

## Problemas nas carreiras do Inep e propostas de soluções para resolvê-los.

Brasília, 20 de abril de 2018.

Sr. Sérgio Ronaldo da Silva  
Secretário Geral da CONDSEF

Prezado Sérgio,

Solicitamos o apoio da CONDSEF na nossa luta para resolver problemas existentes nas carreiras do Inep. Identificamos oito problemas, sinteticamente apresentados aqui, acompanhados de estimativas de impacto financeiro para resolvê-los. O estudo completo acompanha este ofício.

Atualmente, integram as carreiras do Inep, um total de 419 servidores, desse total 222 são mulheres. Entre os servidores, 319 deles (76% do total) possuem títulos de pós-graduação, sendo 45 de Doutorado, 133 de Mestrado e 141 de Especialização. Os problemas se refletem na alta rotatividade de servidores no órgão, superior a 40% nos últimos 10 anos, e nas 33% das vagas ociosas.

1. Desproporção entre o valor do Vencimento Básico (VB) em relação às Gratificações de Desempenho (GD). Propõe-se que essa proporção seja fixada em 70% para VB e 30% para GD.  
***Essa nova proporção não traz nenhum impacto financeiro.***
2. Adequação das Retribuições de Titulação (RT), para os servidores com nível superior, como percentuais do VB, estabelecendo 30% para Especialista, 60% para Mestre e 120% para Doutor.  
*De acordo com o quantitativo atual de titulações e supondo que todos os servidores titulados atualmente estivessem no último nível da carreira isso significa um **impacto financeiro mensal estimado em cerca de R\$ 722 mil e anual de R\$ 8,6 milhões.***
3. Definição de três níveis para a Gratificação por Qualificação (GQ) (20% para nível I, 35% para nível II e 50% para nível III) para os servidores de nível intermediário que possuem apenas um único nível.  
*Supondo que todos estivessem no último nível da carreira e que recebessem GQ de nível III, isso traz um **impacto financeiro mensal estimado em cerca de R\$ 121 mil e anual de 1,5 milhões.***
4. Redução dos atuais 18 padrões para 12.  
*Sem considerar as alterações nas RTs, isso significa um **impacto financeiro mensal estimado em cerca de R\$ 958 mil e anual de R\$ 11,5 milhões.***

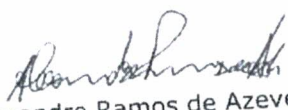
5. Extinção da chamada cláusula de barreira, com a consequente revogação do § 3º do Art. 72 da Lei 11.357/2006.  
**Não foi possível estimar o impacto financeiro, mas a extinção dessa cláusula evitaria que cerca de 170 servidores fiquem sem progressão na carreira a partir de 2019, além da impossibilidade de realização de novos concursos até que a haja vagas no primeiro nível da carreira.**
6. Unificação das tabelas das carreiras do Inep.  
**Levando-se em conta a folha de servidores da ativa e aposentados, isso significaria um impacto financeiro mensal estimado em cerca de R\$ 87 mil e anual de R\$ 1 milhão.**
7. Extinção da interrupção da contagem de tempo de serviço para progressão e promoção para os servidores que se afastam para participar de cursos de pós-graduação, com a consequente revogação do Art. 9º do decreto 8.150/2013.  
**Não foi possível estimar o impacto financeiro da medida, mas isso igualaria as carreiras do Inep às demais carreiras do governo federal.**
8. Alteração da norma que exige a apresentação de certificado de curso com duração igual ou superior a 360 horas para a promoção para o último nível da carreira, com as consequentes alterações da Lei 11.357/2006 e do Decreto 8.150/2013.  
**Não é possível estimar o impacto financeiro da medida, mas evitaria que servidores em fim de carreira não encontrem estímulos para se capacitar.**

Em termos gerais, tomando-se por base a folha de pagamento de janeiro de 2018 e considerando que todas as medidas para solucionar os oito pontos apontados sejam implementadas retroativamente a janeiro de 2018, **o impacto financeiro anual estimado é de R\$ 27,2 milhões. Considerando-se que o orçamento do Inep para 2018, previsto na LOA, é de 1,2 bilhão, esse impacto é relativamente pequeno.**

Não foram computadas, nesse estudo, as perdas salariais decorrentes da não adequação da remuneração à inflação do período. Este ponto será tratado no momento oportuno nas mesas de negociações do conjunto do funcionalismo com o Ministério do Planejamento.

É importante destacar que o presente trabalho é fruto de diversas discussões que vêm sendo travadas no Inep desde 2008. Além disso, tomou-se como base um estudo de 2015 elaborado por um GT criado pelo então presidente do Inep, Francisco Soares. Este estudo foi atualizado e incluindo-se três novos pontos, por determinação de Assembleia de servidores em julho de 2017. Essa proposta, portanto, contempla um amplo consenso envolvendo a gestão do Inep e os interesses dos servidores do Instituto. Sendo implementada, significará uma preciosa contribuição para a valorização dos servidores do Inep e, além disso, terá impactos positivos na atratividade da carreira e na diminuição da rotatividade de pessoal.

Atenciosamente,

  
Alexandre Ramos de Azevedo  
Presidente da Assinep



**ANÁLISE DOS PROBLEMAS EXISTENTES  
NAS CARREIRAS DO INEP E PROPOSTAS  
DE SOLUÇÕES PARA RESOLVÊ-LOS.**

Brasília – DF

Março/2018

# Sumário

1. INTRODUÇÃO .....	5
1.1 Contextualização das atribuições e das atividades do Inep.....	5
1.2 Contextualização das carreiras do Inep .....	9
2. NECESSIDADE DE MELHORIAS NAS CARREIRAS DO INEP.....	13
2.1 Falta de atratividade da carreira .....	13
2.2 Cláusula de barreira .....	16
2.3 Rotatividade e cargos vagos.....	17
2.4 Carreiras com tabelas remuneratórias diferentes .....	18
3. PONTOS CRÍTICOS DAS CARREIRAS E PROPOSTAS DE ADEQUAÇÃO .....	19
3.1 Vencimento Básico e Gratificação de Desempenho (GDIAE/GDINEP).....	19
3.1.1 – Vencimento Básico .....	19
3.1.2 – Gratificação de Desempenho (GDIAE/GDINEP) .....	20
3.2 Retribuição por Titulação .....	21
3.3 Gratificação de Qualificação .....	24
3.4 Padrões e classes.....	25
3.5 Cláusula de Barreira .....	29
3.6 UNIFICAÇÃO DE TABELAS .....	32
4. SÍNTESE DOS PROBLEMAS E PROPOSTAS.....	34
ANEXO I – TABELAS DE REMUNERAÇÃO .....	35
1. CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR .....	37
2. CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO .....	40
3. CARGOS DE NÍVEL AUXILIAR.....	43
ANEXO II – IMPACTO ORÇAMENTÁRIO –FINANCEIRO .....	44



## APRESENTAÇÃO

O presente texto tem por objetivo apresentar propostas para o aprimoramento das carreiras do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Inep. Ele é ancorado nos consensos obtidos entre os servidores do Instituto depois de vários anos de debates.

O objetivo aqui não é discutir a necessidade de recomposição salarial. Por isso, as perdas inflacionárias ocorridas desde o último acordo (2015) não estão sendo computadas nas análises desenvolvidas neste texto. Essa reposição das perdas será discutida juntamente com as demais categorias do serviço público federal, através da CONDSEF, nas mesas apropriadas e no momento oportuno.

O que se pretende apontar são os diversos problemas que as Carreiras do Inep apresentam, indicando os consequentes efeitos disso na atração, retenção e desenvolvimento de pessoal. Ao todo, são apresentados oito problemas e para cada um deles são apresentadas sugestões para superá-los de forma a diminuir a significativa rotatividade grande de profissionais do Instituto.

O Inep, como um instituto de pesquisa, desenvolve uma série de pesquisas (levantamento de dados educacionais, aferição da qualidade da educação em diferentes níveis). Dada à especificidade do trabalho que realiza, exigindo elevada especialização que muitas vezes necessita a geração de conhecimentos que só o Instituto possui, e do impacto que suas ações têm sobre a vida de milhões de pessoas e milhares de instituições é necessário garantir certa estabilidade do seu quadro de pessoal. E para isso, as Carreiras devem ser atraentes e valorizar a busca por especializações cada vez mais elevadas.

Este texto foi construído tomando por base dois documentos. O primeiro deles é o Relatório Final do Grupo de Trabalho sobre as Carreiras do Inep, resultado do trabalho de um grupo de 18 servidores do Instituto nomeados pela Portaria Inep nº 90, de 30 de março de 2015 para realizar estudos e compilar as demandas relacionadas às Carreiras do Instituto. O Grupo de Trabalho, GT, se reuniu durante um mês e dele participaram Marcelo Guimarães Cortes, Marcela Guimarães Cortes, Dayse Souza da Silva, Marco Aurélio Khoury Porto, Clara Etienne Lima de Souza, Rafaela Campos Sardinha, Ana Maria de Gois Rodrigues, Fabiano Cavalcanti Mundim, João Barbosa Filho, Luciano Abrão Hizim, Luana Bergman Soares, Rogério Junqueira, Elzahra Mohamed Radwan Omar Osman, Vanessa Montiel Ventura e Helvecio Pacheco.

O segundo documento foi fruto das decisões de Assembleia de servidores realizada em 27 de julho de 2017 que identificou novas necessidades de aprimoramentos na carreira não detectados pelo trabalho anterior.

Com base neles a diretoria da Assinep, com a inestimável ajuda dos servidores Eunice de Oliveira Ferreira Santos, diretora na Diretoria de Gestão e Planejamento, e dos servidores da Coordenação Geral de Gestão de Pessoas e Organização, Cogep, Marcela Guimarães Cortes, Antonio Carlos Machado Faria Júnior, Marcelo Guimarães Cortes e Héliida Maria Alves Campos, reviu os dados, ajustou-os a 2018 e revisou seu texto para adequá-lo às novas necessidades.

Espera-se com este documento iniciar um diálogo frutífero que permita ao Inep aprimorar cada vez mais os relevantes serviços prestados à sociedade brasileira através do trabalho de seus servidores.

Diretoria da Associação dos Servidores do Inep  
Brasília, seis de março de 2018

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 Contextualização das atribuições e das atividades do Inep

O Inep é uma Autarquia Federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC). Fundado em 1937, o Inep transformou-se em Autarquia em 1997 com a missão de promover estudos, pesquisas e avaliações sobre o sistema educacional brasileiro.

Ao longo de sua história, o Instituto consolidou-se como uma instituição estratégica para o desenvolvimento da pesquisa educacional e o fornecimento de dados e informações essenciais para as políticas públicas de educação do País. Nos últimos anos, o Instituto tem incorporado diversas atividades com vistas a subsidiar a formulação e o desenvolvimento de políticas públicas para a área educacional a partir de parâmetros de qualidade e equidade, produzindo informações claras e confiáveis a gestores, pesquisadores, educadores e ao público em geral. Tais atribuições demandam de seus servidores alto nível de capacitação e desenvolvimento profissional e intelectual, razão pela qual incentivá-los à contínua especialização torna-se essencial para a Autarquia.

A atuação do Inep tem exigido de seus quadros técnicos qualificação nos processos e nos postos de trabalho, os quais requerem cada vez mais perfis especializados, a fim de garantir serviços de excelência, tendo em conta que os produtos que o Inep entrega à sociedade impactam diretamente as políticas públicas da área de educação, como é o caso do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb), bem como a realização do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), entre outros.

Especificamente quanto ao Enem, deve-se considerar que este é um dos principais instrumentos de acesso ao ensino superior, não apenas em relação ao Programa Universidade para Todos (Prouni), mas, a partir de 2010, também para instituições públicas e privadas de ensino superior. Dessa forma, o número de inscritos no Enem saltou de mais de 157 mil em 1998 para mais de 7,3 milhões em 2017, sendo utilizado por mais de 100 instituições de ensino superior do Brasil e do exterior.

Além dessas já conhecidas grandes ações realizadas pelo Inep, somam-se estudos, pesquisas, levantamentos estatísticos, avaliações de políticas públicas e exames – cuja complexidade e especificidade fazem do Órgão um centro de excelência singular em pesquisa educacional no País –, a saber:



- A coleta de dados junto a todas as instituições de educação básica e superior do País, por meio de sistemas desenvolvidos para esse fim específico, como o Censo Escolar da Educação Básica, o Censo da Educação Superior, os Censos Especiais, entre outros.
- O desenvolvimento de matrizes de avaliação da aprendizagem em consonância com os currículos municipais, estaduais e nacionais, no caso da educação básica; bem como o desenvolvimento de matrizes de avaliação da educação superior em diálogo com as diretrizes definidas pelo Conselho Nacional de Educação Superior.
- A elaboração de instrumentos de avaliação, como testes de proficiência e questionários socioeconômicos, devidamente padronizados e calibrados com base em metodologias de alta complexidade, de modo a produzir informações com validade para a aferição da qualidade em educação.
- O desenvolvimento e a consolidação do Banco Nacional de Itens, mediante a capacitação de servidores e instituições públicas de todo o País na metodologia de elaboração de itens para testes de larga escala.
- A coordenação da logística altamente especializada para a aplicação de avaliações nacionais, como o Enem, a Prova Brasil, a Avaliação Nacional da Alfabetização, entre outras avaliações de dimensões nacionais que mobilizam diversos parceiros institucionais.
- A realização de avaliações internacionais em todo território nacional, como a Avaliação Pisa/OCDE, a Pesquisa Talis/OCDE, e de avaliações regionais como as promovidas pelo LLECE/UNESCO, entre outras.



