

PROPOSTA DE CARREIRA



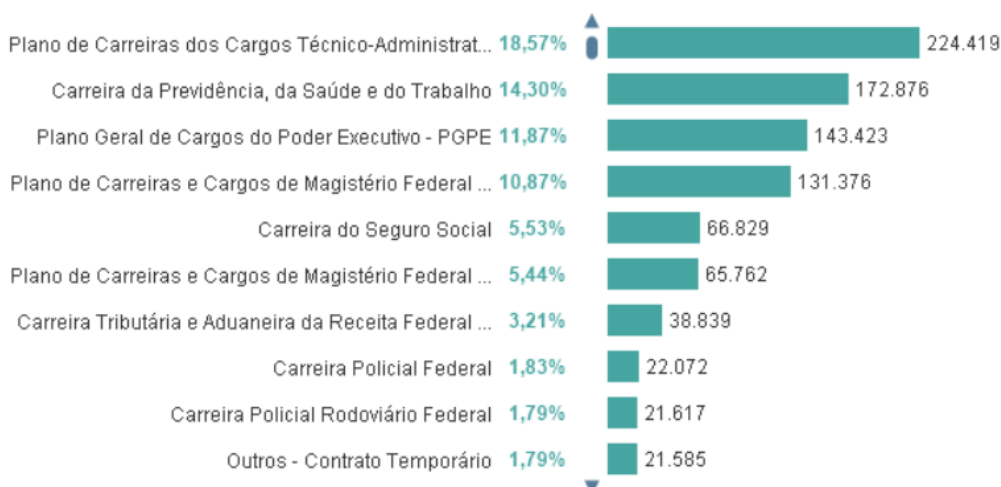
CARACTERÍSTICAS

01

MAIOR CATEGORIA DO EXECUTIVO FEDERAL

O PCCTAE contempla mais de 18% do quadro de servidores do Poder Executivo Federal, somando mais de 220 mil integrantes, com cerca de 60% em atividade.

Plano/Carreira >> Grupo do Cargo >> Nome do Cargo

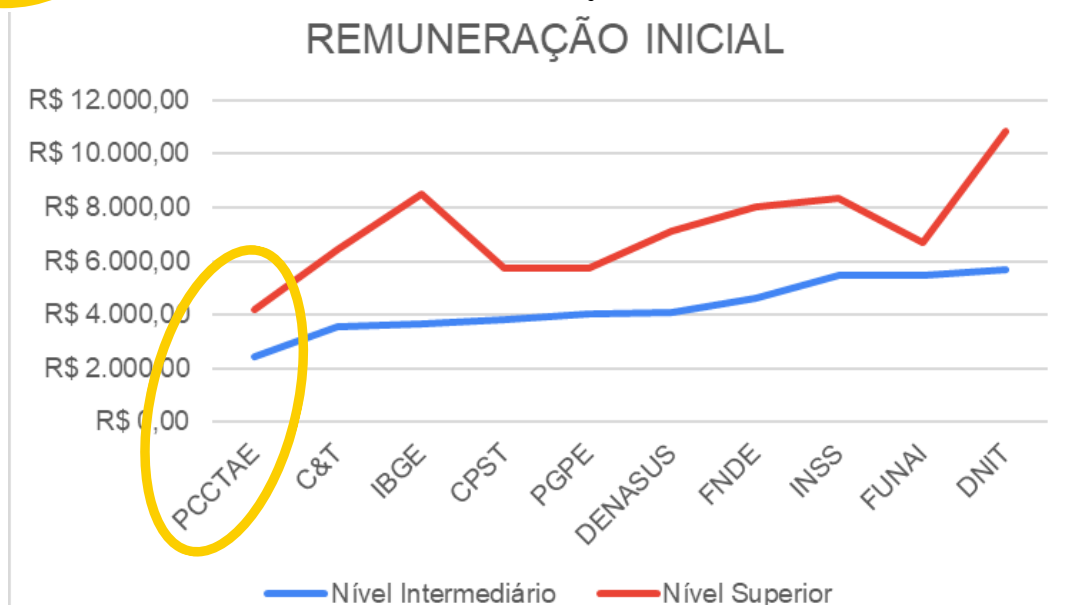


FONTE: Painel Estatístico de Pessoal (2023)

02

ENTRE AS PIORES REMUNERAÇÕES DO PODER EXECUTIVO FEDERAL

As remunerações do PCCTAE estão entre as piores do Serviço Público Federal (SPF), sendo compostas, na atualidade, basicamente pelo Incentivo à Qualificação e o Vencimento Básico.



