

SINASEFE PLENA 186 - GT CARREIRA NACIONAL

FEVEREIRO 2024

PCCTAE - ONDE ESTAMOS E PARA ONDE QUEREMOS IR?



ANÁLISE DAS MALHAS SALARIAIS



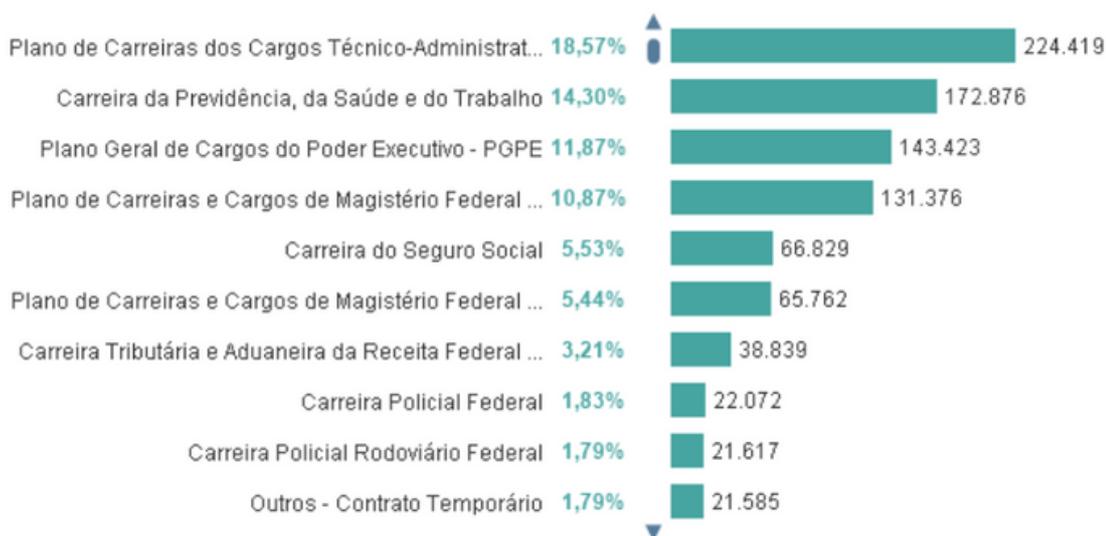
CARACTERÍSTICAS

ONDE ESTAMOS?

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

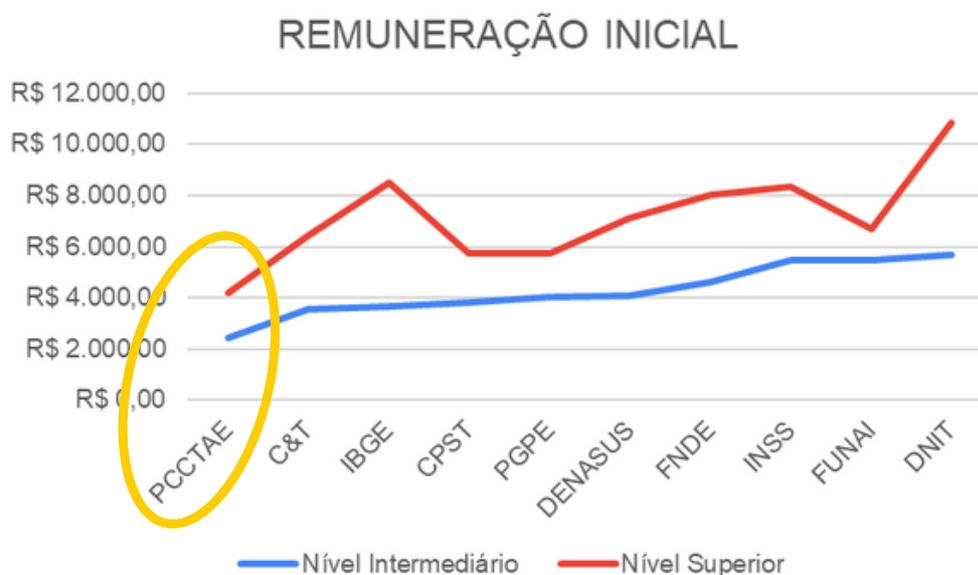


FONTE: Painel Estatístico de Pessoal (2023)

ONDE ESTAMOS?

