



REESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DAS TÉCNICAS E TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (PCCTAE)

1. INTRODUÇÃO

Desde o início da década de 1990, vivenciamos no Brasil o advento da intensificação do neoliberalismo enquanto eixo central das ações governamentais, no sentido de regular as relações sociais, econômicas, políticas e culturais no país. Isso trouxe uma série de consequências negativas, através de sucessivos ataques às políticas próprias do Estado de Bem-estar social, preconizado na recém-nascida Constituição Cidadã de 1988, pois um dos dogmas do neoliberalismo é a defesa de um Estado Mínimo para o povo e máximo para o Capital, privatizando lucros e socializando sofrimento.

Cabe destacar que a Constituição Federal de 1988 trouxe importantes conquistas para as políticas sociais, como a criação do tripé da Seguridade Social (Saúde, Assistência Social e Previdência Social), que contribuiu para termos a segunda melhor previdência do mundo. Entretanto, nos últimos 30 anos, todas as carreiras do Serviço Público Federal sofreram ataques e muitas das nossas conquistas foram destruídas por todos os governos desde Fernando Henrique Cardoso.

Nos últimos 06 (seis) anos, estes ataques foram extremamente agravados pelos governos de Michel Temer e Jair Bolsonaro. No governo neofacista de Bolsonaro, cabe ressaltar, através da ação sistemática do então Ministro da Economia Paulo Guedes, o governo federal tratou as servidoras e servidores públicos, especialmente os(as) da educação, como os maiores inimigos públicos do Brasil.

Como consequência desta intensa campanha de demonização dos servidores públicos, além do **congelamento salarial** durante todo seu governo (política da granada no bolso), também sofremos com a **conduta persecutória** do governo em relação aos trabalhadores do Estado Brasileiro, posta em prática através da imposição de dispositivos infraconstitucionais, como Instruções Normativas, Decretos e Portarias que, dia após dia, degradaram as condições de trabalho dos/as servidores/as.

Com a vitória da democracia contra o neofascismo no pleito presidencial de 2022, a classe trabalhadora é tomada pela esperança de poder se recuperar dos brutais ataques sofridos nos últimos anos. O momento presente propicia às servidoras e servidores públicos federais as condições conjunturais de, entre outras coisas, realizarem debates e proposições sobre suas carreiras, assim como realizarem a luta para abertura da mesa de negociação específica sobre carreiras. Portanto, é de fundamental importância que as Técnicas e os Técnicos Administrativos em Educação, que compõem o **PCCTAE**, debatam e proponham uma reestruturação da sua carreira que a deixe ainda mais forte, sólida, bem remunerada e atrativa.

Nestes termos, o **Pão e Rosas**, Coletivo Sindical do SINASEFE, apresenta uma proposta para o PCCTAE, a ser debatida no **GT Carreira Nacional**, que ocorrerá entre os dias 03, 04 e 05 de maio de 2023 e para a **180ª PLENA**, que será realizada nos dias 06 e 07 de maio de 2023.

2. OS QUATRO PILARES PARA REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA DO PCCTAE

1) Fim do fosso entre os níveis de classificação

Em 2007, as entidades sindicais, impactadas pelos baixos salários das servidoras e servidores do PCCTAE do nível superior, chegaram a um acordo no qual o nível E subiu 09 (nove) níveis em relação ao nível D, e o nível D subiu 01 (um) nível. Com isso, consolidou-se um verdadeiro fosso entre os níveis A, B, C e D em relação ao nível E. Hoje, encontramos numa situação análoga para os níveis A, B, C e D, cujos salários foram muito impactados pelas sucessivas perdas salariais, chegando a uma situação inaceitável. Portanto, defendemos que elevemos os níveis de classificação A, B e C em 10 (dez) padrões de vencimento e a classe D em 09 (nove) padrões, acabando assim com o fosso existente.

