

## **RELATÓRIO FINAL**

**ESTUDOS SUBSIDIÁRIOS AO APRIMORAMENTO DO PLANO DE CARREIRA  
DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (PCCTAE)**  
Comissão Nacional de Supervisão

Brasília, 27 de março de 2024.

Brasília, 27 de março de 2024.

Ao(À) Senhor(a)  
Ministro de Estado da Educação  
Ministra de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

Encaminhamos, em anexo, o produto do Grupo de Trabalho (GT) instituído no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CNS), por meio da Resolução CNS nº 4, de 4 de março de 2024, com o objetivo de elaborar estudos a fim de subsidiar o aprimoramento do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

A ação se originou durante a Reunião da Mesa Específica e Temporária - Área Específica - Educação-PCCTAE/IFES, ocorrida dia 22 de fevereiro de 2024, ocasião em que foi sugerido que as demandas não consensuadas naquele espaço fossem analisadas, em maior profundidade, no âmbito da Comissão e, posteriormente, submetidas à mesa de negociação.

Assim, no mês de março de 2024, este Grupo de Trabalho discutiu, intensamente, um conjunto de 12 propostas relacionadas ao PCCTAE. Ressalte-se que a atuação do GT foi pautada na premissa de trazer para uma avaliação mais detalhada as reivindicações que já haviam sido protocoladas junto a esses Ministérios, com o objetivo de uniformizar entendimentos sobre temáticas específicas da carreira, do ponto de vista técnico. Por essa razão e considerando o escopo de atuação do Colegiado, não foram objeto de apreciação/deliberação pelo GT questões orçamentárias e percentuais que eventualmente incidirão sobre as demandas avaliadas, as quais deverão ser objeto de discussão em mesa de negociação.

Atenciosamente,

  
Jussara Cardoso Silva Freitas  
Subsecretária de Gestão Administrativa  
Coordenadora da CNS  
MEC

  
José Celso Cardoso Jr.  
Secretário de Gestão de Pessoas  
MGI

  
Agnaldo Fernandes

  
Elisa Midori Okamura

  
Frederico de Moraes A. Coutinho

  
Grazielle Nayara Felício Silva

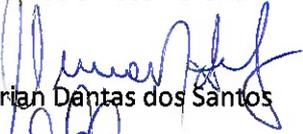
  
José Almiram Rodrigues

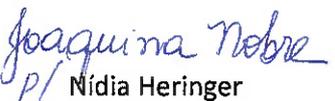
  
José Borges de Carvalho Filho

  
Marcelo Rosa Pereira

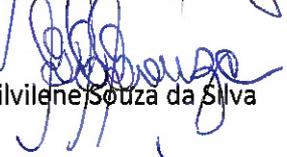
  
Maria do Socorro M. Gomes

  
Mário dos Santos Barbosa

  
Mirian Dantas dos Santos

  
Nídia Heringer

  
Regina Rita de Cássia Oliveira

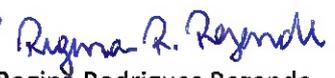
  
Silvilene Souza da Silva

  
William do Nascimento Carvalho

  
Edir Damasceno Maciel

  
Joade Cortez Gomes

  
Leewertton de Souza Marreiro

  
Regina R. Rezende  
Regina Rodrigues Rezende

**SUBSECRETÁRIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO****COORDENADORA CNS e GT**

Jussara Cardoso Silva Freitas

**SECRETÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS DO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS**

José Celso Cardoso

**MEMBROS DO GT DA CNS**

Agnaldo Fernandes

Elisa Midori Okamura

Frederico de Moraes Andrade Coutinho

Grazielle Nayara Felício Silva

José Almiram Rodrigues

José Borges de Carvalho Filho

Marcelo Rosa Pereira

Maria do Socorro Mendes Gomes

Mário dos Santos Barbosa

Mirian Dantas dos Santos

Nídia Heringer

Regina Rita de Cássia Oliveira

Silvilene Souza da Silva

William do Nascimento Carvalho

**SECRETÁRIA-EXECUTIVA DO GT**

Regina Rodrigues Rezende

**CONVIDADOS DO GT**

Edir Damasceno Maciel

Joade Cortez Gomes

Leewertton de Souza Marreiro

## APRESENTAÇÃO

O presente relatório apresenta o resultado final das tratativas realizadas pelo Grupo de Trabalho (GT) criado no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CNS), por meio da Resolução CNS nº 4, de 4 de março de 2024, publicada no Boletim de Pessoal e Serviço do MEC nº 10, Suplemento E, de 05 de março de 2024, com o objetivo de elaborar estudos a fim de subsidiar o aprimoramento do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

A ação se originou da constatação, durante a Reunião da Mesa Específica e Temporária - Área Específica - Educação-PCCTAE/IFES, ocorrida no dia 22 de fevereiro de 2024, da ausência de uniformidade de entendimentos entre as entidades sindicais representantes dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) acerca de determinadas temáticas envolvendo a reestruturação do Plano de Carreira dos cargos da categoria. Na ocasião, foi sugerido pela Coordenadora da CNS que tais questões fossem analisadas em maior profundidade no âmbito da Comissão e, posteriormente, submetidas à mesa de negociação.

Com a sua instituição, o colegiado se reuniu inicialmente de forma virtual, dia 7 de março de 2024, e em outras quatro ocasiões, dias 13 (presencial), 18 (virtual), 26 e 27 (presencial), todas no mês de março. Em sua primeira reunião, restou definido que os trabalhos do GT seriam desenvolvidos por dois Núcleos Temáticos - **Núcleo de Desenvolvimento e Núcleo de Estrutura e Remuneração** – os quais foram compostos por pelo menos um representante de cada uma das entidades sindicais participantes do GT - Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras (Fasubra) e Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (Sinasefe); e das entidades representativas das Instituições Federais de Ensino Superior (Ifes) - Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes) e Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif); além de especialistas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI).

Para consecução de seu objetivo, o GT contou ainda com a participação de outros três especialistas e técnicos formalmente convidados pela Coordenadora do colegiado para subsidiar tecnicamente as discussões e a elaboração de suas atividades, formalizada pela Resolução CNS nº 5 de 18 de março de 2024, publicada no Boletim de Pessoal e Serviço do MEC nº 12 Suplemento A, de 19 de março de 2024. Após reunir e catalogar um total de 22 demandas relacionadas ao PCCTAE que já haviam sido encaminhadas ao MEC, ao MGI e também à CNS, restou acordado entre os membros do GT que 10 delas careciam de uma análise mais aprofundada e que seriam remetidas para a CNS/MEC. As outras 12 foram categorizadas em 9 temas e divididas entre os Núcleos Temáticos, para avaliação, sendo que 3 ficaram a cargo do Núcleo de Desenvolvimento; 6, do Núcleo de Estrutura da Carreira; e 3, de ambos os Núcleos.

Os Núcleos, então, passaram a se reunir e a desenvolver seus trabalhos de forma independente, com reuniões individualizadas, presenciais ou virtuais pelo aplicativo *Teams*, devidamente detalhadas em relatórios subscritos por seus membros. Todos os documentos administrativos do colegiado, incluindo convocações, convites, pautas, listas de presença e atas das reuniões constam do processo SEI 23000.012070/2024-91 e dos anexos do presente relatório.

Com base nas discussões empreendidas pelo GT, o presente Relatório foi elaborado e está estruturado em duas partes:

- **Parte I – O PCCTAE e as Demandas das Entidades Sindicais**, que apresenta uma contextualização inicial dos antecedentes históricos do PCCTAE; o detalhamento das demandas sindicais protocoladas no MEC e MGI entre os anos de 2023 e 2024; e a metodologia dos trabalhos desenvolvidos no decorrer das cinco reuniões do colegiado;
- **Parte II – O GRUPO DE TRABALHO: Metodologia e análise dos objetos de estudos**, apresenta a metodologia dos trabalhos, a análise dos objetos e detalha o entendimento firmado pelo GT sobre cada demanda analisada.

Ainda, foi deliberado pelo grupo que, à guisa de sugestão, será elaborada e apresentada Minuta de Instrumento Legal – Projeto de Lei - para aprimoramento da carreira dos TAE. Essa entrega será realizada no prazo de até 15 dias em função da necessidade de os representantes das entidades sindicais no GT validarem os encaminhamentos do GT junto as suas respectivas bases. Registre-se que a proposta deverá ser elaborada em consonância com as disposições contidas no Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Por fim, cumpre ressaltar que a atuação do GT pautou-se na premissa de trazer para uma discussão mais detalhada, pelas entidades sindicais representantes dos TAES, reivindicações que já haviam sido protocoladas no MEC e no MGI, com o objetivo de uniformizar entendimentos sobre temáticas específicas da carreira, do ponto de vista técnico, não cabendo ao Colegiado, em função de seu escopo de atuação, deliberar sobre questões orçamentárias e sobre percentuais que eventualmente incidirão sobre as demandas avaliadas, as quais deverão ser objeto de discussão em mesa de negociação.

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>1 O PCCTAE E AS DEMANDAS DAS ENTIDADES SINDICAIS</b>	<b>6</b>
1.1 Demandas das Entidades Sindicais: 2023 e 2024	7
<b>2 O GRUPO DE TRABALHO</b>	<b>8</b>
2.1 Metodologia e relatos	8
<b>3 ANÁLISE OBJETOS DE ESTUDOS DO GT</b>	<b>15</b>
3.1 Organização dos cargos	15
3.1.1 Atribuições	15
3.1.2 Racionalização dos cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)	16
3.2 Níveis de Classificação e correlação salarial	17
3.3 Verticalização – Matriz única	18
3.4 Progressões por Mérito	19
3.5 Progressões por capacitação	20
3.6 Incentivo à Qualificação (IQ)	21
3.7 Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	22
3.8 Recomposição das perdas inflacionárias	24
3.9 Parâmetros para construção de cenários e tabelas	24
3.9.1 Piso de três salários mínimos e aumento do step	24
3.9.2 Incorporação do Piso da Enfermagem	24
3.9.3 Aumento do step de 3,9% para 5%	25
<b>4 CONCLUSÃO</b>	<b>26</b>
<b>5 ANEXOS</b>	<b>28</b>
ANEXO I – Quadro Analítico (Planilha consolidada)	29
ANEXO II – Simulador de propostas – Aferição de Impacto Orçamentário	30
ANEXO III – Relatório Núcleo Temático 1	31
ANEXO IV – Relatório Núcleo Temático 2	40

## 1 O PCCTAE E AS DEMANDAS DAS ENTIDADES SINDICAIS

A estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação (MEC), mediante a sanção da [Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005](#), teve por objetivo dar cumprimento ao acordo firmado pelo Governo Federal - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação - e as entidades representativas dos servidores titulares de cargos ou empregos técnico-administrativos e técnico-marítimos das instituições federais de ensino, vinculadas ao MEC - Federação dos Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras - FASUBRA e o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica e Profissional - SINASEFE -, no contexto das negociações realizadas.

A proposta fez parte de um conjunto de medidas que visavam resgatar reivindicações históricas das categorias abrangidas e atender à política de revitalização das carreiras e das remunerações no âmbito da Administração Pública Federal e consistiu em estruturar o PCCTAE, composto pelos cargos efetivos de técnico-administrativos e de técnico-marítimos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e pelos cargos, à época, redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino.

O PCCTAE caracteriza-se pelo conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento dos servidores, com foco na:

- I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- III - qualidade do processo de trabalho;
- IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e
- X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

O PCCTAE foi estruturado com 322 cargos, dos quais somente 228 estavam ativos à época. Atualmente, 155 cargos estão extintos ou em extinção e 92 cargos estão com abertura de concurso público vedada. A Matriz de Hierarquia do PCCTAE se dá em 5 Níveis de Classificação, denominados pelas letras A, B, C, D e E, com 4 Níveis de Capacitação, representados pelos numerais romanos I, II, III e IV.

O ingresso no PCCTAE se dá por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e a experiência estabelecidas na Lei nº 11.091, de 2005, e o desenvolvimento do servidor na Carreira somente é possível mediante a Progressão por Capacitação Profissional (mudança de Nível de Capacitação) ou Progressão por Mérito Profissional (mudança de Padrão de Vencimento).

Ainda foi instituído no âmbito do PCCTAE o Incentivo à Qualificação (IQ), devido ao servidor que possui educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, tendo por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento.

### 1.1 Demandas das Entidades Sindicais: 2023 e 2024

Ao longo dos últimos anos, Fasubra e Sinasefe protocolaram no MEC e no MGI diversos expedientes com reivindicações de interesse dos TAE das Instituições Federais de Ensino (Ife). Após consulta às unidades administrativas das referidas Pastas envolvidas diretamente na temática do PCCTAE, foram identificados os seguintes processos SEI e NUPs: 23123.008560/2023-16; 14021.167496/2023-61; 19975.133913/2023-17; 14022.009184/2024-13 14022.016255/2024-26; e 23000.012012/2024-68, endereçados ao MEC ou ao MGI, conforme especificado no Quadro 1.

