, o cargo de destino acabará por ser o mesmo no qual o servidor seria enquadrado no caso da “aglutinação”, “transformação” ou “transposição” realizadas nas formas em que aqui preconizado.

É de concluir, então, que as resistências colocadas aqui ou ali por alguns órgãos públicos demonstram apenas o uso de uma interpretação legislativa e constitucional ultrapassada ou simplesmente equivocada, que colhe aqui ou ali conceitos que não se moldam à situação pretendida pela FASUBRA, confrontando-se até mesmo com a crescente necessidade de dotar o serviço público de instrumentos gerenciais capazes de permitir à Administração uma constante adequação da estrutura dos cargos ao *interesse público*.

À vista de tudo o que aqui foi dito, força é concluir que inexistem óbices de natureza jurídica à reorganização do PCCTAE através da transformação de cargos e/ou seu novo posicionamento nos níveis de classificação.

No caso específico do PCCTAE socorre ainda a possibilidade de aglutinação e transformação de cargos o fato de que a Lei 11091/2005 não limitar a distribuição dos cargos nos diversos níveis de classificação apenas em função da escolaridade:

*Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:*

*I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;*

*II – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;*

Tomando por exemplo os chamados cargos de nível médio, ou “intermediários”, é possível afirmar que houve um resgate parcial da antiga estrutura vigente antes de 1989, época em que os cargos se dividiam em apenas 3 níveis, sendo que no médio coabitavam cargos com escolaridade de 1º e 2º grau. E por certo, esta opção política pela não-restrição unicamente à escolaridade se justifica pela existência de cargos em que a prática, o fazer, podem ser mais determinantes do que o estudo formal (exemplo clássico do “mestre de obras”).

É preciso, assim, ver a presente situação não com os olhos voltados para o passado, colhendo aqui ou ali conceitos que já não se moldam à atualidade do serviço público e à necessidade de dotá-lo de instrumentos gerenciais que permitam à Administração uma constante adequação dos cargos ao interesse público. É necessário, ao revés, propor soluções que, respeitado o arcabouço jurídico pátrio, melhor atendam a este interesse e à eficiência administrativa, ao tempo em que enseje aos servidores beneficiários o positivo sentimento de reconhecimento profissional e de real possibilidade de evolução ao longo da vida funcional.

## **2. AGLUTINAÇÃO DE CARGOS RELATIVOS A PROFISSÕES REGULAMENTADAS**

Outro aspecto questionado pela FASUBRA engloba a viabilidade jurídica em se promover a aglutinação e racionalização de cargos relacionados a profissões regulamentadas, sejam elas de grau técnico ou superior. Para tanto suscita, também aqui, o disposto no artigo 18, da citada norma legal, que soa:

*“Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:*

*I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;*

*II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e*

*III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.” (grifamos)*

Relata a consultante, por fim, que a Administração Pública vem resistindo a esta aglutinação ao argumento de que se tratando de profissões regulamentadas a alteração nas atribuições - se comparadas a do cargo aglutinado com a dos anteriores cargos específicos - seria por demais substancial, caracterizando a modalidade de provimento vedada pela Constituição Federal.

Evidente que a situação posta não é a mesma objeto do item anterior, voltado à possibilidade de *aglutinação, unificação, transformação e racionalização* de cargos públicos, de maneira geral.

Diversos dos postulados que lá apresentamos, entretanto, têm aplicação no caso em exame, porquanto explicitam conceitos que podem perfeitamente servir de base para as conclusões ao final exaradas.

Antes, porém, nos parece interessante trazer à colação os seguintes aspectos conceituais a respeito da Administração Pública.

Com efeito, é preciso lembrar que o servidor público é pessoa incumbida do exercício de uma atividade estatal, para o que está condicionado às atribuições do cargo ocupado, enquanto estas atribuições são definidas exatamente para o exercício destas atividades, de modo que dificilmente corresponderão exatamente ao rol de atribuições de determinadas profissões regulamentadas.

É preciso ter claro, portanto, que mesmo naquelas situações em que um determinado cargo público faz uso da mesma denominação de uma profissão regulamentada, como por exemplo “Administrador”, “Contador”, “Engenheiro”, “Assistente Social”, etc., as atribuições de cada um destes cargos trazem consigo uma carga de responsabilidades que não são encontradas na atividade privada comum, exacerbando daquelas específicas atribuições normalmente designadas à profissão respectiva.

É que no serviço público, não raras vezes, o que se pretende com a abertura de concursos que exijam formação específica em determinada área do conhecimento, é na verdade a capacidade de análise, a capacidade de resolver situações complexas, para o que serão utilizados os conhecimentos genéricos adquiridos no Ensino Superior, a par daqueles específicos conhecimentos relacionados à profissão, quando a situação específica assim o exigir.

Tal característica, inerente ao serviço público, por evidente não implica na utilização de um profissional qualificado em determinada área do conhecimento para o desempenho de atribuições típicas de outra área, posto que tal desvio denotaria clara ilegalidade. Ao contrário, informa que o serviço público possui funções que ultrapassam as normais atribuições de determinadas profissões, de modo que em inúmeras situações a realização do concurso não implica no mero exercício destas limitadas atribuições.

Demais disso importa considerar que a moderna administração pública importa na *transversalidade* e a *interdisciplinaridade* nas políticas setoriais elaboradas, coordenadas e

implementadas pelos diversos Ministérios, de modo que para o desempenho destas funções públicas é necessário, muitas vezes, que os cargos públicos sejam mais “abertos”, mais “amplos”, permitindo o casamento entre as específicas atribuições relativas ao exercício de determinadas profissões regulamentadas (sobretudo de escolaridade superior), com a “capacidade de análise” inerente a estes profissionais, de tal modo que estas duas condições possam ser utilizadas paralelamente no dia-a-dia do exercício do cargo.

Esta “abertura” e “ampliação” tanto dos cargos quanto dos horizontes a partir dos quais normalmente se olha a Administração Pública tem se mostrado, nos últimos tempos, imprescindível para o salto de qualidade que se espera do serviço público brasileiro, marcado por décadas (quicá séculos) de clientelismo político e de baixa qualidade.

O serviço público jamais deixará de necessitar do exercício específico de determinadas profissões regulamentadas (médicos, enfermeiros, administradores, contadores, engenheiros, para ficarmos apenas em uns poucos exemplos dentre tantos), mas a cada dia se torna mais imperioso que os servidores que ingressam na máquina pública para o exercício, principalmente destes sobretudo destes cargos mais especializados, tenham claro que lhes cabem responsabilidades e funções que vão muito além do simples exercício das atribuições da sua específica profissão.

Este “mundo real” já pode ser facilmente verificado em diversos cargos públicos reestruturados ou criados nos últimos anos, como faz exemplo os cargos de Analista Técnico-Administrativo (Nível Superior) e de Assistente Técnico-Administrativo (Nível Intermediário), criados pela Lei nº 11.357, de 19.10.2006, cujo artigo 1º, Parágrafo Único, Incisos II e III, assim definem:

*“Art. 1º - (...)*

*II - Analista Técnico-Administrativo, de nível superior, com atribuições voltadas ao planejamento, supervisão, coordenação, controle, acompanhamento e à execução de atividades de atendimento ao cidadão e de atividades técnicas e especializadas, de nível superior, necessárias ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos e entidades da administração pública federal, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas na sua área de atuação, ressalvadas as atividades privativas de Carreiras específicas, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades;*

*III - Assistente Técnico-Administrativo, de nível intermediário, com atribuições voltadas à execução de atividades técnicas, administrativas, logísticas e de atendimento, de nível intermediário, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos ou entidades da administração pública federal, ressalvadas as privativas de Carreiras específicas, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas*

*atividades, além de outras atividades de mesmo nível de complexidade em sua área de atuação;”*

E, também, dos cargos de Analista Previdenciário (Nível Superior) e de Técnico Previdenciário (Nível Intermediário), criados pela Lei nº 10.667, de 14.5.2003, cujo artigo 6º assim define:

*“Art. 6º Os cargos de Analista Previdenciário e Técnico Previdenciário, criados na forma desta Lei, têm as seguintes atribuições:*

*I - Analista Previdenciário:*

- a) instruir e analisar processos e cálculos previdenciários, de manutenção e de revisão de direitos ao recebimento de benefícios previdenciários;*
- b) proceder à orientação previdenciária e atendimento aos usuários;*
- c) realizar estudos técnicos e estatísticos; e*
- d) executar, em caráter geral, as demais atividades inerentes às competências do INSS;*

*II - Técnico Previdenciário: suporte e apoio técnico especializado às atividades de competência do INSS.”*

De outro lado, cumpre lembrar que alguns cargos públicos anteriormente existentes já exigiam escolaridade superior para o ingresso, ainda que suas atribuições não se referissem especificamente a nenhuma profissão regulamentada.

São exemplos desta situação, dentre inúmeros outros, os cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e de Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil, assim definindo o Decreto nº 6.641, de 10.11.2008:

*“Art. 2º São atribuições dos ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil:*

*I - no exercício da competência da Secretaria da Receita Federal do Brasil e em caráter privativo:*

- a) constituir, mediante lançamento, o crédito tributário e de contribuições;*
- b) elaborar e proferir decisões ou delas participar em processo administrativo-fiscal, bem como em processos de consulta, restituição ou compensação de tributos e contribuições e de reconhecimento de benefícios fiscais;*
- c) executar procedimentos de fiscalização, praticando os atos definidos na legislação específica, inclusive os relacionados com o controle aduaneiro, apreensão de mercadorias, livros, documentos, materiais, equipamentos e assemelhados;*
- d) examinar a contabilidade de sociedades empresariais, empresários, órgãos, entidades, fundos e demais contribuintes, não se lhes aplicando*

*as restrições previstas nos arts. 1.190 a 1.192 do Código Civil e observado o disposto no art. 1.193 do mesmo diploma legal;*  
*e) proceder à orientação do sujeito passivo no tocante à interpretação da legislação tributária; e*  
*f) supervisionar as demais atividades de orientação ao contribuinte; e*  
*II - em caráter geral, exercer as demais atividades inerentes à competência da Secretaria da Receita Federal do Brasil.”*

*“Art. 3º Incumbe aos ocupantes dos cargos de Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil, resguardadas as atribuições privativas referidas no inciso I do art. 2º:*

*I - exercer atividades de natureza técnica, acessórias ou preparatórias ao exercício das atribuições privativas dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil;*

*II - atuar no exame de matérias e processos administrativos, ressalvado o disposto na alínea “b” do inciso I do art. 2º; e*

*III - exercer, em caráter geral e concorrente, as demais atividades inerentes às competências da Secretaria da Receita Federal do Brasil.”*

Na área da Vigilância Sanitária esta prática é bastante comum, tanto que foi criado o cargo de Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária acessível a diplomados em várias áreas do conhecimento. E, quando a Administração quis selecionar especificamente profissionais regulamentados, criou o cargo específico (vide Lei 10871/2004).

Que a Administração Pública pode criar cargos públicos “largos”, “abertos”, “amplos”, dotados de denominações genéricas, ainda que exigindo para o ingresso a escolaridade superior ou curso técnico profissionalizante, não se duvida.

O que se discute, portanto, é se ao caminhar para este rumo – que como vimos está balizado por um *interesse público* - a Administração poderá contar também com os **cargos antes existentes** (cuja denominação original está relacionada diretamente com uma profissão regulamentada), ou se terá que se valer apenas e tão somente de **novos cargos**, estes já com denominações genéricas, ainda que com as mesmas escolaridades (superior ou de curso técnico profissionalizante) exigidas para o ingresso naqueles antigos cargos. Ou, por outra, se a Administração poderá aglutinar/unificar, em torno de um só cargo público de denominação mais genérica, antigos e novos cargos públicos voltados ao exercício de atribuições que exigem conhecimento de grau técnico ou superior.

Exemplo desta dúvida – e diríamos das contradições e problemas administrativos daí gerados – é, dentre outras, a Carreira do Seguro Social, de cuja composição participam servidores de escolaridade superior advindos tanto dos antigos cargos específicos de determinadas profissões (Assistente Social, Economista, Administrador, etc), quanto servidores admitidos mais recentemente, já sob o cargo de Analista Previdência.

Neste caso, atentando-se para a tabela remuneratória constante do sítio [www.servidor.gov.br](http://www.servidor.gov.br), à página 400, percebe-se que a remuneração é a mesma, a gratificação de desempenho é a mesma, as atribuições (como vimos acima) são as mesmas, mas os cargos permanecem com denominações as mais variadas.

Em outras palavras, a Administração, aqui, entendeu por bem de não promover a aglutinação/unificação destes cargos, **mas na prática igualou suas características** “por fora” da lei, de tal modo que todos exercem as mesmas atribuições, sendo corretamente remunerados de forma absolutamente igual.

Vê-se, assim, que prepondera nestes exemplos um falso respeito à Constituição, travestido de manutenção das situações peculiares de cada cargo.

Evidente, por outro lado, que no caso específico do exemplo citado (INSS), a autarquia por certo se verá, de tempos em tempos, diante da necessidade de admitir “Analistas” com formação específica em determinada área do conhecimento, posto que dentre as atribuições da referida entidade pública permanecem algumas cujo desempenho requer o conhecimento específico em determinada área, como é o caso dos Assistentes Sociais, por exemplo, de tal modo que, diante desta necessidade, abrirá concurso para o cargo de Analista do Seguro Social, mas exigindo formação específica em Serviço Social.

Não nos parece, portanto, que em hipóteses tais a Administração se veja forçada a continuar operando num sistema de divisões de atribuições que setorizam o exercício da função pública, desconsiderando que esta possui natureza quase sempre maior que aquelas específicas atribuições de determinada categoria profissional.

Também não nos parece razoável, por outro lado, que esta visão mais “ampla” de cargo público seja forçada a conviver, por anos ainda, com a antiga visão (e estrutura de cargos), impedindo que se faça – formal e legalmente – a aglutinação/unificação dos mesmos, ainda que das atribuições do novo cargo (amplo) se preservem e respeitem atribuições profissionais específicas, a serem exercidas, quando o serviço público delas necessitar, exclusivamente por aqueles com formação específica naquela determinada área de conhecimento.

É que mesmo na remota hipótese (aqui colocada apenas como exercício teórico, é bom que se afirme) de, no exemplo do INSS, serem considerados desnecessários estes antigos cargos específicos, com a colocação de seus titulares em disponibilidade, o aproveitamento destes servidores haveria de ocorrer mediante aproveitamento, na forma do artigo 30, da Lei nº 8.112/1990, que soa:

*“Art. 30. O retorno à atividade de servidor em disponibilidade far-se-á mediante aproveitamento obrigatório em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.”*

Ora, que cargos – existentes à época do retorno do servidor do exemplo à atividade – estariam disponíveis no âmbito do INSS a não ser os de Analistas do Seguro Social? A recondução, assim, se daria neste cargo “novo”, e mais “amplo”, do que o anteriormente ocupado.

Com efeito, estas alterações legislativas na *denominação* ou mesmo nas *atribuições* do cargo originalmente ocupado pelo servidor (para o qual foi ele originalmente nomeado em face de aprovação em concurso público), no mais das vezes têm se mostrado indispensáveis para atender ao *interesse público*, haja vista que a passagem dos anos tem feito introduzir mudanças significativas nos ambientes de trabalho e nos meios de “produção” colocados à disposição dos servidores, exigindo deles (e da Administração) um contínuo processo de aperfeiçoamento e uma permanente adaptação às novas realidades, providências estas que não seriam possíveis se a Administração fosse instada a manter-se com as estruturas de cargos e carreiras (e sobretudo suas atribuições) válidas décadas antes, quando do originário ingresso da maioria dos servidores que ainda hoje se encontram em atividade.

Neste sentido vejamos o que prevê o artigo 48, X, da Constituição Federal:

*“Art. 48. Cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, não exigida esta para o especificado nos arts. 49, 51 e 52, dispor sobre todas as matérias de competência da União, especialmente sobre:*

*(...)*

*X - criação, **transformação** e extinção de cargos, empregos e funções públicas, observado o que estabelece o art. 84, VI, b;” (grifamos)*

Também quando trata do chamado direito à *paridade*, a Constituição Federal uma vez mais prevê a possibilidade de *transformação* dos cargos públicos, como se extrai do artigo 7º, da Emenda Constitucional nº 41, de dezembro de 2003, assim redigido:

*“Art. 7º Observado o disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, os proventos de aposentadoria dos servidores públicos titulares de cargo efetivo e as pensões dos seus dependentes pagos pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, em fruição na data de publicação desta Emenda, bem como os proventos de aposentadoria dos servidores e as pensões dos dependentes abrangidos pelo art. 3º desta Emenda, serão revistos*

*na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão, na forma da lei.” (destacamos)*

É de reconhecer, assim, que enquanto a Constituição Federal prevê, de forma expressa, a possibilidade de *transformação* de cargos públicos - com o que comunga com a idéia de permanente adequação às necessidades do serviço público - a Lei nº 8.112/1990 prevê diversas formas de provimento em cargo público nas hipóteses em que, por diversos motivos, não se mostra mais possível realizar este provimento no mesmo cargo originalmente ocupado pelo servidor, situação em que ela expressamente prevê que devem ser utilizados cargos de *atribuições e vencimentos compatíveis* com aqueles anteriormente ocupados pelo servidor.

Não há óbice, portanto, seja de ordem constitucional ou legislativa, a que a lei promova a alteração na denominação dos cargos públicos, alterando inclusive parte de suas atribuições, desde que tais providências não impliquem em elevar o cargo a um grau de escolaridade superior aquela exigida para o ingresso, da mesma forma que nada obsta a que a lei organize estes cargos (modificados ou não) em carreira, ou venha, posteriormente, a promover a modificação desta última.

À vista de tudo o que aqui foi dito, concluímos pela inexistência de óbice constitucional a que a Administração Pública, mercê do interesse público, promova a aglutinação/unificação de cargos relativos a profissões regulamentadas com outros, de idêntica exigência de escolaridade, mas de maior abrangência, desde que preserve, no novo cargo criado, as atribuições específicas daquelas anteriores profissões regulamentadas, cujo exercício, quando necessário ao serviço público, somente poderá ocorrer por estes profissionais legalmente habilitados.

### **3. AGLUTINAÇÃO DE CARGOS EXTINTOS**

De acordo com o vasto material fornecido pela FASUBRA, a proposta que se pretende defender junto às instâncias de negociação inclui a necessidade de extinguir alguns cargos, manter outros em extinção e, excepcionalmente, aglutinar alguns cargos em outro novo cargo de nova denominação, incluídos nesta hipótese alguns cargos extintos.

A extinção de um cargo é sempre feita através de lei, diante da exigência expressa da Constituição Federal neste sentido:

*Art. 48. Cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, não exigida esta para o especificado nos arts. 49, 51 e 52, dispor sobre todas as matérias de competência da União, especialmente sobre:*

*(...)*

*X - criação, transformação e extinção de cargos, empregos e funções públicas, observado o que estabelece o art. 84, VI, b;*

Portanto, todas as propostas de racionalização dos cargos que envolvam extinção de cargos atuais dependerão de lei, no sentido formal. Logo, a exemplo do que ocorreu em 1998, quando a Lei 9632 extinguiu uma série de cargos vagos de diversas entidades federais, bem como declarou “em extinção” outro expressivo número de cargos.

E surge assim um primeiro problema, já que dentro da proposta da FASUBRA, encontra-se a necessidade de “ressuscitar” cargos já extintos ou em vias de extinção. Como aglutinar estes cargos? Haveria algum sentido em aglutiná-los e, ainda assim, mantê-los em extinção? É necessária uma lei para que estes cargos sejam aproveitados e futuramente novamente providos?

Iniciemos recordando que há uma lei que expressamente extinguiu uma série de cargos e colocou outro expressivo número deles em via de extinção. Ou seja, existe uma lei válida que somente pode ser alterada por outra lei. É o que se extrai da Lei de Introdução ao Código Civil:

*Art. 2<sup>o</sup> Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.*

*§ 1<sup>o</sup> A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.*

*§ 2<sup>o</sup> A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.*

A lei 9632 é, portanto, uma lei que tem sua validade mantida até que nova lei dispunha em sentido contrário. Partindo-se do pressuposto que a pretensão da FASUBRA é restabelecer estes cargos extintos, a única forma de fazê-lo é através de nova lei, salvo, que se retire do artigo 18 da Lei 11091/2005 a existência de uma delegação de poderes para que isto seja feito por via de Decreto. Do contrário, não seriam possíveis novos provimentos por ocasião da aposentadoria ou da simples vacância destes cargos em extinção.

Não se ignora que possivelmente em alguns casos a intenção seja manter estes cargos em extinção e criar novos cargos, com escolaridade ou funções diversas destes. Neste caso parece-nos desnecessário qualquer comentário, salvo, é claro, que se pretenda ainda assim, que os atuais detentores sejam também beneficiados pela nova remuneração. E justamente

este tipo de hipótese é merecedor de análise mais aprofundada, o que se faz através da jurisprudência do STF.

A ADIN 2335/SC<sup>3</sup>, já referida acima foi dirigida contra lei estadual que unificava cargos e, é o que importa neste momento, trouxe um artigo com a seguinte redação: ***Ficam aproveitados nos cargos criados pelo caput deste artigo, os atuais ocupantes dos cargos extintos pelo artigo 1º consoante o disposto no §3º do art. 41 da Constituição Federal, respeitada a correlação prevista no anexo II desta Lei Complementar.*** Portanto, o STF já foi instado a se manifestar sobre o “aproveitamento de cargo extinto” e o resultado foi pela constitucionalidade desta lei, restando vencido à época o relator originário da ADIN, Ministro Maurício Correa.