- A representação do Brasil em estudos internacionais de educação e eventos correlatos, como a Assembleia Geral da Rede Ibero-Americana para Acreditação da Qualidade da Educação Superior (Riaces) e o Grupo de Trabalho para harmonizar o Banco de Dados Terminológicos do Setor Educacional do MERCOSUL.

Destacam-se, ainda, demandas que acresceram mais atividades de alta complexidade ao corpo técnico da Autarquia, como é o caso mais recentemente da avaliação das Metas do Plano Nacional de Educação, prevista na Lei nº 13.005/2014:

Art. 5º A execução do PNE e o cumprimento de suas metas serão objeto de monitoramento contínuo e de avaliações periódicas, realizados pelas seguintes instâncias:

§ 2º A cada 2 (dois) anos, ao longo do período de vigência deste PNE, o **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP** publicará estudos para aferir a evolução no cumprimento das metas estabelecidas no Anexo desta Lei, com informações organizadas por ente federado e consolidadas em âmbito nacional, tendo como referência os estudos e as pesquisas de que trata o art. 4º, sem prejuízo de outras fontes e informações relevantes.

Especificamente no âmbito da educação básica, as principais atividades do Instituto concentram-se na realização do (a):

a) **Censo Escolar:** levantamento de dados estatístico-educacionais de âmbito nacional realizado anualmente pelo Inep com a colaboração das secretarias estaduais e municipais de educação, com a participação de todas as escolas públicas e privadas do País. As informações são utilizadas para traçar um panorama nacional da educação básica, servem de referência para a formulação de políticas públicas, a definição de orçamento e a execução de programas na área da educação, incluindo os de transferência de recursos públicos como merenda e transporte escolar, distribuição de livros e uniformes, implantação de bibliotecas e instalação de energia elétrica, o Programa Dinheiro Direto na Escola e o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). Os resultados obtidos no Censo Escolar sobre rendimento (aprovação e reprovação) e movimento (abandono) escolar dos alunos do ensino fundamental e do médio, juntamente com outras avaliações do Inep (Saeb e Prova Brasil), são utilizados para o cálculo do Ideb, indicador que serve de referência para diversos programas do

Ministério da Educação. Os dados produzidos pelo Inep impactam diretamente os orçamentos municipais, estaduais e federal.

b) **Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb):** avaliação bianual aplicada censitariamente a estudantes do ensino fundamental público (Prova Brasil) e de maneira amostral a estudantes de escolas privadas do ensino fundamental e públicas e privadas do ensino médio. Seus dados são usados na composição do Ideb, indicador utilizado na distribuição de recursos técnicos e financeiros realizada pelo Ministério da Educação. A partir de 2013, o Saeb incorporou a **Avaliação Nacional da Alfabetização (ANA)**, uma avaliação censitária envolvendo os alunos do 3º ano do ensino fundamental das escolas públicas, com o objetivo principal de avaliar os níveis de alfabetização e letramento em Língua Portuguesa, alfabetização Matemática e condições de oferta do Ciclo de Alfabetização das redes públicas.

c) **Exame Nacional do Ensino Médio (Enem):** exame criado em 1998 com o objetivo de avaliar o desempenho do estudante ao fim da educação básica, buscando contribuir para a melhoria da qualidade desse nível de escolaridade. A partir de 2009, passou a ser utilizado também como mecanismo de seleção para o ingresso no ensino superior. Nesse novo formato e em um contexto de política pública fortemente marcado por preocupações inclusivas, o exame tem contribuído para a democratização das oportunidades de acesso às vagas oferecidas por instituições federais de ensino superior (Ifes), para a mobilidade acadêmica e para induzir a reestruturação dos currículos do ensino médio. O Enem também é utilizado para o acesso a programas oferecidos pelo governo federal.

d) **Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (Enceja):** avaliação voluntária e gratuita ofertada a pessoas que não tiveram a oportunidade de concluir os estudos em idade apropriada para aferir competências, habilidades e saberes adquiridos tanto no processo escolar quanto no extraescolar. É elaborado e aplicado pelo Inep no Brasil e no exterior.

No que se refere à educação superior, as principais atividades são:

e) **Censo Superior:** levantamento e análise realizados anualmente pelo Inep por meio da coleta de dados e da geração de informações que subsidiam a regulação do sistema educacional de nível superior, além de orientar a formulação, o monitoramento e a avaliação das políticas públicas, da produção de estudos acadêmicos e da gestão das instituições de ensino. Os censos realizados pelo Inep constituem elementos centrais para a regulação, a definição de orçamento e a gestão pública relacionada à educação.

f) **Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes):** criado pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, o Sinaes é o instrumento por excelência de avaliação superior do País. É formado por três componentes principais: a avaliação das instituições, dos cursos e do desempenho dos estudantes, este último mais conhecido como **Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade)**.

g) **Avaliação dos Cursos de Graduação:** conjunto articulado de procedimentos de avaliação com vistas a instruir os processos de abertura, reconhecimento ou renovação de reconhecimento dos cursos de graduação por parte do Ministério da Educação. Trata-se de um conjunto de medidas indispensáveis para a emissão de diplomas.

h) **Avaliação Institucional:** análise dos dados e das informações prestados pelas instituições de ensino superior (IES) e verificação *in loco* da realidade institucional, dos seus cursos de graduação e de pós-graduação, da pesquisa e da extensão.

Como parte de seu empenho institucional no campo das pesquisas, dos estudos, dos levantamentos estatísticos e das avaliações diagnósticas da educação brasileira, o Inep promove a produção e a disseminação de dados e análises educacionais, publica periódicos de referência na área e organiza acervos científico-acadêmicos. Ademais, realiza encontros para discutir os temas educacionais e disponibiliza também outras fontes de consulta sobre educação.

## 1.2 Contextualização das carreiras do Inep

Primeiramente, convém reiterar que a Lei nº 9.448, de 14 de março de 1997, transformou o Inep em uma Autarquia Federal, vinculada ao Ministério da Educação. O



quadro de servidores do Inep foi inicialmente constituído por servidores efetivos do Ministério da Educação, lotados, à época, no Instituto e na Secretaria de Avaliação e Informação Educacional daquele Ministério, conforme o Art. 3º da Lei nº 9.448/1997.

Posteriormente, a Medida Provisória nº 304, de 2006, convertida na Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, em seu Capítulo VI, estruturou para exercício exclusivo no Inep a Carreira de Pesquisa e Desenvolvimento de Informações e Avaliações Educacionais, composta do cargo de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais, de nível superior; a Carreira de Suporte Técnico em Informações Educacionais, composta do cargo de Técnico em Informações Educacionais, de nível intermediário; e o Plano Especial de Cargos do Inep (PEC/Inep), composto de cargos de níveis superior, intermediário e auxiliar do Plano de Classificação de Cargos instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Inep.

Nesse contexto, definiram-se as atribuições dos servidores que constituem as carreiras de Pesquisador, de Técnico em Informações Educacionais e do Plano Especial de Cargos do Inep:

Art. 53. Ficam estruturadas, para exercício **exclusivo** no Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep, as Carreiras de:

I - Pesquisa e Desenvolvimento de Informações e Avaliações Educacionais, composta de cargos de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais, de nível superior, com atribuições voltadas às **atividades especializadas de produção, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística, bem como ao planejamento, supervisão, orientação, coordenação e desenvolvimento de estudos e pesquisas educacionais em todos os níveis e modalidades de ensino e do desenvolvimento de sistemas e projetos de avaliações educacionais, bem como de sistemas de informação e documentação que abranjam todos os níveis e modalidades de ensino;**

II - Suporte Técnico em Informações Educacionais, composta de cargos de Técnico em Informações Educacionais, de nível intermediário, com atribuições voltadas ao **suporte, produção e apoio técnico especializado às atividades de planejamento, orientação e coordenação do desenvolvimento de sistemas e projetos de avaliações educacionais, bem como de sistemas de informação e documentação que abranjam a produção, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística e pesquisas educacionais em todos os níveis e modalidades de ensino.** (Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006).

Art. 55. Fica estruturado, a partir de 1º de outubro de 2006, o Plano Especial de Cargos do Inep – PECINEP, composto pelos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas não integrantes de carreiras estruturadas, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Inep e nele lotados em 31 de dezembro de 2005 ou que venham a ser para ele redistribuídos, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até 31 de dezembro de 2005. (Lei nº 11.490, de 20 de junho de 2007).



Cabe citar, ainda, o Decreto nº 6.317/2007, de 20 de dezembro de 2007<sup>1</sup>, que estabeleceu a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Inep, no qual foram definidas as finalidades do Instituto:

Art. 1º O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep, transformado em Autarquia Federal pela Lei nº 9.448, de 14 de março de 1997, vinculado ao Ministério da Educação, com sede e foro na cidade de Brasília - DF, tem por finalidade:

**I - planejar, coordenar e subsidiar o desenvolvimento de estudos e pesquisas educacionais, em articulação com o Ministério da Educação;**

**II - planejar, organizar, manter, orientar e coordenar o desenvolvimento de sistemas de estatísticas educacionais e de projetos de avaliação educacional, visando ao estabelecimento de indicadores educacionais e de desempenho das atividades educacionais no País;**

**III - planejar e operacionalizar as ações e procedimentos referentes à avaliação da Educação Básica;**

**IV - planejar e operacionalizar as ações e procedimentos referentes à avaliação da Educação Superior;**

**V - desenvolver e implementar, na área educacional, sistemas de informação e documentação que abranjam estatísticas, avaliações educacionais e gestão das políticas educacionais;**

**VI - subsidiar a formulação de políticas na área de educação, mediante a elaboração de diagnósticos, pesquisas e recomendações decorrentes dos indicadores e das avaliações da educação básica e superior;**

**VII - definir e propor parâmetros, critérios e mecanismos para a realização de exames de acesso à educação superior;**

**VIII - promover a disseminação das estatísticas, dos indicadores e dos resultados das avaliações, dos estudos, da documentação e dos demais produtos de seus sistemas de informação;**

**IX - apoiar os Estados, o Distrito Federal e os Municípios no desenvolvimento de projetos e sistemas de estatísticas e de avaliação educacional;**

**X - articular-se, em sua área de atuação, com instituições nacionais, estrangeiras e internacionais, mediante ações de cooperação institucional, técnica e financeira, bilateral e multilateral; e**

**XI - apoiar o desenvolvimento e a capacitação de recursos humanos necessários ao fortalecimento de competências em avaliação e em informação educacional no País.**

Em relação à estrutura, as carreiras do Inep organizam-se, atualmente, em quatro classes, compostas ao todo por 18 padrões pelos quais os servidores evoluem a cada 12 meses de interstício. No que se refere à remuneração dos servidores, esta é composta de Vencimento Básico, Gratificação de Desempenho e Retribuição por Titulação para os cargos de nível superior ou Gratificação por Qualificação, para os cargos de nível médio.

No tocante à importância estratégica das carreiras do Inep e do trabalho da Autarquia, vale ressaltar as progressivas mudanças regimentais, realizadas desde sua

---

<sup>1</sup> O Decreto nº 8.956 de 12 de janeiro de 2017, alterou este Decreto no que tange à estrutura regimental do Inep.

criação em 1937. Essas mudanças demonstram que, ao longo de sua existência, o Inep teve suas prerrogativas ampliadas e complexificadas, na esteira dos desafios postos tanto pelos compromissos políticos assumidos pelo Brasil na esfera internacional quanto pelas crescentes demandas nacionais e consequente necessidade de se dotar de maior sofisticação o planejamento, a execução e a avaliação das políticas educacionais.

Tais incumbências cabem aos servidores do Inep, cujas atividades se referem a processos nacionais de avaliação diagnóstica dos sistemas de ensino, definição de prioridades e melhoria da qualidade da educação. Não por acaso, esses servidores estão incumbidos, por exemplo, do Saeb, do Sinaes e da elaboração do mais importante indicador da educação básica brasileira – o Ideb –, elemento essencial e indispensável não só para a elaboração de diagnósticos e recomendações, mas também para a definição dos valores orçamentários da educação a serem repassados para os estados e os municípios.