2) Diminuição de 16 para 12 níveis em todas as classes

A destruição da Previdência Social brasileira, sobretudo a partir das últimas "Reformas da Previdência", obriga-nos a mudar os nossos conceitos sobre as progressões na carreira. Com as novas regras de aposentadoria, torna-se absolutamente fundamental que as trabalhadoras e trabalhadores cheguem ao topo da carreira o mais rápido possível, possibilitando que a maior remuneração tenha um impacto significativo no cálculo da sua aposentadoria. Cabe destacar que, mesmo para as trabalhadoras e trabalhadores que estejam acima do teto, a maior remuneração recebida por mais tempo terá um papel decisivo na construção de alternativas para melhorar sua qualidade de vida na aposentadoria.

3) Aumento de 4 (quatro) para 8 (oito) níveis de capacitações

Defendemos a ampliação dos níveis de capacitações para 8 (oito), considerando que, em um estudo detalhado do desenvolvimento da carreira PCCTAE, constatamos que as capacitações têm um impacto direto e significativo sobre os padrões de vencimento das servidoras e servidores do PCCTAE.

4) Recomposição das perdas salariais

O estudo das perdas salariais da carreira PCCTAE nos leva a concluir que no governo **Dilma-Temer** houve uma perda salarial de **24,44%**. Já no governo **Bolsonaro**, a perda salarial foi de **26,94%**, degradando com mais intensidade o poder de compra da carreira PCCTAE. Entendemos que é fundamental ter como referência de temporalidade o melhor momento da carreira, com menos perdas salariais. Neste sentido, propomos que reivindicemos o último reajuste do segundo mandato do governo Lula, ocorrido em **julho de 2010**, como o marco temporal. Assim, reivindicamos uma recomposição salarial de **55,97%**, já considerando o reajuste de 9%, a ser concedido em 1º de maio de 2023, e com a projeção inflacionária de 4,75% para 2023.

3. CONQUISTAS PARA A CARREIRA

Nós, do Coletivo Sindical Pão e Rosas, consideramos que acima estão listados os pilares que devem ser apresentados numa mesa de negociação com o governo para reestruturação da carreira PCCTAE. Com esses pilares, construímos as tabelas salariais da carreira PCCTAE que seguem neste documento, como anexo I e anexo II.

Contudo, existe um conjunto de conquistas para a carreira PCCTAE que consideramos de fundamental importância e que devem, igualmente, ser apresentados como reivindicações para a reestruturação da carreira PCCTAE:

- a) RSC para os TAE's;
- b) Step de 5%;
- c) Piso salarial do DIEESE;
- d) Aumento dos índices de IQ – Incentivo a Qualificação;
- e) Aceleração de progressão por formação continuada;
- f) Racionalização dos cargos.

4. AS NOSSAS DIFERENÇAS COM O QUE TEM SIDO DEBATIDO NO SINASEFE

a) Fim do fosso

Uma das propostas debatidas no SINASEFE defende a continuidade do fosso entre os níveis de classificação, pois, considera importante manter uma diferença salarial razoável entre a classe “E” e as demais classes. Consideramos que esse argumento poderá trazer consequências bastante nocivas para a classe trabalhadora, por dois motivos:

1. Por defender que a diferença salarial entre o maior e menor salários na sociedade deve ser a menor possível, pois conforme afirma Karl Marx *“de cada qual, segundo sua capacidade; a cada qual, segundo suas necessidades”*. Portanto, entendemos que somente juntos, trabalhadoras e trabalhadores poderão construir não somente a educação, mas também a sociedade socialista que almejamos;
2. A carreira é forte e atrativa quando as servidoras e servidores têm bons padrões de vencimentos e não quando uma determinada classe ganha mais que a outra.

b) Recomposição salarial

Uma das propostas debatidas no SINASEFE defende que o marco temporal da recomposição salarial seja o início do governo Temer. Apesar de ter sido no governo Bolsonaro que as servidoras e servidores tiveram a maior perda salarial (26,94%), essa recuperação salarial, por eles proposta, não repara os prejuízos da carreira do PCCTAE. A referida carreira tem uma perda salarial maior que a EBTT, por causa do acordo de greve realizado em 2015, que concedeu apenas duas parcelas de reajuste aos seus salários (em contrapartida a carreira EBTT obteve quatro parcelas). Além disso, o golpe de 2016 colocou no poder um governo de direita e as negociações salariais deixaram de existir, com isso o PCCTAE consolidou uma perda de 24,44% durante o governo Dilma-Temer.

