



Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal

Tel: (0xx61) 322-7747 – Fax: (0xx61) 225-8456

www.condsef.org.br

condsefcpd@brturbo.com.br - condsef@uol.com.br

Quais as diferenças?

Há duas propostas de plano na área da saúde circulando na mesa setorial de negociação permanente: o do Governo e o da CONDSEF. Foi colocada, para a base da CONDSEF, o exercício de identificação das diferenças fundamentais que há entre os dois planos. É justamente isso que procuraremos fazer nesse texto, anotando, em ordem, as diferenças, pelo menos as mais importantes, que estão colocadas nas duas formulações.

PLANO GOVERNO	PLANO DA CONDSEF	DIFERENÇAS
<p>Cria e disciplina a Carreira Saúde e os correspondentes Cargos, <u>E</u>is e Salários, no âmbito da Fundação Nacional de Saúde - Funasa, e dá outras providências.</p>	<p>Cria a Carreira de Saúde Pública da Administração Federal Direta, Autárquica e das Fundações Federais, no âmbito do Ministério da Saúde e suas vinculadas e dá outras providências.</p>	<p>As duas ementas já apresentam uma diferença fundamental: a abrangência e a caracterização do plano. Enquanto o plano do Governo é voltado especificamente para a FNS, o plano da CONDSEF abrange o conjunto do Ministério da Saúde, inclusive as suas vinculadas. Além disso, já na ementa, o plano da CONDSEF registra-se como um regimento dos trabalhadores da saúde pública e não de qualquer saúde. Diferença importante, inclusive, com as Diretrizes do SUS que circula no mesmo momento que esse debate ocorre. De um lado temos a saúde, colocada de forma abstrata e voltada especificamente para um órgão. De outro lado temos a ratificação da saúde pública, abrangendo o conjunto do Ministério da Saúde, mas sustentada na Administração Pública Federal. Com isso se pretende criar um ato protecionista de defesa da carreira independente da existência de um órgão ou ministério.</p>
<p>Art. 1 ° Fica criada a Carreira Saúde, composta dos cargos e empregos de Auxiliar em Saúde, Assistente Técnico em Saúde e Especialista em Saúde, abrangendo os cargos do Quadro de Pessoal da Fundação Nacional de Saúde - Funasa.</p>	<p>Art.1º Fica estruturado, nos termos desta Lei, o Plano de Carreira de Saúde Pública aplicável aos servidores públicos civis lotados no Ministério da Saúde e suas vinculadas sob o regime da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.</p>	<p>Vejam que a proposta do governo cria uma carreira na saúde composta de cargos e empregos, que pode ser, é claro, o emprego público que entrou para a Constituição em 1998 via EC 19. No caso da proposição da CONDSEF estrutura-se o Plano de Carreira e vincula o plano à lei 8.112, constituindo a mesma como o regimento de todos os três cargos que compõe essa carreira respectiva.</p>
	<p>§1º Os cargos que constam neste Plano são abrangentes a toda Administração Pública e atingem</p>	<p>A preocupação dos 5 parágrafos do artigo primeiro que estão colocados no plano da CONDSEF não pode ser</p>