É importante destacar também a especialização elevada do quadro de pessoal do Inep. Em fevereiro de 2018 do total de 419 servidores na ativa, 222 mulheres e 197 homens, 348 (83% do total) possuem graduação. Entre os graduados, 319 servidores (92% do total) possuem títulos de pós-graduação, sendo 141 de especialização, 133 de mestrado e 45 de doutorado. Essa elevada especialização é fruto de uma busca por maiores conhecimentos que possam ser utilizados nas crescentes complexidades das atividades desenvolvidas pelo Inep.

## 2. NECESSIDADE DE MELHORIAS NAS CARREIRAS DO INEP

As atuais carreiras do Inep definidas no Art. 53 da Lei 11.357, Pesquisador, Suporte Técnico e PECInep, apresentam incongruências de concepção, estruturação e duração. Tais características as tornam pouco atrativas, longas, com remuneração não condizente com as atribuições dos servidores e existência de uma espécie de cláusula de barreira que em determinadas condições impede a progressão dos servidores. Os pontos apresentados a seguir apresentam estes problemas que serão mais bem analisados no Capítulo 3 deste texto.

### 2.1 Falta de atratividade da carreira

As Retribuições por Titulação (RT) reservadas aos cargos de nível superior do Inep estão definidas de maneira que não incentivam a titulação do quadro em níveis mais elevados.

Com relação às gratificações associadas à titulação é preciso historiar como a legislação que trata do Inep veio sendo alterada e os prejuízos que essas alterações acarretaram.

O Art. 63 da Lei 11.357/ 2006 instituiu os valores referentes às RT em bases percentuais em relação ao Vencimento Básico (VB) fixando os percentuais de 105%, 52,5% e 27% respectivamente para aqueles com Doutorado, Mestrado e Especialização. Este artigo foi alterado pela Lei nº 11.907/2009, que fixou as RT em valores não mais definidos em bases percentuais ao VB, mas variáveis segundo os padrões e as classes da carreira.

Se analisarmos os vencimentos básicos atuais, as RT equivalem, em média a apenas 58,3% para Doutores, 43,1% para Mestres e 22,8% para aqueles com especialização, representando, especialmente para os portadores de título de Doutorado, uma perda significativa de quase 50% em relação ao VB descaracterizando o tempo, o esforço intelectual e o ganho institucional que essa titulação acarreta. Além disso, promovem menor incentivo à capacitação dos servidores em níveis mais elevados.

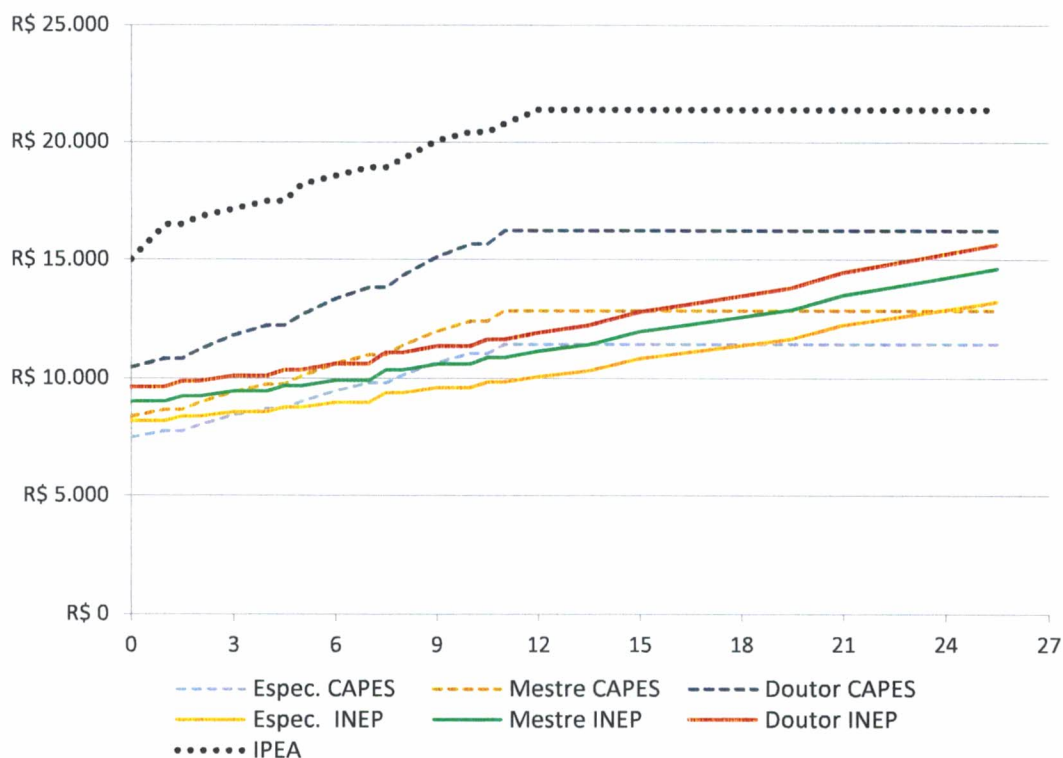
A título de comparação, os servidores do Inep ficaram em considerável desvantagem remuneratória em relação aos valores percebidos por servidores de outras carreiras similares, como a da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), por exemplo, vinculada ao MEC e cuja carreira integra a da Ciência e



Tecnologia (C&T). Essa desvantagem pode ser mais bem entendida a partir de um estudo realizado pelo Inep em 2015.

Esse estudo comparava os vencimentos das carreiras dos servidores do Inep com os da Capes e a do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Com relação às RTs reservadas aos cargos de nível superior, as definidas pela o Inep mostravam-se muito inferiores que aquelas definidas para a Capes. Além disso, os Vencimentos Básicos do Inep eram baixos, em comparação às gratificações, estavam subdimensionados, o que prejudicava o valor das aposentadorias dos servidores, e as gratificações apresentavam valores percentuais decrescentes em relação ao Vencimento Básico ao longo das carreiras. O resultado do estudo de 2015 que mostrava a evolução das carreiras do Inep em relação a diversas carreiras pode ser observado no Gráfico 1.

**Gráfico 1 – Carreira de Pesquisador do Inep em Comparação às Demais Carreiras de Pesquisa da Administração Federal**



Fonte: COGEP/2015



Como se percebe no Gráfico 1, as carreiras do Inep apresentavam uma evolução muito mais lenta do que aquelas da Capes e do Ipea.

Mesmo com a mudança ocorrida em função da Lei 13.325, de 29 de julho de 2016 que diminuiu de 18 para 12 meses o período de interstício das carreiras do Inep, a tendência observada no estudo de 2015 não mudou: as carreiras do Inep continuam as mais longas, com valores inferiores (especialmente, no caso dos servidores com doutorado) e, portanto, menos atrativas quando comparadas às carreiras citadas.

Para medir internamente ao Inep os efeitos da RT defasada para Doutor, toma-se como ponto de partida o quantitativo de servidores com nível superior e sua titulação, conforme mostrado no Quadro 1.

**Quadro 1 – quantitativo de servidores da ativa do Inep de nível superior e títulos de pós-graduação.**

Servidores com nível superior	Títulos de pós-graduação			
	Sem titulação	Especialização	Mestrado	Doutorado
348	29	141	133	45

Fonte: COGEP/2015

Observa-se pelo Quadro 1 que no Inep há uma grande procura por cursos de especialização e mestrado, que oferecem, comparativamente, RTs percentualmente muito superiores que as de doutorado. No entanto, devido à complexidade dos processos desenvolvidos pelo Inep que impactam a vida de milhões de pessoas e milhares de instituições públicas e privadas, é necessário cada vez mais aprimorar os conhecimentos dos servidores em níveis cada vez mais elevados, estimulando o doutoramento dos servidores do Inep.

No que diz respeito aos cargos de nível médio, a Gratificação de Qualificação (GQ) é a única gratificação disponível aos servidores desse nível. Dessa forma, desestimula-se também a procura por uma maior especialização.

Outro aspecto também ligado à falta de incentivo na busca por maiores titulações está ligado ao Decreto 8.150 de 10 de dezembro de 2013, que regulamenta os critérios e procedimentos para a progressão funcional e promoção dos servidores do Inep. O Art. 9º determina que para o cômputo do tempo requerido para progressão e promoção não sejam contados aqueles usados para a realização de cursos de pós-graduação lato sensu, mestrado e doutorado. Dessa forma parece que o servidor que busca uma maior

especialização, e que por isso pode fazer jus à licença remunerada determinada pela Lei 8.112/1990 enquanto completa o curso, acaba tendo seu avanço na carreira penalizado. Tomando-se novamente o caso dos cursos de Doutorado, em que se exige dedicação de pelo menos quatro anos, o servidor acaba perdendo esse longo período na contagem de tempo para progressão e promoção.

O Art. 47-A da mesma Lei 11.357/1990 que instituiu os valores para RT comentados antes, traz também outro problema que afeta a atratividade da carreira. Ele impõe distintos critérios de promoção entre as Classes ao exigir a comprovação de eventos de capacitação com duração diferente. Assim, exigem-se 120 horas para a promoção da Classe A para a B, 150 horas da B para a C e 360 horas da C para a D. Esse aumento no número de horas não encontra nenhuma razoabilidade quando o foco é a melhora da eficiência do Instituto.

Ainda com relação ao número de horas do curso para a promoção da classe C para a D, 360 horas, esse critério é bastante restritivo para os servidores das carreiras de Pesquisador e PECInep. Além do número de horas elevado, equivalentes ao número de horas necessárias para integralizar um curso de pós-graduação em nível de especialização, a Lei exige ainda que o curso deva estar previsto no plano de capacitação do órgão, tudo isso para um servidor a poucos anos de se aposentar.

Assim, os critérios apontados servem como barreira adicional à evolução dos servidores na carreira, pois traz exigências desarrozoadas aos servidores o que contribui para desmotivação, tornar as carreiras desta autarquia menos atrativas e incapazes de reter talentos e inovação. Segundo dados da Cogep, entre 2017 e 2024, o Inep terá 124 servidores, 29,7% da força de trabalho atual, concentrados na Classe C que terão dificuldades para serem promovidos para a Classe D. É preciso rever esse critério de promoção diminuindo-se o número de horas de eventos de capacitação, permitindo inclusive a soma de horas de eventos distintos.

## 2.2 Cláusula de barreira

A Lei de criação das carreiras e do PECInep, 11.357/2006, em seu artigo 72, parágrafo 3º criou uma espécie de Cláusula de Barreira que, na prática, impede a passagem dos servidores de uma classe para outra, fazendo com que eles fiquem estagnados, sem poder prosseguir na carreira mesmo apresentando todos os requisitos necessários.

Ao lado disso, o Decreto 8.150/2013, ao regulamentar as carreiras e o PEC do Inep, limitou a progressão na carreira inviabilizando em alguns casos a ascensão às classes. Uma vez que os servidores não conseguem ascender na estrutura da carreira, haverá superlotação dos padrões iniciais, impedindo que o Inep de, a partir de 2018, realizar novos concursos até pelo menos 2024. Percebe-se, assim, que o decreto regulamentador das carreiras imprime fatores que prejudicam a razoabilidade administrativa, além de prejudicarem o bom funcionamento do Instituto e a sua necessária renovação, também inviabilizam a própria carreira, produzindo uma intensa força de expulsão de seus quadros.

### 2.3 Rotatividade e cargos vagos

Esse conjunto de problemas nas carreiras concorre para que a Autarquia apresente, atualmente, segundo a Cogep, 33% de cargos vagos, mesmo tendo realizado dois concursos recentemente, em 2007 e 2012. De 2008 a 2012, período entre o primeiro e segundo concurso, o Inep sofreu com a evasão de 43% dos Pesquisadores e 86% dos Técnicos nomeados. Tal fato comprovaria a falta de atratividade da carreira, frente a outras da Esplanada que, assim como o Inep, exigem profissionais altamente qualificados.

A tendência dos dados apresentados para o concurso de 2007 repete-se para o segundo concurso de 2012. Entre os aprovados convocados para a posse em 2013, 15% deles não compareceram; entre os convocados em 2014, a desistência chegou a 35%; entre os de 2015 a desistência foi de 61,9%; entre os convocados em 2016, a desistência foi de 50%.

Ainda com relação ao concurso de 2012, dos que entraram em exercício, a vacância foi, em 2013, de 9,1%; em 2014, foi de 11,3%; em 2015 foi de 6,1%; em 2016 foi de 4,5%; em 2017 foi de 2,6%.

Diante de tais dados, que retratam um grave esvaziamento do Instituto, fica bastante claro que a Autarquia precisa de carreiras mais atrativas, principalmente se for considerada a importância estratégica do Inep para a materialização das políticas de educação básica e superior.