c) Gratificação

Baseado no estudo próprio, uma outra proposta concluiu que a maneira mais eficaz de garantir conquistas significativas para o PCCTAE é apresentar, na mesa de negociações da reestruturação da carreira, uma proposta de GRATIFICAÇÃO, pelos seguintes motivos:

1. A gratificação tem muito menos impactos nos custos para o governo, portanto, é mais fácil ser concedida;
2. A carreira PCCTAE assistiu, nessa década, várias outras carreiras ultrapassarem sua remuneração por conta de alguma gratificação a elas concedida;

3. Acreditam que houve um erro tático dos SINDICATOS, que representam a carreira PCCTAE, em insistirem nos reajustes do Vencimento Básico que, para eles, apresentaram resultados pífios em termos de reajustes;

O Coletivo Sindical Pão e Rosas defende que todos os grupos políticos da base do SINASEFE possam apresentar sua proposta de carreira nas instâncias deliberativas do nosso sindicato, desde que o faça seguindo as regras destas instâncias em acordo com o Estatuto do SINASEFE.

Contudo, não temos acordo com essa posição pelos seguintes motivos:

a) **Não existe uma única carreira do serviço público que tenha gratificação na sua remuneração como produto da reivindicação da categoria**, ou seja, todas elas foram produto da iniciativa do governo, em geral concedidas a um custo muito elevado: **o achatamento do Vencimento Básico**;

b) Não é verdade que foi um erro tático do sindicato insistir na luta pelo reajuste no Vencimento Básico e uma única linha no contracheque, e isso pode ser verificado no fato de que o achatamento salarial que se abateu sobre a carreira PCCTAE não ocorreu da mesma forma na carreira Docente. A tática foi a mesma na luta pelas duas categorias.

O único argumento que consideramos formalmente correto é o que afirma que "*uma gratificação tem um custo menor para o governo, portanto, é mais fácil de ser concedida*". Neste sentido, consideramos que dois erros gravíssimos são frequentemente propagados em relação ao tema da **gratificação**:

1. Se é mais fácil obtê-la, lutemos, então, por ela como saída para o estrangulamento financeiro da categoria.

(O Pão e Rosas defende que um sindicato de luta classista jamais deva levar ao governo tal proposta, pois nossa luta precisa ser por salário e não por gratificações).

2. Por princípio, jamais aceitaremos gratificações, independente das circunstâncias.

(O Pão e Rosas faz questão de registrar que, na história da luta de classes, por muitas vezes, trabalhadoras e trabalhadores receberam gratificações nas suas remunerações, porém todas as vezes em que isso ocorreu, foi por iniciativa e interesse dos patrões e a classe trabalhadora sempre lutou pela imediata incorporação das tais gratificações ao salário.)

Analisando, de forma sucinta, a nossa proposta de reestruturação da carreira e tendo como referência experiências correlatas, podemos desenhar um provável cenário de negociações e alguns desafios que podem surgir:

1. Solicitação de 10 pulos na tabela

Numa negociação, o governo pode apresentar uma contraproposta, para que esses pulos sejam concedidos gradualmente a cada ano, por exemplo, acabar com o fosso em 5 anos, 2 pulos por ano. É negociável?

2. Solicitamos diminuição de 4 padrões de vencimento

Numa negociação, o governo pode apresentar a diminuição de 01 nível a cada ano. É negociável?

3. Na recomposição salarial solicitamos um reajuste de 55,97%

Numa negociação, o governo pode apresentar essa recomposição em três anos. É negociável?

4. Solicitamos o aumento dos níveis de capacitações de 4 para 8

Numa negociação, o governo pode apresentar a implantação desses 4 novos níveis um por ano. É negociável?

