



## Histórico de propostas e avaliações da greve até aqui...

(Os relatórios e avaliações citados neste compilado devem ser lidos e estudados na íntegra pelas bases)

- 1- **Proposta de reestruturação/aprimoramento da carreira e de recomposição salarial**, aprovada em plenária da federação realizada nos dias 02 e 03 de setembro de 2023 e entregue oficialmente ao governo na segunda mesa específica e temporária de negociação, ocorrida em em 03 de outubro de 2023.
- 2- **Relatório final do GT Reestruturação**, que foi composto por representantes de Fasubra, Sinasefe, Andifes, Conif, Ministério da Educação (MEC) e Ministério da Gestão e Inovação (MGI). O grupo de trabalho teve como foco esmiuçar e analisar do ponto de vista técnico às propostas apresentada por Fasubra e Sinasefe, assim como apresentar possíveis cenários de consenso para a negociação entre categoria e governo. Pela Fasubra, compuseram o GT membros da CNSC e da pasta de Carreira. Ressalta-se que o relatório não é uma proposta do governo, é uma discussão técnica a respeito das pautas elaboradas pela categoria.
- 3- **Documento produzido pela CNSC da Fasubra** com análise técnica sobre o relatório final do GT Reestruturação.
- 4- **Proposta oficial do governo para a categoria**, anunciada em reunião da mesa específica e temporária de 19 de abril, no MGI.
- 5- **Informe de Greve com a avaliação do CNG para a proposta** apresentada pelo governo, enviado para a base da FASUBRA em 22 de abril de 2023.
- 6- **Resposta da Fasubra ao MGI**, rejeitando a proposta oferecida pelo governo (12%, sendo 9% em 2025 e 3,5% em 2026) e apresentando contraproposta mínima aceitável no valor das perdas inflacionárias da categoria, conforme calculado pelo DIEESE.

**Arquivos disponíveis também em <https://bit.ly/44GbvTi>**



## PROPOSTA DE CARREIRA DELIBERADA EM PLENÁRIA

### 1) CARACTERÍSTICAS DO PCCTAE

O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) atualmente é a maior carreira do executivo Federal e contempla mais de 18% do quadro total de servidores dessa esfera, somando mais de 220 mil integrantes, com cerca de 60% em atividade.



Figura 1. Quantitativo das 10 maiores carreiras do Executivo Federal segundo o Painel Estatístico de Pessoal (2023).

Historicamente, O PCCTAE também tem enfrentado problemas para retenção de pessoas e, nos últimos anos, o mesmo alcançou uma situação insustentável, sem conseguir sequer repor vagas devido a política de não abertura de concursos e altos índices de desligamentos a pedido, prejudicando o serviço prestado e sobrecarregando os trabalhadores que permanecem, criando um ciclo vicioso de esvaziamento, sobrecarga, adoecimento e fuga.

### 2) REGIMES PREVIDENCIÁRIOS

Os servidores em atividade atualmente estão divididos em 3 regimes previdenciários distintos:

1) Aqueles que ingressaram até a Emenda Constitucional nº 41/2003, que possuem a integralidade/paridade;

2) Aqueles cuja aposentadoria é calculada pela média das contribuições, que vinculou os trabalhadores a esse regime até a implantação do Regime de Previdência Complementar, com a Lei nº 12.618/2012; e,

3) aqueles cuja aposentadoria estará vinculada ao teto do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), que é, em 2023, de R\$ 7.507,49.

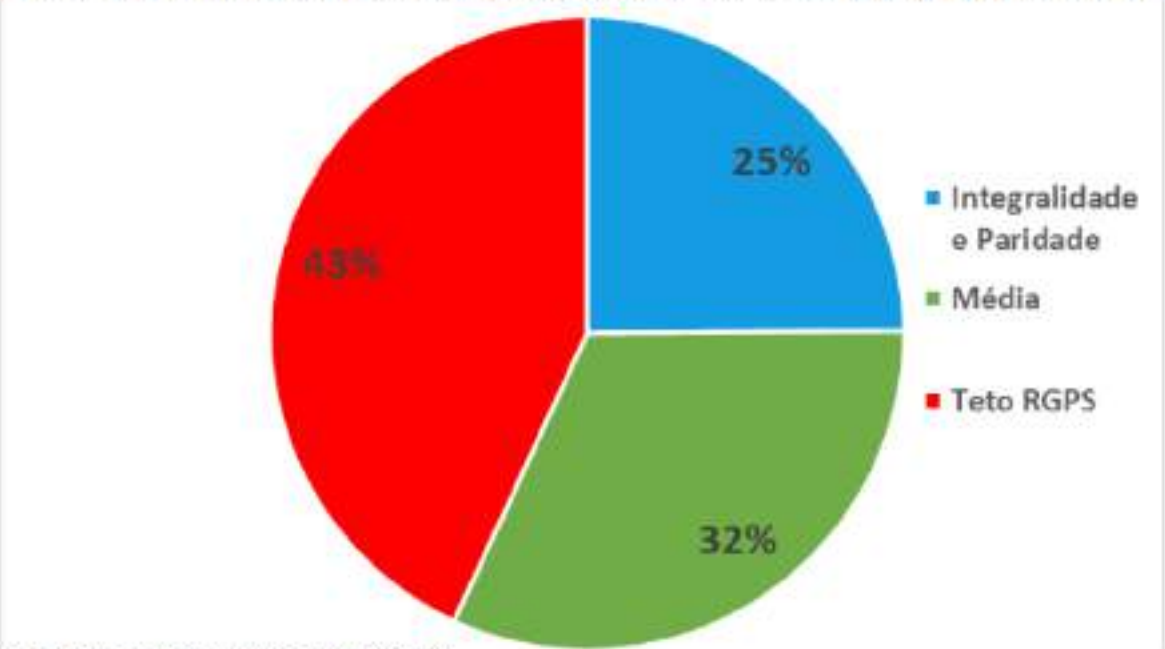
Os proventos da aposentadoria dos servidores com integralidade são vinculados à totalidade da remuneração em que se der a aposentadoria.

Aos vinculados à composição pela média, no entanto, no melhor dos cenários (caso ele ocupasse um cargo de nível E, já ingressasse com o Incentivo à Qualificação máximo e fizesse todas as progressões em tempo regular, é observado que há uma perda aproximada de 15% entre sua base de cálculo e os proventos da aposentadoria. Segundo dados do Portal da Transparência (2023), hoje temos mais de 6.000 servidores que chegaram ao último nível de progressão por mérito sem ter alcançado o último nível de progressão por capacitação),

Já aqueles servidores que se aposentaram pelo teto do RGPS, no mesmo caso exemplificativo anterior, teriam uma perda de aproximadamente 53% entre sua base de cálculo e os proventos da aposentadoria.

Este cenário requer uma atenção especial para a realidade posta, a fim de atender as necessidades dos trabalhadores em atividade e aposentados nos diferentes cenários.

#### REGIME PREVIDENCIÁRIO DOS SERVIDORES EM ATIVIDADE



FONTE: Portal da Transparência (2023)

Figura 3: Gráfico mostrando a distribuição em porcentagem dos servidores ativos do PCCTAE nos diferentes regimes previdenciários atuais.

### 3) DIAGNÓSTICOS

A referência no piso (P01 - A101) e o efeito do step causam uma distorção intrínseca à estrutura atual da malha salarial. Os 49 padrões na mesma coluna tornam a amplitude acumulada em um peso para o pleito de majoração do step ou ampliação do piso. Na estrutura atual, pelo impacto em PG, temos o topo (P49) ganhando 527% a mais que a base e qualquer movimentação no sentido de aumentar as variáveis (número de padrões ou percentual de step) piora esta situação.

Vejam que uma das principais lutas historicamente defendidas pela Fasubra é o step de 5%. Esse pleito, na matriz atual, essa diferença seria levada para 940%, aumentando as diferenças remuneratórias entre os níveis de classificação, concentrando os reajustes nos maiores níveis (aumentando conforme se avança nos Níveis de Classificação e na carreira), com a base não recebendo nenhum impacto (0%) por não sofrer efeito do step e o topo acumulando quase 66% (sem considerar qualquer reajuste solicitado no piso).

Dessa forma, tentamos majorar o step, ainda que seja em 0,1%, já amplia as diferenças e aumenta a amplitude da nossa tabela atual. Esse efeito dificulta a melhoria do piso da nossa tabela, enfraquecendo a remuneração de toda a estrutura.

Tentar reduzir a amplitude, diminuindo o padrão de referência dos níveis de classificação, ameaçam estes a serem atingidos com Vencimento Básico Complementar (VBC), que corrói os ganhos da categoria.

				A				E
				I	II	III	IV	IV
Piso A/	P01	0,0%	R\$ 1.448,12	1				
	P02	1,1%	R\$ 1.518,43	2	1			
	P03	2,1%	R\$ 1.594,35	3	2	1		
	P04	3,2%	R\$ 1.674,06	4	3	2	1	
	P05	4,3%	R\$ 1.757,77	5	4	3	2	
Piso B/	P06	5,4%	R\$ 1.845,66	6	5	4	3	
	P07	6,5%	R\$ 1.937,94	7	6	5	4	
	P08	7,7%	R\$ 2.034,84	8	7	6	5	
	P09	8,8%	R\$ 2.136,58	9	8	7	6	
	P10	9,9%	R\$ 2.243,41	10	9	8	7	
Piso C/	P11	11,1%	R\$ 2.355,58	11	10	9	8	
	P12	12,3%	R\$ 2.473,36	12	11	10	9	
	P13	13,5%	R\$ 2.597,02	13	12	11	10	
	P14	14,7%	R\$ 2.726,87	14	13	12	11	
	P15	15,9%	R\$ 2.863,22	15	14	13	12	
	P16	17,1%	R\$ 3.006,38	16	15	14	13	
Piso D/	P17	18,4%	R\$ 3.156,70		16	15	14	
	P18	19,6%	R\$ 3.314,53			16	15	
	P19	20,9%	R\$ 3.480,26				16	
Teto EIV	P49	65,8%	R\$ 15.041,48					16

STEP 5%

9  
4  
0  
%




Figura 4: Majoração do step demonstrada caso fosse aplicado o step de 5% na matriz atual do PCCTAE. Nesse cenário é observado que os ganhos remuneratórios são concentrados à medida em que se alcançam os padrões finais da tabela, e esse escalonamento acontece





devido ao step ser dado em progressão geométrica entre os padrões. Com a aplicação do step de 5% na matriz atual é observado um aumento de 940% entre os valores do piso e do teto na matriz atual.

#### **4) PERSPECTIVAS DE APRIMORAMENTO DA CARREIRA**

A partir do trabalho apresentado pelos Grupos de Trabalho de Base, do Grupo de Trabalho Nacional e da Sistematização preparada pela representação da FASUBRA na CNSC, foi feita a análise, apreciação e deliberação da proposta de aprimoramento de carreira da Fasubra, construída segundo os seguintes aspectos:

- Coerência interna, considerando o alinhamento entre os diferentes temas das propostas;
- Viabilidade a curto prazo;
- Alinhamentos aos princípios do PCCTAE;
- Riscos de adoção das propostas;
- As pautas históricas da federação;
- Uma distribuição equitativa de recursos na reestruturação da carreira;
- As boas características da estrutura de carreira atual; e,
- O não prejuízo a nenhum nível de classificação, cargo, servidor ou servidora da ativa, aposentados e instituidores de pensão atualmente na carreira

#### **5) PAUTAS DELIBERADAS EM PLENÁRIA**

Pautas de interesse da categoria que possuam impacto orçamentário, mas que não estejam vinculadas à remuneração podem ser tratadas com urgência para aplicação tão logo haja condições financeiras e de negociação operacionais. Dentre algumas pautas com aspectos não salariais, podemos citar:

- 1) Implantação da Jornada de Trabalho de 30h para os Técnicos-Administrativos em Educação, sem redução salarial e que não se confunda com flexibilização de jornada de trabalho e nem seja vinculado ao interesse da Administração ou à necessidade de regimes de escala ou atendimento ininterrupto e sim compondo o regime de trabalho, contando como jornada integral e regular. Observando ainda o atendimento das jornadas reguladas em leis específicas;
- 2) Cumprimento dos termos do acordo de greve de 2015;
- 3) Revisar o rol de fazeres técnicos-administrativos nas IFE, propondo a recuperação, manutenção e criação das especialidades que forem necessárias.

Pautas de interesse da categoria que possuam impacto orçamentário mas que visem



o aprimoramento do PCCTAE devem ser tratadas com urgência e aplicadas o quanto antes. Dentre algumas pautas com impactos orçamentários podemos citar:

- 1) Recomposição das perdas inflacionárias;
- 2) Redução dos interstícios de progressões para 12 meses;
- 3) Ampliação do número dos níveis de capacitação para 8, por nível de classificação;
- 4) Adequação do piso dos níveis na carreira de no mínimo 3 salários mínimos (SM), uma vez que com o atendimento desses pleitos será possível recuperar o poder de compra dos trabalhadores e melhorar a composição da média de contribuição para os proventos de aposentadoria;
- 5) Regulamentação do Adicional de Atividade Penosa que consta no art. 71, da Lei nº 8.112/1990;
- 6) Correção do enquadramento de 2005 dos aposentados;
- 7) Reabertura da possibilidade de enquadramento dos servidores e servidoras que ainda estão no PUCRCE.

## **6) PROPOSTA DELIBERADA**

### **6.1 Recuperação dos cargos e reierarquização**

Desde a sua implantação, o número de cargos por nível de classificação do PCCTAE sofreu duros golpes, cedendo espaço para a terceirização. Se faz necessário, portanto, recuperar os cargos do PCCTAE, considerando que seus respectivos fazeres encontram-se resguardados no serviço atualmente prestado, por meio de vínculos precarizados, com trabalhadores recebendo apenas 1/3 do que paga a Instituição para a empresa contratada e paga com recursos de custeio, conseqüentemente retirando dinheiro que seria investido no ensino, na pesquisa e extensão. Pretendemos manter a organização atual do PCCTAE em microcargos organizados em 3 Níveis de Classificação deliberados em plenária para o aprimoramento da carreira.

### **6.2 Na proposta reduzimos a tabela atual para 3 Níveis de Classificação da seguinte forma:**

- \*Aglutinar Níveis A e B com o piso do C;
- \*Aglutina Níveis C e D com o piso do D;
- \*Nível E mantendo sua atual referência.

### **6.3 Visando o aprimoramento da carreira, os seguintes exercícios devem ser considerados na construção da proposta:**

- \*Não termos mais a menor remuneração bruta fixa do SPF;
- \*Ter como referência (disposto na lei) o piso do Nível de Classificação E;
- \*Nível de Classificação C/D sendo 60% do piso do E;



- \*Nível de Classificação A/B sendo 40% do piso do E;
- \*Step único para todos os padrões de vencimento;

#### **6.4 Outros elementos deliberados:**

- \*Progressão por Mérito Profissional a cada 12 meses;
- \*Progressão por capacitação a cada 12 meses por meio de aceleração para o desenvolvimento na tabela.

- **Manutenção da Matriz única**

A definição da matriz única envolve a vinculação conjunta de todos os níveis à matriz salarial. Atualmente ela é expressamente prevista na Lei nº 11.091/2005, como definição da base da construção da matriz no Anexo I-A da referida Lei.

Assim, propomos manter a referência única, garantindo a vinculação dos reajustes dos diferentes níveis, migrando-a para o vencimento básico do nível E (superior). Com a alteração da referência, propomos a readequação das relações entre os níveis de classificação, que atualmente se dá pela interpolação na tabela, para uma relação estabelecida por percentuais entre os níveis de classificação.

- **Verticalização da carreira**

Também é proposta a verticalização da carreira, convertendo-se os três padrões horizontais de capacitação da matriz atual do PCCTAE em padrões que irão compor verticalmente a progressão por mérito, composta atualmente por 16 níveis de progressão. Dessa forma, seriam mantidos os 19 padrões totais de progressão presentes atualmente na carreira, porém com todos verticalizados, o que torna o processo de reposicionamento na carreira facilitado. A verticalização permite também que todos os servidores poderiam alcançar o teto do desenvolvimento eventualmente pelo mérito, considerando que muitos se aposentaram sem chegar ao teto de desenvolvimento, com perdas irreversíveis após a aposentadoria. O instituto da Progressão por Capacitação seria convertido, portanto, em uma Aceleração da Progressão, que funcionaria de forma a acelerar a chegada ao topo da carreira, o que dialoga com as demandas dos servidores submetidos à regimes previdenciários pós 2003 e mantém também o estímulo do servidor a se desenvolver e se capacitar.

O posicionamento no novo desenho da tabela será dado conforme demonstrado na figura 5, com os níveis de progressão por mérito e os de progressão por capacitação sendo enquadrados na verticalização da matriz, através de um posicionamento relativo ao desenvolvimento na carreira, atualmente.

**REPOSICIONAMENTO NA NOVA ESTRUTURA**

A/B/C/D/E					Padrões de Vencimento
I	II	III	IV		
1				→	1
2	1			→	2
3	2	1		→	3
4	3	2	1	→	4
5	4	3	2	→	5
6	5	4	3	→	6
7	6	5	4	→	7
8	7	6	5	→	8
9	8	7	6	→	9
10	9	8	7	→	10
11	10	9	8	→	11
12	11	10	9	→	12
13	12	11	10	→	13
14	13	12	11	→	14
15	14	13	12	→	15
16	15	14	13	→	16
	16	15	14	→	17
		16	15	→	18
			16	→	19

Figura 5: Demonstração de como será realizado o reposicionamento a partir do desenho atual da matriz para o novo desenho.

- **Diretrizes para construção da proposta**

A matriz aprimorada seria, portanto, construída nos moldes da figura 6, com os padrões de vencimento verticalizados e com os valores dos pisos correlacionados por lei. No caso do cenário exposto na figura, foram mantidos os 19 padrões de vencimento





presentes na estrutura atual (atualmente composta por 16 verticais e 3 horizontais).

A matriz de hierarquização de cargos e remuneração proposta e exemplificada abaixo, será a base para os estudos, que devem se iniciar na CNSC, e que definirão as quantidades de padrões de vencimentos, a partir da avaliação de viabilidade e melhor construção no processo de negociação, assim como os valores de correlação entre os pisos na matriz atualizada. A premissa para construção de cenários e de tabelas é não colocar nenhum nível de classificação em risco de VBC, viabilizando o reposicionamento de servidores ativos e aposentados e pensionistas de forma justa e acertada.

Padrões de Vencimento	Vencimento Básico			
	A//B	C//D	E	
1	R\$ 3.960,00	R\$ 5.940,00	R\$ 9.900,00	*Progressão por Mérito Profissional a cada 12 meses
2	R\$ 4.158,00	R\$ 6.237,00	R\$ 10.395,00	
3	R\$ 4.365,90	R\$ 6.548,85	R\$ 10.914,75	Acelera para o Nível 3 com 1 ano no Nível 1 + 60h de capacitação
4	R\$ 4.584,20	R\$ 6.876,29	R\$ 11.460,49	
5	R\$ 4.813,40	R\$ 7.220,11	R\$ 12.033,51	Acelera para o Nível 5 com 1 ano de Nível 3 + 60h de capacitação
6	R\$ 5.054,07	R\$ 7.581,11	R\$ 12.635,19	
7	R\$ 5.306,78	R\$ 7.960,17	R\$ 13.266,95	
8	R\$ 5.572,12	R\$ 8.358,18	R\$ 13.930,29	Acelera para o Nível 8 com 1 ano de Nível 6 + 60h de capacitação
9	R\$ 5.850,72	R\$ 8.776,09	R\$ 14.626,81	
10	R\$ 6.143,26	R\$ 9.214,89	R\$ 15.358,15	Acelera para o Nível 10 com 1 ano de Nível 8 + 60h de capacitação
11	R\$ 6.450,42	R\$ 9.675,63	R\$ 16.126,06	
12	R\$ 6.772,94	R\$ 10.159,42	R\$ 16.932,36	
13	R\$ 7.111,59	R\$ 10.667,39	R\$ 17.778,98	Acelera para o Nível 13 com 1 ano de Nível 11 + 60h de capacitação
14	R\$ 7.467,17	R\$ 11.200,76	R\$ 18.667,93	
15	R\$ 7.840,53	R\$ 11.760,79	R\$ 19.601,32	Acelera para o Nível 15 com 1 ano de Nível 13 + 60h de capacitação
16	R\$ 8.232,56	R\$ 12.348,83	R\$ 20.581,39	
17	R\$ 8.644,18	R\$ 12.966,28	R\$ 21.610,46	
18	R\$ 9.076,39	R\$ 13.614,39	R\$ 22.690,98	Acelera para o Nível 18 com 1 ano de Nível 16 + 60h de capacitação
19	R\$ 9.530,21	R\$ 14.295,32	R\$ 23.825,53	

Figura 6: Matriz do PCCTAE aprimorada com 19 padrões de vencimento, todos verticalizados. O desenvolvimento será dado pelo mérito e pela aceleração da progressão através de cursos de capacitação.

Considerando o desenvolvimento na carreira, o mesmo será dado na nova malha salarial por meio da Progressão por Mérito Profissional. A fim de resguardar a capacitação como forma de desenvolvimento, bem como garantir a evolução em condições que favoreçam os múltiplos regimes previdenciários, permitindo o planejamento do desenvolvimento pelo servidor, fica também instituído o desenvolvimento por Aceleração da Progressão, dado por meio de cursos de capacitação. A atualização das cargas horárias necessárias utilizadas como requisito de evolução também deve ser considerada no aprimoramento. Com a aceleração, a evolução na carreira de início a fim poderia levar de 12 anos a 19 anos para alcançar o topo, conforme planejamento próprio do servidor.



Com a proposta de matriz apresentada, incorporando a pauta histórica da Fasubra (step de 5% e piso mínimo de 3 salários mínimos), conseguiremos construir uma carreira com menor amplitude matricial, distribuindo melhor os recursos de recomposições salariais entre todos os níveis, sem qualquer risco de VBC e mantendo os cargos da carreira hierarquizados nos 3 níveis de classificação propostos (A/B, C/D e E).

Além de reduzir a amplitude, um fator limitante ao aporte de recursos na matriz, conseguimos contemplar demandas históricas da categoria e agregar possibilidades apresentadas pelas forças políticas da Fasubra. Observe que a matriz de pisos correlacionados ao verticalizar a malha, consegue equalizar a distribuição de recursos, quando comparados à estrutura atual.

## CONCLUSÃO

A plenária da Fasubra, ocorrida nos dias 30 de setembro e 1o. de outubro deliberou acerca da construção de uma proposta de aprimoramento da carreira dos Técnicos Administrativos em Educação. Os detalhamentos da proposta construída se encontram descritos nesse documento. Como perspectivas fica encaminhado o alinhamento com o SINASEFE na construção de uma proposta única e a negociação com o Governo Federal de forma conjunta no processo.

Ainda sobre as demandas da categoria deliberadas em plenária, no contexto da Mesa Nacional de Negociação Permanente, foram considerados as seguintes pautas:

- Instituição da data-base
- Ascensão funcional
- Revogação das reformas da previdência



Ministério da Educação  
Esplanada dos Ministérios Bloco L, Anexo I - 3º Andar - Bairro Zona Cívico-  
Administrativa, Brasília/DF, CEP 70047-900  
Telefone: 2022-7054 - <http://www.mec.gov.br>

Ofício Nº 320/2024/GAB/SGA/SGA-MEC

Brasília, 01 de abril de 2024.

Ao(À) Senhor(a)  
Ministro de Estado da Educação  
Ministra de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

Encaminhamos, em anexo (SEI 4775949), o produto do Grupo de Trabalho (GT) instituído no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CNS), por meio da Resolução CNS nº 4, de 4 de março de 2024, com o objetivo de elaborar estudos a fim de subsidiar o aprimoramento do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

A ação se originou durante a Reunião da Mesa Específica e Temporária - Área Específica - Educação-PCCTAE/IFES, ocorrida dia 22 de fevereiro de 2024, ocasião em que foi sugerido que as demandas não consensuadas naquele espaço fossem analisadas, em maior profundidade, no âmbito da Comissão e, posteriormente, submetidas à mesa de negociação.

Assim, no mês de março de 2024, este Grupo de Trabalho discutiu, intensamente, um conjunto de 12 propostas relacionadas ao PCCTAE. Ressalte-se que a atuação do GT foi pautada na premissa de trazer para uma avaliação mais detalhada as reivindicações que já haviam sido protocoladas junto a esses Ministérios, com o objetivo de uniformizar entendimentos sobre temáticas específicas da carreira, do ponto de vista técnico. Por essa razão e considerando o escopo de atuação do Colegiado, não foram objeto de apreciação/deliberação pelo GT questões orçamentárias e percentuais que eventualmente incidirão sobre as demandas avaliadas, as quais deverão ser objeto de discussão em mesa de negociação.

Respeitosamente,

Jussara Cardoso Silva Freitas  
Subsecretária de Gestão Administrativa  
Coordenadora da CNS  
Ministério da Educação

José Celso Pereira Cardoso Júnior  
Secretário de Gestão de Pessoas  
Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços  
Públicos



Documento assinado eletronicamente por **Jussara Cardoso Silva Freitas, Subsecretário(a)**, em 01/04/2024, às 17:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



Documento assinado eletronicamente por **JOSE CELSO PEREIRA CARDOSO JUNIOR, Usuário Externo**, em 01/04/2024, às 17:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.mec.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **4775955** e o código CRC **0907749A**.

**Referência:** Caso responda a este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23000.012070/2024-91

SEI nº 4775955



# RELATÓRIO FINAL

**ESTUDOS SUBSIDIÁRIOS AO APRIMORAMENTO DO PLANO DE CARREIRA  
DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (PCCTAE)**  
Comissão Nacional de Supervisão

Brasília, 27 de março de 2024.

Brasília, 27 de março de 2024.

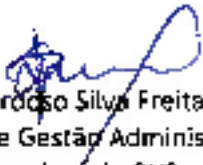
Ao(À) Senhor(a)  
 Ministro de Estado da Educação  
 Ministra de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos


Encaminhamos, em anexo, o produto do Grupo de Trabalho (GT) instituído no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CNS), por meio da Resolução CNS nº 4, de 4 de março de 2024, com o objetivo de elaborar estudos a fim de subsidiar o aprimoramento do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

A ação se originou durante a Reunião da Mesa Específica e Temporária - Área Específica - Educação-PCCTAE/IFES, ocorrida dia 22 de fevereiro de 2024, ocasião em que foi sugerido que as demandas não consensuadas naquele espaço fossem analisadas, em maior profundidade, no âmbito da Comissão e, posteriormente, submetidas à mesa de negociação.

Assim, no mês de março de 2024, este Grupo de Trabalho discutiu, intensamente, um conjunto de 12 propostas relacionadas ao PCCTAE. Ressalte-se que a atuação do GT foi pautada na premissa de trazer para uma avaliação mais detalhada as reivindicações que já haviam sido protocoladas junto a esses Ministérios, com o objetivo de uniformizar entendimentos sobre temáticas específicas da carreira, do ponto de vista técnico. Por essa razão e considerando o escopo de atuação do Colegiado, não foram objeto de apreciação/deliberação pelo GT questões orçamentárias e percentuais que eventualmente incidirão sobre as demandas avaliadas, as quais deverão ser objeto de discussão em mesa de negociação.

Aterciosamente,

  
 Jussara Cardoso Silva Freitas  
 Subsecretária de Gestão Administrativa  
 Coordenadora da CNS  
 MEC

  
 José Celso Cardoso Jr.  
 Secretário de Gestão de Pessoas  
 MGI

  
 Agnaldo Fernandes

  
 Elisa Milioni Okamura

  
 Frederico de Moraes A. Coutinho

  
 Grazielle Nayara Felício Silva

  
 José Almiram Rodrigues

  
 José Borges de Carvalho Filho

  
 Marcelo Rosa Pereira

  
 Maria do Socorro M. Gomes

  
 Mário dos Santos Barbosa

  
 Mirian Damas dos Santos

  
 Nidia Heringer

  
 Regina Rita de Cássia Oliveira

  
 Silvilene Souza da Silva

  
 William do Nascimento Carvalho

  
 Edir Damasceno Maciel

  
 Joade Cortez Gomes

  
 Leewertton de Souza Matreiro

  
 Regina R. Rezende  
 Regina Rodrigues Rezende

**SUBSECRETÁRIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO****COORDENADORA CNS e GT**

Jussara Cardoso Silva Freitas

**SECRETÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS DO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS**

José Celso Pereira Cardoso Júnior

**MEMBROS DO GT DA CNS**

Agnaldo Fernandes

Elisa Midori Okamura

Frederico de Moraes Andrade Coutinho

Grazielle Nayara Felício Silva

José Almiram Rodrigues

José Borges de Carvalho Filho

Marcelo Rosa Pereira

Maria do Socorro Mendes Gomes

Mário dos Santos Barbosa

Mirian Dantas dos Santos

Nídia Heringer

Regina Rita de Cássia Oliveira

Silvilene Souza da Silva

William do Nascimento Carvalho

**SECRETÁRIA-EXECUTIVA DO GT**

Regina Rodrigues Rezende

**CONVIDADOS DO GT**

Edir Damasceno Maciel

Joade Cortez Gomes

Leewertton de Souza Marreiro

## APRESENTAÇÃO

O presente relatório apresenta o resultado final das tratativas realizadas pelo Grupo de Trabalho (GT) criado no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CNS), por meio da Resolução CNS nº 4, de 4 de março de 2024, publicada no Boletim de Pessoal e Serviço do MEC nº 10, Suplemento E, de 05 de março de 2024, com o objetivo de elaborar estudos a fim de subsidiar o aprimoramento do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela [Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005](#).

A ação se originou da constatação, durante a Reunião da Mesa Específica e Temporária - Área Específica - Educação-PCCTAE/IFES (Mesa de Negociação), ocorrida no dia 22 de fevereiro de 2024, da ausência de uniformidade de entendimentos entre as entidades sindicais representantes dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) acerca de determinadas temáticas envolvendo a reestruturação do Plano de Carreira da categoria. Na ocasião, foi sugerido pela Coordenadora da CNS que tais questões fossem analisadas em maior profundidade no âmbito da Comissão e, posteriormente, submetidas à Mesa de Negociação.

Com a sua instituição, o colegiado se reuniu inicialmente de forma virtual, dia 7 de março de 2024, e em outras quatro ocasiões, dias 13 (presencial), 18 (virtual), 26 e 27 (presencial), todas no mês de março. Em sua primeira reunião, restou definido que os trabalhos do GT seriam desenvolvidos por dois Núcleos Temáticos - **Núcleo de Desenvolvimento e Núcleo de Estrutura** – os quais foram compostos por pelo menos um representante de cada uma das entidades sindicais participantes do GT - Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras (Fasubra) e Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (Sinasefe); e das entidades representativas das IFES - Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes) e Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif); do Ministério da Educação (MEC); além de especialistas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI).

Para consecução de seu objetivo, o GT contou ainda com a participação de outros três especialistas e técnicos formalmente convidados pela Coordenadora do colegiado para subsidiar tecnicamente as discussões e a elaboração de suas atividades, formalizada pela Resolução CNS nº 5 de 18 de março de 2024, publicada no Boletim de Pessoal e Serviço do MEC nº 12 Suplemento A, de 19 de março de 2024. Após reunir e catalogar um total de 22 demandas relacionadas ao PCCTAE que já haviam sido encaminhadas ao MEC, ao MGI e também à CNS, restou acordado entre os membros do GT que 10 delas careciam de uma análise mais aprofundada e que seriam remetidas para a CNS/MEC. As outras 12 foram categorizadas em 9 temas e divididas entre os núcleos, para avaliação, sendo que 3 ficaram a cargo do Núcleo de Desenvolvimento; 6, do Núcleo de Estrutura; e 3, de ambos os núcleos.

Os núcleos, então, passaram a se reunir e a desenvolver seus trabalhos de forma independente, com reuniões individualizadas, presenciais ou virtuais pelo aplicativo *Teams*, devidamente detalhadas em relatórios subscritos por seus membros. Todos os documentos administrativos do colegiado, incluindo convocações, convites, pautas, listas de presença e atas das reuniões constam do processo SEI 23000.012070/2024-91 e dos anexos do presente relatório.



Com base nas discussões empreendidas pelo GT, o presente Relatório foi elaborado e está estruturado em três partes:

- **Parte I – O PCCTAE e as Demandas das Entidades Sindicais**, que apresenta uma contextualização inicial dos antecedentes históricos do PCCTAE e o detalhamento das demandas sindicais protocoladas no MEC e MGI entre os anos de 2023 e 2024;
- **Parte II – O GRUPO DE TRABALHO**, apresenta a metodologia e o relato dos trabalhos desenvolvidos no decorrer das cinco reuniões do colegiado;
- **Parte III – ANÁLISE DOS OBJETOS DE ESTUDOS**, apresenta a análise dos objetos de estudos e detalha o entendimento firmado pelo GT sobre cada uma das demandas analisadas.

Ainda, foi deliberado pelo grupo que, à guisa de sugestão, será elaborada e apresentada Minuta de Instrumento Legal – Projeto de Lei – contemplando os temas tratados pelo GT e que visam contribuir para aprimorar a carreira do PCCTAE. Essa entrega será realizada no prazo de até 15 dias, após a entrega do Relatório Final, tendo em vista a necessidade de os representantes das entidades sindicais no GT validarem os encaminhamentos junto as suas respectivas bases. Registre-se que a proposta deverá ser elaborada em consonância com as disposições contidas no Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Por fim, cumpre ressaltar que a atuação do GT pautou-se na premissa de trazer para uma discussão mais detalhada, pelas entidades sindicais representantes dos TAE, reivindicações que já haviam sido protocoladas no MEC e MGI, com o objetivo de uniformizar entendimentos sobre temáticas específicas da carreira, do ponto de vista técnico, não cabendo ao Colegiado, em função de seu escopo de atuação, deliberar sobre questões orçamentárias e sobre percentuais que eventualmente incidirão sobre as demandas avaliadas, as quais deverão ser objeto de discussão na Mesa de Negociação.

**SUMÁRIO**

<b>APRESENTAÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>1 O PCCTAE E AS DEMANDAS DAS ENTIDADES SINDICAIS</b>	<b>6</b>
1.1 Demandas das Entidades Sindicais: 2023 e 2024	7
<b>2 O GRUPO DE TRABALHO</b>	<b>8</b>
2.1 Metodologia e relatos	8
<b>3 ANÁLISE DOS OBJETOS DE ESTUDOS</b>	<b>15</b>
3.1 Organização dos cargos	15
3.1.1 Atribuições	15
3.1.2 Racionalização dos cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)	16
3.2 Níveis de Classificação e correlação salarial	17
3.3 Verticalização – Matriz única	18
3.4 Progressões por Mérito	19
3.5 Progressões por capacitação	20
3.6 Incentivo à Qualificação (IQ)	22
3.7 Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	22
3.8 Recomposição das perdas inflacionárias	24
3.9 Parâmetros para construção de cenários e tabelas	24
3.9.1 Piso de três salários mínimos e aumento do step	24
3.9.2 Incorporação do Piso da Enfermagem	25
3.9.3 Aumento do step de 3,9% para 5%	25
<b>4 CONCLUSÃO</b>	<b>26</b>
<b>5 ANEXOS</b>	<b>28</b>
ANEXO I – Quadro Analítico (Planilha consolidada)	29
ANEXO II – Simulador de propostas – Aferição de impacto Orçamentário	30
ANEXO III – Relatório Núcleo Temático 1	31
ANEXO IV – Relatório Núcleo Temático 2	32

## 1 O PCCTAE E AS DEMANDAS DAS ENTIDADES SINDICAIS

A estruturação do PCCTAE, a partir da sanção da [Lei nº 11.091, de 2005](#), teve por objetivo dar cumprimento ao acordo firmado pelo Governo Federal - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação - e as entidades representativas dos servidores titulares de cargos ou empregos técnico-administrativos e técnico-marítimos das IFES, vinculadas ao MEC - Fasubra e Sinasefe - no contexto das negociações realizadas.