**Quadro 1:** Demandas protocoladas pelas entidades sindicais – MGI e MEC

nº	Documento formal	Enviado	NUP/MGI ou SEI/MEC	Entidade Sindical	Data de envio	Assunto
1	Ofício nº 299/2023	MEC	23123.008560/2023-16	Sinasefe	10/11/2023	Proposta de temas a serem discutidos com o governo na CNSC
2	Ofício nº 121/2023	MGI	14021.167496/2023-61	Sinasefe	31/07/2023	Proposta de reestruturação das Carreiras do PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.
3	----	MGI	19975.133913/2023-17	Fasubra	27/10/2023	Proposta de carreira deliberada em plenária
4	Ofício nº 014/2024	MGI	14022.009184/2024-13	Sinasefe	06/02/2024	Proposta de reestruturação das Carreiras do PCCTAE – Adesão malha salarial Fasubra
5	Ofício nº 032/2024	MGI	14022.016255/2024-26	Sinasefe	29/02/2024	Minuta de alteração da Lei nº 11.091/2005 - Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)
6	Ofício n.º 042/2024	MEC	23000.012012/2024-68	Sinasefe	27/03/2024	Complemento da proposta da reestruturação da Carreira do PCCTAE Referência: Ofício nº 032/2024/DN/Sinasefe.

Fonte: SEI e entidades sindicais

## 2 O GRUPO DE TRABALHO

O Grupo de Trabalho (GT) se originou da constatação, durante a Reunião da Mesa Específica e Temporária - Área Específica - Educação-PCCTAE/IFES, ocorrida no dia 22 de fevereiro de 2024, da ausência de uniformidade de entendimentos entre as entidades sindicais representantes dos TAEs acerca de determinadas temáticas envolvendo a reestruturação do PCCTAE. Na ocasião, foi sugerido, pela Coordenadora da CNS, que tais questões fossem analisadas em maior profundidade no âmbito da Comissão e, posteriormente, submetidas à mesa de negociação.

### 2.1 Metodologia e relatos

Com a publicação da Resolução de sua instituição, o colegiado **se reuniu inicialmente de forma virtual, em 07 de março de 2024**, a fim de deliberar sobre a metodologia e o cronograma dos trabalhos do grupo. Do ponto de vista metodológico, para a definição dos objetos de estudos, levou-se em consideração a correlação do mapeamento inicial das demandas das entidades sindicais e as previsões legais da carreira. Para tanto, pactuou-se, em face da grande quantidade de participantes e de propostas a serem analisados, por agregar os objetos de análise, observada a pertinência temática, e que os trabalhos do GT seriam desenvolvidos por dois grupos, denominados de Núcleos Temáticos, compostos por representantes das entidades sindicais e do MEC e MGI. Nessa seara foram constituídos os seguintes núcleos:

- **Núcleo Temático 1 - Desenvolvimento:** responsável por estudar a correlação das demandas com os capítulos da Lei nº 11.091/2005 que tratam do conceito, organização, ingresso e desenvolvimento da carreira. Composto pelos seguintes membros: *Maria do Socorro M. Gomes, Andifes e Nídia Heringer, Conif; Grazielle Nayara, Sinasefe; José Almiram Rodrigues, Fasubra; Frederico de Moraes A. Coutinho, MGI e José Borges, MGI*
- **Núcleo Temático 2 - Estrutura e Remuneração:** responsável por estudar a correlação das demandas com os capítulos da Lei nº 11.091/2005 que tratam da estrutura da carreira. Composto pelos seguintes membros: *Mirian Dantas dos Santos, Andifes e Regina Rita de Cássia Oliveira, Conif; Marcelo Rosa e Agnaldo Fernandes, Fasubra; William do N. Carvalho, Sinasefe e Elisa Midori Okamura, MGI.*

No que concerne ao cronograma de trabalhos, limitado ao prazo de **30 dias para conclusão<sup>1</sup>**, deliberou-se que os trabalhos seriam realizados em reuniões presenciais e virtuais, da seguinte forma:

- **Reunião inicial**, presencial, com todos os participantes do GT, visando promover um alinhamento conceitual dos objetos de análise;
- **Reuniões intermediárias**, virtuais, dos Núcleos Temáticos, visando o estudo das demandas de cada núcleo
- **Reunião final**, presencial, para a validação do resultado dos trabalhos dos núcleos.

Após definição da metodologia de trabalho, restou definido que a análise e a finalização dos objetos de estudos pelos núcleos seriam semanais, com data final de entrega até o dia 29 de março

---

<sup>1</sup> A definição do prazo de conclusão levou em consideração as diretrizes pactuadas na reunião entre os representantes das entidades sindicais e o Sr. Ministro de Estado da Educação, realizada no dia 29 de fevereiro de 2024.

de 2024. No Quadro 2, apresenta-se o calendário dos trabalhos do GT.

**Quadro 2:** Cronograma de trabalho segregado por semana

Itens	Prazo de conclusão (em semanas)				Cap. da Lei
	04 a 08/03	11 a 15/03	18 a 22/03	25 a 29/03	
Definição da metodologia e objetos de estudos					Não se aplica
<b>Reunião inicial (presencial)</b>					
<b>1. Organização e Conceitos</b>					II e III
<b>2. Estrutura do PCCTAE</b>					IV
→ Níveis de classificação					
→ Atribuições					V
<b>3. Ingresso e Desenvolvimento</b>					
→ Progressões					
→ Liberação Pós-graduação					VI e VII
→ Áreas de conhecimento X Ambiente Organizacional					
<b>4. Remuneração e Enquadramento</b>					
→ Matriz Hierárquica					VI e VII
→ Padrões de vencimento					
→ Racionalização dos cargos					
<b>Reunião final (presencial)</b>					

Fonte: GT: Elaboração própria

A definição dos objetos de análise de cada núcleo, a partir da sistematização e categorização das propostas e consta da “**Planilha Consolidada**”, correspondente ao Anexo I deste Relatório. No Quadro 3, é possível identificar o total de **22 propostas** apresentadas pelas entidades, categorizadas em 18 temas. Destaque-se que, após alinhamento, restou acordado que **10 propostas** remanescentes do Acordo de Greve de 2015 não seriam avaliadas pelo GT, mas, sim, no âmbito da CNS, em momento oportuno. Nesse contexto, restaram **12 propostas** a serem analisadas pelos Núcleos Temáticos do GT, sendo que 3 ficaram a cargo do Núcleo 1 (Desenvolvimento); 6, do Núcleo 2 (Estrutura e Remuneração); e 3, de ambos os Núcleos.

**Quadro 3:** Resumo analítico: Consolidação das demandas, por temática

Temática analisada	Análise GT		Total
	Não	Sim	
☐ Núcleo 1 e 2 (Comum)		3	3
Incentivo à Qualificação (IQ)		1	1
Organização dos cargos		1	1
Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)		1	1
☐ Núcleo 1	7	3	10
Acordo de Greve - Afastamento pós-graduação	1		1
Acordo de Greve - Carga horária de curso	3		3
Acordo de Greve - Jornada de Trabalho de 30h	1		1
Acordo de Greve - Plano Nacional de Capacitação do PND	1		1
Acordo de Greve - Revalidação de diploma	1		1
Organização dos cargos		1	1
Progressões por capacitação		1	1
Progressões por mérito		1	1
☐ Núcleo 2	3	6	9
Acordo de Greve - Adicional atividade penosa	1		1
Recomposição perdas inflacionárias		1	1
Verticalização - Matriz Única		1	1
Níveis de Classificação (NC) e correlação salarial		1	1
Parâmetros para construção da proposta		3	3
Acordo de Greve - Enquadramento	2		2
<b>Total Geral</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>

Fonte: GT: Elaboração própria

Considerando que cada núcleo do GT deveria atuar no sentido de identificar e analisar os elementos centrais de cada uma das propostas, indicando a eventual existência de impacto orçamentário, a Coordenação do GT demandou a elaboração de um “**SIMULADOR DE PROPOSTAS**”, Anexo II. O instrumento foi elaborado, conjuntamente, por especialistas da área de Engenharia de Produção e Estatística, da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN e de Orçamento Público, do Instituto Federal da Paraíba – IFPB, ambos integrantes convidados do GT. Dentre outras, o instrumento deveria permitir a utilização de multivariáveis que projetassem simulações de novas matrizes e o consequente impactos orçamentários, e que considerasse, em todos os cenários, os parâmetros das propostas das entidades sindicais. Assim, as variáveis dinâmicas utilizadas no instrumento foram:

1. Referência (% de aumento referência - piso do nível de classificação E)
2. Nível de Classificação (Unificado (A/B, C/D e E) e Não unificado (A, B, C, D e E))
3. Step (3,9% e 5%)
4. Percentual de Adesão ao RSC (Por ano)
5. Mês de Implantação do Aumento – Data-Base

Registre-se que o objetivo da construção da ferramenta **foi, exclusivamente, o de auxiliar o GT na identificação da existência ou não de impacto orçamentário das propostas** que já haviam sido apresentadas ao MEC e ao MGI. Questões orçamentárias e percentuais que eventualmente incidirão sobre as demandas avaliadas não foram objeto de deliberação no âmbito do grupo e deverão ser discutidas em momento oportuno, por atores competentes.

O “SIMULADOR DE PROPOSTAS”, eventualmente, poderá ser utilizado para fins de simulação de valores, a fim de subsidiar discussões em mesas de negociação.

#### **Relato 2ª Reunião (13/03/2024) – Alinhamento conceitual**

Com vistas a promover o alinhamento conceitual dos objetos a serem analisados pelo grupo, a programação da 2ª reunião, realizada no dia 13/03/2024, contou com a apresentação da visão conceitual do PCCTAE à luz de cada uma das entidades envolvidas com as discussões do GT. No Quadro 4, apresenta-se o detalhamento da pauta tratada na citada reunião.

**Quadro 4.** Pautas de alinhamento conceitual

Descrição	Responsável/apresentação
<b>Abertura:</b> Dinâmica das apresentações	Jussara Cardoso
<b>Antecedentes históricos do PCCTAE</b>	Maria do Socorro Mendes
<i>Discussão coletiva</i>	---
<b>PCCTAE: Visão conceitual e de gestão: Conif</b>	Regina Rita/Nídia Heringer
<i>Discussão coletiva</i>	---
<b>PCCTAE: Visão conceitual e de gestão: Andifes</b>	Mirian Dantas
<i>Discussão coletiva</i>	----
<b>PCCTAE: Visão Fasubra e Sinasefe</b>	Marcelo Rosa/ Grazielle Silva/ William Carvalho
<i>Discussão coletiva</i>	-----
<b>MGI: Visão de futuro das carreiras no serviço público</b>	José Celso Cardoso
<i>Discussão coletiva</i>	-----

Fonte: Elaboração própria. [Link de acesso às apresentações](#)

Dentre os pontos de convergência na reunião de alinhamento conceitual, destaque-se a visão do PCCTAE à luz das entidades representativas da IFES (Andifes e Conif) e as demandas das entidades sindicais e das, sendo eles:

### 1) Visão PCCTAE - Andifes

#### Problemas na Gestão dos Cargos e no Desenvolvimento na Carreira

- Baixa capacidade de atrair e reter quadros qualificados em função dos baixos salários, sem reajuste desde 2017, num contexto inflacionário;
- Alta rotatividade nos concursos, o que inviabiliza a realização de programas de capacitação robustos;
- Dificuldade de recrutamento de perfis mais apropriados em decorrência da falta de modernização das atribuições dos cargos;
- Cargos defasados e engessados em relação às transformações no mundo do trabalho;
- Limitação na amplitude da carreira - o servidor atinge o último nível de progressão por mérito com 22 anos e meio de exercício e a progressão por capacitação em 4 anos e meio;
- A carreira não contempla as atividades dos servidores que ocupam cargos de chefia, ou mesmo que participam de comissões e colegiados, para efeito de qualquer progressão;
- Dificuldade de recrutamento de perfis mais apropriados em decorrência da falta de modernização das atribuições dos cargos; e
- Exigência excessiva de carga horária dos cursos para o alcance dos níveis 3 e 4, especialmente para os cargos de nível D e E.

#### Problemas da Matriz Remuneratória e do Vencimento Básico

- **Defasagem remuneratória:** A falta de recomposição salarial faz com que exista uma desconexão entre a remuneração, o grau de responsabilidade e a qualificação dos servidores, além da defasagem salarial em relação ao mercado de trabalho atual, para carreiras similares. A busca de oportunidades por aumento salarial tensiona a relação entre servidores e a gestão das IFES pela autorização e liberação da movimentação por cessão para outros órgãos da administração pública federal. Esse artifício é ainda mais prejudicial ao trabalho das IFES, porque não há a possibilidade de reposição do servidor, além da evasão de força de trabalho qualificada; e
- **Baixa capacidade de retenção de quadros:** Dentre as dificuldades geradas pela falta de ajuste salarial, ressalta-se o impacto no recrutamento e retenção de quadros especializados, tendo como exemplo, as áreas de Medicina e de Tecnologia da Informação, dentre outras. Diante desse cenário, a rotatividade torna-se um grande desafio a ser enfrentado pelas IFES, pois muito esforço e recurso são despendidos na formação dos servidores, para que deixem a instituição antes que o retorno do investimento ocorra. A baixa atratividade da carreira também é notada quando comparada a outras carreiras de órgãos públicos, sendo vistas muitas vezes como trampolim para carreiras com

remunerações mais atraentes e possibilidades de crescimento e desenvolvimento.