Todas essas situações são possíveis numa mesa de negociação, e todos os avanços significativos para as trabalhadoras e trabalhadores do PCCTAE são bem-vindos. Consideramos que garantir a reestruturação da carreira PCCTAE, em um período específico, seria uma vitória muito grande do movimento. Porém, essa transição apresentaria um problema emergencial, sobre o qual vamos exemplificar no piso salarial, em que estaria o maior reajuste reestruturação que defendemos.

a) Hoje o piso salarial A 1 – I é de R\$ 1.446,12 (já com o reajuste de 9% de maio). Aplicando os conceitos que propomos reestruturar a carreira, o piso A - I seria de R\$ 4.019,20, ou seja, um reajuste de 177,93%.

b) Vamos considerar que, na mesa de negociação, com o período de transição, o reajuste acumulado no primeiro ano seja de 30%, um valor considerável. Isso significaria que o A 1 – I iria para R\$ 1.879,95, valor muito longe do nosso desejo e muito próximo do salário-mínimo, ou seja, com muita pouca recuperação.

c) Caso, neste momento, **o governo apresente** uma proposta de gratificação como forma de reparar emergencialmente os prejuízos da carreira PCCTAE, nós do coletivo sindical Pão e Rosas consideramos que podemos aceitar, desde que a gratificação atenda a dois pré-requisitos:

1. Que seja para todas as servidoras e servidores ativos e aposentados.

2. Que seja transitória, ou seja, vinculamos a necessidade de incorporação da gratificação durante o período necessário para reestruturar a carreira, com um regramento segundo o qual, a cada ano, a gratificação diminua e o vencimento básico aumente.

Apesar de ainda não termos garantida a mesa específica para discutir as carreiras, é nosso papel discutir e definir uma proposta de carreira forte e atrativa. Uma carreira se constrói com conceitos bem definidos e com transparência sobre o que queremos. Nessa direção, **nós do Coletivo Pão e Rosas queremos uma carreira fundamentada em um Vencimento Básico Forte e uma única linha no contracheque.**

Vamos, com muita solidariedade de classe, fazer o bom debate e que a democracia operária seja respeitada. O que vai definir a proposta do SINASEFE a ser apresentada na mesa de negociações com o governo é a vontade da sua base, exposta de forma organizada e ativa em suas instâncias deliberativas.