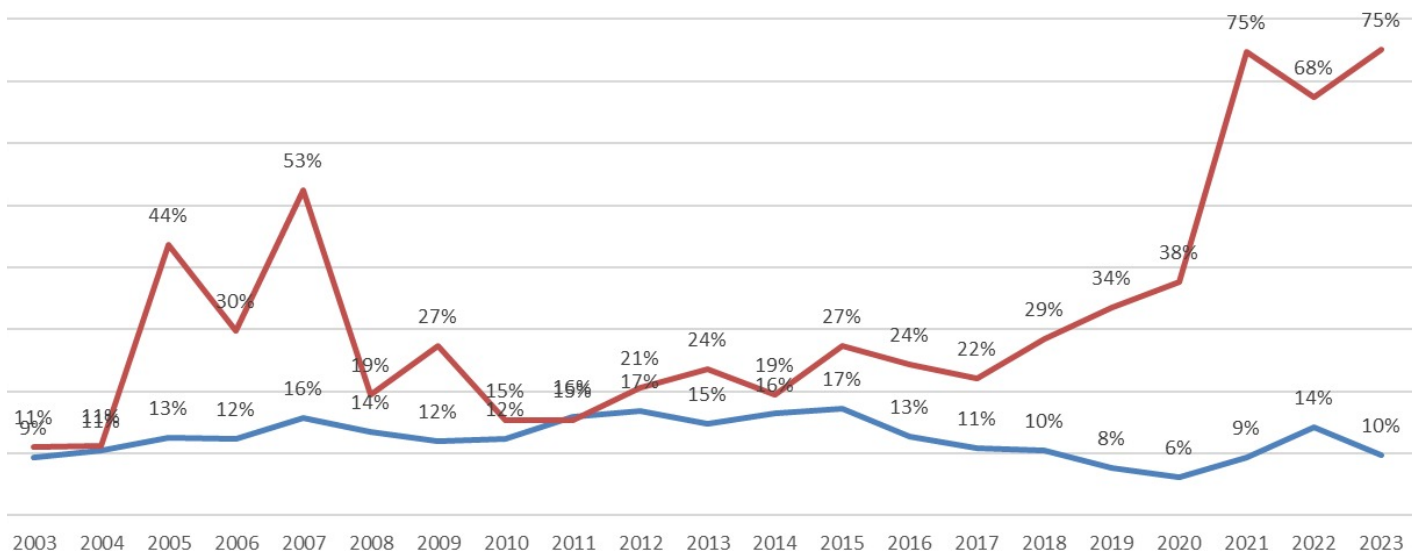
CARACTERÍSTICAS

ELEVADO ÍNDICE DE DESLIGAMENTO

03

Observa-se que historicamente o PCCTAE tem enfrentado problemas para retenção de talentos e nos últimos anos chegamos a uma situação insustentável, sem conseguir sequer repor vagas (em 2021, enquanto a relação entre saídas a pedido e ingressos do SPF foi em média apenas 9%, o PCCTAE alcançava incríveis 75%), prejudicando o serviço prestado e os trabalhadores que permanecem, criando um ciclo vicioso de esvaziamento, sobrecarga, adoecimento e fuga.

Taxa de Desligamento no Executivo Federal



FONTE: Painel Estatístico de Pessoal (2023)