A proposta fez parte de um conjunto de medidas que visavam resgatar reivindicações históricas das categorias abrangidas e atender à política de revitalização das carreiras e das remunerações no âmbito da Administração Pública Federal e consistiu em estruturar o PCCTAE, composto pelos cargos efetivos de técnico-administrativos e de técnico-marítimos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e pelos cargos, à época, redistribuídos para as IFES.

O PCCTAE caracteriza-se pelo conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento dos servidores, com foco na:

- I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- III - qualidade do processo de trabalho;
- IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e
- X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

O PCCTAE foi estruturado com 322 cargos, dos quais somente 228 estavam ativos à época<sup>1</sup>. Atualmente, 155 cargos estão extintos ou em extinção e 92 cargos estão com abertura de concurso público vedada. A Matriz de Hierarquia do PCCTAE se dá em 5 Níveis de Classificação, denominados pelas letras A, B, C, D e E, com 4 Níveis de Capacitação, representados pelos numerais romanos I, II, III e IV.

O ingresso no PCCTAE se dá por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e a experiência estabelecidas na Lei nº 11.091, de 2005, e o desenvolvimento do servidor na Carreira somente é possível mediante a Progressão por Capacitação Profissional (mudança de Nível de Capacitação) ou Progressão por Mérito Profissional (mudança de Padrão de Vencimento).

---

<sup>1</sup> Os demais foram mantidos no PUCRCE de modo a atender os servidores ativos e inativos que permaneceram na carreira

Ainda foi instituído no âmbito do PCCTAE o Incentivo à Qualificação (IQ), devido ao servidor que possui educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, tendo por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento.

### 1.1 Demandas das Entidades Sindicais: 2023 e 2024

Ao longo dos últimos anos, Fasubra e Sinasefe protocolaram no MEC ou ao MGI, diversos expedientes com reivindicações de interesse dos TAE. Após consulta às unidades administrativas das referidas Pastas envolvidas diretamente na temática, foram identificados os seguintes processos SEI e NUPs: 23123.008560/2023-16; 14021.167496/2023-61; 19975.133913/2023-17; 14022.009184/2024-13 14022.016255/2024-26; e 23000.012012/2024-68, conforme especificado no Quadro 1.

**Quadro 1:** Demandas protocoladas pelas entidades sindicais – MGI e MEC

nº	Documento formal	Enviado	NUP/MGI ou SEI/MEC	Entidade Sindical	Data de envio	Assunto
1	Ofício nº 299/2023	MEC	23123.008560/2023-16	Sinasefe	10/11/2023	Proposta de temas a serem discutidos com o governo na CNSC
2	Ofício nº 121/2023	MGI	14021.167496/2023-61	Sinasefe	31/07/2023	Proposta de reestruturação das Carreiras do PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.
3	----	MGI	19975.133913/2023-17	Fasubra	27/10/2023	Proposta de carreira deliberada em plenária
4	Ofício nº 014/2024	MGI	14022.009184/2024-13	Sinasefe	06/02/2024	Proposta de reestruturação das Carreiras do PCCTAE – Adesão malha salarial Fasubra
5	Ofício nº 032/2024	MGI	14022.016255/2024-26	Sinasefe	29/02/2024	Minuta de alteração da Lei nº 11.091/2005 - Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)
6	Ofício n.º 042/2024	MEC	23000.012012/2024-68	Sinasefe	27/03/2024	Complemento da proposta da reestruturação da Carreira do PCCTAE Referência: Ofício nº 032/2024/DN/Sinasefe.

Fonte: SEI e entidades sindicais



## 2 O GRUPO DE TRABALHO

Originado a partir das discussões ocorridas na Mesa de Negociação, ocorrida no dia 22 de fevereiro de 2024, o Grupo de Trabalho (GT) foi instituído com a finalidade de elaborar estudos a fim de subsidiar o aprimoramento do PCCTAE, sem prejuízo das competências dos partícipes envolvidos, observada as seguintes atribuições: *I – mapear e analisar as propostas de reestruturação do PCCTAE apresentadas pelas entidades sindicais da categoria; II - promover estudos técnicos que visem subsidiar proposta de reestruturação do PCCTAE; e IV - elaborar e apresentar relatório final.* Nos tópicos a seguir apresenta-se o detalhamento dos trabalhos do grupo.

### 2.1 Metodologia e relatos

Com a publicação da Resolução de sua instituição, o colegiado **se reuniu inicialmente de forma virtual, em 07 de março de 2024**, a fim de deliberar sobre a metodologia e o cronograma dos trabalhos do GT. Do ponto de vista metodológico, para a definição dos objetos de estudos, levou-se em consideração a correlação do mapeamento inicial das demandas das entidades sindicais e as previsões legais da carreira. Para tanto, pactuou-se, em face da grande quantidade de participantes e de propostas a serem analisados, por agregar os objetos de análise, por pertinência temática, e em dois grandes grupos, denominados de “Núcleos Temáticos”, compostos por representantes das entidades sindicais, da Andifes e Conif e do MEC e MGI. Nessa seara foram constituídos os seguintes núcleos:

- **Núcleo Temático 1 - Desenvolvimento:** responsável por estudar a correlação das demandas com os capítulos da Lei nº 11.091/2005 que tratam de conceitos, organização, ingresso e desenvolvimento da carreira. Composto pelos seguintes membros: *Maria do Socorro M. Gomes, Andifes e Nídia Heringer, Conif; Grazielle Nayara, Sinasefe; José Almiram Rodrigues, Fasubra; Frederico de Moraes A. Coutinho, MGI e José Borges, MGI*
- **Núcleo Temático 2 - Estrutura:** responsável por estudar a correlação das demandas com os capítulos da Lei nº 11.091/2005 que tratam da estrutura da carreira. Composto pelos seguintes membros: *Mirian Dantas dos Santos, Andifes e Regina Rita de Cássia Oliveira, Conif; Marcelo Rosa e Agnaldo Fernandes, Fasubra; William do N. Carvalho, Sinasefe e Elisa Midori Okamura, MGI.*

No que concerne ao cronograma de trabalhos, limitado ao prazo de **30 dias para conclusão**<sup>2</sup>, deliberou-se pela realização de reuniões presenciais e virtuais, da seguinte forma:

- **Reunião inicial**, presencial, com todos os participantes do GT, visando promover um alinhamento conceitual dos objetos de análise;
- **Reuniões intermediárias**, virtuais, dos Núcleos Temáticos, visando o estudo das demandas de cada núcleo;
- **Reunião final**, presencial, para a validação do resultado dos trabalhos dos núcleos e do GT.

---

<sup>2</sup> A definição do prazo de conclusão levou em consideração as diretrizes pactuadas na reunião entre os representantes das entidades sindicais e o Sr. Ministro de Estado da Educação, realizada no dia 29 de fevereiro de 2024.

Após definição da metodologia de trabalho, restou definido que a análise dos objetos de estudos pelos núcleos seriam semanais, com data final de entrega até o dia 29 de março de 2024. No Quadro 2, apresenta-se o calendário dos trabalhos do GT.

**Quadro 2:** Cronograma de trabalho segregado por semana

Itens	Prazo de conclusão (em semanas)				Cap. da Lei
	04 a 09/03	11 a 16/03	18 a 22/03	25 a 29/03	
Definição da metodologia e objetos de estudos					Não se aplica
<b>Reunião Inicial (presencial)</b>					
1. Organização e Conceitos					II e III
2. Estrutura do PCCTAE					IV
→ Níveis de classificação					
→ Atribuições					
3. Ingresso e Desenvolvimento					V
→ Progressões					
→ Liberação Pós-graduação					
→ Áreas de conhecimento X Ambiente Organizacional					
4. Remuneração e Enquadramento					VI e VII
→ Matriz Hierárquica					
→ Padrões de vencimento					
→ Racionalização dos cargos					
<b>Reunião final (presencial)</b>					

Fonte: GT: Elaboração própria

A definição dos objetos de análise de cada núcleo, a partir da sistematização e categorização das propostas consta da “**Planilha Consolidada**”, correspondente ao Anexo I deste Relatório. No Quadro 3, é possível identificar o total de **22 propostas** apresentadas pelas entidades sindicais, categorizadas em 18 temas. Destaque-se que, após alinhamento, restou acordado que **10 propostas** remanescentes do Acordo de Greve de 2015 não seriam avaliadas pelo GT, mas, sim, no âmbito da CNS, em momento oportuno. Nesse contexto, restaram **12 propostas** a serem analisadas pelos Núcleos Temáticos do GT, sendo que 3 ficaram a cargo do Núcleo 1 (Desenvolvimento); 6, do Núcleo 2 (Estrutura); e 3, de ambos os Núcleos.

**Quadro 3:** Resumo analítico: Consolidação das demandas, por temática

Temática analisada	Análise GT		Total
	Não	Sim	
<b>Núcleo 1 e 2 (Comum)</b>		3	3
Incentivo à Qualificação (IQ)		1	1
Organização dos cargos		1	1
Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)		1	1
<b>Núcleo 1</b>	7	3	10
Acordo de Greve - Afastamento pós-graduação	1		1
Acordo de Greve - Carga horária de curso	3		3
Acordo de Greve - Jornada de Trabalho de 30h	1		1
Acordo de Greve - Plano Nacional de Capacitação do PND	1		1
Acordo de Greve - Revalidação de diploma	1		1
Organização dos cargos		1	1
Progressões por capacitação		1	1
Progressões por mérito		1	1
<b>Núcleo 2</b>	3	6	9
Acordo de Greve - Adicional atividade penosa	1		1
Recomposição perdas inflacionárias		1	1
Verticalização - Matriz Única		1	1
Níveis de Classificação (NC) e correlação salarial		1	1
Parâmetros para construção da proposta		3	3
Acordo de Greve - Enquadramento	2		2
<b>Total Geral</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>

Fonte: GT: Elaboração própria

Considerando que cada núcleo do GT deveria atuar no sentido de identificar e analisar os elementos centrais de cada uma das propostas, indicando a eventual existência de impacto orçamentário, a Coordenação do GT demandou a elaboração de um “**SIMULADOR DE PROPOSTAS**”, Anexo II. O instrumento foi elaborado, conjuntamente, por especialistas da área de Engenharia de Produção e Estatística, da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN e de Orçamento Público, do Instituto Federal da Paraíba – IFPB, ambos integrantes convidados do GT. Dentre outros, o instrumento deveria permitir a utilização de multivariáveis que projetassem simulações de novas matrizes e o consequente impacto orçamentário, e que considerasse, em todos os cenários, os parâmetros das propostas das entidades sindicais. Assim, as variáveis dinâmicas utilizadas no instrumento foram:

1. Referência (% de aumento referência - piso do nível de classificação E)
2. Nível de Classificação (Unificado (A/B, C/D e E) e Não unificado (A, B, C, D e E))
3. Step (3,9% e 5%)
4. Percentual de Adesão ao RSC (Por ano)
5. Mês de Implantação do Aumento – Data-Base

Registre-se que o objetivo da construção da ferramenta **foi, exclusivamente, o de auxiliar o GT na identificação da existência ou não de impacto orçamentário das propostas** que já haviam sido apresentadas ao MEC e ao MGI. Questões orçamentárias e percentuais que eventualmente incidirão sobre as demandas avaliadas não foram objeto de deliberação no âmbito do grupo e deverão ser discutidas em momento oportuno, por atores competentes.

O “SIMULADOR DE PROPOSTAS”, eventualmente, poderá ser utilizado para fins de simulação de valores, a fim de subsidiar discussões em mesas de negociação.

#### **Relato 2ª Reunião (13/03/2024) – Alinhamento conceitual**

Com vistas a promover o alinhamento conceitual dos objetos a serem analisados pelo grupo, a programação da 2ª reunião, realizada no dia 13/03/2024, contou com a apresentação da visão conceitual do PCCTAE à luz de cada uma das entidades envolvidas com as discussões do GT. No Quadro 4, apresenta-se o detalhamento da pauta tratada na citada reunião.

**Quadro 4.** Pautas de alinhamento conceitual

Descrição	Responsável/apresentação
<b>Abertura:</b> Dinâmica das apresentações	Jussara Cardoso
<b>Antecedentes históricos do PCCTAE</b>	Maria do Socorro Mendes
<i>Discussão coletiva</i>	---
<b>PCCTAE: Visão conceitual e de gestão: Conif</b>	Regina Rita/Nídia Heringer
<i>Discussão coletiva</i>	---
<b>PCCTAE: Visão conceitual e de gestão: Andifes</b>	Mirian Dantas
<i>Discussão coletiva</i>	----
<b>PCCTAE: Visão Fasubra e Sinasefe</b>	Marcelo Rosa/ Grazielle Silva/ William Carvalho
<i>Discussão coletiva</i>	
<b>MGI: Visão de futuro das carreiras no serviço público</b>	José Celso Cardoso
<i>Discussão coletiva</i>	-----

Fonte: Elaboração própria. [Link de acesso às apresentações](#)

Dentre os pontos de convergência na referida reunião, destaque-se a visão do PCCTAE à luz da Andifes e Conif e as demandas das entidades sindicais, sendo eles:

## 1) Visão PCCTAE - Andifes

### Problemas na Gestão dos Cargos e no Desenvolvimento na Carreira

- Baixa capacidade de atrair e reter quadros qualificados em função dos baixos salários, sem reajuste desde 2017, num contexto inflacionário;
- Alta rotatividade nos concursos, o que inviabiliza a realização de programas de capacitação robustos;
- Dificuldade de recrutamento de perfis mais apropriados em decorrência da falta de modernização das atribuições dos cargos;
- Cargos defasados e engessados em relação às transformações no mundo do trabalho;
- Limitação na amplitude da carreira - o servidor atinge o último nível de progressão por mérito com 22 anos e meio de exercício e a progressão por capacitação em 4 anos e meio;
- A carreira não contempla as atividades dos servidores que ocupam cargos de chefia, ou mesmo que participam de comissões e colegiados, para efeito de qualquer progressão;
- Dificuldade de recrutamento de perfis mais apropriados em decorrência da falta de modernização das atribuições dos cargos; e
- Exigência excessiva de carga horária dos cursos para o alcance dos níveis 3 e 4, especialmente para os cargos de nível D e E.

### Problemas da Matriz Remuneratória e do Vencimento Básico

- **Defasagem remuneratória:** A falta de recomposição salarial faz com que exista uma desconexão entre a remuneração, o grau de responsabilidade e a qualificação dos servidores, além da defasagem salarial em relação ao mercado de trabalho atual, para carreiras similares. A busca de oportunidades por aumento salarial tensiona a relação entre servidores e a gestão das IFES pela autorização e liberação da movimentação por cessão para outros órgãos da administração pública federal. Esse artifício é ainda mais prejudicial ao trabalho das IFES, porque não há a possibilidade de reposição do servidor, além da evasão de força de trabalho qualificada; e
- **Baixa capacidade de retenção de quadros:** Dentre as dificuldades geradas pela falta de ajuste salarial, ressalta-se o impacto no recrutamento e retenção de quadros especializados, tendo como exemplo, as áreas de Medicina e de Tecnologia da Informação, dentre outras. Diante desse cenário, a rotatividade torna-se um grande desafio a ser enfrentado pelas IFES, pois muito esforço e recurso são despendidos na formação dos servidores, para que deixem a instituição antes que o retorno do investimento ocorra. A baixa atratividade da carreira também é notada quando comparada a outras carreiras de órgãos públicos, sendo vistas muitas vezes como trampolim para carreiras com remunerações mais atraentes e possibilidades de crescimento e desenvolvimento.



## 2) Visão PCCTAE - Conif

**Grandes Problemas:** O PCCTAE não foi implementado na sua plena concepção:

- descrição dos Cargos – dificultou os concursos – utiliza-se a descrição do PUCRCE;
- qualificação dos servidores não foi isonômica – aconteceu segundo o entendimento e a força da área de gestão de pessoas das Instituições. Quem estava fora dos grandes centros foi prejudicado;
- extinção dos cargos sem discussão – fase sem a CNS;
- falta de uma dotação orçamentária específica para a Qualificação de Servidores; e
- Decreto 9991-2019: problemas decorrentes do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) que não enquadra o modelo de capacitação e qualificação do PCCTAE.

### **Sugestões para aprimoramento**

- MEC ser protagonista no fomento a qualificação dos servidores para criação de um modelo equânime;
- suprimir a correlação direta e indireta nos cursos de qualificação (graduação, pós, mestrado e doutorado); Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) como proposta de incentivo e valorização profissional, considerando que, pela natureza da atividade, o RSC dos técnicos não pode estar restrito às atividades de ensino, pesquisa e extensão (ajuda a diminuir a rotatividade do quadro por baixas remunerações);
- criação da figura do TAE substituto, para oportunizar ao servidor que é o único em sua função participar de ações de qualificação;
- necessidade de promover a racionalização / reclassificação de cargos considerando o nível de escolaridade – CONIF atuante nessa discussão (exemplo: assistente de alunos – nível C – exigência Ensino médio); e
- configurar a carreira de forma que o processo de capacitação seja contínuo durante todo o itinerário profissional do servidor – implica numa nova malha salarial, mas que conduz o servidor a um processo permanente de formação nas suas respectivas áreas de atuação.

## **Relato 3ª Reunião (18/03/2024) – Alinhamento e reavaliação dos objetos de análise**

Após identificar dificuldade, do GT e seus respectivos núcleos, em avançar na análise do conjunto das temáticas, dada a complexidade dos aspectos técnicos e jurídicos envolvidos do PCCTAE, foi convocada reunião extraordinária para avaliação conjunta acerca da possibilidade de enviar para análise da CNS as demandas relacionadas ao Acordo de Greve de 2015, no total de 10 propostas. Dentre outras, tais demandas envolvem aspectos de repercussão geral do Regime Jurídico Único (Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990), como a redução da jornada de trabalho e outras de natureza educacional, como a revalidação de diplomas obtidos no exterior. Nessa seara, restou pactuado que tais demandas seriam remetidas para estudo mais aprofundado no âmbito da CNS, sendo elas:

- 1) **Jornada de Trabalho de 30h:** *“sem redução salarial e que não se confunda com flexibilização de jornada de trabalho e nem seja vinculado ao interesse da Administração ou à necessidade de regimes de escala ou atendimento ininterrupto e sim compondo o regime de trabalho, contando como jornada integral e regular. Observando ainda o atendimento das jornadas reguladas em leis específicas.”*
- 2) **Regulamentar o afastamento pós-graduação dos servidores do PCCTAE:** *“nos termos do artigo 30 da lei 12.772/2012, priorizando o tratamento isonômico com os servidores docentes e em consonância com o decreto 5825/2006 sem prejuízo dos afastamentos previstos na lei 8112/1990, assegurado todos os direitos e vantagens a que fizer jus, para participar de programa de pós-graduação stricto sensu ou de pós-doutorado independentemente do tempo ocupado no cargo ou instituição.”*
- 3) **Efetivação Plano Nacional de Capacitação do PND:** *“com publicação do edital referente à adesão das Instituições Federais de Ensino (IFES) ao Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrandes do PCCTAE, para ofertas de novos cursos de graduação, de especialização, de mestrado e de doutorado.”*
- 4) **Reconhecimento da somatória de carga horária dos certificados de capacitação aposentados:** *“quando os mesmos se encontravam na ativa”*
- 5) **Aproveitamento das disciplinas de graduação e pós-graduação para todos os níveis de classificação do PCCTAE para fins de progressão por capacitação:** *“solicitação que as cargas horárias das disciplinas de curso de graduação e pós possam ser utilizadas assim como cursos são utilizados para o desenvolvimento na carreira por capacitação”*
- 6) **Inclusão dos cursos de aperfeiçoamento:** *“para fins para fins de incentivo à qualificação - Aproveitamento de disciplinas”.*
- 7) **Reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país:** *“conforme processo de revalidação normatizado pelas leis, resoluções e portarias publicadas pelo Ministério da Educação e Conselho Nacional de Educação.”*
- 8) **Adicional atividade penosa:** *“que consta no art. 71, da Lei nº 8.112/1990, agora pauta também tratada emenda 06 da medida provisória 1203/2023, que fala sobre a Indenização Educacional de Fronteira e de Local de Difícil Fixação de Efetivo.”*
- 9) **Correção do enquadramento** dos aposentados de 2005; e
- 10) **Reabertura enquadramento** dos servidores que ainda estão no PUCRCE. **Obs.:** O tema foi inicialmente avaliado pelo GT e diante da controvérsia jurídica foi remetido para estudos complementares da CNS.

#### **Relatos 4ª e 5ª Reuniões (26 e 27/03/2024) – Alinhamento e validação dos objetos de análise**

Após análise individualizada das **12 propostas**, os núcleos produziram seus respectivos Relatórios – Anexos III e IV, que fundamentaram a elaboração do texto final deste relatório. Com o objetivo de validar o posicionamento final do grupo, o GT se reuniu nos dia 26 e 27 de março de 2024, ocasião em que aprovou e assinou o presente relatório. No Quadro 5, será apresentado o resumo analítico do posicionamento final do GT sobre as demandas avaliadas:

Quadro 5 – Quadro resumo: Posicionamento final do GT

Entidade Sindical	Tema	Proposta	Impacto Orçamentário?	Consenso categorias?	Consenso (MEC/MGI e FIRGEP)?	Posição do GT
Fasubra/ Sinasefe	1. Organização dos cargos	1. Racionalização de cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)	Não	Sim	Sim	Favorável
		2. Revisar os fazeres dos técnicos-administrativos (Atribuições)	Não	Sim	Sim	Favorável
Fasubra/ Sinasefe	2. Progressões por mérito	3. Redução dos interstícios de progressões por mérito (12 meses)	Sim	Sim	Sim	Favorável
Sinasefe	3. Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	4. Concessão do RSC para os servidores TAE	Sim	Sim*	Sim	Favorável
Fasubra/ Sinasefe	4. Verticalização - Matriz Única	5. Verticalização - Matriz única	Sim	Sim	Sim	Favorável
Sinasefe	5. Incentivo à Qualificação (IQ)	6. Incentivo à Qualificação - IQ - correlação direta	Sim	Sim	Sim	Favorável
Fasubra/ Sinasefe	6. Níveis de Classificação (NC) e correlação salarial	7. Aglutinação dos Níveis de Classificação (NCs) e percentual de correlação	Sim	Sim*	Sim**	Favorável. Proposta alternativa
Fasubra/ Sinasefe	7. Progressões por capacitação	8. Aceleração por progressão de capacitação	Sim	Sim*	Sim	Favorável. Proposta alternativa
Fasubra/ Sinasefe	8. Recomposição perdas inflacionárias	9. Recomposição das perdas inflacionárias.	Sim	Sim	Pauta Mesa de negociação	Pauta Mesa de negociação
Fasubra/ Sinasefe	9. Parâmetros para construção da proposta	10. Piso de três salários mínimos atuais	Sim	Sim	Pauta Mesa de negociação	Pauta Mesa de negociação
		11. Incorporação do Piso da Enfermagem	Sim	Sim	Pauta Mesa de negociação	Pauta Mesa de negociação
		12. Aumento do Step de 3,9% para 5%.	Sim	Sim	Pauta Mesa de negociação	Pauta Mesa de negociação

\* Destaque entidades: O assunto deverá ser submetido a base sindical

\*\* Destaque Andifes: Discordância de percentuais de aglutinação distintos dos NCs

### 3 ANÁLISE DOS OBJETOS DE ESTUDOS

O presente tópico apresenta o detalhamento da análise das propostas (Objetos de estudos), com a especificação dos seguintes itens: a íntegra da proposta apresentada pelas entidades; o conceito do tema analisado; a justificativa das entidades sindicais; a sinalização da incidência de impacto orçamentário, a partir do uso do SIMULADOR DE PROPOSTAS; e a posição final do GT, com a indicação de destaque, se houver. Ressalte-se que, considerando o escopo de atuação do GT, as questões que envolvam a incidência de impacto orçamentário deverão ser avaliadas e discutidas no âmbito da Mesa de Negociação, a ser convocada pelo MGI.

#### 3.1 Organização dos cargos

##### 3.1.1 Atribuições

**Proposta das entidades:** Revisar o rol de fazeres técnico-administrativos em educação das IFE, propondo a recuperação, manutenção e criação das especialidades que forem necessárias.

**Conceito:** O § 2º do art. 8º da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das IFES vinculadas ao MEC, estabelece que o detalhamento das atribuições específicas de cada cargo, a que se refere a mencionada Lei, se daria por meio de regulamento. Assim, em 2005, por ocasião da implementação do PCCTAE, a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação (CGGP/MEC), enquanto órgão setorial do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), emitiu o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC, com a descrição dos cargos TAE autorizados pelo então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para concurso público, informando que a relação completa dos cargos encontrava-se em fase final de análise pelos órgãos competentes. Cerca de 11 anos depois, em 2017, o citado Ofício-Circular foi revogado (Ofício-Circular nº 1/2017/COLEP/CGGP/SAA-MEC, tendo sido orientado às IFES que fossem observadas as descrições dos cargos constantes do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), aprovado pelo Decreto nº 94.664, de 1987, até a publicação do regulamento dos cargos do PCCTAE, nos termos da Lei nº 11.091, de 2005.

**Justificativa das entidades:** *“As descrições dos cargos constantes do PUCRCE encontram-se desatualizadas e não abrangem todos os cargos do PCCTAE. Somado a isso, a realidade das instituições de ensino, por serem as entidades responsáveis pela formação profissional e educacional superior no Brasil, demandam um quadro de pessoal com perfis diversificados que levem em conta a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão com suas especificidades. As transformações ocorridas ao longo dos anos no âmbito das IFE e da Educação, em destaque a transformação digital, bem como a política pública de desenvolvimento de pessoas, trouxeram além de novo desafios, a necessidade de mudanças nos perfis dos profissionais que atuam no âmbito das IFE, incluindo o incremento de novas funções e competências, tornando ainda mais imprescindível a atualização do rol de atribuições dos cargos pertencentes ao PCCTAE”.*

**Impacto orçamentário:** Não.

**Posição do GT:** Favorável.

### 3.1.2 Racionalização dos cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)

**Proposta das entidades:** Recuperação dos cargos e rehierarquização

**Conceito:** O PCCTAE foi estruturado com um conjunto de 322 cargos, dos quais somente 228 estavam vigentes à época. A Lei 11.091/2005 estabeleceu, em seu art. 18, que mediante decreto seria promovida a racionalização desses cargos, observados os seguintes critérios: unificação em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino. Passados mais de 19 anos desde a criação do PCCTAE, essa previsão não foi concluída. Para além disso, em razão das transformações do mundo do trabalho e com as novas tecnologias e/ou incompatíveis com a carreira e pela política de terceirização, 18% dos cargos foram extintos e outros 41% estão vedados de provimento. Com a extinção e/ou vedação, ao longo dos anos, as IFES vêm sofrendo cortes em seus quadros de pessoal. Sobre o assunto, cumpre registrar que a discussão sobre racionalização de cargos deu ensejo a criação de um GT específico no âmbito da CNS que, em seu relatório preliminar, apontou a possibilidade da criação de 2 cargos amplos por meio de transformação. No Quadro 6, apresenta-se a situação atual dos cargos do PCCTAE:

**Quadro 6.** Cargos do PCCTAE por tipo: Ativo, suspensos e vedados

Situação do cargo	Nível de classificação	Quant. de cargos	Ocupados	Vagos	Total
Ativos	C	24	2.122	151	2.273
	D	12	55.599	6.385	61.984
	E	56	42.408	10.603	53.011
<b>Total ativos</b>		<b>92</b>	<b>100.129</b>	<b>17.139</b>	<b>117.268</b>
Extintos	C	23	7.737	2.799	10.536
	D	14	1.865	0	1.865
	E	5	71	0	71
<b>Total extintos</b>		<b>42</b>	<b>9.673</b>	<b>2.799</b>	<b>12.472</b>
Suspensos	C	22	7.760	4.082	11.842
	D	50	5.699	5.972	11.671
	E	22	3.305	1.006	4.311
<b>Total suspensos</b>		<b>94</b>	<b>16.764</b>	<b>11.060</b>	<b>27.824</b>
<b>Total ativo/extinto/suspensão</b>		<b>228</b>	<b>126.566</b>	<b>30.998</b>	<b>157.564</b>
<b>% cargos ativos</b>		<b>40%</b>	<b>79%</b>	<b>55%</b>	<b>74%</b>
<b>% cargos extintos</b>		<b>18%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>
<b>% cargos suspensos</b>		<b>41%</b>	<b>13%</b>	<b>36%</b>	<b>18%</b>

Fonte: SIAPE

**Justificativa das entidades:** “Desde a sua implantação, o número de cargos por nível de classificação do PCCTAE sofreu duros golpes, cedendo espaço para a terceirização. Se faz necessário, portanto, recuperar os cargos do PCCTAE, considerando que seus respectivos fazeres encontram-se resguardados no serviço atualmente prestado, por meio de vínculos precarizados, com trabalhadores recebendo apenas 1/3 do que paga a Instituição para a empresa contratada e paga com recursos de custeio, conseqüentemente retirando dinheiro que seria investido no ensino, na pesquisa e extensão. Pretende-se manter a organização atual do PCCTAE em microcargos organizados em 3 Níveis de Classificação deliberados em plenária para o aprimoramento da carreira”.

**Impacto orçamentário:** Não. A criação dos novos cargos deverá ser efetuada mediante transformação a partir da aplicação de fator de conversão nos cargos, atualmente, vagos.

**Posição do GT:** Favorável à proposta alternativa apresentada. Considerando as discussões do GT Reestruturação, instituído no âmbito da CNS, e se valendo de estudos internos da CNS, entende-se que o processo de racionalização poderá se valer da estratégia de transformação dos cargos vedados e atualmente vagos, bem como daqueles que vierem a vagar. Para tanto, deverão ser criados dois novos cargos, de natureza abrangente, e de escolaridade de nível médio (**Técnico Educacional**) e superior (**Analista Educacional**), conforme detalhado no Quadro 7:

**Quadro 7:** Transformação de cargos (vagos e vedados)

Classe do cargo	Qtd. cargos vedados e vagos	Fator de conversão	Qtd. novos cargos (conversão)
C	4.082	1,0	3.245
D	5.972	0,79	5.000
E	1.006	0,46	1.006
<b>Total</b>	<b>11.060</b>		<b>9.251</b>

Fonte: GT: Elaboração própria

### 3.2 Níveis de Classificação e correlação salarial

#### Propostas das entidades:

##### a) Níveis de Classificação (NCs) e correlação salarial

**Conceito:** Os cargos do PCCTAE estão divididos em 5 Níveis de Classificação, denominados pelas letras A, B, C, D e E. Os níveis de classificação foram estabelecidos por um conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. A proposta das entidades sindicais consiste na redução desses Níveis de Classificação por meio da aglutinação dos Níveis A e B para um novo Nível (A/B) e os Níveis C e D para um novo Nível de Classificação (C/D); mantendo o atual Nível de Classificação E sem alterações. Quanto à correlação salarial, as entidades propõem que o novo nível de classificação A/B corresponda a 40% do vencimento básico do nível de classificação E e o novo nível de classificação C/D corresponda a 60% do vencimento básico do nível de classificação E.

**Justificativa das entidades:** *“A reestruturação da malha reduzindo de cinco para três Níveis de Classificação, a partir da aglutinação dos antigos Níveis de Classificação para os novos, da seguinte forma: AB para o novo C; CD – para o novo D; E mantendo o novo, estabelece ganhos maiores para o atual Nível de Classificação C, na medida que seus integrantes serão enquadrados no novo Nível de Classificação CD=D, um Nível de Classificação acima do atual. A proposta estabelece, de maneira automática, um novo enquadramento, uma espécie de “racionalização”, na medida em que todos os cargos do atual Nível C passam para o novo Nível D (CD) daquela proposta. Tal medida permitirá um fácil entendimento dos novos padrões de vencimento. Registre-se que esse processo não versa sobre a transposição, transformação ou junção de cargos ou funções, mas apenas a identificação de padrões de remuneração em uma tabela simplificada.”*



### 3.3 Verticalização – Matriz única

**Conceito:** O PCCTAE é estruturado em uma Matriz única envolvendo a vinculação conjunta de todos os níveis horizontais e verticais à matriz salarial, conforme o Anexo I-A da Lei nº 11.091/2005. A verticalização da tabela abrange a conversão de três padrões horizontais de capacitação da matriz atual em padrões que irão compor verticalmente a progressão por mérito, composta atualmente por 16 níveis de progressão. Dessa forma, seriam mantidos os 19 padrões totais de progressão presentes atualmente na carreira, porém com todos verticalizados, o que torna o processo de reposicionamento na carreira facilitado.

**Justificativa das entidades:** *“A verticalização permitirá que todos os servidores possam alcançar o teto do desenvolvimento eventualmente pelo mérito, considerando que muitos se aposentaram sem chegar ao teto de desenvolvimento, com perdas irreversíveis após a aposentadoria. A matriz única, a ser considerada envolve a vinculação conjunta de todos os níveis à matriz salarial. Assim, propõe-se manter a referência única (Matriz), garantindo a vinculação dos reajustes dos diferentes níveis, migrando-a para o vencimento básico do nível E (superior) . Com a alteração da referência, propõe-se a readequação das relações entre os níveis de classificação, que atualmente se dá pela interpolação na tabela, para uma relação estabelecida por percentuais entre os níveis de classificação. O posicionamento no novo desenho da tabela (Verticalização) será dado com os níveis de progressão por mérito e os de progressão por capacitação sendo enquadrados na verticalização da matriz, através de um posicionamento relativo ao desenvolvimento na carreira, atualmente.”*

**Quadro 8:** Proposta de verticalização da tabela

A/B/C/D/E					Padrões de vencimento
I	II	III	IV		
1				→	1
2	1			→	2
3	2	1		→	3
4	3	2	1	→	4
5	4	3	2	→	5
6	5	4	3	→	6
7	6	5	4	→	7
8	7	6	5	→	8
9	8	7	6	→	9
10	9	8	7	→	10
11	10	9	8	→	11
12	11	10	9	→	12
13	12	11	10	→	13
14	13	12	11	→	14
15	14	13	12	→	15
16	15	14	13	→	16
	16	15	14	→	17
		16	15	→	18
			16	→	19

Fonte: Fasubra

**Impacto orçamentário:** O impacto orçamentário com a implementação da reestruturação proposta pode ser mensurado por meio do “Simulador de Propostas”, já que estes valores dependem de parametrização a ser deliberada durante a mesa específica de negociação.