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 Vencimento Básico e Incentivo à Qualificação.



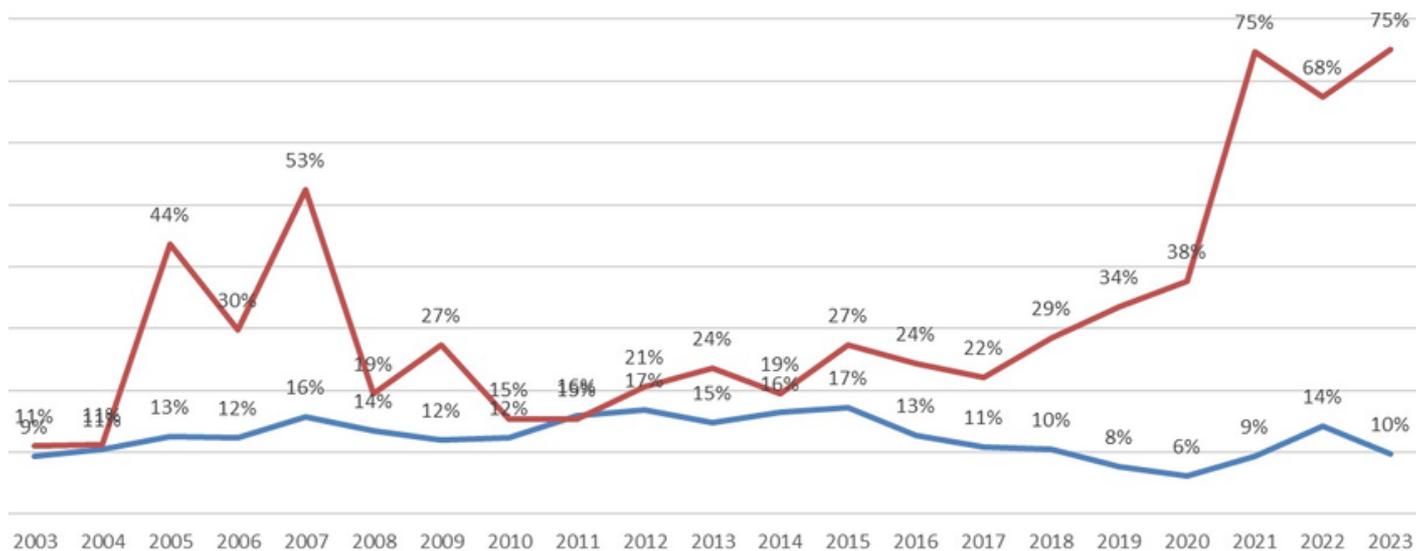
CARACTERÍSTICAS

ONDE ESTAMOS?

ELEVADO ÍNDICE DE DESLIGAMENTO

Observa-se que historicamente o PCCTAE tem enfrentado problemas para retenção de talentos. 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 alcançou incríveis 75%), prejudicando o serviço prestado e os trabalhadores que permanecem na carreira. Isso cria um ciclo vicioso de esvaziamento, sobrecarga, adoecimento e fuga.

Taxa de Desligamento no Executivo Federal



FONTE: Painel Estatístico de Pessoal (2023)

CARACTERÍSTICAS

ONDE
ESTAMOS?