PÃO E ROSAS - COLETIVO SINDICAL DO SINASEFE

ANEXO I – PROPOSTA DE ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DO PCCTAE CONTEMPLANDO O INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) - Leis N° 11.091/2005 e 13.325/2016 Anexo X																						
Classes de Capacitação	Níveis	Venc Base (VB) R\$	Doutorado Indireto		Doutorado Direto		Mestrado Indireto		Mestrado Direto		Especialização Indireta		Especialização Direta		Graduação Indireta		Graduação Direta		Médio Técnico Indireto		Médio Técnico Direto	
			50%	Total (VB+IQi)	75%	Total (VB+IQd)	35%	Total (VB+IQi)	52%	Total (VB+IQd)	20%	Total (VB+IQi)	30%	Total (VB+IQd)	15%	Total (VB+IQi)	25%	Total (VB+IQd)	10%	Total (VB+IQi)	20%	Total (VB+IQd)
Piso EI	P25 5,0%	21.114,23	10.557,12	31.671,35	15.835,67	36.949,91	7.389,98	28.504,21	10.979,40	32.039,63	4.222,85	25.337,08	6.334,27	27.448,50								
	P24 5,0%	20.108,79	10.054,40	30.165,19	15.081,59	35.190,39	7.038,08	27.146,87	10.456,57	30.565,36	4.021,76	24.130,55	6.032,64	26.141,43								
	P23 5,0%	19.151,23	9.575,62	28.726,85	14.363,42	33.514,65	6.702,93	25.854,16	9.958,64	29.109,87	3.830,25	22.981,48	5.745,37	24.896,60								
	P22 5,0%	18.239,27	9.119,63	27.358,90	13.679,45	31.918,72	6.383,74	24.623,01	9.484,42	27.723,69	3.647,85	21.887,12	5.471,78	23.711,05								
	P21 5,0%	17.370,73	8.685,37	26.056,10	13.028,05	30.398,78	6.079,76	23.450,49	9.032,78	26.403,51	3.474,15	20.844,88	5.211,22	22.581,95								
	P20 5,0%	16.543,55	8.271,78	24.815,33	12.407,66	28.951,22	5.790,24	22.333,80	8.602,65	25.146,20	3.308,71	19.852,26	4.963,07	21.506,62								
	P19 5,0%	15.755,76	7.877,88	23.633,65	11.816,82	27.572,59	5.514,52	21.270,28	8.193,00	23.948,76	3.151,15	18.906,92	4.726,73	20.482,49								
	P18 5,0%	14.290,94	7.145,47	22.508,24	11.254,12	26.259,61	5.251,92	20.257,41	7.802,86	22.808,35	3.001,10	18.006,59	4.501,65	19.507,14								
	P17 5,0%	13.610,42	6.805,21	20.415,63	10.207,82	23.818,24	4.763,65	18.374,07	7.077,42	20.687,84	2.722,08	16.332,51	4.083,13	17.693,55	2.041,56	15.651,99	3.402,61	17.013,03				
	P16 5,0%	12.962,31	6.481,15	19.443,46	9.721,73	22.684,04	4.536,81	17.499,11	6.740,40	19.702,71	2.592,46	15.554,77	3.888,69	16.851,00	1.944,35	14.906,65	3.240,58	16.202,88				
Piso DI	P24 5,0%	12.345,05	6.172,53	18.517,58	9.258,79	21.603,84	4.320,77	16.665,82	6.419,43	18.764,48	2.469,01	14.814,06	3.703,52	16.048,57	1.851,76	14.196,81	3.086,26	15.431,32				
	P23 5,0%	11.757,19	5.878,60	17.635,79	8.817,90	20.575,09	4.115,02	15.872,21	6.113,74	17.870,94	2.351,44	14.108,63	3.527,16	15.284,35	1.763,58	13.520,77	2.939,30	14.696,49				
	P22 5,0%	11.197,33	5.598,66	16.795,99	8.398,00	19.595,32	3.915,06	15.116,39	5.822,61	17.019,94	2.239,47	13.436,79	3.359,20	14.556,53	1.679,60	12.876,93	2.799,33	13.996,66				
	P21 5,0%	10.664,12	5.332,06	15.996,18	7.998,09	18.662,21	3.732,44	14.396,56	5.545,34	16.209,47	2.132,82	12.796,95	3.199,24	13.863,36	1.599,62	12.263,74	2.666,03	13.300,15				
	P20 5,0%	10.156,31	5.078,15	15.234,46	7.617,23	17.775,54	3.554,71	13.711,01	5.281,28	15.437,59	2.031,26	12.187,57	3.046,89	13.203,20	1.523,45	11.679,75	2.539,08	12.695,38				
	P19 5,0%	9.672,67	4.836,34	14.509,01	7.254,50	16.927,18	3.385,44	13.058,11	5.029,79	14.702,46	1.934,53	11.607,21	2.901,80	12.574,47	1.450,90	11.123,57	2.418,17	12.090,84				