Por fim, para não passar em branco, importa registrar que a Lei 9632/98, mais se assemelha a uma redefinição do quadro de cargos do que propriamente a extinção total destes. Note-se que os anexos da Lei 9632/98 quantificam quais os cargos que estão sendo extintos e aqueles postos em extinção, quando ocupados, indicando a entidade de lotação e o código individual de cada vaga.

Tanto não houve a extinção total de todos os cargos existentes na administração federal, que, por exemplo, vários cargos de Açougueiro foram citados nos anexos I e II da Lei 9632/98, mas, ainda assim, este cargo foi arrolado no anexo II da Lei 11091/05, inclusive indicando-se os requisitos para ingresso. Ora, isso implica dizer que alguns cargos de açougueiro foram extintos, mas não a função de açougueiro como um todo.

Entende a FASUBRA que se estes cargos ainda são necessários, razão pela qual não há porque inviabilizar que façam parte do processo de racionalização/aglutinação. Partindo-se do pressuposto que para reativar estes cargos é necessária outra lei – posto que foram declarados extintos por uma lei ordinária – não vemos qualquer empecilho a que isto seja feito, posto que se a lei pode criar novos cargos, não há razão para que se negue poder abaixo disso, que é o restabelecimento destes cargos.

Este nosso entendimento é igualmente válido para o argumento já usado em mesa de negociação no sentido de que o artigo 18 da Lei 11091/05 não preveja a possibilidade de inclusão dos cargos extintos no processo de racionalização, já que se estaria tratando de outra norma de mesma hierarquia.

---

<sup>3</sup> EMENTA: Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Lei Complementar nº 189, de 17 de janeiro de 2000, do Estado de Santa Catarina, que extinguiu os cargos e as carreiras de Fiscal de Tributos Estaduais, Fiscal de Mercadorias em Trânsito, Exator e Escrivão de Exatoria, e criou, em substituição, a de Auditor Fiscal da Receita Estadual. 3. Aproveitamento dos ocupantes dos cargos extintos nos recém criados. 4. Ausência de violação ao princípio constitucional da exigência de concurso público, haja vista a similitude das atribuições desempenhadas pelos ocupantes dos cargos extintos. 5. Precedentes: ADI 1591, Rel. Min. Octavio Gallotti, DJ de 16.6.2000; ADI 2713, Rel. Min. Ellen Gracie, DJ de 7.3.2003. 6. Ação julgada improcedente

Contudo, não olvidemos que o artigo 18 já indica o instrumento legislativo que será usado: decreto. Mantido este caminho – e não há empecilho para que ao invés deste se lance mão de uma lei ordinária - não vemos como um decreto possa revogar uma lei que expressamente extinguiu cargos. Esta impossibilidade decorre não apenas da hierarquia das normas e as limitações típicas dos regulamentos, mas, sobretudo, porque esbarra na competência outorgada pela Carta.

A extinção de cargos públicos somente pode ser feita por via de lei (artigo 48, já referido anteriormente) e sequer se exige iniciativa privativa do Presidente da República para tanto:

*Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.*

*§ 1º - São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:*

*I - fixem ou modifiquem os efetivos das Forças Armadas;*

*II - disponham sobre:*

*a) criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração;*

Portanto, se a extinção de cargo é uma prerrogativa do Congresso, não é razoável admitir-se que por Decreto se possa “ressuscitá-los”. Portanto, aglutinar cargos extintos em um novo cargo imaginando-se em provê-lo novamente no futuro por novos concursos, parecidos, com a máxima vênua, inconstitucional.

Reprisamos, contudo, que o artigo 18 da Lei 11091/2005 tem a seguinte redação:

*“Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:*

Não se ignora a divergência de opiniões doutrinárias a respeito da compatibilidade – ou não - da “delegação de poderes” com o sistema constitucional<sup>4</sup>. Porém, dados os limites e

---

<sup>4</sup> Neste sentido, é apropriada a síntese de Adriano Soares da Costa em seu estudo **Brevíssimas Linhas sobre a Constitucionalidade da Delegação de Poder**: À pergunta “pode a lei delegar ao decreto o regramento de matéria de sua competência?”, só havia uma resposta no direito constitucional positivo brasileiro: a negativa. Tal postura negativa se prendia ao fato de o art.6º, par.ún. da CF/67 com a Emenda nº 01/69, a exemplo do § 2º

a finalidade eminentemente prática deste estudo, limitamo-nos apenas a defender que este artigo citado traz a expressa delegação de competência, restando registrar que a validade desta outorga de poderes é passível de discussão.

Logo, admitindo-se a tese de que a delegação do artigo 18 é válida, a aglutinação de cargos, inclusive os extintos e “em extinção” é validade. Do contrário, prevalece o entendimento acima de que é indispensável uma nova lei.

#### **4. ESCOLARIDADE – CRITÉRIO DE INGRESSO DIFERENTE – MESMO CARGO**

A FASUBRA consulta-nos, ainda quanto à possibilidade de alteração da exigência de escolaridade para o ingresso dos novos servidores de um determinado cargo, sem que isto signifique, para os atuais servidores, uma ascensão funcional, vedada pela CF.

As restrições impostas pela interpretação dada pelo STF aos “provimentos derivados inconstitucionais” já trazem uma boa parte da resposta, o que não nos impede, contudo, de tecer alguns comentários complementares.

No que concerne ao nível de escolaridade, inicialmente, deveremos ter clareza de nosso enfoque, isto é: como conjunto de atribuições para composição e, portanto, como sinalizador à investidura em cargo (inc. IV do art. 5º do PCCTAE) ou critério para o nível de capacitação (inc. V do art. 5º do PCCTAE) e, portanto, referencial ao posicionamento à Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimentos em decorrência da capacitação profissional para os cargos ocupados, realizada após a investidura.

Tal enfoque é necessário para se saber da implicação interna, ou seja, no reposicionamento dos servidores nos níveis de classificação, sem, obviamente, mudança de cargo, o que seria inconstitucional (art. 37, II).

---

do art. 36 da CF/46, vedar a qualquer dos poderes delegar atribuições, vale dizer, era interdito ao Poder Legislativo delegar ao Executivo atribuição sua, deixando para ser regido por decreto o que era para sê-lo por lei. Tal proibição restou consolidada na psiquê de nossos juristas, inobstante a Constituição de 1988 não tenha reproduzido norma semelhante àquela apontada. De sorte que, no atual sistema constitucional pátrio, não houve reprodução manifesta da proibição de delegar atribuições entre Poderes, ficando para o intérprete o desafio de descobrir, no texto constitucional, se permaneceu a tradição do impedimento de delegação de poderes, ou se, ao revés, o novo regime constitucional trouxe tratamento novo à matéria.

Fonte: <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/14369/13933>

Nesse sentido, quase que numa “zona cinzenta” que perpassa as duas idéias (posição em cargo e capacitação profissional), há uma janela aberta nos incisos do art. 4º que diz respeito “a adequação do quadro de pessoal”, segundo variáveis que impliquem, no conjunto ou isoladamente, 1) demandas institucionais; 2) mudança na proporção entre quantitativo da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários; 3) inovações tecnológicas; e, 4) modernização dos processos de trabalho no âmbito das IFES. Nessa perspectiva, parece ser perfeitamente possível a exigência de nível de escolaridade diferenciada para ocupação de mesmo cargo, com os mesmos conjuntos de atribuições, verificado agora de outro enfoque, a fazer frente a demandas institucionais atuais.

Por outras palavras, da leitura integrada entre os princípios e diretrizes formulados pelo art. 3º do PCCTAE, máxime no que toca à dinâmica que envolve o processo de ensino (docência/pesquisa/extensão), a formação do servidor vinculada aos objetivos institucionais e a adequação do quadro de pessoal consoante as variáveis de atualização do mesmo trazidas pelo artigo 4º do PCCTEA, não se vê qualquer óbice legal a exigência de grau de escolaridade diferenciado, mesmo que para preenchimento de um mesmo cargo, sem que isso implique movimentações internas na Carreira trazida pelo PCCTEA.

## **5. VIABILIDADE JURÍDICA DE SE PROMOVER UMA ALTERAÇÃO NO NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO DE ALGUNS CARGOS, EM PARTICULAR O DE AUXILIAR DE ENFERMAGEM.**

Consulta-nos, também, a FASUBRA acerca da viabilidade de se promover alteração no nível de classificação de alguns cargos dentro da Carreira, em especial o cargo de auxiliar de enfermagem em face da qualificação dos ocupantes do mencionado cargo e das exigências de Órgão Profissional.

Cumpre-nos inicialmente ressaltar que a discussão dessa matéria encontra-se inserida na discussão de racionalização de cargos devendo pautar-se em especial pelo princípio da razoabilidade bem como aos demais princípios norteadores da Administração Pública acima elencados.

Verifica-se que o Supremo Tribunal Federal já se posicionou quando, levado a efeito pelo Plenário daquela Corte o julgamento da ADIn nº 1.591-5/RS firmando o entendimento de que é possível extinguir cargos, criar outros com função semelhante e aproveitar os ocupantes dos cargos extintos para provimento do novo cargo.

Também já admitiu a Suprema Corte que é possível a alteração de escolaridade exigida para o ingresso em cargo público, inclusive após a instauração do concurso público antes do provimento no cargo. Esse entendimento restou afirmado no seguinte precedente:

“ ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. CONCURSO. ALTERAÇÃO DO EDITAL. 1. Enquanto não concluído e homologado o concurso público, pode a Administração alterar as condições do certame constantes do respectivo edital, para adaptá-las à nova legislação aplicável à espécie. Antes do provimento do cargo, o candidato tem mera expectativa de direito à nomeação. Precedentes. 2. Recurso provido. (RE 318106, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Segunda Turma, julgado em 18/10/2005, DJ 18-11-2005 PP-00025 EMENT VOL-02214-03 PP-00435 LEXSTF v. 28, n. 325, 2006, p. 279-282)”

Quanto ao quesitos da consulta formulado em relação à competência dos Órgãos Profissionais (Conselhos) no que tange os profissionais quando no exercício das funções públicas tem-se que os mesmos não possuem o condão de legislar sobre profissões regulamentadas possuindo somente o poder de fiscalizar as atividades profissionais das pessoas físicas pertinentes à circunscrição de suas respectivas esferas específicas de atribuição.

## **6. FUTURAS ALTERAÇÕES NOS CARGOS E SEUS EFEITOS SOBRE O ENQUADRAMENTO E DESENVOLVIMENTO JÁ REALIZADOS A PARTIR DE 2005**

A aglutinação e racionalização de alguns cargos iniciada em 2005, logo após a Lei 11091/2005 apresenta um importante diferencial em relação à racionalização de cargos autorizada em seu artigo 18: aquela foi feita em momento anterior ao posicionamento após a progressão por capacitação profissional e à fixação dos incentivos de qualificação.

O trabalho que agora se tem pela frente visa dar continuidade ao processo já iniciado em 2005, devendo-se ter o cuidado de compatibilizar estas alterações com os efeitos práticos já sentidos pelos servidores que progrediram por capacitação e aqueles que recebem o pagamento do incentivo de qualificação.

### **6.1 CONSEQÜÊNCIAS DA NOVA AGLUTINAÇÃO OU TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS SOBRE O DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA (NÍVEL DE CAPACITAÇÃO)**





	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

Conforme se verifica, as exigências para cada nível de capacitação variam conforme o nível de classificação. Portanto, o servidor cujo cargo foi inicialmente enquadrado no nível de classificação B – I, poderia progredir para o nível de capacitação II desde que cumprisse a exigência de 40 horas de cursos de capacitação profissional.

A questão que se coloca é: alterando-se, neste segundo momento por ocasião da racionalização prevista no artigo 18 da Lei 11091/2005, o cargo em questão para um nível de classificação superior (C, por exemplo), alteram-se também as exigências de capacitação para o nível de capacitação seguinte. Note-se, neste exemplo hipotético, que para passar do nível C-I para C-II, exige-se 60 horas de formação e não apenas as 40 horas do nível B-II.

Portanto, é preciso que se atente ao fato de que poderá haver questionamento sobre a eficácia desta movimentação já realizada dentro do nível de classificação anterior na hipótese de aglutinação ou transformação deste cargo para outro de classe superior. Como ficaria a situação deste servidor? Seria mantida a progressão por capacitação já realizada dentro do antigo nível de classificação? Será ele reposicionado no nível de capacitação I da nova classificação e verificado se preencheu os requisitos para progredir dentro desta nova “classe”? Qualquer uma das alternativas é válida e razoável.

A manutenção da progressão por capacitação poderia ser mantida se a nova norma a ser editada assim o dispuser, partindo-se do pressuposto que não se pode prejudicar o servidor pela demora no cumprimento do art. 18 da Lei 11091/2005, razão pela qual se manteria o *status* já obtido por ele. Contudo, do ponto de vista da legalidade estrita, talvez o mais adequado seria a verificação do preenchimento do requisito para a progressão dentro desta nova classe. De certa forma, foi exatamente o que aconteceu com aqueles servidores cujos cargos foram alterados na primeira etapa do enquadramento do PCCTAE, ou seja, eles primeiramente foram enquadrados em níveis de classificação para que posteriormente

pu dessem progredir dentro desta nova posição. Em outras palavras, o novo enquadramento hipotético de um cargo que hoje está no nível de classificação C (fotógrafo, por exemplo) para o nível D faria com que fossem novamente apurados os requisitos para progressão por capacitação dentro deste novo nível, ignorando-se eventual posicionamento anterior. Claro que neste caso, deve-se preservar o direito do servidor de refazer a contagem das cargas horárias necessárias para progredir por capacitação.

Portanto, o posicionamento conforme a capacitação corresponde a um enquadramento, decorrente de progressão e gerará um ato administrativo neste sentido (artigo 6º do decreto 5824/06<sup>5</sup>). Neste sentido, apenas um novo ato revestido de todas as formalidades que lhe são necessárias poderá reverter este enquadramento. Porém, em havendo uma mudança do nível de classificação de um servidor, aquele ato administrativo estará em dissintonia, pois ele posicionava aquele servidor em um dos níveis de capacitação do nível de classificação C, por exemplo. Se este servidor tiver seu cargo aglutinado com outro de nível mais elevado (D, por exemplo), faltar-lhe-á um ato de enquadramento na nova classe. E quando este novo ato for editado, ele deverá ser precedido de uma análise dos requisitos para progressão dentro da nova classe.

Ou seja, se a lógica é a movimentação apenas dentro do nível de classificação, os requisitos para progressão por capacitação são aqueles previstos para cada um deles; em outras palavras: para progredir dentro do nível classificação D, deve-ser observar os requisitos previstos para este nível, e assim sucessivamente, nível por nível.

Recuperemos, portanto, o exemplo acima do servidor de um cargo de nível C que seja alterado para o nível de classificação D e chegamos, portanto, às seguintes conclusões:

- é bastante provável que a reclassificação para outro nível de classificação superior importe em aumento salarial;
- se este servidor já progrediu no antigo nível C, poderá refazer este desenvolvimento por capacitação, agora no nível D, desde que atenda as exigências previstas para esta hipótese, ou seja, os requisitos previstos na tabela constante no anexo III da Lei 11091/2005 para o nível de classificação D.

## **6.2 DOS EFEITOS DAS ALTERAÇÕES FUTURAS SOBRE O INCENTIVO DE QUALIFICAÇÃO**

---

<sup>5</sup> Art. 6º O enquadramento dos servidores no nível de capacitação deverá ser objeto de homologação pelo colegiado superior da IFE.

§ 1º O ato de homologação deverá ser publicado no boletim interno da IFE.

Uma alteração futura do posicionamento de um determinado cargo em um novo nível de classificação poderá trazer conseqüências também sobre o Incentivo de Qualificação (IQ) previsto na Lei 11091/05 em favor do servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo ocupado.

A lei assim regula o IQ:

*Art. 11. 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, observados os seguintes parâmetros: (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)*

*I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e*

*II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.*

*§ 1º Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.*

*§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão. (Redação dada pela Lei nº 11.233, de 2005)*

*§ 3º Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos, observadas as diretrizes previstas no § 2º do art. 24 desta Lei.*

O anexo IV da Lei 11091/05, referido em seu artigo 12, estabelece os seguintes percentuais incidentes sobre o vencimento básico do servidor:

TABELA DE PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (*)	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento	Área de conhecimento

		com relação direta	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%

Note-se que os percentuais do Incentivo variam conforme o nível de classificação. O curso de graduação completo (com relação direta com as atividades) previsto para um servidor cujo cargo seja do nível B implicará num IQ de 20%, ao passo que para o servidor do nível C este mesmo curso trará um IQ de apenas 15%.

Imaginando-se que na aglutinação e racionalização um servidor cujo cargo hoje está no nível B e que este seja reclassificado para C, quanto receberá de Incentivo à Qualificação na nova situação? 15%? 20%?

Claro que sempre se poderá invocar o §8º do artigo 1º do Decreto 5824/2006, que veda a redução do percentual do incentivo à qualificação:

*Art. 1º O Incentivo à Qualificação será concedido aos servidores ativos, aos aposentados e aos instituidores de pensão com base no que determina a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e no estabelecido neste Decreto.*

*§ 8º Em nenhuma hipótese poderá haver redução do percentual de Incentivo à Qualificação percebido pelo servidor.*

Porém, a análise isolada do dispositivo não é a maneira mais adequada de hermenêutica, na medida em que há todo um leque de regras no PCCTAE e, mais do que tudo, é sempre necessário tentar resgatar o espírito do legislador, sua real intenção ao redigir o texto.

Não nos parece que no artigo 1º, §8º do Decreto esteja a solução para este impasse. **Primeiro**, porque este dispositivo foi pensado para situações normais, ou seja, na é pensado ou escrito para os casos de transformação de cargos ou até mesmo sua racionalização. **Segundo**, porque este artigo deve ser interpretado em consonância com outros artigos do PCCTAE, especialmente aqueles que vedam a progressão de nível de classificação para outro<sup>6</sup>. **Terceiro**, porque no anexo IV da Lei 11091/2005 constam de forma expressa as valorações dadas para cada nível de escolaridade, variando conforme o nível de classificação. Esta variação provavelmente foi pensada tendo em conta o impacto financeiro que este percentual incidente sobre o básico causaria, justamente porque o valor é diretamente proporcional ao nível de classificação do cargo.

Ou seja, se a lógica é a movimentação apenas dentro do nível de classificação, os requisitos para progressão por capacitação são aqueles previstos para cada um deles. O mesmo se aplica em relação ao incentivo de qualificação, pois a norma legal traz de maneira explícita e taxativa o percentual de cada nível de escolaridade, para cada nível de classificação. Careceria fundamento legal para justificar que um servidor detentor de um cargo reclassificado como D permaneça recebendo o incentivo de qualificação no percentual de 15% (que é o percentual previsto para o Nível de Classificação C para quem possui curso superior completo), quando a lei categoricamente prevê que o percentual será de 10%.

Além disso, a manutenção de um percentual superior para este exemplo hipotético poderá causar um grande desconforto frente aos demais colegas de outros cargos que estiveram desde 2005 posicionados no nível de classificação D – e que também tenham curso superior completo – e que recebam o percentual de apenas 10% a título de IQ. Haverá, certamente, quem invoque possível ferimento ao princípio da impessoalidade, que deriva da regra geral da igualdade.

## 7. CONCLUSÃO

Portanto, esperando ter abordado todos os questionamentos suscitados pela Federação, submetemos a presente Nota Técnica à apreciação de suas instâncias competentes.

---

<sup>6</sup> Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

Brasília, julho de 2010.

Luis Fernando Silva – OAB/SC 9582

Francis Campos Bordas – OAB/RS 29219

Josilma Saraiva – OAB/DF 11997

Felipe José Nunes Rocha – OAB/MA 7977

Carlos Alberto Marques – OAB/RN 2864

João Luiz Arzeno da Silva – OAB/PR 23510

Marcelo Trindade de Almeida - OAB/PR 19095

## **NOTA TÉCNICA Nº 06/2010**

(outubro de 2010)

### **LEI 11091/2005 – PROSSEGUIMENTO DO PROCESSO DE RACIONALIZAÇÃO E AGLUTINAÇÃO DE CARGOS NO PCCTAE. Viabilidade jurídica da aglutinação dos cargos de Auxiliar de Enfermagem e Técnico de Enfermagem no mesmo nível de classificação.**

A Coordenação–Geral da FASUBRA solicita análise desta assessoria jurídica acerca da possibilidade de posicionamento no mesmo nível de classificação do PCCTAE dos cargos de Técnico de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem.

Conforme solicitado, a análise a seguir apresenta vários argumentos a serem usados na negociação com o Governo Federal no sentido de viabilizar a união dos dois cargos no mesmo nível de classificação. Não compete a esta assessoria jurídica a análise dos “efeitos políticos” desta opção na medida em que certamente existem servidores favoráveis e contrários a este pleito, provavelmente em face da hierarquia entre estas funções.

É o relatório. Passamos a opinar.

O tema já foi parcialmente abordado na Nota Técnica 05/2010 elaborada por esta assessoria jurídica, de onde extraímos uma introdução que é fundamental para o enfrentamento da questão: a história.

## 1. HISTÓRICO DO PCCTAE

### 1.1 RESSALVA INICIAL

Registramos, inicialmente, que esta assessoria jurídica procurou localizar a legislação anterior ao PUCRCE que regulamentasse as duas atividades aqui analisadas. Infrutíferas as buscas, solicitamos auxílio da própria federação que, prontamente, nos passou vasto material sobre o tema, através da Coordenação Jurídica.

Em que pese o esforço, a documentação disponível se refere apenas ao PUCRCE e posteriores alterações. Tal legislação seria muito importante para recuperar a origem exata dos dois cargos, especialmente, para verificar similitudes e diferenças entre eles.

Em conversa com alguns representantes da FASUBRA na comissão permanente de carreira PCCTAE conseguimos recuperar um pouco do período anterior ao PUCRCE.