	<p>qualquer servidor público federal que execute funções afins às atribuições da saúde pública.</p> <p>§2º Todos os cargos apresentados neste plano correspondem ao conjunto das funções administrativas e finalísticas da Área da saúde pública na Administração Pública Federal, com o objetivo de fortalecer a ação do Ministério da Saúde e de suas vinculadas em nível nacional.</p> <p>§3º As atribuições colocadas neste Plano tornam desnecessária qualquer tipo de terceirização que, por sua vez, passa a ser proibida, após a aprovação deste plano.</p> <p>§4º. Os órgãos e entidades, específicos, de que trata o <i>caput</i> são os seguintes: Ministério da Saúde e suas vinculadas.</p> <p>§5º. O SIPEC será o órgão responsável pelo levantamento dos demais órgãos e entidades da Administração Pública Federal, que desenvolvem atividades na área da Saúde Pública, para a transposição na Carreira de que trata o Art. 1º desta Lei.</p>	<p>verificado no Plano de Governo e são de caráter estratégico: a) marca a abrangência do plano para toda a administração federal defendendo a carreira acima de um órgão ou ministério (coisa que já aparece na ementa); b) coloca a possibilidade de adesão dos servidores que estão no Ministério da Saúde e de quaisquer outros que exerçam as atividades transcritas nas atribuições dos cargos; c) os cargos são tanto da área chamada de meio quando da chamada fim, mas voltados para fortalecer o Ministério, buscando utilizar isso como defesa de manutenção das entidades; d) impede-se, por meio do parágrafo terceiro, as terceirizações; e) dá abrangência aos órgãos e entidades que são atingidos pelo plano vinculando assim para além de um órgão específico, com atenção para o Ministério da Saúde ao mesmo tempo que em outros lugares (já citados) abraça o conjunto da administração pública; f) coloca a responsabilidade de mapear as funções de saúde no conjunto da administração pública.</p>
<p>§ 4º Os ocupantes dos cargos a que se refere o <i>caput</i> que não optarem na forma do parágrafo anterior, ocuparão quadro suplementar em extinção.</p>	<p>Parágrafo único. Os cargos cujos integrantes não manifestarem a opção prevista neste artigo continuarão fazendo parte da tabela na qual os atuais servidores são vinculados.</p>	<p>O parágrafo quarto do artigo segundo do plano do governo é absolutamente distinto do parágrafo único do artigo vinte e dois do plano da CONDEF. Para o Governo quem não optar pelo novo plano deve ter seu cargo colocado em extinção. Para o Plano da CONDEF não, ainda que não se venha chamar mais concurso para aquele cargo. No entanto é uma medida protecionista fundamental para que o servidor não venha a ser penalizado administrativamente ou financeiramente por ter um cargo em extinção.</p>
<p>§ 5º O posicionamento dos aposentados na tabela remuneratória será efetivado em conformidade com a situação em que se achavam no momento da</p>	<p>§4º O posicionamento dos aposentados e pensionistas, na tabela de vencimentos, será referenciado à situação em que se encontravam na data de sua</p>	<p>O parágrafo quinto do artigo segundo do plano do Governo apresenta uma situação absolutamente distinta do parágrafo quanto do artigo vinte e um do plano</p>

<p>aposentadoria.</p>	<p>aposentadoria, com os mesmos critérios dos ativos.</p>	<p>da CONDSEF. O posicionamento na nova tabela, segundo o primeiro, levará em conta apenas a situação do servidor quando aposentado. O da CONDSEF apresenta outra formulação que é acrescentar critérios iguais dos ativos. Isso faz parte de um conjunto de item que deixa claro o conteúdo da paridade na proposição da CONDSEF.</p>
<p>Art. 9º Fica instituída a Gratificação de Desempenho em Saúde - GRADS, no valor de 40% (quarenta por cento) do vencimento ou salário dos ocupantes de cargos ou empregos da Carreira de que trata esta Lei, quando no exercício das atividades inerentes às atribuições dos respectivos cargos ou empregos, na FUNASA e no Ministério da Saúde, nos casos de cessão prevista em Lei, na forma a ser estabelecida em regulamento.</p> <p>Art. 13 Fica instituída a Gratificação Especial de Atividade em Saúde e Saneamento GEAS, no valor de 50% (cinquenta por cento) do vencimento básico do cargo ou emprego, destinada aos servidores da Funasa, incluídos na Carreira Saúde, lotados e em exercício em unidade de atendimento direto ao pessoal de aldeias indígenas, de remanescentes quilombolas e de assentamentos.</p>	<p>Art. 39 Ficam extintas as gratificações de que tratam a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992, e a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002, para os integrantes da Carreira de que trata o art. 1º desta Lei.</p>	<p>Eis uma das mais importantes diferenças entre os dois planos. O Plano do Governo cria uma gratificação produtivista enquanto o plano da CONDSEF extingue as gratificações existentes. Os valores colocados nas tabelas da CONDSEF, que partem do salário mínimo do DIEESE, representam ganhos reais para além da incorporação das gratificações que hoje existem, portanto, podemos falar de incorporação dos valores sem necessitar entrar no mérito específico dessa questão. Isso faz parte de um conjunto de ações que consideramos fundamental porque além de buscar recompor o valor do vencimento básico, também busca desprecarizar os salários. A criação de gratificações vai no sentido da precarização. As mudanças instituídas na Constituição e a Lei de Responsabilidade Fiscal permitem diminuir a remuneração do servidor (que é o salário que de fato ele recebe). A única parcela que não pode ser diminuída é a do vencimento básico, portanto, é essa que deve ser preservada e fortalecida. Além disso todos os ganhos judiciais refletem apenas no vencimento básico e não no conjunto precarizado das remunerações.</p>
<p>Art. 12 Ato do Presidente da Funasa disporá em regulamento sobre os critérios a serem observados nas avaliações de desempenho individual e institucional. e de atribuição da GRADS. observada a legislação vigente.</p>	<p>Art. 29 O sistema de avaliação do servidor e da instituição constitui instrumento essencial à gestão da política de recursos humanos dos órgãos e entidades de que trata esta Lei e far-se-á em função do desempenho e da conduta do</p>	<p>O conjunto dos artigos, de cada plano, que compõem o modelo de avaliação apresentam outra diferença estratégica em relação as duas proposições. No primeiro caso temos uma avaliação produtivista voltada, fundamentalmente para</p>