	P18 5,0%	9.212,07	4.606,03	13.818,10	6.909,05	16.121,12	3.224,22	12.436,29	4.790,28	14.002,35	1.842,41	11.054,48	2.763,62	11.975,69	1.381,81	10.593,88	2.303,02	11.515,09				
	P17 5,0%	8.773,40	4.386,70	13.160,10	6.580,05	15.353,45	3.070,69	11.844,09	4.562,17	13.335,57	1.754,68	10.528,08	2.632,02	11.405,42	1.316,01	10.089,41	2.193,35	10.966,75				
	P16 5,0%	8.355,62	4.177,81	12.533,43	6.266,71	14.622,33	2.924,49	11.280,09	4.344,92	12.700,54	1.671,12	10.026,74	2.506,69	10.862,30	1.253,34	9.608,96	2.089,90	10.444,52				
	P15 5,0%	7.957,73	3.978,87	11.936,60	5.968,30	13.926,03	2.785,21	10.742,94	4.138,02	12.095,75	1.591,55	9.549,28	2.387,32	10.345,05	1.193,66	9.151,39	1.989,43	9.947,16				
Piso CI	P14 5,0%	7.578,79	3.789,40	11.368,19	5.684,09	13.262,89	2.652,58	10.231,37	3.940,97	11.519,76	1.515,76	9.094,55	2.273,64	9.852,43	1.136,82	8.715,61	1.894,70	9.473,49				
	P13 5,0%	7.217,90	3.608,95	10.826,85	5.413,42	12.631,32	2.526,26	9.744,16	3.753,31	10.971,20	1.443,58	8.661,48	2.165,37	9.383,27	1.082,68	8.300,58	1.804,47	9.022,37				
	P12 5,0%	6.874,19	3.437,09	10.311,28	5.155,64	12.029,83	2.405,97	9.280,15	3.574,58	10.448,77	1.374,84	8.249,03	2.062,26	8.936,44	1.031,13	7.905,32	1.718,55	8.592,74				
	P11 5,0%	6.546,85	3.273,42	9.820,27	4.910,13	11.456,98	2.291,40	8.838,24	3.404,36	9.951,21	1.309,37	7.856,21	1.964,05	8.510,90	982,03	7.528,87	1.636,71	8.183,56	654,68	7.201,53	1.309,37	7.856,21
	P10 5,0%	6.235,09	3.117,55	9.352,64	4.676,32	10.911,41	2.182,28	8.417,37	3.242,25	9.477,34	1.247,02	7.482,11	1.870,53	8.105,62	935,26	7.170,35	1.558,77	7.793,86	623,51	6.858,60	1.247,02	7.482,11
	P09 5,0%	5.938,18	2.969,09	8.907,27	4.453,64	10.391,82	2.078,36	8.016,55	3.087,85	9.026,04	1.187,64	7.125,82	1.781,45	7.719,64	890,73	6.828,91	1.484,55	7.422,73	593,82	6.532,00	1.187,64	7.125,82
	P08 5,0%	5.655,41	2.827,71	8.483,12	4.241,56	9.896,97	1.979,39	7.634,81	2.940,81	8.596,23	1.131,08	6.786,49	1.696,62	7.352,04	848,31	6.503,72	1.413,85	7.069,26	565,54	6.220,95	1.131,08	7.069,26
	P07 5,0%	5.386,11	2.693,05	8.079,16	4.039,58	9.425,69	1.885,14	7.271,24	2.800,78	8.186,88	1.077,22	6.463,33	1.615,83	7.001,94	807,92	6.194,02	1.346,53	6.732,63	538,41	5.924,72	1.077,22	6.463,33
	P06 5,0%	5.129,62	2.564,81	7.694,44	3.847,22	8.976,84	1.795,37	6.924,99	2.667,40	7.797,03	1.025,92	6.155,55	1.538,89	6.668,51	769,44	5.899,07	1.282,41	6.412,03	512,96	5.642,59	1.025,92	6.155,55
	P05 5,0%	4.885,36	2.442,68	7.328,04	3.664,02	8.549,37	1.709,87	6.595,23	2.540,39	7.425,74	977,07	5.862,43	1.465,61	6.350,96	732,80	5.618,16	1.221,34	6.106,70	488,54	5.373,89	977,07	6.106,70
P04 5,0%	4.652,72	2.326,36	6.979,08	3.489,54	8.142,26	1.628,45	6.281,17	2.419,41	7.072,14	930,54	5.583,27	1.395,82	6.048,54	697,91	5.350,63	1.163,18	5.815,90	465,27	5.117,99	930,54	5.815,90	
P03 5,0%	4.431,16	2.215,58	6.646,74	3.323,37	7.754,54	1.550,91	5.982,07	2.304,20	6.735,37	886,23	5.317,40	1.329,35	5.760,51	664,67	5.095,84	1.107,79	5.538,95	443,12	4.874,28	886,23	5.317,40	
P02 5,0%	4.220,16	2.110,08	6.330,23	3.165,12	7.385,27	1.477,05	5.697,21	2.194,48	6.414,64	844,03	5.064,19	1.266,05	5.486,20	633,02	4.853,18	1.055,04	5.275,19	422,02	4.642,17	844,03	5.064,19	
P01 VB/R\$	4.019,20	2.009,60	6.028,79	3.014,40	7.033,59	1.406,72	5.425,91	2.089,98	6.109,18	803,84	4.823,03	1.205,76	5.224,95	602,88	4.622,07	1.004,80	5.023,99	401,92	4.421,11	803,84	4.823,03	