### 1.2 SITUAÇÃO ANTERIOR AO PUCRCE

Anteriormente ao PUCRCE os funcionários públicos vinculados ao regime estatutários (lei 1711/52) eram regidos pela Lei 3780/60 que dispunha sobre Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo. Da leitura dos anexos desta lei verifica-se a existência dos cargos de auxiliar e assistente de enfermagem. Porém, o que chama a atenção nesta lei, é a classe de ENFERMEIRO AUXILIAR, onde estavam aglutinados os seguintes cargos grifados:

*Classe : ENFERMEIRO AUXILIAR*

*Código: P - 1.706*

**Enfermeiro** - G, H, I, J, K e L.

*Observação: Os legalmente habilitados para o exercício da profissão, excetuados os portadores de diploma de Enfermeiro.*

*Enfermeiro* - 15, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 e 27.

*Observação: Os legalmente habilitados para o exercício da profissão, excetuados os portadores de diploma de Enfermeiro.*

**Atendente** - C, D, E, F e G.

*Observação: Os legalmente habilitados para o exercício da profissão de Enfermeiro-Auxiliar.*

**Atendente** - 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 22.

*Observação: Os legalmente habilitados para o exercício da profissão de Enfermeiro-Auxiliar.*

**Atendente oftalmologista - 18.**

*Observação: Os legalmente habilitados para o exercício da profissão de Enfermeiro-Auxiliar.*

**Atendente feminino - 19.**

*Observação: Os legalmente habilitados para o exercício da profissão de Enfermeiro-Auxiliar.*

**Atendente (clínica odontológica) - 18.**

*Observação: Os legalmente habilitados para o exercício da profissão de Enfermeiro-Auxiliar.*

**Auxiliar de Atendente - 18.**

*Observação: Os legalmente habilitados para o exercício da profissão de Enfermeiro-Auxiliar.*

**Auxiliar de Serviços Odontológicos - 19.**

*Observação: Os legalmente habilitados para o exercício da profissão de Enfermeiro-Auxiliar.*

**Auxiliar de ambulatório - 15, 16, 17, 18, 19 e 20.**

*Observação: Os legalmente habilitados para o exercício da profissão de Enfermeiro-Auxiliar.*

**Auxiliar de Enfermagem - 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 e 24.**

*Observação: Os legalmente habilitados para o exercício da profissão de Enfermeiro-Auxiliar.*

**Auxiliar de Serviços Médicos - 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 e 26.**

*Observação: Os legalmente habilitados para o exercício da profissão de Enfermeiro-Auxiliar.*

Portanto, já naquela época os cargos de auxiliar e atendente, ainda que com uma nomenclatura diversa da atual, estavam reunidos na mesma *classe*, a qual, a seu turno, vinha definida na lei como sendo: *o agrupamento de cargos da mesma denominação e com iguais atribuições e responsabilidades* (art. 4º, inciso II).

A lei 5645/70 revogou a Lei 3780/60 e criou o que hoje chamamos de PCC (embora na época se costumava denominar como NPCC - novo PCC). Os cargos ocupados nas IFES foram transpostos para esta nova estrutura, na qual os cargos estavam divididos da seguinte forma:

*Art. 2º Os cargos serão classificados como de provimento em comissão e de provimento efetivo, enquadrando-se, basicamente, nos seguintes Grupos: [\(Vide Lei nº 10.593, de 2002\)](#)*



COLETIVO NACIONAL DE ADVOGADOS  
DE SERVIDORES PÚBLICOS

*De Provimento em Comissão*

*I - Direção e Assessoramento Superiores.*

*De Provimento Efetivo*

*II - Pesquisa Científica e Tecnológica*

*III - Diplomacia*

*IV - Magistério*

*V - Polícia Federal*

*VI - Tributação, Arrecadação e Fiscalização*

*VII - Artesanato*

**VIII - Serviços Auxiliares**

**IX - Outras atividades de nível superior**

**X - Outras atividades de nível médio.**

*Art. 3º Segundo a correlação e afinidade, a natureza dos trabalhos, ou o nível de conhecimentos aplicados, cada Grupo, abrangendo várias atividades, compreenderá:*

*I - Direção e Assessoramento Superiores: os cargos de direção e assessoramento superiores da administração cujo provimento deva ser regido pelo critério da confiança, segundo fôr estabelecido em regulamento.*

*II - Pesquisa Científica e Tecnológica: os cargos com atribuições, exclusivas ou comprovadamente principais, de pesquisa científica, pura ou aplicada, para cujo provimento se exija diploma de curso superior de ensino ou habilitação legal equivalente e não estejam abrangidos pela legislação do Magistério Superior.*

*III - Diplomacia: os cargos que se destinam a representação diplomática.*

*IV - Magistério: os cargos com atividades de magistério de todos os níveis de ensino.*

*V - Polícia Federal: os cargos com atribuições de natureza policial.*

*VI - Tributação, Arrecadação e Fiscalização: os cargos com atividades de tributação, arrecadação e fiscalização de tributos federais.*

*VII - Artesanato: os cargos de atividades de natureza permanente, principais ou auxiliares, relacionadas com os serviços, de artífice em suas modalidades.*

**VIII - Serviços Auxiliares: os cargos de atividades administrativas em geral, quando não de nível superior.**

**IX - Outras atividades de nível superior: os demais cargos para cujo provimento se exija diploma de curso superior de ensino ou habilitação legal equivalente.**

**X - Outras atividades de nível médio: os demais cargos para cujo provimento se exija diploma ou certificado de conclusão de curso de grau médio ou habilitação equivalente.**

*Art. 4º Outros Grupos, com características próprias, diferenciados relacionados no artigo anterior, poderão ser estabelecidos ou desmembrados daqueles, se o justificarem as necessidades da Administração, mediante ato do Poder Executivo.*

Logo, os cargos eram divididos em apenas três níveis, demonstrando que os técnicos e auxiliares de enfermagem estavam reunidos.

### **1.3 PUCRCE**

Para a perfeita compreensão do tema importa recuperar, inicialmente, como foi composto o debatido “Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação”, consoante disposto no artigo 1º, da referida norma legal, assim vazado:

*“Art. 1º Fica estruturado o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, composto pelos cargos efetivos de técnico-administrativos e de técnico-marítimos de que trata a [Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987](#), e pelos cargos referidos no § 5º do art. 15 desta Lei.*

*§ 1º Os cargos a que se refere o caput deste artigo, vagos e ocupados, integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino.*

*§ 2º O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreira é o instituído pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), observadas as disposições desta Lei.”*

*“Art. 2º Para os efeitos desta Lei, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino.”*

*“Art. 15 – (...)*

*§ 5º Os servidores redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino serão enquadrados no Plano de Carreira no prazo de 90 (noventa) dias da data de publicação desta Lei.”*

De concluir, portanto, que o PCCTAE é estrutura sucessora do antigo “Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE”, previsto na Lei nº 7.596, de 1987, cujo artigo 3º assim definia:

*“Art. 3º As universidades e demais instituições federais de ensino superior, estruturadas sob a forma de autarquia ou de fundação pública, terão um Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para o pessoal docente e para os servidores técnicos e administrativos, aprovado, em regulamento, pelo Poder Executivo, assegurada a observância do princípio da isonomia salarial e a uniformidade de critérios tanto para ingresso mediante concurso público de provas, ou de provas e títulos,*

quanto para a promoção e ascensão funcional, com valorização do desempenho e da titulação do servidor.

§ 1º Integrarão o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos previsto neste artigo:

a) os cargos efetivos e empregos permanentes, estruturados em sistema de carreira, de acordo com a natureza, grau de complexidade e responsabilidade das respectivas atividades e as qualificações exigidas para o seu desempenho;

b) as funções de confiança, compreendendo atividades de direção, chefia e assessoramento.”

§ 2º O Poder Executivo estabelecerá, no regulamento mencionado no caput deste artigo, os critérios de reclassificação das funções de confiança, de transposição dos cargos efetivos e empregos permanentes integrantes dos atuais planos de classificação de cargos e empregos, bem como os de enquadramento dos respectivos ocupantes, pertencentes às instituições federais de ensino superior ali referidas, para efeito de inclusão no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos.

§ 3º Os atuais servidores das autarquias federais de ensino superior, regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, serão incluídos no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, sem prejuízo de sua permanência no respectivo regime jurídico, aplicando-se-lhes o disposto no § 4º deste artigo.” (grifamos)

Em regulamentação ao dispositivo legal em comento, em 23 de junho de 1987 foi publicado o Decreto nº 94.664, instituindo o “Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE”, assim definindo em seus artigos 17, 18 e 19:

*Art. 17: São consideradas atividades do pessoal técnico-administrativo:*

*I. as relacionadas com a permanente manutenção e adequação do apoio técnico, administrativo e operacional necessário ao cumprimento dos objetivos institucionais;*

*II. as inerentes ao exercício de direção, chefia, coordenação, assessoramento e assistência, na própria Instituição.”*

*“Art. 18º - Os cargos e empregos do pessoal técnico-administrativo são classificados nos seguintes grupos operacionais, de acordo com a natureza das respectivas atividades, e serão estruturados em subgrupos:*

*I. Grupo Nível de Apoio, compreendendo os cargos e empregos pertencentes a que sejam inerentes atividades de apoio operacional, especializado ou não, que requeiram escolaridade de 1º Grau ou experiência comprovada ou ainda conhecimento específico;*

***II. Grupo Nível Médio, compreendendo os cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas, para cujo exercício é exigida formação de 2º Grau ou especialização ou formação de 1º Grau, com especialização ou experiência na área;***

*III. Grupo Nível Superior, compreendendo cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas, para cujo exercício é exigida formação de 3º Grau ou registro no Conselho Superior competente.”*

Já em 26 de agosto de 1987 vinha ao mundo jurídico a Portaria MEC nº 475, estabelecendo normas complementares à execução do Decreto acima citado, assim definindo em seus artigos 1º e 18, *in literis*:

*“Art. 1º - Para efeito da aplicação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), é adotada a seguinte terminologia com os respectivos conceitos:*

*I. Ascensão Funcional - Passagem do servidor para outra Categoria Funcional mediante concurso interno.*

*II. Atribuições - Conjunto de atividades necessárias a execução de determinado serviço.*

*III. Aula. - Unidade de tempo dedicada a ministração do ensino de aulas teóricas, práticas, de laboratório ou de campo.*

*IV. Cargo ou Emprego - Conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho e aos graus de complexidade e responsabilidade.*

*V. Categoria Funcional - Conjunto de cargos ou empregos da mesma denominação.*

***VI. Classificação de Categorias Funcionais - Processo de identificação e sistematização das diferentes Categorias Funcionais existentes na Instituição Federal de Ensino (IFE), tendo em vista a natureza de suas atribuições e o grau de responsabilidade exigido para o seu desempenho, para efeito de agrupamentos em subgrupos.***

*VII. Concurso Interno - Processo de seleção de natureza competitiva ao qual somente poderão concorrer os servidores pertencentes à IFE, atendidos os requisitos de inscrição estabelecidos no respectivo Edital.*

*VIII. Concurso Público - Processo de Seleção, de natureza competitiva, aberto ao público em geral, atendidos os requisitos de inscrição estabelecidos no respectivo Edital.*

*IX. Curso de Especialização - Curso ministrado por instituição de ensino superior reconhecida, destinado a graduados da área em que se situem, com a carga horária mínima de 360 horas, exigência de frequência regular, verificação formal de aproveitamento e observância da titulação do corpo docente, estabelecida em Resolução do Conselho Federal de Educação - CFE.*

*X. Descrição de Categorias Funcionais - Registro formal das atividades que constituem o conteúdo ocupacional dos cargos ou empregos integrantes de determinada Categoria Funcional.*

*XI. Disfunção do Cargo ou Emprego - Exercício habitual de atividades que não correspondam àquelas descritas para a Categoria Funcional a que pertencer o cargo ou emprego formalmente ocupado pelo servidor.*

XII. *Enquadramento - Posicionamento do servidor no PUCRCE.*

XIII. *Especificação do Cargo ou Emprego - Detalhamento dos requisitos mínimos indispensáveis para ingresso no cargo ou emprego.*

XIV. *Força de Trabalho - Conjunto de servidores necessários ao desempenho das atividades permanentes da IFE, com horário de trabalho definido.*

**XV. Grupo de Categorias Funcionais - Agrupamento de Categorias Funcionais com atividades profissionais afins ou que guardem relação entre si, seja pela natureza do trabalho, seja pelos objetivos finais a serem alcançados e pela escolaridade.**

**XVI. Malha Salarial - Conjunto de linhas e colunas dispostas em forma de uma matriz contendo valores salariais do Pessoal Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo, cujas colunas são as tabelas salariais de cada subgrupo, e as linhas, iguais em todos os subgrupos, são os níveis, quando os valores salariais, nas colunas correspondentes, forem diferentes de zero.**

XVII. *Nível - Posição dentro da Categoria Funcional, ou de uma de suas classes, que permite identificar a situação do ocupante na estrutura hierárquica e da remuneração da IFE.*

XVIII. *Progressão Funcional - Passagem do servidor para nível ou classe superior na mesma Categoria Funcional.*

XIX. *Readaptação - Passagem do servidor de um cargo ou emprego para outro de diversa Categoria Funcional, integrante do mesmo subgrupo, sem mudança de nível.*

XX. *Remoção - Mudança de lotação do servidor de uma unidade para outra na própria IFE, mantendo o mesmo cargo ou emprego.*

XXI. *Subgrupo de Categorias Funcionais - Agrupamento de Categorias Funcionais dentro de um mesmo Grupo, com a mesma tabela de níveis salariais.*

**XXII. Tabela Salarial - Coluna da matriz definida pela malha salarial, cujas linhas representam os níveis salariais do Pessoal Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo, hierarquizados por subgrupos.**

XXIII. *Transferência ou Movimentação - Deslocamento do servidor de uma IFE, para outra, para cargo ou emprego de mesma Categoria Funcional, na mesma classe e nível daqueles que ocupa na IFE de origem.*

XXIV. *Unidade de Lotação - Unidade utilizada pela IFE para distribuição interna de sua força de trabalho.”*

**“Art. 18º - Os grupos ocupacionais previstos nos artigos 18º e 19º do Anexo ao Decreto nº94.664, de 1987, serão subdivididos:**

**I. Em seis, quatro e três subgrupos, respectivamente, para os Grupos Nível Apoio, Nível Médio e Nível Superior, cujas Categorias Funcionais e respectivas Tabelas Salariais estão relacionadas e descritas no Anexo I.**

**II. Em cinco, quatro, três e quatro subgrupos, respectivamente, para os Grupos Convés, Máquina, Câmara e Apoio Marítimo, cujas Tabelas**

*Salariais, e Categorias Funcionais próprias estão relacionadas e descritas no Anexo II.”*

Na primeira versão do PUCRCE, já co-existiam os dois cargos (auxiliar e técnico de enfermagem), sendo que **ambos eram classificados no grupo de nível médio,** porém, com uma pequena diferenciação, **pois o cargo de Auxiliar foi inicialmente classificado no Subgrupo NM-01, ao passo que o Técnico de enfermagem estava enquadrado no Subgrupo NM-04:**

## ANEXO I

### GRUPO: Nível Médio

**Subgrupo NM-01** – 01. Afiador de Instrumentos Musicais, 02. Auxiliar Administrativo, 03. Auxiliar de Cenografia, **04. auxiliar de enfermagem,** 05. Auxiliar de Figurino, 06. Auxiliar de Saúde, 07. Auxiliar de Topografia, 08. Auxiliar de Veterinária e Zootecnia, 09. Bombeiro, 10. Contramestre/Ofício, 11. Curvador de Tubos de Vidros (Hialotécnico), 12. Datilógrafo, 13. Detonador, 14. Digitador, 15. Discotecário, 16. Eletricista/área, 17. Encadernador, 18. Fotógrafo, 19. Fotogravador, 20. Fresador, 21. Guarda Florestal, 22. Impositor, 23. Impressor, 24. Laboratorista/área, 25. Linotipista, 26. Mandrilador, 27. Mecânico/área, 28. Motorista, 29. Operador de Caldeira, 30. Operador de Central Hidroelétrica, 31. Operador de Destilaria, 32. Operador de Estação de Tratamento D'água, 33. Operador de Máquinas Foto-compositora, 34. Operador de Tele-impressora, 35. Plainador de Metais, 36. Revisor de Provas Tipográficas, 37. Tipógrafo, 38. Torneiro Mecânico, 39. Vidreiro, 40. Vigilante. **Subgrupo NM-02** – 01. Aderecista, 02. Administrador de Edifícios, 03. Assistente de Alunos, 04. Assistente de Direção de Artes Cênicas, 05. Assistente de Produção de Artes Cênicas, 06. Camareiro de Espetáculo, 07. Cenotécnico, 08. Confeccionador de Instrumentos Musicais, 09. Contra-regra, 10. Costureiro de Espetáculo/Cenário, 11. Datilógrafo de Textos Gráficos, 12. Eletricista de Espetáculo, 13. Locutor, 14. Maquinista de Artes Cênicas, 15. Mestre/Ofício, 16. Operador de Gerador de Caracteres, 17. Operador de Luz, 18. Operador de Radio-Telecomunicações, 19. Programador de Rádio e Televisão, 20. Recreacionista, 21. Sonoplasta. **Subgrupo NM-03** – 01. Almoxarife, 02. Auxiliar Técnico de Processamento de Dados, 03. Instrumentador Cirúrgico, 04. Operador de Computador, 05. Produtor Artístico, 06. Taxidermista, 07. Técnico em Anatomia e Necropsia, 08. Técnico em Aqüicultura, 09. Técnico em Audiovisual, 10. Técnico em Equipamentos Médico-odontológico, 11. Técnico em Estatística, 12. Técnico em Herbário, 13. Técnico em Microfilmagem, 14. Técnico em Óticas, 15. Técnico em Piscicultura, 16. Técnico em Restauração, 17. Técnico em Som, 18. Técnico em Telefonia, 19. Transcritor de Sistema Braille. **Subgrupo NM-04** – 01. Assistente em Administração, 02. Cinegrafista, 03. Desenhista Projetista, 04. Desenhista Técnico/Especialidade, 05. Editor de Vídeo-Tape, 06. Jornalista Diagramador, 07. Montador de Filme, 08. Operador de Câmera de Televisão, 09. Operador de Mesa de Corte, 10. Programador de Computador, 11. Revisor de Texto Braille, 12. Técnico em



COLETIVO NACIONAL DE ADVOGADOS  
DE SERVIDORES PÚBLICOS

Aerofotogrametria, 13. Técnico em Agrimensura, 14. Técnico em Agropecuária, 15. Técnico em Alimentos e Laticínios, 16. Técnico em Arquivo, 17. Técnico em Artes Gráficas, 18. Técnico em Cartografia, 19. Técnico em Cinematografia, 20. Técnico em Contabilidade, 21. Técnico em Curtume e Tanagem, 22. Técnico em Economia Doméstica, 23. Técnico em Edificações, 24. Técnico em Educação Física, 25. Técnico em Eletricidade, 26. Técnico em Eletromecânica, 27. Técnico em Eletrônica, 28. Técnico em Eletrotécnica, **29. Técnico em Enfermagem**, 30. Técnico em Enfermagem do Trabalho, 31. Técnico em Enologia, 32. Técnico em Estrada, 33. Técnico em Farmácia, 34. Técnico em Geologia, 35. Técnico em Higiene Dental, 36. Técnico em Hidrologia, 37. Técnico em Instrumentação, 38. Técnico de Laboratório/área, 39. Técnico em Manutenção de Áudio/Vídeo, 40. Técnico Mecânica, 41. Técnico em Metalurgia, 42. Técnico em Meteorologia, 43. Técnico em Mineração, 44. Técnico em Móveis e Esquadrias, 45. Técnico em Música, 46. Técnico em Nutrição e Dietética, 47. Técnico em Ortópica, 48. Técnico em Prótese Dentária, 49. Técnico em Química, 50. Técnico em Radiologia, 51. Técnico em Reabilitação ou Fisioterapia, 52. Técnico em Refrigeração e Ar Condicionado, 53. Técnico em Saneamento, 54. Técnico em Secretariado, 55. Técnico em Segurança do Trabalho, 56. Técnico em Suporte de Sistemas Computacionais, 57. Técnico em Telecomunicações, 58. Tradutor e Interprete de Linguagem de Sinais. 59. Visitador Sanitário.

Posteriormente, em 1989, através da Portaria 412/89, houve uma reclassificação do cargo de Auxiliar de Enfermagem, passando este para o subgrupo NM-03, aproximando-o do Técnico de Enfermagem, que permaneceu no subgrupo NM-04:

#### **Portaria nº 412 de 07 de julho de 1989**

O Ministro de Estado da Educação, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 64 do Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, resolve:

Art. 1º - Alterar o anexo 1 da Portaria nº 475, de 26 de 1987, publicada no Diário Oficial da União de 27 subsequente, visando: excluir do Subgrupo NM-03, do Grupo Nível Médio, a Categoria Funcional de Produtor Artístico, incluindo-a no Subgrupo NS-03, do Grupo Nível Superior; **excluir do Subgrupo NM-01, incluindo-a no Subgrupo NM-03, do Grupo Nível Médio, a categoria Funcional de Auxiliar de Enfermagem**; excluir do Subgrupo NA-06, do Grupo Nível de Apoio, a categoria Funcional de Telefonista, incluindo-a no Subgrupo NM-01, do Grupo Nível Médio; substituir no Subgrupo NA-03, do Grupo Nível de Apoio, as Categorias Funcionais de Lavadeiro e Passador pela de Operador de Máquina de Lavanderia.