## 2) Visão PCCTAE - Conif

**Grandes Problemas:** O PCCTAE não foi implementado na sua plena concepção:

- descrição dos Cargos – dificultou os concursos – utiliza-se a descrição do PUCRCE;
- qualificação dos servidores não foi isonômica – aconteceu segundo o entendimento e a força da área de gestão de pessoas das Instituições. Quem estava fora dos grandes centros foi prejudicado;
- extinção dos cargos sem discussão – fase sem a CNS;
- falta de uma dotação orçamentária específica para a Qualificação de Servidores; e
- Decreto 9991-2019: problemas decorrentes do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) que não enquadra o modelo de capacitação e qualificação do PCCTAE.

### **Sugestões para aprimoramento**

- MEC ser protagonista no fomento a qualificação dos servidores para criação de um modelo equânime;
- suprimir a correlação direta e indireta nos cursos de qualificação (graduação, pós, mestrado e doutorado); Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) como proposta de incentivo e valorização profissional, considerando que, pela natureza da atividade, o RSC dos técnicos não pode estar restrito às atividades de ensino, pesquisa e extensão (ajuda a diminuir a rotatividade do quadro por baixas remunerações);
- criação da figura do TAE substituto, para oportunizar ao servidor que é o único em sua função participar de ações de qualificação;
- necessidade de promover a racionalização / reclassificação de cargos considerando o nível de escolaridade – CONIF atuante nessa discussão (exemplo: assistente de alunos – nível C – exigência Ensino médio); e
- configurar a carreira de forma que o processo de capacitação seja contínuo durante todo o itinerário profissional do servidor – implica numa nova malha salarial, mas que conduz o servidor a um processo permanente de formação nas suas respectivas áreas de atuação.

## **Relato 3ª Reunião (18/03/2024) – Alinhamento e reavaliação dos objetos de análise**

Após identificar, a dificuldade do GT e seus respectivos núcleos, em avançar no conjunto das temáticas, dada a complexidade que envolve aspectos técnicos e jurídicos do PCCTAE, foi convocada reunião extraordinária para avaliação conjuntamente a possibilidade de enviar para análise da CNS as demandas relacionadas ao Acordo de Greve de 2015, no total de 10 propostas. Destaque-se que tais demandas envolvem aspectos de repercussão geral do Regime Jurídico Único (Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990), como a redução da jornada de trabalho e outras de natureza educacional, como a revalidação de diplomas obtidos no exterior. Nessa seara, restou

pactuado que tais demandas serão estudadas no âmbito da CNS, sendo elas:

- 1) **Jornada de Trabalho de 30h:** *“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) **Regulamentar o afastamento pós-graduação dos servidores do PCCTAE:** *“nos termos do artigo 30 da lei 12.772/2012, priorizando o tratamento isonômico com os servidores docentes e em consonância com o decreto 5825/2006 sem prejuízo dos afastamentos previstos na lei 8112/1990, assegurado todos os direitos e vantagens a que fizer jus, para participar de programa de pós-graduação stricto sensu ou de pós-doutorado independentemente do tempo ocupado no cargo ou instituição.”*
- 3) **Efetivação Plano Nacional de Capacitação do PND:** *“com publicação do edital referente à adesão das Instituições Federais de Ensino (IFE) ao Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE, para ofertas de novos cursos de graduação, de especialização, de mestrado e de doutorado.”*
- 4) **Reconhecimento da somatória de carga horária dos certificados de capacitação aposentados:** *“quando os mesmos se encontravam na ativa”*
- 5) **Aproveitamento das disciplinas de graduação e pós-graduação para todos os níveis de classificação do PCCTAE para fins de progressão por capacitação:** *“solicitação que as cargas horárias das disciplinas de curso de graduação e pós possam ser utilizadas assim como cursos são utilizados para o desenvolvimento na carreira por capacitação”*
- 6) **Inclusão dos cursos de aperfeiçoamento:** *“para fins para fins de incentivo à qualificação - Aproveitamento de disciplinas”.*
- 7) **Reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país:** *“conforme processo de revalidação normatizado pelas leis, resoluções e portarias publicadas pelo Ministério da Educação e Conselho Nacional de Educação.”*
- 8) **Adicional atividade penosa:** *“que consta no art. 71, da Lei nº 8.112/1990, agora pauta também tratada emenda 06 da medida provisória 1203/2023, que fala sobre a Indenização Educacional de Fronteira e de Local de Difícil Fixação de Efetivo.”*
- 9) **Correção do enquadramento** dos aposentados de 2005; e
- 10) **Reabertura enquadramento** dos servidores que ainda estão no PUCRCE.

#### **Relatos 4ª e 5ª Reuniões (26 e 27/03/2024) – Alinhamento e validação dos objetos de análise**

Após análise individualizada das **12 propostas**, os núcleos produziram seus respectivos Relatórios – Anexos III e IV, que subsidiou a elaboração do texto final do relatório do GT. Com o objetivo de validar o posicionamento final do grupo, o GT se reuniu pela quarta vez, dia 26 e 27 de março de 2024, ocasião em que aprovou e assinou o presente relatório. No Quadro 5, será apresentado o resumo analítico do posicionamento final do GT sobre as demandas avaliadas:

Quadro 5 – Quadro resumo: Posicionamento final do GT

Entidade Sindical	Tema	Proposta	Impacto Orçamentário?	Consenso categorias?	Consenso (MEC/MGI e FIRGEP)?	Posição do GT
Fasubra/ Sinasefe	1. Organização dos cargos	1. Racionalização de cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)	Não	Sim	Sim	Favorável
		2. Revisar os fazeres dos técnicos-administrativos (Atribuições)	Não	Sim	Sim	Favorável
Fasubra/ Sinasefe	2. Progressões por mérito	3. Redução dos interstícios de progressões por mérito (12 meses)	Sim	Sim	Sim	Favorável
Sinasefe	3. Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	4. Concessão do RSC para os servidores TAE	Sim	Sim*	Sim	Favorável
Fasubra/ Sinasefe	4. Verticalização - Matriz Única	5. Verticalização - Matriz única	Sim	Sim	Sim	Favorável
Sinasefe	5. Incentivo à Qualificação (IQ)	6. Incentivo à Qualificação - IQ - correlação direta	Sim	Sim	Sim	Favorável
Fasubra/ Sinasefe	6. Níveis de Classificação (NC) e correlação salarial	7. Aglutinação dos Níveis de Classificação (NCs) e percentual de correlação	Sim	Sim*	Sim**	Favorável. Proposta alternativa
Fasubra/ Sinasefe	7. Progressões por capacitação	8. Aceleração por progressão de capacitação	Sim	Sim*	Sim	Favorável. Proposta alternativa
Fasubra/ Sinasefe	8. Recomposição perdas inflacionárias	9. Recomposição das perdas inflacionárias.	Sim	Sim	Pauta Mesa de negociação	Pauta Mesa de negociação
Fasubra/ Sinasefe	9. Parâmetros para construção da proposta	10. Piso de três salários mínimos atuais	Sim	Sim	Pauta Mesa de negociação	Pauta Mesa de negociação
		11. Incorporação do Piso da Enfermagem	Sim	Sim	Pauta Mesa de negociação	Pauta Mesa de negociação
		12. Aumento do Step de 3,9% para 5%.	Sim	Sim	Pauta Mesa de negociação	Pauta Mesa de negociação

\* Destaque entidades: O assunto deverá ser submetido a base sindical

\*\* Destaque Andifes: Discordância de percentuais de aglutinação distintos dos NCs

### 3 ANÁLISE OBJETOS DE ESTUDOS DO GT

O presente tópico apresentar o detalhamento da análise das propostas (Objeto de estudos), com a especificação dos seguintes itens: a íntegra da proposta apresentada pelas entidades; o conceito do tema analisado; a justificativa das entidades sindicais; a sinalização da incidência de impacto orçamentário, a partir do uso do SIMULADOR DE PROPOSTAS e a posição final do GT, com a indicação de destaque, se houver. Ressalte-se que, considerando o escopo de atuação do GT, as questões que envolvam a incidência de impacto orçamentário deverão ser avaliadas e discutidas no âmbito da Mesa Específica e Temporária/Área-Educação, a ser convocada pelo MGI.

#### 3.1 Organização dos cargos

##### 3.1.1 Atribuições

**Proposta das entidades:** Revisar o rol de fazeres técnico-administrativos em educação das IFE, propondo a recuperação, manutenção e criação das especialidades que forem necessárias.

**Conceito:** O § 2º do art. 8º da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, estabelece que o detalhamento das atribuições específicas de cada cargo, a que se refere a mencionada Lei, se daria por meio de regulamento. Assim, em 2005, por ocasião da implementação do PCCTAE, a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação (CGGP/MEC), enquanto órgão setorial do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), emitiu o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC, com a descrição dos cargos TAE autorizados pelo então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para concurso público, informando que a relação completa dos cargos encontrava-se em fase final de análise pelos órgãos competentes. Cerca de 11 anos depois, em 2017, o citado Ofício-Circular foi revogado (Ofício-Circular nº 1/2017/COLEP/CGGP/SAA-MEC, tendo sido orientado às IFES que fossem observadas as descrições dos cargos constantes do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), aprovado pelo Decreto nº 94.664, de 1987, até a publicação do regulamento dos cargos do PCCTAE, nos termos da Lei nº 11.091, de 2005.

**Justificativa das entidades:** *“As descrições dos cargos constantes do PUCRCE encontram-se desatualizadas e não abrangem todos os cargos do PCCTAE. Somado a isso, a realidade das instituições de ensino, por serem as entidades responsáveis pela formação profissional e educacional superior no Brasil, demandam um quadro de pessoal com perfis diversificados que levem em conta a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão com suas especificidades. As transformações ocorridas ao longo dos anos no âmbito das IFE e da Educação, em destaque a transformação digital, bem como a política pública de desenvolvimento de pessoas, trouxeram além de novo desafios, a necessidade de mudanças nos perfis dos profissionais que atuam no âmbito das IFE, incluindo o incremento de novas funções e competências, tornando ainda mais imprescindível a atualização do rol de atribuições dos cargos pertencentes ao PCCTAE”.*

**Impacto orçamentário:** Não.

**Posição do GT:** Favorável.

### 3.1.2 Racionalização dos cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)

**Proposta da entidade sindical:** Recuperação dos cargos e reierarquização

**Conceito:** O PCCTAE foi estruturado com um conjunto de 322 cargos, dos quais somente 228 estavam vigentes à época. A Lei 11.091/2005 estabeleceu, em seu art. 18, que mediante decreto seria promovida a racionalização desses cargos, observados os seguintes critérios: unificação em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino. Passados mais de 19 anos desde a criação do PCCTAE, essa previsão não foi concluída. Para além disso, em razão das transformações do mundo do trabalho e com as novas tecnologias e/ou incompatíveis com a própria carreira, 18% dos cargos foram extintos e outros 41% estão vedados de provimento. Como a extinção e/ou vedação, ao longo dos anos, as IFES vêm sofrendo cortes em seus quadros de pessoal. Sobre o assunto, cumpre registrar que a discussão sobre racionalização de cargos deu ensejo a criação de um GT específico no âmbito da CNS que, em seu relatório preliminar, apontou a criação de 2 cargos amplos, por intermédio do instrumento da transformação. No Quadro 6, apresenta-se a situação atual situação dos cargos do PCCTAE:

**Quadro 6.** Cargos do PCCTAE por tipo: Ativo, suspensos e vedados

Situação do cargo	Nível de classificação	Quant. de cargos	Ocupados	Vagos	Total
Ativos	C	24	2.122	151	2.273
	D	12	55.599	6.385	61.984
	E	56	42.408	10.603	53.011
<b>Total ativos</b>		<b>92</b>	<b>100.129</b>	<b>17.139</b>	<b>117.268</b>
Extintos	C	23	7.737	2.799	10.536
	D	14	1.865	0	1.865
	E	5	71	0	71
<b>Total extintos</b>		<b>42</b>	<b>9.673</b>	<b>2.799</b>	<b>12.472</b>
Suspensos	C	22	7.760	4.082	11.842
	D	50	5.699	5.972	11.671
	E	22	3.305	1.006	4.311
<b>Total suspensos</b>		<b>94</b>	<b>16.764</b>	<b>11.060</b>	<b>27.824</b>
<b>Total ativo/extinto/suspense</b>		<b>228</b>	<b>126.566</b>	<b>30.998</b>	<b>157.564</b>
<b>% cargos ativos</b>		<b>40%</b>	<b>79%</b>	<b>55%</b>	<b>74%</b>
<b>% cargos extintos</b>		<b>18%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>
<b>% cargos suspensos</b>		<b>41%</b>	<b>13%</b>	<b>36%</b>	<b>18%</b>

Fonte: SIAPE

**Justificativa das entidades:** “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. Pretende-se manter a organização atual do PCCTAE em microcargos organizados em 3 Níveis de Classificação deliberados em plenária para o aprimoramento da carreira”.

