

ANÁLISE DAS PROPOSTAS DE REESTRUTURAÇÃO DE CARREIRA – SINASEFE E FASUBRA

Respeitando a posição da CNS do SINASEFE, que definiu em sua última reunião que não iria emitir um posicionamento coletivo quanto à manutenção ou à mudança da proposta de reestruturação de carreira aprovada nas instâncias do SINASEFE, em favor da proposta aprovada nas instâncias da FASUBRA, resolvemos apresentar esta análise como contribuição ao debate para a próxima reunião do GT Carreira e Plenária Nacional do SINASEFE, reuniões que serão realizadas nos dias 03 e 04 de fevereiro de 2024.

Primeiro, gostaríamos de parabenizar a atuação da Coordenação de Pessoal do SINASEFE, em especial da representante do segmento Técnico Administrativo, a companheira Lucrécia, que vem defendendo e possibilitando o trabalho da CNS do nosso Sindicato, e que também contribuiu muito para que se realizassem os debates com a base, seus respectivos GTs (Grupos de Trabalho) Carreira e suas Assembleias. Se não nos esquecermos de um passado bem próximo vamos lembrar que se dependesse da atual Direção Nacional não teríamos chegado até a primeira mesa de negociações sobre carreira com o governo com uma proposta consolidada e que serviu para dar um pontapé inicial que está vigendo até hoje. Inclusive pautando o debate na FASUBRA quanto à reestruturação do PCCTAE.

A partir desse entendimento, não podemos perder de vista que o SINASEFE possui, hoje, uma proposta consolidada e, respeitando as deliberações da FASUBRA, devemos nos debruçar sobre as diferenças existentes entre as duas propostas, em nome da construção de uma possível unidade, mas sem perder de vista que não somos um apêndice ou uma entidade dependente da outra. Podemos ter e continuar com nossas diferenças, caso este seja o entendimento das instâncias do nosso Sindicato Nacional. O que devemos é analisar os pontos positivos e negativos de cada proposta, inclusive a partir da perspectiva de uma possível negociação com o governo.

Dizemos perspectiva, porque até o momento o governo não apresentou qualquer posição oficial sobre a nossa e a proposta da FASUBRA, ambas já apresentadas oficialmente na segunda rodada de negociações. Cabendo a ressalva de que o SINASEFE já teria apresentado, resumidamente, na primeira rodada dessa mesa sua proposta, na medida que o governo solicitou, naquela ocasião, informações acerca das posições de cada entidade e somente o SINASEFE tinha uma proposta aprovada em suas instâncias.

Em relação às duas propostas, entendemos que ambas têm pontos positivos e merecem todo respeito, inclusive quando as comparamos. Ambas tratam da reestruturação

do PCCTAE, e a princípio têm mais convergências do que divergências. Nesta análise podemos focar, principalmente, na diferença do “desenho”/estrutura da malha salarial.

Apresentaremos a seguir uma avaliação de cada ponto que consideramos importantes e demonstraremos, quando possível, nossa opinião e posição para contribuição ao debate, que esperamos conseguir fazer neste próximo GT Carreira e PLENA, sempre na esperança de que toda a base tenha tido condições e tempo para a realização do debate concreto nos GTs Carreira de Base e, posteriormente, nas Assembleias, que são as responsáveis por trazer à PLENA a posição coletiva de cada Seção Sindical. Neste momento, o que menos importa são as posições das Chapas na DN ou até mesmo de movimentos que procuram se organizar no SINASEFE, agora é a hora que devemos todas e todos ouvir a posição das bases.

1. Estrutura (número de Padrões de Vencimento) – Tanto a proposta do SINASEFE, quanto a proposta da FASUBRA propõem a redução do número de padrões de vencimento, em cada nível de classificação, dos atuais 16 níveis de vencimento.