**Posição do GT:** Favorável à proposta alternativa apresentada. A aglutinação dos 5 Níveis de Classificação (A, B, C, D e E) em apenas 3 (AB, CD e E) poderia gerar questionamentos jurídicos. Nesse sentido, os membros do GT vislumbraram uma outra possibilidade, qual seja: corrigir as tabelas de remuneração de forma diferenciada, de modo que a tabela salarial do Nível de Classificação A poderá ser igual a do nível de classificação B, sem que isso configure uma nova classe AB. E com o mesmo raciocínio aplicado ao nível de classificação C, onde sua tabela salarial poderá a ser igual à tabela do nível de classificação D, sem que isso implique uma nova classe CD. Considerando que o objetivo maior desses pleitos é reduzir a desigualdade interna do PCCTAE, corrigindo disparidades entre elas, a redução da amplitude entre as classes do plano e também a simplificação da tabela de vencimento poderá conferir maior simplicidade e facilitar a compreensão da relação entre os níveis de classificação, sendo, portanto, uma proposta viável a ser adotada pela Administração. A outra proposta em discussão é a verticalização da tabela de cada nível de classificação com a retirada dos “níveis capacitação”. O **ponto de atenção** a ser observado nesta proposta diz respeito a aplicação dos percentuais nos 5 Níveis de Classificação, isoladamente, sem a incidência de reajuste. Nesse contexto, para melhor compreensão do cenário e do resultado é preciso considerar aos percentuais de reajustes a serem aplicados na reestruturação (aglutinação A com B e C com D). Assim, tendo em vista que a proposta envolve impacto orçamentário, as variáveis de cenário deverão ser consideradas na análise **Deliberação na Mesa de Negociação**.

**Destaque das entidades sindicais:** *“O representantes das entidades sindicais no GT remeterão o tema para as suas instâncias deliberativas, considerando que a proposta protocolada possui configuração diferente da apresentada neste relatório”.*

**Destaque do Forgepe/Andifes:** *“É notório que a não concessão de reajustes salariais nos últimos 6 anos contribuiu para a perda aquisitiva de todos os integrantes do PCCTAE, independente do nível de classificação do cargo. Assim, é preciso consignar este voto de destaque, no sentido de divergir quanto à eventual concessão de reajustes diferenciados entre os níveis de classificação. Nada mais justo que os impactos da reestruturação da carreira contemplem a todos de forma equânime. Faz-se necessário pontuar que a reestruturação proposta, de unificação das tabelas remuneratórias dos níveis de classificação A e B, C e D, resulta em percentuais de recomposição salarial diferenciados entre os cargos. Nessa reestruturação, os cargos de nível D e E, que hoje compõem a grande maioria dos servidores ativos, não alcançarão ganhos remuneratórios com esse movimento. Os servidores que estão nas classes D e E guardam paralelo remuneratório em relação a outras carreiras do Executivo, com valores de piso significativamente menores que os demais órgãos públicos federais. Dessa forma, a unificação dos vencimentos das classes A e B, C e D não resolve e agrava a situação dos atuais servidores ativos do PCCTAE. Caso não haja uma política de recomposição remuneratória para esses segmentos, não se resolverá os problemas em relação ao recrutamento e permanência dos servidores nos quadros de pessoal das IFES.”*

### 3.4 Progressões por Mérito

**Proposta das entidades:** Redução dos interstícios de progressões por mérito e por capacitação de 18 meses para 12 meses.

**Conceito:** Os servidores ocupantes de cargos pertencentes ao PCCTAE fazem jus à Progressão por

Mérito, que é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação. Atualmente, cada servidor pode realizar a Progressão por Mérito em até 15 vezes, observado o intervalo de 18 meses entre cada progressão, totalizando 22 anos e 6 meses como tempo mínimo para se alcançar o topo da carreira.

**Justificativa das entidades:** “A proposta apresentada pelas entidades sindicais se trata da redução do período de intervalo entre cada progressão de 18 meses para 12 meses. Várias carreiras da Administração Pública Federal possuem ciclos de progressão atrelados a uma avaliação de desempenho anual. Nesse sentido, busca-se uma isonomia com essas carreiras ao pleitear a redução do interstício mínimo entre as progressões. É o caso dos cargos do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), por exemplo”.

**Impacto orçamentário:** Sim. Crescimento vegetativo.

**Posição do GT:** Favorável. A redução do período mínimo de intervalo entre progressões por mérito, de 18 meses para 12 meses, atrelada a um processo de avaliação de desempenho para fins dessa progressão é uma medida que vai em linha com outros processos de progressão vigentes no âmbito da Administração Pública Federal e, nesse sentido, entende-se viável de ser adotada pela Administração.

### 3.5 Progressões por capacitação

**Proposta das entidades:** Aceleração da progressão

**Conceito:** No PCCTAE, para cada Nível de Classificação (A, B, C, D e E), existem 4 Níveis de Capacitação. Ao ingressar na Carreira, todo servidor é enquadrado no Nível de Capacitação I. Para ascensão aos demais Níveis, a Lei nº 11.091, de 2005, prevê a progressão por Capacitação Profissional, que é a mudança de Nível de Capacitação, no mesmo cargo e Nível de Classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, observado o intervalo de 18 meses entre cada progressão. É permitido o somatório de cargas horárias de cursos a partir de 20 horas. Os certificados de cursos de capacitação são apresentados de acordo com carga horária mínima pré-determinada no Anexo III da Lei nº 11.091, de 2005, a depender do Nível de Classificação do servidor, conforme indicado no Quadro 11.

**Quadro 11:** Nível de classificação e carga horária de capacitação

Nível de Classificação	Carga horária mínima por Nível de Capacitação			
	I	II	III	IV
A	Início da Carreira	20 horas	40 horas	60 horas
B		40 horas	60 horas	90 horas
C		60 horas	90 horas	120 horas
D		90 horas	120 horas	150 horas
E		120 horas	150 horas	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: Lei 11.091, de 2005

Para que o certificado do curso de capacitação seja aceito para fins de Progressão por Capacitação Profissional, se faz necessário que o curso tenha relação direta com a área específica de atuação do servidor, conforme detalhado na [Portaria MEC nº 9 de 29 de junho de 2006](#).

**Justificativa das entidades:** *“A proposta apresentada pelas entidades sindicais consiste na conversão da Progressão por Capacitação Profissional em uma aceleração de progressão por capacitação, observando carga horária mínima de 60 horas de capacitação, permitindo o servidor ascender a um novo Padrão de Vencimento, não necessariamente o subsequente. Com essa aceleração, a evolução na carreira de início a fim poderia levar de 11 anos a 18 anos para alcançar o topo, conforme planejamento próprio do servidor. A proposta de aceleração da progressão por capacitação considera o aprimoramento da Matriz do PCCTAE em 19 Padrões de Vencimento (posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação)”*.

**Impacto orçamentário:** Sim. Crescimento vegetativo.

**Posição do GT:** Favorável à proposta alternativa apresentada. Entende-se que a progressão por capacitação é medida oportuna para incentivar que os servidores se engajem em cursos de aprimoramento profissional sem necessariamente o vínculo com uma titulação formal. Também é uma medida de gestão para as IFES que poderão especificar cursos de interesse da organização que podem ser contabilizados como horas para a referida progressão por capacitação. Apesar disso, faz-se necessário que a progressão por capacitação não reduza demais o tempo total de progressão na carreira a ponto de, em pouco tempo, o servidor não ter mais para onde progredir. Ao mesmo tempo não é interessante concentrar demais o período de capacitação, pois é um processo que deve percorrer toda a vida laboral no serviço público. Nesse sentido, o GT discutiu e propôs manter três (3) progressões por capacitação ao longo da carreira com a apresentação de uma carga horária mínima de 240 horas, sendo distribuídas em pelo menos 60 horas anuais. A primeira capacitação por progressão poderia ser pleiteada apenas após os primeiros 4 anos completos do servidor na carreira, sendo que as duas progressões subsequentes deveriam respeitar o interstício de no mínimo 4 anos entre progressões por capacitação. Com essa proposta, as progressões por capacitação poderão ocorrer quando o servidor completar 4, 8 e 12 anos de efetivo exercício no cargo. Caso o servidor esteja em dia com sua progressão por mérito e realize também sua progressão por capacitação dentro desses prazos, ele chegará ao final da carreira (padrão 19 de vencimento) com 15 anos de efetivo exercício. Ressalta-se que a progressão por mérito e a progressão por capacitação podem acontecer num mesmo ano, não havendo prazo de interstício de um tipo para o outro. Dado o exposto, entende-se que essa proposta alternativa de progressão por capacitação construída no âmbito do GT é viável de ser adotada pela Administração.

**Destaque das entidades:** *“O representantes das entidades sindicais no GT remeterão o tema para as suas instâncias deliberativas, considerando que a proposta protocolada possui configuração diferente da apresentada neste relatório”*.

### 3.6 Incentivo à Qualificação (IQ)

**Proposta das entidades:** percentuais/correlação do Incentivo à Qualificação (IQ)

**Conceito:** O IQ é uma vantagem concedida aos servidores ocupantes de cargos pertencentes ao PCCTAE que possuem titulação formal superior à exigida para ingresso no cargo ocupado, observados os procedimentos estabelecidos no [Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006](#). É concedido aos servidores (considerando o diploma e/ou a titulação adquirido até a data da aposentadoria) tendo por base o percentual calculado sobre o Padrão de Vencimento percebido pelo servidor. Os percentuais do IQ não são acumuláveis e são incorporados aos proventos de aposentadoria e pensão. Dentre os parâmetros a serem observados para concessão do IQ está a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ou indireta ao ambiente organizacional de atuação do servidor, conforme indicado Quadro 12.

**Quadro 12:** Percentuais de Incentivo à Qualificação (IQ)

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Percentuais de IQ	
	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: 11.091, de 2005

**Justificativa das entidades:** *“proposta do SINASEFE da reestruturação da Carreira do PCCTAE, do fim da correlação do Incentivo à Qualificação (IQ) previsto hoje no Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), mantendo apenas a concessão dos percentuais identificados como de correlação direta e estendendo estes percentuais a todos e todas que hoje possuem o incentivo no referido Plano de Carreira do segmento dos Técnicos Administrativos em Educação.”*

**Impacto orçamentário:** Sim. Crescimento vegetativo.

**Posição do GT:** Favorável. Entende-se viável a proposta de unificar o IQ, com o fim da distinção da correlação de área direta e indireta, uma vez que, dentre outras, a deliberação sobre a correlação poderá ensejar, eventual, interpretação de critérios subjetivos para autoridade concedente.

### 3.7 Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)

**Proposta das entidades:** Concessão de RSC para os servidores TAE

**Conceito:** A Lei nº 11.091, de 2005, ao dispor sobre a estruturação do PCCTAE, estabeleceu que a gestão dos cargos do citado Plano de Carreira observará, dentre outros, como princípios e

diretrizes, as competências específicas decorrentes da dinâmica dos processos de pesquisa, ensino, extensão e administração; e o reconhecimento do saber resultante da atuação profissional na dinâmica dessas áreas. Nesse sentido, e visando reconhecer os conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional do servidor, foi instituído o instrumento denominado Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC. No Brasil, atualmente, o RSC é aplicado no âmbito da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, conforme estabelecido pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, regulamentada pela Resolução CPRSC nº 3, de 8 de junho de 2021, que estabelece os pressupostos, as diretrizes e os procedimentos para concessão do RSC. Destaque-se que o RSC é conceituado como o *processo de reconhecimento dos conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional, bem como no exercício das atividades realizadas no âmbito institucional*. O RSC destina-se a servidores ativos e não visa ser utilizado para fins de concessão de Progressão por Capacitação e tem equivalência ao Incentivo à Qualificação (IQ). Conforme dados extraídos do SIAPE (dez/2023), e especificado no Quadro 13, no âmbito do PCCTAE, atualmente, dos 131.113 servidores TAE ativos (público elegível a concessão do RSC), 8% não possui qualquer tipo de Incentivo à Qualificação (IQ). Desse universo, há concentração acentuada nos Níveis de Classificação A e B, aqueles com a menor escolaridade formal (Alfabetizado e Fundamental Incompleto).

**Quadro 13.** Servidores TAE (ativos) com IQ

NC	Escolaridade	Sem IQ	Percentual de acréscimo no Vencimento Básico							Total	% sem IQ
			10% Fund. Completo	15% Médio	20% Médio Técnico	25% Graduação	30% Especialização	52% Mestrado	75% Doutorado		
A	Alfabetizado	374	111	445	191	195	205	10	1	1.532	24%
	Fund. Incompleto										
B	Alfabetizado	645	133	778	339	408	566	80	17	2.966	22%
	Fund. Completo										
C	Fund. Incompleto	1.752	133	1.433	1.793	3.213	7.798	1.494	161	17.777	10%
	Fund. Completo										
D	Nível Médio	6.051	102	1.197	697	11.143	29.930	11.273	2.323	62.716	10%
E	Superior	1.765	0	0	48	10	20.112	18.885	5.302	46.122	4%
		10.587	479	3.853	3.068	14.969	58.611	31.742	7.804	131.113	8%

Fonte: SIAPE (dez/2023)

**Justificativa das entidades:** "O RSC para a carreira TAE possui equivalência ao Incentivo à Qualificação (IQ), previsto no art. 11 da Lei nº 11.091, de 2005. Enquanto o IQ valoriza a qualificação formal superior à exigida para o cargo, o RSC foca nas competências desenvolvidas e adquiridas pelo servidor em seu ambiente organizacional no exercício de suas atividades ao longo da carreira. A implantação do RSC na carreira TAE trará ganho qualitativo na formação profissional do servidor com foco no interesse institucional".

**Impacto orçamentário:** O cálculo de impacto do RSC associa-se a fatores de natureza diversa, dentre eles, 1) a definição dos critérios de regulamentação e sua efetiva implementação; 2) o esforço pessoal do interessado em elevar sua escolaridade formal, tendo por base o nível imediatamente superior a sua atual formação; e 3) prazo para a conclusão da nova formação. Essas duas últimas, condição de habilitação para acesso ao RSC. A projeção do impacto orçamentário da implementação do RSC pode ser mensurado por meio do "Simulador de Propostas", já que estes valores dependem de parametrização a ser deliberada durante a mesa específica de negociação.



**Posição do GT:** Favorável. Entende-se que a instituição do RSC-TAE é um mecanismo de gestão que, a longo prazo, vai dar sustentabilidade para a carreira e fortalecer a política de formação e desenvolvimento dos servidores das IFE, contribuindo assim, dentre outras, para a fixação de servidores dos Níveis de Classificação D e E, além da democratização do acesso ao IQ, para os servidores de Nível A, B e C. Importante destacar que a proposta se aplica somente aos servidores ativos e sua instituição deverá prever normatização, a ser avaliada no âmbito da representação da CNS. Esse processo deverá levar em consideração, inclusive, os apontamentos dos órgãos de controle, tendo por base a operacionalização do RSC docente.

**Destaque das entidades (Fasubra):** *“O representantes da Fasubra no GT remeterão o tema para as suas instâncias deliberativas, considerando que a proposta protocolada possui configuração diferente da apresentada neste relatório”.*

### 3.8 Recomposição das perdas inflacionárias

**Proposta das entidades:** Reajuste da tabela de forma a recompor as perdas inflacionárias.

**Conceito/Justificativa das entidades:** Entre 2016-2023, conforme estudo técnico elaborado pelo DIEESE, a pedido do Fonasefe, e apresentado na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) pela Fasubra, houve um perda inflacionária para os TAE da ordem de 34,32%. O objetivo da proposta é a recomposição das perdas inflacionárias acumuladas no período, da seguinte forma: Reajuste em 2024 – 10,34% ; Reajuste em 2025 – 10,34% e, Reajuste em 2026 – 10,34%. Para definição das perdas acumuladas foi utilizado com índice o cálculo das perdas o IPCA/IBGE. Este ponto é amplamente reconhecido e apoiado por todos os envolvidos, evidenciando a importância da restauração dessas perdas.

**Impacto orçamentário:** O impacto orçamentário com a implementação da recomposição proposta pode ser mensurado por meio do “Simulador de Propostas”, já que estes valores dependem de parametrização a ser deliberada durante a mesa específica de negociação.

**Posição do GT:** **Deliberação na Mesa de Negociação.**

### 3.9 Parâmetros para construção de cenários e tabelas

#### 3.9.1 Piso de três salários mínimos e aumento do step

**Conceito/justificativa das entidades:** Adequação do piso dos níveis na carreira a 3 salários mínimos (SM), uma vez que, com o atendimento desses pleitos, será possível recuperar o poder de compra dos trabalhadores e melhorar a composição da média de contribuição para os proventos de aposentadoria.

**Impacto orçamentário:** O impacto orçamentário com a implementação da recomposição proposta pode ser mensurado por meio do “Simulador de Propostas”, já que estes valores dependem de parametrização a ser deliberada durante a mesa específica de negociação.

**Posição do GT:** **Deliberação na Mesa de Negociação.**

### 3.9.2 Incorporação do Piso da Enfermagem

**Conceito/justificativa das entidades:** *Quanto ao piso da Enfermagem, reconhecemos e defendemos a necessidade em se manter todos os cargos de mesma hierarquia com a a mesma remuneração. Assim, a utilização do Piso da Enfermagem, como um dos parâmetros de construção de soluções remuneratórios tem o sentido de se garantir a isonomia de tratamento entre todos os cargos dos Níveis de Classificação.*

**Impacto orçamentário:** O impacto orçamentário com a implementação da recomposição proposta pode ser mensurado por meio do "Simulador de Propostas", já que estes valores dependem de parametrização a ser deliberada durante a mesa específica de negociação.

**Posição do GT:** **Deliberação na Mesa de Negociação.**

### 3.9.3 Aumento do step de 3,9% para 5%

**Conceito/justificativa das entidades:** *"Dentro dos parâmetros históricos de construção da remuneração, a FASUBRA Sindical, defende retomar a os patamares de construção do PUCRCE, que sejam um piso de 3 Salários Mínimos e um STEP de 5%. Reconhecendo que legalmente não há como construir indicadores para a remuneração, a luta pelos 3 Salários Mínimos, no piso da tabela remuneratória se justifica pela valorização e resgate do poder de compra para os servidores e servidoras TAE"*

**Impacto orçamentário:** O impacto orçamentário com a implementação da recomposição proposta pode ser mensurado por meio do "Simulador de Propostas", já que estes valores dependem de parametrização a ser deliberada durante a mesa específica de negociação.

**Posição do GT:** **Deliberação na Mesa de Negociação.**

Além dos parâmetros a serem considerados para na elaboração das propostas de reajuste salarial, as entidades sindicais defendem, como premissa para construção de cenários e de tabelas, que o reposicionamento dos servidores em novos Níveis de Classificação não incorra em riscos de aplicação de Vencimento Básico Complementar (VBC).

## 4 CONCLUSÃO

Conforme afirmou a Ministra Esther Dweck, em fevereiro de 2024, na cerimônia de lançamento da retomada do diálogo com as entidades representativas para debater a situação das carreiras e ouvir os servidores através da reabertura da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), “Preocupar-se com os servidores é preocupar-se com os cidadãos brasileiros. Todos nós, servidores públicos, temos uma missão enorme com a população brasileira. **Os servidores públicos que estão na ponta, que trabalham no dia a dia, são quem estão, de fato, fazendo a diferença para o povo**”<sup>3</sup>.

Nesse sentido, não há como deixar de enfatizar o papel desempenhado pelos TAE frente aos estudantes e como pilares essenciais para o desenvolvimento de atividades no ambiente educacional em que se inserem, seja a nível escolar, técnico ou universitário. Muitas vezes, são esses os profissionais que fazem a diferença no processo de formação de discentes, na medida em que transmitem conhecimentos práticos adquiridos de experiências vivenciadas ao longo de sua trajetória profissional, ou mesmo quando assistem e orientam alunos em aspectos de disciplina, lazer, segurança, saúde, pontualidade e higiene dentro das dependências escolares, como é o caso dos Assistentes de Alunos. Assim, entender as demandas desses profissionais e adotar medidas para valorizá-los é fundamental para a melhoria da prestação de serviços públicos e para a construção de uma comunidade escolar mais equânime, forte e inclusiva.

A preocupação com a valorização do servidor e com pleitos relacionados ao aprimoramento de estruturas de carreiras educacionais já restou evidenciada na gestão do Ministro Camilo Santana frente ao Ministério da Educação. Exemplo disso, além da retomada da CNS, foi a entrega ao MGI do projeto para a criação da Carreira de Gestão de Políticas Públicas Educacionais (GPPE) e do Plano Especial de Cargos do Ministério da Educação (PECMEC), em novembro de 2023, ocasião em que o Ministro afirmou que “**Fortalecer e valorizar o trabalho dos nossos servidores é uma prioridade deste governo**”<sup>4</sup>

Ao longo deste mês de março de 2024, este Grupo de Trabalho discutiu, intensamente, propostas para o aprimoramento do PCCTAE, com o objetivo de alinhar o entendimento das entidades sindicais sobre temáticas específicas da carreira. Ao todo, foram catalogadas um total de 22 demandas relacionadas ao PCCTAE que já haviam sido encaminhadas ao MEC, ao MGI e também à CNS, tendo restado acordado, entre os membros do GT, que 10 delas careciam de uma análise mais aprofundada pela CNS/MEC. As outras 12 foram avaliadas, com validação final do entendimento por todo o Colegiado, resultando na manifestação favorável para 8 demandas. Para aquelas relacionadas diretamente com a alteração de percentual de reajuste, opinou-se pelo envio à Mesa de Negociação.

Dentre as demandas avaliadas, cumpre ressaltar a importância que este GT atribui a concessão do RSC aos TAE. Trata-se de instrumento que, além de ser uma forma de reconhecer e valorizar os conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional, é um mecanismo de gestão que, a longo prazo, vai dar sustentabilidade para a

---

<sup>3</sup> <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2023/dezembro/gestao-2023-retomada-do-dialogo-e-valorizacao-dos-servidores-sao-destaques>

<sup>4</sup> <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/mec-formaliza-proposta-para-fortalecer-e-valorizar-servidores>

carreira e fortalecer a política de formação e desenvolvimento dos servidores das IFE, contribuindo assim, dentre outros, para a fixação de servidores dos Níveis de Classificação D e E, além da democratização do acesso ao IQ, para os servidores de Nível A, B e C.

Por fim, cumpre ressaltar que a atuação do GT deu-se no sentido de promover discussões de ordem técnica sobre demandas que já haviam sido protocoladas no MEC e no MGI, com o objetivo de uniformizar entendimentos, não tendo sido objeto de discussão, pelo Colegiado, em função de seu escopo de atuação, questões orçamentárias e percentuais que eventualmente incidirão sobre as demandas avaliadas, as quais deverão ser objeto de discussão em Mesa de Negociação.

## 5 ANEXOS

**ANEXO I** – Quadro Analítico (Planilha consolidada)

**ANEXO II** – Simulador de propostas GT-CNS

**ANEXO III** – Relatório Núcleo Temático 1

**ANEXO IV** – Relatório Núcleo Temático 2

## ANEXO I – Quadro Analítico (Planilha consolidada)

Núcleo Temático	Tema	Proposta	Impacto Orçamentário?	Será avaliado pelo GT ?	Consenso categorias?	Consenso (MEC/MGI e FORGEP)?	Posição do GT
Núcleo 1	Acordo de Greve	1. Implantação da Jornada de Trabalho de 30h para TAE	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Acordo de Greve	2. Regulamentar o afastamento dos servidores do PCCTAE	Não	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Acordo de Greve	3. Efetivação do Plano Nacional de Capacitação	Não	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Acordo de Greve	4. Reconhecimento da somatória de carga horária dos certificados de capacitação dos aposentados quando os mesmos se encontravam na ativa	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Acordo de Greve	5. Aproveitamento as disciplinas de graduação e pós graduação para todos os níveis de classificação do PCCTAE para fins de progressão por capacitação	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Acordo de Greve	6. Inclusão dos cursos de aperfeiçoamento para fins de incentivo à qualificação	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Acordo de Greve	7. Reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país	Não	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 2	Acordo de Greve	8. Regulamentação do Adicional de Atividade Penosa	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 2	Acordo de Greve	9. Correção do enquadramento de 2005 dos aposentados.	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 2	Acordo de Greve	10. Reabertura enquadramento dos servidores e servidoras que ainda estão no PUCRCE.	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Progressões por mérito	11. Redução dos interstícios de progressões por mérito e por capacitação de 18 meses para 12 meses.	Sim	Sim	Sim	Sim	Favorável
Núcleo 1	Organização dos cargos	12. Revisar o rol de fazeres técnicos-administrativos (Atribuições)	Não	Sim	Sim	Sim	Favorável
Núcleo 1	Progressões por capacitação	13. Aceleração por progressão	Sim	Sim	Sim*	Sim	Favorável. Proposta alternativa
Núcleo 2	Níveis de Classificação (NC) e correlação salarial	14. Níveis de Classificação (NCs) x Correlação Salarial: Aligumar cargo do nível A e B (A/B) e os cargos C e D (C/D). Manter o E.	Sim	Sim	Sim*	Sim**	Favorável. Proposta alternativa
Núcleo 2	Verticalização - Matriz Única	15. Verticalização - Matriz única	Sim	Sim	Sim	Sim	Favorável
Núcleo 2	Recomposição perdas inflacionárias	16. Recomposição das perdas inflacionárias.	Sim	Sim	Sim	Enviar Mesa de Negociação	Enviar Mesa de Negociação
Núcleo 2	Parâmetros para construção da proposta	17. Piso de três salários mínimos atuais	Sim	Sim	Sim	Enviar Mesa de Negociação	Enviar Mesa de Negociação
Núcleo 2		18. Incorporação do Piso da Enfermagem	Sim	Sim	Sim	Enviar Mesa de Negociação	Enviar Mesa de Negociação
Núcleo 2		19. Aumento do Step de 3,9% para 5%.	Sim	Sim	Sim	Enviar Mesa de Negociação	Enviar Mesa de Negociação
Núcleo 1 e 2 (Comum)	Incentivo à Qualificação (IQ)	20. Incentivo à Qualificação - IQ - percentuais/correlação	Sim	Sim	Sim	Sim	Favorável
Núcleo 1 e 2 (Comum)	Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	21. Concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	Sim	Sim	Sim*	Sim	Favorável
Núcleo 1 e 2 (Comum)	Organização dos cargos	22. Racionalização de cargos vagos e a vagar (Cargo amplo)	Não	Sim	Sim	Sim	Favorável

\* Destaque entidades: O assunto deverá ser submetido a base sindical

\*\* Destaque Andifes: Discórdância de percentuais de aglutinação distintos nos NCs



## ANEXO II – Simulador de propostas – Aferição de impacto Orçamentário

### Simulador de Propostas PCCTAE

Parâmetros	Digitar %	Correlação Atual	Diferença %	Digitar %
<b>REAJUSTE</b>				
(% correlação Inicial E):				
% Correlação A a E		31,735%		% RSC 2024
% Correlação B a E		38,425%		% RSC 2025
% Correlação C a E		46,526%		% RSC 2026
% Correlação D a E		58,531%		% RSC 2027

NC	Padrão	Vencimento PCCTAE Atual	Simulação Parâmetros (Automático a partir do % de reajuste e correlação)			Incentivo à Qualificação (IQ) com simulação						
			Venc. com reajuste	% de reajuste	Aumento Absoluto (R\$)	Fundam. 10%	Médio 15%	Técnico 20%	Graduação 25%	Espec. 30%	Mestrado 52%	Doutorado 75%
<b>A (Fundamental Incompleto)</b> (0,0% do Nível E)	Inicial	1.446,12										
	Final	2.879,28										
<b>B (Fundamental Completo)</b> (0,0% do Nível E)	Inicial	1.750,99										
	Final	3.486,29										
<b>C (Fundamental/Médio)</b> (0,0% do Nível E)	Inicial	2.120,13										
	Final	4.221,26										
<b>D (Nível Médio)</b> (0,0% do Nível E)	Inicial	2.667,19										
	Final	5.310,48										
<b>E (Nível Superior)</b> (Referência)	Inicial	4.556,92										
	Final	9.073,01										



Demonstrativo Impacto no Fluxo Anual Considerando o ano e mês de aplicação			
Ano de Exercício	2024	2025	2026
Mês de Implantação Aumento (Data Base)	Janeiro	Janeiro	Janeiro
Folha Anual			
Folha Anual sem Reestruturação			
Impacto RSC (Ativos)			
Folha Anual + Reestruturação + RSC			
Impacto Oamentário (Conforme Data-Base)			

**ANEXO III – Relatório Núcleo Temático 1**

## RELATÓRIO NÚCLEO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

Análise das demandas estruturada em formato de tabela, com a justificativa para alteração da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005)

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>Instituição do RSC como atendimento as demandas apresentadas pelas entidades sindicais, através do NUP 14022.016255/2024-26. A Concessão do RSC é a forma de legitimar o valor das contribuições que o profissional traz para instituição, conforme desenvolve suas atividades, utilizando-se dos saberes adquiridos experientialmente e do desenvolvimento e aplicação das competências vitais para o exercício da função. Constitui o meio formal para o reconhecimento das diversas formas de entregas que o profissional pode fazer à instituição, com base na sua vivência pessoal/profissional. Operacionalmente ele estabeleceria uma equivalência com o Incentivo à Qualificação imediatamente superior à escolaridade do servidor. Ex.: servidor com graduação, contemplado com RSC, receberia o percentual referente ao de especialista.</p>	<p>CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes: I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino; II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes; III - qualidade do processo de trabalho; IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão; V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições; VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público; VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais; VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal; IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.</p> <p style="text-align: center;">Parágrafo único. As Instituições Federais de Ensino poderão conceder, na forma do regulamento,</p>	<p>CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL Art. 3º <b>SEM ALTERAÇÃO</b> I - sem alteração; II - sem alteração; III - sem alteração; IV - sem alteração; V - sem alteração; VI - sem alteração; VII – sem alteração; VIII - sem alteração; IX - sem alteração; X - sem alteração; XI - reconhecimento de saberes e competências profissionais adquiridos ao longo da trajetória profissional do servidor partir da instituição do RSC.</p> <p>Parágrafo único. sem alteração</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
	bolsas de pesquisa, de desenvolvimento, de inovação e de intercâmbio aos ocupantes de cargo público efetivo de técnico-administrativo envolvidos nessas atividades, atendido o disposto no art. 8º desta Lei. <u>(Incluído pela Lei nº 14.695, de 2023)</u>	
<p>A alteração do inciso III deve-se à mudança da malha salarial se configurar a partir da perspectiva da lateralização, garantindo que todos os servidores possam progredir por mérito profissional e alcançar o topo da tabela. A capacitação entra como elemento para contribuir na aceleração da progressão por mérito profissional, a partir da instituição de horas anuais estabelecidas.</p> <p>A exclusão do item V devido a nova proposta protocolada pelas entidades não possui níveis de capacitação como elemento obrigatório para progressão horizontal dos servidores.</p> <p>A alteração do termo usuário para o termo público no inciso VII buscará contribuir para a ampliação de direitos a serem usufruídos pelos TAES, como, por exemplo, a jornada flexibilizada de trabalho, tendo em vista que órgãos de controle possuem a visão que somente podem usufruir de jornada flexibilizada aqueles servidores que atendem ao público. Ao alterar o conceito de usuário para público, amplia-se formalmente esse entendimento.</p> <p>A alteração destes itens atende o solicitado nos protocolos Fasubra NUP 19975.133913/2023-17 e Sinasefe NUP 14021.167496/2023-61</p>	<p><b>CAPÍTULO III DOS CONCEITOS</b> Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:</p> <p>I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;</p> <p>II – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;</p> <p>III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;</p> <p>IV - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;</p> <p>V - nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;</p> <p>VI - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e</p> <p>VII - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.</p>	<p><b>CAPÍTULO III DOS CONCEITOS</b> Art. 5º sem alteração:</p> <p>I - sem alteração;</p> <p>II – sem alteração;</p> <p>III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função das progressões por mérito e capacitação e em função do nível de classificação;</p> <p>IV - sem alteração;</p> <p>V - supressão;</p> <p>VI - sem alteração; e</p> <p>VII - público: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>A criação do parágrafo único e do incisos atende as demandas propostas pelas entidades e foi consensuado, no âmbito do núcleo, a manutenção de cinco níveis de classificação, mantendo equivalência de padrões remuneratórios entre eles, compreendendo que para não gerar discussão sobre o provimento derivado, a alternativa mais segura seja manter os 5 níveis alterando apenas a tabela salarial. Ou seja, A e B passariam a ter a mesma tabela, mas sem se chamar AB ou outro nome.</p>	<p>Art. 7º Os cargos do Plano de Carreira são organizados em 5 (cinco) níveis de classificação, A, B, C, D e E, de acordo com o disposto no inciso II do art. 5º e no Anexo II desta Lei.</p>	<p>Art. 7º mantém a redação</p> <p>Parágrafo único: Fica estabelecida relação percentual remuneratória entre os níveis de classificação, com base na remuneração do nível de classificação E, na razão de:</p> <p>I - Os padrões de vencimento dos níveis de classificação A e B corresponderão a 40% dos padrões de vencimento do nível de classificação E;</p> <p>II - Os padrões de vencimento dos níveis de classificação C e D corresponderão a 60% dos padrões de vencimento do nível de classificação E.</p>
<p>Esta proposição dialoga com os protocolos Fasubra NUP 19975.133913/2023-17; Sinasefe SEI 23123.008560/2023-16; Fasubra NUP 19975.133913/2023-17; Sinasefe SEI 23123.008560/2023-16. Assim visa contribuir para que seja feita a revisão do rol de fazeres técnicos-administrativos nas IFE, propondo a recuperação, manutenção e criação das especialidades que forem necessárias, além da recuperação dos cargos e rehierarquização, pois desde a sua implantação, o número de cargos por nível de classificação do PCCTAE sofreu duros golpes, cedendo espaço para a terceirização. Se faz necessário, portanto, recuperar os cargos do PCCTAE, considerando que seus respectivos fazeres encontram-se resguardados no serviço atualmente prestado, por meio de vínculos precarizados, com trabalhadores recebendo apenas 1/3 do que paga a Instituição para a empresa contratada e paga com recursos de custeio, conseqüentemente retirando dinheiro que seria investido no ensino, na pesquisa e extensão. Todavia o grupo compreende que é necessário ampliar esse debate, levando em conta a regulamentação de algumas profissões, como as de saúde. Há o indicativo de</p>		<p>Criação do artigo 7-A Ficam criados os seguintes cargos do PCCTAE:</p> <p>I - Técnico Educacional, de nível intermediário e atribuições relativas a XXXXXX, no nível de classificação D;</p> <p>II - Analista Educacional, de nível superior e atribuições relativas a XXXXXX no nível de classificação E;</p> <p>Parágrafo Primeiro - os cargos suspensos e os cargos vagos do PCCTAE passíveis de provimento ficam transformados nos cargos de Técnico Educacional e Analista Educacional conforme Anexo XXX.</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>transformar os cargos suspensos vagos nos cargos amplos, mas compreende-se que é preciso ser ampliado no debate conjunto.</p>		
<p>A proposição de alteração na redação é para enxugar o texto, mas manter a mesma ideia expressa anteriormente.</p>	<p>Art. 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:  I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;  II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;  III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.  § 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.  § 2º As atribuições específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento.  § 3º As atribuições previstas no inciso II do caput deste artigo incluem a coordenação de projetos de pesquisa e extensão, cabendo a percepção de bolsas de pesquisa e extensão, pagas diretamente pelas Instituições Federais de Ensino, por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por Instituição Federal de Ensino ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional. (Incluído pela Lei nº 14.695, de 2023)</p>	<p>Art. 8º manutenção e nova redação:  I - gerir, coordenar, planejar, desenvolver, supervisionar, controlar, organizar, assessorar, avaliar e executar atividades especializadas e técnicas, relacionadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) desenvolvimento e implementação de políticas públicas na área de educação</li> <li>b) ensino, pesquisa, extensão e inovação</li> <li>c) atividades específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a instituição federal de ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades;</li> <li>d) atividades inerentes ao assessoramento ou apoio especializado, técnico ou administrativo;</li> </ul> <p>§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.  § 2º As atribuições específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento expedido pelo Ministério da Educação com a participação da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira.  § 3º É permitida a percepção de bolsas de pesquisa e extensão, pagas diretamente pelas Instituições Federais de Ensino, por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por Instituição Federal de Ensino ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional.</p>



JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>A nova redação do caput visa atender os protocolos das entidades, que mudam o desenho da tabela salarial, nos níveis de padrões de vencimento e interstício, além do modo como acontecerão as progressões por mérito profissional e por capacitação.</p>	<p>CAPÍTULO V DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO</p> <p>Art. 9º O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II desta Lei.</p> <p>§ 1º O concurso referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira.</p> <p>§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.</p>	<p>CAPÍTULO V DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO</p> <p>Art. 9º O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial de vencimento do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade estabelecida no Anexo II desta Lei.</p> <p>§ 1º sem alteração. § 2º sem alteração.</p>
<p>A nova redação do caput visa atender os protocolos das entidades, que mudam o modo de progressão que acontecerão por mérito profissional e por capacitação.</p> <p>As alterações propostas atendem aos protocolos Fasubra NUP 19975.133913/2023-17; Sinasefe NUP 14021.167496/2023-61; Fasubra NUP 19975.133913/2023-17; Sinasefe SEI 23123.008560/2023-16; Fasubra NUP 19975.133913/2023-17; Sinasefe SEI 23123.008560/2023-16. As mudanças das propostas iniciais das entidades foram consensuadas nas discussões do núcleo.</p>	<p>Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, <del>respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.</del></p> <p>§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.</p> <p>§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo</p>	<p>Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de padrão de vencimento mediante Progressão por Mérito Profissional e/ou progressão por capacitação profissional.</p> <p>§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e carga horária mínima de 240 horas, 60 horas por ano num período de quatro anos.</p> <p>§ 2º - O servidor poderá realizar no máximo 3 (três) progressões por capacitação profissional</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>O núcleo entende que é necessário pensar uma regra de transição para que os que já progrediram por capacitação possam fazer novas progressões.</p>	<p>exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.</p> <p>§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.</p> <p>§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula.</p> <p>§ 5º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.</p> <p>§ 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação E, a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação.</p>	<p>ao longo da carreira, respeitados os critérios estabelecidos no § 1 e a quantidade de padrões de vencimento existentes na carreira.</p> <p>§ 3º - Para solicitar a primeira progressão por capacitação profissional, o servidor necessitará ter pelo menos 4 anos completos no cargo.</p> <p>§ 4º - As progressões por capacitação profissional deverão ter um interstício mínimo de 4 anos entre elas.</p> <p>§ 5º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
	<p>§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. <u>(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)</u></p> <p>§ 8º Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º deste artigo serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. <u>(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)</u></p>	
<p>A proposta visa atender a documentação formal expressa nos protocolos Fasubra NUP 19975.133913/2023-17; Sinasefe NUP 14021.167496/2023-61, que propõe a redução dos interstícios de progressões por mérito e por capacitação de 18 meses para 12 meses.</p>	<p>Art. 10-A. A partir de 1º de maio de 2008, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício.</p> <p>Parágrafo único. Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional de que trata o caput deste artigo, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. <u>(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)</u></p>	<p>Art. 10-A. A partir de (colocar data posterior a aprovação da lei) o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de <b>12 (doze) meses</b> de efetivo exercício.</p> <p>Parágrafo único. - sem alteração</p> <p>INCLUSÃO: Art. 10-B. O efeito financeiro das progressões que se refere o caput do art. 10 ocorrerá a partir da data em que o servidor cumprir o interstício e os requisitos estabelecidos em lei para o desenvolvimento na carreira</p>
<p>proposta do SINASEFE da reestruturação da Carreira de PCCTAE, do fim da correlação do Incentivo à Qualificação (IQ) previsto hoje no Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), mantendo apenas a concessão dos percentuais identificados como de correlação direta e estendendo estes percentuais a todas as que hoje possuem o incentivo no referido Plano de Carreira do segmento dos Técnicos Administrativos em Educação</p>	<p>Art. 11. Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.</p>	<p>Art. 11. Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>Atendimento a demanda expressa no NUP 14022.016255/2024-26, Concessão do RSC: O RSC é a forma de legitimar o valor das contribuições que o profissional traz para instituição, conforme desenvolve suas atividades, utilizando-se dos saberes adquiridos experientialmente e do desenvolvimento e aplicação das competências vitais para o exercício da função. Constitui o meio formal para o reconhecimento das diversas formas de entregas que o profissional pode fazer à instituição, com base na sua vivência pessoal/profissional. Entretanto, o grupo entende que esse debate precisa ser ampliado no conjunto da CNSC, tendo em vista que apenas o SINASEFE formalizou sua proposta para o tema e por isso a proposta de redação - no corpo da lei - deva ser mais genérica.</p>	<p><b>Criação do artigo 11-A ou XX</b></p>	<p>Art. 11-A. Será instituído Reconhecimento dos Saberes e Competências ao servidor ativo na forma de regulamento.</p>
<p>A proposta visa atender as reivindicações das entidades sindicais. O núcleo entende que o debate sobre ampliação de percentuais precisa ser ampliado e, por isso, não realizou alteração a partir do protocolo estabelecido no NUP 14021.167496/2023-61. Além disso, compreende ser necessário calcular o impacto orçamentário da passagem de IQ indireta para direta após a sanção da Lei. O Anexo IV trata os percentuais de IQ e precisa ser atualizado para remover a coluna de relação indireta. 3) A data do § 4º precisa ser ajustada para que os servidores com IQ de correlação indireta recebam de acordo com a nova tabela do Anexo IV.</p>	<p>Art. 12. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros: <u>(Redação dada pela Lei nº 11,784, de 2008)</u></p> <p>I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e</p> <p>II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.</p> <p>§ 1º Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.</p> <p>§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se</p>	<p>Art. 12. (...)</p> <p><b>I - REVOGAÇÃO</b></p> <p><b>II - REVOGAÇÃO</b></p> <p><b>§ 3º REVOGAÇÃO</b></p> <p>§ 5º A reclassificação da relação indireta para a direta dos atuais IQ será permitida a partir da data da sanção dessa Lei.</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
	<p>deu a aposentadoria ou a instituição da pensão. <u>(Redação dada pela Lei nº 11.233, de 2005)</u></p> <p>§ 3º Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos, observadas as diretrizes previstas no § 2º do art. 24 desta Lei.</p> <p>§ 4º A partir de 1º de janeiro de 2013, o Incentivo à Qualificação de que trata o caput será concedido aos servidores que possuírem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, na forma do Anexo IV. <u>(Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)</u></p>	

**ANEXO IV – Relatório Núcleo Temático 2**

Relato das reuniões

# Núcleo Temático sobre Estrutura, Remuneração e Enquadramento

---

23 de março de 2024



## Sumário

<b>Apresentação</b>	<b>2</b>
<b>Desenvolvimento e relato das reuniões</b>	<b>3</b>
Primeiro ponto: estrutura do PCCTAE - Níveis de Classificação (NCs)	3
Segundo ponto: concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	4
Terceiro Ponto: tabela salarial - perda inflacionárias	4
Quarto ponto: verticalização da tabela	5
Quinto ponto: reabertura de prazo para opção para enquadramento no PCCTAE	6
Sexto ponto: percentuais referentes ao incentivo à qualificação	6
Sétimo ponto: organização e racionalização dos cargos	6
<b>Considerações finais</b>	<b>7</b>
<b>Anexo único - Grupo de Trabalho de revisão das atribuições dos Cargos do PCCTAE e Cargos da Comissão Nacional da Supervisão da Carreira</b>	<b>8</b>

## Apresentação

Este relatório apresenta uma síntese detalhada das quatro reuniões conduzidas pelo Núcleo Temático sobre Estrutura, Remuneração e Enquadramento, estabelecido pela Resolução CNS nº 4, de 04 de março de 2024. Ao longo desses encontros virtuais, realizados via Google Meet, exploramos os desafios e oportunidades relacionados à estrutura organizacional, remuneração e enquadramento dos profissionais envolvidos.

O grupo de trabalho, composto por representantes da Fasubra, Sinasefe, Ministério da Gestão e Inovação (MGI), Forgepe/Andifes e Forgepe/Conif<sup>1</sup>, dedicou-se a analisar e debater questões para o aprimoramento do PCCTAE<sup>2</sup>. Foram realizadas quatro reuniões virtuais, via Google Meet (ver Figura 1), nas seguintes datas: 14/03/2024, 18/03/2024 e 20/03/2024. A reunião quatro foi realizada em duas etapas no dia 22/03/2024. Cada reunião, com uma média de três horas de duração, proporcionou um espaço rico para a troca de ideias, perspectivas e experiências entre os participantes.

Destacamos a contribuição significativa de todos os membros do núcleo temático, listados em ordem alfabética: Agnaldo Fernandes (Fasubra), Elisa Midori (MGI), Marcelo Rosa (Fasubra), Mirian Dantas (Forgepe/Andifes), Regina Oliveira (Forgepe/Conif) e William Carvalho (Sinasefe). Além disso, agradecemos a presença e os *insights* valiosos dos convidados Edi Damasceno (MGI) e Leewertton Marreiro (Sinasefe).

Nas próximas seções deste relatório, apresentaremos os principais pontos deliberados em cada uma das reuniões.

Este documento representa um passo importante no caminho rumo a uma compreensão mais abrangente e eficaz das questões relacionadas ao aprimoramento do PCCTAE.

Agradecemos a todas as pessoas envolvidas por seu engajamento e colaboração neste processo.

---

<sup>1</sup> Andifes - Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior  
Conif - Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica  
Fasubra - Federação de sindicatos de trabalhadores técnico-administrativos em instituições em Ensino Superior Públicas do Brasil  
Forgepe - Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFES  
MGI - Ministério da Gestão e Inovação

<sup>2</sup> PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

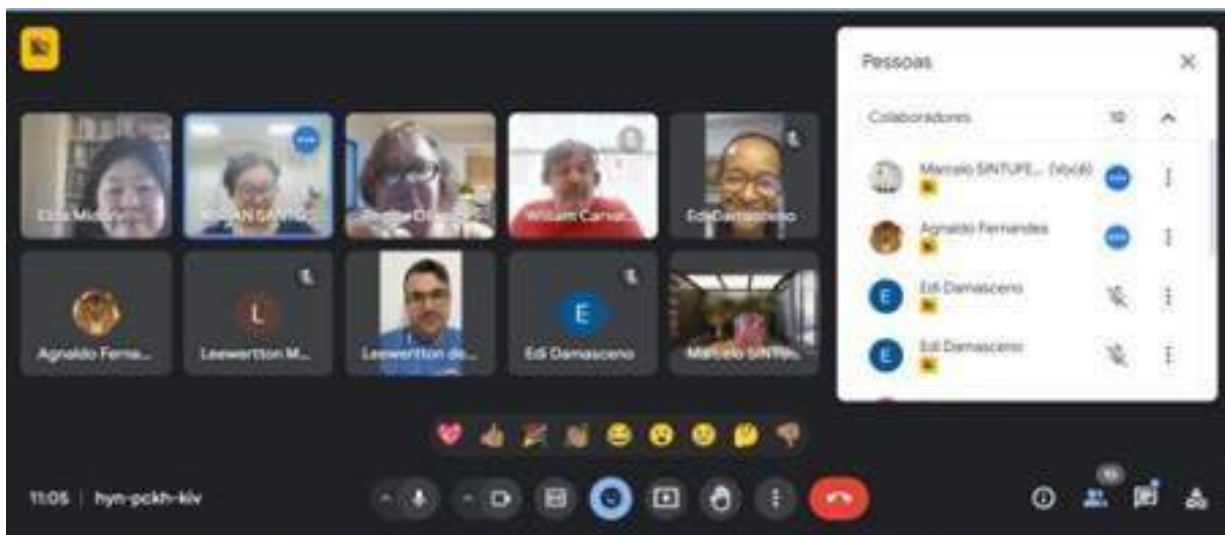


Figura 1. Reunião do Núcleo Temático via Google Meet

## Desenvolvimento e relato das reuniões

O Núcleo Temático realizou todo trabalho tendo por base a "Consolidação das Propostas", que reúne as reivindicações da bancada sindical, abordamos os seguintes pontos:

1. Organização dos Cargos em níveis de classificação;
2. Concessão de RSC;
3. Tabela Salarial - percentuais de IQ;
4. Tabela Salarial - recomposição perdas inflacionárias;
5. Tabela Salarial - Step
6. Tabela Salarial - Vencimento básico complementar
7. Tabela Salarial - Verticalização Tabela
8. Tabela Salarial - Enquadramento dos servidores ainda no PUCRCE
9. Tabela Salarial - Pisos.

### Primeiro ponto: estrutura do PCCTAE - Níveis de Classificação (NCs)

A discussão iniciou com a análise da Organização dos Cargos em Níveis de Classificação, baseada na proposta de reestruturação do PCCTAE, apresentada pelas entidades sindicais Fasubra e Sinasefe. Esta proposta visa reduzir os atuais 5 níveis de classificação para 3,

aglutinando os antigos Níveis de Classificação para os novos, da seguinte forma: AB para o nível AB; CD - para o nível CD; e mantendo o Nível E. Houve, em sua maioria, acordo com a proposta. O representante do Forgepe/Andifes deixou registrado que a proposta em questão contraria os princípios estabelecidos na Lei 11.091/2005 para a organização dos cargos.

Após as discussões firmou-se a compreensão de que não há necessidade de alteração do inciso II do Art. 5. A representação da FASUBRA elaborará uma proposta preliminar para a redação dos artigos e anexos a serem alterados.

Registra-se que após as discussões a Fasubra e Sinasefe apresentaram documentos das suas respectivas assessorias jurídicas sobre a viabilidade jurídica da proposta. Assim, dada a complexidade da matéria para além das questões de gestão cabe à Conjur<sup>3</sup> parecer jurídico sobre a proposta.

## Segundo ponto: concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)

Neste ponto a discussão ocorreu sobre a Concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC). Houve consenso entre as entidades sindicais e a representação dos gestores de pessoal, Forgepe-Andifes e Forgep-Conif sobre a pertinência e importância da implantação da RSC. Pois caracteriza-se como um mecanismo importante de reconhecimento e valorização dos servidores da rede IFE. Ela não representa uma gratificação adicional, mas sim um reconhecimento não apenas dos saberes formais, mas também das competências adquiridas ao longo da trajetória profissional nas instituições de ensino. A representação da Fasubra registrou que a entidade ainda está debatendo os mecanismos de concessão dessa vantagem.

Neste ponto, a representante do MGI chamou a atenção para a orientação do Órgão Central SIPEC, que recomenda, em reestruturação de carreiras, a valorização do Vencimento Básico em vez da concessão de gratificações, ressaltando a importância de refletir sobre a possibilidade de incorporar o valor equivalente ao RSC no Vencimento Básico, de modo a também beneficiar os aposentados.

## Terceiro Ponto: tabela salarial - perda inflacionárias

Neste ponto da pauta, abordou-se a questão da Tabela Salarial - Perda Inflacionárias, para o período de 2016-2023, no percentual de 34,32%, conforme estudo técnico apresentado pela Fasubra. Este estudo foi realizado pelo Dieese<sup>4</sup>, por solicitação do Fonasefe<sup>5</sup> e foi apresentado

---

<sup>3</sup> Conjur - Consultoria Jurídica do MEC

<sup>4</sup> Dieese - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

<sup>5</sup> Fonasefe - Fórum das Entidades Nacionais dos Servidores Públicos Federais

na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) e será anexado a este relatório. O objetivo é a recomposição das perdas inflacionárias acumuladas no período, da seguinte forma: Reajuste em 2024 - 10,34% ; Reajuste em 2025 - 10,34% e, Reajuste em 2026 - 10,34%. Para definição das perdas acumuladas foi utilizado com índice no cálculo das perdas o IPCA/IBGE. Este ponto é amplamente reconhecido e apoiado por todos os envolvidos, evidenciando a importância da restauração dessas perdas.

Os pontos de discussão referentes à Tabela Salarial, que na Planilha de Consolidação das Proposta” constam com os itens 3 a 9, conforme descritos no início deste relatório, foram discutidos com um só bloco e estarão registrados em um único relato, por sua interligação e efeitos didáticos.

## Quarto ponto: verticalização da tabela

A proposta aprovada pelas duas entidades sindicais, Fasubra e Sinasefe, objetiva regulamentar o desenvolvimento na carreira dos cargos técnico-administrativos em educação unicamente de forma vertical, considerando 19 padrões de vencimento, enquadrando automaticamente os servidores ativos e aposentados de acordo com o atual posicionamento na tabela, tendo como referência final para o desenvolvimento (padrão 19) os padrões atuais do 16-IV da matriz atual, com três níveis de classificação, agrupados em AB, CD e E.

É importante ressaltar que é consenso que a verticalização da tabela representa um avanço significativo no aprimoramento do PCCTAE, contudo, segundo a posição da representante do Forgepe/Andifes, o agrupamento dos níveis de classificação em 3 níveis, na opinião do Forgepe/Andifes, vai no sentido contrário, conforme relatado no primeiro ponto deste documento.

### Parâmetros para elaboração e negociação dos impactos financeiros

Quanto aos elementos serem utilizados em simulações de impacto financeiro na aplicação da proposta durante o processo de negociação na Mesa Específica e Temporária, as entidades sindicais presentes reforçaram os parâmetros aprovados em plenária para elaboração de propostas de impactos:

- Busca do piso de três salários mínimos como referencial de valor na data da negociação e do Step de 5%, lutas históricas da categoria;
- Paridade entre ativos e aposentados;
- Recuperação das perdas salariais dos últimos seis anos; e,
- Que os impactos da reestruturação não importem em novos Vencimentos Básicos Complementares (VBC), para nenhum servidor.
- Percentual remuneratória entre os níveis de classificação, com base na remuneração do nível de classificação E;

- Considerar a equivalência dos valores do Piso de Enfermagem na construção da proposta financeira de modo que nenhum servidor dessa categoria tenha parcela complementar no sentido de garantir a aplicação da Lei 134.434/2022.

Ainda neste ponto, o grupo definiu que a aplicação destes parâmetros só poderá ser testada quando das simulações de cenários, após o governo informar qual o montante será disponibilizado para a reestruturação do PCCTAE, a cada ano.

Também neste ponto, MGI orientou que conforme Decreto 9.739/2019, caberá ao MEC a elaboração dos cálculos de impacto da proposta de reestruturação do PCCTAE, que o Ministro Camilo enviará ao MGI, para negociação na Mesa Específica e Temporária.

### **Step**


Considerando a necessidade de pleno entendimento de todos que irão trabalhar com o resultado do trabalho deste Núcleo Temático, registra-se que a definição de “Step” encontra-se no Art. 14 da Lei 11.091/2005, como sendo a diferença constante e percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte. Essa conceituação foi retirada quando da publicação da Lei 11.784/2008, considerando as possíveis dúvidas durante o processo negocial, e na aplicação da reestruturação, o Núcleo Temático discutiu a importância de que este conceito esteja firmado neste relatório.

## **Quinto ponto: reabertura de prazo para opção para enquadramento no PCCTAE**

Sobre o prazo para Enquadramento no PCCTAE de servidores que permanecem no PUCRCE, foram apresentados os argumentos de justificativa dessa proposta, houve consenso de que o melhor para a gestão de pessoas nas IFE é que todos os servidores e servidoras estejam no mesmo plano. A dúvida é como incluir esse ponto na Lei, assim as entidades sindicais farão consultas a suas assessorias jurídicas para propor a redação de um novo artigo a ser inserido no capítulo do enquadramento. As representantes do MGI, destacaram que caberá a análise da proposição pela CONJUR do MEC, para sua inclusão na proposta a ser encaminhada pelo Ministro da Educação ao MGI.

## **Sexto ponto: percentuais referentes ao incentivo à qualificação**

Neste ponto a bancada sindical informou que a principal reivindicação é o fim das chamadas correlações indiretas na análise de títulos para concessão do Incentivo à Qualificação, considerando o que são as atribuições gerais dos cargos do PCCTAE.



Em relação aos reajustes dos percentuais, a questão precisará ser discutida a partir dos recursos que vierem a ser destinados, não cabendo ao Núcleo uma análise neste momento, na medida em que são questões apenas de cunho financeiro.

Também neste ponto, às representantes do MGI destacaram que caberá a análise da proposição pela Conjur do MEC, para sua inclusão na proposta a ser encaminhada pelo Ministro da Educação ao MGI.

## Sétimo ponto: organização e racionalização dos cargos

Avançamos para a pauta, referente à Organização dos Cargos e Racionalização. Foi pela elaboração de uma tabela com a comparação da estrutura atual com a proposta de estrutura, porém a questão da racionalização dos cargos não foi discutida nesse momento. Deverá ser utilizado relatório de GT específico no âmbito da CNSC que seguirá em anexo a este relatório.





## Considerações finais

Ao encerrar este relatório, é fundamental destacar os avanços e as lacunas identificadas ao longo das quatro reuniões conduzidas pelo Núcleo Temático sobre Estrutura, Remuneração e Enquadramento.

Durante nosso trabalho, analisamos as propostas sobre o aprimoramento do PCCTAE apresentadas pelas entidades sindicais. No entanto, reconhecemos que a pauta referente à Organização dos Cargos e Racionalização demanda uma atenção mais detalhada, conforme relatório anexo.

Ao mesmo tempo, celebramos o comprometimento e a colaboração de todos os participantes ao longo deste processo. A diversidade de perspectivas e experiências enriqueceu nossas discussões e fortaleceu nosso trabalho conjunto. Agradecemos a todos os envolvidos por seu engajamento e dedicação, essenciais para o progresso alcançado até o momento.

Em última análise, este relatório representa não apenas um registro de nossas atividades, mas também um ponto de partida para a continuidade de nossos esforços em busca de soluções eficazes e sustentáveis para o fortalecimento da carreira do corpo técnico administrativo das instituições federais de ensino.

---

## Anexo 1 - Grupo de Trabalho de revisão das atribuições dos Cargos do PCCTAE e Cargos da Comissão Nacional da Supervisão da Carreira

**Grupo de Trabalho de revisão das atribuições dos Cargos do PCCTAE e Cargos da  
Comissão Nacional da Supervisão da Carreira**

**Grupo de Trabalho de revisão das atribuições dos Cargos do PCCTAE e Cargos da  
Comissão Nacional da Supervisão da Carreira**

**Membros do Grupo de Trabalho:**

**I - Andifes:**

Mirian Dantas dos Santos (Coordenadora);  
Maria do Socorro Mendes Gomes.

**II - Da Fasubra**

Marcelo Rosa;  
Vânia Gonçalves (Vice-Cordenadora);  
Tônia Duarte.

**III - Do Sinasefe:**

Dhieggo Glaucio Evaristo.

**Colaboradores:**

Rodrigo Otávio Souza Lima - UFRN;  
Walter Pedro Silva Júnior - UFRN;  
Zaqueu Hudson de Araújo Gurgel - UFRN.

## 1. Contextualização

O grupo de trabalho foi constituído através da Portaria CNSC/MEC nº 02, de 01 de fevereiro de 2024, com objetivo de realizar o diagnóstico e propor alterações nos normativos que tratam dos fazeres e atribuições dos cargos que integram o PCCTAE, instituído pela Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Trata-se, portanto, de uma proposta emergencial, especificamente para resolver essas questões e que não se confundem com a reestruturação necessária da carreira.

Em 2010, por meio dos Decretos nº 7.232, de 19 de julho de 2010 e nº 7.311, de 22 de setembro de 2010, foram criados os Quadros de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (QRSTA) que considerou apenas o quantitativo dos cargos de Níveis de Classificação C, D e E. Atualmente, o quadro consolidado reflete os quantitativos abaixo indicados:

### **Quadro 1 - Consolidado de Quantitativos de Cargos Vagos e Ocupado que Estão Impedidos de Provedimento**

Classe	Situação do cargo	Qtd. Cargos Ocupados	Cargos Vagos
C	CARGO ATIVO	2122	151
	CARGO EXTINTO	7737	2799
	CARGO PROVIMENTO VEDADO	7760	4082
D	CARGO ATIVO	55599	6385
	CARGO EXTINTO	1865	0
	CARGO PROVIMENTO VEDADO	5699	5972
E	CARGO ATIVO	42408	10603
	CARGO EXTINTO	71	0
	CARGO PROVIMENTO VEDADO	3305	1006
Total Geral		126568	31037

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal – Dez/2023

Ao longo dos anos, as instituições federais de ensino vem sofrendo mais cortes em seus quadros funcionais, causados pela extinção de mais cargos ou pela impossibilidade de abertura de concursos públicos para outros ainda necessários, ao nosso ver, e de caráter estratégico ao ensino, pesquisa, extensão, gestão e inovação, conforme Decretos nº 9.262, de 9 de janeiro de 2018 e nº 10.185, de 20 de dezembro de 2019:

**Quadro 2 - Quantitativos de cargos por especialidade por situação do cargo e nível de classificação**

<b>Situação do cargo</b>	<b>Nível de classificação</b>	<b>Quantitativo de cargo por especialidade</b>
Ativo	C	24
	D	12
	E	56
<b>Ativo Total</b>		<b>92</b>
Extinto	C	23
	D	14
	E	5
<b>Extinto Total</b>		<b>42</b>
Suspenso	C	22
	D	50
	E	22
<b>Suspenso Total</b>		<b>94</b>
<b>Total Geral</b>		<b>228</b>
<b>Total de cargos extintos ou suspensos</b>		<b>136</b>
<b>% de cargos extintos ou suspensos</b>		<b>60%</b>

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal – Dez/2023

É preciso reconhecer que alguns cargos extintos de fato estavam defasados com a atual configuração do mundo do trabalho e com as novas tecnologias e/ou incompatíveis com a própria carreira. Ocorre que, a despeito desse avanço tecnológico, é importante ressaltar a realidade das Instituições Federais de Ensino, mormente em face de serem as entidades responsáveis pelos cursos de formação profissional e educacional superior no Brasil, demandando um quadro de pessoal diversificado. Considerando a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão com suas especificidades, conforme previsto na Constituição Federal, Art. 207, a substituição de servidores por instrumentos tecnológicos nem sempre será possível, em razão da natureza das atividades desenvolvidas nos diversos espaços de trabalho, que requerem a presença do trabalho humano no processo de formação profissional e desenvolvimento do conhecimento. Essas transformações, e também a política de desenvolvimento do próprio PCCTAE, trouxeram consigo novos desafios, mudanças de perfis profissionais e a criação de novas atividades, surgindo a necessidade de atualizar as atribuições para cargos de natureza mais ampla, com maior flexibilidade dentro da carreira e para a gestão de pessoas das IFE.

De um total de 16.764 cargos com provimento vedado ocupados, 11.643 estão ocupados por servidores que recebem abono permanência, o que corresponde 69% de risco de perda iminente dessa força de trabalho, senão vejamos:

**Quadro 3 - Servidores com abono permanência segundo o nível de classificação e a situação do cargo.**

Situação do cargo	Classe			
	C	D	E	Total
Ativo	292	813	405	1510
Extinto	5	3	1	9
Suspense	276	11342	16	11634
<b>Total</b>	<b>573</b>	<b>12158</b>	<b>422</b>	<b>13153</b>
<b>Total de servidores com abono em cargos extintos ou suspensos</b>				<b>11643</b>

Fonte - Portal Dados Abertos - Dez 2023

Por fim, mas não menos importante, merece destaque neste cenário a grande rotatividade dos servidores, apontando uma dificuldade na retenção dos mesmos, motivada principalmente pela defasagem salarial das carreiras que compõem o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino.

## 2. Metodologia

Diante desse quadro e com o objetivo sanar situações imediatas de provimento de cargos, definiu-se como prioridade trabalhar com os cargos do PCCTAE que estão com o provimento vedado, nos termos dos Decretos nº 9.262/2018 e nº 10.185/2019. Atualmente, as universidades possuem em seus quadros de referência um total de 11.060 códigos vagos entre os cargos suspensos de provimento, conforme quadro abaixo:

**Quadro 4 - Quantitativo de Cargos Vagos Vedados de Provimento por Nível de Classificação**

Nível de Classificação	Qtd. Cargos Vagos
C	4082
D	5972
E	1006
<b>Total</b>	<b>11060</b>

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal, Dez 2023

Os referidos Decretos, ao possibilitar o provimento destes cargos do PCCTAE, acabam por restringir de forma significativa a efetividade do Quadro de Referência dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação - QRSTA, comprometendo o pleno funcionamento de diversas atividades institucionais. Com efeito, o GT identificou que vários cargos do PCCTAE que estão com o provimento suspenso são de fundamental importância para o funcionamento das atividades de ensino, pesquisa, extensão,

inovação e gestão, uma vez que dão suporte às atividades finalísticas das Instituições Federais de Ensino Superior.

Nessa perspectiva, nessa primeira etapa, o GT se debruçou na análise desse conjunto de cargos, vedados provimento, buscando identificar:

1. A necessidade do fazer das IFES e em seus processos de trabalho;
2. Garantir a reorganização dos cargos a partir da sua complexidade de fazer e de novas tecnologias, propondo a unificação, transformação, criação ou manutenção de alguns desses cargos;
3. Construir alternativas para a recomposição do quadro existente sem impacto orçamentário;
4. Alternativa normativa simplificada, pois trata-se da alteração do decreto na grande maioria, nos casos de manutenção e unificação de cargos.

### **3. Deliberações do GT**

Em suma, elencamos abaixo as deliberações obtidas nas discussões do GT a partir da referida análise:

- a) Checagem de todos os cargos vedados provimento das classes C, D e E;
- b) Identificação dos cargos que devem ser retomados os provimentos por apresentarem atribuições necessárias ao pleno funcionamento das IFES;
- c) Identificação de cargos que propomos unificar;
- d) Criação de novos cargos com atribuições amplas que abrangem algumas das atribuições/fazeres que atendam a realidade de demanda IFES;
- e) Aproveitamento dos códigos de vagas desocupados e definição dos fatores de conversão para transformação sem impacto orçamentário.

#### **Análise de todos os cargos vedados provimento das classes C, D e E**

A relação dos cargos vedados pelos Decretos nº 9.262/2018 e nº 10.185/2019 constam consolidados no Anexo I deste documento.

#### **Identificação dos cargos que devem ser retomados os provimentos**

Conforme exposto, a suspensão da realização de concurso e provimento decargos trazida pelo Decreto nº. 10.185, de 20/12/2019, provocou uma impossibilidade de utilizar plenamente o QRSTAE. Alguns cargos, em razão das suas especificidades, não podem ser substituídos por outros, mas continuam sendo necessários para o desempenho das atividades das IFES, a exemplo do Técnico em Segurança no Trabalho (Classe D), Técnico em audiovisual (Classe D), Jornalista (Classe E), Tradutor



Intérprete (Classe E), Editor de publicações (Classe E), Enfermeiro do Trabalho (Classe E) e Revisor de texto (Classe E).

#### **Quadro 5 - Cargos que devem ser retomados os provimentos**

<b>Classe</b>	<b>Código</b>	<b>Denominação do Cargo</b>	<b>Encaminhamento</b>	<b>Nível/cargo novo</b>
D	701221	TÉCNICO EM AUDIOVISUAL	Liberar	Mantém o cargo
D	701262	TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	Liberar	Mantém o cargo
E	701028	EDITOR DE PUBLICAÇÕES	Liberar	Mantém o cargo
E	701030	ENFERMEIRO DO TRABALHO	Liberar	Mantém o cargo
E	701045	JORNALISTA	Liberar	Mantém o cargo
E	701073	REVISOR DE TEXTO	Liberar	Mantém o cargo
E	701084	TRADUTOR INTÉRPRETE	Liberar	Mantém o cargo (Sugestao: Incluir /Área no cargo)

Fonte. Elaboração própria

Considerando que os referidos cargos desempenham importantes atividades nas IFES, incluindo a acessibilidade e inclusão de servidores e alunos com deficiência, bem como os programas de segurança do trabalho, saúde e qualidade de vida, propõe-se que seja revisto o Anexo III do Decreto nº 10.185, de 20/12/2019 de forma a retomar a possibilidade de realização de concurso público e, conseqüentemente, o provimento desses cargos identificados como essenciais para a garantia do pleno funcionamento da das Universidades Federais e das Instituições Federais de Ensino Técnico e Tecnológico.

#### **Identificação de cargos que propomos unificar**

Com relação à **unificação dos cargos**, ressaltamos a sua viabilidade legal nos termos do art. 18 da Lei nº. 11.091/2005, senão vejamos:

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

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

*II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova*

*situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e*

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

Diante desse cenário fático-jurídico, propõe-se que alguns cargos técnicos dos níveis de classificação “D” e “E” vagos e que vierem a vagar sejam unificados conforme a tabela abaixo, , com atualização de atribuições do cargo novo e definição de área, quando for o caso.

#### **Quadro 6 - Cargos a Serem Unificados**

Classe	Código	Denominação do Cargo	Encaminhamento	Nível/cargo novo
C	701408	AUXILIAR EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	Unificar	Nível C - Assistente de Alunos
D	701219	TAXIDERMISTA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701215	TÉCNICO EM ALIMENTOS E LATICÍNIOS	unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701220	TÉCNICO EM ANATOMIA E NECROPSIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701216	TÉCNICO EM ARQUIVO	Unificar	Nível D - Assistente em Administração
D	701239	TÉCNICO EM GEOLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701240	TÉCNICO EM HERBÁRIO	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701242	TÉCNICO EM HIDROLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701241	TÉCNICO EM HIGIENE DENTAL	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701247	TÉCNICO EM METEOROLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701249	TÉCNICO EM MINERAÇÃO	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701254	TÉCNICO EM ÓTICA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701255	TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701256	TÉCNICO EM QUÍMICA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701275	TÉCNICO EM SECRETARIADO	Unificar	Nível D - Assistente em Administração
D	701263	TÉCNICO EM SOM	Unificar	Nível D - Técnico em Audiovisual
E	701054	MUSICOTERAPEUTA	Unificar	Nível E - Terapeuta ocupacional
E	701075	SANITARISTA	Unificar	Nível E - Psicólogo/Área
E	701076	SECRETÁRIO EXECUTIVO	Unificar	Nível E - Tecnólogo/Área

Fonte. Elaboração própria

Ressalte-se que o Art. 18 da Lei nº. 11.091/2005 traz os critérios para a racionalização de cargos, inclusive quando vier a atingir cargos ocupados, o que ensejaria a necessidade de observância também dos incisos II e III, para o

enquadramento dos servidores ocupantes dos cargos unificados. Tal hipótese será tratada nas próximas etapas de trabalho do GT.

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

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

No entanto, para a perquirição da legalidade da presente proposta (unificação de cargos vagos e que vierem a vagar), basta tão-somente a observância do critério estabelecido no inciso I, isto é, a unificação em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino.

#### **Criação de novos cargos amplos e transformação de cargos que abrangem algumas das atribuições/fazeres que atendam a demanda IFES**

No que diz respeito à proposta de criação de cargos de abrangência geral no PCCTAE, temos que a Lei nº. 11.091/2005, ao tratar da organização do quadro de pessoal, traz um importante instrumento de gestão, qual seja: o dimensionamento a partir da avaliação das peculiaridades de cada instituição, vejamos:

Art. 4º Caberá à Instituição Federal de Ensino **avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades**, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as **seguintes variáveis**:

I - demandas institucionais;

II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;

III - inovações tecnológicas; e

IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

Parágrafo único. Os cargos vagos e alocados provisoriamente no Ministério da Educação deverão ser redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino para atender às suas necessidades, de acordo com as variáveis indicadas nos incisos I a IV deste artigo e conforme o previsto no inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei. (grifos nossos).

