

MESAS ESPECÍFICAS E TEMPORÁRIAS DA ÁREA DA EDUCAÇÃO

PLEITOS PRIORITÁRIOS

PCCTAE

Área de Atuação: Educação

Área Específica: Cargos administrativos das IFES (PCCTAE)

* Prioritários

	Pleitos Registrados pelo DERET/SRT	Considerações
1*	<p>SINASEFE/FASUBRA - Piso e reajuste. Piso de 3 salários-mínimos (R\$ 3.960,00) – Classificação C I - Step 5%</p> <p>Obs.:</p> <p>(1) a atual tabela contém 49 padrões com intervalos (Steps) de 3,9%. O piso corresponde a R\$ 2.120,13 (Nível de Classificação C, Classe de Capacitação I – 11º padrão) – podendo ser escalonada no tempo essa concessão.</p> <p>(2) considerando a influência exponencial do step, o fato é que a alteração solicitada do percentual de 3,9% para 5,0%, a partir do padrão 11º padrão, alteraria todos os demais, resultando em um valor de R\$ 13.538,0 para o 49º padrão, que hoje é R\$ 9.073,02.</p> <p>Obs.: o SINASEFE comunicou a unificação de sua proposta de reestruturação da carreira e recomposição salarial c/a apresentada pela FASUBRA.</p> <p>(OFÍCIO Nº 014/2024/DN/SINASEFE NACIONAL)</p>	<p>Trata-se de demanda estrita de reajuste. Necessário avaliar qual o espaço orçamentário disponível e qual a decisão de Governo sobre o tema. Alerta-se, apenas, que se trata do maior contingente de servidores (145.414 ativos e 92.508 inativos, o que resulta em 237.922 impactados). O aumento em final de carreira representaria 140,74% (apenas no Vencimento Básico). Como outras parcelas são calculadas com base no VB, como o Incentivo à Qualificação, o impacto orçamentário seria expressivo. Se demanda for priorizada, será necessário que CGINF/DESIN/SGP elabore os cenários e os cálculos. Pela proposta apresentada, um servidor técnico-administrativo de uma Instituição de Ensino, em final de Carreira, com Doutorado (aumento de 115% sobre o VB), receberia R\$ 46.963,35 (supera o teto constitucional já com aumento previsto para 2025). Entende-se, portanto, inviável a proposta. De toda forma, a elaboração de qualquer proposta de reajuste ou reestruturação de tabela depende de orientações, diretrizes e parâmetros superiores, já que envolvem questões orçamentárias, jurídicas e estratégicas. Tudo isso, sem dispensar uma avaliação de potencial elevação de assimetrias existentes na política remuneratória existente atualmente no Sistema de Carreiras do Poder Executivo federal.</p>

2*	SINASEFE - Extensão do RSC (Reconhecimento de Saberes e Competência) aos TAE's (Técnico-Administrativos em Educação).	O Reconhecimento de Saberes e Competências, previsto na Lei nº 12.772/2012, é destinado ao Magistério do Ensino, Básico, Técnico e Tecnológico – EBTT, pela natureza das atribuições de ensino e pesquisa desenvolvidas. A proposta será analisada.
3*	SINASEFE - Rever o Decreto nº 10.185/19 (que trata de extinção de cargos efetivos vagos e que vierem a vagar)	Como o PCCTAE está estruturado a partir de uma matriz de cargos antiga, torna-se necessário, de tempos em tempos, promover uma racionalização desses cargos, extinguindo aqueles que a Administração Pública não mais necessita. Os cargos extintos pelo referido Decreto atenderam a critérios definidos à época. Demandas pontuais de algum cargo podem ser discutidas. No entanto, esta área técnica propõe um processo mais profundo de racionalização do PCCTAE, por meio da criação de cargos genéricos que possam ser classificados em especialidades, conforme as necessidades das Instituições Federais de Ensino. Dessa forma, propõe-se o aprofundamento de estudos para uma racionalização nesse sentido.
4*	SINASEFE – Restabelecimento da contratação de Tradutor e Intérprete de Libras.	O desenho das atribuições de Tradutor e Intérprete de Libras, além de outros profissionais que apoiam pessoas com deficiências, estão ultrapassadas e as atividades dessa natureza não são perenes em todas as instituições e pode variar conforme a quantidade de alunos que necessitam de atendimento especial. Além disso, precisa haver a flexibilidade e mobilidade na contratação e gestão de profissionais para as atividades de apoio às pessoas com deficiência. Por esse motivo, entende-se que a melhor forma de suprir a demanda não é por meio da contratação de servidores efetivos que se dedicarão em tempo integral às suas atribuições. A Administração Pública já possui mecanismos, atualmente, para atender a essa demanda.
5*	FASUBRA - Verticalização da carreira , convertendo-se os três padrões horizontais de capacitação da matriz atual do PCCTAE em padrões verticais (atualmente são 16 níveis), resultando em 19 padrões.	Trata-se de mudança estrutural que pode ser discutida e que exigiria reformular toda a lógica sobre a qual a carreira está constituída, com impactos em enquadramentos e regras de progressão e promoção. A proposta parece ser incompatível com outras apresentadas, como a ampliação dos níveis de capacitação para 8. Dessa forma, propõe-se o aprofundamento de estudos para uma racionalização nesse sentido.