Art. 2º - O reposicionamento dos servidores, em decorrência da aplicação do Art. 1º, fica assegurando somente aos atuais ocupantes dos cargos ou empregos de Telefonistas e de Auxiliar de Enfermagem, observada a orientação a ser expedida pela Secretaria da Educação Superior e Departamento de Pessoal deste Ministério.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor, incluídos seus financeiros, na data de sua publicação.

Art. 4º - Revogam-se as disposições em contrário.

Portanto, no PUCRCE os dois cargos integravam o mesmo grupo, ou seja, de nível médio. Aliás, cabe repetir o conceito de “grupo” dado pelo próprio PUCRCE:

***XV. Grupo de Categorias Funcionais - Agrupamento de Categorias Funcionais com atividades profissionais afins ou que guardem relação entre si, seja pela natureza do trabalho, seja pelos objetivos finais a serem alcançados e pela escolaridade.***

Estando no mesmo grupo, presume-se que detinham escolaridade idêntica ou, no mínimo, equivalente.

Mais a frente, contudo, foi editada a Lei nº 7.923, de 12.12.1989 (por conversão da Medida Provisória nº 106, de 20.11.1989), operando, dentre outras modificações legislativas, uma profunda alteração no “Nível Médio” (que até então agrupava cargos ou empregos com exigência de escolaridade à época denominadas “1º Grau” e “2º Grau”), de tal modo que estes cargos e empregos foram distribuídos nos novos “Nível Intermediário” e “Auxiliar”, conforme se extrai do artigo 2º, § 1º, da referida norma, assim vazado:

*“Art. 2º Em decorrência do disposto nesta Lei, a remuneração dos servidores civis efetivos do Poder Executivo, na Administração Direta, nos extintos Territórios, nas autarquias, excluídas as em regime especial, e nas instituições federais de ensino beneficiadas pelo art. 3º da Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, é a fixada nas Tabelas dos Anexos I a XIX desta Lei.*

***§ 1º O posicionamento dos ocupantes de cargos e empregos de nível médio, pertencentes aos Planos de Classificação de Cargos e Empregos, instituídos pelas Leis nºs 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e 6.550, de 5 de julho de 1978, nas referências de vencimentos e salários, observará a correlação estabelecida nos Anexos I, XX e XXI desta Lei.” (grifamos)***

Esta norma alterou principalmente o PCC, que engloba, essencialmente, os servidores da administração direta. Neste plano, também existiam os cargos de técnico e auxiliar de enfermagem.

Os anexos XX e XXI da Lei nº 7.923/1989, por seu turno, traziam a relação de cargos que integrariam os recém instituídos “Nível Auxiliar” e “Intermediário”, sendo possível perceber que os Anexos XX e XXI traziam, respectivamente, as seguintes explicitações:

***ANEXO XX: “CATEGORIA FUNCIONAIS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO EXIGÊNCIA DE 2º GRAU COMPLETO PARA O INGRESSO”***

**ANEXO XXI: “CATEGORIA FUNCIONAIS DE NÍVEL AUXILIAR INGRESSO SEM EXIGÊNCIA DE 2º GRAU COMPLETO”**

Foi desta forma que a categoria de Auxiliar de Enfermagem foi colocada como sendo de Nível auxiliar, pois ela figurava de forma expressa no anexo XXI. O curioso é que os “Técnicos de Enfermagem” não constavam no rol do anexo XX, tampouco do anexo XXI. Ora, se esta lei tinha a pretensão de redistribuir todos os cargos do extinto nível médio entre os novos níveis de auxiliar e intermediário, houve uma omissão legislativa, já que o cargo de técnico não é listado.

Ocorre que no dia 6.12.1989 (antes da conversão da MP nº 106/1989 na Lei nº 7.923/1989), o Presidente da República fazia editar a Medida Provisória nº 121 (posteriormente convertida na Lei nº 7.995 de 9.1.1990), cujo artigo 6º assim passou a dispor sobre o assunto:

**“Art. 6º Os Anexos XX e XXI da Lei nº 7.923, de 12 de dezembro de 1989, são substituídos pelos Anexos X e XI desta Lei.” (grifamos)**

Pois bem, atentando-se para os anexos X e XI, da MP nº 121/1989, percebe-se que este tomou o cuidado de excluir algumas categorias do chamado “Nível Auxiliar”, passando a classificá-las no “Nível Intermediário”, dentre as quais o AUXILIAR DE ENFERMAGEM!!!!

Logo, no que diz respeito ao PCC, o auxiliar de enfermagem retornou ao nível médio por força desta nova lei. Até então, estava equiparado com o técnico de enfermagem.

#### **1.4 PCCTAE**

O PCCTAE trouxe alterações conceituais para a carreira dos técnicos, abandonando-se antigas denominações como *grupo* e *subgrupos*, passando-se a trabalhar com novos termos, tais como **nível de classificação**, *ambiente organizacional*, etc.

Com o único propósito de auxiliar a exposição, transcrevemos parte da Nota Técnica 05/2010 já referida acima, que corresponde a uma apertada síntese do PCCTAE:

- **Existem 5 níveis de classificação (A, B, C, D e E) classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada,**



COLETIVO NACIONAL DE ADVOGADOS  
DE SERVIDORES PÚBLICOS

*experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. Portanto, cada um dos antigos cargos do PUCRCE foi posicionado em um destes níveis. É expressamente vedada a mudança de níveis de classificação, salvo através de novo concurso público.*

- *Cada nível de classificação é dividido em 4 níveis de capacitação, que correspondem à posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;*

De todo este arcabouço legal e regulamentar é de concluir, primeiramente, que o atual “Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação” é sucessor do antigo “Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos”, o qual, por sua vez, foi originário do “Plano de Classificação de Cargos – PCC”, de que tratava a Lei nº 5.645, de 1970.

Já as normas que promoveram a regulamentação dos antigos “PCC” e “PUCRCE” observaram alguns critérios de classificação e evolução funcional extraídos da anterior Lei nº 5.645/1970, das Leis nºs 7.923/1989, 7.925/1990 e 8.460/1992, além de outros, instituídos pela própria Lei nº 7.596/1987, pelo Decreto nº 94.664/1987 e pela Portaria MEC nº 475/1987, construindo-se o modelo que chegou até os dias atuais.

Evidencia-se, desta forma, que qualquer debate em torno da racionalização e da aglutinação de cargos integrantes do PCCTAE impõe, necessariamente, a análise das características que marcaram estes cargos ao longo de suas respectivas existências.

NO PCCTAE, os dois cargos aqui examinados foram novamente separados:

<b>Cargo</b>	<b>Nível classificação</b>	<b>Escolaridade</b>
Auxiliar de enfermagem	C	curso médio completo e profissionalizante
Técnico de enfermagem	D	Médio profissionalizante ou médio completo com curso técnico

Aliás, oportuno registrar que outros cargos do nível de classificação C posicionados juntamente com os auxiliares de enfermagem sequer exigem o médio com completo como requisito de escolaridade, sendo um exemplo os cargos de *cozinheiro* e *operador de máquinas*. Por outro lado, cargos que exigem escolaridade inferior àquela dos auxiliares foram posicionados junto com o *Técnico de Enfermagem*, tais como: *assistente de direção e produção; recreacionista; vigilante*. Note-se: não vai aqui nenhuma crítica ao posicionamento destes profissionais, sendo o exemplo utilizado apenas para demonstrar que

o PCCTAE não é pautado apenas por escolaridade como critério de posicionamento em nível de classificação.

## 2. LEGISLAÇÃO DA PROFISSÃO

A Lei 7498/86 que regulamenta as profissões da enfermagem estabelece:

*Art. 12. O Técnico de Enfermagem exerce atividade de nível médio, envolvendo orientação e acompanhamento do trabalho de enfermagem em grau auxiliar, e participação no planejamento da assistência de enfermagem, cabendo-lhe especialmente:*

- a) participar da programação da assistência de enfermagem;*
- b) executar ações assistenciais de enfermagem, exceto as privativas do Enfermeiro, observado o disposto no parágrafo único do art. 11 desta lei;*
- c) participar da orientação e supervisão do trabalho de enfermagem em grau auxiliar;*
- d) participar da equipe de saúde.*

*Art. 13. O Auxiliar de Enfermagem exerce atividades de nível médio, de natureza repetitiva, envolvendo serviços auxiliares de enfermagem sob supervisão, bem como a participação em nível de execução simples, em processos de tratamento, cabendo-lhe especialmente:*

- a) observar, reconhecer e descrever sinais e sintomas;*
- b) executar ações de tratamento simples;*
- c) prestar cuidados de higiene e conforto ao paciente;*
- d) participar da equipe de saúde.*

Portando, do ponto de vista da formação, as duas atividades são de nível médio. Vejamos um breve resumo das atividades de cada qual, donde se constata uma grande similaridade.



COLETIVO NACIONAL DE ADVOGADOS  
DE SERVIDORES PÚBLICOS

### COMPETÊNCIA (LEI 7.498, DE 25 DE JUNHO DE 1986)

<b>Técnico de Enfermagem</b>	<b>Auxiliar de Enfermagem</b>
<p>Art. 12 - O Técnico de Enfermagem exerce atividade de nível médio, envolvendo orientação e acompanhamento do trabalho de Enfermagem em grau auxiliar, e participação no planejamento da assistência de Enfermagem, cabendo-lhe especialmente:</p> <p>a) participar da programação da assistência de Enfermagem;</p> <p>b) executar ações assistenciais de Enfermagem, exceto as privativas do Enfermeiro, observado o disposto no Parágrafo único do Art. 11 desta Lei;</p> <p>c) participar da orientação e supervisão do trabalho de Enfermagem em grau auxiliar;</p> <p>d) participar da equipe de saúde.</p> <p>Art. 15 - As atividades referidas nos arts. 12 e 13 desta Lei, quando exercidas em instituições de saúde, públicas e privadas, e em programas de saúde, somente podem ser desempenhadas sob orientação e supervisão de Enfermeiro.</p>	<p>Art. 13 - O Auxiliar de Enfermagem exerce atividades de nível médio, de natureza repetitiva, envolvendo serviços auxiliares de Enfermagem sob supervisão, bem como a participação em nível de execução simples, em processos de tratamento, cabendo-lhe especialmente:</p> <p>a) observar, reconhecer e descrever sinais e sintomas;</p> <p>b) executar ações de tratamento simples;</p> <p>c) prestar cuidados de higiene e conforto ao paciente;</p> <p>d) participar da equipe de saúde.</p> <p>Art. 15 - As atividades referidas nos arts. 12 e 13 desta Lei, quando exercidas em instituições de saúde, públicas e privadas, e em programas de saúde, somente podem ser desempenhadas sob orientação e supervisão de Enfermeiro.</p>

### PORTARIA Nº 814 GM DE 01 DE JUNHO DE 2001 (COMPETÊNCIA PRÉ-HOSPITALAR)

<b>Técnico de Enfermagem</b>	<b>Auxiliar de Enfermagem</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- assistir ao enfermeiro no planejamento, programação, orientação e supervisão das atividades de assistência de enfermagem;</li><li>- prestar cuidados diretos de enfermagem a pacientes em estado grave, sob supervisão direta ou à distância do profissional enfermeiro;</li><li>- participar de programas de treinamento e aprimoramento profissional especialmente em urgências/emergências;</li><li>- realizar manobras de extração manual de vítimas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- auxiliar o enfermeiro na assistência de enfermagem;</li><li>- prestar cuidados de enfermagem a pacientes sob supervisão direta ou à distância do profissional enfermeiro;</li><li>- observar, reconhecer e descrever sinais e sintomas, ao nível de sua qualificação;</li><li>- ministrar medicamentos por via oral e parenteral mediante prescrição do médico regulador por telemedicina;</li><li>- fazer curativos;</li><li>- prestar cuidados de conforto ao paciente e zelar por sua segurança;</li><li>- realizar manobras de extração manual de vítimas.</li></ul>

Em anexo, juntamos trechos das principais legislações aplicáveis aos cargos em questão que poderão, talvez, ser úteis.

É claro que não se ignora que a formação técnica de cada um dos cargos é distinta. Porém, para o que se propõe o presente trabalho, é importante destacar que a escolaridade dos cargos se equipara. Desta forma, não haveria afronta qualquer à Constituição, como se verá adiante.

### **3. ALTERAÇÃO DO NÍVEL DE CAPACITAÇÃO**

A pretensão da Federação consulente é obter argumentos jurídicos no sentido da viabilidade de posicionar os dois cargos no mesmo nível de classificação.

O próprio histórico dos cargos feito acima já demonstra que no passado os cargos foram reunidos dentro do mesmo grupo, assim entendido como o *agrupamento de Categorias Funcionais com atividades profissionais afins ou que guardem relação entre si, seja pela natureza do trabalho, seja pelos objetivos finais a serem alcançados e pela escolaridade.* Não é exagero dizer que é possível traçar um paralelo entre este conceito de grupos com o novo conceito de *nível de classificação* dado pelo artigo 5º da Lei 11091/2005:

*Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:*

*II – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;*

Logo, o primeiro fundamento para justificar o pedido de união dos cargos no mesmo nível de classificação é o exemplo do passado: o próprio poder público já os tratava como sendo pertencentes do mesmo grupo, sendo que a escolaridade era um dos principais requisitos exigidos.

Neste cenário, é possível dizer que a união dos dois cargos no mesmo nível de classificação implicará em um *retorno ao passado.*

O artigo 18 da Lei nº 11.091/2005 estabeleceu a *racionalização dos cargos* do PCCTAE, via decreto, a exemplo do passado, onde muitas vezes as alterações promovidas no enquadramento eram feitas via Portaria do Executivo. Dispõe este artigo:

“Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.”

Reportamo-nos, novamente, à Nota Técnica 05/2010 desta assessoria, especialmente no exame feito desta permissão legislativa de racionalizar os cargos:

*Evidencia-se, desta forma, que o legislador conferiu expressa delegação de competência ao Presidente da República, outorgando-lhe a competência para promover a racionalização, a unificação e a transposição de cargos integrantes do PCCTAE, autorizando-o, ainda, a reposicionar os respectivos servidores atingidos pela unificação de cargos.*

*Conclui-se assim: a) que o referido processo independe de lei, podendo ser realizado mediante Decreto, posto que o princípio da legalidade já teria sido observado pela expressa delegação referida alhures; b) que a prerrogativa ditada pelo caput do dispositivo legal em comento não constitui juízo discricionário do administrador público, posto que a expressão utilizada pelo legislador foi “promoverá”, e não “poderá promover”, e; b) que a unificação de cargos deverá ocorrer observando-se as atribuições e os requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso, que deverão ser assemelhados aos do cargo originário.*

*De outro lado, haja vista a necessária submissão deste processo aos princípios constitucionais da finalidade, da razoabilidade, da proporcionalidade e da eficiência administrativa, mostra-se evidente que o Administrador deverá levar em conta não só a atual situação dos cargos em unificação, mas também a história evolutiva dos mesmos e do próprio serviço público ao qual se destinam, de modo a atingir, ao final, o interesse público.*

(...)

À vista de tudo o que aqui foi dito, força é concluir que no caso em exame *inexistem óbices (ao menos de natureza jurídica), à reorganização da “Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação”, em particular quanto ao processo de racionalização de cargos expressamente determinado pelo artigo 18, da Lei nº 11.091/2005, podendo ocorrer mediante a unificação (aglutinação) de cargos e a transposição dos cargos existentes para uma nova estrutura, em ambas as hipóteses com o reposicionamento do servidor para a nova estrutura criada.*

*Para tanto, porém, pensamos ser necessário ter em mente os seguintes axiomas:*

- *nas situações de provimento do servidor, sem o devido concurso público, em um cargo público de **atribuições absolutamente diversas** (em suas principais características) daquelas relativas ao cargo por ele ocupado, teremos – independentemente da escolaridade exigida para o ingresso neste novo cargo, se superior, igual ou mesmo inferior à do cargo atualmente ocupado – evidente **provimento derivado**, ofendendo a Constituição Federal;*
- *nas situações de operacionalização de modificações no cargo ocupado, de modo que este passe a ter novas características que não o desfigurem de suas originais atribuições, **sequer novo provimento estará sendo operado**, pois o servidor permanece no mesmo cargo.*
- *Nas hipóteses de transposição de um cargo existente, agora **deslocado para um outro nível de classificação** (vinculada à nova estrutura criada), em sendo observada a correlação de atribuições entre um e outro, não se estará diante sequer de novo provimento, quanto mais de provimento derivado vedado pela CF;*
- *Nas situações em que a racionalização de cargos implique na necessidade de alteração da exigência de escolaridade do cargo apenas aos novos ingressos, a modificação operada não caracteriza, em relação aos seus atuais ocupantes, forma de provimento derivado, na medida em que, nesta hipótese, não estaremos sequer diante de novo provimento, mas sim de mera apresentação (doravante) de uma exigência adicional para o ingresso, que tanto pode ser a exigência de implementação de uma nível de escolaridade superior, como pode ser a exigência de apresentação de títulos e/ou experiência profissional, etc.*

*O problema, assim, não está no uso de uma ou outra expressão (racionalização, aglutinação, transformação, transposição, unificação,*

posicionamento, etc.), mas no conceito que a norma, em cada caso concreto, lhes houver atribuído, de tal sorte que se esta (norma) tiver o sentido de dar **novο provimento** em cargo público sem prévia aprovação em concurso, esta providência, por evidente, será inconstitucional.

Da mesma forma, se houver pretendido conferir ao cargo aglutinado/unificado **atribuições absolutamente diversas** daquelas contidas nos cargos originários, restará caracterizada a prática de provimento derivado, posto que não será possível sustentar que um e outro cargos são os mesmos, haja vista as evidentes diferenciações que os marcam.

Por derradeiro, cumpre realçar que seja uma ou outra a expressão utilizada para designar as modificações introduzidas nos cargos, forçoso reconhecer que se os antigos servidores não pudessem neles serem enquadrados, a Administração ver-se-ia na obrigação de colocá-los em disponibilidade, e, uma vez extinto o cargo antes ocupado, a reaproveitá-los em cargos de atribuições e vencimentos compatíveis, conforme preceitua o artigo 30, da Lei nº 8.112/1990, de tal modo que, ao fim e ao cabo, o cargo de destino acabará por ser o mesmo no qual o servidor seria enquadrado no caso da “aglutinação”, “transformação” ou “transposição” realizadas nas formas em que aqui preconizado.

É de concluir, então, que as resistências colocadas aqui ou ali por alguns órgãos públicos demonstram apenas o uso de uma interpretação legislativa e constitucional ultrapassada ou simplesmente equivocada, que colhe aqui ou ali conceitos que não se moldam à situação pretendida pela FASUBRA, confrontando-se até mesmo com a crescente necessidade de dotar o serviço público de instrumentos gerenciais capazes de permitir à Administração uma constante adequação da estrutura dos cargos ao interesse público.