**Impacto orçamentário:** Não. A criação dos novos cargos deverá ser efetuada mediante transformação a partir da aplicação de fator de conversão.

**Posição do GT:** Favorável à proposta alternativa apresentada. Considerando as discussões do GT Reestruturação, instituído no âmbito da CNS, e se valendo de estudos internos da CNS, entende-se que o processo de racionalização poderá se valer da estratégia de transformação dos cargos vedados e atualmente vagos, bem como daqueles que vierem a vagar. Para tanto, deverão ser criados dois novos cargos, de natureza abrangente, e de escolaridade de nível médio (**Técnico Educacional**) e superior (**Analista Educacional**), conforme detalhado no Quadro 7:

**Quadro 7:** Transformação de cargos (vagos e vedados)

Classe do cargo	Qtd. cargos vedados e vagos	Fator de conversão	Qtd. novos cargos (conversão)
C	4.082	1,0	3.245
D	5.972	0,79	5.000
E	1.006	0,46	1.006
<b>Total</b>	<b>11.060</b>		<b>9.251</b>

Fonte: GT: Elaboração própria

### 3.2 Níveis de Classificação e correlação salarial

#### Propostas das entidades:

##### a) Níveis de Classificação (NCs) e correlação salarial

**Conceito:** Os cargos do PCCTAE estão divididos em 5 Níveis de Classificação, denominados pelas letras A, B, C, D e E. Os níveis de classificação foram estabelecidos por um conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. A proposta das entidades sindicais consiste na redução desses Níveis de Classificação por meio da aglutinação dos Níveis A e B para um novo Nível (A/B) e os Níveis C e D para um novo Nível de Classificação (C/D); mantendo o atual Nível de Classificação E sem alterações. Quanto à correlação salarial, as entidades propõem que o novo nível de classificação A/B corresponda a 40% do vencimento básico do nível de classificação E e o novo nível de classificação C/D corresponda a 60% do vencimento básico do nível de classificação E.

**Justificativa das entidades:** *“A reestruturação da malha reduzindo de cinco para três Níveis de Classificação, a partir da aglutinação dos antigos Níveis de Classificação para os novos, da seguinte forma: AB para o novo C; CD – para o novo D; E mantendo o novo, estabelece ganhos maiores para o atual Nível de Classificação C, na medida que seus integrantes serão enquadrados no novo Nível de Classificação CD=D, um Nível de Classificação acima do atual. A proposta estabelece, de maneira automática, um novo enquadramento, uma espécie de “racionalização”, na medida em que todos os cargos do atual Nível C passam para o novo Nível D (CD) daquela proposta. Tal medida permitirá um fácil entendimento dos novos padrões de vencimento. Registre-se que esse processo não versa sobre a transposição, transformação ou junção de cargos ou funções, mas apenas a identificação de padrões de remuneração em uma tabela simplificada.”*

### 3.3 Verticalização – Matriz única

**Conceito:** O PCCTAE é estruturado em uma Matriz única envolvendo a vinculação conjunta de todos os níveis horizontais e verticais à matriz salarial, conforme o Anexo I-A da Lei nº 11.091/2005. A verticalização da tabela abrange a conversão de três padrões horizontais de capacitação da matriz atual 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.

**Justificativa das entidades:** *“A verticalização permitirá que todos os servidores possam 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. A matriz única, a ser considerada envolve a vinculação conjunta de todos os níveis à matriz salarial. Assim, propõe-se manter a referência única (Matriz), garantindo a vinculação dos reajustes dos diferentes níveis, migrando-a para o vencimento básico do nível E (superior) . Com a alteração da referência, propõe-se 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. O posicionamento no novo desenho da tabela (Verticalização) será dado 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.”*

**Quadro 8:** Proposta de verticalização da tabela

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

Fonte: Fasubra

**Impacto orçamentário:** O impacto orçamentário com a implementação da reestruturação proposta pode ser mensurado por meio do “Simulador de Propostas”, já que estes valores dependem de parametrização a ser deliberada durante a mesa específica de negociação.

**Posição do GT:** Favorável à proposta alternativa apresentada. A aglutinação dos 5 Níveis de Classificação (A, B, C, D e E) em apenas 3 (AB, CD e E) poderia gerar questionamentos jurídicos. Nesse sentido, os membros do GT vislumbraram uma outra possibilidade, qual seja: corrigir as tabelas de remuneração de forma diferenciada, de modo que a tabela salarial do Nível de Classificação A poderá ser igual a do nível de classificação B, sem que isso configure uma nova classe AB. E com o mesmo raciocínio aplicado ao nível de classificação C, onde sua tabela salarial poderá a ser igual à tabela do nível de classificação D, sem que isso implique uma nova classe CD. Considerando que o objetivo maior desses pleitos é reduzir a desigualdade interna do PCCTAE, corrigindo disparidades entre elas, a redução da amplitude entre as classes do plano e também a simplificação da tabela de vencimento poderá conferir maior simplicidade e facilitar a compreensão da relação entre os níveis de classificação, sendo, portanto, uma proposta viável a ser adotada pela Administração. A outra proposta em discussão é a verticalização da tabela de cada nível de classificação com a retirada dos “níveis capacitação”. O **ponto de atenção** a ser observado nesta proposta diz respeito a aplicação dos percentuais nos 5 Níveis de Classificação, isoladamente, sem a incidência de reajuste. Nesse contexto, para melhor compreensão do cenário e do resultado é preciso considerar aos percentuais de reajustes a serem aplicados na reestruturação (aglutinação A com B e C com D). Assim, tendo em vista que a proposta envolve impacto orçamentário, as variáveis de cenário deverão ser consideradas na análise e **deliberação da mesa de negociação**.

**Destaque das entidades sindicais:** *“As entidades sindicais remeterão para as suas instâncias deliberativas as questões acerca da manutenção de cinco níveis de classificação e três níveis de capacitação, considerando que a proposta protocolada possui configurações diferentes das apresentadas neste relatório”.*

**Destaque do FORGEPE/ANDIFES:** *“É notório que a não concessão de reajustes salariais nos últimos 6 anos contribuiu para a perda aquisitiva de todos os integrantes do PCCTAE, independente do nível de classificação do cargo. Assim, é preciso consignar este voto de destaque, no sentido de divergir quanto à eventual concessão de reajustes diferenciados entre os níveis de classificação. Nada mais justo que os impactos da reestruturação da carreira contemplem a todos de forma equânime. Faz-se necessário pontuar que a reestruturação proposta, de unificação das tabelas remuneratórias dos níveis de classificação A e B, C e D, resulta em percentuais de recomposição salarial diferenciados entre os cargos. Nessa reestruturação, os cargos de nível D e E, que hoje compõem a grande maioria dos servidores ativos, não alcançarão ganhos remuneratórios com esse movimento. Os servidores que estão nas classes D e E guardam paralelo remuneratório em relação a outras carreiras do Executivo, com valores de piso significativamente menores que os demais órgãos públicos federais. Dessa forma, a unificação dos vencimentos das classes A e B, C e D não resolve e agrava a situação dos atuais servidores ativos do PCCTAE. Caso não haja uma política de recomposição remuneratória para esses segmentos, não se resolverá os problemas em relação ao recrutamento e permanência dos servidores nos quadros de pessoal das IFES.”*

### 3.4 Progressões por Mérito

**Proposta das entidades:** Redução dos interstícios de progressões por mérito e por capacitação de 18 meses para 12 meses.

**Conceito:** Os servidores ocupantes de cargos pertencentes ao PCCTAE fazem jus à Progressão por Mérito, que é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação. Atualmente, cada servidor pode realizar a Progressão por Mérito em até 15 vezes, observado o intervalo de 18 meses entre cada progressão, totalizando 22 anos e 6 meses como tempo mínimo para se alcançar o topo da carreira.

**Justificativa das entidades:** “A proposta apresentada pelas entidades sindicais se trata da redução do período de intervalo entre cada progressão de 18 meses para 12 meses. Várias carreiras da Administração Pública Federal possuem ciclos de progressão atrelados a uma avaliação de desempenho anual. Nesse sentido, busca-se uma isonomia com essas carreiras ao pleitear a redução do interstício mínimo entre as progressões. É o caso dos cargos do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), por exemplo”.

**Impacto orçamentário:** Sim. Crescimento vegetativo.

**Posição do GT:** Favorável. A redução do período mínimo de intervalo entre progressões por mérito, de 18 meses para 12 meses, atrelada a um processo de avaliação de desempenho para fins dessa progressão é uma medida que vai em linha com outros processos de progressão vigentes no âmbito da Administração Pública Federal e, nesse sentido, entende-se viável de ser adotada pela Administração.

### 3.5 Progressões por capacitação

**Proposta da entidade sindical:** Aceleração da progressão

**Conceito:** No PCCTAE, para cada Nível de Classificação (A, B, C, D e E), existem 4 Níveis de Capacitação. Ao ingressar na Carreira, todo servidor é enquadrado no Nível de Capacitação I. Para ascensão aos demais Níveis, a Lei nº 11.091, de 2005, prevê a progressão por Capacitação Profissional, que é a mudança de Nível de Capacitação, no mesmo cargo e Nível de Classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, observado o intervalo de 18 meses entre cada progressão. É permitido o somatório de cargas horárias de cursos a partir de 20 horas. Os certificados de cursos de capacitação são apresentados de acordo com carga horária mínima pré-determinada no Anexo III da Lei nº 11.091, de 2005, a depender do Nível de Classificação do servidor, conforme indicado no Quadro 11.

**Quadro 11:** Nível de classificação e carga horária de capacitação

Nível de Classificação	Carga horária mínima por Nível de Capacitação			
	I	II	III	IV
A	Início da Carreira	20 horas	40 horas	60 horas
B		40 horas	60 horas	90 horas
C		60 horas	90 horas	120 horas
D		90 horas	120 horas	150 horas
E		120 horas	150 horas	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: Lei 11.091, de 2005

Para que o certificado do curso de capacitação seja aceito para fins de Progressão por Capacitação Profissional, se faz necessário que o curso tenha relação direta com a área específica de atuação do servidor, conforme detalhado na [Portaria MEC nº 9 de 29 de junho de 2006](#).

**Justificativa da proposta:** *“A proposta apresentada pelas entidades sindicais consiste na conversão da Progressão por Capacitação Profissional em uma aceleração de progressão por capacitação, observando carga horária mínima de 60 horas de capacitação, permitindo o servidor ascender a um novo Padrão de Vencimento, não necessariamente o subsequente. Com essa aceleração, a evolução na carreira de início a fim poderia levar de 11 anos a 18 anos para alcançar o topo, conforme planejamento próprio do servidor. A proposta de aceleração da progressão por capacitação considera o aprimoramento da Matriz do PCCTAE em 19 Padrões de Vencimento (posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação)”*.

**Impacto orçamentário:** Sim. Crescimento vegetativo.

**Posição do GT:** Favorável à proposta alternativa apresentada. Entende-se que a progressão por capacitação é medida oportuna para incentivar que os servidores se engajem em cursos de aprimoramento profissional sem necessariamente o vínculo com uma titulação formal. Também é uma medida de gestão para as IFES que poderão especificar cursos de interesse da organização que podem ser contabilizados como horas para a referida progressão por capacitação. Apesar disso, faz-se necessário que a progressão por capacitação não reduza demais o tempo total de progressão na carreira a ponto de, em pouco tempo, o servidor não ter mais para onde progredir. Ao mesmo tempo não é interessante concentrar demais o período de capacitação, pois é um processo que deve percorrer toda a vida laboral no serviço público. Nesse sentido, o GT discutiu e propôs manter três (3) progressões por capacitação ao longo da carreira com a apresentação de uma carga horária mínima de 240 horas, sendo distribuídas em pelo menos 60 horas anuais. A primeira capacitação por progressão poderia ser pleiteada apenas após os primeiros 4 anos completos do servidor na carreira, sendo que as duas progressões subsequentes deveriam respeitar o interstício de no mínimo 4 anos entre progressões por capacitação. Com essa proposta, as progressões por capacitação poderão ocorrer quando o servidor completar 4, 8 e 12 anos de efetivo exercício no cargo. Caso o servidor esteja em dia com sua progressão por mérito e realize também sua progressão por capacitação dentro desses prazos, ele chegará ao final da carreira (padrão 19 de vencimento) com 15 anos de efetivo exercício. Ressalta-se que a progressão por mérito e a progressão por capacitação podem acontecer num mesmo ano, não havendo prazo de interstício de um tipo para o outro. Dado o exposto, entende-se que essa proposta alternativa de progressão por capacitação construída no âmbito do GT é viável de ser adotada pela Administração.