## 2.4 Carreiras com tabelas remuneratórias diferentes

A Lei 11.357/2006 estruturou a Carreira de Pesquisa e Desenvolvimento de Informações e Avaliações Educacionais para exercício exclusivo do Inep e o Plano Especial de Cargos do Inep, PECINEP, as duas contendo cargos de nível superior e intermediário. Dessa forma, são duas carreiras em que servidores exercem as mesmas atribuições, muitas vezes trabalhando lado a lado, mas com vencimentos distintos estipulados por tabelas de remuneração distintas.

É preciso corrigir esta distorção unificando as tabelas do PECINEP com a da Carreira de Pesquisa e Desenvolvimento de Informações e Avaliações Educacionais.

Alguns fatos reforçam esta necessidade:

- A vaga aberta em caso de aposentadoria do servidor da carreira PECINEP, será transformada em vaga para a carreira de Pesquisa. Ou seja, ocupação da vaga em outra carreira com efeitos financeiros completamente diferentes.
- Em caso de nomeação de substituto, servidores do quadro efetivo podem exercer a função independente da carreira.

Sendo assim, é imperiosa a unificação das duas tabelas remuneratórias para equiparar as remunerações dos servidores, já que em termos de atribuições elas são as mesmas independentemente da carreira a que pertencem.



### 3. PONTOS CRÍTICOS DAS CARREIRAS E PROPOSTAS DE ADEQUAÇÃO

Nos tópicos a seguir são discutidos de maneira detalhada cada um dos pontos críticos e são apresentadas soluções para superá-los.

#### 3.1 Vencimento Básico e Gratificação de Desempenho (GDIAE/GDINEP)

Faz-se necessário adequar-se a relação entre Vencimento Básico (VB) das carreiras e o valor das gratificações de desempenho. A seguir discute-se a proposta de alteração entre estas duas parcelas de forma a estabelecer uma relação de 70% para o VB e 30% para as Gratificações.

##### 3.1.1 – Vencimento Básico

Tendo a Constituição Federal (CF) de 1988 como referência (nos art. 37, incisos X, XIII e XV, e art. 39, § 1º, 2º e 3º), o conceito de VB acabou por se referir à parte da remuneração e/ou das vantagens pecuniárias consideradas permanentes e de caráter geral para os servidores públicos. Historicamente percebe-se que, a partir da CF de 1988 e das reformas previdenciárias, os salários dos servidores públicos federais do Poder Executivo tiveram uma redução no quantitativo de componentes de remuneração em virtude de as entidades representativas defenderem que a maior parte da remuneração final fosse dimensionada no VB.

Assim, componentes como anuênios, biênios, triênios, etc., e outras gratificações de diversas ordem foram extintos e/ou seus valores acabaram por permanecer estagnados e transformados em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI), diferença de vencimento, com reajustes sujeitos apenas em caso de revisão geral de vencimento básico do Poder Executivo federal e/ou a gratificações de desempenho unificada ou a retribuições por qualificação profissional. Também ganha evidência a concepção da retribuição por titulação acadêmica como incentivo e composição da remuneração de quadros de instituições em que a formação em pós-graduação se faz necessária e é percebida como fator essencial para atingir as metas e objetivos institucionais – ou para a formação de um perfil profissional. Considerando essas ideias, também se criaram estruturas remuneratórias por classes e padrões para progressões e promoções ao longo do tempo, na definição das diversas carreiras do setor público.

Não obstante a essa concepção da disposição remuneratória, as Carreiras estruturadas e do Plano Especial de Cargos (PEC/Inep) foram definidas primordialmente pela Lei nº

11.490, de 20 de junho de 2007, sendo compostas por: Vencimento Básico (VB), Gratificação de Desempenho (GDIAE e GDINEP), Retribuição por Titulação (RT) ou Gratificação de Qualificação (GQ).

Desde a reestruturação das Carreiras e do PEC/Inep acordada em 2010 – com a redistribuição dos valores da tabela de 24 para 18 padrões –, e depois com a Lei 13.325, de 29 de julho de 2016 que diminuiu de 18 para 12 padrões, não houve recomposição dos valores do VB, ou seja, estes permanecem congelados, assim como dos valores da RT ou GQ. Houve apenas ampliação nominal dos valores da GDIAE e GDINEP em 2013, 2014 e 2015, após acordo celebrado com a SRT/MPOG em 2012.

Com essas alterações apenas nas gratificações de desempenho, há atualmente um desequilíbrio nas proporções das tabelas das Carreiras e do PEC/Inep entre VB, GDIAE e GDINEP e RT ou GQ. Assim, há necessidade de recomposição do VB que está subdimensionada, propondo-se que o VB equivalha a 70% do vencimento total.

Além disso, buscando estabelecer uma coerência entre os componentes do vencimento final das tabelas de remuneração, propomos o VB como referência para proporções para GDIAE e GDINEP (tópico 3.1.2) e para a RT (tópico 3.2.) e para GQ (tópico 3.3.).

### 3.1.2 – Gratificação de Desempenho (GDIAE/GDINEP)

Os valores da Gratificação de Desempenho (GDIAE e GDINEP) estão superdimensionados em relação ao Vencimento Básico, em que, para as tabelas das Carreiras, em algumas posições a proporção é de 55% para VB e de 45% para GDIAE; enquanto, para as tabelas do PEC/Inep, a GDINEP representa mais que o dobro do Vencimento Básico. Isso denota um desequilíbrio na remuneração das tabelas em vigor, em que se atribuem valores altos na Gratificação em detrimento do Vencimento Básico. Na nova proposta de estrutura de Carreiras e do PEC/Inep, os componentes VB e GDIAE e GDINEP passam a representar proporcionalmente na remuneração final: 70% para Vencimento Básico e 30% para Gratificações.

A necessidade de reconfiguração do VB e das Gratificações nessa proporção leva em consideração que, ao contrário do VB, as Gratificações possuem caráter de transitoriedade e portanto deveriam representar um percentual bem menor que o VB.



### 3.2 Retribuição por Titulação

Diante dos desafios enfrentados pelo Instituto, apresentados na Introdução deste texto, é indubitável a necessidade de especialização de seus servidores e imperativa a permanência de profissionais mais qualificados em seus quadros, razão pela qual se indica a adequação dos valores de RT tanto para incentivar a capacitação continuada como para valorizar os servidores à medida que se qualificam, para que permaneçam na autarquia e, com isso, elevem sua força de trabalho especializado.

De acordo com a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, em seus Arts. 53-B e 53-C, a composição da remuneração dos cargos efetivos de nível superior, nível intermediário e nível auxiliar resulta do somatório dos valores referentes ao Vencimento Básico, à Gratificação de Desempenho e à Retribuição por Titulação (para servidores de nível superior) ou à Gratificação de Qualificação (para aqueles de nível intermediário).

A Retribuição por Titulação varia segundo a titulação e o padrão em que o servidor se encontra ao longo da carreira, conforme disposto no art. 63 da Lei nº 11.357/2006.

Cabe ressaltar que, na redação original da Lei nº 11.357/2006, os servidores do Plano de Carreiras e do Plano Especial de Cargos do Inep faziam jus a Adicionais de Titulação (AT) definidos em termos percentuais do Vencimento Básico: para ocupantes de cargos de nível superior – **105%** para detentores de título de Doutor, **52,5%** para Mestres e **27%** para aqueles com título de Especialização; para servidores de nível intermediário – **27%** para aqueles com certificado de cursos de aperfeiçoamento de duração mínima de 180 horas/aula.

A Medida Provisória nº 441/2008 (posteriormente convertida na Lei nº 11.907/2009) alterou a redação do art. 63 da Lei nº 11.357/2006, instituindo a Retribuição por Titulação (RT) para ocupantes de nível superior e a Gratificação de Qualificação (GQ) para ocupantes de nível intermediário, em valores não mais definidos em bases percentuais em relação ao Vencimento Básico, mas variáveis segundo os padrões e as classes da carreira.

Originalmente, os valores referentes às RT correspondiam a **105%** para Doutores, **52,5%** para Mestres e **27%** para aqueles com título de Especialização. No entanto, os valores fixos apresentados na nova versão da lei representam uma perda significativa, sobretudo para os detentores de título de Doutorado, pois os valores das RT passaram a representar aproximadamente **61%**, **45%** e **24%** do Vencimento Básico para Doutores, Mestres e Especialistas, respectivamente.



Além do marcante retrocesso especialmente significativo na definição das RT para os servidores com Doutorado, os valores referentes às RT como um todo também passaram a representar desvantagem remuneratória em relação aos valores percebidos pelos servidores da Coordenação de Aperfeiçoamento do Pessoal de Nível Superior (Capes), por exemplo. Afinal, nessa Autarquia, também vinculada ao MEC e cujas carreiras integram as da Ciência e Tecnologia (C&T), os valores remuneratórios definidos para as RT são notadamente superiores aos percebidos pelos servidores do Inep e fixados de maneira a incentivar a busca pelas titulações mais altas. Assim, as carreiras do Inep não apenas se tornaram ainda menos atrativas e com menor capacidade de retenção de servidores, mas, sobretudo, passaram a promover menor incentivo à titulação de seu quadro de servidores. Não por acaso, dos 419 servidores do Plano de Carreiras e do PEC/Inep em exercício no Inep, apenas 45 servidores (11%) possuem Doutorado em comparação aos 141 (34%) que concluíram pós-graduação *lato sensu*, 133 (32%) que concluíram o Mestrado. No caso dos servidores com Doutorado, trata-se de um quantitativo aquém do necessário para o bom funcionamento de uma instituição cuja missão é realizar estudos, pesquisas e avaliações educacionais estratégicas para o desenvolvimento do País.

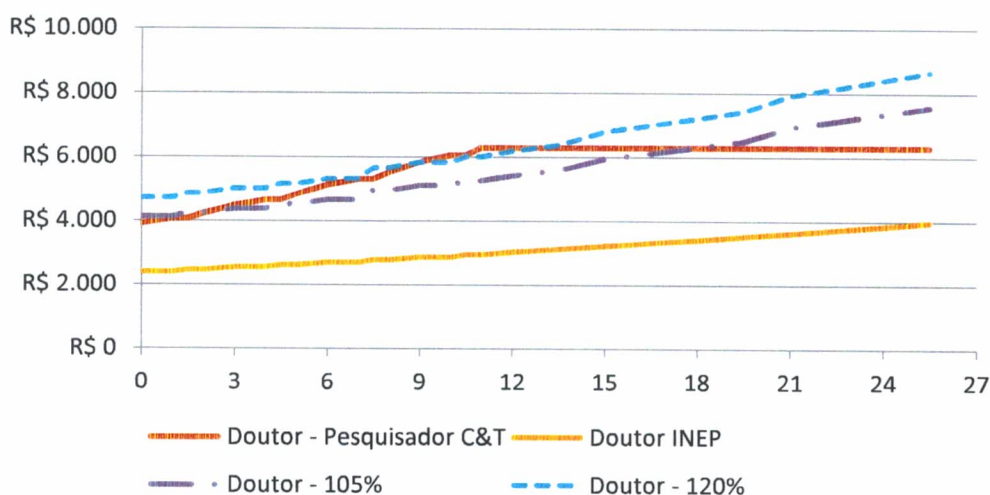
Vale notar que, nos mesmos anos em que os servidores do Inep experimentavam a depreciação de suas RT e o não incentivo institucional em busca de uma titulação maior, ocorreu exatamente o oposto entre as carreiras da Capes e de toda a Ciência e Tecnologia. Nessas carreiras, a definição dos valores das RT sempre se orientou pela valorização e pelo incentivo à busca de uma titulação maior. Assim, enquanto no Inep se perdia a proporção que antes assegurava Retribuições por Titulação que praticamente dobravam em relação à titulação imediatamente mais alta, na Capes e na Ciência e Tecnologia essas proporções foram mantidas entre Especialistas e Mestres e, a partir de 2012, os Doutores passaram a perceber RT 116% superiores às percebidas por aqueles com Mestrado.

É preciso enfatizar que o tempo de estudo varia de acordo com a titulação pretendida. Para a conclusão de um Doutorado, o tempo mínimo estimado é de quatro anos. Para o Mestrado, espera-se que o trabalho seja concluído em pelo menos dois anos, enquanto que é possível finalizar uma Especialização em um ano. Em razão do tempo e, sobretudo, do esforço intelectual despendido para a obtenção dessas titulações, é de se esperar que os valores das Retribuições por Titulação fossem proporcionais à dedicação dispensada. No entanto, da maneira como a RT está estruturada atualmente no Inep, não

há incentivo coerente com a dedicação exigida e que estimule os servidores a ingressarem no Doutorado, razão pela qual se torna estratégico readequar as RT, sobretudo a de Doutor.