Esta redução tem o objetivo da redução do tempo de chegada ao topo da tabela e, conseqüentemente, aumentar o número de anos que o/a Servidor/a passa no último nível da carreira, fazendo com que aumente o valor médio da sua remuneração com vistas à aposentadoria – este é um processo que atende diretamente a todas e todos que ingressaram no PCCTAE a partir de 2004, até 2013, por conta das tipologias de aposentadorias estabelecidas a partir da Reforma da Previdência de 2003 e depois com o surgimento da Previdência Complementar e todos os seus desdobramentos.

O debate sobre essa redução de número de padrões está diretamente ligado também à composição e estrutura da malha, que falaremos a seguir. A malha da proposta do SINASEFE mantém 13 padrões de vencimento, com 08 (oito) níveis de capacitação, estabelecendo ao todo 19 progressões, mantendo as duas modalidades atuais por tempo e por capacitação. Já a malha da proposta da FASUBRA mantém apenas um tipo de progressão, por tempo, introduzindo o conceito de aceleração na progressão, desde que o/a servidor/a se capacite para essa aceleração ocorrer. São também, no total, 19 progressões.

Enfim, a proposta do SINASEFE mantém a relação com o modelo de desenvolvimento onde o/a Servidor/a só poderá chegar ao último padrão se fizer as capacitações, já a proposta da FASUBRA não dá a mesma importância à necessidade de capacitação, permitindo que todas/todos cheguem ao último padrão, independentemente de se

capacitarem, e caso se capacitem poderão ter acelerada a chegada ao topo da tabela em um tempo menor do que o previsto no processo de progressão a cada 12 meses.

2. Estrutura (número de níveis de Classificação) – Neste caso, as duas propostas trazem a redução de cinco níveis de classificação para três. Entretanto, o processo de aglutinação é diferente em cada proposta, e também existe a proposta de criação de nomenclatura na proposta do SINASEFE, com o estabelecimento de Macro cargos, a partir da escolaridade como critério de ingresso.

No caso da proposta do SINASEFE, o estabelecimento destes Macro cargos, mesmo sabendo que a ideia não foi essa quando deliberada, esbarra no conceito de provimento derivado para aquelas/es que já fazem parte da carreira. Uma coisa será estabelecer novas exigências de formação acadêmica para novos ingressos na Carreira, o que pode ser feito sem problemas jurídicos, outra questão é a posição do STF, quanto à investidura em cargo público apenas por concurso, e ainda sobre o que caracteriza um cargo – escolaridade e experiência exigidas no concurso. Inclusive para o Governo, passar de um cargo que exija ensino fundamental para outro que exija outro nível de escolaridade, é considerado provimento derivado. Inclusive este posicionamento sempre foi o apresentado pelo governo em todas as vezes que estabelecemos o debate sobre a racionalização dos cargos.

Assim, é preciso se ter cuidado com esta questão, pois o governo faz uma leitura distorcida da referida súmula, inclusive vindo a fazer com que um enquadramento de cargos de forma diferente do que é hoje possa gerar uma outra tabela, equivalente, para a manutenção dos cargos atuais, inclusive com a escolaridade diferente daquela que queremos organizar nestes Macro cargos.

Apresentamos parte do recente documento encaminhado pela relatoria na CNSC, composta por 01 representante do SINASEFE e 01 representante da FASUBRA:

“A aglutinação aborda de uma forma prática a diminuição dos níveis de classificação de cinco para três e a manutenção dos atuais requisitos organizacionais no plano de cargos, sem trazer de maneira imediata a discussão sobre a incorporação de macro cargos a partir da escolaridade, conforme previsto na proposta do SINASEFE. Inclusive existe uma preocupação de ambas as entidades, quanto ao debate sobre macro cargos e sua forma de implementação, visando que a mesma não traga qualquer prejuízo ou risco legal para o enquadramento das/os atuais servidoras/es na carreira, uma vez que de acordo com a Súmula Vinculante 43 do STF, é inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao/à servidor/a investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente estava investido/a.” (Relatório da CNSC/MEC – apresentado no dia 17/01/2024)

Enfim, entendemos que a aglutinação proposta pela FASUBRA, sem inicialmente haver a criação dos Macrocargos, aglutinando os cargos existentes nos novos Níveis de Classificação AB, CD e E, traz vantagens significativas em relação à proposta do SINASEFE, inclusive com o aumento de vencimentos dos integrantes do atual Nível de Classificação C, igualando-os aos vencimentos do Nível de Classificação D.