Nessa perspectiva, percebe-se claramente a importância da adequação do quadro de pessoal às reais necessidades institucionais das IFES, premissa para garantir a autonomia das Universidades prevista no art. 207 da Constituição Federal de 1988. E a Plena capacidade de gestão e funcionamento de todas as entidades/unidades que

compõem o Sistema Federal de Educação.

Ademais, a própria Lei nº. 11.091/2005, no que tange à carreira dos técnico-administrativos em educação, elenca as diretrizes básicas para se alcançar tal finalidade, vejamos:

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

III - qualidade do processo de trabalho;

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;

V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;

VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;

VII - desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e

X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Impende ressaltar que uma das formas bastante debatidas nos últimos anos de minimizar os problemas do atual plano de carreira das IFEs é a racionalização de cargos.

Todavia, em que pese a magnitude desse instrumento, a prática tem mostrado que as tentativas de racionalização discutidas ficaram comprometidas em virtude do acesso a cargos públicos dar-se somente por meio de concurso público, nos termos da Constituição Federal de 1988.

Por essas razões, propõe-se a criação, nos termos apresentados no Quadro 3, por meio de alteração do Anexo II da Lei nº 11.091/2005, de cargos de abrangência geral no PCCTAE – sendo um para o nível de classificação D e um para nível de classificação E, a ser provido com as vagas oriundas da transformação dos cargos que estão com concurso e provimento suspenso constantes nos Decretos nºs. 9.262/2018 e 10.185/2019.

**Quadro 7 - Proposta de Novo Cargo Nível de Classificação D Por Área , Requisitos de Ingresso e Descrição Geral de Atividades.**

Nível de classificação D	
Nome do cargo	Áreas
<b>TÉCNICO EDUCACIONAL/ÁREA</b>	Gestão
	Saúde
	Infraestrutura
	Comunicação
	Artes
	Ciências agrárias
Requisitos para ingresso: Nível de classificação D, escolaridade (ensino médio completo, médio profissionalizante, curso técnico ou habilitação específica)	
Descrição sumária de atividades: Apoio técnico especializado às atividades de ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão nas Instituições Federais de Ensino; Planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes à pesquisa, extensão, inovação e gestão nas Instituições Federais de Ensino; Elaborar pareceres, relatórios técnicos e registros relacionados à sua área de atuação; Dar suporte técnico nos processos de compras e aquisição dos materiais e equipamentos da sua área de atuação; Executar outras tarefas da mesma natureza e do mesmo nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional e/ou ao cargo ocupado.	

Fonte. Elaboração própria.

**Quadro 8 - Proposta de Novos Cargos Nível de Classificação e por Área , Requisitos de Ingresso e Descrição Geral de Atividades.**

Nível de classificação E	
Nome do cargo	Áreas
<b>ANALISTA EDUCACIONAL/ÁREA</b>	Gestão
	Saúde
	Infraestrutura
	Comunicação
	Artes
	Ciências agrárias
Requisitos para ingresso: Nível de classificação E, escolaridade (ensino superior completo, registro em conselho quando for o caso)	
Descrição sumária de atividades: Atividades especializada de assistência técnico-administrativas relativas ao ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão nas Instituições Federais de Ensino; Planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes à pesquisa, extensão, inovação e gestão nas Instituições Federais de Ensino; Dar suporte técnico nos processos de compras e aquisição dos materiais e equipamentos da sua área de atuação; Executar outras tarefas da mesma natureza e do mesmo nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional e/ou ao cargo ocupado.	

Fonte. Elaboração própria.

Dessa forma, a presente proposta permitirá que cada instituição, nos limites do seu quadro de referência de servidor técnico-administrativo, organize sua força de trabalho de acordo com suas necessidades, conforme prevêm os arts. 3º e 4º, da Lei nº. 11.091/2005. Tal medida trará mais agilidade e flexibilidade para as unidades de gestão de pessoas, além da afetividade na prestação de serviços pelas IFES.

Trabalhou-se na perspectiva de que a proposta não gerasse impacto orçamentário, uma vez que o quantitativo desses novos cargos criados serão resultantes da transformação dos cargos suspensos vagos, aplicando-se fatores de conversão, conforme tabela abaixo:

**Quadro 9 – Fator de conversão para transformação dos cargos entre os níveis de classificação.**

Classe	Vencimento básico	C	D
C	2120,13	1,0000	
D	2667,19	0,7949	1,0000
E	4556,92	0,4653	0,5853

Fonte. Elaboração própria.

De acordo com os fatores de conversão incidentes no quantitativo de cargos com provimento vedado, teremos um ajuste sem impacto de orçamento do QRSTA, saindo de 11060 cargos vagos para 9251 cargos convertidos, conforme quadro geral abaixo, cujo detalhamento pode ser consultado no **Anexo I** deste documento.

**Quadro 10 – Total de cargos transformados por nível de classificação.**

Classe	Qtd. Cargos Vagos	Qtd. De cargos convertidos
C	4082	3244,8
D	5972	5000,4
E	1006	1006,0
Total	11060	9251,123

**4. Definição dos cenários para a retomada dos cargos vedados provimento**

Ao analisar as estratégias de implementação das medidas apontadas neste relatório, foram construídos dois cenários possíveis a serem adotados pelo Governo Federal. O Cenário 1 aponta pela retomada de autorização de provimento com a alteração no anexo do Decreto nº 10.185, de 20 de dezembro de 2019, de modo a permitir a retomada da realização de concursos para cargos absolutamente necessários ao funcionamento das IFE, sem impacto orçamentário.

No segundo cenário aponta-se o reposicionamento dos cargos ocupados para outro nível de Classificação que implica impacto financeiro e alteração da Lei.

### **CENÁRIO 1 - Retomada de cargos sem impacto orçamentário:**

- Edição de Decreto para a liberação dos cargos listados no Quadro 5 para realização de concurso e provimento, sem alteração do nível de classificação atual dos referidos cargos (Prioridade 1);
- Criação de dois cargos amplos, conforme Quadros 07 e 08, e Transformação dos cargos vagos, conforme Quadro 10 (Prioridade 2);
- Unificar cargos ocupados que estão no mesmo nível de classificação e que tenham a mesma exigência para ingresso. (Prioridade 3)

### **CENÁRIO 2 - Retomada de cargos com impacto orçamentário**

- Reestruturação da Matriz de Cargos do PCCTAE, objeto da mesa específica temporária de negociação (Prioridade 4)

## **5. CONCLUSÕES**

Considerando o contexto de impacto apresentado, a complexidade da atual matriz de cargo do PCCTAE e a urgência da necessidade de recomposição do quadro de pessoal (QRSTAE) nos cargos com provimento vedado da rede de Instituições Federais de Ensino, o Grupo de Trabalho aponta as medidas possíveis para iniciar a reestruturação da matriz de cargos e restaurar o QRSTAE da IFES, nos termos apresentados nos Cenários 1 e 2.

**ANEXO I****Cargos com provimento suspensos**

Classe	Código	Denominação do Cargo	Encaminhamento	Nível/cargo novo	Fator	Qtd. Cargos Ocupados	Qtd. Cargos Vagos	Qtd. De cargos convertidos
C	701400	ADMINISTRADOR DE EDIFÍCIOS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	0,7949	197	43	34,2
C	701437	ASSISTENTE DE LABORATÓRIO	Transformar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	0,7949	797	481	382,3
C	701404	ASSISTENTE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Transformar	Nível D - Técnico de Tecnologia da Informação	0,7949	93	33	26,2
C	701409	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	Transformar	Nível D - Assistente em Administração	0,7949	1021	282	224,2
C	701412	AUXILIAR DE SAÚDE	Transformar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	0,7949	124	548	435,6
C	701414	AUXILIAR DE VETERINÁRIA E ZOOTECNIA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Ciencias Agrarias	0,7949	78	56	44,5
C	701405	AUXILIAR EM ADMINISTRAÇÃO	Transformar	Nível D - Assistente em Administração	0,7949	4777	1894	1505,5
C	701408	AUXILIAR EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	Unificar	Nível C - Assistente de Alunos	1,0000	117	33	26,2
C	701417	CENOTÉCNICO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Artes	0,7949	7	3	2,4
C	701419	CONDUTOR / MOTORISTA FLUVIAL	Não se aplica	Não se aplica às IFES				
C	701423	CONTRA-MESTRE / OFÍCIO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional Infraestrutura	0,7949	164	368	292,5
C	701431	FOTÓGRAFO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Comunicação	0,7949	30	16	12,7
C	701434	HIALOTÉCNICO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	0,7949	6	2	1,6
C	701438	LINOTIPISTA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional /Comunicação	0,7949	5	0	0,0
C	701439	LOCUTOR	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/ comunicacao	0,7949	14	3	2,4
C	701449	OPERADOR DE ESTAÇÃO DE TRATAMENTO D'ÁGUA E ESGOTO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/ Infraestrutura	0,7949	42	43	34,2
C	701451	OPERADOR DE LUZ	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Comunicacao	0,7949	12	3	2,4
C	701455	OPERADOR DE MÁQUINAS DE TERRAPLANAGEM	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	0,7949	11	13	10,3
C	701452	OPERADOR DE MÁQUINAS AGRÍCOLAS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/ciencias agrarias	0,7949	212	236	187,6
C	701456	OPERADOR DE RÁDIO-TELECOMUNICAÇÕES	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/comunicacao	0,7949	15	16	12,7
C	701457	PROGRAMADOR DE RÁDIO E TELEVISÃO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/comunicacao	0,7949	17	2	1,6
C	701463	SONOPLASTA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/comunicacao	0,7949	21	7	5,6
D	701201	ASSISTENTE DE DIREÇÃO E PRODUÇÃO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/artes	1,0000	12	4	4,0
D	701202	CONFECIONADOR DE INSTRUMENTOS MUISCAIS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	2	1	1,0
D	701270	DESENHISTA TÉCNICO / ESPECIALIDADE	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	76	120	120,0
D	701203	DESENHISTA PROJETISTA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	91	101	101,0
D	701205	DIAGRAMADOR	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	59	51	51,0



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

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

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

**Anexo 2 - Relato Descritivo das Reuniões do Núcleo Temático sobre Estrutura, Remuneração e Enquadramento**

## **Relato Descritivo das Reuniões do Núcleo Temático sobre Estrutura, Remuneração e Enquadramento**

### **Sumário**

1. Reuniões Realizadas .....	30
1.1 Primeira reunião .....	30
1.2 Segunda reunião .....	30
1.3 Terceira reunião .....	30
1.4 Quarta reunião (Realizada em duas etapas) .....	31
2. Desenvolvimento dos Trabalhos .....	32
3. Relato da consolidação dos trabalhos .....	32
3.1 Primeiro ponto .....	32
3.2 Segundo ponto .....	33
3.3 Terceiro Ponto .....	35
3.4 Ponto Quatro .....	35
3.4.1 Sobre a Matriz de Hierarquização dos Cargos e a Tabela Salarial .....	36
3.4.2 Parâmetros para elaboração e negociação dos impactos financeiros .....	36
3.4.3 Parâmetros para elaboração e negociação dos impactos financeiros .....	36
3.4.4 Reabertura de prazo para Opção para Enquadramento no PCCTAE .....	37
3.4.5 Percentuais do Incentivo à Qualificação .....	37
3.4.6 Percentuais do Incentivo à Qualificação .....	37

## 1. Reuniões Realizadas

Foram realizadas 4 reuniões deste Núcleo Temático, a primeira presencial e as três restantes virtual, conforme descrito abaixo.

### 1.1 Primeira reunião

**Data e hora:** 14/03/2024, das 9h às 12h

**Modalidade:** Virtual via plataforma Google Meet

Participantes (ordem alfabética):

1. Agnaldo Fernandes (Fasubra)
2. Elisa Midori (MGI)
3. Marcelo Rosa (Fasubra)
4. Mirian Dantas (Forgepe/Andifes)
5. Regina Oliveira (Forgepe/Conif)
6. William Carvalho (Sinasefe)

Convidados:

1. Edi Damasceno (MGI)
2. Leewertton Moreira (Sinasefe)

### 1.2 Segunda reunião

**Data e hora:** 18/03/2024, das 9h às 12h

**Modalidade:** Virtual via plataforma Google Meet

Participantes (ordem alfabética):

1. Agnaldo Fernandes (Fasubra)
2. Elisa Midori (MGI)
3. Marcelo Rosa (Fasubra)
4. Mirian Dantas (Forgepe/Andifes)
5. Regina Oliveira (Forgepe/Conif)
6. William Carvalho (Sinasefe)

Convidados:

7. Edi Damasceno (MGI)
8. Leewertton Moreira (Sinasefe)

### 1.3 Terceira reunião

**Data e hora:** 20/03/2024, das 9h às 12h

**Modalidade:** Virtual via plataforma Google Meet

Participantes (ordem alfabética):

1. Agnaldo Fernandes (Fasubra)
2. Elisa Midori (MGI)
3. Marcelo Rosa (Fasubra)
4. Mirian Dantas (Forgepe/Andifes)
5. Regina Oliveira (Forgepe/Conif)
6. William Carvalho (Sinasefe)

Convidados:

7. Edi Damasceno (MGI)
8. Leewertton Moreira (Sinasefe)

#### **1.4 Quarta reunião (Realizada em duas etapas)**

Primeira Etapa

**Data e hora:** 22/03/2024, das 9h às 11h

**Modalidade:** Virtual via plataforma Google Meet

Participantes (ordem alfabética):

1. Agnaldo Fernandes (Fasubra)
2. Elisa Midori (MGI)
3. Marcelo Rosa (Fasubra)
4. Mirian Dantas (Forgepe/Andifes)
5. Regina Oliveira (Forgepe/Conif)
6. William Carvalho (Sinasefe)

Convidados:

7. Edi Damasceno (MGI)

Segunda Etapa

**Data e hora:** 22/03/2024, das 9h às 11h

**Modalidade:** Virtual via plataforma Google Meet

Participantes (ordem alfabética):

1. Agnaldo Fernandes (Fasubra)
2. Elisa Midori (MGI)
3. Marcelo Rosa (Fasubra)
4. Mirian Dantas (Forgepe/Andifes)
5. Regina Oliveira (Forgepe/Conif)
6. William Carvalho (Sinasefe)

Convidados:

7. Edi Damasceno (MGI)

## **2. Desenvolvimento dos Trabalhos**

O Núcleo Temático realizou todo trabalho tendo por base a "Consolidação das Propostas", que reúne as reivindicações da bancada sindical, abordamos os seguintes pontos:

1. Organização dos Cargos em níveis de classificação;
2. Concessão de RSC;
3. Tabela Salarial - percentuais de IQ;
4. Tabela Salarial - recomposição perdas inflacionárias;
5. Tabela Salarial – Step
6. Tabela Salarial - Vencimento básico complementar
7. Tabela Salarial - Verticalização Tabela
8. Tabela Salarial - Enquadramento dos servidores ainda no PUCRCE
9. Tabela Salarial - Pisos

## **3. Relato da consolidação dos trabalhos**

### **3.1 Primeiro ponto**

A discussão iniciou com a análise da Organização dos Cargos em Níveis de Classificação, baseada na proposta de reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCATE), apresentados pelas entidades sindicais Fasubra e Sinasefe. Esta proposta visa reduzir os atuais 5 níveis de classificação para 3, aglutinando os atuais Níveis A e B, C e D e mantendo o Nível E.

Durante a discussão foi apresentada uma ressalva pelo Forgepe-Andifes, que relata ter ficado evidente que essa mudança implicaria na alteração dos artigos 6 e 7 da Lei 11.091/2005 e no Anexo I-C da mesma lei, e na fala da representante deixou o registro de que a mudança proposta pelas entidades sindicais afeta os princípios da carreira. Após as discussões firmou-se a compreensão de que não há necessidade de alteração do inciso II do Art. %. A representação da FASUBRA elaborará uma proposta preliminar para a redação dos artigos mencionados 5 e "6, que será encaminhada à Coordenadora da CNS/MEC, e a análise final será feita na reunião presencial do Grupo de Trabalho que acontecerá no dia 26 de março de 2024, bem como uma proposta de alteração do Anexo I-C.

Registra-se que após as discussões a Fasubra e Sinasefe apresentaram documentos das suas respectivas assessorias jurídicas sobre a viabilidade jurídica da proposta. Assim, dada a complexidade da matéria para além das questões de gestão cabe a CONJUR do MEC parecer jurídico sobre a proposta.



### 3.2 Segundo ponto

Neste ponto a discussão ocorreu sobre a Concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC). Houve consenso entre as entidades sindicais e a representação dos gestores de pessoal, Forgepe-Andifes e Forgep-Conif sobre a pertinência e importância da implantação da RSC. Pois caracteriza-se como um mecanismo importante de reconhecimento e valorização dos servidores da rede IFE. Isso não representa apenas uma gratificação adicional, mas sim um reconhecimento não apenas dos saberes formais, mas também das competências adquiridas ao longo da trajetória profissional nas instituições de ensino. A representação da Fasubra que a entidade ainda está debatendo os mecanismos de concessão dessa vantagem.

Neste ponto, o MGI chamou a atenção para a orientação do Órgão Central SIPEC, que recomenda, em reestruturação de carreiras, a valorização do Vencimento Básico em vez da concessão de gratificações, ressaltando a importância de refletir sobre a possibilidade de incorporar o valor equivalente ao RSC no Vencimento Básico, de modo a também beneficiar os aposentados.

A representação do Sinasefe e do Forgep-Conif destacaram que o RSC não representaria uma gratificação e sim um mecanismo de percebimento do IQ de titulação, a partir do reconhecimento dos saberes, atividades realizadas e as competências desenvolvidas pelos servidores e servidoras Técnico-Administrativos em Educação (TAE) ao longo da sua vida profissional. Um reconhecimento não apenas dos saberes formais, mas também das competências adquiridas ao longo da trajetória profissional nas instituições de ensino.

O Núcleo temático apresenta a justificativa abaixo para este ponto:

O Reconhecimento de Saberes e Competências é o processo de seleção pelo qual são reconhecidos os conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional, bem como no exercício das atividades de administração/gestão e de apoio ao ensino, pesquisa, e extensão, revertendo-se como um incentivo remuneratório de equivalência com a titulação acadêmica formal, conforme proposta do Sinasefe e Forgep/Conif.

O próprio Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei n 11.0912005, prevê entre seus princípios e diretrizes, consoante art. 3º, incisos II e IV, da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, as competências específicas decorrentes da dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, assim como o reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão, senão vejamos:

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

[...]

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

[...]

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;

(grifos nossos)

Recentemente, por meio da Lei nº 14.695, de 10 de outubro de 2023, que acrescentou o parágrafo único ao art. 3º da Lei nº 11.091/2005, houve a correta reparação histórica ao conceder também aos servidores técnico-administrativos em educação a possibilidade de acessar bolsas pesquisa, desenvolvimento, inovação e intercâmbio, tal como já ocorria com a categoria docente, reconhecendo expressamente a competência e atuação dos servidores nesses processos:

Art. 3º. [...]

Parágrafo único. As Instituições Federais de Ensino poderão conceder, na forma do regulamento, bolsas de pesquisa, de desenvolvimento, de inovação e de intercâmbio aos ocupantes de cargo público efetivo de técnico-administrativo envolvidos nessas atividades, atendido o disposto no art. 8º desta Lei. (Incluído pela Lei nº 14.695, de 2023)

(grifos nossos)

Podemos afirmar que o RSC para a carreira TAE possui equivalência ao Incentivo à Qualificação (IQ), previsto no art. 11 da Lei nº 11.091/2005. Enquanto o IQ valoriza a qualificação formal superior à exigida para o cargo, o RSC foca nas competências desenvolvidas e adquiridas pelo servidor em seu ambiente organizacional no exercício de suas atividades ao longo da carreira.

A implantação do RSC na carreira TAE trará ganho qualitativo na formação profissional do servidor com foco no interesse institucional, uma vez que inibe a busca de titulação exclusivamente para fins financeiros e estimula a busca por qualificação. Ressalta-se, ainda, que desde a criação do Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação, por meio da Lei nº 13.243, de 11 de janeiro de 2016, todos os servidores, independente da carreira, podem fazer jus à concessão de bolsas de estímulo caso atuem em projetos de pesquisa:

Art. 9º É facultado à ICT celebrar acordos de parceria com instituições públicas e privadas para realização de atividades conjuntas de pesquisa científica e tecnológica e de desenvolvimento de tecnologia, produto, serviço ou processo.

§ 1º O servidor, o militar, o empregado da ICT pública e o aluno de curso técnico, de graduação ou de pós-graduação envolvidos na execução das atividades previstas no caput poderão receber bolsa de estímulo à inovação diretamente da ICT a que estejam vinculados, de fundação de apoio ou de agência de fomento. (grifos nossos)

Assim, recentemente, por meio da Lei nº 14.695, de 10 de outubro de 2023, que

acrescentou o parágrafo único ao art. 3º da Lei nº 11.091/2005, essa previsão legal passou a constar expressamente no PCCTAE, possibilitando aos servidores técnico-administrativos em educação, agora indubitavelmente, o acesso a bolsas de pesquisa, desenvolvimento, inovação e intercâmbio, tal como já ocorria com a categoria docente, reconhecendo a competência e atuação dos servidores nesses processos, ex vi:

Art. 3º. [...]

Parágrafo único. As Instituições Federais de Ensino poderão conceder, na forma do regulamento, bolsas de pesquisa, de desenvolvimento, de inovação e de intercâmbio aos ocupantes de cargo público efetivo de técnico-administrativo envolvidos nessas atividades, atendido o disposto no art. 8º desta Lei. (Incluído pela Lei nº 14.695, de 2023)

(grifos nossos)

O Foregep/Conif e Sinasefe entendem que o RSC para a carreira TAE possui equivalência ao Incentivo à Qualificação (IQ), previsto no art. 11 da Lei nº 11.091/2005. Enquanto o IQ valoriza a qualificação formal superior à exigida para o cargo, o RSC foca nas competências desenvolvidas e adquiridas pelo servidor em seu ambiente organizacional no exercício de suas atividades ao longo da carreira, se equivalendo ao nível de formação (ou escolaridade) imediatamente superior ao que o/a Servidor/a possui.

A implantação do RSC na carreira TAE trará ganho qualitativo na formação profissional do/a servidor/a com foco no interesse institucional, uma vez que inibe a busca de titulação exclusivamente para fins financeiros e estimula a busca por qualificação.

### **3.3 Terceiro Ponto**

Neste ponto da pauta, abordou-se a questão da **Tabela Salarial - Perda Inflacionárias**, para o período de 2016-2023, no percentual de 34,32%, conforme estudo técnico apresentado pela Fasubra. Este estudo foi realizado pelo DIEESE, por solicitação do FONASEFE e foi apresentado na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNPN) e será anexado a este relatório. O objetivo é a recomposição das perdas inflacionárias acumuladas no período, da seguinte forma: Reajuste em 2024 – 10,34% ; Reajuste em 2025 – 10,34% e, Reajuste em 2026 – 10,34%. Para definição das perdas acumuladas foi utilizado com índice no cálculo das perdas o IPCA/IBGE. Este ponto é amplamente reconhecido e apoiado por todos os envolvidos, evidenciando a importância da restauração dessas perdas.

### **3.4 Ponto Quatro**

Os pontos de discussão referentes a Tabela Salarial, que na Planilha de Consolidação das Proposta” constam com os itens 3 a 9, conforme descritos no início deste relatório, foram discutidos com um só bloco e estarão registrados em um único relato, por sua interligação e efeitos didáticos.

### **3.4.1 Sobre a Matriz de Hierarquização dos Cargos e a Tabela Salarial**

A proposta que foi aprovada pelas duas entidades sindicais, Fasubra e Sinasefe, foi reafirmada por suas representações, mantendo os 3 Níveis da Classificação, aglutinados em AB, CD e E., É importante ressaltar que existe um consenso em relação à forma da Tabela, mas há divergências quanto ao número de 3 níveis de classificação, a representação do Forgepe-Andifes apresentou suas considerações conforme relatado no item 3.1. Ainda, reforça que esta proposição das entidades sindicais precisa ser esclarecida e discutida com maior profundidade para garantir um entendimento mútuo e uma tomada de decisão que assegure tratamento equânime para todos os servidores.

### **3.4.2 Parâmetros para elaboração e negociação dos impactos financeiros**

Quanto aos elementos serem utilizados em simulações de impacto financeiro na aplicação da proposta durante o processo de negociação na Mesa Específica e Temporária, as entidades sindicais presentes reforçaram os parâmetros aprovados em plenária para elaboração de propostas de impactos:

- a. Busca do piso de três salários mínimos como referencial de valor na data da negociação e do Step de 5%, lutas históricas da categoria;
- b. Paridade entre ativos e aposentados;
- c. Recuperação das perdas salariais dos últimos seis anos; e,
- d. Que os impactos da reestruturação não importem em novos Vencimentos Básicos Complementares (VBC), para nenhum servidor.
- e. Percentual remuneratória entre os níveis de classificação, com base na remuneração do nível de classificação E,
- f. Considerar a equivalência dos valores do Piso de Enfermagem na construção da proposta financeira de modo que nenhum servidor dessa categoria tenha parcela complementar no sentido de garantir a aplicação da Lei 134.434/2022.

Ainda neste ponto, o grupo definiu que a aplicação destes parâmetros só poderá ser testada quando das simulações de cenários, após o governo informar qual o montante será disponibilizado para a reestruturação do PCCTAE, a cada ano.

Também neste ponto, MGI orientou que conforme Decreto 9.739/2019, caberá ao MEC a elaboração dos cálculos de impacto da proposta de reestruturação do PCCTAE, que o Ministro Camilo enviará ao MGI, para negociação na Mesa Específica e Temporária.

### **3.4.3 Parâmetros para elaboração e negociação dos impactos financeiros**

Considerando a necessidade de pleno entendimento de todos que irão trabalhar com o resultado do trabalho deste Núcleo Temático, registra-se que a definição de “Step”

encontra-se no Art. 14 da Lei 11.091/2005, como sendo a diferença constante e percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte. Essa conceituação foi retirada quando da publicação da Lei 11.784/2008, considerando as possíveis dúvidas durante o processo negocial, e na aplicação da reestruturação, o Núcleo Temático discutiu a importância de que este conceito esteja firmado neste relatório.

#### **3.4.4 Reabertura de prazo para Opção para Enquadramento no PCCTAE**

Sobre o prazo para Enquadramento no PCCTAE de servidores que permanecem no PUCRCE, foram apresentados os argumentos de justificativa dessa proposta, houve consenso de que o melhor para a gestão de pessoas nas IFE é que todos os servidores e servidoras estejam no mesmo plano. A dúvida é como incluir esse ponto na Lei, assim as entidades sindicais farão consultas a suas assessorias jurídicas para propor a redação de um novo artigo a ser inserido no capítulo do enquadramento. As representantes do MGI, destacaram que caberá a análise da proposição pela CONJUR do MEC, para sua inclusão na proposta a ser encaminhada pelo Ministro da Educação ao MGI.

#### **3.4.5 Percentuais do Incentivo à Qualificação**

Neste ponto a bancada sindical informou que a principal reivindicação é o fim das chamadas correlações indiretas na análise de títulos para concessão do Incentivo à Qualificação, considerando o que são às atribuições gerais dos cargos do PCCTAE. Também neste ponto, às representantes do MGI, destacaram caberá a análise da proposição pela CONJUR do MEC, para sua inclusão na proposta a ser encaminhada pelo Ministro da Educação ao MGI.

#### **3.4.6 Percentuais do Incentivo à Qualificação**

Por fim, avançamos para a pauta, referente à Organização dos Cargos e Racionalização. Foi pela elaboração de uma tabela com a comparação da estrutura atual com a proposta de estrutura, porém a questão da racionalização dos cargos não foi discutida nesse momento.

## **Análise Preliminar da Quarta Reunião da Mesa Específica e Temporária – 19 de abril de 2024 – CNSC/Fasubra**

Esta análise é preliminar, realizada a partir das anotações da representação da FASUBRA na reunião e será complementada após o recebimento formal da proposta apresentada pelo Governo, por meio de sua representação, na quarta reunião da Mesa que negocia a pauta do movimento sindical.

No dia 19 de abril de 2024 aconteceu a quarta reunião da Mesa Específica e Temporária (MET), no Ministério da Gestão e Inovação (MGI). Essa reunião contou com a presença da Bancada do Governo, formada pela representação do MGI e do Ministério da Educação (MEC); e da Bancada Sindical, formada pela representação da FASUBRA Sindical e do SINASEFE.

Após a apresentação e fala de saudação da Deputada Alice Portugal, representando a Frente Parlamentar em Defesa do Serviços Públicos, o Secretário de Relações de Trabalho (SETE/MGI) fez um pequeno resumo da terceira reunião da MET, realizada em 22/02/2024 e informou que, nesta quarta reunião, o MGI iria apresentar uma proposta para análise das entidades. Essa proposta, segundo o secretário da SETE/MGI, baseou-se no relatório do Grupo de Trabalho de Aprimoramento (Reestruturação), formado pela representação da Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE (CNSC) e do MGI. Ainda acrescentou que a proposta trata de duas frentes: a Reestruturação do PCCTAE e a Recomposição Salarial. Destacou o Secretário que a proposta aplicar-se-ia a servidores ativos e aposentados.

O Secretário de Gestão de Pessoas (SCP/MGI) iniciou a apresentação da proposta informando que compreende o clima em torno das negociações, mas discorda da visão e fala de que a MET se trata de uma “Mesa de Enrolação”.

Reafirmou que a Mesa Específica e Temporária da Educação dos TAE é a mesa mais importante para o governo, por ter sido a mais votada no Programa Brasil Participativo, por ter sido a primeira a ser instalada e pela complexidade e tamanho da categoria e seu papel no serviço público. Ainda acrescentou que o Governo Federal está cumprindo seu compromisso, assumido no governo de transição, de não termos perdas inflacionárias durante este governo.

QUADRO SINTÉTICO - CNSC FASUBRA

TEMA	PROPOSTA	PROPOSTA DAS ENTIDADES	PROPOSTA GRUPO DE TRABALHO	PROPOSTA DO GOVERNO	CONTEMPLA A PROPOSTA DAS ENTIDADES?
1. Organização dos cargos	Racionalização de cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)	A proposta original da FASUBRA é a revogação do decreto 9262/2018 e 10185/2019, que extinguem e/ou suspendem o provimento de alguns cargos dos níveis de classificação C, D e E.	O grupo de trabalho propôs diretrizes para criação de cargos amplos e da transformação de vagas dos cargos suspensos de provimento para concurso.	O governo endossa o trabalho do Grupo de Trabalho, enfatizando que não está finalizado e deve ser incorporado ao Projeto de Lei que tratará do aprimoramento do PCCTAE.	O <b>Governo acatou</b> o trabalho desenvolvido até o presente momento e a metodologia estabelecida na CNS/MEC
	Revisar os fazeres dos técnicos-administrativos (Atribuições)	O debate sobre criação de quais cargos, a transformação de quais vagas e atualização de descrição dos cargos ainda não foi concluído e continuará ocorrendo no GT Cargos e na CNSC e submetido à aprovação pela categoria.			
2. Verticalização - Matriz Única	Verticalização - Matriz única	As entidades defenderam a lateralização da matriz com aplicação de 19 padrões de vencimento.	Foi proposto a lateralização e a com 19 padrões de vencimento. Simplificando o entendimento da malha salarial e propiciando uma mais clara divisão de recursos.	Endossa o resultado do trabalho do GT aprimoramento, concordando com a verticalização da matriz salarial, mesmo que o número de padrões (19) vá contra as diretrizes do governo (20 padrões), em deferência às entidades que defendem os 19 padrões salariais.	O <b>Governo acatou</b> a reivindicação das entidades.
3. Níveis de Classificação (NC) e Correlação salarial	3.1 Aglutinação dos Níveis de Classificação (NCs)	A proposta das entidades consiste na aglutinação em três níveis de classificação, sendo os níveis AB, CD e E	A proposta do grupo do trabalho aprimoramento apontou como solução a manutenção dos 5 níveis de classificação, referência no nível de classificação E e a manutenção do step constante. O grupo de trabalho apresentou como proposta manter a equiparação salarial entre os níveis A/B e C/D.	O Governo referenda resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, pela manutenção de 5 Níveis de Classificação (A, B, C, D e E), com a referência salarial a partir do piso do nível E, e a manutenção de Step constante, para todas as tabelas, sem equiparação salarial entre os níveis AB e CD.	O <b>Governo não considerou</b> a reivindicação, acatando a proposta alternativa de estrutura em cinco níveis de classificação conforme resultado do GT Aglutinação.
	3.2. Percentual de correlação	A proposta das entidades consiste na aglutinação dos níveis de classificação com as seguintes correlações: AB sendo 40% do nível de referência E e CD sendo 60% do nível referência E	O grupo de trabalho aprimoramento sugeriu manter os 5 níveis de classificação, porém equiparar a remuneração entre os níveis AB, sendo o nível A equiparado com o nível B (piso e teto iguais), e CD, sendo o nível C equiparado ao nível D (piso e teto iguais).	A proposta do governo se opõe à equiparação salarial demandada pelas entidades, devido ao alto custo, optando por direcionar os recursos para reajustes no vencimento básico. O governo argumenta que a equiparação pode acarretar problemas jurídicos e de gestão.	O <b>Governo não considerou</b> a reivindicação
4. Incentivo à Qualificação (IQ)	Incentivo à Qualificação - IC - correlação direta	A proposta das entidades é o fim da diferença entre a relação direta e indireta para fins de concessão do incentivo à qualificação.	O grupo de trabalho aprimoramento reiterou o fim da diferença entre a relação direta e indireta	O governo atendeu a proposta das entidades de fim da relação indireta. Desta forma, após regulamentação pela CNSC, todos os IQs concedidos por relação indireta terão seus percentuais corrigidos para relação direta.	O <b>Governo acatou</b> a reivindicação das entidades.
5. Progressões por mérito	Redução dos interstícios de progressões por mérito (12 meses)	A proposta das entidades é de redução do interstício de 18 para 12 meses	O Grupo de Trabalho propõe a redução do interstício de 18 para 12 meses	O Governo referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento que trata da redução do interstício para a progressão de 18 para 12 meses.	O <b>Governo acatou</b> a reivindicação das entidades.
6. Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	Concessão do RSC para os servidores TAE	A FASUBRA aprovou em plenária a instituição do RSC e encaminhou para a CNSC/Fasubra a discussão sobre o modelo e critérios de concessão do RSC.	O Grupo de Trabalho de Aprimoramento apoiou a criação do RSC (Reconhecimento de Saberes e Competências). Houve também uma receptividade positiva quanto à elaboração de diretrizes genéricas para concessão, porém não foi alcançado um consenso sobre um modelo único de concessão.	O governo não se manifestou favorável ou contrário ao RSC, jogando a discussão para a CSNC. Alega que as entidades sindicais não têm consenso sobre a forma com o RSC seria criado e concedido, inviabilizando a elaboração de um estudo de impacto. Considera que somente após a conclusão dos estudos pela CNSC será possível discutir o sobre a criação ou não do instituto.	O governo apresentou uma série de questionamentos à proposta de criação e implementação da RSC. Encaminhou a discussão para a CNSC alegando que precisaria saber qual a proposta das entidades para realizar o cálculo dos impactos financeiros.
7. Progressões por capacitação	Aceleração por progressão de capacitação	A proposta das entidades consiste na manutenção da progressão por capacitação em uma ampliação de 3 para 7 níveis de progressão por capacitação, que funcionaria de forma a acelerar a chegada ao topo da carreira.	O grupo de trabalho reafirmou a pertinência da manutenção da progressão por capacitação, O MGI propôs manter o número de 3 progressões com um interstício de 4 anos e carga horária de 60 h por ano.	O governo considera que parte da proposta das entidades, como Aceleração por progressão por capacitação, já foi parcialmente atendida nos itens 3 e 5 da Proposta (Verticalização da Matriz e Incentivo à Qualificação). Além disso, menciona que a redução para 18 padrões para progressão por mérito, com interstício de 12 meses, acelera a ascensão ao topo da carreira para 18 anos.	O <b>Governo não acatou</b> a reivindicação das entidades.
8. Recomposição perdas inflacionárias	Recomposição das perdas inflacionárias	A FASUBRA apresenta a recuperação das perdas conforme estudo do DIEESE (34,32%), já levando em consideração o aumento emergencial de 2023.	O GT não tratou desse tema e encaminhou o estudo do DIEESE para a Mesa Temporária e Específica	O governo apresentou 9% para janeiro de 2025 e 3,5% em maio de 2026.	O <b>Governo não acatou</b> a reivindicação das entidades.
9. Parâmetros para construção da proposta	Piso de três salários mínimos atuais	Reivindicação histórica das entidades	Encaminhou a discussão para a Mesa Específica e Temporária	Segundo o governo, esses pontos não serão considerados na proposta, pois geram um impacto orçamentário desproporcional e distorcem a estrutura aprovada na plenária e apresentada na proposta das entidades.	O <b>Governo não acatou</b> a reivindicação das entidades
	Incorporação do Piso da Enfermagem	Reivindicação aprovada em plenária	Encaminhou a discussão para a Mesa Específica e Temporária		O <b>Governo não acatou</b> a reivindicação das entidades
	Aumento do Step de 3,9% para 5%.	Reivindicação histórica das entidades	Encaminhou a discussão para a Mesa Específica e Temporária		O <b>Governo não acatou</b> a reivindicação das entidades

Após as falas de abertura, foi iniciada a apresentação da proposta conforme segue.