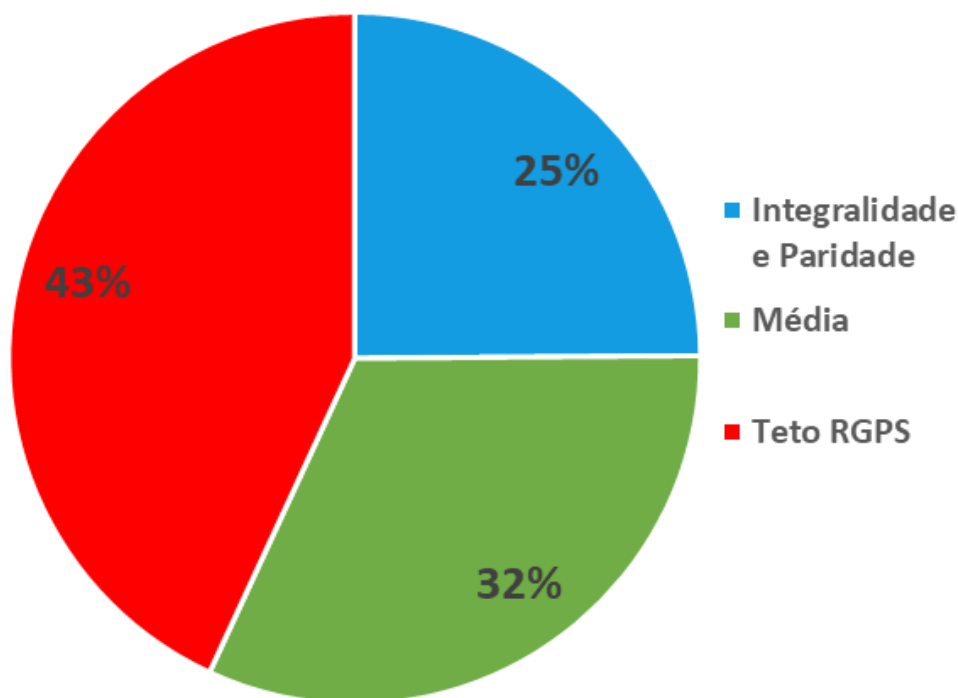
CARACTERÍSTICAS

REGIMES PREVIDENCIÁRIOS

04

Os servidores em atividade atualmente estão divididos em **3 regimes previdenciários distintos**: 1) quem ingressou até a Emenda Constitucional nº 41/2003, que possuem a **integralidade/paridade**. Após esta, instituiu-se 2) a aposentadoria 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, 3) cuja aposentadoria estará **vinculada ao teto do Regime Geral da Previdência Social (RGPS)**, que é, em 2023, de R\$ 7.507,49. Esta realidade vincula os proventos da aposentadoria dos servidores com **integralidade à totalidade da remuneração** em que se der a aposentadoria. Aos vinculados à **composição pela média**, 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 - dados do Portal da Transparência (2023) indicam que 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), há uma **perda aproximada de 15%** entre sua base de cálculo e os proventos que receberão. Já aqueles que se aposentarem pelo **teto do RGPS**, no mesmo caso exemplificativo anterior, teriam uma **perda de aproximadamente 53%** entre sua base de cálculo e os proventos que receberão. 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)

CARACTERÍSTICAS



REFERÊNCIA REMUNERATÓRIA NO PISO COM APLICAÇÃO DE STEP

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.

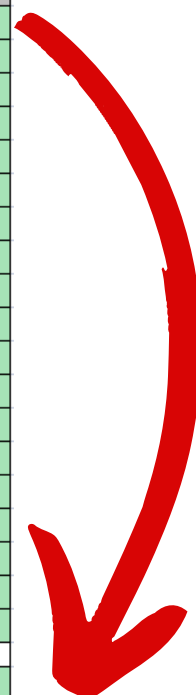
Vejamos que uma das principais lutas historicamente defendidas pelo sindicato a é o step de 5%. Esse pleito, na matriz atual, levaria essa diferença para 940%, aumentando as diferenças remuneratórias entre os níveis de classificação, fortalecendo a individualização da categoria e concentrando os reajustes 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, tentarmos majorar o step, ainda que seja em 0,1%, já amplia as diferenças e aumenta a amplitude da nossa tabela. 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 (como algumas propostas que fazem com o nível E ao propor a linearidade), ameaçam estes a serem atingidos com Vencimento Básico Complementar (VBC), que corrói os ganhos da categoria.

| | | % | | A | | | | E |
|----------|-----|-------|---------------|----|----|-----|----|----|
| | | | | I | II | III | IV | IV |
| Piso AI | P01 | 0,0% | R\$ 1.446,12 | 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 BI | 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 CI | 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 | |
| Piso DI | P16 | 17,1% | R\$ 3.006,38 | 16 | 15 | 14 | 13 | |
| | 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

%



DIAGNÓSTICO



APATIA

INSATISFAÇÃO

Constata-se insatisfação e apatia dos trabalhadores quanto aos aspectos da carreira (LOPES, 2005). Esse fato já foi cientificamente demonstrado, mas nem seria necessário esse grau de aprofundamento, sendo a realidade de qualquer TAE que leia este relatório. Tais características refletem nos elevados índices de desligamento e no sentimento de silenciamento e desvalorização percebida pelos integrantes do PCCTAE.

COMO MELHORAR?