No caso específico dos Técnicos e Auxiliares de Enfermagem a união dos dois no mesmo nível de classificação não afronta a Constituição, até porque a escolaridade de ambos é equivalente e as atribuições são similares. Aliás, uma rápida consulta na internet demonstra que muitas pessoas têm dificuldade de compreender a diferença entre os dois cargos. Vejamos um exemplo extraído da rede mundial<sup>1</sup>:

*Técnicos e Auxiliares em Enfermagem*

**terça-feira, 1 de janeiro de 2008**

*Tamanho da fonte:*

A- A+

---

<sup>1</sup><http://www.portaleducacao.com.br/enfermagem/artigos/1048/tecnicos-e-auxiliares-em-enfermagem>

*"Eles representam a grande maioria do quadro de colaboradores do Serviço de Enfermagem são profissionais de nível médio que executam e checam os cuidados de enfermagem de pouca ou média complexidade".*

*Trabalham em hospitais, clínicas, serviços sociais, ou ainda em domicílios. São assalariados, com carteira assinada, ou trabalham por conta própria, prestando serviços temporários em clínicas ou em residências. Organizam-se em equipe, atuando com supervisão permanente de enfermeiro ou outro membro de equipe de saúde, de nível superior. Trabalham em ambientes fechados e com revezamentos de turnos, ou confinados em embarcação, no caso do auxiliar de saúde (navegação marítima). É comum trabalharem sob pressão, levando à situação de estresse. Em algumas atividades, podem ser expostos à contaminação biológica, material tóxico e à radiação.*

*Áreas de Atividades:*

- *Efetuar procedimentos de admissão;*
- *Prestar assistência ao paciente;*
- *Administrar medicação prescrita;*
- *Auxiliar equipe técnica em procedimentos específicos;*
- *Realizar instrumentação cirúrgica;*
- *Promover saúde mental;*
- *Organizar ambiente de trabalho;*
- *Dar continuidade aos plantões;*
- *Trabalhar com biossegurança e segurança*

*Competências Pessoais:*

- *Trabalhar com ética;*
- *Respeitar paciente;*
- *Zelar pelo conforto de paciente;*
- *Preservar integridade física de paciente;*
- *Ouvir atentamente (saber ouvir);*
- *Observar condições gerais de paciente;*
- *Demonstrar compreensão;*
- *Manter ambiente terapêutico;*
- *Levar paciente à auto-suficiência;*
- *Manipular equipamentos;*
- *Apoiar psicologicamente o paciente;*
- *Calcular dosagem de medicamentos;*
- *Participar em campanhas de saúde pública;*
- *Incentivar continuidade de tratamento.*

► *Técnico de Enfermagem:*

*Profissional pertencente à área da saúde, integrante da equipe de enfermagem sob supervisão do enfermeiro, com exercício regulamentado pela lei do exercício profissional, com capacitação para desenvolver ações de promoção, recuperação da saúde, prevenção de doenças e reabilitação à sociedade, quer no âmbito individual quanto no coletivo.*

*Atuante como agente de transformação da realidade em que se insere através dos processos de trabalho em enfermagem, tendo como bases a fundamentação técnico-científica específica, a visão ético-política e educativa que contribuam para a qualidade assistencial.*

*Competência Geral: São competências gerais do técnico de enfermagem as determinadas na legislação vigente.*

*Competência Específica: São competências específicas do Técnico de Enfermagem, respeitando as determinações da Lei do Exercício*



COLETIVO NACIONAL DE ADVOGADOS  
DE SERVIDORES PÚBLICOS

*Profissional, do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, da Resolução CEB nº 4/99, das normas institucionais e da supervisão do enfermeiro:*

- Compreender o processo saúde/doença com determinação social, reconhecendo no mercado de trabalho a estrutura organizacional formal e informal, a cultura e política institucional, as funções e responsabilidades de cada membro da saúde, enquanto prestadores de serviço ao cliente interno e externo;*
- Prestar assistência de enfermagem integral ao cliente em todos os níveis de atendimento a saúde tendo como bases a fundamentação técnico-científica específica em Enfermagem*
- Participar como agente de transformação nos diferentes processos de trabalho da enfermagem;*
- Realizar atividades de cunho administrativo relacionado a recursos materiais, ambientais e humanos, conhecendo a dimensão intelectual e a operacional deste processo;*
- Desenvolver competências e habilidades necessárias para a assistência de enfermagem especializada ao paciente/cliente dentro de seu âmbito de atuação.*

► **Auxiliar de Enfermagem:**

*Profissional pertencente à área da saúde, integrante da equipe de enfermagem sob supervisão do enfermeiro, com exercício regulamentado pela lei do exercício profissional, com capacitação para desenvolver ações de promoção, recuperação da saúde, prevenção de doenças e reabilitação à sociedade, quer no âmbito individual quanto no coletivo.*

*Competência Geral: São competências gerais do Auxiliar de Enfermagem as determinadas na legislação vigente.*

*Competência Específica: São competências específicas do Auxiliar de Enfermagem, respeitando as determinações da Lei do Exercício Profissional, do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, da Resolução CEB nº 4/99, das normas institucionais e da supervisão do enfermeiro:*

- Compreender o processo saúde/doença com determinação social, reconhecendo no mercado de trabalho a estrutura organizacional formal e informal, a cultura e política institucional, as funções e responsabilidades de cada membro da saúde, enquanto prestadores de serviço ao cliente interno e externo;*
- Prestar assistência de enfermagem integral ao cliente em todos os níveis de atendimento a saúde tendo como bases a fundamentação técnico-científica específica em enfermagem, respeitando normas de segurança no trabalho e ambientais;*
- Participar como agente de transformação nos diferentes processos de trabalho da enfermagem;*
- Desenvolver competências e habilidades necessárias para a assistência de enfermagem especializada ao paciente/cliente dentro de seu âmbito de atuação.*

Fonte adaptado: [www.hcanc.org.br](http://www.hcanc.org.br)  
[www.mtecbo.gov.br](http://www.mtecbo.gov.br)

Os diversos precedentes jurisprudenciais citados na Nota Técnica 05 dão conta de que a transformação e reunião de cargos de mesma escolaridade são aceitas pelo STF,

servindo como exemplo as alterações nos cargos de nível superior da Fazenda, entre outros. Reportamo-nos, por economia, ao já opinado naquela nota.

No caso específico do PCCTAE socorre ainda a possibilidade de aglutinação e transformação de cargos o fato de que a Lei 11091/2005 não limitar a distribuição dos cargos nos diversos níveis de classificação apenas em função da escolaridade:

*Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:*

*I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;*

*II – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;*

Tomando por exemplo os chamados cargos de nível médio, ou “intermediários”, é possível afirmar que houve um resgate parcial da antiga estrutura vigente antes de 1989, época em que os cargos se dividiam em apenas 3 níveis, sendo que no médio coabitavam cargos com escolaridade de 1º e 2º grau. E por certo, esta opção política pela não-restrição unicamente à escolaridade se justifica pela existência de cargos em que a prática, o fazer, podem ser mais determinantes do que o estudo formal (exemplo clássico do “mestre de obras”).

#### **4. CONCLUSÃO**

À título de conclusão, portanto, opinamos que pela constitucionalidade de eventual opção política da entidade pela aglutinação dos cargos de auxiliar e técnico de enfermagem no mesmo nível de classificação. Portanto, esperando ter abordado todos os questionamentos suscitados pela Federação, submetemos a presente Nota Técnica à apreciação de suas instâncias competentes.

Brasília, outubro de 2010.

Francis Campos Bordas  
OAB/RS 29.219

## **5. ANEXO – LEGISLAÇÃO DA ENFERMAGEM**

LEI Nº 7.498, DE 25 DE JUNHO DE 1986

Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências.

(Alterada pela LEI Nº 8.967/94, já inserida no texto)

Art. 7º São Técnicos de Enfermagem:

I - o titular do diploma ou do certificado de Técnico de Enfermagem, expedido de acordo com a legislação e registrado pelo órgão competente;

II - o titular do diploma ou do certificado legalmente conferido por escola ou curso estrangeiro, registrado em virtude de acordo de intercâmbio cultural ou revalidado no Brasil como diploma de Técnico de Enfermagem.

Art. 8º São Auxiliares de Enfermagem:

I - o titular de certificado de Auxiliar de Enfermagem conferido por instituição de ensino, nos termos da lei e registrado no órgão competente;

II - o titular de diploma a que se refere a Lei nº 2.822, de 14 de junho de 1956;

III - o titular do diploma ou certificado a que se refere o inciso III do art. 2º da Lei nº 2.604, de 17 de setembro de 1955, expedido até a publicação da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961;

IV - o titular de certificado de Enfermeiro Prático ou Prático de Enfermagem, expedido até 1964 pelo Serviço Nacional de Fiscalização da Medicina e Farmácia, do Ministério da Saúde, ou por órgão congênere da Secretaria de Saúde nas Unidades da Federação, nos termos do Decreto-lei nº 23.774, de 22 de janeiro de 1934, do Decreto-lei nº 8.778, de 22 de janeiro de 1946, e da Lei nº 3.640, de 10 de outubro de 1959;

V - o pessoal enquadrado como Auxiliar de Enfermagem, nos termos do Decreto-lei nº 299, de 28 de fevereiro de 1967;

VI - o titular do diploma ou certificado conferido por escola ou curso estrangeiro, segundo as leis do

país, registrado em virtude de acordo de intercâmbio cultural ou revalidado no Brasil como certificado de Auxiliar de Enfermagem.

Art. 12. O Técnico de Enfermagem exerce atividade de nível médio, envolvendo orientação e acompanhamento do trabalho de enfermagem em grau auxiliar, e participação no planejamento da assistência de enfermagem, cabendo-lhe especialmente:

- a) participar da programação da assistência de enfermagem;
- b) executar ações assistenciais de enfermagem, exceto as privativas do Enfermeiro, observado o disposto no parágrafo único do art. 11 desta lei;
- c) participar da orientação e supervisão do trabalho de enfermagem em grau auxiliar;
- d) participar da equipe de saúde.

Art. 13. O Auxiliar de Enfermagem exerce atividades de nível médio, de natureza repetitiva, envolvendo serviços auxiliares de enfermagem sob supervisão, bem como a participação em nível de execução simples, em processos de tratamento, cabendo-lhe especialmente:

- a) observar, reconhecer e descrever sinais e sintomas;
- b) executar ações de tratamento simples;
- c) prestar cuidados de higiene e conforto ao paciente;
- d) participar da equipe de saúde.

---

## DECRETO 94.406 DE 1987

(principais trechos)

Regulamenta a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre o exercício da Enfermagem, e dá outras providências

O Presidente da República, usando das atribuições que lhe confere o Art. 81, item III, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Art. 25 da Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986,

Decreta:

Art. 1º - O exercício da atividade de Enfermagem, observadas as disposições da Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, e respeitados os graus de habilitação, é privativo de Enfermeiro, Técnico de Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem e Parteiro e só será permitido ao profissional inscrito no Conselho Regional de Enfermagem da respectiva região.

Art. 2º - As instituições e serviços de saúde incluirão a atividade de Enfermagem no seu planejamento e programação.

Art. 3º - A prescrição da assistência de Enfermagem é parte integrante do programa de Enfermagem.

...

Art. 5º. São técnicos de Enfermagem:

I - o titular do diploma ou do certificado de técnico de Enfermagem, expedido de acordo com a legislação e registrado no órgão competente;

II - o titular do diploma ou do certificado legalmente conferido por escola ou curso estrangeiro, registrado em virtude de acordo de intercâmbio cultural ou revalidado no Brasil como diploma de técnico de Enfermagem.

Art. 6º São Auxiliares de Enfermagem:

I - o titular do certificado de Auxiliar de Enfermagem conferido por instituição de ensino, nos termos da Lei e registrado no órgão competente;

II - o titular do diploma a que se refere a Lei nº 2.822, de 14 de junho de 1956;

III - o titular do diploma ou certificado a que se refere o item III do Art. 2º. da Lei nº 2.604, de 17 de setembro de 1955, expedido até a publicação da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961;

IV - o titular de certificado de Enfermeiro Prático ou Prático de Enfermagem, expedido até 1964 pelo Serviço Nacional de Fiscalização da Medicina e Farmácia, do Ministério da Saúde, ou por órgão congênere da Secretaria de Saúde nas Unidades da Federação, nos termos do Decreto-lei nº 23.774, de 22 de janeiro de 1934, do Decreto-lei nº 8.778, de 22 de janeiro de 1946, e da Lei nº 3.640, de 10 de outubro de 1959;

V - o pessoal enquadrado como Auxiliar de Enfermagem, nos termos do Decreto-lei nº 299, de 28 de fevereiro de 1967;

VI - o titular do diploma ou certificado conferido por escola ou curso estrangeiro, segundo as leis do país, registrado em virtude de acordo de intercâmbio cultural ou revalidado no Brasil como certificado de Auxiliar de Enfermagem.

...

Art. 10 - O Técnico de Enfermagem exerce as atividades auxiliares, de nível médio técnico, atribuídas à equipe de Enfermagem, cabendo-lhe:

I - assistir ao Enfermeiro:

- a) no planejamento, programação, orientação e supervisão das atividades de assistência de Enfermagem;
- b) na prestação de cuidados diretos de Enfermagem a pacientes em estado grave;
- c) na prevenção e controle das doenças transmissíveis em geral em programas de vigilância epidemiológica;
- d) na prevenção e controle sistemático da infecção hospitalar;
- e) na prevenção e controle sistemático de danos físicos que possam ser causados a pacientes durante a assistência de saúde;
- f) na execução dos programas referidos nas letras i e o do item II do Art. 8º.

II - executar atividades de assistência de Enfermagem, excetuadas as privativas do Enfermeiro e as referidas no Art. 9º deste Decreto:

III - integrar a equipe de saúde.

Art. 11 - O Auxiliar de Enfermagem executa as atividades auxiliares, de nível médio atribuídas à equipe de Enfermagem, cabendo-lhe:

- I - preparar o paciente para consultas, exames e tratamentos;
- II - observar, reconhecer e descrever sinais e sintomas, ao nível de sua qualificação;
- III - executar tratamentos especificamente prescritos, ou de rotina, além de outras atividades de Enfermagem, tais como:
  - ministrar medicamentos por via oral e parenteral;
  - realizar controle hídrico;
  - fazer curativos;
  - d) aplicar oxigenoterapia, nebulização, enteroclisma, enema e calor ou frio;

- e) executar tarefas referentes à conservação e aplicação de vacinas;
  - f) efetuar o controle de pacientes e de comunicantes em doenças transmissíveis;
  - g) realizar testes e proceder à sua leitura, para subsídio de diagnóstico;
  - h) colher material para exames laboratoriais;
  - i) prestar cuidados de Enfermagem pré e pós-operatórios;
  - j) circular em sala de cirurgia e, se necessário, instrumentar;
  - l) executar atividades de desinfecção e esterilização;
- IV - prestar cuidados de higiene e conforto ao paciente e zelar por sua segurança, inclusive:
- a) alimentá-lo ou auxiliá-lo a alimentar-se;
  - b) zelar pela limpeza e ordem do material, de equipamentos e de dependência de unidades de saúde;
- V - integrar a equipe de saúde;
- VI - participar de atividades de educação em saúde, inclusive:
- a) orientar os pacientes na pós-consulta, quanto ao cumprimento das prescrições de Enfermagem e médicas;
  - b) auxiliar o Enfermeiro e o Técnico de Enfermagem na execução dos programas de educação para a saúde;
- VII - executar os trabalhos de rotina vinculados à alta de pacientes;
- VIII - participar dos procedimentos pós-morte.
- ...
- Art. 13 - As atividades relacionadas nos arts. 10 e 11 somente poderão ser exercidas sob supervisão, orientação e direção de Enfermeiro.

Brasília, 08 de junho de 1987;

José Sarney

Eros Antonio de Almeida

Dec. nº 94.406, de 08.06.87

publicado no DOU de 09.06.87

seção I - fls. 8.853 a 8.855

---

## RESOLUÇÃO COFEN-238/2000

Fixa normas para qualificação em nível médio de Enfermagem do Trabalho e dá outras providências.

O Conselho Federal de Enfermagem-COFEN, no uso de suas atribuições legais e regimentais; CONSIDERANDO, a responsabilidade dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem e a disciplina organizacional e operacional do exercício da Enfermagem;

CONSIDERANDO, que estudos adicionais técnico-científicos, de nível médio em Enfermagem do trabalho, resultam em maior eficiência no desempenho das atividades específicas do Técnico de Enfermagem e do Auxiliar de Enfermagem;

CONSIDERANDO, o disposto da Portaria nº 11, de 17 de setembro de 1990, e alterações introduzidas pela Portaria nº 25, de 27 de junho de 1989, do DSST/MTPS;

CONSIDERANDO Parecer Técnico exarado pela ANENT-Nacional;

CONSIDERANDO o prejuízo acarretado a diversos Técnicos de Enfermagem, pela demora na regulamentação da matéria pelo Ministério do Trabalho;

CONSIDERANDO o Parecer datado de 27.08.98, exarado pela Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, nos autos do Processo 46000.004576/97-52, encaminhado ao COFEN, através do Ofício 694/98, pela Dr<sup>a</sup>Edenilza Campos de Assis Mendes, Secretária-Adjunta, daquela Secretaria;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário em sua 288<sup>a</sup> Reunião Ordinária, e tudo que mais consta do PAD-COFEN Nº 113/95;

RESOLVE:

### CAPÍTULO I

#### Qualificação

Art. 1º - Fica instituída na área dos Conselhos de Enfermagem a qualificação específica em nível médio em Enfermagem do Trabalho, a ser atribuída aqueles que preencham os requisitos estipulados nesta Resolução.

Art. 2º - Será qualificado, especificamente em Enfermagem do Trabalho em nível médio, o Técnico de Enfermagem e o Auxiliar de Enfermagem que atenderem o Parecer MEC-CEGRAU-718/90, publicado no D.O.U. em 13.09.90 e os que anteriormente seguiram a legislação específica determinada pelo MTPS.

Parágrafo único - Após obter a qualificação específica de que trata o Art. anterior, o profissional terá ANOTADA essa qualificação na respectiva Carteira de Identidade Profissional, no COREN de sua jurisdição, e sua titulação será registrada.

## CAPÍTULO II

Objeto da qualificação

Art. 3º - Compete ao profissional de Enfermagem de nível médio qualificado em Enfermagem do Trabalho, de acordo com o Art. 15, da Lei nº 7.498/86, publicada no D.O.U. de 25.06.86, e do Decreto nº 94.406, Art. 13, desempenhar suas atividades sob orientação, supervisão e direção do Enfermeiro do Trabalho.

Parágrafo único - As empresas só poderão contratar um Enfermeiro generalista, em substituição ao especialista Enfermeiro do Trabalho, determinado pela Portaria nº 3.214/78 do MTPS, N.R-4 Quadro II, que trata do dimensionamento de pessoal para os serviços especializados de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), quando não houver o profissional comprovado oficialmente junto ao COREN de sua jurisdição, através de solicitação anual de uma listagem dos profissionais, por escrito.

## CAPÍTULO III

Registro da qualificação específica

Art. 4º - A qualificação específica em Enfermagem do Trabalho de nível médio poderá ser obtida pelo Técnico de Enfermagem e pelo Auxiliar de Enfermagem.

Parágrafo único - Farão jus à anotação da Carteira de Identidade Profissional da qualificação de Auxiliar de Enfermagem do Trabalho e Técnico de Enfermagem do Trabalho, os profissionais que:

I - No caso do Técnico de Enfermagem:

- a) Fica autorizado o registro, como Técnico de Enfermagem do Trabalho, ao Profissional que concluir o Curso de "estudos adicionais" para Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, até dezembro de 2001;
- b) Após 31.12.2001, somente farão jus a anotação da qualificação específica como Técnico de Enfermagem do Trabalho, os profissionais que concluírem o curso de "estudos adicionais" em Enfermagem do Trabalho, de acordo com o Parecer CEGRAU-CFE Nº 718/90 publicado no Diário Oficial da União em 13.09.90.

II - No caso de Auxiliar de Enfermagem, farão jus à anotação na carteira de identidade profissional da qualificação de Auxiliar de Enfermagem do Trabalho:

- a) Aqueles que apresentarem certificados de conclusão do curso de Auxiliar de Enfermagem do Trabalho realizado em convênio com a Fundacentro até 31.12.86;
- b) Os Auxiliares de Enfermagem do Trabalho que concluíram seus cursos regulares de Auxiliar de Enfermagem do Trabalho em entidades reconhecidas pelo CEE, até 31.12.90;
- c) Após 31.12.90, os Auxiliares de Enfermagem que concluíram o curso de Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, conforme parecer MEC/CEGRAU nº718/90 publicado no D.O.U. de 13.09.90.

Art. 5º - A solicitação da qualificação específica em Enfermagem do Trabalho de nível médio poderá ser obtida pelo Técnico de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem mediante:

- a) Requerimento próprio, fornecido pelo respectivo COREN;

- b) Cópia da cédula de identidade;
- c) Certificado original de conclusão do curso de Auxiliar de Enfermagem do Trabalho ou de curso de Técnico de Enfermagem do Trabalho, acompanhado do Histórico Escolar, carga horária e conceito, seguindo o Art. 4º e Parágrafo único desta Resolução.
- d) Carteira de identidade profissional de Técnico de Enfermagem ou de Auxiliar de Enfermagem.
- Art. 6º - O pedido de outorga de qualificação específica em Enfermagem do Trabalho em nível médio, e a conseqüente anotação pelo COREN, nos casos previstos nesta Resolução, será dirigido ao Presidente do COFEN, e obrigatoriamente, encaminhado ao COREN da jurisdição do requerente.
- Parágrafo único - O título de que trata esta Resolução será anotado no certificado de formação básica do requerente e registrado em livro específico do COFEN. A anotação da qualificação específica será também anotada em livro específico do COREN de sua jurisdição, e na Carteira de Identidade Profissional.
- Art. 7º - O decisório sobre o pedido de qualificação é da competência do Plenário do COFEN, podendo ocorrer "ad referendum".

#### CAPÍTULO IV

##### Disposições gerais

Art. 8º - A anotação da qualificação de que trata esta Resolução será concedida mediante o pagamento de taxas a serem estabelecidas pelo COREN.

Art. 9º - Os casos omissos serão resolvidos pelo COFEN.

Art. 10 - Este ato resolucional entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, em especial, as Resoluções COFEN-132/91, 187/95 e 215/98.

Rio de Janeiro, 30 de agosto de 2000.

Gilberto Linhares Teixeira

COREN-RJ N° 2.380

Presidente João Aureliano Amorim de Sena

COREN-RN N° 9.176

Primeiro-Secretario

---

#### DECRETO N.º 2.208, DE 17 DE ABRIL DE 1997

Regulamenta o § 2º do art.36 e os arts. 39 a 42 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º A educação profissional tem por objetivos:

- I - promover a transição entre a escola e o mundo do trabalho, capacitando jovens e adultos com conhecimentos e habilidades gerais e específicas para o exercício de atividades produtivas;
- II - proporcionar a formação de profissionais, aptos a exercerem atividades específicas no trabalho, com escolaridade correspondente aos níveis médio, superior e de pós-graduação;
- III - especializar, aperfeiçoar a atualizar o trabalhador em seus conhecimentos tecnológicos;
- IV - qualificar, reprofissionalizar e atualizar jovens e adultos trabalhadores, com qualquer nível de escolaridade, visando a sua inserção e melhor desempenho no exercício do trabalho.

Art.2º A educação profissional será desenvolvida em articulação como o ensino regular ou em modalidades que contemplem estratégias de educação continuada, podendo ser realizada em escolas do ensino regular, em instituições especializadas ou nos ambientes de trabalho.

Art. 3º A educação profissional compreende os seguintes níveis:

- I - básico: destinado à qualificação, requalificação e reprofissionalização de trabalhos, independentes de escolaridade prévia;
- II - técnico: destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egresso de ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida por este Decreto;
- III - tecnológico: corresponde a cursos de nível superior na área tecnológica, destinados a egressos do ensino médio e técnico.

Art. 4º A educação profissional de nível básico é modalidade de educação não-formal e duração variável, destinada a proporcionar ao cidadão trabalhador conhecimentos que lhe permitiam reprofissionalizar-se, qualificar-se e atualizar-se para o exercício de funções demandadas pelo mundo do trabalho, compatíveis com a complexidade tecnológica do trabalho, o seu grau de conhecimento técnico e o nível de escolaridade do aluno, não estando sujeita à regulamentação curricular.

§1º As instituições federais e as instituições públicas e privadas sem fins lucrativos, apoiadas financeiramente pelo Poder Público, que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico em sua programação, abertos a alunos das redes públicas e privadas de educação básica, assim como a trabalhadores com qualquer nível de escolaridade.