### **3.6 Incentivo à Qualificação (IQ)**

**Proposta das entidades:** percentuais/correlação do Incentivo à Qualificação (IQ)

**Conceito:** O IQ é uma vantagem concedida aos servidores ocupantes de cargos pertencentes ao PCCTAE que possuem titulação formal superior à exigida para ingresso no cargo ocupado, observados os procedimentos estabelecidos no [Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006](#). É concedido aos servidores (considerando o diploma e/ou a titulação adquirido até a data da

aposentadoria) tendo por base o percentual calculado sobre o Padrão de Vencimento percebido pelo servidor. Os percentuais do IQ não são acumuláveis e são incorporados aos proventos de aposentadoria e pensão. Dentre os parâmetros a serem observados para concessão do IQ está a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ou indireta ao ambiente organizacional de atuação do servidor, conforme indicado Quadro 12.

**Quadro 12:** Percentuais de Incentivo à Qualificação (IQ)

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Percentuais de IQ	
	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: 11.091, de 2005

**Justificativa das entidades:** *“proposta do SINASEFE da reestruturação da Carreira do PCCTAE, do fim da correlação do Incentivo à Qualificação (IQ) previsto hoje no Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), mantendo apenas a concessão dos percentuais identificados como de correlação direta e estendendo estes percentuais a todos e todas que hoje possuem o incentivo no referido Plano de Carreira do segmento dos Técnicos Administrativos em Educação.”*

**Impacto orçamentário:** Sim. Crescimento vegetativo.

**Posição do GT:** **Favorável.** Entende-se viável a proposta de unificar o IQ, com o fim da distinção da correlação de área direta e indireta, uma vez que, dentre outras, a deliberação sobre a correlação poderá ensejar, eventual, interpretação de critérios subjetivos para autoridade concedente.

### 3.7 Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)

**Proposta das entidades:** Concessão de RSC para os servidores TAE

**Conceito:** A Lei nº 11.091, de 2005, ao dispor sobre a estruturação do PCCTAE, estabeleceu que a gestão dos cargos do citado Plano de Carreira observará, dentre outros, como princípios e diretrizes, as competências específicas decorrentes da dinâmica dos processos de pesquisa, ensino, extensão e administração; e o reconhecimento do saber resultante da atuação profissional na dinâmica dessas áreas. Nesse sentido, e visando reconhecer os conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional do servidor, foi instituído o instrumento denominado Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC. No Brasil, atualmente o RSC é aplicado no âmbito da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e

Tecnológico, conforme estabelecido pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, regulamentada pela Resolução CPRSC nº 3, de 8 de junho de 2021, que os pressupostos, as diretrizes e os procedimentos para concessão do RSC. Destaque-se que o RSC é conceituado como o *processo de reconhecimento dos conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional, bem como no exercício das atividades realizadas no âmbito institucional*. O RSC destina-se a servidores ativos e não visa ser utilizado para fins de concessão de Progressão por Capacitação e tem equivalência ao Incentivo à Qualificação (IQ). Conforme dados extraídos do SIAPE (dez/2023), e especificado no Quadro 13, no âmbito do PCCTAE, atualmente, dos 131.113 servidores TAE ativos (público elegível a concessão do RSC), 8% não possui qualquer tipo de Incentivo à Qualificação (IQ). Desse universo, há concentração acentuada nos Níveis de Classificação A e B, aqueles com a menor escolaridade formal (Alfabetizado e Fundamental Incompleto).

**Quadro 13.** Servidores TAE (ativos) com IQ

NC	Escolaridade	Sem IQ	Percentual de acréscimo no Vencimento Básico							Total	% sem IQ
			10% Fund. Completo	15% Médio	20% Médio Técnico	25% Graduação	30% Especialização	52% Mestrado	75% Doutorado		
A	Alfabetizado	374	111	445	191	195	205	10	1	1.532	24%
	Fund. Incompleto										
B	Alfabetizado	645	133	778	339	408	566	80	17	2.966	22%
	Fund. Completo										
C	Fund. Incompleto	1.752	133	1.433	1.793	3.213	7.798	1.494	161	17.777	10%
	Fund. Completo										
D	Nível Médio	6.051	102	1.197	697	11.143	29.930	11.273	2.323	62.716	10%
E	Superior	1.765	0	0	48	10	20.112	18.885	5.302	46.122	4%
		10.587	479	3.853	3.068	14.969	58.611	31.742	7.804	131.113	8%

Fonte: SIAPE (dez/2023)

**Justificativa das entidades:** O RSC para a carreira TAE possui equivalência ao Incentivo à Qualificação (IQ), previsto no art. 11 da Lei nº 11.091, de 2005. Enquanto o IQ valoriza a qualificação formal superior à exigida para o cargo, o RSC foca nas competências desenvolvidas e adquiridas pelo servidor em seu ambiente organizacional no exercício de suas atividades ao longo da carreira. A implantação do RSC na carreira TAE trará ganho qualitativo na formação profissional do servidor com foco no interesse institucional.

**Impacto orçamentário:** O cálculo de impacto do RSC associa-se a fatores de natureza diversa, dentre eles, 1) a definição dos critérios de regulamentação e sua efetiva implementação; 2) o esforço pessoal do interessado em elevar sua escolaridade formal, tendo por base o nível imediatamente superior a sua atual formação; e 3) prazo para a conclusão da nova formação. Essas duas últimas, condição de habilitação para acesso ao RSC. A projeção do impacto orçamentário da implementação do RSC pode ser mensurado por meio do "Simulador de Propostas", já que estes valores dependem de parametrização a ser deliberada durante a mesa específica de negociação.

**Posição do GT:** Favorável. Entende-se que a instituição do RSC-TAE é um mecanismo de gestão que, a longo prazo, vai dar sustentabilidade para a carreira e o fortalecimento da política de formação e desenvolvimento dos servidores das IFE, contribuindo assim, dentre outras, para a fixação de servidores dos Níveis de Classificação D e E, além da democratização do acesso ao IQ, para os servidores de Nível A, B e C. Importante destacar que a proposta se aplica somente aos servidores ativos e sua instituição deverá prever normatização, a ser avaliada no âmbito da

representação da CNS. Esse processo deverá levar em consideração, inclusive, os apontamentos dos órgãos de controle, tendo por base a operacionalização do RSC docente.

### 3.8 Recomposição das perdas inflacionárias

**Proposta das entidades:** Reajuste da tabela de forma a recompor as perdas inflacionárias.

**Conceito/Justificativa das entidades:** Entre 2016-2023, conforme estudo técnico elaborado pelo DIEESE, a pedido do Fonasefe, e apresentado na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) pela Fasubra, houve um perda inflacionária para os TAE da ordem de 34,32%. O objetivo da proposta é a recomposição das perdas inflacionárias acumuladas no período, da seguinte forma: Reajuste em 2024 – 10,34% ; Reajuste em 2025 – 10,34% e, Reajuste em 2026 – 10,34%. Para definição das perdas acumuladas foi utilizado com índice o cálculo das perdas o IPCA/IBGE. Este ponto é amplamente reconhecido e apoiado por todos os envolvidos, evidenciando a importância da restauração dessas perdas.

**Impacto orçamentário:** O impacto orçamentário com a implementação da recomposição proposta pode ser mensurado por meio do “Simulador de Propostas”, já que estes valores dependem de parametrização a ser deliberada durante a mesa específica de negociação.

**Posição do GT:** **Deliberação na Mesa de Negociação.**

### 3.9 Parâmetros para construção de cenários e tabelas

#### 3.9.1 Piso de três salários mínimos e aumento do step

**Conceito/justificativa:** Adequação do piso dos níveis na carreira a 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.

**Impacto orçamentário:** O impacto orçamentário com a implementação da recomposição proposta pode ser mensurado por meio do “Simulador de Propostas”, já que estes valores dependem de parametrização a ser deliberada durante a mesa específica de negociação.

**Posição do GT:** **Deliberação na Mesa de Negociação.**

#### 3.9.2 Incorporação do Piso da Enfermagem

**Conceito/justificativa:** *Quanto ao piso da Enfermagem, reconhecemos e defendemos a necessidade em se manter todos os cargos de mesma hierarquia com a a mesma remuneração. Assim, a utilização do Piso da Enfermagem, como um dos parâmetros de construção de soluções remuneratórias tem o sentido de se garantir a isonomia de tratamento entre todos os cargos dos Níveis de Classificação.*

**Impacto orçamentário:** O impacto orçamentário com a implementação da recomposição proposta pode ser mensurado por meio do “Simulador de Propostas”, já que estes valores dependem de parametrização a ser deliberada durante a mesa específica de negociação.

**Posição do GT:** **Deliberação na Mesa de Negociação.**

### 3.9.3 Aumento do step de 3,9% para 5%

**Conceito/justificativa:** *“Dentro dos parâmetros históricos de construção da remuneração, a FASUBRA Sindical, defende retomar a os patamares de construção do PUCRCE, que sejam um piso de 3 Salários Mínimos e um STEP de 5%. Reconhecendo que legalmente não há como construir indicadores para a remuneração, a luta pelos 3 Salários Mínimos, no piso da tabela remuneratória se justifica pela valorização e resgate do poder de compra para os servidores e servidoras TAE”*

**Impacto orçamentário:** O impacto orçamentário com a implementação da recomposição proposta pode ser mensurado por meio do “Simulador de Propostas”, já que estes valores dependem de parametrização a ser deliberada durante a mesa específica de negociação.

**Posição do GT:** **Deliberação na Mesa de Negociação.**

Além dos parâmetros a serem considerados para na elaboração das propostas de reajuste salarial, as entidades sindicais defendem, como premissa para construção de cenários e de tabelas, que o reposicionamento dos servidores em novos Níveis de Classificação não incorra em riscos de aplicação de Vencimento Básico Complementar (VBC).

## 4 CONCLUSÃO

Conforme afirmou a Ministra Esther Dweck, em fevereiro de 2024, na cerimônia de lançamento da retomada do diálogo com as entidades representativas para debater a situação das carreiras e ouvir os servidores através da reabertura da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), “Preocupar-se com os servidores é preocupar-se com os cidadãos brasileiros. Todos nós, servidores públicos, temos uma missão enorme com a população brasileira. **Os servidores públicos que estão na ponta, que trabalham no dia a dia, são quem estão, de fato, fazendo a diferença para o povo**”<sup>2</sup>.

Nesse sentido, não há como deixar de enfatizar o papel desempenhado pelos TAE frente aos estudantes e como pilares essenciais para o desenvolvimento de atividades no ambiente educacional em que se inserem, seja a nível escolar, técnico ou universitário. Muitas vezes, são esses os profissionais que fazem a diferença no processo de formação de discentes, na medida em que transmitem conhecimentos práticos adquiridos de experiências vivenciadas ao longo de sua trajetória profissional, ou mesmo quando assistem e orientam alunos em aspectos de disciplina, lazer, segurança, saúde, pontualidade e higiene dentro das dependências escolares, como é o caso dos Assistentes de Alunos. Assim, entender as demandas desses profissionais e adotar medidas para valorizá-los é fundamental para a melhoria da prestação de serviços públicos e para a construção de uma comunidade escolar mais equânime, forte e inclusiva.

A preocupação com a valorização do servidor e com pleitos relacionados ao aprimoramento de estruturas de carreiras educacionais já restou evidenciada na gestão do Ministro Camilo Santana frente ao Ministério da Educação. Exemplo disso, além da retomada da CNS, foi a entrega ao MGI do projeto para a criação da Carreira de Gestão de Políticas Públicas Educacionais (GPPE) e do Plano Especial de Cargos do Ministério da Educação (PECMEC), em novembro de 2023, ocasião em que o Ministro afirmou que “**Fortalecer e valorizar o trabalho dos nossos servidores é uma prioridade deste governo**”<sup>3</sup>.

Ao longo deste mês de março de 2024, este Grupo de Trabalho discutiu, intensamente, propostas para o aprimoramento do PCCTAE, com o objetivo de alinhar o entendimento das entidades sindicais sobre temáticas específicas da carreira. Ao todo, foram catalogadas um total de 22 demandas relacionadas ao PCCTAE que já haviam sido encaminhadas ao MEC, ao MGI e também à CNS, tendo restado acordado, entre os membros do GT, que 10 delas careciam de uma análise mais aprofundada pela CNS/MEC. As outras 12 foram avaliadas, com validação final do entendimento por todo o Colegiado, resultando na manifestação favorável para 8 demandas. Para aquelas relacionadas diretamente com a alteração de percentual de reajuste, opinou-se pelo envio à Mesa de Negociação.