6*	<p>FASUBRA - Manter a organização atual do PCCTAE em micro cargos organizados em 3 Níveis de Classificação: (1) Aglutinar Níveis A e B com o piso do C; (2) Aglutina Níveis C e D com o piso do D; e (3) Nível E mantendo sua atual referência.</p>	<p>Os cargos dos níveis A e B são cargos oriundos de uma matriz antiga, sendo que para muitos deles o requisito de ingresso era apenas alfabetização. A quase totalidade desses cargos está em processo de extinção. Entende-se, portanto, inviável aglutiná-los com o nível C. Na prática, portanto, o PCCTAE, atualmente, já conta, basicamente, com cargos ativos apenas de três níveis (C, D e E). A proposta de alterar os valores do vencimento básico desses níveis foi tratada no primeiro item e depende de fatores orçamentários, técnicos e estratégicos.</p> <p>Dessa forma, propõe-se o aprofundamento de estudos para uma racionalização nesse sentido.</p>
7*	<p>FASUBRA - Atualização das atribuições dos cargos - compromisso previsto no termo de acordo de 2015.</p>	<p>Propõe-se que a atualização das atribuições dos cargos seja realizada após a racionalização do Plano, por meio da criação de cargos genéricos, que possam ser classificados em especialidades, as quais, por sua vez, poderia ser detalhada em ato infralegal. Dessa forma, propõe-se que o tema seja tratado no contexto de uma proposta de racionalização do PCCTAE, que precisará ser decorrente de estudo prévio e aprofundado.</p>
8*	<p>FASUBRA - Redução dos interstícios de progressões para 12 meses;</p>	<p>Se for realizada uma reestruturação geral do plano, é possível discutir a redução do interstício. Dependerá da tabela a ser construída.</p>
9*	<p>Ampliação do número dos níveis de capacitação para 8, por nível de classificação.</p>	<p>Entende-se que a medida é inadequada ao ampliar excessivamente as faixas de capacitação com impacto remuneratório baseadas unicamente em carga horária de capacitação. Atualmente, o Plano já conta com 4 níveis de capacitação, que a área técnica entende ser suficientes para promover o contínuo desenvolvimento dos servidores na carreira.</p>
10*	<p>FASUBRA - Correção do enquadramento de 2005 dos aposentados;</p>	<p>O enquadramento, realizado em 2005, levou em consideração o tempo de efetivo exercício no serviço público federal. Não se vislumbra outra forma de enquadramento possível, especialmente após 19 anos de vigência da lei.</p>

11*	FASUBRA - Migrar parte dos servidores administrativos em exercício nas escolas Militares, que são PGPE, para a carreira PCCTAE.	A transposição de servidores entre carreiras ou planos distintos enfrenta obstáculos jurídicos, especialmente após o julgamento do Tema 1157 do STF (ARE 1306505, Rel. Min Alexandre de Moraes): em síntese, somente poderá mudar de carreira quem ingressou por concurso público e, nesse caso, parte desses servidores podem ter ingressado no serviço público sem concurso; e a edição da Súmula Vinculante nº 43 – em síntese, é inconstitucional toda forma de provimento que propicie o servidor ingressar em carreira para o qual ele não fez concurso.
-----	--	--