§2º Aos que concluírem os cursos de educação profissional de nível básico será conferido certificado de qualificação profissional.

Art. 5º A educação profissional de nível técnico terá organização curricular própria e independente do ensino médio, podendo ser oferecida de forma concomitante ou sequencial a este.

Parágrafo único: As disciplinas de caráter profissionalizantes, cursadas na parte diversificada do ensino médio, até o limite de 25% do total da carga horária mínima deste nível de ensino, poderão ser aproveitadas no currículo de habilitação profissional, que eventualmente venha a ser cursada, independente de exame específicos.

Art. 6º A formulação dos currículos plenos dos cursos do ensino técnico obedecerá ao seguinte:

I - o Ministério da Educação e do Desporto, ouvido o Conselho Nacional de Educação, estabelecerá diretrizes curriculares nacionais, constantes de carga horária mínima do curso, conteúdos mínimos, habilidades e competências básicas, por área profissional.

II - os órgãos normativos do respectivo sistema de ensino complementarão as diretrizes definidas no âmbito nacional e estabelecerão seus currículos básicos, onde constarão as disciplinas e cargas horárias mínimas obrigatórias, conteúdos básicos, habilidades e competências, por área profissional;

III - o currículo básico, referido no inciso anterior, não poderá ultrapassar setenta por cento da carga horária mínima obrigatória, ficando reservado um percentual mínimo de trinta para que os estabelecimentos de ensino, independente de autorização prévia, elejam disciplinas, conteúdos, habilidades e competências específicas da sua organização curricular;

§1º Poderão ser implementados currículos experimentais, não contemplados nas diretrizes curriculares nacionais, desde que previamente aprovados pelo sistema de ensino competente.

§2º Após avaliação da experiência e aprovação dos resultados pelo Ministério da Educação e do Desporto, ouvido o Conselho Nacional de Educação, os cursos poderão ser regulamentados e seus diplomas passarão a ter validade nacional.

Art. 7º Para a elaboração das diretrizes curriculares para o ensino técnico, deverão ser realizados estudos de identificação do perfil de competências necessárias à atividade requerida, ouvidos os setores interessados, inclusive trabalhadores e empregadores.

Parágrafo único. Para atualização permanente do perfil e das competências de que trata o caput, o Ministério da Educação e do Desporto criará mecanismos institucionalizados, com a participação de professores, empresários e trabalhadores.

Art. 8º Os currículos do ensino técnico serão estruturados em disciplinas, que poderão ser agrupadas sob a forma de módulos.

§1º No caso de o currículo estar organizado em módulos, estes poderão ter caráter de terminalidade para efeito de qualificação profissional, dando direito, neste caso, a certificado de qualificação profissional.

§2º Poderá haver aproveitamento de estudos de disciplinas ou módulos cursados em uma habilitação específica para obtenção de habilitação diversa.

§3º Nos currículos organizados em módulos, para obtenção de habilitação, estes poderão ser cursados em diferentes instituições credenciadas pelos sistemas federal e estaduais, desde que o prazo entre a conclusão do primeiro e do último módulo não exceda cinco anos.

§4º O estabelecimento de ensino que conferiu o último certificado de qualificação profissional expedirá o diploma de técnico de nível médio, na habilitação profissional correspondente aos módulos cursados, desde que o interessado apresente o certificado de conclusão do ensino médio.

Art. 9º As disciplinas do currículo do ensino técnico serão ministradas por professores, instrutores e monitores selecionados, principalmente, em função de sua experiência profissional, que deverão ser preparados para o magistério, previamente ou em serviço, através de cursos regulares de licenciatura ou de programas especiais de formação pedagógica.

Parágrafo único. Os programas especiais de formação pedagógica a que se refere o caput serão disciplinados em ato do Ministério de Estado da Educação e do Desporto, ouvido o Conselho Nacional de Educação.

Art. 10º Os cursos de nível superior, correspondentes à educação profissional de nível tecnológico, deverão ser estruturados para atender aos diversos setores da economia, abrangendo áreas especializadas, e conferirão diploma de Tecnólogo.

Art. 11º Os sistemas federal e estaduais de ensino implementarão, através de exames, certificado de competência, para fins de dispensa de disciplinas ou módulos em cursos de habilitação do ensino técnico.

Parágrafo único. O conjunto de certificados de competência equivalente a todas as disciplinas em módulos que integram uma habilitação profissional dará direito ao diploma correspondente de técnico de nível médio.

Art. 12º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 17 de abril de 1997; 176ª da Independência e 109ª da República.



FERNANDO HENRIQUE CARDOSO – Presidente da República

PAULO RENATO SOUZA – Ministro de Estado da Educação e Cultura

Brasília, DF, 2 de agosto de 2024.

À Ilustríssima **Diretoria da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA-SINDICAL.**

**EMENTA: DESENVOLVIMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAEs). ACORDO DE GREVE Nº 11/2024. DESDOBRAMENTOS. ANÁLISE JURÍDICA.**

Prezados(as) Coordenadores(as),

Vimos, por meio desta **Nota Técnica**, apresentar, ante a premência do tema, **considerações jurídicas** da Assessoria Jurídica Nacional acerca do Desenvolvimento e da Progressão na Carreira dos servidores Técnico-administrativos em Educação (TAEs) diante dos desdobramentos do Termo de Acordo nº 11/2024, subscrito pela FASUBRA Sindical e o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI) – doravante Termo de Acordo.

Atualmente, na Lei nº 11.901/05 assim disciplina a matéria em comento:

DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

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 as vagas.

Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

§ 1º 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.

§ 2º 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.

§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula. ([Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012](#))

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

§ 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação E, a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de 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 Progressão por Capacitação Profissional,

conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

§ 8º Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º deste artigo serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

Art. 10-A. A partir de 1º de maio de 2008, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

Parágrafo único. Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional de que trata o caput deste artigo, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

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<sup>1</sup>, **plena liberdade de ajustar a legislação de regência**, qual seja, a Lei nº 11.091/05, para que seja 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 TAEs.

As partes detêm plena liberdade para aprovar regras que aperfeiçoem e valorizem os TAEs em sua Carreira. Nesse sentido, nada impede que a **Progressão**

<sup>1</sup> Portaria SGPRT/MGI nº 3.634, de 13.7.2023



Escritórios membros

**ajn**

Advogados associados Gondim e Marques  
Bordas advogados associados  
Claudio Santos & advogados  
Macieira, Nunes, Zagallo & advogados associados  
SLPG advogados associados  
Trindade & Arzeno advogados associados

**por Capacitação mantenha o seu conceito**, como consta dos artigos acima transcritos, **mesmo passando a ser chamada de Aceleração por Progressão por Capacitação**.

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 TAEs, 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 nº 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 se verá tolhida de ascender, por um critério não isonômico.

Sendo o que tínhamos para o momento, subscrevemos,  
Atenciosamente,

Carlos Alberto Marques Júnior  
OAB/RN nº 2.864

Claudio Santos  
OAB/DF nº 10.081

Francis Bordas  
OAB/RS nº 29.219

José Guilherme Carvalho Zagallo  
OAB/MA nº 4.059

João Luiz Arzeno da Silva  
OAB/PR nº 23.510

Luís Fernando Silva  
OAB/SC nº 9.582

Assessoria Jurídica Nacional

Brasília, DF, 13 de agosto de 2024.

À Ilustríssima **Diretoria da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA-SINDICAL.**

**EMENTA: PORTARIA MGI Nº 5.127, DE 13.8.2024. “DEFINE DIRETRIZES PARA ORIENTAR AS PROPOSTAS DE CRIAÇÃO, DE AMPLIAÇÃO E DE REESTRUTURAÇÃO DE PLANOS, CARREIRAS E CARGOS EFETIVOS”. IMPACTOS NO ACORDO DE GREVE Nº 11/2024 – FASUBRA SINDICAL E GOVERNO FEDERAL. ANÁLISE JURÍDICA. PRELIMINAR.**

Prezados(as) Coordenadores(as),

– I –

Vimos, por meio desta **Nota Técnica**, apresentar, ante a premência do tema, **considerações jurídicas preliminares** da Assessoria Jurídica Nacional acerca da Portaria MGI nº 5.127, de 13.8.2024 (doravante **Portaria**), que “*define diretrizes para orientar as propostas de criação, de ampliação e de reestruturação de planos, carreiras e cargos efetivos*”, sobretudo no que se refere ao Termo de Acordo nº 11/2024, subscrito pela FASUBRA Sindical e o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI) – doravante Termo de Acordo.

– II –

De plano, do ponto de vista formal, a Portaria MGI nº 5.127/24 informa que está amparada na Lei nº 14.600, de 19.6.2023, que estabeleceu a organização dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios do Governo Lula<sup>1</sup>. Ainda do ponto de vista formal, importante relembrar que o Decreto nº 9.739, de 28.3.2019<sup>2</sup>, “*Estabelece medidas de eficiência*

---

<sup>1</sup> **Nº 14.600, DE 19 DE JUNHO DE 2023**

Art. 32. Constituem áreas de competência do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos: V - coordenação e gestão dos sistemas estruturadores de organização e inovação institucional, de serviços gerais, de pessoal civil, da administração dos recursos de tecnologia da informação, de gestão de parcerias e de gestão de documentos e arquivos

<sup>2</sup> **DECRETO Nº 9.739, DE 28 DE MARÇO DE 2019:**

Art. 44. O Ministro de Estado da Economia editará os atos complementares necessários à aplicação deste Decreto e será o responsável por dirimir eventuais dúvidas.



Escritórios membros

ajn

Advogados associados Gondim e Marques  
Bordas advogados associados  
Claudio Santos & advogados  
Macieira, Nunes, Zagallo & advogados associados  
SLPG advogados associados  
Trindade & Arzeno advogados associados

organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal – SIORG”. Portanto, a Portaria em análise tem como objetivo complementar as duas normas acima indicadas.

De outro lado, o Governo Federal, por meio de sua página oficial na *internet*, fez publicar texto explicativo<sup>3</sup> sobre os objetivos da publicação da Portaria em análise.

No que se refere ao objeto da mesa de negociação da FASUBRA Sindical com o Governo, sobretudo relativamente à racionalização da carreira e a criação de cargos amplos, colhe-se do referido texto da página da *internet* do MGI que, especialmente à **organização dos cargos e carreiras**, “a proposta de diretrizes procura promover o alargamento e o enriquecimento do trabalho, mediante a definição de atribuições mais amplas, evitando-se a especificidade de cada organização ou área do setor público, sempre que possível, e incluindo atribuições que envolvam tomada de decisão e permitam maior autonomia e controle sobre o próprio trabalho. Busca-se, assim, tornar os cargos multifuncionais ou multidisciplinares”<sup>4</sup>.

Quanto ao **desenvolvimento do servidor público na carreira**, o MGI aponta que<sup>5</sup> “as propostas apresentadas por órgãos e entidades deverão considerar critérios que avaliem o exercício de atividades de maior grau de complexidade, o engajamento e o comprometimento com o trabalho realizado e a sua contribuição para o alcance dos resultados institucionais”. Ainda segundo o Governo, “Essas medidas propiciarão a eliminação do desenvolvimento na carreira com base apenas no decurso temporal”. Por fim, acrescente que “a ideia é também estimular a estruturação de carreiras que valorizem tanto perfis técnicos quanto gerenciais, oferecendo ao servidor possibilidades distintas de desenvolvimento na carreira”.

Em relação à **remuneração** dos servidores, a Nota explicativa do MGI<sup>6</sup> informa que “dar-se-á preferência à criação de cargos com estrutura remuneratória simplificada, excepcionando a instituição de parcelas relacionadas à titulação acadêmica para os casos relacionados a ensino, pesquisa e desenvolvimento científico e tecnológico.” Doravante, prossegue o Governo, vai se estimular o

<sup>3</sup> <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/carreiras-na-apf/diretrizes-de-carreiras>

<sup>4</sup> <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/carreiras-na-apf/diretrizes-de-carreiras>

<sup>5</sup> <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/carreiras-na-apf/diretrizes-de-carreiras>

<sup>6</sup> <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/carreiras-na-apf/diretrizes-de-carreiras>



Escritórios membros

**ajn**

Advogados associados Gondim e Marques  
Bordas advogados associados  
Claudio Santos & advogados  
Macieira, Nunes, Zagallo & advogados associados  
SLPG advogados associados  
Trindade & Arzeno advogados associados

*“tratamento remuneratório isonômico para cargos de mesma natureza e com similar complexidade de atribuições e responsabilidades”*. Por fim, estabelece que as diretrizes contidas na Portaria sob análise *“limitarão a apresentação de propostas de reestruturação que contemple apenas a alteração de estrutura remuneratória, sem observância das demais diretrizes estabelecidas”*.

Essas são, portanto, as **premissas** contidas na Portaria sob análise que irão balizar a atuação do Governo no processo negocial com as entidades sindicais de servidores públicos federais. Passa-se à análise do seu conteúdo e a respostas às indagações da Coordenação.

### – III –

De início, faz-se necessário registrar que a Portaria sob análise traz uma concentração de poderes no órgão central do SIPEC, o que pode esvaziar as inúmeras mesas setoriais instaladas pelo Governo para negociar com as entidades sindicais de servidores públicos. Trata-se do comando dos arts. 10 e 13, a seguir transcritos:

Art. 10. Não serão admitidas propostas de reestruturação de planos, carreias e cargos que contemplem apenas a alteração de estrutura remuneratória, sem observância das demais diretrizes estabelecidas nesta Portaria.

[...]

Art. 13. O órgão central do SIPEC poderá reformular as propostas de criação, racionalização e reestruturação de planos, carreias e cargos, bem como alteração do quantitativo de cargos efetivos, no que couber, realizando os ajustes necessários, para adequá-las às diretrizes previstas nesta Portaria e à respectiva disponibilidade orçamentária.

Ora, ao prever que o órgão central do SIPEC poderá reformular o objeto dos Termos de Acordo celebrados em virtude da negociação coletiva, o Governo Federal cria uma instância revisora que não tem previsão nas regras por ele próprio estabelecidas. Ou seja, todo o processo negocial poderá ser afetado drasticamente por interferência de um órgão superior, alheio, ao que parece, ao processo negocial entabulado com as entidades.

De duas, uma: ou os prepostos do Governo (interlocutores) têm poderes para negociar, ou são meros intermediários de uma ulterior manifestação do órgão central do SIPEC. Aliás, o conteúdo do art. 13 da Portaria sob análise é incompatível com as regras estabelecidas para a Mesa Nacional de Negociação Permanente. Trata-se da Portaria SGPRT/MGI nº 3.634, de

13.7.2023, mais especificamente dos princípios e das premissas que regem a negociação coletiva:

Art. 2º Compete à MNNP:

II - celebrar Termo de Acordo como resultado de consenso obtido; e

III - zelar pelo cumprimento do Termo de Acordo.

[...]

Art. 20. A MNNP apoia-se nos seguintes princípios e preceitos:

I - da legalidade, segundo o qual faz-se necessário o escopo da lei para dar guarida às ações do administrador público;

VIII - da ética, da confiança recíproca, da boa-fé, da honestidade de propósitos e da flexibilidade para negociar;

O Governo obrigou-se a celebrar e zelar pelo cumprimento do Termo de Acordo ajustados com a representação sindical dos servidores públicos, devendo se pautar pela legalidade, pela confiança recíproca e pela boa-fé, além da honestidade de propósitos. Agora, após vários termos de acordo celebrados, o Governo edita uma norma que pode esvaziar todo o processo negocial, quando transfere para um órgão central o poder de interferir nos acordos celebrados.

Ainda, relativamente a este tópico, ressalte-se que existem regras no Código Civil, aplicadas analogicamente ao presente caso, que exigem que as partes que celebram um pacto devem observar a boa-fé:

Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Portanto, tem-se a incompatibilidade entra a regra do art. 13 da Portaria com os arts. 2º, II e III, e 20, I e VII, da Portaria que disciplina a MNNP.

- IV -

Oportuno relembrar os contornos do que foi ajustado com o Governo no que é pertinente à reestruturação dos cargos. O **Termo de Acordo nº 11/2024**, traz, em sua **Cláusula sexta**, a obrigação de fazer para as partes subscritoras de racionalização de cargos suspensos, vagos e a vagar:

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

Reitera-se, como afirmado na Nota Técnica anterior, que o texto do Termo de Acordo é expresso: racionalização, e não criação de novos cargos. Contudo, com o avanço das tratativas para a transformação do Termo de Acordo em lei, surge a hipótese de criação de cargos amplos.

Logo, a racionalização prevista no acordo, salvo melhor juízo, **poderá passar ao largo dessas orientações** pois as balizas para a sua implementação estão previstas no art. 18 da Lei nº 11.091/05:

Art. 18. O Poder Executivo promoverá, **mediante decreto**, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, **observados os seguintes critérios e requisitos**:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

II - **transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado;**

e

III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.

Pela proposta de alteração da Lei nº 11.901/05 apresentada pelo Governo Federal decorrente da Mesa de Negociação, o artigo acima transcrito não será alterado. Portanto, quando advier o Decreto com a racionalização dos cargos do PCCTAE, entende-se que a Portaria sob análise não deve ser aplicada naquilo que confronta com a Lei do PCCTAE.



Escritórios membros

**ajn**

Advogados associados Gondim e Marques  
Bordas advogados associados  
Claudio Santos & advogados  
Macieira, Nunes, Zagallo & advogados associados  
SLPG advogados associados  
Trindade & Arzeno advogados associados

Relembre-se que a racionalização dos cargos ocupados está prevista na Cláusula Décima Terceira, alínea “e”, do Termo de Acordo, que será feita no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar de 27.6.2024 (data da assinatura do Acordo):

**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/PCCTAE e da Mesa Setorial do MEC, às seguintes demandas:

e) **racionalização dos cargos ocupados;**

Como afirmado pela AJN na Nota Técnica anterior, se houver a criação de novos cargos para atender à racionalização prevista na **Cláusula sexta** do Acordo, deve-se proceder à transformação dos cargos vagos e suspensos, enumerados pelos Decretos nºs. 9.262/18 e 10.185/19, com denominação mais específica, agrupando os cargos definidos nessas normas, e limitado a quantidade de cargos vagos previstos nessas normas. A criação e descrição dos cargos tal como sugerida pelo governo pode tornar o PCCTAE sem efeito prático, com o possível direcionamento de novos concursos exclusivamente para os novos cargos.

No que se refere à criação dos cargos de Técnico Educacional e Analista Educacional, inseridos na Proposta do Governo Federal, com o acréscimo do art. 7º-A<sup>7</sup> na Lei do PCCTAE, a FASUBRA Sindical está discutindo a criação de mais um cargo – Auxiliar em Educação, com a seguinte redação para o art. 7º-A:

Art. 7º-A Ficam criados os seguintes cargos no Plano de Carreira:

I - Auxiliar em Educação/Área, de nível fundamental organizados por áreas e especialidades, e amplas atribuições, das atividades técnicas-administrativas relativas ao ensino, extensão, pesquisa, gestão e inovação, em conformidade com as atribuições gerais descritas no artigo 8º, no nível de classificação C;

---

<sup>7</sup> Redação proposta pelo Governo:

Art. 7º-A Ficam criados os seguintes cargos no Plano de Carreira:

I - Técnico Educacional, de nível intermediário e amplas atribuições relativas ao apoio técnico especializado às atividades de ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão nas Instituições Federais de Ensino, no nível de classificação D; e

II - Analista Educacional, de nível superior e amplas atribuições relativas às atividades especializadas de assistência técnico-administrativas ao ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão nas Instituições Federais de Ensino, no nível de classificação E.

Parágrafo único. Os cargos de níveis de classificação C, D e E, com provimento suspenso na data da publicação desta Lei e os que estiverem cargos vagos e que vierem a vagar ficam transformados nos cargos de Técnico em Educação e Analista em Educação, conforme Anexo XXX.”



Escritórios membros

ajn

Advogados associados Gondim e Marques  
Bordas advogados associados  
Claudio Santos & advogados  
Macieira, Nunes, Zagallo & advogados associados  
SLPG advogados associados  
Trindade & Arzeno advogados associados

II - Técnico em Educação/Área, de nível intermediário organizados por áreas e especialidades, amplas atribuições, das atividades técnicas-administrativas relativas ao ensino, extensão, pesquisa, gestão e inovação em conformidade com as atribuições gerais descritas no artigo 8º, no nível de classificação D; e

III - Analista em Educação/Área, de nível superior organizados por áreas e especialidades, amplas atribuições, das atividades técnicas-administrativas relativas ao ensino, extensão, pesquisa, gestão e inovação em conformidade com as atribuições gerais descritas no artigo 8º, no nível de classificação E.

Parágrafo único. Os cargos de níveis de classificação C, D e E, com provimento suspenso na data da publicação desta Lei e os que estiverem vagos e que vierem a vagar ficam transformados nos cargos de Auxiliar em Educação/Área, Técnico em Educação/Área e Analista em Educação/Área, conforme Anexo XXX." (NR).

Ainda que a Portaria fixe regras para organização de cargos e carreiras, entende-se, em uma análise preliminar, que são regras gerais, programáticas, que poderão ser observadas no decorrer da negociação com o Governo, já que cada carreira tem sua especificidade e deve ter uma abordagem singular.

Inicialmente, não se vislumbra impedimento para a criação do Cargo Amplo de Auxiliar em Educação, como consta somente da proposta da FASUBRA Sindical. Isso porque a descrição do Cargo (inciso I do Art. 7º-A a ser incluído na Lei do PCCTAE) é idêntica ao do Técnico e do Analista, repousando a diferença na escolaridade e respectivo nível de classificação (qual seja, "C").