3. Redução do Tempo de Progressão – As duas propostas reduzem de 18 para 12 meses o interstício para progressão, tendo como princípio a redução do tempo para a chegada no topo da tabela e, conseqüentemente, aumento da média salarial com vistas à aposentadoria daquelas/es já identificados pelo ingresso a partir de 2004, até o início de 2013.

4. Piso da malha – Em ambas as propostas este piso é de três salários mínimos, o que historicamente vem sendo defendido, inclusive quando da criação do PCCTAE.

Entretanto, existem entendimentos distintos da construção do piso em relação ao restante da tabela. No caso da proposta do SINASEFE, de fato o piso estabelecido de três salários mínimos inicia o cálculo para toda tabela, na medida que o step constante de 5%, que pleiteamos, é aplicado de maneira constante até o topo da tabela, fazendo uma clara vinculação entre os níveis de classificação. A relação entre estes níveis de classificação, que chamamos de interpolação, ocorre na medida que o primeiro padrão de vencimento do nível de classificação subsequente equivale ao padrão 9, capacitação I, do nível de classificação anterior, mantendo a proporção entre cada um dos 39 padrões de vencimento a partir da referência dessa vinculação e do step constante estabelecido. Isso nos garante uma Matriz Salarial verdadeiramente única e futuros aumentos isonômicos para cada integrante do PCCTAE.

Já a construção da malha da FASUBRA muda a lógica da construção da tabela, que deixa de ser uma única coluna de padrões, para dar lugar a três colunas de padrões ou tabelas, que guardam relação percentual entre os três Níveis de Classificação.

Outra diferença marcante é que a referência salarial deixa de ser o piso da tabela, para ser o piso do que hoje seria o primeiro padrão do nível de classificação E. Desta forma, o piso do primeiro nível de classificação da tabela proposta (AB) é o equivalente à 40% do piso do nível de classificação E e o piso do segundo nível de classificação (CD) é equivalente a 60% do piso do nível de classificação E.

A diferença entre os padrões de vencimento de cada nível de classificação é a mesma da proposta do SINASEFE - 5% de step. Não é possível, entretanto, observar no desenho da tabela a correlação de valores nominais dos padrões de vencimento, entre um nível de classificação e os demais. Ou se consegue inserir um dispositivo no corpo da Lei

tratando dessa vinculação, ou será o fim da matriz única, ficando três tabelas distintas, assim como ocorreu no antigo PUCRCE, que antecedeu ao PCCTAE, uma lógica muito presente nas outras carreiras.

Mais adiante, depois de falar um pouco da estrutura da malha, faremos considerações a respeito dessa relação, pois os itens estão umbilicalmente ligados, para o bem e para o mal, em ambas as propostas.

5. Estrutura/"Desenho" da Malha Salarial – Este é o elemento principal do nosso debate, pois ele vem acompanhado de uma discussão muito maior, apontando para a grande quantidade de desdobramentos que poderemos ter com a aprovação de uma ou de outra proposta. É claro para nós o fato de que ambas as propostas, tanto de SINASEFE, quanto de FASUBRA, são muito melhores do que qualquer sinal de carreira já apresentado pelos articulistas do atual governo em redes sociais ou em matérias jornalísticas sobre o tema. É preciso entender definitivamente não só as diferenças de forma na tabela, mas que tipo de desdobramentos poderemos ter no processo de negociação, tendo como baliza o passado e o que vem sendo praticado com outras carreiras que inclusive já assinaram seus termos de acordo. Precisamos considerar isso para a deliberação em nossas Assembleias de Base. É perigoso nos basearmos apenas nas nossas intuições, que são sempre a de garantir o melhor para a categoria. É preciso estarmos atentos que não é somente o "achismo" de algumas pessoas que pressupõem um saber ou a verdade do que acontecerá em todo este processo de negociação. Precisamos nos referenciar no que já ocorreu e em toda a nossa trajetória até aqui. O novo é sempre bem-vindo, mas quando não se referencia no passado acaba cometendo os mesmos erros ou não aproveita as experiências exitosas que ocorreram. E no caso do PCCTAE, tivemos várias exitosas.