Dentre as demandas avaliadas, cumpre ressaltar a importância que este GT atribui a concessão do RSC aos TAE. Trata-se de instrumento que, além de ser uma forma de reconhecer e valorizar os conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional, é um mecanismo de gestão que, a longo prazo, vai dar sustentabilidade para a

---

<sup>2</sup> <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2023/dezembro/gestao-2023-retomada-do-dialogo-e-valorizacao-dos-servidores-sao-destaques>

<sup>3</sup> <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/mec-formaliza-proposta-para-fortalecer-e-valorizar-servidores>

carreira e o fortalecimento da política de formação e desenvolvimento dos servidores das IFE, contribuindo assim, dentre outras, para a fixação de servidores dos Níveis de Classificação D e E, além da democratização do acesso ao IQ, para os servidores de Nível A, B e C.

Por fim, cumpre ressaltar que a atuação do GT deu-se no sentido de promover discussões de ordem técnica sobre demandas que já haviam sido protocoladas no MEC e no MGI, com o objetivo de uniformizar entendimentos, não tendo sido objeto de discussão, pelo Colegiado, em função de seu escopo de atuação, questões orçamentárias e percentuais que eventualmente incidirão sobre as demandas avaliadas, as quais deverão ser objeto de discussão em mesa de negociação.

## 5 ANEXOS

**ANEXO I** – Quadro Analítico (Planilha consolidada)

**ANEXO II** – Simulador de propostas GT-CNS

**ANEXO III** – Relatório Núcleo Temático 1

**ANEXO IV** – Relatório Núcleo Temático 2

## ANEXO I – Quadro Analítico (Planilha consolidada)

Núcleo Temático	Tema	Proposta	Impacto Orçamentário?	Será avaliado pelo GT ?	Consenso categorias?	Consenso (MEC/MGI e FORGEP)?	Posição do GT
Núcleo 1	Acordo de Greve	1. Implantação da Jornada de Trabalho de 30h para TAE	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Acordo de Greve	2. Regulamentar o afastamento dos servidores do PCCTAE	Não	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Acordo de Greve	3. Efetivação do Plano Nacional de Capacitação	Não	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Acordo de Greve	4. Reconhecimento da somatória de carga horária dos certificados de capacitação dos aposentados quando os mesmos se encontravam na ativa	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Acordo de Greve	5. Aproveitamento as disciplinas de graduação e pós graduação para todos os níveis de classificação do PCCTAE para fins de progressão por capacitação	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Acordo de Greve	6. Inclusão dos cursos de aperfeiçoamento para fins de incentivo à qualificação	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Acordo de Greve	7. Reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país	Não	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 2	Acordo de Greve	8. Regulamentação do Adicional de Atividade Penosa	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 2	Acordo de Greve	9. Correção do enquadramento de 2005 dos aposentados.	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 2	Acordo de Greve	10. Reabertura enquadramento dos servidores e servidoras que ainda estão no PUCRCE.	Sim	Não	Sim	Não se aplica	Avaliar na CNS
Núcleo 1	Progressões por mérito	11. Redução dos interstícios de progressões por mérito e por capacitação de 18 meses para 12 meses.	Sim	Sim	Sim	Sim	Favorável
Núcleo 1	Organização dos cargos	12. Revisar o rol de fazeres técnicos-administrativos (Atribuições)	Não	Sim	Sim	Sim	Favorável
Núcleo 1	Progressões por capacitação	13. Aceleração por progressão	Sim	Sim	Sim*	Sim	Favorável. Proposta alternativa
Núcleo 2	Níveis de Classificação (NC) e correlação salarial	14. Níveis de Classificação (NCs) x Correlação Salarial: Aligutinar cargo do nível A e B (A/B) e os cargos C e D (C/D). Manter o E.	Sim	Sim	Sim*	Sim**	Favorável. Proposta alternativa
Núcleo 2	Verticalização - Matriz Única	15. Verticalização - Matriz única	Sim	Sim	Sim	Sim	Favorável
Núcleo 2	Recomposição perdas inflacionárias	16. Recomposição das perdas inflacionárias.	Sim	Sim	Sim	Enviar Mesa de Negociação	Enviar Mesa de Negociação
Núcleo 2	Parâmetros para construção da proposta	17. Piso de três salários mínimos atuais	Sim	Sim	Sim	Enviar Mesa de Negociação	Enviar Mesa de Negociação
Núcleo 2		18. Incorporação do Piso da Enfermagem	Sim	Sim	Sim	Enviar Mesa de Negociação	Enviar Mesa de Negociação
Núcleo 2		19. Aumento do Step de 3,9% para 5%.	Sim	Sim	Sim	Enviar Mesa de Negociação	Enviar Mesa de Negociação
Núcleo 1 e 2 (Comum)	Incentivo à Qualificação (IQ)	20. Incentivo à Qualificação - IQ - percentuais/correlação	Sim	Sim	Sim	Sim	Favorável
Núcleo 1 e 2 (Comum)	Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	21. Concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	Sim	Sim	Sim*	Sim	Favorável
Núcleo 1 e 2 (Comum)	Organização dos cargos	22. Racionalização de cargos vagos e a vagar (Cargo amplo)	Não	Sim	Sim	Sim	Favorável

\* Destaque entidades: O assunto deverá ser submetido a base sindical

\*\* Destaque Andifes: Discórdância de percentuais de aglutinação distintos nos NCs

## ANEXO II – Simulador de propostas – Aferição de impacto Orçamentário

### Simulador de Propostas PCCTAE

Parâmetros	Digitar %	Correlação Atual	Diferença %	Digitar %
<b>REAJUSTE</b>				
(% correlação Inicial E):				
% Correlação A a E		31,735%		% RSC 2024
% Correlação B a E		38,425%		% RSC 2025
% Correlação C a E		46,526%		% RSC 2026
% Correlação D a E		58,531%		% RSC 2027

NC	Padrão	Vencimento PCCTAE Atual	Simulação Parâmetros (Automático a partir do % de reajuste e correlação)			Incentivo à Qualificação (IQ) com simulação						
			Venc. com reajuste	% de reajuste	Aumento Absoluto (R\$)	Fundam. 10%	Médio 15%	Técnico 20%	Graduação 25%	Espec. 30%	Mestrado 52%	Doutorado 75%
<b>A (Fundamental Incompleto)</b> (0,0% do Nível E)	Inicial	1.446,12										
	Final	2.879,28										
<b>B (Fundamental Completo)</b> (0,0% do Nível E)	Inicial	1.750,99										
	Final	3.486,29										
<b>C (Fundamental/Médio)</b> (0,0% do Nível E)	Inicial	2.120,13										
	Final	4.221,26										
<b>D (Nível Médio)</b> (0,0% do Nível E)	Inicial	2.667,19										
	Final	5.310,48										
<b>E (Nível Superior)</b> (Referência)	Inicial	4.556,92										
	Final	9.073,01										



	Demonstrativo Impacto no Fluxo Anual Considerando o ano e mês de aplicação		
Ano de Exercício	2024	2025	2026
Mês de Implantação Aumento (Data Base)	Janeiro	Janeiro	Janeiro
Folha Anual			
Folha Anual sem Reestruturação			
Impacto RSC (Ativos)			
Folha Anual + Reestruturação + RSC			
Impacto Oamentário (Conforme Data-Base)			

**ANEXO III – Relatório Núcleo Temático 1**

## RELATÓRIO NÚCLEO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

Análise das demandas estruturada em formato de tabela, com a justificativa para alteração da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005)