## Situação em 2024

- Propostas oferecidas aos servidores (2024-2026)
  - Reajuste de benefícios na LOA 2024
    - Auxílio-alimentação: +52,0% em 2024 (R\$ 1.000,00, aprox. outros Poderes)
    - Auxílio-creche: +51,1% em 2024 (recomposição real 2017-2023)
    - Assistência à saúde suplementar: +51,1% em 2024 (recomposição real 2017-2023)
  - Reajuste remuneratório - diretriz geral atual
    - +4,5% em 2025
    - +4,5% em 2026

**Fonte: Apresentação do MGI**

A figura acima, parte da apresentação do Ministério da Gestão e Inovação (MGI), resgata a proposta apresentada na terceira reunião da Mesa Específica e Temporária, realizada em 22 de fevereiro de 2024.

O quadro a seguir, que fez parte da apresentação do MGI na reunião de 19 de abril de 2024, resume o posicionamento da equipe daquele Ministério, considerando os dez pontos da pauta das entidades, tratados no GT de Aprimoramento e encaminhados para análise e

deliberação na MET.

Cabe um destaque que além desses pontos da pauta, que implicam em impactos financeiros diretos e carecem de recursos financeiros imediatos para sua aplicação, outros dez pontos foram encaminhados para análise, discussão e formulação de proposição de adequações legais para aplicação na CNSC.

## GT de Aprimoramento do PCCTAE

### CONTEXTUALIZAÇÃO

- Origem
  - Deliberação em Reunião de 22/02/2024 da Mesa Específica e Temporária - Educação - PCCTAE/IFES
  - Instituído pelo MEC no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE - CNS, pela Resolução nº 4, de 04/03/2024
- Objetivo
  - Elaborar estudos a fim de subsidiar o aprimoramento do PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005



Fonte: Apresentação do MGI

## Reestruturação com base no GT PCCTAE

Entidade Sindical	Tema	Proposta	Impacto no Orçamento	Avaliação
Fasubra/ Sinasele	Organização dos cargos	1. Racionalização de cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)	Não	+
		2. Revisar os fazeres (Atribuições)	Não	+
Fasubra/ Sinasele	Verticalização - Matriz Única	3. Verticalização - Matriz única	Sim	+
Fasubra/ Sinasele	Níveis de Classificação (NC) e correlação salarial	4. Manutenção dos 5 Níveis de Classificação (NCs) e percentual de correlação	Sim	+
Sinasele	Incentivo à Qualificação (IQ)	5. Incentivo à Qualificação - IQ - correlação direta	Sim	+
Fasubra/ Sinasele	Progressões por mérito	6. Redução dos intervalos de progressões por mérito (12 meses)	Sim	+
Sinasele	Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	7. Concessão do RSC para os servidores TAE	Sim	Discussão futura
Fasubra/ Sinasele	Progressões por capacitação	8. Aceleração por progressão de capacitação	Sim	Contemplado parcialmente c/ 3 e 5
Fasubra/ Sinasele	Recomposição perdas inflacionárias	9. Recomposição das perdas inflacionárias	Sim	Ganho real de 2023 a 2026

Fonte: Apresentação do MGI

### Pontos não tratados pelo Governo na proposta apresentada:

Para o governo, dos 12 pontos encaminhados pelo GT de Aprimoramento, três não serão atendidos. Estes três pontos tratam dos parâmetros para elaboração de cenários orçamentários e financeiros que são:

1. Piso de 3 Salários-Mínimos
2. Aplicação dos Pisos da Enfermagem
3. Ampliação do Percentual do STEP para 5%

Segundo o governo estes pontos não serão observados na proposta pois resultam num impacto orçamentário desproporcional e distorcem a estrutura aprovada na plenária e apresentada na proposta das entidades.

### Quanto aos nove pontos tratados pelo governo, a análise da CNSC/FASUBRA é a que segue:

#### 1. Organização dos Cargos (na apresentação, pontos 1 e 2)

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, destacando que o mesmo ainda não está concluído e que precisa ser inserido no Projeto de Lei que tratará do aprimoramento do PCCTAE, não implicando em impacto financeiro direto na proposta de aprimoramento.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A proposta original da FASUBRA é a revogação do decreto 9262/2018 e 10185/2019, que extinguem e/ou suspendem o provimento de alguns cargos dos níveis de classificação C, D e E.

No que diz respeito ao tema organização dos cargos, o governo concordou com as diretrizes da criação de cargos amplos e da transformação de vagas dos cargos suspensos de provimento para concurso.

O debate sobre criação de quais cargos, a transformação de quais vagas e atualização de descrição dos cargos ainda não foi concluído e continuará ocorrendo no GT Cargos e na CNSC e submetido à aprovação pela categoria. Quanto à imediata e emergencial abertura de concursos, será aguardada a conclusão deste trabalho.

É importante ressaltar que a FASUBRA defende que a aplicabilidade dessa proposta não deverá ser através de projeto de lei, mas sim por decreto.

## **2. Verticalização – Matriz única** (na apresentação, ponto 3)

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, acatando a verticalização da matriz, destacando que, apesar do número de 19 padrões na tabela ir de encontro às diretrizes do governo para a organização das demais carreiras (que possuem 20 padrões), acata a posição das entidades de serem 19 padrões salariais.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – O Governo acatou a reivindicação das entidades.

## **3. Níveis de Classificação (NC) e Correlação salarial** (na apresentação, ponto 4)

### **a. Níveis de Classificação (NC)**

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, pela manutenção de 5 Níveis de Classificação (A, B, C, D e E), com a referência salarial a partir do piso do nível E, e a manutenção de Step constante, para todas as tabelas.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A proposta das entidades consiste na aglutinação em três níveis de classificação, sendo os níveis AB, CD e E.

A proposta do grupo do trabalho aprimoramento apontou como solução a manutenção dos 5 níveis de classificação, referência no nível de classificação E e a manutenção do step constante. O grupo de trabalho apresentou como proposta manter a equiparação salarial entre os níveis A/B e C/D.

### **b. Correlação salarial**

Para as correlações dos pisos em relação ao nível E, o MGI apresentou as seguintes correlações:

- Nível de Classificação A – 35% do N. Class. E
- Nível de Classificação B – 40% do N. Class. E
- Nível de Classificação C – 50% do N. Class. E
- Nível de Classificação D – 60% do N. Class. E

Segundo o Governo, a proposta acima é diferente da que foi apresentada pelo GT Aprimoramento e da proposta original das entidades sindicais, em função de que estas últimas apresentam alto custo de implantação, problemas para a gestão da carreira e problemas técnicos e jurídicos. Estes últimos problemas foram apontados pela Conjur do MGI.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A proposta das entidades consiste na aglutinação dos níveis de classificação com as seguintes correlações: AB sendo 40% do referência E e CD sendo 60% do nível referência E. Importante ressaltar que as entidades defendem que a correlação entre os níveis seja descrita em lei, assim como o step constante.

O grupo de trabalho aprimoramento sugeriu manter os 5 níveis de classificação, porém equiparar a remuneração entre os níveis AB, sendo o nível A equiparado com o nível B (piso e teto iguais), e CD, sendo o nível C equiparado ao nível D (piso e teto iguais).

A proposta do governo consiste em não aplicar a equiparação/correlação reivindicada pelas entidades, utilizando como argumento o custo muito elevado e optando por usar todos os recursos em reajustes no vencimento básico. Além disso, o governo disse que a equiparação salarial poderia gerar problemas jurídicos e de gestão.

A CNSC entende que a proposta não foi contemplada na sua integralidade e os argumentos apresentados pelo governo não são aceitáveis considerando a análise e posicionamento da assessoria jurídica da FASUBRA quanto à aglutinação dos níveis. Além disso, entendemos que a proposta do Governo só atende a correlação dos níveis B e D, 40% e 60%, respectivamente.

#### **4. Incentivo à Qualificação (IQ)** (na apresentação, ponto 5)

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, para o fim da correlação indireta com os ambientes organizacionais, passando o IQ a ter apenas os percentuais de correlação direta, estabelecidos na Lei 11.091/2005.

Este ponto, segundo o MGI, tem pequeno impacto financeiro no processo de aprimoramento.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A proposta das entidades é o fim da diferença entre a relação direta e indireta para fins de concessão do incentivo à qualificação.

O grupo de trabalho aprimoramento reiterou o fim da diferença entre a relação direta e indireta.

O governo atendeu a proposta das entidades de fim da relação indireta. Desta forma, após regulamentação pela CNSC, **todos** os IQs concedidos por relação indireta terão seus percentuais corrigidos para relação direta.

A CNSC entende que a proposta das entidades foi atendida.

#### **5. Progressões por Mérito** (na apresentação, ponto 6)

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento que trata da redução do interstício para a progressão de 18 para 12 meses.

Para o Governo essa redução do interstício já traz um ganho de aceleração para a categoria que chegará ao topo da tabela com 18 anos (dezoito anos) na carreira, já que hoje chega-se ao topo da tabela com 22,5 anos (vinte e dois anos e meio). Ainda segundo o governo, isso resulta num ganho/redução de 4,5 anos (quatro anos e meio).

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A demanda das entidades foi atendida na sua integralidade.

## **6. Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) (na apresentação ponto 7)**

Posicionamento do Governo – encaminhou para discussão futura na CNSC, para construção da proposta com definição de critérios de concessão e de possibilidade de implantação.

Segundo o Governo:

- Não há consenso entre as entidades sindicais, uma vez que a FASUBRA ainda não definiu qual o modelo de concessão do RSC;
- Os estudos a partir da proposta do SINASEFE indicam um impacto orçamentário divergente entre o SINASEFE e o Governo, necessitando de maiores estudos;
- Existe uma controvérsia técnica entre a proposta do SINASEFE e as diretrizes gerais do MGI para organização das carreiras, que apontam para redução de rubricas no contracheque (linhas nos contracheques) e a proposta de RSC criaria mais uma;
- Se aprovada a criação do RSC, esse deveria ser por dentro do IQ;
- Esses dois componentes, RSC e IQ, trazem características somente salariais, visando garantir uma maior remuneração;
- RSC e IQ não teriam grandes impactos no desenvolvimento do servidor ou para a carreira como elemento de gestão;
- Seria importante considerar que quanto menor percentual no RSC e no IQ mais dinheiro seria aplicado no Vencimento Básico, trazendo ganhos para servidores ativos, aposentados e pensionistas.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A FASUBRA aprovou em plenária a instituição do RSC e encaminhou para a CNSC/Fasubra a discussão sobre o modelo e critérios de concessão do RSC.

Com relação ao SINASEFE, essa entidade já tem uma proposta protocolada construída com base no modelo existente da carreira dos Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – EBTT.

Com relação ao Grupo de Trabalho aprimoramento, foi apoiada a criação do RSC. Além disso, houve um aceno positivo para a criação de diretrizes genéricas para concessão. Contudo não foi possível chegar a um modelo único de concessão.

O Governo propôs que a discussão do RSC fosse encaminhada para a CNSC/Mec, uma vez que a sua concessão só poderia acontecer após o estabelecimento das diretrizes.

O governo problematizou sobre a implantação do RSC, considerando os impactos financeiros elevados e sobre as diretrizes gerais do MGI para a organização das carreiras, que aponta para redução de rubricas no contracheque.

A CNSC sugere a previsão do RSC na Lei com prazo para o detalhamento dos critérios de concessão e regulamentação.

### **7. Progressões por capacitação** (na apresentação, ponto 8)

Posicionamento do Governo – neste ponto, o Secretário de Gestão de Pessoas relata que para o Governo a proposta apresentada pelas entidades como Aceleração por progressão por capacitação, já estaria parcialmente atendida nos itens 3 e 5 da Proposta (Verticalização da Matriz e Incentivo à Qualificação). Relatou também que a redução para 18 padrões para progressão por mérito, com interstício de 12 meses, já acelera a chegada ao topo da carreira para 18 anos.

Ainda, de acordo com o governo, esse tempo é menor do que o previsto para as demais carreiras, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo próprio governo.

Além disso, segundo o governo, a ampliação da aceleração impactaria em um crescimento vegetativo anual de meio bilhão, que se implantado agora, na reestruturação, “rouba” dinheiro que poderia ir para o vencimento básico em janeiro de 2025.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A proposta das entidades consiste na manutenção da progressão por capacitação em uma ampliação de 3 para 7 níveis de progressão por capacitação, que funcionaria de forma a acelerar a chegada ao topo da carreira.

A proposta do grupo de trabalho mantém a progressão por capacitação com os atuais 3 níveis. Todavia considerou a possibilidade de mudança dos interstícios dos atuais 18 meses para 48 meses.

A CNSC entende que nem a proposta das entidades, nem a alternativa construída no GT Aprimoramento foram contempladas e que o governo não apresentou nenhuma proposta que contemple a capacitação.

Importante ressaltar que, com relação ao argumento do governo, de que a proposta foi contemplada nos itens 3 e 5, a CNSC aguarda o envio da proposta completa oficial para melhor entendimento dessa argumentação.

### **8. Recomposição das perdas inflacionárias** (na apresentação ponto 9)

Posicionamento do Governo – para o ponto da recomposição das perdas inflacionárias o MGI apresenta seus cálculos, conforme figura abaixo, onde demonstra, na sua visão, que, se

aceita a proposta, estaríamos acumulando um ganho real em 2023 a 2026, no percentual de 22,97%.

O governo argumenta que, desta forma, com o piso do Nível de Classificação E sendo a nova referência da matriz salarial, e, aplicados todos os recursos disponíveis no Vencimento Básico, seriam atendidos servidores ativos, aposentados e pensionistas com uma recuperação acumulada, a saber: 9% em 2023, 9% em janeiro de 2025 e 3,5% em maio de 2026, em um percentual acumulado de 22,97%, restando um percentual de 9% de recomposição sem ser atendido.

Data do reajuste	Jan/2025	Mai/2026
% de reajuste	+ 9,0%	+ 3,5%

**Fonte: Apresentação do MGI**

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A proposta das entidades consistia em recomposição das perdas de 2015 a 2023, que chegaram a 34,32%, já descontado o reajuste emergencial de 9% dado em 2023.

Vale ressaltar que, em estudo feito pelo DIEESE (divulgado anteriormente na mesa nacional de negociação permanente pelo FONASEFE - em anexo), o reajuste necessário para a recomposição das perdas inflacionárias, divididos em 3 anos, ficaria da seguinte forma: reajuste em 2024 – 10,34%, reajuste em 2025 – 10,34%, reajuste em 2026 – 10,34%, totalizando: 34,32%.

A proposta do grupo de trabalho aprimoramento reforçou a necessidade de recomposição das perdas inflacionárias pela categoria, mas não se aprofundou no tema por fugir do escopo do GT, remetendo a discussão para a mesa específica e temporária.

O governo apresentou uma nova proposta de 9% para janeiro de 2025 e 3,5% em maio de 2026.

As diferenças entre as propostas de reajuste das entidades e do governo podem ser verificadas na tabela abaixo:

<b>PROPOSTA DAS ENTIDADES</b>			
Data do reajuste	2024	2025	2026
	10,34%	10,34%	10,34%
<b>PRIMEIRA PROPOSTA DO GOVERNO (3ª reunião específica da carreira - 22/02/2024)</b>			
Data do reajuste	jan./2024	mai./2025	mai./2026
	0,00%	4,50%	4,50%
<b>SEGUNDA PROPOSTA DO GOVERNO (4ª reunião específica da carreira - 19/04/2024)</b>			
Data do reajuste	jan./2024	jan./2025	mai./2026
	0,00%	9,00%	3,50%

A CNSC entendeu que, com relação à proposta anterior apresentada no dia 22/02, na mesa específica da carreira, o governo antecipou o reajuste de maio para janeiro de 2025, e acrescentou um reajuste de 3,5% para maio de 2026.

**Conclusão da CNSC:**

Por fim, a CNSC encaminha sua análise técnica preliminar para avaliação pelo comando nacional de greve.

Esta análise poderá ser alterada e complementada após o recebimento do documento oficial da proposta do Governo.

**Brasília, 22/04/2024**

# ESTUDO TÉCNICO 344

## Servidores Públicos Federais

Inflação acumulada, reajustes ocorridos e reajuste necessário nos períodos

*(Documento técnico para subsidiar a resposta do FONASEFE à  
Contraproposta do Governo Federal)*

*19 de Janeiro de 2024*

**FONASEFE**

Fórum das Entidades Nacionais  
dos servidores Públicos Federais

**DI-ESE**

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS







# Sumário

1. Informações relativas à inflação – *páginas 3 a 5*
2. Informações relativas aos reajustes salariais no período analisado – *páginas 6 e 7*
3. Reajustes salariais necessários no período analisado conforme cada Bloco de Servidoras (es) – *páginas 8 a 10*
4. Reajustes salariais necessários até Dezembro/2026 – divisões em 3 anos – *páginas 11 a 14*

# **1 - Servidores Públicos Federais**

## **Informações relativas à inflação**

# Projeções inflacionárias

	2024				2025				2026		2027	
	Há 4 semanas	Há 1 semana	Hoje	Comp. semanal*	Há 4 semanas	Há 1 semana	Hoje	Comp. semanal*	Hoje	Comp. semanal*	Hoje	Comp. semanal*
<b>IPCA (%)</b> 	3,93	3,90	<b>3,87</b>	▼ (1)	3,50	3,50	<b>3,50</b>	= (25)	3,50	= (28)	3,50	= (28)
<b>PIB (var. %)</b> 	1,51	1,59	<b>1,59</b>	= (1)	2,00	2,00	<b>2,00</b>	= (5)	2,00	= (23)	2,00	= (25)
<b>CÂMBIO (R\$/US\$)</b> 	5,00	5,00	<b>4,95</b>	▼ (1)	5,08	5,00	<b>5,00</b>	= (1)	5,06	▼ (1)	5,10	= (1)
<b>SELIC (% a.a.)</b> 	9,25	9,00	<b>9,00</b>	= (3)	8,50	8,50	<b>8,50</b>	= (6)	8,50	= (24)	8,50	= (23)

\* comportamento dos indicadores desde o último Focus; os valores entre parênteses expressam o número de semanas em que vem ocorrendo o último comportamento.

▲ Aumento ▼ Diminuição = Estabilidade  
em relação ao Focus anterior

- **Obs.:** Relatório de Mercado Focus, Relatório Focus ou Boletim Focus é uma publicação online, divulgada todas as segundas-feiras pelo Banco Central do Brasil contendo resumo das expectativas de mercado a respeito de alguns indicadores da economia brasileira. **Ou seja, as estimativas utilizadas acima poderão ser alteradas futuramente.**

# Inflação acumulada

- Inflação acumulada no período de Setembro/2016 a Dezembro/2023 • IPCA/IBGE acumulado = 42,99%
- Inflações projetadas relativas ao IPCA/IBGE (Boletim FOCUS do Banco Central)
  - 2024 = 3,87%
  - 2025 = 3,50%

- Total geral no período de Setembro/2016 a Dez/2025 = 53,72%

## **2 - Servidores Públicos Federais**

### **Informações relativas aos reajustes salariais no período analisado**

# Reajustes nos períodos

- **Bloco I** – Servidores (as) Públicos (as) Federais que em 2015 fizeram acordo resultando no reajuste anual em 2017 • 2017 = 5,0% (Conquista oriunda da greve de 2015) • 2023 = 9,0% (Campanha Salarial emergencial)
- **Reajuste acumulado = 14,45%**
- **Bloco II** – Servidores (as) Públicos (as) Federais que em 2015 fizeram acordo resultando nos reajustes anuais em 2017, 2018 e 2019 • 2017 = 5,0% (Conquista oriunda da greve de 2015) • 2018 = 4,75% (Conquista oriunda da



greve de 2015) • 2019 = 4,5% (Conquista oriunda da greve de 2015) • 2023 = 9,0% (Campanha Salarial emergencial)

- **Reajuste acumulado = 25,28%**

## **3 - Servidores Públicos Federais**

**Reajustes salariais necessários no período conforme  
cada Bloco de Servidoras (es)**

# Reajustes Necessários (Blocos I e II)

- **Bloco I** – Servidores (as) Públicos (as) Federais que em 2015 fizeram acordo resultando no reajuste anual de 2017, além dos 9% referentes ao ano de 2023 • Levando-se em consideração os reajustes de 2016 a 2023
  - Reajuste necessário =  $42,99\% - 14,45\% = \mathbf{24,94\%}$  (cálculos financeiros)
- Cálculo do Reajuste Necessário no período:

Inflação acumulada no período de Setembro/2016 a Dezembro/2023	42,99%
--	--------

Reajuste acumulado no período (Set/2016 a Dez/2023)	14,45%
<b>Reajuste Necessário no período analisado</b>	<b>24,94%</b>

## Reajustes Necessários (Blocos I e II)

- **Bloco II** – Servidores (as) Públicos (as) Federais que em 2015 fizeram acordo resultando nos reajustes anuais de 2017, 2018 e 2019, além dos 9% referentes ao ano de 2023 • Levando-se em consideração os reajustes de 2016 a 2023
    - Reajuste necessário =  $42,99\% - 25,28\% = 14,14\%$  (cálculos financeiros) •
- Cálculo do Reajuste Necessário no período:

Inflação acumulada no período de Setembro/2016 a Dezembro/2023	42,99%
Reajuste acumulado no período (Set/2016 a Dez/2023)	25,28%
<b>Reajuste Necessário no período analisado</b>	<b>14,14%</b>

# **4 - Servidores Públicos Federais**

**Reajustes salariais necessários até Dezembro/2026**

**– divisões em 3 anos –**

# Reajustes Necessários em 3 anos

- **Bloco I** – Reivindicação de **24,94%** (já com a inflação divulgada de Dez/2023) acrescido das estimativas de inflação relativas aos anos de 2024 (3,87%) e 2025 (3,5%), o que totaliza 34,32% de Set/16 a Dez/25
  - Reajuste em 2024 – 10,34% (média geométrica dos 34,32%)
  - Reajuste em 2025 – 10,34% (média geométrica dos 34,32%)
  - Reajuste em 2026 – 10,34% (média geométrica dos 34,32%)
  - Reajuste total no período = **34,32%** (Reinvindicação de 24,94% acrescido de 7,51% - estimativas das inflações de 2024 e 2025)

- Observações:
- Para efeitos de cálculos, a inflação estimada de 2024 foi de 3,87% e 2025 foi considerado 3,5% (Boletim FOCUS do Banco Central)
- Os cálculos acima são financeiros e não aritméticos

12

## Reajustes Necessários em 3 anos

- **Bloco II** – Reivindicação de **14,14%** (já com a inflação divulgada de Dez/2023) acrescido das estimativas de inflação relativas aos anos de 2024 (3,87%) e 2025 (3,5%), o que totaliza 22,71% de Set/16 a Dez/25
  - Reajuste em 2024 – 7,06% (média geométrica dos 22,71%)

- Reajuste em 2025 – 7,06% (média geométrica dos 22,71%)
- Reajuste em 2026 – 7,06% (média geométrica dos 22,71%)
- Reajuste total no período = **22,71%** (Reinvindicação de 14,14% acrescido de 7,51% - estimativas das inflações de 2024 e 2025)
  
- Observações:
- Para efeitos de cálculos, a inflação estimada de 2024 foi de 3,87% e 2025 foi considerado 3,5% (Boletim FOCUS do Banco Central)
- Os cálculos acima são financeiros e não aritméticos



# IMPORTANTE

- Que seja registrado em Acordo que o governo se compromete a abrir uma negociação com a representação dos Servidores para tratar das Perdas Salariais históricas verificadas a partir de julho de 2010 –**





# Servidores da Educação - PCCTAE

MINISTÉRIO DA  
EDUCAÇÃO E DA INOVAÇÃO  
EM SERVIÇOS PÚBLICOS





## **GT de Aprimoramento do PCCTAE**

### **CONTEXTUALIZAÇÃO**

- Origem
  - Deliberação em Reunião de 22/02/2024 da Mesa Específica e Temporária - Educação – PCCTAE/IFES
  - Instituído pelo MEC no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE – CNS, pela Resolução nº 4, de 04/03/2024
- Objetivo
  - Elaborar estudos a fim de subsidiar o aprimoramento do PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005



## GT de Aprimoramento do PCCTAE

### CONTEXTUALIZAÇÃO (cont.)

#### ▪ Composição

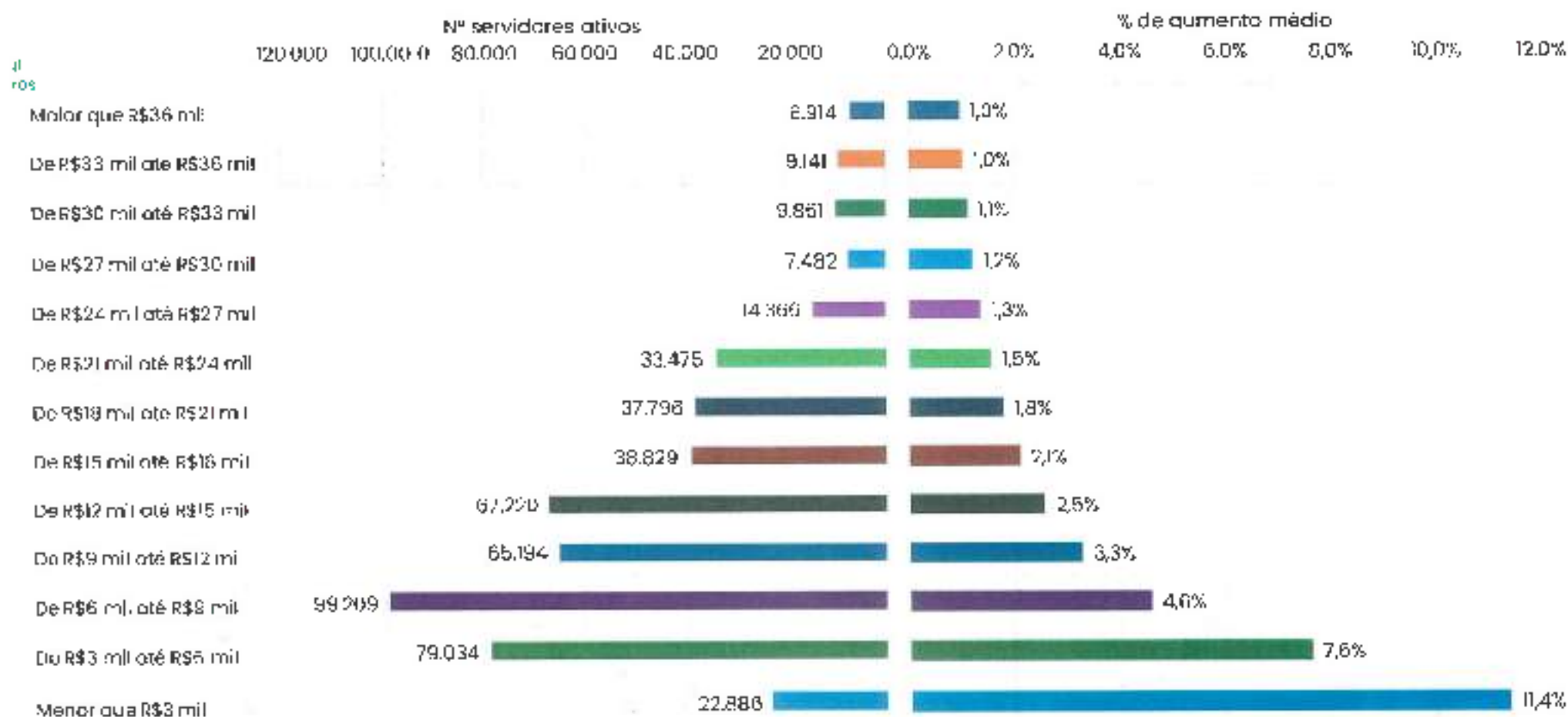
- Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras (Fasubra)
- Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (Sinasefe)
- Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes)
- Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif)
- Ministério da Educação (MEC) – Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE - CNS
- Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) – SETE e SGP



## Situação em 2024

- Propostas oferecidas aos servidores (2024-2026)
  - Reajuste de benefícios na LOA 2024
    - Auxílio-alimentação: +52,0% em 2024 (R\$ 1.000,00, aprox. outros Poderes)
    - Auxílio-creche: +51,1% em 2024 (recomposição real 2017-2023)
    - Assistência à saúde suplementar: +51,1% em 2024 (recomposição real 2017-2023)
  - Reajuste remuneratório – diretriz geral atual
    - +4,5% em 2025
    - +4,5% em 2026

### Impacto do auxílio alimentação no rendimento por faixa salarial



## Reestruturação com base no GT PCCTAE

Entidade Sindical	Tema	Proposta	Impacto no Orçamento	Avaliação
Fasubra/ Sinasefe	Organização dos cargos	1. Racionalização de cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)	Não	+
		2. Revisar os fazeres (Atribuições)	Não	+
Fasubra/ Sinasefe	Verticalização Matriz Única	3. Verticalização Matriz Única	Sim	+
Fasubra/ Sinasefe	Níveis de Classificação (NC) e correlação salarial	4. Manutenção dos 5 Níveis de Classificação (NCs) e percentual de correlação	Sim	+
Sinasefe	Incentivo à Qualificação (IQ)	5. Incentivo à Qualificação - IQ - correlação direta	Sim	+
Fasubra/ Sinasefe	Progressões por mérito	6. Redução dos Interstícios de progressões por mérito (12 meses)	Sim	+
Sinasefe	Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	7. Concessão do RSC para os servidores TAF	Sim	Discussão futura
Fasubra/ Sinasefe	Progressões por capacitação	8. Aceleração por progressão de capacitação	Sim	Contemplado parcialmente c/ 3 e 5
Fasubra/ Sinasefe	Recomposição perdas inflacionárias	9. Recomposição das perdas inflacionárias	Sim	Ganho real de 2023 a 2026



## Tabela atual após verticalização e unificação

NC	Padrão	Venci- mento	Incentivo à Qualificação (IQ) - Simulação						
			Fundam. 10%	Médio 15%	Técnico 20%	Grad. 25%	Espec. 30%	Mestrado 52%	Dout. 75%
A (31,7% do Nível E)	Inicial	1.446,12	1.590,73	1.663,04	1.735,34	1.807,65	1.879,96	2.198,10	2.530,71
	Final	2.879,28	3.167,21	3.311,17	3.455,14	3.599,10	3.743,07	4.376,51	5.038,74
B (38,4% do Nível E)	Inicial	1.750,99	1.926,09	2.013,64	2.101,19	2.188,74	2.276,29	2.661,50	3.064,23
	Final	3.486,29	3.834,92	4.009,23	4.183,55	4.357,86	4.532,18	5.299,16	6.101,01
C (46,5% do Nível E)	Inicial	2.120,13	2.332,14	2.438,15	2.544,16	2.650,16	2.756,17	3.222,60	3.710,23
	Final	4.221,26	4.643,39	4.854,45	5.065,51	5.276,58	5.487,64	6.416,32	7.387,21
D (58,5% do Nível E)	Inicial	2.667,19	2.933,91	3.067,27	3.200,63	3.333,99	3.467,35	4.054,13	4.667,58
	Final	5.310,48	5.841,53	6.107,05	6.372,58	6.638,10	6.903,62	8.071,93	9.293,34
E (100% - Referência)	Inicial	4.556,92	5.012,61	5.240,46	5.468,30	5.696,15	5.924,00	6.926,52	7.974,61
	Final	9.073,01	-	-	-	-	11.794,91	13.790,97	15.877,76

*na tabela em anexos*

## Tabela nova para 2025

NC	Padrão	Vencimento Atual	Após reajusto			Incentivo à Qualificação (IQ) - Simulação						
			Vencimento	Δ%	Δ R\$	Fundam. 10%	Médio 15%	Técnico 20%	Grad. 25%	Espec. 30%	Mestr. 52%	Dout. 75%
A (35% do Nível E)	Início	1.446,12	1.738,46	20,2%	292,34	1.912,31	1.999,23	2.085,16	2.173,08	2.260,00	2.642,47	3.042,31
	Final	2.879,28	3.461,35	20,2%	582,07	3.807,49	3.980,55	4.153,62	4.326,69	4.499,76	5.261,26	6.057,37
B (40% do Nível E)	Início	1.750,99	1.986,82	13,5%	235,83	2.185,50	2.284,84	2.384,18	2.483,52	2.582,86	3.019,96	3.476,93
	Final	3.486,29	3.955,83	13,5%	469,54	4.351,41	4.549,71	4.747,00	4.944,79	5.142,58	6.012,86	6.922,70
C (50% do Nível E)	Início	2.120,13	2.483,52	17,1%	363,39	2.731,87	2.855,05	2.980,23	3.104,40	3.228,58	3.774,95	4.346,16
	Final	4.221,26	4.944,79	17,1%	723,53	5.439,27	5.686,51	5.933,75	6.180,99	6.428,23	7.516,08	8.653,38
D (60% do Nível E)	Início	2.657,19	2.980,23	11,7%	313,04	3.278,25	3.427,26	3.576,27	3.725,28	3.874,28	4.529,94	5.215,39
	Final	5.310,48	5.933,75	11,7%	623,27	6.527,12	6.823,81	7.120,50	7.417,18	7.713,87	9.019,30	10.384,96
E (100% - Referência)	Inicial	4.556,92	4.967,04	9,0%	410,12	5.483,75	5.712,10	5.950,45	6.208,80	6.457,15	7.549,91	8.692,32
	Final	9.073,01	9.889,58	9,0%	816,57	-	-	-	-	12.856,45	15.032,16	17.306,76

## Tabela nova para 2026

NC	Padrão	Vencimento Atual	Após reajuste			Incentivo à Qualificação (IQ) - Simulação						
			Vencimento	Δ%	ΔR\$	Fundam. 10%	Médio 15%	Técnico 20%	Grad. 25%	Espec. 30%	Mestr. 52%	Dout. 75%
1 (35% do Nível F)	Inicial	1.446,12	1.799,31	24,4%	353,19	1.979,24	2.059,21	2.159,17	2.249,14	2.339,10	2.734,95	3.148,79
	Final	2.879,28	3.582,50	24,4%	703,22	3.940,75	4.119,87	4.299,00	4.478,12	4.657,25	5.445,40	6.259,37
2 (40% do Nível E)	Inicial	1.750,99	2.056,36	17,4%	305,37	2.261,99	2.354,21	2.467,63	2.570,44	2.673,26	3.125,66	3.598,62
	Final	3.486,28	4.094,29	17,4%	608,00	4.503,71	4.700,43	4.913,14	5.117,86	5.322,57	6.223,31	7.165,00
3 (50% do Nível E)	Inicial	2.120,13	2.570,44	21,2%	450,31	2.827,49	2.956,01	3.084,53	3.213,06	3.341,58	3.907,08	4.498,28
	Final	4.221,26	5.117,86	21,2%	896,60	5.629,64	5.885,54	6.141,43	6.397,32	6.653,21	7.779,14	8.956,25
4 (60% do Nível E)	Inicial	2.667,19	3.084,53	15,6%	417,34	3.392,99	3.547,21	3.701,44	3.855,67	4.009,89	4.688,49	5.397,93
	Final	5.310,48	6.141,43	15,6%	830,95	6.755,57	7.062,64	7.369,71	7.676,78	7.983,86	9.334,97	10.747,50
5 (100% - Referência)	Inicial	4.556,02	5.140,89	12,8%	583,97	5.654,98	5.912,92	6.169,07	6.426,11	6.683,16	7.814,15	8.996,56
	Final	9.073,01	10.235,71	12,8%	1.162,70	-	-	-	-	13.305,43	15.558,28	17.912,50



## Síntese das propostas

- Reestruturação da carreira
  - Verticalização, com unificação em matriz única com 19 padrões
  - Diminuição do interstício de 18 para 12 meses
  - Tempo decorrido até o topo das carreiras: 18 anos
  - Correlação entre níveis: A 35% – B 40% – C 50% – D 60% – E 100%
- Proposta de reajuste:

Data do reajuste	Jan/2025	Mai/2026
% de reajuste	+ 9,0%	+ 3,5%



Brasília, 22 de abril de 2024

## PRESENTES NO CNG

**PELA DIREÇÃO DA FASUBRA: 12**

**PELA BASE: ASSUFRGS** (5 delegados), **ASSUFSM** (4 delegados), **ASUFBA** (5 delegados), **ASUFPEL** (2 delegados), **SINDIFES** (2 delegados), **SINDS-UFSJ** (1 delegado), **SINDUFLA** (1 delegado), **SINT-IFESGO** (4 delegados), **SINTEF-UFGD** (1 delegado), **SINTESAM** (1 delegado), **SINTET-UFU** (2 delegados), **SINTFUB** (4 delegados), **SINTUFCE** (6 delegados), **SINTUFEJUF** (1 delegado), **SINTUFEPE** (5 delegados e 1 observador), **SINTUFES** (2 delegados), **SINTUFF** (5 delegados), **SINTUFRJ** (7 delegados e 1 observador), **SINTUFSC** (2 delegados), **SINTUFSCAR** (2 delegados), **SINTESTRN** (3 delegados), **SINDTESTPR** (4 delegados), **SINTUNIFESP** (3 delegados), **ASAV** (2 delegados), **SINTUFABC** (1 delegado), **SINTUFMT** (2), **SISTAMS** (4 delegados), **ASSUFOP** (2 delegados), **SINDTIFESPA** (1 delegado), **SINSTAUFAP** (2 delegados e 1 observador), **ASUNIRIO** (1 delegado)

## INFORME DE GREVE

### AVALIAÇÃO DA PROPOSTA DO GOVERNO

Diante da análise preliminar elaborada pela Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC) e do debate produzido em reunião no dia 22 de abril, o Comando Nacional de Greve (CNG) se dirige aos Comandos Locais de Greve da base da FASUBRA com a seguinte análise e orientação:

Após a instalação da greve da FASUBRA há 40 dias, com ampla adesão (66 Universidades, 2 Institutos Federais e 1 CEFET) e forte mobilização demonstrada na jornada de lutas realizada no período de 16 a 19 de abril de 2024 em Brasília, o governo apresentou na reunião do dia 19 uma proposta insuficiente que mantém o reajuste de 0% nos salários em 2024, 9% em 2025 e 3,5% em 2026, que não atende a maioria das reivindicações que constam na pauta de reivindicações da categoria.