REGIMES PREVIDENCIÁRIOS

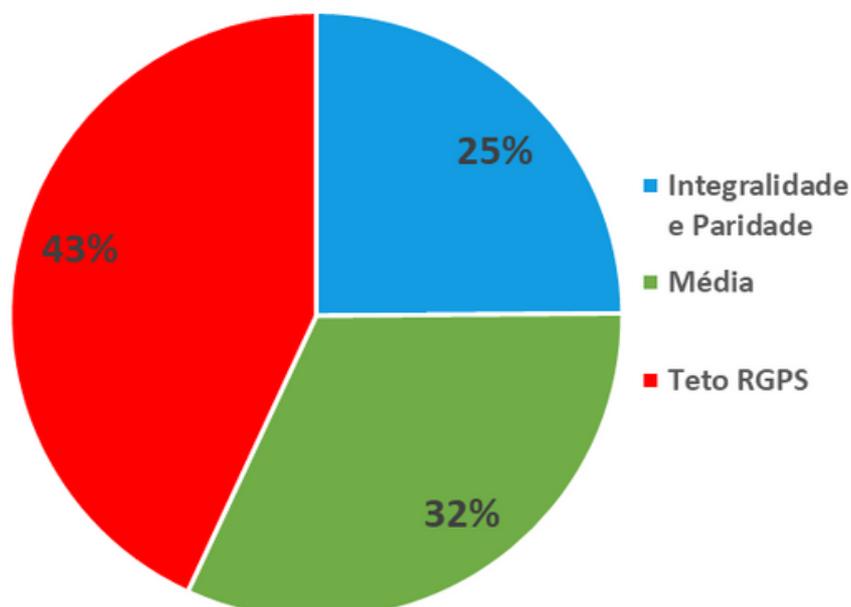
Os servidores em atividade atualmente estão divididos em **3 regimes previdenciários distintos**:

1) **Integralidade / paridade**: quem ingressou até a Emenda Constitucional nº 41/2003, que possuem a . Após esta, instituiu-se

2) **Média das contribuições**: quem ingressou após 2003, trabalhadores vinculados a esse regime até a implantação do Regime de Previdência Complementar, com a Lei nº 12.618/2012.

3) **Vinculada ao teto do Regime Geral da Previdência Social (RGPS)**: cuja aposentadoria estará vinculada ao teto do INSS, que em 2023 é 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 após 40 anos de contribuição o servidor levará 80% do que ganha na atividade. Já aqueles que se aposentarem pelo **teto do RGPS**, no mesmo caso exemplificativo anterior, teriam uma **perda aproximadamente de 20% até 53%** entre sua base de cálculo e os proventos que receberão a depender do nível de classificação e da titulação. Em ambos os casos, após 2019 a média passou a ser calculada levando em consideração toda a vida profissional do trabalhador. Como no início da carreira os salários são mais baixos a média final também fica prejudicada. Esse 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

ONDE ESTAMOS?

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 cumulativo dos STEPs, temos o topo (P49) ganhando **527% a mais** que a base e qualquer movimentação no sentido de aumentar as variáveis (número de padrões, VB ou percentual de step) piora esta situação.

Vejamos que uma das principais lutas, historicamente defendida pelo SINASEFE e pela Fasubra é o step de 5%. Esse pleito, na matriz atual, elevaria 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% na estrutura atual, 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 a distância dos níveis de classificação (linearidade), ameaçam estes a serem atingidos com Vencimento Básico Complementar (VBC), que corrói os ganhos da categoria, não podemos cometer os mesmos erros do passado. abaixo a tabela atual apenas com a modificação do STEP.

		%		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

ONDE
ESTAMOS?

INSATISFAÇÃO

APATIA

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.

**PARA ONDE
QUEREMOS
IR?**

COMO MELHORAR?

PRINCÍPIOS A SEREM CONSIDERADOS EM QUALQUER PROPOSTA APRESENTADA:

- 1 Atenção à Pauta Histórica
- 2 Estímulo à Permanência na Carreira
- 3 Respeito aos Regimes Previdenciários
- 4 Distribuição Equitativa de Recursos
- 5 Manter as boas características atuais
- 6 Não prejudicar nenhum nível de classificação
- 7 Considerar a urgência e oportunidade de negociação
- 8 Reposicionamento dos Cargos no Níveis
- 9 Tratamento justo para Ativos(as), Aposentados(as) e Pensionistas

COMO MELHORAR?

PONTOS EM COMUM

Durante o processo de construção das propostas pelas Entidades, que ocorreram em momentos distintos (SINASEFE primeiro e Fasubra depois), podemos identificar que a maioria das soluções propostas são iguais ou muito próximas, entre elas podemos destacar:

- 1 Redução dos atuais Níveis de Classificação de 5 para 3;
- 2 Redução no tempo de progressão por mérito de 18 para 12 meses;
- 3 Redução do tempo para chegar ao teto salarial;
- 4 Defesa da Implantação do RSC para os TAES;
- 5 Piso de 3 Salários Mínimos e STEP de 5%.

