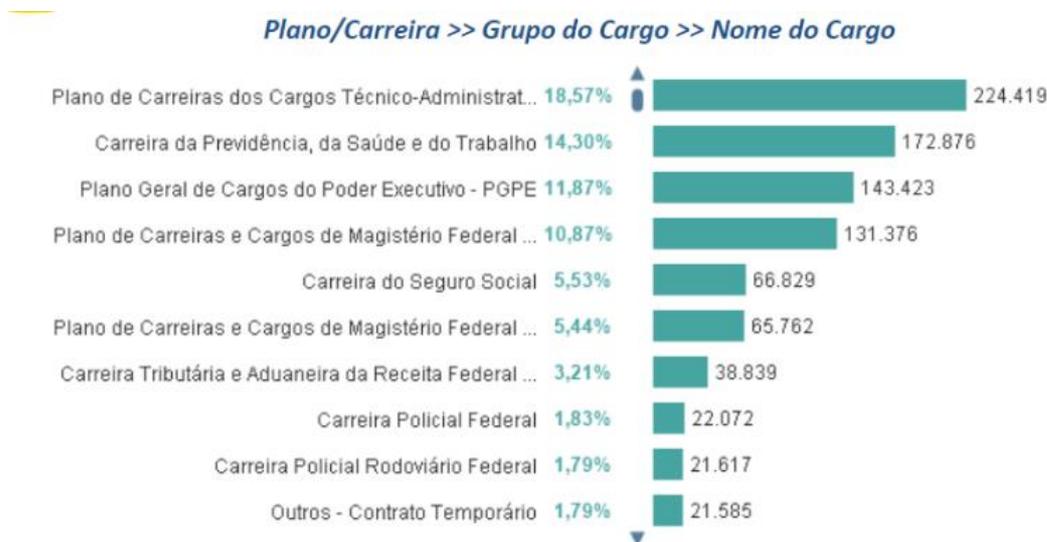




PROPOSTA DE CARREIRA DELIBERADA EM PLENÁRIA

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.



FONTE: Painel Estatístico de Pessoal (2023)

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.

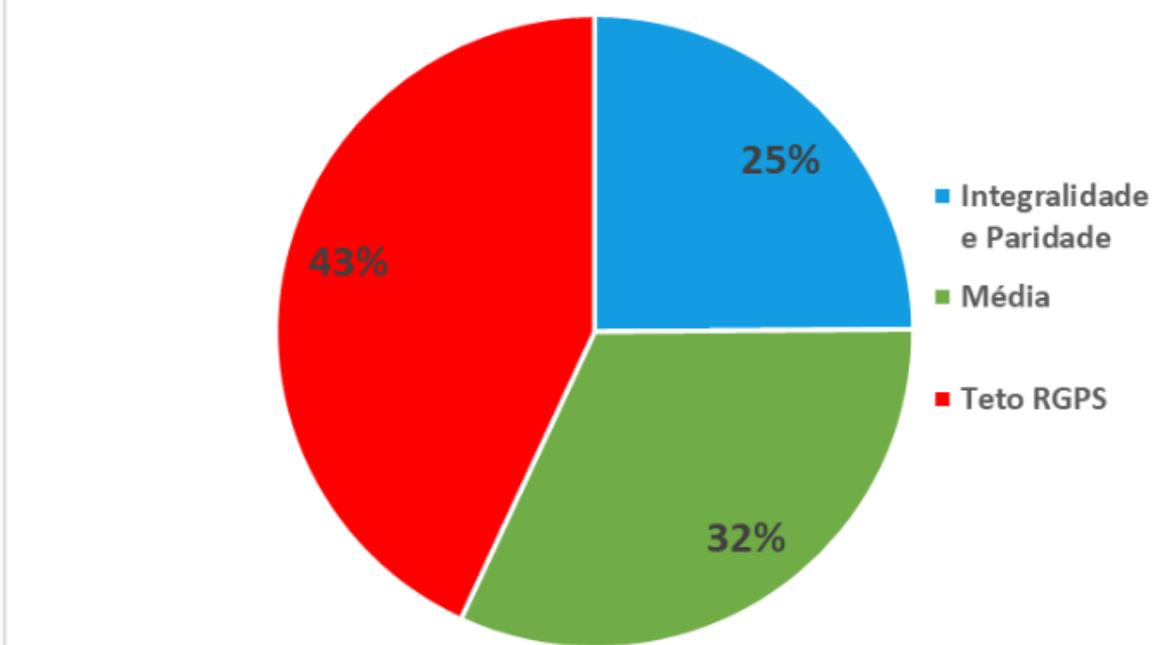
Os proventos da aposentadoria dos servidores com integralidade são vinculados à totalidade da remuneração em que se der a aposentadoria.

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 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	
	P16	17,1%	R\$ 3.006,38	16	15	14	13	
Piso DI	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\$ 13.614,59	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	

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