PARTINDO DOS SEGUINTE PRINCÍPIOS:

- 1 Valorização dos TAES
- 2 Atenção à Pauta Histórica
- 3 Estímulo à Permanência na Carreira
- 4 Respeito aos Regimes Previdenciários
- 5 Distribuição Equitativa de Recursos
- 6 Manter as boas características atuais
- 7 Não prejudicar nenhum nível de classificação
- 8 Considerar a urgência e oportunidade de negociação
- 9 Estruturação em Macrocargos (no longo prazo)
- 10 Instituição da Data-base

COMO MELHORAR?

ASPECTOS NÃO SALARIAIS

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 hajam condições financeiro-operacionais.

1

Implantação da Jornada de Trabalho de 30h para os Técnicos-Administrativos em Educação, sem redução salarial

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 2012**

3

Correção do enquadramento de 2005 dos aposentados

COMO MELHORAR?

ASPECTOS SALARIAIS

Pautas de interesse da categoria que possuam impacto orçamentário mas que corrijam as distorções do PCCTAE devem ser tratadas com urgência e aplicados o quanto antes, bem como adequações imediatas à estrutura atual naquilo que não conseguirmos alcançar da proposta ideal, de longo prazo.

- 1 Recomposição das Perdas Inflacionárias
- 2 Reduzir o interstício das Progressões para 12 meses
- 3 Piso dos Níveis de Classificação A//B de no mínimo 3 salários mínimos

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.

- 4 Regulamentação do Adicional de Atividade Penosa que consta no art. 71, da Lei nº 8.112/1990.
- 5 Reajuste dos percentuais e fim da relação indireta para o incentivo à Qualificação

Considerando que toda e qualquer formação traz ganhos para a percepção do trabalho, defendemos o mesmo percentual para quaisquer áreas, independente da lotação do servidor e propomos reajuste dos percentuais a fim de melhorar a remuneração da categoria.

PROPOSTA DELIBERADA

02

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.

| GERAL (considerando todos os cargos do PCCTAE) | | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------------|--|
| Escolaridade \ Nível | A | B | C | D | E | TOTAL POR ESCOLARIDADE | |
| Alfabetizado | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 | |
| Fundamental Incompleto | 23 | 43 | 9 | 0 | 0 | 75 | |
| Fundamental Completo | 0 | 14 | 41 | 1 | 1 | 57 | |
| Médio Completo (+Profissionalizante) | 0 | 0 | 23 | 75 | 6 | 104 | |
| Superior (+Especialização) | 0 | 0 | 0 | 0 | 78 | 78 | |
| TOTAL POR NÍVEL | 30 | 58 | 73 | 76 | 85 | 322 | |

Então é necessário recuperar os cargos do PCCTAE, considerando que seus respectivos fazeres encontram-se resguardados no serviço atualmente prestado, por meio de vínculos precarizados, mantendo-se a organização atual do PCCTAE em microcargos nos 3 Níveis de Classificação deliberados.

Na proposta usamos como referência a Carreira da Ciência e Tecnologia e 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.

Parâmetros de construção da nossa proposta:

- *Não termos mais a menor remuneração 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;
- 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.

PROPOSTA DELIBERADA

04

MANUTENÇÃO DA MATRIZ ÚNICA

A principal vantagem, para a categoria como um todo, da estrutura atual é a matriz única. Esta consiste na vinculação da matriz salarial a único padrão de referência. Esta não guarda relação com o layout, podendo ser garantida em outros arranjos que não carregue os limitantes da estrutura atual.

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 percentuais entre os níveis de classificação.

Desta forma reduzimos as disparidades e garantimos a equalização das distâncias entre os níveis (cerca de 60%), tal qual almejado pela linearidade da estrutura atual, mas sem arriscar por em Vencimento Básico Complementar, quaisquer dos níveis de classificação.

Este ao tornar-se a referência da tabela traz para si a garantia dos reajustes básicos da tabela.

Garantia da Isonomia dos Reajustes

***E = 1 (referência)**

$1 + 10\% = 1,1$ (reajuste de 10%)

***C//D = 0,6 (60% do E)**

$0,6 + 10\% = 0,66$ (reajuste de 10% reflete os mesmos 60% do E)

***A//B = 0,4 (40% do E)**

$0,4 + 10\% = 0,44$ (reajuste de 10% reflete os mesmos 40% do E)

PROPOSTA DELIBERADA

05

VERTICALIZAÇÃO DA CARREIRA

Para garantir que todos alcancem o topo da tabela, verticalizamos a malha, utilizando **como meio de progressão por capacitação a aceleração**, permitindo que os todos evoluam igualmente, segundo o mérito profissional. Isso em uma matriz que mantém os padrões de vencimento por nível de classificação, garantindo um reposicionamento direto e compreensível, que não prejudique ninguém (nem ativos, nem aposentados), além de garantir que aqueles que valorizam a evolução ao longo do tempo de carreira, planejem o seu desenvolvimento profissional.