Se observarmos as principais diferenças entre as propostas de SINASEFE e FASUBRA, podemos dizer, resumidamente, que a malha da proposta do SINASEFE mantém as características da malha original do PCCTAE, com uma redução do número de padrões de vencimento e do aumento dos níveis de capacitação, a partir de uma distribuição em um número menor de níveis de classificação. Isso com vista a atender à realidade previdenciária a que está sujeita a categoria. A proposta da FASUBRA também reduz o número de padrões de vencimento, retira os níveis de capacitação (progressão na horizontal) e também reduz para três níveis de classificação. Porém, sua proposição de malha salarial tem um desenho de malha lateral, onde o cálculo entre os pisos de cada um dos níveis de classificação ocorre a partir do nível E, como já explicado anteriormente.

Se formos aprofundar a construção das duas malhas, chegaremos a entendimentos um pouco diferenciados de como isso se dará no processo de negociação, na medida que o cálculo feito por cada entidade, a partir do formato de tabela aprovado em suas plenárias, como “desenho” da malha, precisará ser incluído e descrito no corpo da Lei e/ou em seus anexos. Logo, não cabendo a afirmação de que será tranquila a inclusão de artigos na Lei que venham garantir a malha única e que impeça futuramente a sua transformação em três malhas, por nível de escolaridade, como no antigo PUCRCE. Não existem garantias de que a atual situação se mantenha, com a vinculação estando no desenho da malha, o que não é muito, ou uma garantia definitiva, mas que está neste desenho atual. Qualquer mudança no desenho da malha deve preservar minimamente o vínculo entre os níveis de classificação, pois caso contrário acabaremos com a nossa principal vitória no PCCTAE.

Afirmamos isso porque em 2008 o governo alterou o artigo 6º que descrevia a relação entre os níveis de classificação, retirando exatamente esta descrição:

~~Art. 6º O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada e 39 (trinta e nove) padrões de vencimento básico, justapostos com intervalo de 1 (um) padrão entre os níveis de capacitação e 2 (dois) padrões entre os níveis de classificação, conforme Anexo I desta Lei.~~

~~Art. 6º O Plano de Carreira está estruturado em cinco níveis de classificação, com quatro níveis de capacitação cada, conforme Anexo I-C desta Lei. (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008)~~

Art. 6º O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada, conforme Anexo I-C desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11,784, de 2008)

(BRASIL, 2005 - Lei nº 11.091, de 12 de Janeiro de 2005 - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm)

Se observarmos, o artigo 6º, até a reestruturação do PCCTAE iniciada em 2008, previa a relação entre os níveis de classificação, na medida em que o texto falava em justaposição entre os níveis de capacitação e padrões de vencimento. O que podemos interpretar, que ao retirar isso do texto da Lei foi possível criar o fosso entre o Nível E e o restante da malha e proporcionar um movimento que recuperasse a ideia das tabelas separadas, como as do antigo PUCRCE. Isso abre espaço para que no futuro o governo possa agir com o desmembramento da malha em três tabelas distintas: Nível de Apoio, Nível Intermediário e Nível Superior. Inclusive com a retomada da diferenciação do percentual do step constante, cujo o artigo, descrito a seguir, também foi retirado do texto da Lei naquela reestruturação de 2008.