§ 1º A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho de cada servidor, no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para alcance dos objetivos institucionais.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional objetiva o desempenho de cada Unidade e do seu conjunto no cumprimento da missão institucional, podendo considerar projetos, atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características da área de atuação da Funasa.

§ 3º Enquanto não for regulamentado o disposto neste artigo e até que sejam processados os resultados da primeira avaliação de desempenho individual e institucional, a GRADS será paga a todos os servidores da Funasa, em valor correspondente a 30% (trinta por cento) do vencimento básico do servidor.

servidor no exercício de cargos e funções da Carreira, à vista de sua contribuição efetiva à realização dos objetivos institucionais e sociais.

Parágrafo único. O sistema a que se refere este Artigo será objeto de permanente acompanhamento do espaço de negociação entre a Administração Pública, o Ministério da Saúde e suas entidades vinculadas e a representação sindical dos servidores públicos federais, inclusive da área da Saúde Pública, visando ao aperfeiçoamento, ajuste e adequação à realidade institucional e funcional.

Art. 30 A avaliação do servidor será realizada através de comissão eleita para esse fim em cada Unidade Administrativa levando em conta os fatores constantes do art. 20 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e os seguintes:

I – cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho das atribuições do cargo;

II – qualificação do trabalho executado;

III – assiduidade;

IV – pontualidade.

Art. 31 Será instituído um programa de avaliação do servidor, estruturado de forma a atender os requisitos básicos das funções de cada cargo.

§1º Os critérios de avaliação serão aplicados e ponderados em conformidade com as características das funções exercidas e com as competências do órgão ou instituição a que estejam vinculadas.

§2º As comissões serão instituídas em caráter temporário, com o fim de acompanhar e supervisionar o processo de avaliação e de promoção dos seus integrantes, assegurada a participação paritária dos órgãos da administração e de representantes dos servidores na Carreira.

definir a massa salarial (da remuneração) do servidor e as condições punitivas do mesmo. No segundo caso, temos um modelo de avaliação sustentado na qualificação do servidor e aprimoramento das condições adequadas dos órgãos para a execução do profissional da saúde.

No plano da CONDSEF o sistema de avaliação é vinculado, ainda, ao espaço de negociação vigente, retirando o poder dos chefetes ou de comissões internas montadas com controle desses. Reafirma-se com isso o papel importante das negociações. Além disso, estabelece que a avaliação é feita por comissão e não por um ou outro indicado. Inclusive uma comissão que será eleita para esse fim e não indicada para esse fim.

Também são estabelecidos com clareza os critérios da avaliação para não deixar para determinações unilaterais futuras. Essa é, inclusive, uma característica da proposição da CONDSEF, não repassa pra frente as definições que devem constar no Plano (o que não se pode falar da proposta governista).

Como resultado da avaliação, na proposição da CONDSEF, teremos mais qualificação profissional e melhoria dos meios de trabalho. Enquanto no caso do plano do governo a consequência é a perseguição ou punição do servidor e a definição do percentual que vai para o seu recibo de vencimentos.