Qual a diferença então?

Malhas Salariais

Em se tratando dos princípios propostos para reestruturação da carreira, Níveis de Classificação, Padrões de Vencimento, Piso, STEP, adoção do RSC, Paridade, Redução do tempo para Progressão, Fim da correlação indireta para o IQ as propostas são idênticas ou muito próximas, a grande diferença entre ambas está no desenho da malha salarial a ser adotada e no processo de reposicionamento/racionalização dos cargos.

Na proposta aprovada pelo **SINASEFE** se mantém o desenho atual da malha, com adoção da linearidade entre os níveis de classificação que passam a ser 3, sobrepostos entre si e internamente divididos por 13 padrões de vencimento e 8 padrões capacitação, totalizando ao todo 20 padrões em função do padrão 01 de classificação coincidir com o padrão 01 de capacitação, o piso de referência passa a ser o Piso do Nível C (Novo Auxiliar Educacional).

Na proposta aprovada pela **FASUBRA** houve uma mudança no desenho da malha, que passa a ser lateralizada e correlacionada percentualmente entre si, dividida em 19 padrões de vencimento utilizando a capacitação como instrumento de aceleração desses padrões, o piso de referencia passa a ser o Piso do Nível E, o nível C/D recebe 60% (58,5% atualmente) desse valor e o Nível A/B recebe 40% (38,4% atualmente) desse valor. Abaixo uma representação gráfica de ambas as propostas.

TABELA SINASEFE

TABELA FASUBRA

PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DO PCCTAE													
TETO C			TETO D			TETO E			TETO NA IMPLANTAÇÃO				
R\$ 10.006,72			R\$ 14.784,49			R\$ 21.843,42							
TETO IMPL. C			TETO IMPL. D			TETO IMPL. E			TETO NA IMPLANTAÇÃO				
R\$ 8.232,56			R\$ 12.163,23			R\$ 17.970,84							
PISO C			PISO D			PISO E			TETO NA IMPLANTAÇÃO				
R\$ 3.960,00			R\$ 5.850,72			R\$ 8.644,18							
P.V.	C			D			E			V.B			
36											13	21.843,42	TETO E
35											13	20.803,26	
34											13	19.812,63	
33											13	18.869,17	
32											13	17.970,84	TETO E NA IMPLANTAÇÃO
31											13	17.114,89	
30											13	16.299,90	
29											13	15.523,71	
28											13	14.784,49	TETO D
27											13	14.080,46	
26											13	13.409,97	
25											13	12.771,40	
24											13	12.163,23	TETO D NA IMPLANTAÇÃO
23											13	11.584,03	
22											13	11.032,41	
21											13	10.507,06	
20											13	10.006,72	TETO C
19											13	9.530,21	
18											13	9.076,39	
17											13	8.644,18	PISO E
16											13	8.232,56	TETO C NA IMPLANTAÇÃO
15											13	7.840,53	
14											13	7.467,17	
13											13	7.111,59	
12											13	6.772,94	
11											13	6.450,42	
10											13	6.143,26	
9											13	5.850,72	PISO D
8											13	5.572,12	
7											13	5.306,78	
6											13	5.054,07	
5											13	4.813,40	
4											13	4.584,20	
3											13	4.365,90	
2											13	4.158,00	
1											13	3.960,00	PISO C

Padrões de Vencimento	Vencimento Básico		
	A//B	C//D	E
1	R\$ 3.960,00	R\$ 5.940,00	R\$ 9.900,00
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
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
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
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
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
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
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
19	R\$ 9.530,21	R\$ 14.295,32	R\$ 23.825,53

RACIONALIZAÇÃO DOS CARGOS - REPOSICIONAMENTO NOS NÍVEIS DE CLASSIFICAÇÃO



RECUPERAÇÃO DOS CARGOS E REORGANIZAÇÃO

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)						
Nível Escolaridade	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

É necessário recuperar os cargos do PCCTAE, considerando que seus respectivos fazeres encontram-se desatualizados, com a grande maioria extintos ou suspensos, para essa problemática SINASEFE e FASUBRA tem propostas diferentes.