~~Art. 14. A tabela de valores dos padrões de vencimento encontra-se definida no Anexo I desta Lei, sendo constante a diferença percentual entre um padrão de~~

vencimento e o seguinte

~~Art. 14. O vencimento básico do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação está estruturado na forma do Anexo I-C desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas. (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008)~~

Art. 14. Os vencimentos básicos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação estão estruturados na forma do Anexo I-C desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas. (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

(BRASIL, 2005 - Lei nº 11.091, de 12 de Janeiro de 2005 - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm)

Ou seja, já há uma clara demonstração dos interesses dos técnicos do governo e do Estado quanto a uma possível retomada daqueles moldes do PUCRCE, diferenciando as/os Servidoras/es do Setor Público por nível de escolaridade. Isso também está mais do que claro no restante dos Setores Públicos Federais, sendo o PCCTAE, talvez, a última trincheira cuja a malha salarial, sediada no anexo daquela Lei, preserve a unidade da categoria, numa mesma malha, entre diferentes níveis de escolaridade. O restante são Planos de Carreira cujo as malhas estão previstas em tabelas distintas, sem uma relação direta entre as mesmas.

Apresentamos estas questões porque, para além do debate da malha, é preciso também fazermos o debate do que pode pretender o governo futuramente, para além dessa negociação, bem como as brechas legais que por ventura possamos deixar ou facilitar para que o fim da malha única venha ocorrer.

Neste ponto aparece exatamente a nossa principal preocupação, e talvez a única que nos faz resistir, inicialmente, à proposta da FASUBRA, a partir da perspectiva do que o governo já fez no debate sobre reestruturação do PCCTAE, tanto no ano da sua implantação, quanto depois na reestruturação de 2008, proposta defendida pelos mesmos Coletivos da FASUBRA que hoje defendem a reestruturação a partir da lateralidade e da relação percentual entre os níveis de classificação.

O desenho da malha da FASUBRA não pode permitir a leitura de que são três malhas distintas, como acontecia antes no PUCRCE, é preciso estabelecer este vínculo da relação percentual entre os níveis de classificação no corpo da própria Lei. Agora não se pode ignorar que foi o governo de Lula que tirou em 2008 a garantia dessa vinculação no PCCTAE, prevista no seu artigo 6º, conforme demonstrado anteriormente neste texto. Portanto, não será tão simples assim qualquer inserção de artigo que trate disso no corpo da Lei, nos levando à reflexão de que não sendo possível tal inclusão, o desenho da tabela levará ao entendimento de que serão três tabelas distintas, vinculadas a princípio por um cálculo inicial, mas não definindo isso como regra para a sua continuidade.

Se o governo aceitar que conste esta garantia no corpo da Lei, e não somente na lógica da tabela em um dos seus anexos, estaremos seguros desta vinculação, minimamente, enquanto este artigo resistir.

Sobre a quebra ou a descontinuidade da vinculação entre os níveis de classificação/escolaridade, podemos mencionar, por exemplo, o que ocorreu com o PUCRCE, que até a constituição de 1988 tinha a previsão da ascensão funcional entre os níveis de escolaridade, e com a modificação estabelecida no texto constitucional, no seu artigo 37, se estabeleceu a proibição deste mecanismo. Não tardou para que a vinculação entre os níveis de escolaridade, prevista anteriormente pelo modelo da ascensão, levasse a três tabelas, inclusive com aumentos diferenciados e a diferenciações de percentuais de step,

CAPÍTULO VI Da Progressão Funcional

Art. 25. A progressão funcional dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos ocorrerá:

I - por permanência no cargo ou emprego, automaticamente, para o nível imediatamente superior ao em que se encontrar, a cada interstício de quatro anos de efetivo exercício;

II - por mérito, para o nível imediatamente superior ao que se encontrar, após o período de dois anos, contados da data de sua admissão, da ascensão funcional, da última progressão por mérito ou do afastamento;

III - por titulação e qualificação, automaticamente e de acordo com os critérios a serem estabelecidos nas normas complementares.

Parágrafo único. A progressão funcional ocorrerá de forma independente e cumulativa dentro do mesmo cargo ou emprego.