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 |

PROPOSTA CONSENSUADA

APLICAÇÃO DOS CONSENSOS APONTADOS PELA CNSC E DELIBERADOS EM PLENÁRIA

Vencimento Básico e Desenvolvimento

O desenvolvimento na nova malha salarial é dado por meio da Progressão por Mérito Profissional e 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 de carreira pelo servidor, fica também instituído o desenvolvimento por Aceleração da Progressão, dado por meio de cursos de capacitação. Sendo determinada a atualização das cargas horárias necessárias utilizadas como requisito de evolução.

| 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\$ 13.614,59 | 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 | |

PROPOSTA DELIBERADA

07

MANUTENÇÃO DA CAPACITAÇÃO COMO FORMA DE DESENVOLVIMENTO

A fim de **resguardar a capacitação** como forma de desenvolvimento profissional, bem como garantir a evolução em condições que favoreçam os múltiplos regimes previdenciários, permitindo o planejamento de carreira pelo servidor.

Implantação do critério de Aceleração:

1) Com aceleração da progressão (entre níveis)

Considerando capacitação com realização de cursos de até 60h.

A carreira de início a fim poderia levar de **12 anos** e **19 anos** para o topo, conforme planejamento de carreira pelo servidor

RESULTADOS ESPERADOS

**CONCILIAÇÃO
DAS DEMANDAS
DA CATEGORIA**

**REDUÇÃO DA
AMPLITUDE**

Com a nova matriz, implantando-se a pauta histórica do sindicato (step de 5% e piso de 3 salários mínimos), conseguimos 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-se os cargos da carreira original rehierarquizados nos 3 níveis de classificação propostos (A//B, C//D e E).

A além de reduzir a amplitude, um fator limitante ao aporte de recursos na matriz, conseguimos contemplar demandas históricas da categoria. Observe que a matriz de pisos correlacionados ao verticalizar a malha, consegue equalizar a distribuição de recursos, quando comparados à estrutura atual.



Referências

AZAMBUJA, A. A. DA S. A carreira dos servidores Técnicos-Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior: do PUCRCE ao PCCTAE (1985 a 2007). Orientação de Edgar Ávila Gandra. 2018. Dissertação (Mestrado em História) - Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas-RS, 150 p. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/ppgh/files/2019/04/A-Carreira-dos-Servidores-T%C3%A9cnicos-Administrativos-das-Institui%C3%A7%C3%B5es-Federais-de-Ensino-Superior-do-PUCRCE-ao-PCCTAE-1985-A-2007.pdf>>. Acesso em: 23 mai. 2023.

BRASIL. Decreto nº 1.916, de 23 de maio de 1996. Regulamenta o processo de escolha dos dirigentes de instituições federais de ensino superior, nos termos da Lei nº 9.192, de 21 de dezembro de 1995. Diário Oficial da União. Brasília, 2 mai. 1996a. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1916.htm>. Acesso em: 24 mai. 2023.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União. Brasília, 23 dez. 1996b. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394compilado.htm>. Acesso em: 24 mai. 2023.

_____. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, 3 jan. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11091compilado.htm>. Acesso em: 24 abr. 2023.

_____. Medida Provisória nº 1.170, de 28 de abril de 2023. Altera a remuneração de servidores e de empregados públicos do Poder Executivo federal. Diário Oficial da União. Brasília, 28 abr. 2023a. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.170-de-28-de-abril-de-2023-480181211>>. Acesso em: 24 abr. 2023.

_____. Painel Estratégico de Pessoal. 2023b. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>>. Acesso em 25 abr. 2023.

_____. Informe de Direção nº 7/2023. 19 jun. 2023. Disponível em: <<https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2023/06/ID-7-de-19-de-junho-de-2023.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2023.

LOPES, A. L. V. Satisfação e insatisfação no ambiente de trabalho e sua forma de expressão: o caso dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Cariri. Orientação de Terezinha de Jesus Pinheiro Maciel. 2005. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Cariri, Fortaleza-CE, 211 p. Disponível em: <<https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/15418>>. Acesso em: 23 mai. 2023.