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>Instituição do RSC como atendimento as demandas apresentadas pelas entidades sindicais, através do NUP 14022.016255/2024-26. A Concessão do RSC é a forma de legitimar o valor das contribuições que o profissional traz para instituição, conforme desenvolve suas atividades, utilizando-se dos saberes adquiridos experientialmente e do desenvolvimento e aplicação das competências vitais para o exercício da função. Constitui o meio formal para o reconhecimento das diversas formas de entregas que o profissional pode fazer à instituição, com base na sua vivência pessoal/profissional. Operacionalmente ele estabelecerá uma equivalência com o Incentivo à Qualificação imediatamente superior à escolaridade do servidor. Ex.: servidor com graduação, contemplado com RSC, receberia o percentual referente ao de especialista.</p>	<p>CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes: I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino; II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes; III - qualidade do processo de trabalho; IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão; V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições; VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público; VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais; VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal; IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.</p> <p>Parágrafo único. As Instituições Federais de Ensino poderão conceder, na forma do regulamento,</p>	<p>CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL Art. 3º <b>SEM ALTERAÇÃO</b> I - sem alteração; II - sem alteração; III - sem alteração; IV - sem alteração; V - sem alteração; VI - sem alteração; VII – sem alteração; VIII - sem alteração; IX - sem alteração; X - sem alteração; XI - reconhecimento de saberes e competências profissionais adquiridos ao longo da trajetória profissional do servidor partir da instituição do RSC.</p> <p>Parágrafo único. sem alteração</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
	bolsas de pesquisa, de desenvolvimento, de inovação e de intercâmbio aos ocupantes de cargo público efetivo de técnico-administrativo envolvidos nessas atividades, atendido o disposto no art. 8º desta Lei. <u>(Incluído pela Lei nº 14.695, de 2023)</u>	
<p>A alteração do inciso III deve-se à mudança da malha salarial se configurar a partir da perspectiva da lateralização, garantindo que todos os servidores possam progredir por mérito profissional e alcançar o topo da tabela. A capacitação entra como elemento para contribuir na aceleração da progressão por mérito profissional, a partir da instituição de horas anuais estabelecidas.</p> <p>A exclusão do item V devido a nova proposta protocolada pelas entidades não possui níveis de capacitação como elemento obrigatório para progressão horizontal dos servidores.</p> <p>A alteração do termo usuário para o termo público no inciso VII buscará contribuir para a ampliação de direitos a serem usufruídos pelos TAES, como, por exemplo, a jornada flexibilizada de trabalho, tendo em vista que órgãos de controle possuem a visão que somente podem usufruir de jornada flexibilizada aqueles servidores que atendem ao público. Ao alterar o conceito de usuário para público, amplia-se formalmente esse entendimento.</p> <p>A alteração destes itens atende o solicitado nos protocolos Fasubra NUP 19975.133913/2023-17 e Sinasefe NUP 14021.167496/2023-61</p>	<p><b>CAPÍTULO III DOS CONCEITOS</b> Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:</p> <p>I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;</p> <p>II – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;</p> <p>III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;</p> <p>IV - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;</p> <p>V - nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;</p> <p>VI - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e</p> <p>VII - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.</p>	<p><b>CAPÍTULO III DOS CONCEITOS</b> Art. 5º sem alteração:</p> <p>I - sem alteração;</p> <p>II – sem alteração;</p> <p>III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função das progressões por mérito e capacitação e em função do nível de classificação;</p> <p>IV - sem alteração;</p> <p>V - supressão;</p> <p>VI - sem alteração; e</p> <p>VII - público: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>A criação do parágrafo único e do incisos atende as demandas propostas pelas entidades e foi consensuado, no âmbito do núcleo, a manutenção de cinco níveis de classificação, mantendo equivalência de padrões remuneratórios entre eles, compreendendo que para não gerar discussão sobre o provimento derivado, a alternativa mais segura seja manter os 5 níveis alterando apenas a tabela salarial. Ou seja, A e B passariam a ter a mesma tabela, mas sem se chamar AB ou outro nome.</p>	<p>Art. 7º Os cargos do Plano de Carreira são organizados em 5 (cinco) níveis de classificação, A, B, C, D e E, de acordo com o disposto no inciso II do art. 5º e no Anexo II desta Lei.</p>	<p>Art. 7º mantém a redação</p> <p>Parágrafo único: Fica estabelecida relação percentual remuneratória entre os níveis de classificação, com base na remuneração do nível de classificação E, na razão de:</p> <p>I - Os padrões de vencimento dos níveis de classificação A e B corresponderão a 40% dos padrões de vencimento do nível de classificação E;</p> <p>II - Os padrões de vencimento dos níveis de classificação C e D corresponderão a 60% dos padrões de vencimento do nível de classificação E.</p>
<p>Esta proposição dialoga com os protocolos Fasubra NUP 19975.133913/2023-17; Sinasefe SEI 23123.008560/2023-16; Fasubra NUP 19975.133913/2023-17; Sinasefe SEI 23123.008560/2023-16. Assim visa contribuir para que seja feita a revisão do rol de fazeres técnicos-administrativos nas IFE, propondo a recuperação, manutenção e criação das especialidades que forem necessárias, além da recuperação dos cargos e rehierarquização, pois 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. Todavia o grupo compreende que é necessário ampliar esse debate, levando em conta a regulamentação de algumas profissões, como as de saúde. Há o indicativo de</p>		<p>Criação do artigo 7-A Ficam criados os seguintes cargos do PCCTAE:</p> <p>I - Técnico Educacional, de nível intermediário e atribuições relativas a XXXXXX, no nível de classificação D;</p> <p>II - Analista Educacional, de nível superior e atribuições relativas a XXXXXX no nível de classificação E;</p> <p>Parágrafo Primeiro - os cargos suspensos e os cargos vagos do PCCTAE passíveis de provimento ficam transformados nos cargos de Técnico Educacional e Analista Educacional conforme Anexo XXX.</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>transformar os cargos suspensos vagos nos cargos amplos, mas compreende-se que é preciso ser ampliado no debate conjunto.</p>		
<p>A proposição de alteração na redação é para enxugar o texto, mas manter a mesma ideia expressa anteriormente.</p>	<p>Art. 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:  I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;  II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;  III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.  § 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.  § 2º As atribuições específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento.  § 3º As atribuições previstas no inciso II do caput deste artigo incluem a coordenação de projetos de pesquisa e extensão, cabendo a percepção de bolsas de pesquisa e extensão, pagas diretamente pelas Instituições Federais de Ensino, por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por Instituição Federal de Ensino ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional. (Incluído pela Lei nº 14.695, de 2023)</p>	<p>Art. 8º manutenção e nova redação:  I - gerir, coordenar, planejar, desenvolver, supervisionar, controlar, organizar, assessorar, avaliar e executar atividades especializadas e técnicas, relacionadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) desenvolvimento e implementação de políticas públicas na área de educação</li> <li>b) ensino, pesquisa, extensão e inovação</li> <li>c) atividades específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a instituição federal de ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades;</li> <li>d) atividades inerentes ao assessoramento ou apoio especializado, técnico ou administrativo;</li> </ul> <p>§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.  § 2º As atribuições específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento expedido pelo Ministério da Educação com a participação da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira.  § 3º É permitida a percepção de bolsas de pesquisa e extensão, pagas diretamente pelas Instituições Federais de Ensino, por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por Instituição Federal de Ensino ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional.</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>A nova redação do caput visa atender os protocolos das entidades, que mudam o desenho da tabela salarial, nos níveis de padrões de vencimento e interstício, além do modo como acontecerão as progressões por mérito profissional e por capacitação.</p>	<p><b>CAPÍTULO V</b> <b>DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO</b></p> <p>Art. 9º O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II desta Lei.</p> <p>§ 1º O concurso referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira.</p> <p>§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.</p>	<p><b>CAPÍTULO V</b> <b>DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO</b></p> <p>Art. 9º O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial de vencimento do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade estabelecida no Anexo II desta Lei.</p> <p>§ 1º sem alteração. § 2º sem alteração.</p>
<p>A nova redação do caput visa atender os protocolos das entidades, que mudam o modo de progressão que acontecerão por mérito profissional e por capacitação.</p> <p>As alterações propostas atendem aos protocolos Fasubra NUP 19975.133913/2023-17; Sinasefe NUP 14021.167496/2023-61; Fasubra NUP 19975.133913/2023-17; Sinasefe SEI 23123.008560/2023-16; Fasubra NUP 19975.133913/2023-17; Sinasefe SEI 23123.008560/2023-16. As mudanças das propostas iniciais das entidades foram consensuadas nas discussões do núcleo.</p>	<p>Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, <del>respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.</del></p> <p>§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.</p> <p>§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo</p>	<p>Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de padrão de vencimento mediante Progressão por Mérito Profissional e/ou progressão por capacitação profissional.</p> <p>§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e carga horária mínima de 240 horas, 60 horas por ano num período de quatro anos.</p> <p>§ 2º - O servidor poderá realizar no máximo 3 (três) progressões por capacitação profissional</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>O núcleo entende que é necessário pensar uma regra de transição para que os que já progrediram por capacitação possam fazer novas progressões.</p>	<p>exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.</p> <p>§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.</p> <p>§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no <del>Anexo III</del>, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula.</p> <p>§ 5º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.</p> <p>§ 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação E, a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação.</p>	<p>ao longo da carreira, respeitados os critérios estabelecidos no § 1 e a quantidade de padrões de vencimento existentes na carreira.</p> <p>§ 3º - Para solicitar a primeira progressão por capacitação profissional, o servidor necessitará ter pelo menos 4 anos completos no cargo.</p> <p>§ 4º - As progressões por capacitação profissional deverão ter um interstício mínimo de 4 anos entre elas.</p> <p>§ 5º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
	<p>§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. <u>(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)</u></p> <p>§ 8º Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º deste artigo serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. <u>(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)</u></p>	
<p>A proposta visa atender a documentação formal expressa nos protocolos Fasubra NUP 19975.133913/2023-17; Sinasefe NUP 14021.167496/2023-61, que propõe a redução dos interstícios de progressões por mérito e por capacitação de 18 meses para 12 meses.</p>	<p>Art. 10-A. A partir de 1º de maio de 2008, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício.</p> <p>Parágrafo único. Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional de que trata o caput deste artigo, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. <u>(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)</u></p>	<p>Art. 10-A. A partir de (colocar data posterior a aprovação da lei) o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de <b>12 (doze) meses</b> de efetivo exercício.</p> <p>Parágrafo único. - sem alteração</p> <p>INCLUSÃO: Art. 10-B. O efeito financeiro das progressões que se refere o caput do art. 10 ocorrerá a partir da data em que o servidor cumprir o interstício e os requisitos estabelecidos em lei para o desenvolvimento na carreira</p>
<p>proposta do SINASEFE da reestruturação da Carreira de PCCTAE, do fim da correlação do Incentivo à Qualificação (IQ) previsto hoje no Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), mantendo apenas a concessão dos percentuais identificados como de correlação direta e estendendo estes percentuais a todos as que hoje possuem o incentivo no referido Plano de Carreira do segmento dos Técnicos Administrativos em Educação</p>	<p>Art. 11. Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.</p>	<p>Art. 11. Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
<p>Atendimento a demanda expressa no NUP 14022.016255/2024-26, Concessão do RSC: O RSC é a forma de legitimar o valor das contribuições que o profissional traz para instituição, conforme desenvolve suas atividades, utilizando-se dos saberes adquiridos experientialmente e do desenvolvimento e aplicação das competências vitais para o exercício da função. Constitui o meio formal para o reconhecimento das diversas formas de entregas que o profissional pode fazer à instituição, com base na sua vivência pessoal/profissional. Entretanto, o grupo entende que esse debate precisa ser ampliado no conjunto da CNSC, tendo em vista que apenas o SINASEFE formalizou sua proposta para o tema e por isso a proposta de redação - no corpo da lei - deva ser mais genérica.</p>	<p><b>Criação do artigo 11-A ou XX</b></p>	<p>Art. 11-A. Será instituído Reconhecimento dos Saberes e Competências ao servidor ativo na forma de regulamento.</p>
<p>A proposta visa atender as reivindicações das entidades sindicais. O núcleo entende que o debate sobre ampliação de percentuais precisa ser ampliado e, por isso, não realizou alteração a partir do protocolo estabelecido no NUP 14021.167496/2023-61. Além disso, compreende ser necessário calcular o impacto orçamentário da passagem de IQ indireta para direta após a sanção da Lei. O Anexo IV trata os percentuais de IQ e precisa ser atualizado para remover a coluna de relação indireta. 3) A data do § 4º precisa ser ajustada para que os servidores com IQ de correlação indireta recebam de acordo com a nova tabela do Anexo IV.</p>	<p>Art. 12. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros: <u>(Redação dada pela Lei nº 11,784, de 2008)</u></p> <p>I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e</p> <p>II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.</p> <p>§ 1º Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.</p> <p>§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se</p>	<p>Art. 12. (...)</p> <p><b>I - REVOGAÇÃO</b></p> <p><b>II - REVOGAÇÃO</b></p> <p><b>§ 3º REVOGAÇÃO</b></p> <p>§ 5º A reclassificação da relação indireta para a direta dos atuais IQ será permitida a partir da data da sanção dessa Lei.</p>

JUSTIFICATIVA DO NÚCLEO	REDAÇÃO ATUAL	REDAÇÃO PROPOSTA
	<p>deu a aposentadoria ou a instituição da pensão. <u>(Redação dada pela Lei nº 11.233, de 2005)</u></p> <p>§ 3º Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos, observadas as diretrizes previstas no § 2º do art. 24 desta Lei.</p> <p>§ 4º A partir de 1º de janeiro de 2013, o Incentivo à Qualificação de que trata o caput será concedido aos servidores que possuírem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, na forma do Anexo IV. <u>(Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)</u></p>	

**ANEXO IV – Relatório Núcleo Temático 2**

Relato das reuniões

# Núcleo Temático sobre Estrutura, Remuneração e Enquadramento

---

23 de março de 2024

## Sumário

<b>Apresentação</b>	<b>2</b>
<b>Desenvolvimento e relato das reuniões</b>	<b>3</b>
Primeiro ponto: estrutura do PCCTAE - Níveis de Classificação (NCs)	3
Segundo ponto: concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	4
Terceiro Ponto: tabela salarial - perda inflacionárias	4
Quarto ponto: verticalização da tabela	5
Quinto ponto: reabertura de prazo para opção para enquadramento no PCCTAE	6
Sexto ponto: percentuais referentes ao incentivo à qualificação	6
Sétimo ponto: organização e racionalização dos cargos	6
<b>Considerações finais</b>	<b>7</b>
<b>Anexo único - Grupo de Trabalho de revisão das atribuições dos Cargos do PCCTAE e Cargos da Comissão Nacional da Supervisão da Carreira</b>	<b>8</b>

## Apresentação

Este relatório apresenta uma síntese detalhada das quatro reuniões conduzidas pelo Núcleo Temático sobre Estrutura, Remuneração e Enquadramento, estabelecido pela Resolução CNS nº 4, de 04 de março de 2024. Ao longo desses encontros virtuais, realizados via Google Meet, exploramos os desafios e oportunidades relacionados à estrutura organizacional, remuneração e enquadramento dos profissionais envolvidos.

O grupo de trabalho, composto por representantes da Fasubra, Sinasefe, Ministério da Gestão e Inovação (MGI), Forgepe/Andifes e Forgepe/Conif<sup>1</sup>, dedicou-se a analisar e debater questões para o aprimoramento do PCCTAE<sup>2</sup>. Foram realizadas quatro reuniões virtuais, via Google Meet (ver Figura 1), nas seguintes datas: 14/03/2024, 18/03/2024 e 20/03/2024. A reunião quatro foi realizada em duas etapas no dia 22/03/2024. Cada reunião, com uma média de três horas de duração, proporcionou um espaço rico para a troca de ideias, perspectivas e experiências entre os participantes.

Destacamos a contribuição significativa de todos os membros do núcleo temático, listados em ordem alfabética: Agnaldo Fernandes (Fasubra), Elisa Midori (MGI), Marcelo Rosa (Fasubra), Mirian Dantas (Forgepe/Andifes), Regina Oliveira (Forgepe/Conif) e William Carvalho (Sinasefe). Além disso, agradecemos a presença e os *insights* valiosos dos convidados Edi Damasceno (MGI) e Leewertton Marreiro (Sinasefe).

Nas próximas seções deste relatório, apresentaremos os principais pontos deliberados em cada uma das reuniões.

Este documento representa um passo importante no caminho rumo a uma compreensão mais abrangente e eficaz das questões relacionadas ao aprimoramento do PCCTAE.

Agradecemos a todas as pessoas envolvidas por seu engajamento e colaboração neste processo.

---

<sup>1</sup> Andifes - Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior  
Conif - Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica  
Fasubra - Federação de sindicatos de trabalhadores técnico-administrativos em instituições em Ensino Superior Públicas do Brasil  
Forgepe - Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFES  
MGI - Ministério da Gestão e Inovação

<sup>2</sup> PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

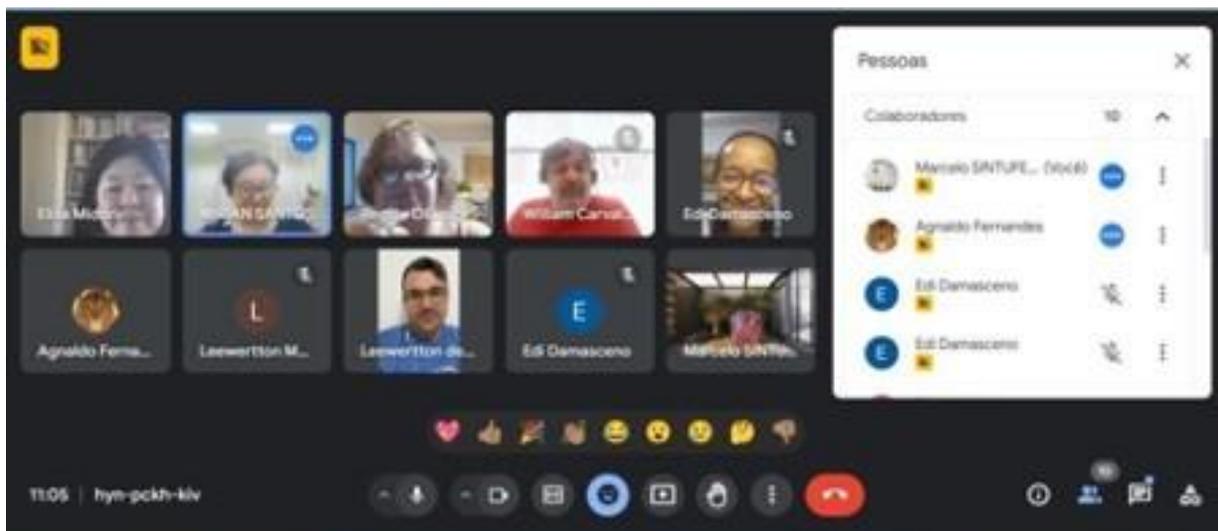


Figura 1. Reunião do Núcleo Temático via Google Meet

## Desenvolvimento e relato das reuniões

O Núcleo Temático realizou todo trabalho tendo por base a "Consolidação das Propostas", que reúne as reivindicações da bancada sindical, abordamos os seguintes pontos:

1. Organização dos Cargos em níveis de classificação;
2. Concessão de RSC;
3. Tabela Salarial - percentuais de IQ;
4. Tabela Salarial - recomposição perdas inflacionárias;
5. Tabela Salarial - Step
6. Tabela Salarial - Vencimento básico complementar
7. Tabela Salarial - Verticalização Tabela
8. Tabela Salarial - Enquadramento dos servidores ainda no PUCRCE
9. Tabela Salarial - Pisos.