Art. 26. A ascensão funcional far-se-á para o nível inicial de outro cargo ou emprego, mediante processo seletivo, verificada a existência de vaga.

1º Somente será realizado concurso público para preenchimento de vagas que restarem de ascensão funcional ou de transferência ou movimentação.

2º Na hipótese de o salário de nível inicial do cargo ou emprego para o qual se realizar a ascensão ser inferior ao percebido pelo servidor, será ele incluído no nível de valor salarial igual ou superior mais próximo ao do cargo ou emprego anteriormente ocupado.

3º Somente poderá concorrer à ascensão funcional o servidor que possuir, no mínimo doze meses de efetivo exercício na IFE.

(BRASIL, 1987 – Decreto nº 94.664m de 23 de julho de 1987 -

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm)

Podemos afirmar, também, que não existem garantias de que a malha proposta pelo SINASEFE venha sofrer modificações, até porque, como já afirmado antes, as modificações realizadas no texto do PCCTAE, em 2008, foram uma demonstração clara de que não havia mais interesse do governo em manter os avanços obtidos na implantação do PCCTAE. Entretanto, para além das intenções, no nosso entendimento o desmembramento da malha do PCCTAE em 3 tabelas distintas, a partir do modelo

que a proposta do SINASEFE defende, seria mais difícil, pois significaria modificar estruturalmente essa malha para poder fazer o desmembramento salarial. E isso o governo não teve a coragem de fazer em 2008, pois teria sido um ataque claro ao que pretendíamos. Ao invés disso, procurou valorizar o Nível Superior, a partir da criação do “fosso” do Nível de Classificação E, em detrimento dos demais Níveis de Classificação. Já no caso da proposta da FASUBRA, não seria necessário inicialmente uma modificação na tabela, apenas a não inclusão ou a exclusão do artigo que se pretende incluir no corpo da Lei, assim como foi feito antes com os artigos 6º e 14 que tratavam, respectivamente, da vinculação entre os padrões de vencimento e entre os níveis de classificação, mantidos pelo step entre todos os 39 padrões de vencimento da malha salarial do PCCTAE. Algo, a nosso ver, que também passaria despercebido pela maior parte da categoria.

Bom, essas questões acabam sendo subjetivas, mesmo que guardem relação com ações anteriores dos governos e do Estado Brasileiro em relação à estrutura e reestruturação das Carreiras nos Serviços Públicos. Por isso, afirmamos que são cismas e dúvidas que não podem se sustentar pela realidade que ainda está por vir. Ninguém pode garantir a manutenção da estrutura proposta pelo SINASEFE ou a inclusão ou sustentação de um artigo na Lei que garanta o que afirmam as deliberações da FASUBRA. Agora, podemos perguntar: se aprovarmos a proposta da FASUBRA e se o governo não garantir a inclusão no texto legal da vinculação percentual com o piso do Nível de Classificação E, nós aceitaremos isso? E o estabelecimento de três tabelas distintas, não são um fator importante e decisivo para o nosso posicionamento? E se o governo não aceitar, definitivamente, a inclusão da vinculação percentual no corpo da Lei, o que faremos? Assinaremos embaixo disso? Precisamos estar atentos a quaisquer modificações que venhamos a efetuar, pois talvez venhamos a corroborar com modificações que mais adiante vamos ver a todas e todos tecendo críticas, ignorando, talvez, como antes, que foram acordadas pelo movimento à época – como aconteceu em 2008, em que a FASUBRA assinou embaixo daquela reestruturação.

6. Negociações e custos das propostas – Repetiremos alguns dados já apontados no relatório da CNS SINASEFE, mas pontuando alguns aspectos que consideramos importantes. As duas propostas trazem a manutenção da PARIDADE, aspecto que consideramos fundamental, além de reajustes salariais que garantem uma recomposição salarial robusta e que recupera as perdas de 2010 até agora, garantindo um salário justo a todos os Níveis de Classificação. Além de transformarem a tabela em

algo mais dinâmico e que possibilita a organização de uma malha salarial condizente com as expectativas que vimos nutrindo nesta última década.