Importante registrar que a FASUBRA entregou nossa proposta de reestruturação de carreira em outubro de 2023 e, somente agora, após 6 (seis) meses, o governo respondeu com uma contraproposta em que o avanço na reestruturação e na recomposição salarial se mostra insuficiente como demonstrado no quadro elaborado pela CNSC.

Não é verdade o que foi divulgado pelo Ministério de Gestão e Inovação (MGI) e reproduzido em alguns veículos de imprensa sobre terem concordado com 9 dos 12 pontos apresentados pela FASUBRA. Na realidade, apenas 5 estão contemplados.

No que tange à recomposição salarial, o avanço do governo passando de 9% em 3 anos para 12,8% no mesmo período, além de insuficiente, nos coloca abaixo do oferecido a outras categorias do executivo federal, tanto nos percentuais de reajuste, quanto em relação ao montante investido do orçamento.

É, portanto, contraditório ao anunciado pelo próprio governo, que investiria na redução das desigualdades de remuneração no serviço público brasileiro. Os montantes



alocados até aqui nos acordos celebrados e na oferta que recebemos, não só não levam à redução, como ampliam a desigualdade.

O governo deve respostas acerca do investimento prometido aos vencedores da campanha "Brasil Participativo", bem como sobre os novos recursos que o ministro da Educação, Camilo Santana, disse que se empenharia em trazer para o PCCTAE.

O MGI usou como exemplo de complexidade de nossa carreira atual, o fato de que "Há diversos cargos extintos e cargos com provimento suspenso". Contudo esta é mais uma das pautas da FASUBRA, a revogação de normativas editadas em governos anteriores que prejudicam a gestão das universidades e Institutos Federais, ampliando o processo de terceirização.

Recentemente, por exemplo, foi admitido pelo governo, também em documento próprio, a decisão de aprofundar a terceirização, como no caso dos cargos de Tradutores Intérpretes de Libras (TILs), prejudicando o desenvolvimento de políticas de inclusão nas Instituições. Assim como a área de segurança das Instituições, e os hospitais universitários, via EBSEH, são fragilizados por este processo.

Nesta conjuntura, a necessidade de continuidade e de fortalecimento da greve é inquestionável!

Inquestionável porque foi a greve e a mobilização por ela produzida, que nos trouxeram ao cenário atual em que, finalmente, o governo saiu da inércia e apresentou uma contraproposta sobre a carreira e alterou para mais o percentual da recomposição oferecida.

Também foi a greve que nos tirou do isolamento em que estávamos sem nenhuma proposta para uma mesa de negociação real que agora tem números para serem debatidos e ampliados.

Há espaço para avançar mais. Esse avanço dependerá de nossa organização, coesão e força demonstrada por novas atividades de mobilização na base e em Brasília.

Considerando que:

- O pequeno aumento em relação à proposta anterior de 3,5% nos índices de 2025 e 2026 é fruto da força da greve e demonstra que, com mobilização, podemos derrotar a política de reajuste zero do governo para 2024;
- A greve dos TAE está forte e ainda pode crescer paralisando 100% os setores não essenciais das universidades e institutos federais;
- A caravana a Brasília (16 a 19/4) fortaleceu e deu visibilidade nacional para a greve da Educação Federal;
- A política econômica do governo Lula-Alckmin é baseada no Arcabouço Fiscal e no desvio de 46% do orçamento de 2024 para pagamento de juros e amortizações da dívida pública;
- O governo garantiu verbas para reestruturar várias carreiras em 2024, além de garantir R\$ 360 bilhões ao agronegócio, através do Plano Safra, e R\$ 20 bilhões aos militares, via PAC, como o negociado com a PF, PRF, entre outras categorias, o





Senado acaba de aprovar na CCJ, o reajuste de 5% para servidores da categoria juízes que poderá custar para a união 42 bilhões.

Portanto, o orçamento para os Técnico-administrativos em Educação é insuficiente para valorizar mais de 224 mil servidores com a proposta oferecida pelo governo.

No primeiro bimestre de 2024, o Brasil bateu o recorde com valor acumulado de R\$ 467 bilhões. Nesse sentido, há orçamento para atender às reivindicações dos Técnico-administrativos em Educação sem permanecer com o pior salário do serviço público federal.

### ORIENTAÇÕES DO CNG PARA AS ENTIDADES DE BASE

1. Continuidade da greve dos TAE por tempo indeterminado;
2. Reafirmar a proposta de reestruturação de carreira aprovada em plenária e protocolada no MGI, rejeitando a proposta do governo apresentada na mesa de negociação de 19 de abril manifestando a concordância com os pontos acatados pelo governo. Apresentar contraproposta do índice de recomposição salarial trazendo, da mesa geral para a específica, o índice construído pelo FONASEFE e calculado pelo DIEESE, de 34%, dividido em 2024, 2025 e 2026 (10,34% a cada ano) como orientado pelo relatório da CNSC;
3. Participação na campanha: "Lula, Haddad, Esther e Tebet, recebam os Trabalhadores da Educação", organizada pelo CNG. E nas sextas-feiras subir a Hashtag #LulaRecebaOsTae no X e no Instagram;
4. Realizar atividades com políticos, preferencialmente em contato com lideranças de bancadas, regionalizadas, em busca de apoio e de resolutividade da nossa greve;
5. Organizar atividades nos ministérios da Fazenda, Desenvolvimento, Planejamento, Gestão e Inovação e principalmente no Congresso;
6. Atividades nas Câmaras Municipais e Assembleias Legislativas em todas as cidades onde houver unidades e/ou campi avançados das universidades e institutos, além de protocolar moção e solicitar a realização de audiências em apoio a nossa greve;
7. Reafirmar a proposta de carreira apresentada pela FASUBRA em outubro do ano passado, analisada no Relatório do GT Reestruturação, incluindo a aglutinação dos níveis A/B (com 40% da remuneração do nível E) e C/D (com 60% da remuneração do nível E), o estabelecimento do RSC e todos os demais pontos;
8. Propor ao ANDES, SINASEFE, FONASEFE, como também ao movimento estudantil, a realização de fortes atos unificados no 1º de maio que incorporem



o apoio à greve da educação e das pautas dos servidores federais junto às demais pautas da classe trabalhadora;

9. Indicativo de Caravana na segunda quinzena de maio;
10. Realizar atividade de impacto na base com atos em frente às reitorias, e no MEC, em 9 de maio, como dia nacional de luta pela destituição dos interventores, por eleições no mínimo paritárias, pela paridade nos órgãos de decisão, pelo fim da lista tríplice, pela defesa de que os TAE possam ser reitores das instituições, pela democracia interna das instituições federais de ensino;
11. Propor ao ANDES, ao SINASEFE e às entidades estudantis, a construção de calendário unificado de atividades.

#### TAREFAS PARA O CNG

1. Demandar da CNSC que analise as propostas existentes para o RSC, com relação ao seu detalhamento de critérios de concessão e regulamentação, com calendário de conclusão, de no máximo 10 dias, dos trabalhos proposto pelo CNG;
2. Cobrança pública do ministro Camilo Santana sobre a promessa de intermediar as negociações entre o movimento e o governo, na reunião de 29 de fevereiro;
3. Buscar uma audiência com a ANDIFES e CONIF para levar o nosso posicionamento sobre a proposta entregue pelo Governo e solicitar apoio e empenho na busca da solução da nossa greve;
4. Elaborar uma Carta Aberta da educação federal, apresentando nossa posição contrária ao Arcabouço Fiscal, pela suspensão do pagamento e auditoria da dívida pública, a taxação das grandes fortunas e multinacionais, o controle e a diminuição dos juros e o fim da autonomia do Banco Central, para a utilização dos recursos públicos para valorizar os servidores e serviços públicos, gerar empregos, garantir moradia e direitos sociais para todos e todas;
5. Propor ao ANDES, ao SINASEFE e às entidades estudantis, a construção de calendário unificado de atividades.





**IG ABR - 4**

Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos  
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil  
Fundada em 19 de dezembro de 1978

**CONFIRA A SEGUIR A ANÁLISE PRELIMINAR DA CNSC**

## **Análise Preliminar da Quarta Reunião da Mesa Específica e Temporária – 19 de abril de 2024 – CNSC/Fasubra**

Esta análise é preliminar, realizada a partir das anotações da representação da FASUBRA na reunião e será complementada após o recebimento formal da proposta apresentada pelo Governo, por meio de sua representação, na quarta reunião da Mesa que negocia a pauta do movimento sindical.

No dia 19 de abril de 2024 aconteceu a quarta reunião da Mesa Específica e Temporária (MET), no Ministério da Gestão e Inovação (MGI). Essa reunião contou com a presença da Bancada do Governo, formada pela representação do MGI e do Ministério da Educação (MEC); e da Bancada Sindical, formada pela representação da FASUBRA Sindical e do SINASEFE.

Após a apresentação e fala de saudação da Deputada Alice Portugal, representando a Frente Parlamentar em Defesa do Serviços Públicos, o Secretário de Relações de Trabalho (SETE/MGI) fez um pequeno resumo da terceira reunião da MET, realizada em 22/02/2024 e informou que, nesta quarta reunião, o MGI iria apresentar uma proposta para análise das entidades. Essa proposta, segundo o secretário da SETE/MGI, baseou-se no relatório do Grupo de Trabalho de Aprimoramento (Reestruturação), formado pela representação da Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE (CNSC) e do MGI. Ainda acrescentou que a proposta trata de duas frentes: a Reestruturação do PCCTAE e a Recomposição Salarial. Destacou o Secretário que a proposta aplicar-se-ia a servidores ativos e aposentados.

O Secretário de Gestão de Pessoas (SCP/MGI) iniciou a apresentação da proposta informando que compreende o clima em torno das negociações, mas discorda da visão e fala de que a MET se trata de uma “Mesa de Enrolação”.

Reafirmou que a Mesa Específica e Temporária da Educação dos TAE é a mesa mais importante para o governo, por ter sido a mais votada no Programa Brasil Participativo, por ter sido a primeira a ser instalada e pela complexidade e tamanho da categoria e seu papel no serviço público. Ainda acrescentou que o Governo Federal está cumprindo seu compromisso, assumido no governo de transição, de não termos perdas inflacionárias durante este governo.

QUADRO SINTÉTICO - CNSC FASUBRA

TEMA	PROPOSTA	PROPOSTA DAS ENTIDADES	PROPOSTA GRUPO DE TRABALHO	PROPOSTA DO GOVERNO	CONTEMPLA A PROPOSTA DAS ENTIDADES?
1. Organização dos cargos	Racionalização de cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)	A proposta original da FASUBRA é a revogação do decreto 9262/2018 e 10185/2019, que extinguem e/ou suspendem o provimento de alguns cargos dos níveis de classificação C, D e E.	O grupo de trabalho propôs diretrizes para criação de cargos amplos e da transformação de vagas dos cargos suspensos de provimento para concurso.	O governo endossa o trabalho do Grupo de Trabalho, enfatizando que não está finalizado e deve ser incorporado ao Projeto de Lei que tratará do aprimoramento do PCCTAE.	O <b>Governo acatou</b> o trabalho desenvolvido até o presente momento e a metodologia estabelecida na CNS/MEC
	Revisar os fazeres dos técnicos-administrativos (Atribuições)	O debate sobre criação de quais cargos, a transformação de quais vagas e atualização de descrição dos cargos ainda não foi concluído e continuará ocorrendo no GT Cargos e na CNSC e submetido à aprovação pela categoria.			
2. Verticalização - Matriz Única	Verticalização - Matriz única	As entidades defenderam a lateralização da matriz com aplicação de 19 padrões de vencimento.	Foi proposto a lateralização e a com 19 padrões de vencimento. Simplificando o entendimento da malha salarial e propiciando uma mais clara divisão de recursos.	Endossa o resultado do trabalho do GT aprimoramento, concordando com a verticalização da matriz salarial, mesmo que o número de padrões (19) vá contra as diretrizes do governo (20 padrões), em deferência às entidades que defendem os 19 padrões salariais.	O <b>Governo acatou</b> a reivindicação das entidades.
3. Níveis de Classificação (NC) e Correlação salarial	3.1 Aglutinação dos Níveis de Classificação (NCs)	A proposta das entidades consiste na aglutinação em três níveis de classificação, sendo os níveis AB, CD e E	A proposta do grupo do trabalho aprimoramento apontou como solução a manutenção dos 5 níveis de classificação, referência no nível de classificação E e a manutenção do step constante. O grupo de trabalho apresentou como proposta manter a equiparação salarial entre os níveis A/B e C/D.	O Governo referenda resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, pela manutenção de 5 Níveis de Classificação (A, B, C, D e E), com a referência salarial a partir do piso do nível E, e a manutenção de Step constante, para todas as tabelas, sem equiparação salarial entre os níveis AB e CD.	O <b>Governo não considerou</b> a reivindicação, acatando a proposta alternativa de estrutura em cinco níveis de classificação conforme resultado do GT Aglutinação.
	3.2. Percentual de correlação	A proposta das entidades consiste na aglutinação dos níveis de classificação com as seguintes correlações: AB sendo 40% do nível de referência E e CD sendo 60% do nível referência E	O grupo de trabalho aprimoramento sugeriu manter os 5 níveis de classificação, porém equiparar a remuneração entre os níveis AB, sendo o nível A equiparado com o nível B (piso e teto iguais), e CD, sendo o nível C equiparado ao nível D (piso e teto iguais).	A proposta do governo se opõe à equiparação salarial demandada pelas entidades, devido ao alto custo, optando por direcionar os recursos para reajustes no vencimento básico. O governo argumenta que a equiparação pode acarretar problemas jurídicos e de gestão.	O <b>Governo não considerou</b> a reivindicação
4. Incentivo à Qualificação (IQ)	Incentivo à Qualificação - IC - correlação direta	A proposta das entidades é o fim da diferença entre a relação direta e indireta para fins de concessão do incentivo à qualificação.	O grupo de trabalho aprimoramento reiterou o fim da diferença entre a relação direta e indireta	O governo atendeu a proposta das entidades de fim da relação indireta. Desta forma, após regulamentação pela CNSC, todos os IQs concedidos por relação indireta terão seus percentuais corrigidos para relação direta.	O <b>Governo acatou</b> a reivindicação das entidades.
5. Progressões por mérito	Redução dos interstícios de progressões por mérito (12 meses)	A proposta das entidades é de redução do interstício de 18 para 12 meses	O Grupo de Trabalho propõe a redução do interstício de 18 para 12 meses	O Governo referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento que trata da redução do interstício para a progressão de 18 para 12 meses.	O <b>Governo acatou</b> a reivindicação das entidades.
6. Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	Concessão do RSC para os servidores TAE	A FASUBRA aprovou em plenária a instituição do RSC e encaminhou para a CNSC/Fasubra a discussão sobre o modelo e critérios de concessão do RSC.	O Grupo de Trabalho de Aprimoramento apoiou a criação do RSC (Reconhecimento de Saberes e Competências). Houve também uma receptividade positiva quanto à elaboração de diretrizes genéricas para concessão, porém não foi alcançado um consenso sobre um modelo único de concessão.	O governo não se manifestou favorável ou contrário ao RSC, jogando a discussão para a CSNC. Alega que as entidades sindicais não têm consenso sobre a forma com o RSC seria criado e concedido, inviabilizando a elaboração de um estudo de impacto. Considera que somente após a conclusão dos estudos pela CNSC será possível discutir o sobre a criação ou não do instituto.	O governo apresentou uma série de questionamentos à proposta de criação e implementação da RSC. Encaminhou a discussão para a CNSC alegando que precisaria saber qual a proposta das entidades para realizar o cálculo dos impactos financeiros.
7. Progressões por capacitação	Aceleração por progressão de capacitação	A proposta das entidades consiste na manutenção da progressão por capacitação em uma ampliação de 3 para 7 níveis de progressão por capacitação, que funcionaria de forma a acelerar a chegada ao topo da carreira.	O grupo de trabalho reafirmou a pertinência da manutenção da progressão por capacitação, O MGI propôs manter o número de 3 progressões com um interstício de 4 anos e carga horária de 60 h por ano.	O governo considera que parte da proposta das entidades, como Aceleração por progressão por capacitação, já foi parcialmente atendida nos itens 3 e 5 da Proposta (Verticalização da Matriz e Incentivo à Qualificação). Além disso, menciona que a redução para 18 padrões para progressão por mérito, com interstício de 12 meses, acelera a ascensão ao topo da carreira para 18 anos.	O <b>Governo não acatou</b> a reivindicação das entidades.
8. Recomposição perdas inflacionárias	Recomposição das perdas inflacionárias	A FASUBRA apresenta a recuperação das perdas conforme estudo do DIEESE (34,32%), já levando em consideração o aumento emergencial de 2023.	O GT não tratou desse tema e encaminhou o estudo do DIEESE para a Mesa Temporária e Específica	O governo apresentou 9% para janeiro de 2025 e 3,5% em maio de 2026.	O <b>Governo não acatou</b> a reivindicação das entidades.
9. Parâmetros para construção da proposta	Piso de três salários mínimos atuais	Reivindicação histórica das entidades	Encaminhou a discussão para a Mesa Específica e Temporária	Segundo o governo, esses pontos não serão considerados na proposta, pois geram um impacto orçamentário desproporcional e distorcem a estrutura aprovada na plenária e apresentada na proposta das entidades.	O <b>Governo não acatou</b> a reivindicação das entidades
	Incorporação do Piso da Enfermagem	Reivindicação aprovada em plenária	Encaminhou a discussão para a Mesa Específica e Temporária		O <b>Governo não acatou</b> a reivindicação das entidades
	Aumento do Step de 3,9% para 5%.	Reivindicação histórica das entidades	Encaminhou a discussão para a Mesa Específica e Temporária		O <b>Governo não acatou</b> a reivindicação das entidades

Após as falas de abertura, foi iniciada a apresentação da proposta conforme segue.

## Situação em 2024

- Propostas oferecidas aos servidores (2024-2026)
  - Reajuste de benefícios na LOA 2024
    - Auxílio-alimentação: +52,0% em 2024 (R\$ 1.000,00, aprox. outros Poderes)
    - Auxílio-creche: +51,1% em 2024 (recomposição real 2017-2023)
    - Assistência à saúde suplementar: +51,1% em 2024 (recomposição real 2017-2023)
  - Reajuste remuneratório - diretriz geral atual
    - +4,5% em 2025
    - +4,5% em 2026

**Fonte: Apresentação do MGI**

A figura acima, parte da apresentação do Ministério da Gestão e Inovação (MGI), resgata a proposta apresentada na terceira reunião da Mesa Específica e Temporária, realizada em 22 de fevereiro de 2024.

O quadro a seguir, que fez parte da apresentação do MGI na reunião de 19 de abril de 2024, resume o posicionamento da equipe daquele Ministério, considerando os dez pontos da pauta das entidades, tratados no GT de Aprimoramento e encaminhados para análise e

deliberação na MET.

Cabe um destaque que além desses pontos da pauta, que implicam em impactos financeiros diretos e carecem de recursos financeiros imediatos para sua aplicação, outros dez pontos foram encaminhados para análise, discussão e formulação de proposição de adequações legais para aplicação na CNSC.

## GT de Aprimoramento do PCCTAE

### CONTEXTUALIZAÇÃO

- Origem
  - Deliberação em Reunião de 22/02/2024 da Mesa Específica e Temporária - Educação - PCCTAE/IFES
  - Instituído pelo MEC no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE - CNS, pela Resolução nº 4, de 04/03/2024
- Objetivo
  - Elaborar estudos a fim de subsidiar o aprimoramento do PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005

Fonte: Apresentação do MGI

## Reestruturação com base no GT PCCTAE

Entidade Sindical	Tema	Proposta	Impacto no Orçamento	Avaliação
Fasubra/ Sinasele	Organização dos cargos	1. Racionalização de cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)	Não	+
		2. Revisar os fazeres (Atribuições)	Não	+
Fasubra/ Sinasele	Verticalização - Matriz Única	3. Verticalização - Matriz única	Sim	+
Fasubra/ Sinasele	Níveis de Classificação (NC) e correlação salarial	4. Manutenção dos 5 Níveis de Classificação (NCs) e percentual de correlação	Sim	+
Sinasele	Incentivo à Qualificação (IQ)	5. Incentivo à Qualificação - IQ - correlação direta	Sim	+
Fasubra/ Sinasele	Progressões por mérito	6. Redução dos intervalos de progressões por mérito (12 meses)	Sim	+
Sinasele	Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	7. Concessão do RSC para os servidores TAE	Sim	Discussão futura
Fasubra/ Sinasele	Progressões por capacitação	8. Aceleração por progressão de capacitação	Sim	Contemplado parcialmente c/ 3 e 5
Fasubra/ Sinasele	Recomposição perdas inflacionárias	9. Recomposição das perdas inflacionárias	Sim	Ganho real de 2023 a 2026

Fonte: Apresentação do MGI

### Pontos não tratados pelo Governo na proposta apresentada:

Para o governo, dos 12 pontos encaminhados pelo GT de Aprimoramento, três não serão atendidos. Estes três pontos tratam dos parâmetros para elaboração de cenários orçamentários e financeiros que são:

1. Piso de 3 Salários-Mínimos
2. Aplicação dos Pisos da Enfermagem
3. Ampliação do Percentual do STEP para 5%

Segundo o governo estes pontos não serão observados na proposta pois resultam num impacto orçamentário desproporcional e distorcem a estrutura aprovada na plenária e apresentada na proposta das entidades.

### Quanto aos nove pontos tratados pelo governo, a análise da CNSC/FASUBRA é a que segue:

#### 1. Organização dos Cargos (na apresentação, pontos 1 e 2)

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, destacando que o mesmo ainda não está concluído e que precisa ser inserido no Projeto de Lei que tratará do aprimoramento do PCCTAE, não implicando em impacto financeiro direto na proposta de aprimoramento.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A proposta original da FASUBRA é a revogação do decreto 9262/2018 e 10185/2019, que extinguem e/ou suspendem o provimento de alguns cargos dos níveis de classificação C, D e E.

No que diz respeito ao tema organização dos cargos, o governo concordou com as diretrizes da criação de cargos amplos e da transformação de vagas dos cargos suspensos de provimento para concurso.

O debate sobre criação de quais cargos, a transformação de quais vagas e atualização de descrição dos cargos ainda não foi concluído e continuará ocorrendo no GT Cargos e na CNSC e submetido à aprovação pela categoria. Quanto à imediata e emergencial abertura de concursos, será aguardada a conclusão deste trabalho.

É importante ressaltar que a FASUBRA defende que a aplicabilidade dessa proposta não deverá ser através de projeto de lei, mas sim por decreto.

## **2. Verticalização – Matriz única** (na apresentação, ponto 3)

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, acatando a verticalização da matriz, destacando que, apesar do número de 19 padrões na tabela ir de encontro às diretrizes do governo para a organização das demais carreiras (que possuem 20 padrões), acata a posição das entidades de serem 19 padrões salariais.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – O Governo acatou a reivindicação das entidades.

## **3. Níveis de Classificação (NC) e Correlação salarial** (na apresentação, ponto 4)

### **a. Níveis de Classificação (NC)**

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, pela manutenção de 5 Níveis de Classificação (A, B, C, D e E), com a referência salarial a partir do piso do nível E, e a manutenção de Step constante, para todas as tabelas.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A proposta das entidades consiste na aglutinação em três níveis de classificação, sendo os níveis AB, CD e E.

A proposta do grupo do trabalho aprimoramento apontou como solução a manutenção dos 5 níveis de classificação, referência no nível de classificação E e a manutenção do step constante. O grupo de trabalho apresentou como proposta manter a equiparação salarial entre os níveis A/B e C/D.

### **b. Correlação salarial**

Para as correlações dos pisos em relação ao nível E, o MGI apresentou as seguintes correlações:

- Nível de Classificação A – 35% do N. Class. E
- Nível de Classificação B – 40% do N. Class. E
- Nível de Classificação C – 50% do N. Class. E
- Nível de Classificação D – 60% do N. Class. E

Segundo o Governo, a proposta acima é diferente da que foi apresentada pelo GT Aprimoramento e da proposta original das entidades sindicais, em função de que estas últimas apresentam alto custo de implantação, problemas para a gestão da carreira e problemas técnicos e jurídicos. Estes últimos problemas foram apontados pela Conjur do MGI.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A proposta das entidades consiste na aglutinação dos níveis de classificação com as seguintes correlações: AB sendo 40% do referência E e CD sendo 60% do nível referência E. Importante ressaltar que as entidades defendem que a correlação entre os níveis seja descrita em lei, assim como o step constante.

O grupo de trabalho aprimoramento sugeriu manter os 5 níveis de classificação, porém equiparar a remuneração entre os níveis AB, sendo o nível A equiparado com o nível B (piso e teto iguais), e CD, sendo o nível C equiparado ao nível D (piso e teto iguais).

A proposta do governo consiste em não aplicar a equiparação/correlação reivindicada pelas entidades, utilizando como argumento o custo muito elevado e optando por usar todos os recursos em reajustes no vencimento básico. Além disso, o governo disse que a equiparação salarial poderia gerar problemas jurídicos e de gestão.

A CNSC entende que a proposta não foi contemplada na sua integralidade e os argumentos apresentados pelo governo não são aceitáveis considerando a análise e posicionamento da assessoria jurídica da FASUBRA quanto à aglutinação dos níveis. Além disso, entendemos que a proposta do Governo só atende a correlação dos níveis B e D, 40% e 60%, respectivamente.

#### **4. Incentivo à Qualificação (IQ)** (na apresentação, ponto 5)

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, para o fim da correlação indireta com os ambientes organizacionais, passando o IQ a ter apenas os percentuais de correlação direta, estabelecidos na Lei 11.091/2005.

Este ponto, segundo o MGI, tem pequeno impacto financeiro no processo de aprimoramento.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A proposta das entidades é o fim da diferença entre a relação direta e indireta para fins de concessão do incentivo à qualificação.

O grupo de trabalho aprimoramento reiterou o fim da diferença entre a relação direta e indireta.

O governo atendeu a proposta das entidades de fim da relação indireta. Desta forma, após regulamentação pela CNSC, **todos** os IQs concedidos por relação indireta terão seus percentuais corrigidos para relação direta.

A CNSC entende que a proposta das entidades foi atendida.

#### **5. Progressões por Mérito** (na apresentação, ponto 6)



Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento que trata da redução do interstício para a progressão de 18 para 12 meses.

Para o Governo essa redução do interstício já traz um ganho de aceleração para a categoria que chegará ao topo da tabela com 18 anos (dezoito anos) na carreira, já que hoje chega-se ao topo da tabela com 22,5 anos (vinte e dois anos e meio). Ainda segundo o governo, isso resulta num ganho/redução de 4,5 anos (quatro anos e meio).

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A demanda das entidades foi atendida na sua integralidade.

## **6. Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) (na apresentação ponto 7)**

Posicionamento do Governo – encaminhou para discussão futura na CNSC, para construção da proposta com definição de critérios de concessão e de possibilidade de implantação.

Segundo o Governo:

- Não há consenso entre as entidades sindicais, uma vez que a FASUBRA ainda não definiu qual o modelo de concessão do RSC;
- Os estudos a partir da proposta do SINASEFE indicam um impacto orçamentário divergente entre o SINASEFE e o Governo, necessitando de maiores estudos;
- Existe uma controvérsia técnica entre a proposta do SINASEFE e as diretrizes gerais do MGI para organização das carreiras, que apontam para redução de rubricas no contracheque (linhas nos contracheques) e a proposta de RSC criaria mais uma;
- Se aprovada a criação do RSC, esse deveria ser por dentro do IQ;
- Esses dois componentes, RSC e IQ, trazem características somente salariais, visando garantir uma maior remuneração;
- RSC e IQ não teriam grandes impactos no desenvolvimento do servidor ou para a carreira como elemento de gestão;
- Seria importante considerar que quanto menor percentual no RSC e no IQ mais dinheiro seria aplicado no Vencimento Básico, trazendo ganhos para servidores ativos, aposentados e pensionistas.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A FASUBRA aprovou em plenária a instituição do RSC e encaminhou para a CNSC/Fasubra a discussão sobre o modelo e critérios de concessão do RSC.

Com relação ao SINASEFE, essa entidade já tem uma proposta protocolada construída com base no modelo existente da carreira dos Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – EBTT.



Com relação ao Grupo de Trabalho aprimoramento, foi apoiada a criação do RSC. Além disso, houve um aceno positivo para a criação de diretrizes genéricas para concessão. Contudo não foi possível chegar a um modelo único de concessão.

O Governo propôs que a discussão do RSC fosse encaminhada para a CNSC/Mec, uma vez que a sua concessão só poderia acontecer após o estabelecimento das diretrizes.

O governo problematizou sobre a implantação do RSC, considerando os impactos financeiros elevados e sobre as diretrizes gerais do MGI para a organização das carreiras, que aponta para redução de rubricas no contracheque.

A CNSC sugere a previsão do RSC na Lei com prazo para o detalhamento dos critérios de concessão e regulamentação.

### **7. Progressões por capacitação** (na apresentação, ponto 8)

Posicionamento do Governo – neste ponto, o Secretário de Gestão de Pessoas relata que para o Governo a proposta apresentada pelas entidades como Aceleração por progressão por capacitação, já estaria parcialmente atendida nos itens 3 e 5 da Proposta (Verticalização da Matriz e Incentivo à Qualificação). Relatou também que a redução para 18 padrões para progressão por mérito, com interstício de 12 meses, já acelera a chegada ao topo da carreira para 18 anos.

Ainda, de acordo com o governo, esse tempo é menor do que o previsto para as demais carreiras, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo próprio governo.

Além disso, segundo o governo, a ampliação da aceleração impactaria em um crescimento vegetativo anual de meio bilhão, que se implantado agora, na reestruturação, “rouba” dinheiro que poderia ir para o vencimento básico em janeiro de 2025.

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A proposta das entidades consiste na manutenção da progressão por capacitação em uma ampliação de 3 para 7 níveis de progressão por capacitação, que funcionaria de forma a acelerar a chegada ao topo da carreira.

A proposta do grupo de trabalho mantém a progressão por capacitação com os atuais 3 níveis. Todavia considerou a possibilidade de mudança dos interstícios dos atuais 18 meses para 48 meses.

A CNSC entende que nem a proposta das entidades, nem a alternativa construída no GT Aprimoramento foram contempladas e que o governo não apresentou nenhuma proposta que contemple a capacitação.

Importante ressaltar que, com relação ao argumento do governo, de que a proposta foi contemplada nos itens 3 e 5, a CNSC aguarda o envio da proposta completa oficial para melhor entendimento dessa argumentação.