	<p>§3º As avaliações do servidor, de que trata este artigo, terá seus resultados apurados anualmente;</p> <p>§4º Será dado conhecimento prévio aos servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação;</p> <p>Art. 32 O servidor será notificado do resultado de sua avaliação, podendo dele recorrer, com efeito suspensivo, para a autoridade que o homologou, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, decidindo-se sobre o pedido em igual prazo.</p> <p>Art. 33 O resultado e os instrumentos de avaliação, a indicação dos elementos de convicção e de prova dos fatos narrados na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação e constará do arquivo funcional individual, sendo permitida a consulta pelo servidor, a qualquer tempo.</p> <p>Art. 34 O termo de avaliação anual relatará obrigatoriamente as deficiências identificadas no desempenho do servidor, considerados os critérios de avaliação previstos nesta Lei, e indicará as medidas de correção necessárias, exclusivamente voltadas para promover a capacitação ou o treinamento do servidor avaliado.</p> <p>Art. 35 As necessidades de capacitação ou treinamento do servidor, cujo desempenho tenha sido considerado insuficiente serão, obrigatoriamente, previstas no planejamento do órgão ou da instituição.</p>	
<p>§ 1º A percepção da GEAS exclui a da GRADS, mediante opção individual.</p> <p>§ 2º A GEAS se incorpora à remuneração do servidor que a perceber, de forma continuada, como segue: a) pelo período de 5 anos, na proporção de 50% (cinquenta por cento); b) pelo</p>		<p>Esses dois parágrafos do artigo treze do texto governista demonstra uma questão também de grande importância para esse debate: coloca uma gratificação em oposição a outra e estabelece barreiras para que as mesmas integrem ao vencimento. Ou seja: os aposentados ficam de fora e quem</p>

<p>período de 10 anos ou mais, na proporção de 100%.</p>		<p>se aposentar com menos de 10 anos de trabalho quando for aprovado o plano não receberá os 100% dos valores correspondentes, mas sim 50%. Isso é mais um ataque à paridade entre ativos, aposentados e pensionistas que está evidentemente defendida no Plano da CONDSEF.</p>
<p>Art. 16 O Incentivo Funcional de que trata a Lei n° 6.433, de 15 de julho de 1997 e o Decreto – Lei n° 2.195, de 26 de dezembro de 1984, será pago aos ocupantes dos cargos de Nível Superior da Carreira Saúde, na Funasa, pelo desempenho obrigatório das atividades laborativas com integral e exclusiva dedicação.</p>	<p>Art. 28 O incentivo à qualificação de que trata o artigo 27 desse Plano de Carreira será devido após 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo e terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, observados os seguintes parâmetros: I – 20% do vencimento básico para os cursos de nível intermediário; II – 30% do vencimento básico para os cursos de nível superior; III – 40% do vencimento básico para os cursos de pós graduação <i>latu sensu</i>; I – 50% do vencimento básico para os cursos de mestrado; I – 60% do vencimento básico para os cursos de doutorado e pós doutorado.</p>	<p>No lugar de falar de um incentivo funcional, como está no plano proposto pelo Governo, a proposição da CONDSEF fala em incentivo à qualificação. Não é um incentivo restrito a um dos níveis, mas sim aberto para todos com graduações diferenciadas. Também um incentivo com representação muito superior das que existem hoje, pois, rebaterá em um vencimento básico recomposto e desprecarizado. Não será como hoje que o vencimento básico, em média, representa cerca de 25% do salário do servidor. Por outro lado a proposição da CONDSEF a assentada na qualificação profissional. Além de toda a proposta da CONDSEF ser baseada nisso, também é o incentivo. Incentiva o servidor a ser mais qualificado, mais profissional, mais preparado. É disso que precisamos. Decerto que além disso a qualificação conta nas progressões e promoções. Mas não uma qualificação qualquer que depende da sorte de cada servidor. Mas é uma qualificação que responsabiliza a Administração Pública e o Ministério da Saúde para que ela ocorra. É bom notar que tal política serve para ativos, aposentados e pensionistas. É claro que no caso dos últimos serão levados em consideração os cursos que já tinham quanto ativos. Mas isso será considerado de forma idêntica aos ativos, o que é mais uma marca da paridade na proposição.</p>
<p>Art. 18 Para atender as urgências relacionadas à área indígena e de</p>	<p>Art. 11 O ingresso na carreira dar-se-á por concurso público, de provas ou</p>	<p>Enquanto a proposição governista fala em contrato provisório por tempo</p>