O custo total para a implementação de cada proposta: **Proposta SINASEFE = R\$ 26.299.597.299,37** e **Proposta FASUBRA = R\$ 32.236.601.913,29**.

Quando falamos em negociação com o governo, não podemos perder de vista que as negociações ocorrerão em valores bem abaixo que as duas propostas apresentam nos seus custos totais. Certamente devemos pensar numa construção de médio ou longo prazo para garantirmos a integralidade de qualquer uma das duas propostas que vier a ser aprovada em definitivo por SINASEFE e FASUBRA.

Estas negociações precisam levar em consideração estas questões e aí é preciso apontar as condições que teremos para garantir que, ao negociarmos a partir da disponibilização orçamentária, existem elementos que precisam ser pontuados:

I. Em relação a reajuste zero para determinado Nível de Classificação e Vencimento Básico Complementar – A partir das informações que a CNS conseguiu a respeito da folha e do que seria preciso de orçamento para a implementação das duas propostas, a CNS do SINASEFE fez algumas simulações que nos permitem fazer afirmações e a partir delas nossas avaliações:

- **VBC** – Na proposta do SINASEFE, para que nenhum/a Servidor/a venha a ter VBC é necessário um reajuste de 16,74% no piso de hoje do Nível de Classificação C (R\$ 2.120,13) – o que fica abaixo do piso histórico defendido pelas entidades, de 3 salários mínimos -, mantendo o step de 3,9%, também abaixo do desejado step de 5%. Se tal reajuste no piso não constar da implantação da reestruturação, teremos VBC para integrantes do PCCTAE. Já na proposta da FASUBRA, não existe essa possibilidade de VBC, em qualquer hipótese, mantendo o piso atual do Nível de Classificação C e o step de 3,9%, assim como calculado na proposta do SINASEFE.

Os custos desses 16,74% no piso da tabela da Proposta do SINASEFE, evitando o VBC, é de **R\$ 2.601.106.935,02**. Se utilizarmos este mesmo quantitativo de recursos na implantação da Proposta da FASUBRA, teremos um reajuste de aproximadamente 8,06% no piso da malha, no piso do Nível AB (equivalente ao novo C).

- **Aumento de 0%** - Esta é uma possibilidade, caso sejam implementados apenas os valores da implantação de cada proposta (piso atual do Nível C e manutenção do Step em 3,9%). Isso ocorre tanto na proposta da FASUBRA, com 0% de reajuste para o Nível de Classificação E, quanto na proposta do SINASEFE, com o agravante do VBC para o Nível de Classificação E.

Os custos dessa implementação (Piso atual do Nível C – R\$ 2.120,13 e step de 3,9%), nas duas propostas, são, respectivamente: **Proposta do SINASEFE = R\$ 765.435.141,80** e **Proposta da FASUBRA = R\$ 935.313.518,30**. Se utilizarmos o mesmo valor da proposta de implantação FASUBRA na implantação da malha da proposta do SINASEFE, teremos, para além da reestruturação, um reajuste de cerca de 2% no novo piso do Nível de Classificação C (Auxiliar em Educação/Área).

Nós poderíamos falar sobre um número sem fim de simulações e encontraríamos em algum momento variações dos recursos gastos com ambas as propostas. Não trataremos dessas simulações porque a CNS do SINASEFE já o fez, além de ter enviado às bases tabelas para que a própria base fizesse essas simulações.