Cabe ressaltar, ainda, que a RT atua não somente como reconhecimento e valorização dos servidores que investem em cursos para qualificação e desenvolvimento de competências individuais, mas também como incentivo à capacitação e educação continuada com vistas ao desenvolvimento de competências institucionais. Nessa perspectiva, o Decreto nº 5.707/2006, que instituiu a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, assume em seu art. 3º a importância de ***“incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais.”***

Se considerássemos o percentual de 105% no Vencimento Básico para a RT referente ao Doutorado, tal como na redação original da Lei nº 11.357/2006, os valores se aproximariam aos das carreiras dos pesquisadores e tecnologistas da Ciência e Tecnologia, mas ainda se manteriam inferiores ao longo de quase toda a carreira, entre o 3º e o 18º anos, conforme Gráfico 3. Sendo assim, o percentual de 120% no Vencimento Básico é o único que atenderia às necessidades institucionais do Inep e permitiria, de forma mais justa, a valorização de servidores, de acordo com Gráfico 2. A solicitação pauta-se inclusive no tempo médio necessário para conclusão dos cursos, o qual dobra de um nível de titulação para o seguinte, sem desconsiderar que o empenho para a obtenção dos títulos pode se dar em proporção ainda maior. Assim, o percentual de RT dobraria a cada nível de titulação: 30% para Especialização, 60% para Mestrado e 120% para Doutorado.



**Gráfico 2 – Demonstrativo da Diferença das Retribuições de Titulação para Doutor se Considerados Diferentes Percentuais em Relação à Situação Atual.**

De fato, considerando a remuneração total dos servidores, o percentual de 120% é o mais justo, conforme demonstrado no Gráfico 2. Tal porcentagem é a única que confere àqueles com a titulação de Doutor a possibilidade de desenvolvimento na carreira equivalente aos servidores com Especialização (30% do Vencimento Básico) e Mestrado (60% do Vencimento Básico). Ademais, é importante salientar que a remuneração dos servidores Doutores do Inep, de acordo com esta proposta, ainda permanecerá significativamente inferior a dos servidores do Ipea, fundação pública que apresenta atribuições muito semelhantes à do Inep.

### 3.3 Gratificação de Qualificação

Atualmente, a Gratificação de Qualificação (GQ) para os servidores de nível médio contém apenas um nível (capacitação por curso de 360 horas), enquanto que, em várias outras carreiras similares, existe a GQ em três níveis (I, II e III), com valores bem mais atrativos, o que desmotiva grande parte dos servidores deste órgão e demonstra desvalorização dos profissionais que dão apoio técnico às diversas atividades realizadas pelo Inep. Além disso, a falta de estímulo para a qualificação continuada gera desinteresse e evasão dos servidores para outros órgãos que mais bem valorizam seu potencial de crescimento profissional.

Cabe ressaltar que a GQ deveria atuar como ferramenta de reconhecimento e valorização dos servidores que investiram em cursos de qualificação e desenvolvimento



das competências, bem como de incentivo à capacitação e educação continuada. Nesse sentido, o Decreto nº 5.707/2006, instituiu a política e diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional, em que cita a importância de se incentivar e apoiar o servidor em iniciativas de capacitação, conforme diretrizes descritas nos incisos I e V do art. 3º.

Em que pese o investimento do Inep na capacitação de seus servidores, são poucos aqueles de nível médio que buscam cursos de longa duração (graduação e pós-graduação), tendo em vista que há apenas um nível de Gratificação por Qualificação.

Cabe destacar que a **Carreira de Suporte Técnico em Informações Educacionais é específica e de exercício exclusivo no Inep**, com diversas atribuições, são elas: suporte, produção e apoio técnico especializado às atividades de planejamento, orientação e coordenação do desenvolvimento de sistema e projetos de avaliações educacionais, bem como de sistemas de informação e documentação que abrangem a produção, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística e pesquisas educacionais em todos os níveis e modalidade de ensino.

Além disso, as Gratificações de Desempenho (GDIAE e GDINEP) são devidas aos servidores em exercício no Inep e pagas mediante duas avaliações:

I – até 20 (vinte) pontos em função dos resultados obtidos **na avaliação de desempenho individual**; e

II – até 80 (oitenta) pontos em função dos resultados obtidos **na avaliação de desempenho institucional**.

Portanto, é necessária a criação de dois novos níveis para a percepção da Gratificação de Qualificação (GQ), incentivando o servidor a participar de cursos de graduação (nível II) e pós-graduação (nível III), bem como de capacitação ou qualificação profissional (nível I) já em vigor.

### 3.4 Padrões e classes

Um dos pontos mais críticos da Carreira e do PEC/Inep é o elevado número de padrões da estrutura das carreiras do Instituto. Em relação à estrutura, as carreiras do Inep organizam-se em quatro classes, compostas ao todo por 18 padrões pelos quais os servidores podem evoluir a cada 12 meses de interstício.

Isso significa – e é preciso admitir – que o Inep conta atualmente com as mais longas e lentas carreiras dentre todos os órgãos no campo da pesquisa do governo

federal ou dentre todos aqueles que desenvolvem atividades semelhantes ou correlatas. De fato, sem considerar os efeitos das cláusulas de barreira, já discutido anteriormente, enquanto no Inep atualmente são necessários pelos menos 17 anos para um servidor alcançar o topo da carreira, pesquisadores na área de Ciência e Tecnologia, por exemplo, podem alcançar o topo em 11 anos, uma vez que são 12 os padrões daquela carreira. O Quadro 2 evidencia isso incluindo além daquela carreira, outras.

**Quadro 2 – Comparativo das carreiras do Inep com outras carreiras do Poder Executivo Federal**

<b>Carreiras</b>	<b>Nº de padrões</b>	<b>Tempo mínimo para atingir o final</b>
<b>INEP/MEC</b>	<b>18</b>	<b>17</b>
Capes/MEC	12	11
Fundação Joaquim Nabuco/MEC	12	11
Carreira de Pesquisa em Ciência e Tecnologia	12	11
IBGE – Carreira de Pesquisa em Informações Geográficas e Estatísticas	12	11
Ipea – Carreira de Planejamento e Pesquisa	13	12
Carreiras de Gestão Governamental	13	12
Agências Reguladoras	13	12
Banco Central, Analistas (DNIT, DNPM, CVM, SUSEP)	13	12

Fonte: elaboração própria

O número excessivo de padrões nas carreiras do Inep evidencia uma grave distorção, além de representar uma inadequação quanto à realidade e aos interesses do Instituto, que perde, entre outras coisas, a capacidade de atrair e manter servidores com maior titulação e com experiências no mundo do trabalho.

O problema com o elevado número de padrões é agravado pela média de idade de entrada dos servidores que ultrapassa os 34 anos, segundo dados da Cogep. Essa faixa etária relativamente elevada tem como explicação o fato de esses servidores já possuírem outras experiências na administração pública e muitos possuírem títulos de pós-graduação. Em 2017, a média de idade dos servidores das carreiras na ativa é de cerca de 40 anos de idade, considerando as exonerações e vacâncias, que ocorrem desde 2008.



Para superar o problema, propõe-se para as Carreiras e PEC/Inep 12 padrões com 12 meses de interstício permitindo aos servidores do Inep, que como comentado antes possuem média de idade elevada, a possibilidade de alcançarem o fim da carreira.

Aos futuros servidores que ingressarão no Inep, também permitirá a compreensão de que não há grande divergência entre as Carreiras do Instituto e as de outros órgãos do Poder Executivo federal que se dedicam à pesquisa e a atividades semelhantes ou correlatas, pois permitirá que as escolhas sejam fundamentadas principalmente na afinidade de atribuições, e não apenas na estrutura da carreira e seu impacto na remuneração final.

É sabido que o Inep, em função da especificidade e do alto aperfeiçoamento do trabalho que realiza, é obrigado a investir de maneira intensa na formação e no treinamento de seus quadros. Perder servidores, nesse caso, torna-se ainda mais dramático, pois são quadros que não são imediatamente substituíveis, pois cada perda implica a necessidade de novos investimentos de formação e treinamento – o que pode levar anos. O prejuízo institucional é evidente.

Assim, uma medida voltada a corrigir distorções, contemplar isonomia e racionalidade administrativa e, deste modo, produzir efeitos positivos quanto à atratividade e a capacidade de retenção de quadros no Instituto, precisa dotá-lo de um número de padrões equivalente às demais carreiras de pesquisa do governo federal.

Ficam, portanto, demonstradas a pertinência, a legitimidade e a necessidade de se adotar prontamente uma estrutura única de carreira para todos os servidores do Inep com 12 padrões.

Trata-se, ademais, de uma medida que se mostra perfeitamente factível, em virtude do seu baixo impacto orçamentário.

A primeira proposta institucional elaborada pela Cogep/DGP para a criação das Carreiras do Inep, em 2006, em conversações e em comum acordo com a antiga Secretaria de Recursos Humanos, atual Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (SRT/MPOG), acabou transformada na Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006, porém não foi incorporada na Lei nº 11.907, de 02 de fevereiro de 2009. Propõe-se nesse momento retomar essa proposta para uma nova estrutura para as Carreiras e o PEC/Inep melhorando-a, conforme o Quadro 3, determinando: tabela remuneratória com 12 padrões, 12 meses de interstício de progressão e três classes de promoção.



**Quadro 3 – Nova Estrutura de Carreira a partir de 1º de Janeiro de 2018, com base na Proposta Original da Criação das Carreiras e do PEC/Inep para o Inep em 2007, aprimorada.**

<b>PADRÃO</b>	<b>CLASSE</b>
<b>III</b>	<b>C</b>
<b>II</b>	
<b>I</b>	
<b>IV</b>	<b>B</b>
<b>III</b>	
<b>II</b>	
<b>I</b>	
<b>V</b>	<b>A</b>
<b>IV</b>	
<b>III</b>	
<b>II</b>	
<b>I</b>	

Fonte: Proposta aprimorada de carreira elaborada pela Cogep em 2006 e apresentada como a Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006.

Em função da necessidade de reenquadramento dos servidores dos níveis superior e intermediário das Carreiras e do PEC/Inep nessa nova estrutura, na Tabela 1, propomos um modelo de transposição para o corpo de servidores ativos e inativos.

A proposta de redução de padrões visa corrigir as distorções anteriormente elencadas, permitindo que os servidores que cumprirem os critérios estipulados para promoção e progressão possam de fato alcançar o final da carreira.

**Tabela 1 – Proposta de transposição dos cargos de nível superior e intermediário integrantes das carreiras do Inep para nova estrutura de 12 padrões por 12 meses de interstício**

SITUAÇÃO ATUAL (2017)		SITUAÇÃO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018	
Classe	Padrão de vencimento básico	Classe	Padrão de vencimento básico
D	IV	C	III
	III		
	II		
	I		
C	IV	B	II
	III		I
	II		IV
	I		III
B	V	A	II
	IV		I
	III		V
	II		IV
	I		III
A	V	A	II
	IV		I
	III		V
	II		IV
	I		III

Fonte: Elaborado pela Cogep, considerando a necessidade de reenquadramento sem perdas aos servidores das Carreiras e do PEC/Inep em relação à posição da estrutura atual.

### 3.5 Cláusula de Barreira

Cláusula de Barreira é a expressão dada ao quantitativo de vagas disponíveis para Promoção por Capacitação Profissional, ou seja, para que o servidor, dentro do plano de carreira do órgão, seja posicionado na classe de capacitação subsequente, em padrão de vencimento imediatamente superior ao que ocupava anteriormente. Segundo a Lei nº 11.357/2006, Art. 72, § 3º:

Art. 72. O desenvolvimento do servidor nas Carreiras e nos Planos Especiais de Cargos de que tratam o parágrafo único do art. 1º e os arts. 12, 40, 42, 53 e 55 desta Lei ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins desta Lei, progressão é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

§ 2º A promoção e a progressão funcional obedecerão à sistemática da avaliação de desempenho, da capacitação e da qualificação e experiência profissional, conforme disposto em regulamento.

§ 3º O regulamento definirá os quantitativos de vagas por classe, observado o critério de que nenhuma classe terá mais de 40% (quarenta por cento) ou menos de 20% (vinte por cento) do total de vagas.

§ 4º Os limites estabelecidos no § 3º deste artigo poderão ser desconsiderados nos primeiros 8 (oito) anos após a 1ª primeira nomeação, que venha a ocorrer a partir da publicação da Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006, para os cargos do Plano de Cargos e das Carreiras de que tratam, respectivamente, o parágrafo único do art. 1º e os arts. 40 e 53 desta Lei, visando a permitir maior alocação de vagas nas classes iniciais e a ajustar a distribuição atual aos limites estabelecidos no § 3º deste artigo.

Destaca-se a incoerência entre os parágrafos 3º e 4º e a criteriosa progressão de classes prevista nos parágrafos 1º e 2º. Como se mostrará a seguir a Lei criou inúmeros problemas para as carreiras do Inep.

A regulamentação desta Lei ocorreu com a publicação do Decreto nº 8.150/2013. Com base neste Decreto foi construída a Tabela 2 destacando a porcentagem de vagas em cada classe e o correspondente número máximo de servidores (vagas) cabíveis em cada classe.

