

ASSOCIAÇÃO DOS TÉCNICOS DE NÍVEL SUPERIOR DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE



# ATENS-RN

---

**Edilson Cosme Tavares**

Diretor de Políticas de Carreira  
edilson57@ufrnet.br

## Conceito de Carreira

- “**Carreira** são as seqüências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A **carreira** envolve uma serie de estágio e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança.
- **(Londo e Stumph, 1982, Administração de carreiras –Joel Souza Dutra)**

## **Projeto de carreira**

- **Plano de Cargos, carreiras e Remuneração**
  - É um conjunto de regras e normas, regulamentadas em lei, que estabelece os mecanismos de gestão de pessoas no setor público
- **Desenho de carreira**
  - Desenvolver uma carreira que tenha como objetivo a inserção dos TNS nas áreas administrativa, de extensão e de pesquisa, das Instituições Federais de Ensino.

## Projeto de Carreira

- **Estrutura de carreira**

- O plano de carreira será estruturado em 5 níveis de titulação e 24 padrões de vencimento com intervalo de 2 padrões entre níveis de titulação:

- ❖ **G** – graduação
- ❖ **AG** – aperfeiçoamento gerencial
- ❖ **E** – especialização
- ❖ **M** – mestrado
- ❖ **D** - doutorado

# Projeto de Carreira

- **Desenho de cargo**

**Os cargos serão desenhado de acordo com a estrutura organizacional:**

**Analista Administrativo**

**Analista de Infraestrutura**

**Analista de TI**

**Analista de Comunicação**

**Analista de Saúde**

**etc.**

# Projeto de Carreira

- **Desenvolvimento na Carreira:**
  - Processos permanentes de formação, treinamento e capacitação;
  - Avaliação de desempenho com foco em competência;
  - Profissionalização do servidor público;
  - Progressão funcional por Desempenho Profissional, Gerencial e Científico

## Projeto de carreira

- **Progressão funcional por Desempenho Profissional:** é a movimentação do servidor por mérito profissional.
- **Progressão funcional por Desempenho Gerencial:** é a mudança de nível de titulação por formação gerencial. Nesse nível de titulação o servidor será certificado para exercer cargos gerenciais através de curso de formação de Gestores.
- **Progressão funcional por Desempenho Científico:** é a movimentação do servidor por mérito científico.

# Projeto de carreira

- **Curso de Formação de Gestores (180h – 200h)**
  1. **Gestão de Logística Pública**
  2. **Gestão de Pessoas**
  3. **Desenvolvimento Gerencial**
  4. **Gestão Orçamentária e Financeira**
  5. **Gestão de Saúde**
  6. **Gestão Estratégica de Sistema de Informação**
  7. **Etc.**

## Projeto de carreira

- **Incentivo a qualificação:** será instituído Incentivo a Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular.
- **Especialização = X%**
- **Mestrado = 2X%**
- **Doutorado = 3X%**

# Projeto de carreira

- **Remuneração Fixa**
  - **Definição do Piso: R\$ X**
  - **Teto: diferença de 70 % em relação ao piso.**
  - **Quantidade de padrão de vencimento: 24**
  - **Step entre padrões de vencimento: uma diferença constante calculada a partir da definição de piso e teto.**
- **Remuneração variável**
  - **Criação de um adicional de desempenho: incentivo de desempenho que aumenta em até 30 % a remuneração fixa.**

# Projeto de carreira

- **Calculo da matriz remuneratória a partir do piso e do teto**
- **Exemplo hipotético a partir de piso de dez salários mínimo:**
- **Piso (P1) = R\$ 4.650,00**
- **Teto (P24) = R\$ 7.905,00 (diferença de 70% em relação ao piso)**
- **Quantidade de padrão de vencimento = 24**
- **Equação de interpolação dos valores da remuneração (step):**

$$\text{Step} = \sqrt[n-1]{Pn/P1} = \sqrt[24-1]{\frac{7.905,00}{4.650,00}} = \sqrt[23]{1,7} = 1,02334$$

ASSOCIAÇÃO DOS TÉCNICOS DE NÍVEL SUPERIOR DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE

## Matriz Remuneratória

Padrão de Vencimento	NÍVEL DE TITULAÇÃO					
	R\$	G	AP	E	M	D
1	R\$ 4.650,00	1				
2	R\$ 4.758,53	2				
3	R\$ 4.869,60	3	1			
4	R\$ 4.983,25	4	2			
5	R\$ 5.099,56	5	3	1		
6	R\$ 5.218,58	6	4	2		
7	R\$ 5.340,39	7	5	3	1	
8	R\$ 5.465,03	8	6	4	2	
9	R\$ 5.592,58	9	7	5	3	1
10	R\$ 5.723,12	10	8	6	4	2
11	R\$ 5.856,69	11	9	7	5	3
12	R\$ 5.993,39	12	10	8	6	4
13	R\$ 6.133,27	13	11	9	7	5
14	R\$ 6.276,42	14	12	10	8	6
15	R\$ 6.422,92	15	13	11	9	7
16	R\$ 6.572,83	16	14	12	10	8
17	R\$ 6.726,24		15	13	11	9
18	R\$ 6.883,23		16	14	12	10
19	R\$ 7.043,88			15	13	11
20	R\$ 7.208,29			16	14	12
21	R\$ 7.376,53				15	13
22	R\$ 7.548,70				16	14
23	R\$ 7.724,88					15
24	R\$ 7.905,18					16

**Dúvidas?!?!  
Obrigado!**

**Edilson Cosme Tavares**

**Engenheiro Químico**

**(84) 9431-7484**

**[edilson57@ufrnet.br](mailto:edilson57@ufrnet.br)**