Queremos neste momento falar sobre a viabilidade das duas propostas. Observando estas simulações, pudemos constatar que a partir de um reajuste de 30% a proposta do SINASEFE estabelece reajustes interessantes para todos os níveis de classificação, onde os integrantes dos antigos Níveis de Classificação A, B, C e D recebem percentuais mais vantajosos do que os integrantes do antigo Nível de Classificação E. Utilizando esse mesmo reajuste no piso do Nível AB da proposta da FASUBRA, os percentuais de reajuste são menores para os integrantes dos antigos Níveis de Classificação A, B, C e D e maiores para os integrantes do antigo Nível de Classificação E. Não são diferenças muito grandes, mas essa diferença vai diminuindo nos comparativos entre as simulações de acordo com o aumento do percentual de reajuste aplicado no piso das tabelas de cada proposta. Verificamos que a partir de um percentual mais próximo dos 80% os reajustes da FASUBRA vão ficando maiores, até porque os valores finais da tabela da FASUBRA são um pouco maiores do que os valores finais da tabela do SINASEFE.

Questões para o debate no GT e na PLENA do SINASEFE:

1ª) No caso da utilização de poucos recursos para essa negociação inicial, inclusive quanto à implantação da reestruturação do PCCTAE, bem como quanto a possíveis reajustes da malha, a proposta da FASUBRA leva vantagem em relação a do SINASEFE até o reajuste de 29% no piso, inclusive por conta do VBC que só deixa de existir na proposta do SINASEFE quando há um reajustamento de 16,74% no valor do piso da malha.

2ª) No caso da implantação, o custo é menor na tabela do SINASEFE, mas existe a ocorrência do VBC para o Nível E, já a da FASUBRA tem um valor um pouco maior, porém com o reajuste zero para o Nível E.

3ª) As duas propostas são viáveis quando tratamos de uma implantação plena das suas respectivas malhas salariais. Entretanto, como já dissemos, é preciso estudar cada percentual de reajuste para avaliação concreta do que cada reajuste no piso significa de reajuste para o conjunto dos atuais integrantes dos Níveis de Classificação A, B, C, D e E, que serão transformados, no caso das duas propostas em três novos níveis de classificação. Seria necessário um exercício importante das simulações, a partir dos 16,74% de reajuste no piso, que garantem um mínimo de reajuste para todos os integrantes do PCCTAE, independentemente das duas propostas apresentadas, com o estudo conjunto dos custos de cada uma delas.

4ª) Em relação ao que apontamos no início dessa análise, em relação à lateralidade da malha proposta pela FASUBRA, continuamos em dúvida e com isso acreditando que caso a base do SINASEFE decida por aderir ao modelo de malha da proposta da FASUBRA, devemos debater e muito sobre como nos comportaremos caso o governo não acene com a vinculação dos Níveis de Classificação no corpo da Lei, e como construiremos o processo negocial a partir dessa nossa nova posição.

5ª) Quanto às negociações, mesmo que aprovemos a adesão à proposta da FASUBRA nesta próxima PLENA, temos o entendimento de que uma nova posição do SINASEFE deve ser apresentada apenas após ou ao final da mesa de negociação com o governo no dia 22 de fevereiro de 2024. Qualquer alteração da nossa parte, sem que o governo tenha se pronunciado sobre uma proposta, poderá ser utilizada para adiar ainda mais o processo ou enxergada como uma fragilidade da nossa entidade. Numa negociação as partes apresentam suas posições e a partir disso a negociação flui. Agora quando um dos lados da mesa (neste caso a bancada sindical) começa a apresentar mais de uma posição sem que o outro lado da mesa tenha sequer apresentado uma contraproposta ao que já foi apresentado, isso certamente será entendido como uma fragilidade e não um fortalecimento como alguns querem fazer com que acreditemos.

Enfim, estas são as nossas humildes contribuições, para além daquelas que apresentamos tanto nos GTs quanto no conjunto da CNS, e esperamos que a iluminação coletiva de sempre possa tirar todas as nossas dúvidas para que possamos nos posicionar definitivamente em favor de posição A ou B. Continuamos muito em dúvida de qual caminho seguir, mas certamente seguiremos no caminho coletivo que o GT Carreira Nacional apontar e depois a PLENA decidir.

Assinam este documento:

William do Nascimento Carvalho (Membro da CNS do SINASEFE e do GT Carreira do SINDSCOPE)