2010 → Piso A1 = 1945,06 * 1,7 → Correção inflacionária → Piso A1 = 3.306,60 + 5% → A2 = 3.471,93 + 5% → A3 = 3.645,53 + 5% → A4 = 3.827,81 + 5% → A5 = 4.019,20 (Novo Piso A1)

Tabela 1 – Estrutura remuneratória do PCCTAE contemplando Padrões de Vencimento e Incentivo à Qualificação - elaborada por Jackson Souza

ANEXO II -ESTRUTURA DE PADRÕES DE VENCIMENTO E NÍVEIS DE CLASSIFICAÇÃO E CAPACITAÇÃO DO PCCTAE

Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) - Leis N° 11.091/2005 e 13.325/2016 Anexo X																									
Níveis		A				B				C				D				E							
Classes de Capacitação	Dif. %	R\$	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV			
Piso AI	P01	5,0%	4.019,20	AI-1																					
	P02	5,0%	4.220,16	AI-2	AII-1																				
	P03	5,0%	4.431,16	AI-3	AII-2	AIII-1																			
	P04	5,0%	4.652,72	AI-4	AII-3	AIII-2	AIV-1																		
	P05	5,0%	4.885,36	AI-5	AII-4	AIII-3	AIV-2																		
Piso BI	P06	5,0%	5.129,62	AI-6	AII-5	AIII-4	AIV-3	BI-1																	
	P07	5,0%	5.386,11	AI-7	AII-6	AIII-5	AIV-4	BI-2	BII-1																
	P08	5,0%	5.655,41	AI-8	AII-7	AIII-6	AIV-5	BI-3	BII-2	BIII-1															
	P09	5,0%	5.938,18	AI-9	AII-8	AIII-7	AIV-6	BI-4	BII-3	BIII-2	BIV-1														
	P10	5,0%	6.235,09	AI-10	AII-9	AIII-8	AIV-7	BI-5	BII-4	BIII-3	BIV-2														
Piso CI	P11	5,0%	6.546,85	AI-11	AII-10	AIII-9	AIV-8	BI-6	BII-5	BIII-4	BIV-3			CI-1											
	P12	5,0%	6.874,19	AI-12	AII-11	AIII-10	AIV-9	BI-7	BII-6	BIII-5	BIV-4			CI-2	CII-1										
	P13	5,0%	7.217,90		AII-12	AIII-11	AIV-10	BI-8	BII-7	BIII-6	BIV-5			CI-3	CII-2	CIII-1									
	P14	5,0%	7.578,79			AIII-12	AIV-11	BI-9	BII-8	BIII-7	BIV-6			CI-4	CII-3	CIII-2			CIV-1						
	P15	5,0%	7.957,73				AIV-12	BI-10	BII-9	BIII-8	BIV-7			CI-5	CII-4	CIII-3			CIV-2						
Piso DI	P16	5,0%	8.355,62					BI-11	BII-10	BIII-9	BIV-8			CI-6	CII-5	CIII-4			CIV-3						
	P17	5,0%	8.773,40					BI-12	BII-11	BIII-10	BIV-9			CI-7	CII-6	CIII-5			CIV-4						
	P18	5,0%	9.212,07						BII-12	BIII-11	BIV-10			CI-8	CII-7	CIII-6			CIV-5						
	P19	5,0%	9.672,67							BIII-12	BIV-11			CI-9	CII-8	CIII-7			CIV-6						
	P20	5,0%	10.156,31								BIV-12			CI-10	CII-9	CIII-8			CIV-7						
Piso EI	P21	5,0%	10.664,12											CI-11	CII-10	CIII-9			CIV-8						
	P22	5,0%	11.197,33											CI-12	CII-11	CIII-10			CIV-9						
	P23	5,0%	11.757,19												CII-12	CIII-11			CIV-10						
	P24	5,0%	12.345,05													CIII-12			CIV-11						
	P25	5,0%	12.962,31																CIV-12						
	P26	5,0%	13.610,42																						
	P27	5,0%	14.290,94																						
	P28	5,0%	15.005,49																						
	P29	5,0%	15.755,76																						
	P30	5,0%	16.543,55																						
	P31	5,0%	17.370,73																						
	P32	5,0%	18.239,27																						
	P33	5,0%	19.151,23																						
	P34	5,0%	20.108,79																						
	P35	5,0%	21.114,23																						



Tabela 2 – Estrutura remuneratória do PCCTAE contemplando padrões de vencimento e níveis de capacitação – Elaborada por Jackson de So