A proposta do **SINASEFE busca a criação de macrocargos com o critério objetivo de escolaridade para seu reposicionamento.**

No SINASEFE foi aprovada a redução dos atuais 5 para 3 níveis de classificação dos cargos levando em consideração para enquadramento nos novos níveis a atualização dos afazeres seguindo a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) e sua respectiva escolaridade, devendo **os cargos atualizados com exigência de nível fundamental serem posicionados no atual Nível C (Auxiliar Educacional), os de Nível Médio/Técnico no atual Nível D (Técnico Educacional) e os de Nível Superior no Nível E (Analista Educacional).**

Na FASUBRA também foi aprovada a redução dos Níveis de Classificação, porém o mecanismo de reposicionamento dos níveis seguiu uma lógica diferente na sua construção. **A Federação defende o reposicionamento dos cargos dos atuais níveis A e B em no nível A/B, os dos níveis C e D no nível C/D e o nível E se mantém como tal.** Esses níveis estão correlacionados percentualmente entre si conforme mencionado anteriormente (E = referência; C/D = 60% E; A/B = 40% E).

PROPOSTAS PARA REENQUADRAR OS NÍVEIS

AGLUTINAÇÃO - NÍVEIS DE CLASSIFICAÇÃO (NCs)			
PROPOSTA SINASEFE		PROPOSTA FASUBRA	
NC	NOVO NC	NC	NOVO NC
A	C	A	AB
B		B	
C		C	CD
D	D	D	
E	E	E	E

Qual escolher então?

MANUTENÇÃO DA MATRIZ ÚNICA, SEM AS DISPARIDADES HOJE EXISTENTES.

Após a análise do relatório da CNS do SINASEFE e das contribuições dos companheiros e companheiras da FASUBRA, que ajudaram na construção da proposta da Federação, levando em consideração os impactos orçamentários das propostas, a possibilidade de VBC, o enquadramento, o reposicionamento na nova matriz e a distribuição dos percentuais de reajuste em cada proposta (VER RELATÓRIO DA CNS), chegamos a conclusão que **o melhor caminho hoje para a categoria é a unificação das propostas com a adoção pelo SINASEFE da malha aprovada pela FASUBRA, juntamente com seu processo de reposicionamento dos Níveis de Classificação e padrões de vencimento.**

A tabela salarial proposta pela FASUBRA mantém a principal vantagem da malha atual, a estrutura de matriz única, uma vez que faz a vinculação da tabela a um único padrão de vencimento (Referência no Piso do E). Porém, na tabela proposta pela FASUBRA são corrigidas as distorções geradas pelo modelo de layout da tabela atual, demonstradas anteriormente (página 5).

Atualmente já existem mecanismos em vigor com a mesma proteção, por exemplo o piso da enfermagem. Resultado de anos de luta da categoria, a lei que regulamenta a categoria da enfermagem já correlaciona a remuneração entre os níveis, tendo o nível superior como referência. Isso trás proteção aos demais níveis de classificação, invertendo a atual lógica de desenvolvimento e garantindo no texto legal reajustes iguais e vinculados para todos os níveis. Hoje, embora o desenho da Matriz correlacione os padrões com sua sobreposição, não existe nenhuma garantia legal que impeça reajustes diferenciados tanto no vencimento básico quanto no STEP na atual malha. Em 2008 o governo modificou a lei 11.091/2005, retirando justamente essa garantia. Por isso, reafirmamos que o formato da tabela não é o que garante a unicidade dos níveis de classificação mas sim a previsão legal para tal.

Assim, **propomos manter a referência única, migrando-a para o vencimento básico do nível E (nível superior), garantindo a vinculação dos reajustes dos diferentes níveis. 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%), mas sem arriscar pôr em Vencimento Básico Complementar, quaisquer dos níveis de classificação.