**Tabela 2 – Quantidade Máxima de Vagas de acordo com o Decreto nº 8.150/2013**

	Quantidades Máximas	
	Percentual de vagas para ocupação	Número de Servidores
Vagas na Classe A	27%	166
Vagas na Classe B	30%	186
Vagas na Classe C	20%	124
Vagas na Classe D	23%	143
Totais	<b>100%</b>	<b>619</b>

FONTE: Cogep

Cumprе salientar que o órgão já se encontra com déficit de servidores, tendo em conta que das 619 vagas que o órgão possui disponíveis, em 2017 apenas 418 estão ocupadas, uma desocupação de 32,7%.

A Cogep produziu um estudo a fim de reconhecer o atual perfil da inserção dos servidores do órgão. O estudo denota a inviabilidade de progressão de classe segundo os critérios de avaliação de desempenho, da capacitação e da qualificação e experiência profissional (§ 2º, art. 72). Devido à previsível lotação da classe B, os servidores que hoje integram a classe A ficarão retidos nesta durante longo período de tempo, inviabilizando a progressão por mérito e, conseqüentemente, a admissão de novos



servidores, com vistas a preencher o quadro de pessoal do órgão, necessário para a manutenção de suas atividades fim.

Para discutir os problemas que o Art. 72 da Lei 11.357/2006 criou para o Inep, foi produzida a Tabela 2 que indica a ocupação das vagas nas classes em 2017 em comparação com a quantidade máxima prevista pelo Decreto 8.150/2013.

**Tabela 3 – Ocupação das Vagas preenchidas por Classe e total em 2017 em comparação com a quantidade máxima (619) prevista pelo Decreto 8.150/2013**

	Quantidades existentes		Quantidades disponíveis	
	n	%	n	%
Servidores na Classe A:	202	32,6%	-36	-5,5%
Servidores na Classe B:	166	26,8%	20	3,2%
Servidores na Classe C:	3	0,5%	121	19,5%
Servidores na Classe D:	47	7,6%	96	15,4%
Totais	418	67,5%		

Fonte: Cogep

Haja vista o Inep ter realizado concursos públicos em 2008 e 2012, e ainda considerando o longo período necessário para percorrer o plano de carreira (18 padrões, com interstício de 12 meses entre cada um), atualmente dos 418 em servidores em atividade, 202 deles, o equivalente a 32,5% do total de vagas previstas pelo Decreto 8.150/2013, encontram-se na Classe A, um quantitativo 5,5% superior ao limite estipulado (27%).

Á medida em que os servidores que integraram o órgão no concurso de 2008 forem promovidos e começarem a ocupar as vagas da Classe B, o restante dos servidores que ainda estiverem na Classe A ficarão estagnados esperando vagas na classe seguinte. Por exemplo, dos atuais 202 servidores que estão na Classe A, apenas 20 deles teriam condições de passar para a classe B. Com base em estimativas da COGEP:

- as classes A e B permanecerão com todas as vagas ocupadas entre janeiro de 2019 e dezembro de 2021, impossibilitando a promoção de servidores da Classe A para a B.
- a partir de janeiro de 2021, a classe C terá todas as suas vagas ocupadas, fazendo com que os servidores fiquem estagnados na classe B, até dezembro de 2025.

Assim, segundo as mesmas estimativas, aproximadamente 183 servidores - 43,5% da força de trabalho - ficarão estagnados, por pelo menos um ano, entre 2019 e 2025 e, dessa forma, após 35 anos de serviço, eles poderão se aposentar sem ter sequer alcançado o topo de carreira.

Um cenário como esse torna a permanência dos servidores no quadro do Inep instável, pois, a médio e longo prazo, não há garantia da progressão por mérito e reconhecimento do tempo de experiência do servidor. Além disso, também fica inviabilizada a realização de novo concurso público para o Inep até o ano de 2021, ocasião em que a Classe A finalmente terá vagas desocupadas.

Diante do exposto, solicita-se a revogação do Art. 72, § 3º, da Lei nº 11.357/2006.

### 3.6 UNIFICAÇÃO DE TABELAS

O novo formato de tabela salarial, com 12 padrões e três classes, contempla o quadro de servidores do Inep, sendo: a carreira de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais, de nível superior, a carreira de Técnico em Informações Educacionais, de nível intermediário, e o Plano Especial de Cargos (PEC/Inep).

A proposta de uma nova tabela corrigirá a distorção existente na tabela atual, sobretudo entre os padrões, entre Vencimento Básico e Gratificação de Desempenho e visa o alinhamento das carreiras estruturadas e PEC/Inep, para que servidores com atribuições de mesma complexidade e exigência de escolaridade tenham os mesmos Vencimentos Básicos.

A estrutura remuneratória dos cargos de níveis superior e intermediário, conforme a Medida Provisória nº 304, de 29 de junho de 2006, era igual para os integrantes das Carreiras e do Plano Especial de Cargos, com tabela de 15 padrões àquela época. Em agosto de 2008, a partir da publicação da Medida Provisória nº 441, convertida na Lei nº 11.907, de 02 de fevereiro de 2009, os valores das tabelas de Vencimento Básico e da Gratificação de Desempenho foram diferenciados, assim, contrariando dispositivo legal presente na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que prevê no Artigo 41, parágrafo 4º:

É assegurada a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas do mesmo Poder, ou entre servidores dos três Poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.

Desde a primeira nomeação de integrantes das Carreiras estruturadas do Inep, servidores do quadro efetivo atuam em conjunto na produção de dados, no desenvolvimento e execução das avaliações educacionais, na elaboração de indicadores de desempenho e de instrumentos de medidas, bem como no fornecimento de subsídios e orientações para todos os sistemas e redes de ensino do País, em todos os níveis e modalidades de ensino. Os servidores do Inep, independente da estrutura remuneratória a que estão submetidos, atuam em igualdade de condições nas mesmas atividades. Os requisitos para investidura nos cargos do PEC/Inep e das Carreiras são idênticos, assim como os critérios de progressão, promoção e avaliação de desempenho para fins de percepção de gratificação.

Desse modo, é necessário instituir a tabela única para os servidores investidos em cargos de nível superior e os servidores de nível intermediário das carreiras estruturadas e do PEC/Inep, de forma a corrigir distorções provocadas pela lei.

Justifica-se esta proposta tendo em vista que são idênticas as exigências das Carreiras e do Plano Especial de Cargos – tais como jornada de trabalho, escolaridade, critérios para fins de avaliação de desempenho, critérios para fins de progressão funcional e promoção – e, também, a execução das atividades, contribuindo para o alcance dos objetivos estratégicos do Inep e, conseqüentemente, para melhoria dos serviços prestados à sociedade.



#### 4. SÍNTESE DOS PROBLEMAS E PROPOSTAS

Procurou-se ao longo de todo o texto apresentar as dificuldades que as Carreiras do Inep possuem para atrair e reter pessoas e que por isso precisam ser aprimoradas. Para isso, são necessários alguns ajustes nas legislações que tratam sobre o tema.

Um resumo dos oito problemas observados e as propostas de suas resoluções é apresentado no Quadro 4

**Quadro 4 – Resumo dos problemas e propostas de soluções**

Nº	Problemas	Situação atual	Propostas de soluções
1	Vencimento básico (VB) e Gratificação de Desempenho (GD)	Desproporção entre os valores de VB e GD	Remuneração total composta por 70% de VB e 30% de GD.
2	Retribuição por Titulação	Valores sem proporção e baixos para Doutorado	Novos valores nominais, calculados proporcionalmente tomando como referência o VB: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30% para Especialista.</li> <li>• 60% para Mestre.</li> <li>• 120% para Doutor.</li> </ul>
3	Gratificação por Qualificação	Apenas um nível	Novos valores nominais, calculados proporcionalmente tomando como referência o VB: <ul style="list-style-type: none"> <li>• para os cargos de nível intermediário: 20% para nível I; 35% para nível II; 50% para nível III</li> <li>• para os cargos de nível auxiliar: 10%</li> </ul>
4	Padrões e classes	18 padrões	12 padrões
5	Cláusula de Barreiras	Congelamento de servidores nas primeiras classes da carreira	Revogação do §3º do Art. 72 da Lei 11.357/2006
6	Unificação das tabelas	Tabelas separadas entre Carreiras e PEC/INEP	Unificação das Tabelas
7	Contagem de tempo de serviço	Interrupção da contagem de tempo de serviço para a progressão e promoção para os servidores que se afastam para participar de cursos de pós-graduação	Revogação do Art. 9º do Decreto 8.150/2013
8	Promoção para a última classe	Necessidade de Curso de capacitação com conteúdo compatível com as atribuições do cargo e duração igual ou superior a 360 horas	Comprovação de eventos de capacitação com duração igual ou superior a 360 horas com: <ul style="list-style-type: none"> <li>• revogação da alínea d, inciso II, § 1º do Art. 47-A da lei 11.357/2006;</li> <li>• revogação da alínea d, inciso II, § 1º do Art. 2º do Decreto 8.150/2013;</li> <li>• alteração das Tabelas 1 e 2 do Anexo do Decreto 8.150/2013.</li> </ul>

## ANEXO I – TABELAS DE REMUNERAÇÃO

### PARÂMETROS ADOTADOS PARA ADEQUAÇÃO DAS TABELAS

- Remuneração final composta por: Vencimento Básico (VB), Gratificação de Desempenho e Retribuição por Titulação (RT)
- Para compor a remuneração dos níveis superior e intermediário, considerou-se o VB mais a GDIAE ou GDINEP atual a partir da tabela reestruturada de 18 padrões, convertida para uma de 12 padrões, mantidos os valores iniciais e finais da tabela atual, de fevereiro de 2017. Nesta proposta, não foi acrescentado nenhum aumento salarial e nem mesmo reposição inflacionária das perdas ocorridas a partir do último acordo assinado pela categoria (2015) mas apenas a redistribuição dos valores na nova tabela.
- Para a reestruturação dos valores de VB e Gratificação de Desempenho, considerou-se o valor de ponto atual da GDIAE da tabela das Carreiras, em vigência em maio de 2015, redistribuído numa nova proporção de remuneração desses componentes da seguinte forma: 70% VB e 30% GDIAE ou GDINEP.
- Assim, para cada nível, superior, intermediário e auxiliar, buscou-se reequilibrar a proporcionalidade de 70% para o VB e 30% para as Gratificações de Desempenho para Carreiras e PEC/Inep (100 pontos), tendo como referência para o VB das Carreiras estruturadas e do PEC/Inep os valores do Vencimento Básico e da Gratificação de Desempenho das Carreiras (GDIAE).
- Os valores da tabela, entre um padrão e outro, foram estruturados em um percentual de 2,85%, do menor até o maior valor, mantendo a proporcionalidade e coerência para ampliação da remuneração final nas progressões e promoções, conforme demonstração nas tabelas propostas.

- Para os servidores de nível superior, propõe-se recomposição dos valores da Retribuição por Titulação (RT) calculada sobre o vencimento básico nas proporções de 30% para especialização, 60% para mestrado e 120% para título de doutor, todos calculados sobre o vencimento básico. Tais percentuais justificam-se pelo tempo e dedicação para a obtenção de cada um dos níveis de titulação.
- Para os servidores de nível intermediário, propõe-se dois níveis de GQ a mais. Os valores da Gratificação por Qualificação (GQ) foram calculados em 30% para capacitação, 60% para graduação e 90% para pós-graduação, todos calculados sobre o vencimento básico.
- Para atualização do VB e da Gratificação de Desempenho da tabela de nível auxiliar, teve-se como base a GDINEP da própria tabela de auxiliar (30%) e encontrou-se o Vencimento Básico 70%, além de um acréscimo de R\$ 600,00 na remuneração final, a exemplo do procedimento adotado para os cargos de nível médio.