<p>saneamento e até que se efetive o recrutamento mediante concurso público, fica a Fundação Nacional de Saúde - FUNASA autorizada a contratar pessoal por prazo determinado, mediante processo simplificado, na forma da legislação em vigor.</p> <p>§ 1º Os contratos autorizados no caput terão a duração de 1 ano, podendo ser prorrogados uma única vez por igual período.</p> <p>§ 2º No prazo estabelecido no parágrafo anterior, o pessoal contratado será. Progressivamente substituído por empregados permanentes admitidos mediante concurso público.</p> <p>§ 3º O número de contratados na forma deste artigo, somado aos atuais terceirizados não poderá exercer, em nenhum momento, o número de empregos autorizado pelo art. 3º, inciso I, desta Lei.</p>	<p>de provas e títulos, no padrão inicial do respectivo cargo, exigindo-se grau de escolaridade concluído, observadas, quando for o caso, a formação especializada e a experiência profissional específica, a serem definidas e expressamente mencionadas no edital de concurso, nas seguintes formas:</p>	<p>determinado, empregos permanentes, etc; o plano proposto pela CONDSEF fala em concurso público. Esse concurso, como está claro no artigo primeiro, é para a lei 8.112 que passa a ser o regimento de todos os servidores. Não se sustenta contratações provisórias que estejam fora das previstas na Constituição e na própria 8.112, ou seja, as que são feitas frente situações calamitosas. Essa são as únicas condições para que ocorra qualquer tipo de contratação que não se faça via concurso público e pela lei 8.112. O Plano da CONDSEF é claro nessas questões.</p>
<p>Art. 19 A jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos da Carreira Saúde, ressalvados os casos amparados por legislação específica, observará as normas vigentes no serviço público federal.</p>	<p>Art. 41 É de trinta horas semanais a jornada de trabalho dos servidores integrantes da Carreira de que trata esta Lei, salvo os casos previstos em legislação específica.</p>	<p>Essa é uma medida fundamental e absolutamente coerente com a bandeira do movimento sindical combativo pela diminuição do tempo do trabalho sem diminuição do salário. Enquanto, na verdade, a proposição governista fica com as 40 horas; a proposição da CONDSEF defende as 30 horas de trabalho, o que é um avanço significativo nos dias de hoje.</p>
	<p>Art. 6º Todos os cargos criados, neste plano, não representam, para qualquer efeito, uma descontinuidade em relação aos cargos atuais.</p> <p>Parágrafo Único – A nomenclatura dos novos cargos são exclusivamente readequações dos servidores públicos federais da área de Saúde Pública não significando, portanto, quaisquer diferenciação para efeitos de aposentadoria.</p>	<p>Essa é uma diferença importante. O Plano da CONDSEF trabalha cláusulas para proteger frente a EC 41 de dezembro de 2003. Busca-se deixar claro que não se está criando novos cargos, mas fazendo adequações. Isso é também um reforço fundamental para a defesa da paridade entre ativos, aposentados e pensionistas. Isso garante que continuará a mesma política para quem já está e para quem entrará, sem precisar o atual servidor ter que trabalhar mais anos no cargo ou na carreira como diz a</p>