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)

MALHA A SER ADOTADA

VERTICALIZAÇÃO DA CARREIRA

ASPECTOS GERAIS DA MALHA

Para garantir que todos alcancem o topo da tabela, verticalizamos a malha, utilizando a **progressão por capacitação como meio de aceleração**, permitindo que todos evoluam igualmente, segundo o mérito profissional. A nova matriz mantém o número de padrões de vencimento em cada nível de classificação, garantindo um reposicionamento direto e compreensível, que não prejudica 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 AUTOMÁTICO NA NOVA ESTRUTURA SEM POSSIBILIDADE DE VBC

A/B/C/D/E					Padrões de Vencimento	Vencimento Básico			
I	II	III	IV			Padrões de Vencimento	A//B	C//D	E
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				
						1	R\$ 3.960,00	R\$ 5.940,00	R\$ 9.900,00
						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
						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
						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
						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
						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
						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
						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
						19	R\$ 9.530,21	R\$ 14.295,32	R\$ 23.825,53

Vencimento Básico e Desenvolvimento na Carreira

Com a estrutura de tabela salarial proposta pela FASUBRA todos os servidores do PCCTAE podem alcançar o teto remuneratório, independentemente dos cursos de capacitação, pois o desenvolvimento na nova malha salarial é dado 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 e permitir o planejamento de carreira pelo servidor, foi proposto o desenvolvimento por Aceleração da Progressão, que ocorrerá através dos cursos de capacitação. Dessa forma, o servidor poderá fazer um planejamento das suas progressões, de acordo com seu interesse de chegar mais rápido, ou não, ao topo da remuneração salarial.

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	

ACELERAÇÃO POR CAPACITAÇÃO

CHEGANDO MAIS
RÁPIDO AO TOPO

MANUTENÇÃO DA CAPACITAÇÃO COMO FORMA
DE DESENVOLVIMENTO

Implantação do critério de Aceleração:

São possíveis até **7 acelerações de progressão**, com a conclusão de cursos de capacitação de 60 horas, cada.

Assim, a **progressão** ao longo da carreira, do início ao fim, pode levar de **12 anos** a **19 anos**, a depender da disponibilidade e interesse do(a) servidor(a) em realizar cursos de capacitação, conforme seu planejamento profissional.

RESULTADOS ESPERADOS



Com a nova matriz correlacionada, implementando-se a pauta histórica de SINASEFE e FASUBRA (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 em uma nova estrutura, organizados em 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 atual, conseguimos contemplar demandas históricas da categoria e agregar possibilidades apresentadas pelas forças políticas das Entidades. Observe que a matriz de pisos correlacionados apresentada ao lateralizar a malha (i) consegue equalizar a distribuição de recursos, quando comparados à estrutura atual; (ii) traz um mecanismo de fácil entendimento para seu desenvolvimento tanto por mérito quanto por capacitação, sem excludentes e permitindo um reposicionamento automático dos servidores independente do padrão de vencimento atual; (iii) muda a lógica de referência atual do menor piso para o maior piso da categoria e busca colocar na lei (assim como ocorreu no piso da enfermagem) as correlações salariais entre os níveis de classificação. A tabela da FASUBRA tem um custo menor de implementação e deixa o PCCTAE uma carreira mais moderna, compacta e equalizada para todo o conjunto de servidores(as) técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino.

As simulações de custos e impactos orçamentários comparativos das propostas e tabelas salariais do SINASEFE e da FASUBRA foram realizadas pela CNS do SINASEFE e apresentadas às bases. Também foi disponibilizado o arquivo que permite a todos e cada um simular as possibilidades, inclusive sua posição pessoal cada uma das tabelas. Recomendamos o acesso a todo esse material para que sejam verificadas as condições aqui apresentadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dialogando fraternalmente com forças do SINASEFE, chegamos a conclusão que a **unificação das propostas adotando a malha salarial da FASUBRA** é o melhor caminho a ser adotado por nós. Essa unidade retira do governo qualquer desculpa ou apontamento de divisão das nossa categoria e reforça que temos uma proposta robusta, de fácil entendimento, que traz benefícios para todas e todos os níveis e corrige disparidades e distorções históricas do PCCTAE. Com o objetivo claro de despertar em todas e todos o sentimento de esperança por dias melhores e muita disposição para a luta, vamos em frente, porque juntos somos mais fortes!!!
Quem tem um sindicato nunca está sozinho!!



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-1170-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/pendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>>. Acesso em 25 abr. 2023.

FASUBRA. Informe de Direção nº 2/2023. 5 jun. 2023. Disponível em: <<https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2023/06/ID-2-DE-JUNHO-DE-2023.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 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.