#### **Legenda**

VB = Vencimento Básico

RT = Retribuição por Titulação

GQ= Gratificação por Qualificação



## 1. CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR

1.1 Tabela atual – Cargo de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais										
Classe	Padrão	Vencimento básico	GDIAE 100 pontos	RT			SOMA			
				Especialização	Mestrado	Doutorado	Sem RT	Especialização	Mestrado	Doutorado
D	IV	R\$ 7.976,91	R\$ 4.943,00	R\$ 1.714,80	R\$ 3.242,38	R\$ 4.387,80	R\$ 12.919,91	R\$ 14.634,71	R\$ 16.162,29	R\$ 17.307,71
	III	R\$ 7.748,33	R\$ 4.851,00	R\$ 1.666,06	R\$ 3.149,33	R\$ 4.261,51	R\$ 12.599,33	R\$ 14.265,39	R\$ 15.748,66	R\$ 16.860,84
	II	R\$ 7.526,31	R\$ 4.760,00	R\$ 1.618,42	R\$ 3.059,61	R\$ 4.139,66	R\$ 12.286,31	R\$ 13.904,73	R\$ 15.345,92	R\$ 16.425,97
	I	R\$ 7.310,64	R\$ 4.671,00	R\$ 1.571,90	R\$ 2.972,09	R\$ 4.021,13	R\$ 11.981,64	R\$ 13.553,54	R\$ 14.953,73	R\$ 16.002,77
C	IV	R\$ 6.854,46	R\$ 4.539,00	R\$ 1.526,48	R\$ 2.886,80	R\$ 3.905,93	R\$ 11.393,46	R\$ 12.919,94	R\$ 14.280,26	R\$ 15.299,39
	III	R\$ 6.654,81	R\$ 4.470,00	R\$ 1.483,28	R\$ 2.803,72	R\$ 3.794,04	R\$ 11.124,81	R\$ 12.608,09	R\$ 13.928,53	R\$ 14.918,85
	II	R\$ 6.460,99	R\$ 4.403,00	R\$ 1.440,08	R\$ 2.723,96	R\$ 3.685,48	R\$ 10.863,99	R\$ 12.304,07	R\$ 13.587,95	R\$ 14.549,47
	I	R\$ 6.272,80	R\$ 4.335,00	R\$ 1.399,09	R\$ 2.645,31	R\$ 3.579,14	R\$ 10.607,80	R\$ 12.006,89	R\$ 13.253,11	R\$ 14.186,94
B	V	R\$ 5.889,95	R\$ 4.186,00	R\$ 1.359,21	R\$ 2.569,98	R\$ 3.477,23	R\$ 10.075,95	R\$ 11.435,16	R\$ 12.645,93	R\$ 13.553,18
	IV	R\$ 5.718,40	R\$ 4.125,00	R\$ 1.320,44	R\$ 2.495,76	R\$ 3.377,53	R\$ 9.843,40	R\$ 11.163,84	R\$ 12.339,16	R\$ 13.220,93
	III	R\$ 5.551,84	R\$ 4.066,00	R\$ 1.282,77	R\$ 2.424,86	R\$ 3.280,05	R\$ 9.617,84	R\$ 10.900,61	R\$ 12.042,70	R\$ 12.897,89
	II	R\$ 5.390,15	R\$ 4.008,00	R\$ 1.245,11	R\$ 2.355,08	R\$ 3.187,00	R\$ 9.398,15	R\$ 10.643,26	R\$ 11.753,23	R\$ 12.585,15
A	I	R\$ 5.233,14	R\$ 3.951,00	R\$ 1.209,66	R\$ 2.287,50	R\$ 3.095,05	R\$ 9.184,14	R\$ 10.393,80	R\$ 11.471,64	R\$ 12.279,19
	V	R\$ 4.913,76	R\$ 3.844,00	R\$ 1.175,32	R\$ 2.222,15	R\$ 3.006,43	R\$ 8.757,76	R\$ 9.933,08	R\$ 10.979,91	R\$ 11.764,19
	IV	R\$ 4.770,64	R\$ 3.793,00	R\$ 1.142,09	R\$ 2.157,90	R\$ 2.920,03	R\$ 8.563,64	R\$ 9.705,73	R\$ 10.721,54	R\$ 11.483,67
	III	R\$ 4.631,68	R\$ 3.743,00	R\$ 1.108,86	R\$ 2.096,97	R\$ 2.836,95	R\$ 8.374,68	R\$ 9.483,54	R\$ 10.471,65	R\$ 11.211,63
	II	R\$ 4.496,78	R\$ 3.694,00	R\$ 1.076,73	R\$ 2.036,04	R\$ 2.754,97	R\$ 8.190,78	R\$ 9.267,51	R\$ 10.226,82	R\$ 10.945,75
	I	R\$ 4.365,81	R\$ 3.647,00	R\$ 1.045,72	R\$ 1.978,44	R\$ 2.676,32	R\$ 8.012,81	R\$ 9.058,53	R\$ 9.991,25	R\$ 10.689,13

1.2 Tabela atual – Cargos de nível superior do PEC/INEP										
CLASSE	PADRÃO	VB	GDIAE 100 PONTOS	RT			SOIMA			
				ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO	Sem RT	Especialização	Mestrado	Doutorado
D	IV	6.647,61	5.217,00	1.714,80	3.242,38	4.387,80	11.864,61	13.579,41	15.106,99	16.252,41
	III	6.448,98	5.131,00	1.666,06	3.149,33	4.261,51	11.579,98	13.246,04	14.729,31	15.841,49
	II	6.256,28	5.047,00	1.618,42	3.059,61	4.139,66	11.303,28	12.921,70	14.362,89	15.442,94
	I	6.069,35	4.965,00	1.571,90	2.972,09	4.021,13	11.034,35	12.606,25	14.006,44	15.055,48
C	IV	5.888,00	4.794,00	1.526,48	2.886,80	3.905,93	10.682,00	12.208,48	13.568,80	14.587,93
	III	5.712,07	4.675,00	1.483,28	2.803,72	3.794,04	10.387,07	11.870,35	13.190,79	14.181,11
	II	5.541,40	4.559,00	1.440,08	2.723,96	3.685,48	10.100,40	11.540,48	12.824,36	13.785,88
	I	5.375,82	4.449,00	1.399,09	2.645,31	3.579,14	9.824,82	11.223,91	12.470,13	13.403,96
	V	5.215,20	4.244,00	1.359,21	2.569,98	3.477,23	9.459,20	10.818,41	12.029,18	12.936,43
B	IV	5.059,37	4.145,00	1.320,44	2.495,76	3.377,53	9.204,37	10.524,81	11.700,13	12.581,90
	III	4.908,20	4.051,00	1.282,77	2.424,86	3.280,05	8.959,20	10.241,97	11.384,06	12.239,25
	II	4.761,54	3.961,00	1.245,11	2.355,08	3.187,00	8.722,54	9.967,65	11.077,62	11.909,54
	I	4.619,27	3.872,00	1.209,66	2.287,50	3.095,05	8.491,27	9.700,93	10.778,77	11.586,32
	V	4.481,25	3.711,00	1.175,32	2.222,15	3.006,43	8.192,25	9.367,57	10.414,40	11.198,68
A	IV	4.347,35	3.633,00	1.142,09	2.157,90	2.920,03	7.980,35	9.122,44	10.138,25	10.900,38
	III	4.217,46	3.558,00	1.108,86	2.096,97	2.836,95	7.775,46	8.884,32	9.872,43	10.612,41
	II	4.091,44	3.486,00	1.076,73	2.036,04	2.754,97	7.577,44	8.654,17	9.613,48	10.332,41
	I	3.969,19	3.417,00	1.045,72	1.978,44	2.676,32	7.386,19	8.431,91	9.364,63	10.062,51



1.3 Proposta de tabela remuneratória para o Cargo de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais e os Cargos de nível superior do PEC/Inep										
Classe	Padrão	VB a 70% da rem. inicial	GDIAE a 30% da rem. inicial	RT			SOMA			
				Especialização 30%	Mestrado 60%	Doutorado 120%	Sem RT	Especialização	Mestrado	Doutorado
C	III	R\$ 9.043,94	R\$ 3.875,97	R\$ 2.713,18	R\$ 5.426,36	R\$ 10.852,72	R\$ 12.919,91	R\$ 15.633,09	R\$ 18.346,27	R\$ 23.772,63
	II	R\$ 8.659,57	R\$ 3.711,24	R\$ 2.597,87	R\$ 5.195,74	R\$ 10.391,48	R\$ 12.370,81	R\$ 14.968,68	R\$ 17.566,55	R\$ 22.762,29
	I	R\$ 8.291,53	R\$ 3.553,51	R\$ 2.487,46	R\$ 4.974,92	R\$ 9.949,84	R\$ 11.845,05	R\$ 14.332,51	R\$ 16.819,97	R\$ 21.794,89
	IV	R\$ 7.939,14	R\$ 3.402,49	R\$ 2.381,74	R\$ 4.763,48	R\$ 9.526,97	R\$ 11.341,63	R\$ 13.723,37	R\$ 16.105,12	R\$ 20.868,60
B	III	R\$ 7.601,73	R\$ 3.257,88	R\$ 2.280,52	R\$ 4.561,04	R\$ 9.122,07	R\$ 10.859,61	R\$ 13.140,13	R\$ 15.420,64	R\$ 19.981,68
	II	R\$ 7.278,65	R\$ 3.119,42	R\$ 2.183,60	R\$ 4.367,19	R\$ 8.734,38	R\$ 10.398,07	R\$ 12.581,67	R\$ 14.765,26	R\$ 19.132,45
	I	R\$ 6.969,31	R\$ 2.986,85	R\$ 2.090,79	R\$ 4.181,58	R\$ 8.363,17	R\$ 9.956,15	R\$ 12.046,94	R\$ 14.137,74	R\$ 18.319,32
	V	R\$ 6.673,11	R\$ 2.859,90	R\$ 2.001,93	R\$ 4.003,87	R\$ 8.007,73	R\$ 9.533,01	R\$ 11.534,95	R\$ 13.536,88	R\$ 17.540,74
A	IV	R\$ 6.389,50	R\$ 2.738,36	R\$ 1.916,85	R\$ 3.833,70	R\$ 7.667,40	R\$ 9.127,86	R\$ 11.044,71	R\$ 12.961,56	R\$ 16.795,26
	III	R\$ 6.117,94	R\$ 2.621,98	R\$ 1.835,38	R\$ 3.670,77	R\$ 7.341,53	R\$ 8.739,92	R\$ 10.575,30	R\$ 12.410,69	R\$ 16.081,45
	II	R\$ 5.857,93	R\$ 2.510,54	R\$ 1.757,38	R\$ 3.514,76	R\$ 7.029,52	R\$ 8.368,47	R\$ 10.125,85	R\$ 11.883,23	R\$ 15.397,99
	I	R\$ 5.608,97	R\$ 2.403,84	R\$ 1.682,69	R\$ 3.365,38	R\$ 6.730,76	R\$ 8.012,81	R\$ 9.695,50	R\$ 11.378,19	R\$ 14.743,57

PROPOSTA 12 PADRÕES - VB 70%; GDIAE 30%



## 2. CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO

2.1 Tabela atual – Cargo de Técnico em Informações Educacionais						
Classe	Padrão	Vencimento básico	GDIAE 100 pontos	GQ	TOTAL SEM GQ	TOTAL COM GQ
D	IV	R\$ 3.329,00	R\$ 3.074,00	R\$ 715,61	R\$ 6.403,00	R\$ 7.118,61
	III	R\$ 3.296,04	R\$ 3.037,00	R\$ 700,10	R\$ 6.333,04	R\$ 7.033,14
	II	R\$ 3.263,41	R\$ 3.001,00	R\$ 684,59	R\$ 6.264,41	R\$ 6.949,00
	I	R\$ 3.231,10	R\$ 2.965,00	R\$ 670,19	R\$ 6.196,10	R\$ 6.866,29
C	IV	R\$ 3.199,10	R\$ 2.914,00	R\$ 655,79	R\$ 6.113,10	R\$ 6.768,89
	III	R\$ 3.167,43	R\$ 2.873,00	R\$ 641,39	R\$ 6.040,43	R\$ 6.681,82
	II	R\$ 3.136,07	R\$ 2.835,00	R\$ 628,09	R\$ 5.971,07	R\$ 6.599,16
	I	R\$ 3.105,02	R\$ 2.798,00	R\$ 614,80	R\$ 5.903,02	R\$ 6.517,82
B	V	R\$ 3.074,28	R\$ 2.696,00	R\$ 601,51	R\$ 5.770,28	R\$ 6.371,79
	IV	R\$ 3.043,84	R\$ 2.653,00	R\$ 588,22	R\$ 5.696,84	R\$ 6.285,06
	III	R\$ 3.013,70	R\$ 2.611,00	R\$ 576,03	R\$ 5.624,70	R\$ 6.200,73
	II	R\$ 2.983,86	R\$ 2.571,00	R\$ 563,84	R\$ 5.554,86	R\$ 6.118,70
A	I	R\$ 2.869,09	R\$ 2.533,00	R\$ 551,66	R\$ 5.402,09	R\$ 5.953,75
	V	R\$ 2.758,74	R\$ 2.453,00	R\$ 539,47	R\$ 5.211,74	R\$ 5.751,21
	IV	R\$ 2.652,64	R\$ 2.417,00	R\$ 528,40	R\$ 5.069,64	R\$ 5.598,04
	II	R\$ 2.550,62	R\$ 2.382,00	R\$ 517,32	R\$ 4.932,62	R\$ 5.449,94
	II	R\$ 2.452,51	R\$ 2.350,00	R\$ 506,24	R\$ 4.802,51	R\$ 5.308,75
	I	R\$ 2.358,19	R\$ 2.318,00	R\$ 495,16	R\$ 4.676,19	R\$ 5.171,35