Ainda em relação aos cargos amplos, com a criação dos novos cargos de Técnico em Educação e Analista em Educação, sendo que o primeiro exige nível médio e o segundo nível superior, **é possível sim reivindicar a mudança de cargo dos atuais servidores para estes novos**, desde que cumpram os requisitos de escolaridade previstos em lei. No caso, é recomendável que se proceda à atualização do Anexo II da Lei nº 11.091/05 com vistas a transposição para os novos cargos amplos. Nesse caso, haveria a mudança na nomenclatura do cargo com a consequente transposição. No que se refere à **descrição das atividades dos cargos, não há necessariamente que sejam as mesmas anteriores**, já que haverá a transposição para os dois cargos criados pela negociação coletiva.

Apenas deve se ter em perspectiva o atendimento das regras de aposentadoria estabelecidas pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019, que exige o preenchimento de requisitos cumulativos, como se constata do seu art. 4º:

Art. 4º O servidor público federal que tenha ingressado no serviço público em cargo efetivo até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional poderá aposentar-se voluntariamente quando preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- I - 56 (cinquenta e seis) anos de idade, se mulher, e 61 (sessenta e um) anos de idade, se homem, observado o disposto no § 1º;
- II - 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher, e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem;
- III - 20 (vinte) anos de efetivo exercício no serviço público;
- IV - 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria; e
- V - somatório da idade e do tempo de contribuição, incluídas as frações, equivalente a 86 (oitenta e seis) pontos, se mulher, e 96 (noventa e seis) pontos, se homem, observado o disposto nos §§ 2º e 3º.

Ou seja, o TAE que for reenquadrado no novo cargo a ser criado pela Lei deverá permanecer em serviço por 5 (cinco) anos para que possa se aposentar.

Importante ressaltar que o uso das expressões “reestruturação” ou “transformação” indica apenas uma mudança havida no cargo/carreira anterior, e não a criação de algo completamente novo, com seria o uso da expressão “instituída”.

Todavia, se os antigos cargos continuarem existindo (Anexo II da Lei nº 11.091/05) e apenas alguns servidores é que irão para os novos cargos, então terão que cumprir os 5 (cinco) anos, ou, quando chegar o momento da aposentadoria, optar pelo cargo antigo. Já se todos os atuais servidores do PCCTAE forem para os 3 (três) novos cargos criados, seria possível utilizar a expressão “transformação”. Neste caso, todas as funções que não estiverem especificadas em outros cargos da tabela do PCCTAE seriam aglutinadas nos novos cargos não acarretando problemas de requisitos de aposentação.

Relativamente a este tópico, indaga a Coordenação da FASUBRA Sindical:

<u>Exemplo prático 1</u> : Um servidor que atualmente ocupa o cargo de Assistente em Administração, cuja exigência de ingresso é o nível médio, poderia ser	<u>Resposta</u> : sim. Como há equivalência entre os requisitos de ingresso no cargo e a sua descrição,
---	--



Escritórios membros

**ajn**

Advogados associados Gondim e Marques  
Bordas advogados associados  
Claudio Santos & advogados  
Macieira, Nunes, Zagallo & advogados associados  
SLPG advogados associados  
Trindade & Arzeno advogados associados

reenquadrado como Técnico em Educação/Área Administrativa? Os requisitos de entrada e a descrição do cargo são equivalentes.	não há óbice para que se faça esta transposição.
<u>Exemplo prático 2:</u> Um servidor que atualmente ocupa o cargo de Enfermeiro, cuja exigência de ingresso é o nível superior, poderia ser reenquadrado como Analista em Educação/Área Saúde? Os requisitos de entrada e a descrição do cargo também são equivalentes.	<u>Resposta:</u> sim. Como há equivalência entre os requisitos de ingresso no cargo e a sua descrição, não há óbice para que se faça esta transposição.

Logo, o projeto de lei a ser encaminhado pelo Governo ao Congresso Nacional poderá contemplar esta transposição. Lembrando que o texto do Termo de Acordo não contempla a transformação dos atuais cargos do PCCTAE, enumerados no Anexo II da Lei nº 11.091/05, que vieram a vagar.

Em relação à criação da RSC, objeto do Termo de Acordo, não se vislumbra que a Portaria sob análise impede a sua criação. Tudo vai depender da forma que a FASUBRA Sindical e o Governo irão instituir o que foi negociado.

Veja-se o que foi pactuado:

**Cláusula quarta** – O Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC será implantado para a carreira dos Técnico-Administrativos em Educação a contar de abril de 2026 e será instituído Grupo de Trabalho coordenado pela CNS/MEC, com a participação das entidades sindicais representativas da categoria e representantes do Governo, para sua regulamentação, no prazo de até 180 dias, a partir da assinatura do presente Termo.

Para dar concretude a esta Cláusula, veja-se a redação, elaborada pela Federação e ajustada pela AJN, do dispositivo que será incluído na Lei do PCCTAE:

Art. 12-A. A partir de 1º de abril de 2026, para fins de percepção do Incentivo à Qualificação, será considerada a equivalência da titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC, nos termos do Anexo XXXX, conforme critérios e procedimentos estabelecidos em ato do Ministro de Estado da Educação.

Parágrafo único. Caberá à Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, propor os critérios e procedimentos para concessão do RSC.

Pela leitura do dispositivo acima transcrito, tem-se que caberá à referida Comissão, no prazo ali estabelecido, regulamentar o RSC. Nesse sentido, as partes têm liberdade para propor a forma e as regras. A Portaria em comento pode sim dificultar sim a instituição do RSC para o TAE que já tem doutorado.

– VI –

Sendo o que tínhamos para o momento, subscrevemos,  
Atenciosamente,

Carlos Alberto Marques Júnior  
OAB/RN nº 2.864

Claudio Santos  
OAB/DF nº 10.081

Francis Bordas  
OAB/RS nº 29.219

José Guilherme Carvalho Zagallo  
OAB/MA nº 4.059

João Luiz Arzeno da Silva  
OAB/PR nº 23.510

Luís Fernando Silva  
OAB/SC nº 9.582

Assessoria Jurídica Nacional

# SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

## Grupo de Trabalho Cargos

Aida Maia; Marcelo Rosa; Tônia Duarte; Vânia Gonçalves

GT Cargos/FASUBRA Sindical /CNSC-MEC

Setembro de 2024

## Termo de Acordo assinado em 27 de junho

### Trabalho da CNSC –

- GT Cargos, GT Desenvolvimento e GTRSC- prioridade de alteração da Lei 11091/05 para garantir termo de acordo
- Reuniões da CNSC :em Julho e Agosto -2 presenciais e uma virtual.
- Proposta de Minuta de PL elaborada pela Comissão, conclusão em reunião da CNSC de 23 de Agosto.

Apreciação do Ministério da Educação (MEC), pela Secretaria-Executiva e pela Consultoria Jurídica, e após encaminhado ao Gabinete do Ministro, para deliberação e envio ao MGI.

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), com vistas ao prosseguimento do feito no âmbito daquela Pasta.

A proposta de alteração da Lei nº 11.091, de 2005, materializada na Minuta de PL, ainda será submetida à apreciação de diversas instâncias antes de uma decisão final sobre o assunto.

# Cargos amplos, áreas/especialidades e concursos

“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; e

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.”

..... (Incluído)

# Transformação dos cargos vagos vedados

“7º-B Ficam transformados, no âmbito do Plano de Carreira, a partir de 1º de janeiro de 2025, os cargos que trata o art. 7º desta Lei, vagos, vagos com provimento vedado pelo Decreto nº 9.262 /18 e o Decreto nº 10.185/19, na data de vigência desta Lei, e os que vierem a vagar, nos cargos a que se refere 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 – Sipec às transformações a que se refere o caput deste artigo.”

# Atribuições gerais dos cargos

“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.

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 nas Instituições Federais de Ensino.

§ 2º As atribuições específicas dos cargos de que trata o art. 7º e 7º-A desta Lei serão detalhadas em regulamento, proposto pela Comissão Nacional de Supervisão da Carreira.

§ 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)

## Ingresso nos cargos e escolaridade

Anexo II-A – corrigir incluindo o cargo de Auxiliar proposto, inclusão já reivindicada pelas entidades

“Art. 9º O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade estabelecida no **Anexo II-A**, desta Lei.”

..... (NR)

### ANEXO II-A

#### REQUISITOS PARA INGRESSO DOS CARGOS QUE TRATAM O ART. 7º-A

CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO		
DENOMINAÇÃO DO CARGO e NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Técnico em Educação, de Nível de Classificação D	Certificado de conclusão de ensino médio ou ensino médio técnico completo e habilitação específica, se for o caso	Definido em regulamento
Analista em Educação de Nível de Classificação E	Diploma de graduação em nível superior completo e habilitação específica, se for o caso	Definido em regulamento

# Estrutura do PCCTAE

“Art. 13-B A partir de 1º de janeiro de 2025, o vencimento básico dos níveis de classificação integrantes do Plano de Carreira terá como referência o piso do nível E, nas seguintes proporções:

- a) 36% do Piso do E, para o nível de classificação A;
- b) 40% do Piso do E, para o nível de classificação B;
- c) 50% do Piso do E, para o nível de classificação C; e
- d) 61% do Piso do E, para o nível de classificação D.

§ 1º A diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte será de 4,0% a partir de 1º de janeiro de 2025 e de 4,1%, a partir de 1º de abril de 2026.”

..... (NR)

“Art. 14. Os vencimentos básicos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação estão estruturados na forma do **Anexo I-E** desta Lei.”

..... (NR)

# VBC não absorção e Reposicionamento Aposentados

“Art. 15. O enquadramento previsto nesta Lei será efetuado de acordo com a Tabela de Correlação, constante do Anexo VII.

§ 1º O enquadramento do servidor no padrão de vencimento será efetuado no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a publicação desta Lei, observando-se:

- I - o posicionamento inicial do no padrão de vencimento e do nível de classificação a que pertence o cargo; e
- II - o tempo de efetivo exercício no serviço público federal, na forma do Anexo V-A desta Lei.

§ 3º A parcela complementar a que se refere o § 2º deste artigo será considerada para todos os efeitos como parte integrante do novo vencimento básico, e não será absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação da carreira ou tabela remuneratória, (NR)

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.

§ 7º O reposicionamento de que trata o Caput deste artigo, será efetuado de forma automática, a partir de 1º de janeiro de 2025”

..... (NR)

“Art. 16 O enquadramento dos cargos referido no art. 1º desta Lei dar-se-á mediante opção irretratável do respectivo titular, a ser formalizada no prazo de 60 (sessenta) dias a contar de 1º de janeiro de 2025, na forma do termo de opção constante do Anexo VI desta Lei.”

..... (NR)

“Art. 18 .....

.....

.....

III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.”

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

- **Nível de Classificação D**

Técnico em Audiovisual

Téc. Segurança do Trabalho

- **Nível de Classificação E**

Editor de Publicações

Enfermeiro do Trabalho

Jornalista

Revisor de Texto

**TRADUTOR INTÉRPRETE** (Incluir /Área LIBRAS no cargo) **ÚNICO CARGO GARANTIDO NO TERMO DE ACORDO**

## Quadro 6 - Cargos a Serem Unificados “C” “D” e “E” vagos e que vierem a vagar

- **Cargos unificados 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 em C - Assistente de Alunos

### **Nível de Classificação D - Unificar em Técnico de Laboratório Nível D**

- TAXIDERMISTA
- TÉCNICO EM ALIMENTOS E LATICÍNIOS
- TÉCNICO EM ANATOMIA E NECROPSIA
- TÉCNICO EM GEOLOGIA,
- TÉCNICO EM HERBÁRIO
- TÉCNICO EM HIDROLOGIA
- TÉCNICO EM HIGIENE DENTAL
- TÉCNICO EM METEOROLOGIA
- TÉCNICO EM MINERAÇÃO
- TÉCNICO EM ÓTICA
- TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA
- TÉCNICO EM QUÍMICA

## Quadro 6 - Cargos a Serem Unificados “C” “D” e “E” vagos e que vierem a vagar

### Nível de Classificação D

- D TÉCNICO EM ARQUIVO Unificar Nível D - Assistente em Administração
- D TÉCNICO EM SECRETARIADO Unificar Nível D - Assistente em Administração
- D 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

# Transformação/Unificação de vagas cargos suspensos

## 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/ciencias 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 MUSAICAIS	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

# Transformação/Unificação de vagas cargos suspensos

Classe	Código	Denominação do Cargo	Encaminhamento	Nível/cargo novo	Fator	Qtd. Cargos Ocupados	Qtd. Cargos Vagos	Qtd. De cargos convertidos
D	701206	EDITOR DE IMAGENS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/comunicacao	1,0000	57	9	9,0
D	701207	INSTRUMENTADOR CIRÚRGICO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/saúde	1,0000	69	47	47,0
D	701208	MESTRE DE EDIFICAÇÕES E INFRAESTRUTURA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	129	346	346,0
D	701210	OPERADOR DE CÂMERA DE CINEMA E TV	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/comunicacao	1,0000	63	23	23,0
D	701211	REVISOR DE TEXTO BRAILLE	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	0,5853	76	495	289,7
D	701219	TAXIDERMISTA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	8	2	2,0
D	701213	TÉCNICO EM AGRIMENSURA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	22	5	5,0
D	701215	TÉCNICO EM ALIMENTOS E LATICÍNIOS	unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	170	282	282,0
D	701220	TÉCNICO EM ANATOMIA E NECROPSIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	162	31	31,0
D	701216	TÉCNICO EM ARQUIVO	Unificar	Nível D - Assistente em Administração	1,0000	274	401	401,0
D	701217	TÉCNICO EM ARTES GRÁFICAS	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	0,5853	218	194	113,5
D	701221	TÉCNICO EM AUDIOVISUAL	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	478	176	176,0
D	701223	TÉCNICO EM CINEMATOGRAFIA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/artes	1,0000	16	36	36,0
D	701228	TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	259	43	43,0
D	701272	TÉCNICO EM ELETRICIDADE	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	83	38	38,0
D	701830	TÉCNICO EM ELETRÔNICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	141	66	66,0
D	701231	TÉCNICO EM ELETROMECÂNICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	66	19	19,0
D	701230	TÉCNICO EM ELETROTÉCNICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	234	261	261,0
D	701273	TÉCNICO EM ESTATÍSTICA	Transformar	Nível E - Estatístico	0,5853	4	4	2,3
D	701239	TÉCNICO EM GEOLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	14	10	10,0
D	701240	TÉCNICO EM HERBÁRIO	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	17	9	9,0
D	701242	TÉCNICO EM HIDROLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	15	7	7,0
D	701241	TÉCNICO EM HIGIENE DENTAL	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	43	6	6,0
D	701243	TÉCNICO EM INSTRUMENTAÇÃO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	16	19	19,0
D	701274	TÉCNICO EM MANUTENÇÃO DE AUDIO/VIDEO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	12	11	11,0
D	701245	TÉCNICO EM MECÂNICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	231	227	227,0
D	701246	TÉCNICO EM METALURGIA	Transformar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	14	20	20,0
D	701247	TÉCNICO EM METEOROLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	13	12	12,0
D	701249	TÉCNICO EM MINERAÇÃO	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	20	5	5,0
D	701250	TÉCNICO EM MÓVEIS E ESQUADRIAS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	29	128	128,0
D	701251	TÉCNICO EM MÚSICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/artes	1,0000	16	7	7,0

# Transformação/Unificação de vagas cargos suspensos

Classe	Código	Denominação do Cargo	Encaminhamento	Nível/cargo novo	Fator	Qtd. Cargos Ocupados	Qtd. Cargos Vagos	Qtd. De cargos convertidos
D	701252	TÉCNICO EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA	Transformar	Nível E - Nutricionista	0,5853	125	60	60,0
D	701254	TÉCNICO EM ÓTICA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	12	8	8,0
D	701255	TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	48	59	59,0
D	701256	TÉCNICO EM QUÍMICA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	160	129	129,0
D	701259	TÉCNICO EM REFRIGERAÇÃO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	65	56	56,0
D	701260	TÉCNICO EM RESTAURAÇÃO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/artes	1,0000	40	3	3,0
D	701275	TÉCNICO EM SECRETARIADO	Unificar	Nível D - Assistente em Administração	1,0000	655	364	364,0
D	701262	TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	267	372	372,0
D	701263	TÉCNICO EM SOM	Unificar	Nível D - Técnico em Audiovisual	1,0000	33	10	10,0
D	701264	TÉCNICO EM TELECOMUNICAÇÕES	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	70	26	26,0
D	701265	TÉCNICO EM TELEFONIA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	22	19	19,0
D	701266	TRADUTOR E INTÉRPRETE DE LINGUAGEM DE SINAIS	Transformar	Nível E - Tradutor Intérprete	0,5853	981	1649	965,2
D	701267	TRANSCRITOR DE SISTEMA BRAILE	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	0,5853	12	1	0,6
E	701007	ASSISTENTE TÉCNICO EM EMBARCAÇÕES	Não se aplica	Não se aplica às IFES				
E	701016	COREÓGRAFO	Transformar	Nível E - Analista Educacional/artes	1,0000	17	6	6,0
E	701019	DIRETOR DE ARTES CÊNICAS	Transformar	Nível E - Analista Educacional/artes	1,0000	7	9	9,0
E	701020	DIRETOR DE FOTOGRAFIA	Transformar	Nível E - Analista Educacional/artes	1,0000	8	1	1,0
E	701023	DIRETOR DE PRODUÇÃO	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	31	3	3,0
E	701024	DIRETOR DE PROGRAMA	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	11	13	13,0
E	701028	EDITOR DE PUBLICAÇÕES	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	20	5	5,0
E	701030	ENFERMEIRO DO TRABALHO	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	21	49	49,0
E	701045	JORNALISTA	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	680	143	143,0
E	701054	MUSICOTERAPEUTA	Unificar	Nível E - Terapeuta ocupacional	1,0000	6	9	9,0
E	701066	PROGRAMADOR VISUAL	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	288	104	104,0
E	701067	PUBLICITÁRIO	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	32	23	23,0
E	701069	REDATOR	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	25	7	7,0
E	701070	REGENTE	Transformar	Nível E - Analista Educacional/artes	1,0000	16	11	11,0
E	701072	RELAÇÕES PÚBLICAS	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	148	185	185,0
E	701071	RESTAURADOR/ÁREA	Transformar	Nível E - Analista Educacional/artes	1,0000	20	2	2,0
E	701073	REVISOR DE TEXTO	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	162	121	121,0
E	701074	ROTEIRISTA	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	6	3	3,0

Classe	Código	Denominação do Cargo	Encaminhamento	Nível/cargo novo	Fator	Qtd. Cargos Ocupados	Qtd. Cargos Vagos	Qtd. De cargos convertidos
E	701075	SANITARISTA	Unificar	Nível E - Psicólogo/Área	1,0000	12	2	2,0
E	701076	SECRETÁRIO EXECUTIVO	Unificar	Nível E - Tecnólogo/Área	1,0000	1747	286	286,0
E	701084	TRADUTOR INTÉRPRETE	Liberar	Mantém o cargo (Incluir /Área no cargo)	1,0000	48	24	24,0

# Discordância na CNSC quanto a cargos

- 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.
- Discordância da bancada do Governo /MEC, Andifes e CONIF quanto à criação do cargo Auxiliar em Educação, proposto pelas entidades sindicais FASUBRA e SINASEFE no Nível de Classificação C
- Votação em relação ao 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.**

As duas posições foram apresentadas e justificadas ao MGI.

# Cargo Auxiliar em Educação

- **Cargo amplo de Auxiliar em Educação**, de complexidade básica, classificado no nível C, organizado em áreas, com o objetivo de 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, infraestrutura, biológicas e da saúde, artes, e gestão.**
- **Justificativa da proposta de criação de um cargo amplo de Auxiliar em Educação no Nível C-** 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:**

## Regulamentação: áreas, especialidades, descrição de atribuições de especialidades e cargos, racionalização de cargos vagos e ocupados

- **PCCTAE aperfeiçoado** - proposta do Grupo de Trabalho de Cargos e GT Aperfeiçoamento, 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.
- **Objetivos cargos amplos**
- Viabilizar **maior autonomia e flexibilidade na gestão de vagas** a serem concursadas, definindo-as por áreas e níveis de classificação.
- 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.

# Regulamentação Áreas

- Definir primeiramente as áreas e especialidades, descrevê-las, bem como as atribuições dos cargos, e posteriormente debater a racionalização.
- .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 ou especialidades a serem criadas.
- Na hipótese de transformação de vagas de micro cargos em cargos amplos, o quantitativo de vagas fica atrelado à área original do micro cargo e pode ser distribuído por especialidades da mesma área.
- **Áreas propostas:** • Artes • Ciências Humanas e Sociais Aplicadas • Ciências Agrárias • Letras e Comunicação • Gestão • Infraestrutura • Ciências Biológicas e Saúde • Ciências da Informação • Exatas e da Terra • Marítimos

# Questões

## • Cargos

1. As áreas propostas pela FASUBRA são as áreas existentes e necessárias?
2. Devemos recuperar fazeres / cargos terceirizados ou não?
  - 2.1- No caso de resposta positiva, identificar os fazeres a serem recuperados da terceirização ( cargo extinto) via nova especialidade
3. Definir se os trabalhadores atuais ficam como microcargos ou se a FASUBRA tenta unificar com as especialidades dos macrocargos.
4. 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? Quais são essas especialidades?