		EC 41 (e quem sabe a PEC paralela).
	<p>Art. 16 Para fins do art. 15, a progressão funcional do servidor dependerá do cumprimento de interstício mínimo de 12 (doze) meses e da avaliação do servidor, podendo ocorrer:</p> <p>I – por merecimento, quando o servidor for habilitado em avaliação especificamente voltada para essa finalidade, hipótese em que o interstício entre os padrões corresponderá a 12 (doze) meses, contado da divulgação do resultado da última avaliação efetuada;</p> <p>II – por antiguidade, no prazo de 18 meses, quando o servidor não alcançar nota exigida para a progressão na avaliação .</p>	<p>A progressão funcional, segundo a proposta da CONDSEF, poderá ser feita com base na avaliação, se positiva, ou na antiguidade, retomando os 18 meses. Inclusive esse critério servirá para a transposição da tabela. Na proposição da CONDSEF não se fará um simples realinhamento na tabela na passagem da atual para a nova. Levar-se-á em conta o tempo que o servidor está ou esteve parado na tabela. Situação essa que serve para o ativo ou para o aposentado, de acordo com sua situação quando ativo (também para o pensionista).</p>
	<p>Art. 17 Para fins do art. 16, a promoção do servidor ocorrerá quando o mesmo se encontrar no último padrão de uma classe e for promovido, por meio da progressão funcional, para o primeiro padrão da classe imediatamente superior ou por qualificação profissional, em qualquer tempo, passando do padrão da classe que se encontra para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.</p> <p>§1º Constitui obrigação da Administração Pública e do Ministério da Saúde, inclusive de suas vinculadas, o oferecimento de cursos regulares de capacitação voltados, especificamente, para as atribuições meio ou fim da Saúde Pública, abertos para temas que envolvem o âmbito da Administração Pública.</p> <p>I – Os títulos adquiridos em cursos oferecidos regulamente pela Administração Pública, pelo Ministério da Saúde ou suas vinculadas, contarão para a promoção e será exigido um total mínimo de 15 pontos, para que se consiga a promoção do servidor, independente do padrão que esteja.</p>	<p>O Artigo 17 e seus parágrafos correspondentes foi aqui colocado apenas para que fique registrado a importância da qualificação do servidor para a proposição da CONDSEF. A Formação do servidor passa a ser responsabilidade da Administração Pública: como sempre deveria ser.</p>

II – A pontuação dos cursos oferecidos regularmente, citados no inciso anterior, será fixado pelo Ministério (do setor), não podendo ser menor que 3 e maior que 7.

III – A aprovação do servidor, com qualquer nota, nos cursos citados nos incisos I e II deste parágrafo, é o suficiente para pontuá-los mesmo com o valor equivalente ao referido curso.

§2º É assegurado ao servidor o custeio, por parte do órgão de lotação, de todas as despesas realizadas para que tenha sua participação garantida nos cursos.

§3º Será assegurado ao servidor que não freqüentar o curso para promoção na época própria, em virtude do exercício inadiável do cargo, a oportunidade de fazê-lo posteriormente, sem prejuízo dos efeitos financeiros, que retroagirão à data em que o requisito teria sido cumprido na inocorrência do impedimento.

§4º A primeira promoção do servidor na Carreira dar-se-á após sua aprovação no Estágio Probatório.

§5º Contará ainda, para efeito de promoção, a participação em cursos acadêmicos, realizados em escolas de segundo grau ou de nível superior, legalmente registrados no Ministério da Educação.

I – O curso de formação acadêmica terá valor absoluto e servirá para os servidores que foram aprovados nos níveis inferiores aos respectivos cursos, considerando o seguinte:

a) os servidores de nível auxiliar conseguirão a promoção, independente do padrão da classe que estejam, quando apresentado certificado de conclusão de curso de segundo grau;

b) os servidores de nível intermediário conseguirão a promoção, independente do padrão da classe que estejam, quando



Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal

Tel: (0xx61) 322-7747 – Fax: (0xx61) 225-8456

www.condsef.org.br

condsefcpd@brturbo.com.br - condsef@uol.com.br

	<p>apresentado diploma de conclusão de curso universitário;</p> <p>c) os servidores de nível superior conseguirão a promoção, independente do padrão da classe que estejam, quando apresentado diploma de conclusão de curso de mestrado e/ou doutorado.</p> <p>II – Os cursos de especialização ou aperfeiçoamento contarão pontuação distintas com os seguintes valores:</p> <p>a) cursos de especialização de nível secundário – 3 pontos; b) cursos de aperfeiçoamento de nível universitário – 5 pontos; c) pós-graduação “lato sensu” 7 pontos.</p> <p>III – O servidor contará com liberação total ou parcial pelo órgão no qual está lotado, sempre que se fizer necessário, sem prejuízo salarial e das funções executadas pelos mesmos, em sistema de rodízio, levando-se em conta a demanda dos servidores.</p>	
--	--	--

Brasília, 4 de maio de 2005

Saudações Sindicais,


Sérgio Ronaldo da Silva
Diretor/CONDSEF