ATUAL

2.2 – Tabela atual – Cargos de nível intermediário do PEC/INEP						
CLASSE	PADRÃO	VB	GDIAE 100 PONTOS	GQ	TOTAL SEM GQ	TOTAL COM GQ
D	IV	2.935,54	3.467,00	715,61	6.402,54	7.118,15
	III	2.864,50	3.465,00	700,10	6.329,50	7.029,60
	II	2.795,17	3.463,00	684,59	6.258,17	6.942,76
C	I	2.727,54	3.461,00	670,19	6.188,54	6.858,73
	IV	2.661,52	3.450,00	655,79	6.111,52	6.767,31
	III	2.597,12	3.396,00	641,39	5.993,12	6.634,51
	II	2.534,27	3.342,00	628,09	5.876,27	6.504,36
	I	2.472,94	3.290,00	614,80	5.762,94	6.377,74
B	V	2.413,10	3.193,00	601,51	5.606,10	6.207,61
	IV	2.354,70	3.130,00	588,22	5.484,70	6.072,92
	III	2.297,72	3.070,00	576,03	5.367,72	5.943,75
	II	2.242,11	3.014,00	563,84	5.256,11	5.819,95
	I	2.187,85	2.958,00	551,66	5.145,85	5.697,51
A	V	2.134,90	2.855,00	539,47	4.989,90	5.529,37
	IV	2.083,23	2.805,00	528,40	4.888,23	5.416,63
	III	2.032,82	2.757,00	517,32	4.789,82	5.307,14
	II	1.983,63	2.712,00	506,24	4.695,63	5.201,87
	I	1.935,63	2.667,00	495,16	4.602,63	5.097,79

ATUAL

2.3 Proposta de tabela remuneratória para o cargo de Técnico em Informações Educacionais e Cargos de nível intermediário do PEC/Inep										
Classe	Padrão	VB 70% da remuneração inicial	GDIAE 30% da remuneração inicial	GQ I (20% VB)	GQ II (35% VB)	GQ III (50% VB)	TOTAL SEM GQ	GQ I (20% VB)	GQ II (35% VB)	GQ III (50% VB)
C	III	R\$ 4.497,30	R\$ 1.927,41	R\$ 899,46	R\$ 1.574,06	R\$ 2.248,65	R\$ 6.424,71	R\$ 7.324,17	R\$ 7.998,77	R\$ 8.673,36
	II	R\$ 4.369,28	R\$ 1.872,55	R\$ 873,86	R\$ 1.529,25	R\$ 2.184,64	R\$ 6.241,83	R\$ 7.115,69	R\$ 7.771,08	R\$ 8.426,47
	I	R\$ 4.244,90	R\$ 1.819,24	R\$ 848,98	R\$ 1.485,72	R\$ 2.122,45	R\$ 6.064,15	R\$ 6.913,13	R\$ 7.549,87	R\$ 8.186,60
B	IV	R\$ 4.124,07	R\$ 1.767,46	R\$ 824,81	R\$ 1.443,42	R\$ 2.062,03	R\$ 5.891,53	R\$ 6.716,34	R\$ 7.334,95	R\$ 7.953,56
	III	R\$ 4.006,67	R\$ 1.717,15	R\$ 801,33	R\$ 1.402,34	R\$ 2.003,34	R\$ 5.723,82	R\$ 6.525,15	R\$ 7.126,16	R\$ 7.727,16
	II	R\$ 3.892,62	R\$ 1.668,27	R\$ 778,52	R\$ 1.362,42	R\$ 1.946,31	R\$ 5.560,89	R\$ 6.339,41	R\$ 6.923,30	R\$ 7.507,20
A	I	R\$ 3.781,81	R\$ 1.620,78	R\$ 756,36	R\$ 1.323,63	R\$ 1.890,91	R\$ 5.402,59	R\$ 6.158,95	R\$ 6.726,22	R\$ 7.293,50
	V	R\$ 3.674,16	R\$ 1.574,64	R\$ 734,83	R\$ 1.285,96	R\$ 1.837,08	R\$ 5.248,80	R\$ 5.983,63	R\$ 6.534,76	R\$ 7.085,88
	IV	R\$ 3.569,57	R\$ 1.529,82	R\$ 713,91	R\$ 1.249,35	R\$ 1.784,79	R\$ 5.099,39	R\$ 5.813,30	R\$ 6.348,74	R\$ 6.884,17
	III	R\$ 3.467,96	R\$ 1.486,27	R\$ 693,59	R\$ 1.213,79	R\$ 1.733,98	R\$ 4.954,23	R\$ 5.647,82	R\$ 6.168,02	R\$ 6.688,21
	II	R\$ 3.369,24	R\$ 1.443,96	R\$ 673,85	R\$ 1.179,23	R\$ 1.684,62	R\$ 4.813,20	R\$ 5.487,05	R\$ 5.992,44	R\$ 6.497,82
	I	R\$ 3.273,33	R\$ 1.402,86	R\$ 654,67	R\$ 1.145,67	R\$ 1.636,67	R\$ 4.676,19	R\$ 5.330,86	R\$ 5.821,86	R\$ 6.312,86

PROPOSTA 12 padrões - VB A 70%



### 3. CARGOS DE NÍVEL AUXILIAR

3.1 Tabela atual – Cargo de auxiliar do PEC/Inep				
Classe	Padrão	Vencimento básico	GDINEP 100 pontos	SOMA
Especial	III	R\$ 1.427,67	R\$ 1.637,00	R\$ 3.064,67
	II	R\$ 1.386,76	R\$ 1.618,00	R\$ 3.004,76
	I	R\$ 1.347,02	R\$ 1.600,00	R\$ 2.947,02

3.2 Proposta de tabela remuneratória para o Cargo de nível auxiliar do PEC/Inep					
Classe	Padrão	VB a 70%	GDINEP a 30%	GQ a 10%	SOMA
Especial	III	2.745,27	R\$ 1.176,54	R\$ 274,53	R\$ 4.196,34
	II	2.703,33	R\$ 1.158,57	R\$ 270,33	R\$ 4.132,24
	I	2.662,91	R\$ 1.141,25	R\$ 266,29	R\$ 4.070,45

ANEXO II – IMPACTO ORÇAMENTÁRIO –FINANCEIRO

2018	Gastos previstos com a folha considerando a nova proposta*						Gasto atual (pessoal efetivo) com a folha de pagamento**	
	Nível auxiliar		Nível intermediário		Nível superior		Mensal	Anual
	Mensal	Anual	Mensal	Anual	Mensal	Anual		
Vencimento básico	2.745,27	32.943,23	402.008,06	4.824.096,71	2.438.479,83	29.261.757,92	1.761.830,84	21.141.970,08
Gratificação de Desempenho 100 pontos	1.176,54	14.118,53	172.289,17	2.067.470,02	1.045.062,78	12.540.753,39	1.351.875,40	16.222.504,80
Auxílio-alimentação	373,00	4.476,00	35.808,00	429.696,00	126.074,00	1.512.888,00	155.303,63	1.863.643,56
Auxílio-saúde*	123,40	1.480,80	11.846,40	142.156,80	41.709,20	500.510,40	53.946,20	647.354,40
Auxílio-transporte*	9,33	111,96	248,64	2.983,73	3.153,54	37.842,48	3.870,44	46.445,28
Retribuição por titulação (RT)					1.217.956,56	14.615.478,78	499.349,90	5.992.198,80
Gratificação por Qualificação (GQ)	274,53	3.294,32	80.401,61	964.819,34			47.990,59	575.887,08
Férias	116,56	1.398,78	18.186,08	218.232,95	130.597,20	1.567.166,39	104.469,28	1.253.631,41
Gratificação natalina	349,69	4.196,34	54.558,24	654.698,84	391.791,60	4.701.499,17	313.407,85	3.760.894,23
Encargos sociais	1.000,13	12.001,53	156.036,56	1.872.438,68	1.120.523,97	13.446.287,64	896.346,46	10.756.157,50
Outros custos (VPNI, Anuênio, entre outros)	109,55	1.314,60	34.098,63	409.183,56	112.308,29	1.347.699,48	146.516,47	1.758.197,64
<b>TOTAL anual</b>	<b>6.278,01</b>	<b>75.336,09</b>	<b>965.481,39</b>	<b>11.585.776,63</b>	<b>6.627.656,97</b>	<b>79.531.883,66</b>	<b>5.334.907,06</b>	<b>64.018.884,78</b>
							<b>27.174.111,59</b>	<b>42,45%</b>

\* O cálculo para as estimativas de auxílio-saúde, auxílio-transporte considera o valor médio pago aos servidores do Inep em julho de 2015.

\*\*O cálculo considera o gasto com a folha em maio de 2015.

2019	Gastos previstos com a folha considerando a nova proposta*						Gasto estimado com pessoal efetivo no ano anterior**	
	Nível auxiliar		Nível intermediário		Nível superior		Mensal	Anual
	Mensal	Anual	Mensal	Anual	Mensal	Anual		
Vencimento básico	2.536,76	30.441,12	414.028,10	4.968.337,20	2.523.095,08	30.277.140,92		
Gratificação de Desempenho 100 pontos	1.087,18	13.046,19	177.440,61	2.129.287,37	1.081.326,46	12.975.917,54		
Auxílio-alimentação	373,00	4.476,00	35.808,00	429.696,00	126.074,00	1.512.888,00		
Auxílio-saúde*	123,40	1.480,80	11.846,40	142.156,80	41.709,20	500.510,40		
Auxílio-transporte*	9,33	111,96	248,64	2.983,73	3.153,54	37.842,48		
Retribuição por titulação (RT)					1.260.219,66	15.122.635,89	7.599.416,36	91.192.996,37
Gratificação por Qualificação (GQ)	253,68	3.044,11	82.805,62	993.667,44				
Férias	107,71	1.292,54	18.729,84	224.758,11	135.128,92	1.621.547,07		
Gratificação natalina	323,13	3.877,62	56.189,53	674.274,33	405.386,77	4.864.641,20		
Encargos sociais	924,17	11.089,99	160.702,05	1.928.424,60	1.159.406,15	13.912.873,82		
Outros custos (VPNI, Anuênio, entre outros)	109,55	1.314,60	34.098,63	409.183,56	112.308,29	1.347.699,48		
<b>TOTAL anual</b>	<b>5.847,91</b>	<b>70.174,93</b>	<b>991.897,43</b>	<b>11.902.769,15</b>	<b>6.847.808,07</b>	<b>82.173.696,79</b>	<b>2.953.644,50</b>	<b>3,24%</b>

Estimativa de aumento anual na folha de pagamento com a proposta do GT

\* O cálculo considera o cálculo de 2016, com acréscimo devido à progressão de servidores

\*\*O cálculo considera a estimativa de 2016.



2020	Gastos previstos com a folha considerando a nova proposta*						Gasto estimado com pessoal efetivo no ano anterior**		Estimativa de aumento anual na folha de pagamento com a proposta do GT
	Nível auxiliar		Nível intermediário		Nível superior		Mensal	Anual	
	Mensal	Anual	Mensal	Anual	Mensal	Anual			
Vencimento básico	2.536,76	30.441,12	426.407,54	5.116.890,48	2.610.646,48	31.327.757,71			
Gratificação de Desempenho 100 pontos	1.087,18	13.046,19	182.746,09	2.192.953,06	1.118.848,49	13.426.181,87			
Auxílio-alimentação	373,00	4.476,00	35.808,00	429.696,00	126.074,00	1.512.888,00			
Auxílio-saúde*	123,40	1.480,80	11.846,40	142.156,80	41.709,20	500.510,40			
Auxílio-transporte*	9,33	111,96	248,64	2.983,73	3.153,54	37.842,48			
Retribuição por titulação (RT)					1.303.949,28	15.647.391,36	7.845.553,41	94.146.640,87	
Gratificação por Qualificação (GQ)	253,68	3.044,11	85.281,51	1.023.378,10					
Férias	107,71	1.292,54	19.289,86	231.478,38	139.817,90	1.677.814,75			
Gratificação natalina	323,13	3.877,62	57.869,59	694.435,14	419.453,69	5.033.444,25			
Encargos sociais	924,17	11.089,99	165.507,04	1.986.084,49	1.199.637,55	14.395.650,54			
Outros custos (VPNI, Anuênio, entre outros)	109,55	1.314,60	34.098,63	409.183,56	112.308,29	1.347.699,48			
<b>TOTAL anual</b>	<b>5.847,91</b>	<b>70.174,93</b>	<b>1.019.103,31</b>	<b>12.229.239,74</b>	<b>7.075.598,40</b>	<b>84.907.180,84</b>			<b>3.059.954,64</b> <b>3,25%</b>

\* O cálculo considera o cálculo de 2017, com acréscimo devido à progressão de servidores

\*\*O cálculo considera a estimativa de 2017.