# Racionalização

## Tema complexo:

- quantidade de cargos envolvidos;
- especificidades de cada cargo;
- falta da atualização de seus fazeres (atribuições); e
- quantidade de servidores ocupantes desses cargos.
- impactos das reformas da previdência, conforme alertou a Assessoria Jurídica Nacional (AJN), da FASUBRA.
- **Direção da FASUBRA convocou a AJN para acompanhar o seminário de carreira, momento em que serão iniciadas as discussões sobre 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.**

# Debate na categoria e entraves nas negociações

- **Racionalização** – vem sendo objeto de debates e deliberações pela categoria, que aprovou, em plenária, uma proposta que foi debatida na CNSC/MEC, sem que tivéssemos avanços significativos e, posteriormente, protocolada junto ao governo na mesa de negociação da greve de 2015.
- No debate e negociações o Governo sempre apresentou **a mesma justificativa e entrave** - a racionalização não pode implicar na inconstitucionalidade, chamada de **provimento derivado**, segundo decisões do Supremo Tribunal Federal

# Ressalva quanto à profissão regulamentada e regras previdenciárias

## ALTERAÇÃO NA LEI Nº 11.901/2005

- Art. 7º-A Ficam criados os seguintes cargos no Plano de Carreira:.....

Parágrafo único. Os cargos de níveis de classificação C, D e E, com provimento suspenso na data da publicação desta Lei e os que estiverem vagos e que vierem a vagar ficam transformados nos cargos de Auxiliar em Educação/Área, Técnico em Educação/Área e Analista em Educação/Área, **devendo ser observada a duração de trabalho estabelecida em leis especiais, tais como as profissões regulamentadas, quando exigida determinada formação técnica para preenchimento do cargo.**

### **Alternativa: INCLUIR NAS DISPOSIÇÕES FINAIS DA LEI Nº 11.091/2005 ESSES ARTIGOS:**

- Art. 26-C: Deverá ser observada quanto à duração da jornada de trabalho a legislação especial e de regulação de profissões regulamentadas no que diz respeito à criação e transformação de cargos que trata o artigo 7º-A e quanto ao processo de racionalização de que trata o artigo 18, ambos dessa lei.
- Art. 26-D. O processo de racionalização de que trata o art. 18, a transformação de cargos e o enquadramento dos ocupantes de cargos quando da edição dessa lei não representarão, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação à carreira, ao cargo e às atribuições atuais desenvolvidas pelos seus ocupantes.

**Observação: texto redigido a partir do art. 6º da Lei 12772 da carreira docente**

# 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?



## Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC

Componentes do GT – RSC  
pela FASUBRA

Agnaldo

Almiram

Fernando Bandeira

Rolando

# SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

A Lei nº 11.091, de 2005, ao dispor sobre a estruturação do PCCTAE, estabeleceu que a gestão dos cargos do citado Plano de Carreira observará, dentre outros, como princípios e diretrizes, as competências específicas decorrentes da dinâmica dos processos de pesquisa, ensino, extensão e administração; e o reconhecimento do saber resultante da atuação profissional na dinâmica dessas áreas.

# SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Nesse sentido, e visando reconhecer os conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional do servidor, foi pensada a criação do instrumento denominado Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC.

# SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

No Brasil, atualmente, o RSC é aplicado no âmbito da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, conforme estabelecido pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, regulamentada pela Resolução CPRSC nº 3, de 8 de junho de 2021, que estabelece os pressupostos, as diretrizes e os procedimentos para concessão do RSC.

# SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Na nossa pauta foi pleiteada a extensão do Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC aos TAE, conforme deliberado no último CONFASUBRA.

O RSC não visa ser utilizado para fins de concessão de Progressão por Capacitação e tem equivalência ao Incentivo à Qualificação (IQ).

A proposta foi levada para a Mesa de Negociação e foi posta no acordo de greve, com previsão para ter validade a partir de abril de 2026

# SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Terminada a greve, a CNSC trabalhou para construir o Projeto de Lei para garantir o que foi acordado na greve e que depende da alteração na Lei 11.091

Atualmente a CNSC está dedicada a construir a regulamentação da lei que pode ser feita através de Decretos e/ou Portarias

# SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

A nossa proposta de alteração da Lei 11.091 já está no MGI, onde os técnicos estão construindo um Projeto de Lei, incluindo todos os acordos que foram fechados entre o governo e a representação dos trabalhadores

# SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

Dentro da proposta de alteração da lei, essa é a parte que diz respeito ao RSC:

“Art. 12-A A partir de 1º de abril de 2026, para fins de percepção do Incentivo à Qualificação de que trata o art. 11, será considerada a equivalência da escolaridade e titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC.

# SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

§1º O Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC 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 e assistência especializada, nos termos do inciso IV, art. 3º desta Lei.

§ 2º O Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC de que trata o caput deste artigo 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.

# SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

3º 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 a escolaridade do ensino fundamental completo; II - diploma de ensino fundamental completo somado ao RSC-II equivalerá a 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 à mestrado; VI - titulação de mestre somada ao RSC-VI equivalerá a doutorado.

# SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

§4º As diretrizes, critérios e os procedimentos para concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, em seus diferentes níveis serão estabelecidas em ato conjunto dos Ministros de Estado da Educação e da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, proposto pela Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação - CNSC.

§5º Em nenhuma hipótese, o Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, poderá ser utilizado para fins de equiparação de certificados, diplomas e títulos, para cumprimento de outros requisitos legais não previstos nesta lei.

§6º O Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC, não deve ser considerado um desestímulo à Política de Desenvolvimento de Pessoal dos integrantes do Plano de Carreira.” .....

# SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

anexo do PMSI para níveis técnica e jurídica e posterior avaliação

## 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

A construção das diretrizes vem sendo trabalhada pelo GT - RSC constituído entre os membros da CNSC. Na última reunião ocorrida dias 16 e 17 de setembro foi elaborado o documento que está sendo divulgado em especial nesse seminário e que tem como base a primeira versão dessas diretrizes.

Trata-se de uma primeira versão e nossa tarefa é colher a contribuição de todos, para que a partir dessas diretrizes, seja constituída uma relação de critérios que permitam a concessão do RSC o mais abrangente possível.

# SEMINÁRIO SOBRE CARREIRA

1. As diretrizes apresentadas pela FASUBRA dão conta do RSC para toda a categoria?
2. Quais as atividades deveriam ser consideradas para o RSC?
3. Qual a forma de comprovação para cada atividade sugerida?
4. Qual o melhor instrumento para regulamentar- portaria, decreto ou outro? TH
5. O que teve de desenvolver em termos de saberes e competências para acompanhar o desenvolvimento tecnológico e mudanças do mundo do trabalho?

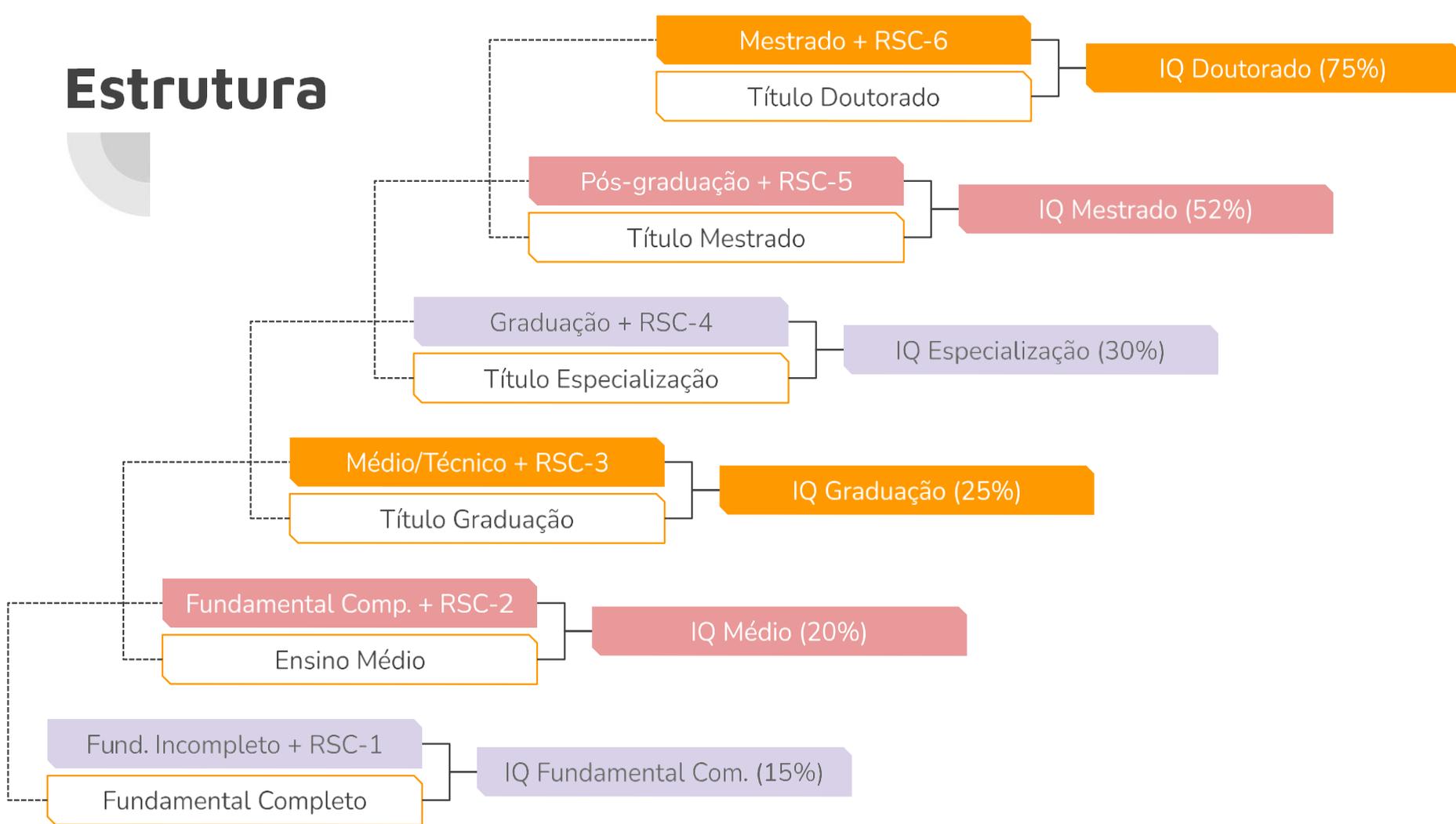
# Versão 1

## Estudo Reconhecimento dos Saberes e Competências (RSC)

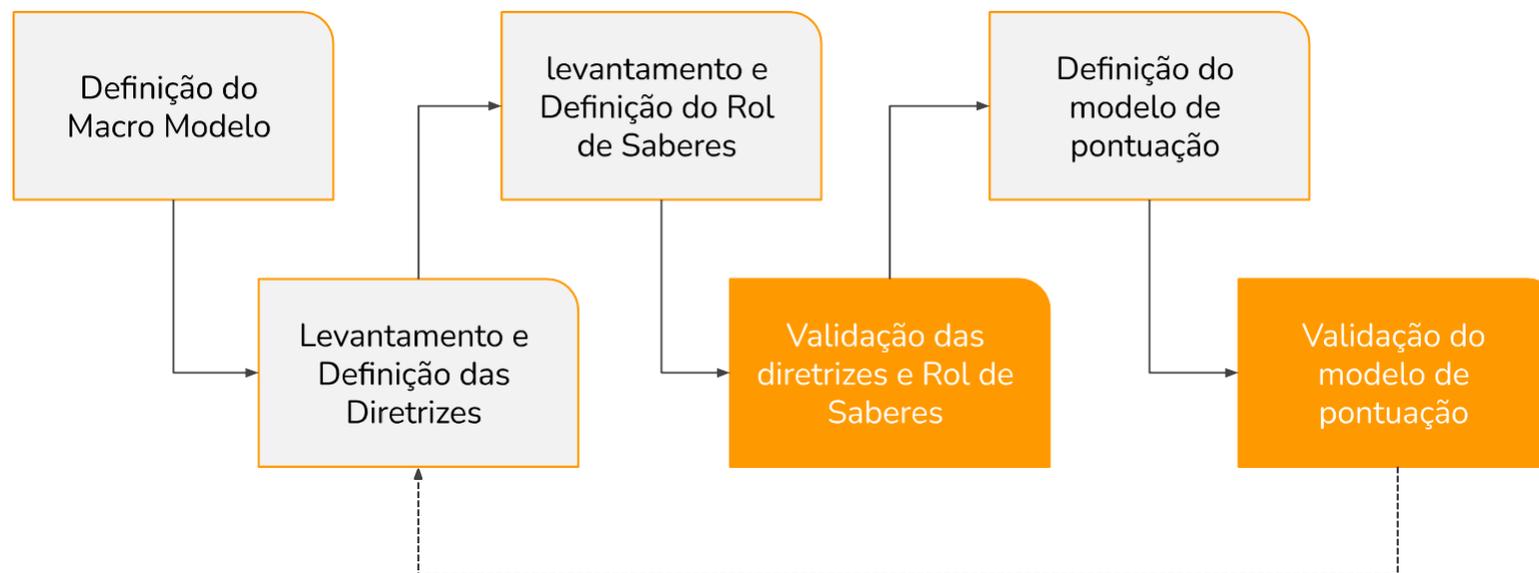
QUADRO DE REFERÊNCIA DE CRITÉRIOS  
PARA O RSC



# Estrutura



# Metodologia de Construção dos Critérios





## Diretrizes

**I** - Experiência e/ou atuação na área

**II** - Representações

**III** - Gestão e assessoramento

**IV** - Desenvolvimento continuado e educação formal

**V** - Desenvolvimento de apoio ao ensino, pesquisa, extensão, inovação, gestão e assistência

**VI** - Prospecção, promoção e difusão de conhecimento



## **Diretriz I**

### Experiência e/ou atuação na área

1. Tempo de exercício no serviço público em outras instituições
2. Tempo de exercício nas IFES
3. Desenvolvimento de soluções práticas que tenham impacto institucional
4. Participação em brigadas de incêndio
5. Atuação como gestor de contratos, convênios e acordos
6. Atuação como fiscal de contratos, convênios e acordos
7. Atuação em processo licitatório de aquisição e contratação
8. Participação em conselhos superiores e órgãos colegiados das IFES, desde que não seja membro nato
9. Trabalhos técnicos e consultorias



## **Diretriz I**

### Experiência e/ou atuação na área

1. Participação como membro em comissões, comitês e grupos de trabalho no âmbito da administração pública
2. Participação como membro titular em comissões, comitês ou grupos de trabalho previstos em Lei, Portaria, Estatuto ou Regimento
  - a. Participação como membro titular em comissão de avaliação de estágio probatório e progressões
  - b. Participação como membro titular em comissão de processo correicional, administrativo disciplinar, sindicância e ética
3. Participação como membro suplente de comissões, comitês ou grupos de trabalho previstos em Lei, Portaria, Estatuto ou Regimento



## **Diretriz I**

### Experiência e/ou atuação na área

1. Participação em auditoria interna
2. Participação em ouvidoria
3. Participação em júri popular
4. Participação como presidente/mesário/secretário/convocado pelo TRE nas eleições
5. Elaboração de editais, notas técnicas, chamadas públicas, pareceres técnicos, nota informativa, etc.
6. Participação em programas e políticas públicas externos à instituição



## **Diretriz I**

### Experiência e/ou atuação na área

1. Trabalho desenvolvido no âmbito do MEC (cessão)
2. Participação como membro de comissão responsável por processo seletivo, vestibular ou concurso
3. Participação como membro de organização de concurso público ou exames públicos
4. Participação na coordenação/supervisão e fiscalização de concurso público ou exames públicos
5. Participação na logística de preparação e realização de concurso público ou exames públicos
6. Participação como membro de comissões de políticas públicas inclusivas e afirmativas (heteroidentificação, avaliação socioeconômica, PCD, avaliação de cotas)
7. Elogio profissional



## **Diretriz II**

### Representações

1. Participação como membro titular da Comissão Interna de Supervisão da carreira (CIS) e outras comissões correlatas
2. Participação como membro da gestão e fiscalização sindical e associações
3. Participação como membro de comissão de consulta/eleitoral
4. Participação como membro em conselho profissional
5. Participação como membro de comissão organizadora de eventos pedagógicos e/ou educacionais



## **Diretriz III**

### Gestão e assessoramento

1. Exercício em função de gestão (CD-2)
2. Exercício em função de gestão (CD-3)
3. Exercício em função de gestão (CD-4)
4. Exercício em função de gestão (FG-1)
5. Exercício em função de gestão (FG-2)
6. Exercício em função de gestão (FG-3)
7. Exercício em função de gestão (FG-4/5/6/7/8/9)
8. Substituição de função (CD)
9. Substituição de função (FG)
10. Responsável por setor/unidade



## **Diretriz III**

### Gestão e assessoramento

- 1 Coordenação/presidência de comissões, comitês ou grupos de trabalho previstos em Lei, Portaria, Estatuto ou Regimento



## **Diretriz IV**

### Desenvolvimento continuado e educação formal

1. Participação em capacitações, incluindo disciplinas isoladas em cursos de graduação e pós-graduação, que desenvolvam competências alinhadas aos objetivos institucionais e/ou que favoreçam a formação continuada no cargo
2. Participação em capacitações como instrutor ou conteudista em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento
3. Participação em capacitações como tutor, monitor, orientador ou mentor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento
4. Título de educação formal, além daquele que o habilita e define o nível de RSC pretendido, no âmbito do plano de qualificação institucional.
5. Certificação Profissional na área de atuação
6. Certificação de proficiência ou curso em LIBRAS e/ou língua estrangeira



## Diretriz V

Desenvolvimento de apoio ao ensino, pesquisa, extensão, inovação, gestão e assistência

1. Participação em conselhos editoriais
2. Editor, organizador, revisor, tradutor e avaliador/parecerista de publicações especializadas
3. Publicação de artigos; trabalho completo; resumo expandido; resumo; capítulo de livro, livro, ebook, (com ISBN e Conselho Editorial)
4. Edição de apostilas, cartilhas, boletins, manuais técnicos, apresentações, roteiros técnicos e outros instrumentos didáticos
5. Edição de roteiros para programas de rádio, TV e mídias; eventos institucionais (artísticos, culturais e esportivos)
6. Participação em comissão de elaboração de documentos/normativos institucionais
7. Participação **como avaliador** de TCC, TCR, congresso, simpósio, conferência, colóquio, mesa redonda, workshop, seminário, mostra, feira, eventos científicos, técnico, esportivos, sociais, artísticos, culturais e filantrópicos



## Diretriz V

Desenvolvimento de apoio ao ensino, pesquisa, extensão, inovação, gestão e assistência

1. Participação em projeto de implantação/implementação de ambientes de ensino/aprendizagem, laboratórios, oficinas, estúdios, alas ou áreas para práticas esportivas, sociais, artísticos e culturais.
2. Participação como membro de equipe de implantação de unidades de ensino.
3. Participação em projetos de desenvolvimento institucional e/ou ensino e/ou pesquisa e/ou extensão e/ou inovação e/ou assistência, na própria instituição ou em parceria com outras instituições
4. Participação na **organização** de congresso, simpósio, conferência, colóquio, mesa redonda, workshop, seminário, mostra, feira, minicursos, eventos científicos, técnico, esportivos, sociais, artísticos, culturais e filantrópicos.
5. Participação como **mediador, palestrante ou apresentador** em congresso, simpósio, conferência, colóquio, mesa redonda, workshop, seminário, mostra, feira, minicursos, eventos científicos, técnico, esportivos, sociais, artísticos, culturais e filantrópicos.
6. Participação como **ouvinte ou assistente** em congresso, simpósio, conferência, colóquio, mesa redonda, workshop, seminário, mostra, feira, minicursos, eventos científicos, técnico, esportivos, sociais, artísticos, culturais e filantrópicos.



## **Diretriz V**

Desenvolvimento de apoio ao ensino, pesquisa, extensão, inovação, gestão e assistência

1. Participação no desenvolvimento de protótipos, depósitos e/ou registros de propriedade intelectual.
2. Carta Patente
3. Registro de software
4. Desenvolvimento de software
5. Sustentação e evolução de softwares
6. Desenvolvimento de equipamentos, instrumentos e ferramentas
7. Manutenção de equipamentos, instrumentos e ferramentas
8. Contratos de transferência de tecnologia e licenciamento.
9. Prêmio de mérito profissional ou acadêmico, comendas e homenagens



## **Diretriz V**

Desenvolvimento de apoio ao ensino, pesquisa, extensão e inovação, gestão e assistência

1. Coordenação de elaboração de Projetos Pedagógicos de novos Cursos.
2. Participação como **coordenador** em projetos de desenvolvimento institucional e/ou ensino e/ou pesquisa e/ou extensão e/ou inovação e/ou assistência, na **própria** instituição ou em parceria com outras instituições
3. Participação como coordenador de implantação de unidades de ensino.
4. Captação de recursos em projetos de desenvolvimento institucional e/ou ensino e/ou pesquisa e/ou extensão e/ou inovação e/ou gestão e/ou assistência



## **Diretriz VI**

### Prospecção, promoção e difusão de conhecimento

1. Participação como orientador de bolsistas de apoio técnico.
2. Participação como supervisor de estágio não obrigatório
3. Participação como orientador/supervisor de estágios supervisionados.
4. Participação como tutor de servidor em estágio probatório
5. Participação como jurado na área de atuação
6. Participação como preceptor em residências acadêmicas
7. Participação como orientador das monitorias de disciplinas e nas unidades de produção e laboratórios.



## **Diretriz VI**

### Prospecção, promoção e difusão de conhecimento

1. Elaboração de provas de exame de seleção, vestibular ou concursos.
2. Revisão e/ou correção de provas de exame de seleção, vestibular ou concursos.
3. Produção de apostilas, cartilhas, boletins, manuais técnicos, apresentações, roteiros técnicos e outros instrumentos didáticos
4. Produção de roteiros para programas de rádio, TV e mídias; eventos institucionais (artísticos, culturais e esportivos)
5. Trabalhos técnicos e consultorias regionais.