### **8. Recomposição das perdas inflacionárias** (na apresentação ponto 9)

Posicionamento do Governo – para o ponto da recomposição das perdas inflacionárias o MGI apresenta seus cálculos, conforme figura abaixo, onde demonstra, na sua visão, que, se

aceita a proposta, estaríamos acumulando um ganho real em 2023 a 2026, no percentual de 22,97%.

O governo argumenta que, desta forma, com o piso do Nível de Classificação E sendo a nova referência da matriz salarial, e, aplicados todos os recursos disponíveis no Vencimento Básico, seriam atendidos servidores ativos, aposentados e pensionistas com uma recuperação acumulada, a saber: 9% em 2023, 9% em janeiro de 2025 e 3,5% em maio de 2026, em um percentual acumulado de 22,97%, restando um percentual de 9% de recomposição sem ser atendido.

Data do reajuste	Jan/2025	Mai/2026
% de reajuste	+ 9,0%	+ 3,5%

**Fonte: Apresentação do MGI**

**Análise da CNSC/FASUBRA** – A proposta das entidades consistia em recomposição das perdas de 2015 a 2023, que chegaram a 34,32%, já descontado o reajuste emergencial de 9% dado em 2023.

Vale ressaltar que, em estudo feito pelo DIEESE (divulgado anteriormente na mesa nacional de negociação permanente pelo FONASEFE - em anexo), o reajuste necessário para a recomposição das perdas inflacionárias, divididos em 3 anos, ficaria da seguinte forma: reajuste em 2024 – 10,34%, reajuste em 2025 – 10,34%, reajuste em 2026 – 10,34%, totalizando: 34,32%.

A proposta do grupo de trabalho aprimoramento reforçou a necessidade de recomposição das perdas inflacionárias pela categoria, mas não se aprofundou no tema por fugir do escopo do GT, remetendo a discussão para a mesa específica e temporária.

O governo apresentou uma nova proposta de 9% para janeiro de 2025 e 3,5% em maio de 2026.

As diferenças entre as propostas de reajuste das entidades e do governo podem ser verificadas na tabela abaixo:

<b>PROPOSTA DAS ENTIDADES</b>			
Data do reajuste	2024	2025	2026
	10,34%	10,34%	10,34%
<b>PRIMEIRA PROPOSTA DO GOVERNO (3ª reunião específica da carreira - 22/02/2024)</b>			
Data do reajuste	jan./2024	mai./2025	mai./2026
	0,00%	4,50%	4,50%
<b>SEGUNDA PROPOSTA DO GOVERNO (4ª reunião específica da carreira - 19/04/2024)</b>			
Data do reajuste	jan./2024	jan./2025	mai./2026
	0,00%	9,00%	3,50%

A CNSC entendeu que, com relação à proposta anterior apresentada no dia 22/02, na mesa específica da carreira, o governo antecipou o reajuste de maio para janeiro de 2025, e acrescentou um reajuste de 3,5% para maio de 2026.

**Conclusão da CNSC:**

Por fim, a CNSC encaminha sua análise técnica preliminar para avaliação pelo comando nacional de greve.

Esta análise poderá ser alterada e complementada após o recebimento do documento oficial da proposta do Governo.

**Brasília, 22/04/2024**

# ESTUDO TÉCNICO 344

## Servidores Públicos Federais

Inflação acumulada, reajustes ocorridos e reajuste necessário nos períodos

*(Documento técnico para subsidiar a resposta do FONASEFE à  
Contraproposta do Governo Federal)*

*19 de Janeiro de 2024*

**FONASEFE**

Fórum das Entidades Nacionais  
dos servidores Públicos Federais

**DIĒESE**

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS





# Sumário

1. Informações relativas à inflação – *páginas 3 a 5*
2. Informações relativas aos reajustes salariais no período analisado – *páginas 6 e 7*
3. Reajustes salariais necessários no período analisado conforme cada Bloco de Servidoras (es) – *páginas 8 a 10*
4. Reajustes salariais necessários até Dezembro/2026 – divisões em 3 anos – *páginas 11 a 14*

# **1 - Servidores Públicos Federais**

## **Informações relativas à inflação**

# Projeções inflacionárias

	2024				2025				2026		2027	
	Há 4 semanas	Há 1 semana	Hoje	Comp. semanal*	Há 4 semanas	Há 1 semana	Hoje	Comp. semanal*	Hoje	Comp. semanal*	Hoje	Comp. semanal*
<b>IPCA (%)</b> 	3,93	3,90	<b>3,87</b>	▼ (1)	3,50	3,50	<b>3,50</b>	= (25)	3,50	= (28)	3,50	= (28)
<b>PIB (var. %)</b> 	1,51	1,59	<b>1,59</b>	= (1)	2,00	2,00	<b>2,00</b>	= (5)	2,00	= (23)	2,00	= (25)
<b>CÂMBIO (R\$/US\$)</b> 	5,00	5,00	<b>4,95</b>	▼ (1)	5,08	5,00	<b>5,00</b>	= (1)	5,06	▼ (1)	5,10	= (1)
<b>SELIC (% a.a.)</b> 	9,25	9,00	<b>9,00</b>	= (3)	8,50	8,50	<b>8,50</b>	= (6)	8,50	= (24)	8,50	= (23)

\* comportamento dos indicadores desde o último Focus; os valores entre parênteses expressam o número de semanas em que vem ocorrendo o último comportamento.

▲ Aumento ▼ Diminuição = Estabilidade  
em relação ao Focus anterior



- **Obs.:** Relatório de Mercado Focus, Relatório Focus ou Boletim Focus é uma publicação online, divulgada todas as segundas-feiras pelo Banco Central do Brasil contendo resumo das expectativas de mercado a respeito de alguns indicadores da economia brasileira. **Ou seja, as estimativas utilizadas acima poderão ser alteradas futuramente.**

# Inflação acumulada

- Inflação acumulada no período de Setembro/2016 a Dezembro/2023 • IPCA/IBGE acumulado = 42,99%
- Inflações projetadas relativas ao IPCA/IBGE (Boletim FOCUS do Banco Central)
  - 2024 = 3,87%
  - 2025 = 3,50%

- Total geral no período de Setembro/2016 a Dez/2025 = 53,72%

## **2 - Servidores Públicos Federais**

### **Informações relativas aos reajustes salariais no período analisado**

# Reajustes nos períodos

- **Bloco I** – Servidores (as) Públicos (as) Federais que em 2015 fizeram acordo resultando no reajuste anual em 2017 • 2017 = 5,0% (Conquista oriunda da greve de 2015) • 2023 = 9,0% (Campanha Salarial emergencial)
- **Reajuste acumulado = 14,45%**
- **Bloco II** – Servidores (as) Públicos (as) Federais que em 2015 fizeram acordo resultando nos reajustes anuais em 2017, 2018 e 2019 • 2017 = 5,0% (Conquista oriunda da greve de 2015) • 2018 = 4,75% (Conquista oriunda da

greve de 2015) • 2019 = 4,5% (Conquista oriunda da greve de 2015) • 2023 = 9,0% (Campanha Salarial emergencial)

- **Reajuste acumulado = 25,28%**

## **3 - Servidores Públicos Federais**

**Reajustes salariais necessários no período conforme  
cada Bloco de Servidoras (es)**

# Reajustes Necessários (Blocos I e II)

- **Bloco I** – Servidores (as) Públicos (as) Federais que em 2015 fizeram acordo resultando no reajuste anual de 2017, além dos 9% referentes ao ano de 2023 • Levando-se em consideração os reajustes de 2016 a 2023
  - Reajuste necessário =  $42,99\% - 14,45\% = \mathbf{24,94\%}$  (cálculos financeiros)
- Cálculo do Reajuste Necessário no período:

Inflação acumulada no período de Setembro/2016 a Dezembro/2023	42,99%
--	--------

Reajuste acumulado no período (Set/2016 a Dez/2023)	14,45%
<b>Reajuste Necessário no período analisado</b>	<b>24,94%</b>

## Reajustes Necessários (Blocos I e II)

- **Bloco II** – Servidores (as) Públicos (as) Federais que em 2015 fizeram acordo resultando nos reajustes anuais de 2017, 2018 e 2019, além dos 9% referentes ao ano de 2023 • Levando-se em consideração os reajustes de 2016 a 2023
    - Reajuste necessário =  $42,99\% - 25,28\% = 14,14\%$  (cálculos financeiros) •
- Cálculo do Reajuste Necessário no período:

Inflação acumulada no período de Setembro/2016 a Dezembro/2023	42,99%
Reajuste acumulado no período (Set/2016 a Dez/2023)	25,28%
<b>Reajuste Necessário no período analisado</b>	<b>14,14%</b>



# **4 - Servidores Públicos Federais**

**Reajustes salariais necessários até Dezembro/2026**

**– divisões em 3 anos –**

# Reajustes Necessários em 3 anos

- **Bloco I** – Reivindicação de **24,94%** (já com a inflação divulgada de Dez/2023) acrescido das estimativas de inflação relativas aos anos de 2024 (3,87%) e 2025 (3,5%), o que totaliza 34,32% de Set/16 a Dez/25
  - Reajuste em 2024 – 10,34% (média geométrica dos 34,32%)
  - Reajuste em 2025 – 10,34% (média geométrica dos 34,32%)
  - Reajuste em 2026 – 10,34% (média geométrica dos 34,32%)
  - Reajuste total no período = **34,32%** (Reinvindicação de 24,94% acrescido de 7,51% - estimativas das inflações de 2024 e 2025)

- Observações:
- Para efeitos de cálculos, a inflação estimada de 2024 foi de 3,87% e 2025 foi considerado 3,5% (Boletim FOCUS do Banco Central)
- Os cálculos acima são financeiros e não aritméticos

12

## Reajustes Necessários em 3 anos

- **Bloco II** – Reivindicação de **14,14%** (já com a inflação divulgada de Dez/2023) acrescido das estimativas de inflação relativas aos anos de 2024 (3,87%) e 2025 (3,5%), o que totaliza 22,71% de Set/16 a Dez/25
  - Reajuste em 2024 – 7,06% (média geométrica dos 22,71%)

- Reajuste em 2025 – 7,06% (média geométrica dos 22,71%)
- Reajuste em 2026 – 7,06% (média geométrica dos 22,71%)
- Reajuste total no período = **22,71%** (Reinvindicação de 14,14% acrescido de 7,51% - estimativas das inflações de 2024 e 2025)
  
- Observações:
- Para efeitos de cálculos, a inflação estimada de 2024 foi de 3,87% e 2025 foi considerado 3,5% (Boletim FOCUS do Banco Central)
- Os cálculos acima são financeiros e não aritméticos

# IMPORTANTE

- Que seja registrado em Acordo que o governo se compromete a abrir uma negociação com a representação dos Servidores para tratar das Perdas Salariais históricas verificadas a partir de julho de 2010 –**





**CONFIRA A SEGUIR OS SLIDES DA CONTRAPROPOSTA DA 4ª MESA ESPECÍFICA**

# Servidores da Educação - PCCTAE



MINISTÉRIO DA  
GESTÃO E DA INOVAÇÃO  
EM SERVIÇOS PÚBLICOS





# GT de Aprimoramento do PCCTAE

## CONTEXTUALIZAÇÃO

- Origem
  - Deliberação em Reunião de 22/02/2024 da Mesa Específica e Temporária - Educação – PCCTAE/IFES
  - Instituído pelo MEC no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE – CNS, pela Resolução nº 4, de 04/03/2024
- Objetivo
  - Elaborar estudos a fim de subsidiar o aprimoramento do PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005

# GT de Aprimoramento do PCCTAE

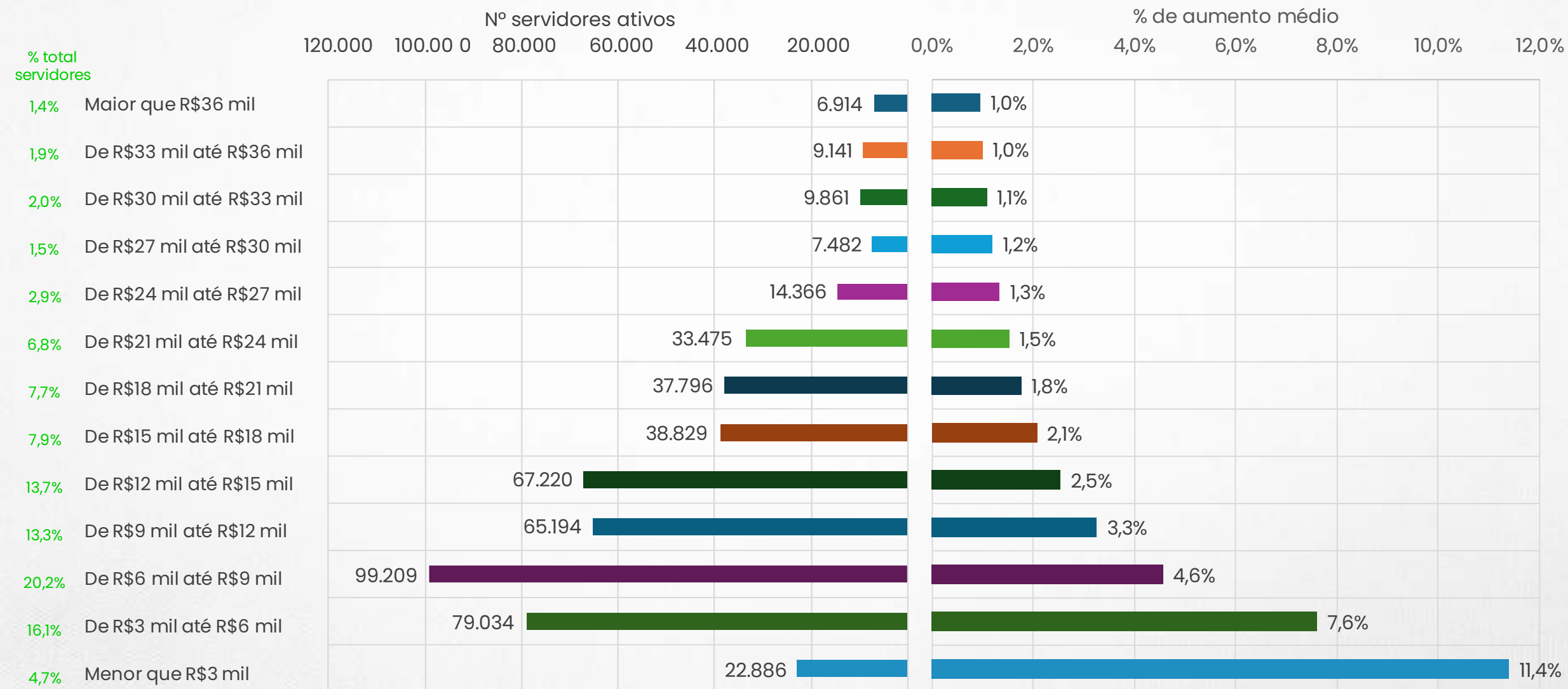
## CONTEXTUALIZAÇÃO (cont.)

- Composição
  - Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras (Fasubra)
  - Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (Sinasefe)
  - Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes)
  - Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif)
  - Ministério da Educação (MEC) – Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE – CNS
  - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) – SETE e SGP

# Situação em 2024

- Propostas oferecidas aos servidores (2024-2026)
  - Reajuste de benefícios na LOA 2024
    - Auxílio-alimentação: +52,0% em 2024 (R\$ 1.000,00, aprox. outros Poderes)
    - Auxílio-creche: +51,1% em 2024 (recomposição real 2017-2023)
    - Assistência à saúde suplementar: +51,1% em 2024 (recomposição real 2017-2023)
  - Reajuste remuneratório – diretriz geral atual
    - +4,5% em 2025
    - +4,5% em 2026

## Impacto do auxílio alimentação no rendimento por faixa salarial



# Reestruturação com base no GT PCCTAE

Entidade Sindical	Tema	Proposta	Impacto no Orçamento	Avaliação
Fasubra/ Sinasefe	Organização dos cargos	1. Racionalização de cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)	Não	+
		2. Revisar os fazeres (Atribuições)	Não	+
Fasubra/ Sinasefe	Verticalização - Matriz Única	3. Verticalização - Matriz única	Sim	+
Fasubra/ Sinasefe	Níveis de Classificação (NC) e correlação salarial	4. Manutenção dos 5 Níveis de Classificação (NCs) e percentual de correlação	Sim	+ (35%-40%-50%-60%)
Sinasefe	Incentivo à Qualificação (IQ)	5. Incentivo à Qualificação - IQ - correlação direta	Sim	+
Fasubra/ Sinasefe	Progressões por mérito	6. Redução dos interstícios de progressões por mérito (12 meses)	Sim	+
Sinasefe	Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	7. Concessão do RSC para os servidores TAE	Sim	Discussão futura
Fasubra/ Sinasefe	Progressões por capacitação	8. Aceleração por progressão de capacitação	Sim	Contemplado parcialmente c/ 3 e 6
Fasubra/ Sinasefe	Recomposição perdas inflacionárias	9. Recomposição das perdas inflacionárias	Sim	Ganho real de 2023 a 2026

# Tabela atual após verticalização e unificação

NC	Padrão	Venci- mento	Incentivo à Qualificação (IQ) - Simulação						
			Fundam. 10%	Médio 15%	Técnico 20%	Grad. 25%	Espec. 30%	Mestrado 52%	Dout. 75%
A (31,7% do Nível E)	Inicial	1.446,12	1.590,73	1.663,04	1.735,34	1.807,65	1.879,96	2.198,10	2.530,71
	Final	2.879,28	3.167,21	3.311,17	3.455,14	3.599,10	3.743,07	4.376,51	5.038,74
B (38,4% do Nível E)	Inicial	1.750,99	1.926,09	2.013,64	2.101,19	2.188,74	2.276,29	2.661,50	3.064,23
	Final	3.486,29	3.834,92	4.009,23	4.183,55	4.357,86	4.532,18	5.299,16	6.101,01
C (46,5% do Nível E)	Inicial	2.120,13	2.332,14	2.438,15	2.544,16	2.650,16	2.756,17	3.222,60	3.710,23
	Final	4.221,26	4.643,39	4.854,45	5.065,51	5.276,58	5.487,64	6.416,32	7.387,21
D (58,5% do Nível E)	Inicial	2.667,19	2.933,91	3.067,27	3.200,63	3.333,99	3.467,35	4.054,13	4.667,58
	Final	5.310,48	5.841,53	6.107,05	6.372,58	6.638,10	6.903,62	8.071,93	9.293,34
E (100% - Referência)	Inicial	4.556,92	5.012,61	5.240,46	5.468,30	5.696,15	5.924,00	6.926,52	7.974,61
	Final	9.073,01	-	-	-	-	11.794,91	13.790,97	15.877,76

# Tabela nova para 2025

NC	Padrão	Vencimento Atual	Após reajuste			Incentivo à Qualificação (IQ) - Simulação						
			Vencimento	Δ%	Δ R\$	Fundam. 10%	Médio 15%	Técnico 20%	Grad. 25%	Espec. 30%	Mestr. 52%	Dout. 75%
A (35% do Nível E)	Inicial	1.446,12	1.738,46	20,2%	292,34	1.912,31	1.999,23	2.086,16	2.173,08	2.260,00	2.642,47	3.042,31
	Final	2.879,28	3.461,35	20,2%	582,07	3.807,49	3.980,56	4.153,62	4.326,69	4.499,76	5.261,26	6.057,37
B (40% do Nível E)	Inicial	1.750,99	1.986,82	13,5%	235,83	2.185,50	2.284,84	2.384,18	2.483,52	2.582,86	3.019,96	3.476,93
	Final	3.486,29	3.955,83	13,5%	469,54	4.351,41	4.549,21	4.747,00	4.944,79	5.142,58	6.012,86	6.922,70
C (50% do Nível E)	Inicial	2.120,13	2.483,52	17,1%	363,39	2.731,87	2.856,05	2.980,23	3.104,40	3.228,58	3.774,95	4.346,16
	Final	4.221,26	4.944,79	17,1%	723,53	5.439,27	5.686,51	5.933,75	6.180,99	6.428,23	7.516,08	8.653,38
D (60% do Nível E)	Inicial	2.667,19	2.980,23	11,7%	313,04	3.278,25	3.427,26	3.576,27	3.725,28	3.874,29	4.529,94	5.215,39
	Final	5.310,48	5.933,75	11,7%	623,27	6.527,12	6.823,81	7.120,50	7.417,18	7.713,87	9.019,30	10.384,06
E (100% - Referência)	Inicial	4.556,92	4.967,04	9,0%	410,12	5.463,75	5.712,10	5.960,45	6.208,80	6.457,16	7.549,91	8.692,32
	Final	9.073,01	9.889,58	9,0%	816,57	-	-	-	-	12.856,45	15.032,16	17.306,76

# Tabela nova para 2026

NC	Padrão	Vencimento Atual	Após reajuste			Incentivo à Qualificação (IQ) - Simulação						
			Vencimento	Δ%	Δ R\$	Fundam. 10%	Médio 15%	Técnico 20%	Grad. 25%	Espec. 30%	Mestr. 52%	Dout. 75%
A (35% do Nível E)	Inicial	1.446,12	1.799,31	24,4%	353,19	1.979,24	2.069,21	2.159,17	2.249,14	2.339,10	2.734,95	3.148,79
	Final	2.879,28	3.582,50	24,4%	703,22	3.940,75	4.119,87	4.299,00	4.478,12	4.657,25	5.445,40	6.269,37
B (40% do Nível E)	Inicial	1.750,99	2.056,36	17,4%	305,37	2.261,99	2.364,81	2.467,63	2.570,44	2.673,26	3.125,66	3.598,62
	Final	3.486,29	4.094,29	17,4%	608,00	4.503,71	4.708,43	4.913,14	5.117,86	5.322,57	6.223,31	7.165,00
C (50% do Nível E)	Inicial	2.120,13	2.570,44	21,2%	450,31	2.827,49	2.956,01	3.084,53	3.213,06	3.341,58	3.907,08	4.498,28
	Final	4.221,26	5.117,86	21,2%	896,60	5.629,64	5.885,54	6.141,43	6.397,32	6.653,21	7.779,14	8.956,25
D (60% do Nível E)	Inicial	2.667,19	3.084,53	15,6%	417,34	3.392,99	3.547,21	3.701,44	3.855,67	4.009,89	4.688,49	5.397,93
	Final	5.310,48	6.141,43	15,6%	830,95	6.755,57	7.062,64	7.369,71	7.676,78	7.983,86	9.334,97	10.747,50
E (100% - Referência)	Inicial	4.556,92	5.140,89	12,8%	583,97	5.654,98	5.912,02	6.169,07	6.426,11	6.683,16	7.814,15	8.996,56
	Final	9.073,01	10.235,71	12,8%	1.162,70	-	-	-	-	13.306,43	15.558,28	17.912,50



# Síntese das propostas

- Reestruturação da carreira
  - Verticalização, com unificação em matriz única com 19 padrões
  - Diminuição do interstício de 18 para 12 meses
  - Tempo decorrido até o topo das carreiras: 18 anos
  - Correlação entre níveis: A 35% – B 40% – C 50% – D 60% – E 100%
- Proposta de reajuste:

<b>Data do reajuste</b>	<b>Jan/2025</b>	<b>Mai/2026</b>
<b>% de reajuste</b>	<b>+ 9,0%</b>	<b>+ 3,5%</b>



**MAPA DE ADEÇÃO À GREVE**

FASUBRA SINDICAL				
Região	Instituição	UF	Deflagrou Greve	Data de Início
Norte	<b>SINDTIFESPA</b>			
	UFPA	PA	Sim	11/mar
	UFRA	PA	Sim	11/mar
	UFOPA	PA	Sim	11/mar
	UNIFESPA	PA	Sim	11/mar
	<b>SINTESAM</b>	<b>AM</b>	Sim	11/mar
	<b>SINTEST/AC</b>	<b>AC</b>	Sim	11/mar
	<b>SINTUNIR</b>	<b>RO</b>	Não Informou	
	<b>SINTAD-TO</b>			
	UFT	TO	Sim	
	UFNT	TO	Sim	
	<b>SINSTAUFAP</b>	<b>AP</b>	Sim	
	Nordeste	<b>SINTESPB</b>		
UFPB		PB	Sim	11/mar
UFCG		PB	Sim	11/mar
<b>SINTUFCE</b>				
UFCA		CE	Sim	15/mar
UNILAB		CE	Sim	15/mar
UFC		CE	Sim	15/mar
<b>SINTUFEPE-R</b>		<b>PE</b>	Sim	11/mar
UFAPE		PE	Sim	19/mar
<b>SINTUFEPE-FED</b>		<b>PE</b>	Sim	
<b>ASSUFBA-SIND</b>				
UFBA		BA	Sim	11/mar
UFRB		BA	Sim	11/mar
UFOB		BA	Sim	11/mar
UNILAB		BA	Sim	11/mar
UFSB		BA	Sim	11/mar
<b>SINTUFAL</b>		<b>AL</b>	Sim	20/mar
<b>SINTEST RN</b>				
UFRN		RN	Sim	
UFERSA		RN	Sim	
<b>SINTUFS</b>	<b>SE</b>	Sim	14/mar	
<b>SINTEMA</b>	<b>MA</b>	Sim	18/mar	
<b>SINTUFPI</b>	<b>PI</b>	Sim		



Centro Oeste	<b>SINTUF MT</b>			
	UFMT	MT	Sim	14/mar
	UFR	MT	Sim	14/mar
	<b>SISTA-MS</b>	<b>MS</b>	Sim	
	<b>SINT-IFESGO</b>			
	IFG	GO	Sim	
	UFG	GO	Sim	
	UFJ	GO	Sim	
	UFCAT	GO	Sim	
	<b>SINTFUB</b>	<b>DF</b>	Sim	11/mar
<b>SINTEF UFGD</b>	<b>MS</b>	Sim	18/mar	
Sudeste	<b>SINTUFF</b>	<b>RJ</b>	Sim	11/mar
	<b>SINTUFRJ</b>	<b>RJ</b>	Sim	11/mar
	<b>ASUNIRIO</b>	<b>RJ</b>	Sim	
	<b>SINTUR-RJ</b>	<b>RJ</b>	Sim	
	<b>SINTUNIFESP</b>	<b>SP</b>	Sim	18/mar
	<b>SINTUFSCAR</b>	<b>SP</b>	Sim	11/mar
	<b>SINTUFES</b>	<b>ES</b>	Sim	13/mar
	<b>SINTUNIFEI</b>	<b>MG</b>	-	-
	<b>SINDIFES</b>			
	UFMG	<b>MG</b>	Sim	11/mar
	UFVJM	<b>MG</b>	Sim	11/mar
	CEFET-MG	<b>MG</b>	Sim	11/mar
	IFMG	<b>MG</b>	Sim	11/mar
	<b>SINDUFLA</b>	<b>MG</b>	Sim	
	<b>ASAV-SINDIC</b>	<b>MG</b>	Sim	
	<b>SIND-ASSUFOP</b>	<b>MG</b>	Sim	25/mar
	<b>SINTET/UFU</b>	<b>MG</b>	Sim	18/mar
	<b>SINTUFEJUF</b>			
	UFJF	MG	Sim	
	IF Sudeste MG	MG	Sim	
<b>SINDTTAE/UFTM</b>	<b>MG</b>	Sim	11/mar	
<b>SINT/UNIFAL</b>	<b>MG</b>	Sim	10/abr	
<b>SINDS-UFSJ</b>	<b>MG</b>	Sim	11/mar	
<b>SINTUF ABC</b>	<b>SP</b>	Sim		
Sul	<b>SINTUFSC</b>	<b>SC</b>	Sim	
	<b>SINDTEST-PR</b>	<b>PR</b>	Sim	11/mar
	<b>ASUFPEL</b>	<b>RS</b>	Sim	18/mar
	<b>APTAFURG</b>	<b>RS</b>	Sim	11/mar



	ASSUFRGS	RS	Sim	18/mar
	ASSUFSM	RS	Sim	14/mar
	SINDIEDUTEC	PR	Sim	25/mar
	SINDTAE-FS	SC	Sim	18/mar
	SINDIPAMPA	RS	Não Informou	

**CALENDÁRIO****ABRIL**

22	REUNIÃO CNG – DIA INTEIRO
23 a 25	RODADA DE ASSEMBLEIAS PARA ANÁLISE DA PROPOSTA DO GOVERNO
23	REUNIÃO DE COMISSÕES CNG - MANHÃ
24	ATIVIDADE NO MEC - MANHÃ
24	ATIVIDADE COM PARLAMENTARES NO CONGRESSO - TARDE
24	ATIVIDADE NO FÓRUM DE PREFEITOS E VEREADORES - TARDE
25	REUNIÃO CNG – MANHÃ
25	ATIVIDADE NO ACAMPAMENTO TERRA LIVRE - TARDE
25	DATA LIMITE DE RETORNO DA RODADA DE ASSEMBLEIAS
26	CAFÉ COM LULA
26	CAMPANHA VIRTUAL NO X E INSTAGRAM #LulaRecebaOsTae
30	RECEPÇÃO A PARLAMENTARES NO AEROPORTO DE BRASÍLIA

**MAIO**

1º	ATIVIDADES REGIONAIS DO DIA DO TRABALHADOR
09	DIA NACIONAL DE LUTA PELA DESTITUIÇÃO DOS REITORES INTERVENTORES
2ª QUINZENA	INDICATIVO DE CARAVANA A BRASÍLIA

**CONTATOS**

SECRETARIA	cng.secretaria@fasubra.org.br
COMUNICAÇÃO	cng.comunicacao@fasubra.org.br



**OFÍCIO 65/2024**

Brasília, 26 de abril de 2024.

À Excelentíssima Esther Dweck  
Ministra de Estado de Gestão e Inovação em Serviços Públicos

Em resposta à proposta apresentada por ocasião da reunião do dia 19 de abril de 2024, a FASUBRA-Sindical/CNG, vem manifestar sua posição acerca do seu conteúdo.

O desenrolar das negociações com o governo pela reestruturação da Carreira e recomposição salarial dos servidores Técnico-administrativos em Educação culminou na proposta apresentada pelo MGI na 3ª reunião de mesa específica e temporária, ocorrida no dia 19 de abril.

Desde o início, a FASUBRA Sindical buscou o diálogo com o governo por compreender que era importante não apenas uma política que garanta a reestruturação e uma recomposição salarial justa, mas também a valorização da educação como um todo, além da redução das disparidades no serviço público federal.

É importante lembrar que, entre a 3ª e a 4ª reunião da mesa específica da nossa carreira, foi instituído um Grupo de Trabalho (GT) com o objetivo de aprofundar a compreensão da nossa proposta. Esse grupo de trabalho contou com a participação do governo, representado pelo MGI e MEC, além da gestão das Instituições Federais de Ensino (CONIF e ANDIFES) e das entidades sindicais (FASUBRA e SINASEFE).

Com a finalização das discussões no Grupo de Trabalho, esperávamos avanços significativos, especialmente levando em conta os pontos de consenso que havíamos alcançado.

No entanto, a proposta apresentada pelo governo na última reunião desconsiderou grande parte desses pontos, ignorando o trabalho realizado pelas entidades sindicais e pelo próprio governo nos trabalhos do GT reestruturação.

Dessa forma, visando dar continuidade às negociações da reestruturação do PCCTAE e celeridade ao processo de negociação na mesa específica, e, após consultar a base, apresentamos as seguintes considerações:

- 1) A conjuntura atual, marcada por uma política de austeridade fiscal adotada pelo próprio governo, instituída pelo arcabouço fiscal, impõe um peso desproporcional sobre os servidores públicos, tornando toda essa discussão extremamente frustrante. É preciso cobrar coerência do governo, coerência em afirmar que a



educação é prioridade e coerência em seu compromisso declarado de diminuir as desigualdades entre as carreiras do serviço público federal.

- 2) O PCCTAE é uma das carreiras que apresenta as menores remunerações do Serviço Público Federal (SPF) e como consequência disto, também uma das maiores taxas de evasão, e adoecimento do SPF, e que a mesa de negociação específica viria como mecanismo para buscar solucionar essa questão.
- 3) As mesas específicas da educação, que envolvem as categorias do magistério federal e do PCCTAE, enfrentaram diferentes trajetórias de perdas salariais ao longo dos anos, com o PCCTAE acumulando índices de perdas inflacionárias de 34%, caso seja levado em consideração a inflação de 2016-2023, ou de até 53%, de 2010-2023, conforme documento protocolado pelo FONASEFE na Mesa Nacional de Negociação Permanente.
- 4) A recomposição das perdas inflacionárias no PCCTAE ainda não equipara a carreira com as remunerações de categorias semelhantes, como Ciência e Tecnologia e FNDE, ATI, AIE, INEP e tampouco resolve o problema das altas taxas de evasão e terceirização na categoria.
- 5) A proposta do governo de recomposição salarial, com índice de 12,8%, sem nenhum valor de reajuste proposto para 2024, representa o menor já oferecido a uma carreira dentre as categorias que tiveram mesa específica aberta até o momento, o que implica não só na manutenção das desigualdades salariais e sociais dentro do Serviço Público Federal, mas no agravamento delas, sendo o oposto do declarado como compromisso pelo governo.

Nesse contexto, e considerando também a necessidade de equidade e justiça salarial, a FASUBBRA/Comando Nacional de Greve (CNG) encaminha uma contraproposta, a ser protocolada e reavaliada pelo Governo:

A FASUBBRA-Sindical/CNG rejeita a proposta de recomposição remuneratória apresentada e solicitamos a rediscussão do orçamento separado para a reestruturação e recomposição da categoria dos Técnico-administrativos em Educação.

A FASUBBRA-Sindical/CNG reafirma a proposta construída pela categoria, e trabalhada no GT Reestruturação e, portanto, manifesta concordância com os cinco pontos acatados na sua totalidade pelo governo na negociação até agora, a seguir: a diminuição do interstício de progressão para 12 meses, a verticalização da malha salarial, a fim da diferença da relação direta e indireta para fins de concessão do IQ, revisão dos fazeres dos cargos e a utilização da classe E



como referência remuneratória na tabela.

A FASUBRA-Sindical/CNG reitera a continuidade da negociação dos pontos da proposta não contemplados em sua totalidade e nos quais houve consenso no GT, como a equiparação salarial entre os níveis A e B e entre os níveis C e D, em valores de 40% do nível E, e 60% do nível E, respectivamente. Reitera, também, a necessidade da manutenção do mecanismo de progressão por capacitação.

A FASUBRA-Sindical/CNG solicita, também, previsão imediata, por meio de Lei, do Reconhecimento de Saberes e Competências, para ativos, aposentados e instituidores de pensão, com diretrizes de concessão a serem posteriormente discutidas no âmbito da CNSC, com participação das entidades, gestão das IFE e representantes do MEC e do MGI;

Espera-se que esta contraproposta seja avaliada com seriedade e consideração, e que o governo finalmente trate as carreiras da educação, os mais de 224 mil servidores TAE, com a justiça necessária. A FASUBRA-Sindical/CNG espera que o governo cumpra sua promessa de redução das disparidades entre as carreiras do funcionalismo público federal e valorize os trabalhadores da educação destinando o orçamento necessário para a reestruturação da carreira e um índice de reajuste salarial, com valores a serem aplicados a partir de 2024 e que equipare o PCCTAE com as outras carreiras que já foram reestruturadas, demonstrando coerência com seu compromisso declarado de que a educação é sua prioridade.

Por fim, solicita o agendamento de reunião o quanto antes para dar continuidade ao processo negocial iniciado em 19 de abril de 2024.

Atenciosamente,  
Direção Nacional da FASUBRA –Sindical/CNG