### Primeiro ponto: estrutura do PCCTAE - Níveis de Classificação (NCs)

A discussão iniciou com a análise da Organização dos Cargos em Níveis de Classificação, baseada na proposta de reestruturação do PCCTAE, apresentada pelas entidades sindicais Fasubra e Sinasefe. Esta proposta visa reduzir os atuais 5 níveis de classificação para 3,

aglutinando os antigos Níveis de Classificação para os novos, da seguinte forma: AB para o nível AB; CD - para o nível CD; e mantendo o Nível E. Houve, em sua maioria, acordo com a proposta. O representante do Forgepe/Andifes deixou registrado que a proposta em questão contraria os princípios estabelecidos na Lei 11.091/2005 para a organização dos cargos.

Após as discussões firmou-se a compreensão de que não há necessidade de alteração do inciso II do Art. 5. A representação da FASUBRA elaborará uma proposta preliminar para a redação dos artigos e anexos a serem alterados.

Registra-se que após as discussões a Fasubra e Sinasefe apresentaram documentos das suas respectivas assessorias jurídicas sobre a viabilidade jurídica da proposta. Assim, dada a complexidade da matéria para além das questões de gestão cabe à Conjur<sup>3</sup> parecer jurídico sobre a proposta.

## Segundo ponto: concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)

Neste ponto a discussão ocorreu sobre a Concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC). Houve consenso entre as entidades sindicais e a representação dos gestores de pessoal, Forgepe-Andifes e Forgep-Conif sobre a pertinência e importância da implantação da RSC. Pois caracteriza-se como um mecanismo importante de reconhecimento e valorização dos servidores da rede IFE. Ela não representa uma gratificação adicional, mas sim um reconhecimento não apenas dos saberes formais, mas também das competências adquiridas ao longo da trajetória profissional nas instituições de ensino. A representação da Fasubra registrou que a entidade ainda está debatendo os mecanismos de concessão dessa vantagem.

Neste ponto, a representante do MGI chamou a atenção para a orientação do Órgão Central SIPEC, que recomenda, em reestruturação de carreiras, a valorização do Vencimento Básico em vez da concessão de gratificações, ressaltando a importância de refletir sobre a possibilidade de incorporar o valor equivalente ao RSC no Vencimento Básico, de modo a também beneficiar os aposentados.

## Terceiro Ponto: tabela salarial - perda inflacionárias

Neste ponto da pauta, abordou-se a questão da Tabela Salarial - Perda Inflacionárias, para o período de 2016-2023, no percentual de 34,32%, conforme estudo técnico apresentado pela Fasubra. Este estudo foi realizado pelo Dieese<sup>4</sup>, por solicitação do Fonasefe<sup>5</sup> e foi apresentado

<sup>3</sup> Conjur - Consultoria Jurídica do MEC

<sup>4</sup> Dieese - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

<sup>5</sup> Fonasefe - Fórum das Entidades Nacionais dos Servidores Públicos Federais

na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) e será anexado a este relatório. O objetivo é a recomposição das perdas inflacionárias acumuladas no período, da seguinte forma: Reajuste em 2024 - 10,34% ; Reajuste em 2025 - 10,34% e, Reajuste em 2026 - 10,34%. Para definição das perdas acumuladas foi utilizado com índice no cálculo das perdas o IPCA/IBGE. Este ponto é amplamente reconhecido e apoiado por todos os envolvidos, evidenciando a importância da restauração dessas perdas.

Os pontos de discussão referentes à Tabela Salarial, que na Planilha de Consolidação das Proposta” constam com os itens 3 a 9, conforme descritos no início deste relatório, foram discutidos com um só bloco e estarão registrados em um único relato, por sua interligação e efeitos didáticos.

## Quarto ponto: verticalização da tabela

A proposta aprovada pelas duas entidades sindicais, Fasubra e Sinasefe, objetiva regulamentar o desenvolvimento na carreira dos cargos técnico-administrativos em educação unicamente de forma vertical, considerando 19 padrões de vencimento, enquadrando automaticamente os servidores ativos e aposentados de acordo com o atual posicionamento na tabela, tendo como referência final para o desenvolvimento (padrão 19) os padrões atuais do 16-IV da matriz atual, com três níveis de classificação, agrupados em AB, CD e E.

É importante ressaltar que é consenso que a verticalização da tabela representa um avanço significativo no aprimoramento do PCCTAE, contudo, segundo a posição da representante do Forgepe/Andifes, o agrupamento dos níveis de classificação em 3 níveis, na opinião do Forgepe/Andifes, vai no sentido contrário, conforme relatado no primeiro ponto deste documento.

### Parâmetros para elaboração e negociação dos impactos financeiros

Quanto aos elementos serem utilizados em simulações de impacto financeiro na aplicação da proposta durante o processo de negociação na Mesa Específica e Temporária, as entidades sindicais presentes reforçaram os parâmetros aprovados em plenária para elaboração de propostas de impactos:

- Busca do piso de três salários mínimos como referencial de valor na data da negociação e do Step de 5%, lutas históricas da categoria;
- Paridade entre ativos e aposentados;
- Recuperação das perdas salariais dos últimos seis anos; e,
- Que os impactos da reestruturação não importem em novos Vencimentos Básicos Complementares (VBC), para nenhum servidor.
- Percentual remuneratória entre os níveis de classificação, com base na remuneração do nível de classificação E;

- Considerar a equivalência dos valores do Piso de Enfermagem na construção da proposta financeira de modo que nenhum servidor dessa categoria tenha parcela complementar no sentido de garantir a aplicação da Lei 134.434/2022.

Ainda neste ponto, o grupo definiu que a aplicação destes parâmetros só poderá ser testada quando das simulações de cenários, após o governo informar qual o montante será disponibilizado para a reestruturação do PCCTAE, a cada ano.

Também neste ponto, MGI orientou que conforme Decreto 9.739/2019, caberá ao MEC a elaboração dos cálculos de impacto da proposta de reestruturação do PCCTAE, que o Ministro Camilo enviará ao MGI, para negociação na Mesa Específica e Temporária.

### **Step**

Considerando a necessidade de pleno entendimento de todos que irão trabalhar com o resultado do trabalho deste Núcleo Temático, registra-se que a definição de “Step” encontra-se no Art. 14 da Lei 11.091/2005, como sendo a diferença constante e percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte. Essa conceituação foi retirada quando da publicação da Lei 11.784/2008, considerando as possíveis dúvidas durante o processo negocial, e na aplicação da reestruturação, o Núcleo Temático discutiu a importância de que este conceito esteja firmado neste relatório.

## **Quinto ponto: reabertura de prazo para opção para enquadramento no PCCTAE**

Sobre o prazo para Enquadramento no PCCTAE de servidores que permanecem no PUCRCE, foram apresentados os argumentos de justificativa dessa proposta, houve consenso de que o melhor para a gestão de pessoas nas IFE é que todos os servidores e servidoras estejam no mesmo plano. A dúvida é como incluir esse ponto na Lei, assim as entidades sindicais farão consultas a suas assessorias jurídicas para propor a redação de um novo artigo a ser inserido no capítulo do enquadramento. As representantes do MGI, destacaram que caberá a análise da proposição pela CONJUR do MEC, para sua inclusão na proposta a ser encaminhada pelo Ministro da Educação ao MGI.

## **Sexto ponto: percentuais referentes ao incentivo à qualificação**

Neste ponto a bancada sindical informou que a principal reivindicação é o fim das chamadas correlações indiretas na análise de títulos para concessão do Incentivo à Qualificação, considerando o que são as atribuições gerais dos cargos do PCCTAE.



Em relação aos reajustes dos percentuais, a questão precisará ser discutida a partir dos recursos que vierem a ser destinados, não cabendo ao Núcleo uma análise neste momento, na medida em que são questões apenas de cunho financeiro.

Também neste ponto, às representantes do MGI destacaram que caberá a análise da proposição pela Conjur do MEC, para sua inclusão na proposta a ser encaminhada pelo Ministro da Educação ao MGI.

## Sétimo ponto: organização e racionalização dos cargos

Avançamos para a pauta, referente à Organização dos Cargos e Racionalização. Foi pela elaboração de uma tabela com a comparação da estrutura atual com a proposta de estrutura, porém a questão da racionalização dos cargos não foi discutida nesse momento. Deverá ser utilizado relatório de GT específico no âmbito da CNSC que seguirá em anexo a este relatório.



## Considerações finais

Ao encerrar este relatório, é fundamental destacar os avanços e as lacunas identificadas ao longo das quatro reuniões conduzidas pelo Núcleo Temático sobre Estrutura, Remuneração e Enquadramento.

Durante nosso trabalho, analisamos as propostas sobre o aprimoramento do PCCTAE apresentadas pelas entidades sindicais. No entanto, reconhecemos que a pauta referente à Organização dos Cargos e Racionalização demanda uma atenção mais detalhada, conforme relatório anexo.

Ao mesmo tempo, celebramos o comprometimento e a colaboração de todos os participantes ao longo deste processo. A diversidade de perspectivas e experiências enriqueceu nossas discussões e fortaleceu nosso trabalho conjunto. Agradecemos a todos os envolvidos por seu engajamento e dedicação, essenciais para o progresso alcançado até o momento.

Em última análise, este relatório representa não apenas um registro de nossas atividades, mas também um ponto de partida para a continuidade de nossos esforços em busca de soluções eficazes e sustentáveis para o fortalecimento da carreira do corpo técnico administrativo das instituições federais de ensino.

---

## Anexo 1 - Grupo de Trabalho de revisão das atribuições dos Cargos do PCCTAE e Cargos da Comissão Nacional da Supervisão da Carreira

**Grupo de Trabalho de revisão das atribuições dos Cargos do PCCTAE e Cargos da  
Comissão Nacional da Supervisão da Carreira**

**Grupo de Trabalho de revisão das atribuições dos Cargos do PCCTAE e Cargos da  
Comissão Nacional da Supervisão da Carreira**

**Membros do Grupo de Trabalho:**

**I - Andifes:**

Mirian Dantas dos Santos (Coordenadora);  
Maria do Socorro Mendes Gomes.

**II - Da Fasubra**

Marcelo Rosa;  
Vânia Gonçalves (Vice-Coordenadora);  
Tônia Duarte.

**III - Do Sinasefe:**

Dhieggo Glaucio Evaristo.

**Colaboradores:**

Rodrigo Otávio Souza Lima - UFRN;  
Walter Pedro Silva Júnior - UFRN;  
Zaqueu Hudson de Araújo Gurgel - UFRN.

## 1. Contextualização

O grupo de trabalho foi constituído através da Portaria CNSC/MEC nº 02, de 01 de fevereiro de 2024, com objetivo de realizar o diagnóstico e propor alterações nos normativos que tratam dos fazeres e atribuições dos cargos que integram o PCCTAE, instituído pela Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Trata-se, portanto, de uma proposta emergencial, especificamente para resolver essas questões e que não se confundem com a reestruturação necessária da carreira.

Em 2010, por meio dos Decretos nº 7.232, de 19 de julho de 2010 e nº 7.311, de 22 de setembro de 2010, foram criados os Quadros de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (QRSTA) que considerou apenas o quantitativo dos cargos de Níveis de Classificação C, D e E. Atualmente, o quadro consolidado reflete os quantitativos abaixo indicados:

### **Quadro 1 - Consolidado de Quantitativos de Cargos Vagos e Ocupado que Estão Impedidos de Provedimento**

Classe	Situação do cargo	Qtd. Cargos Ocupados	Cargos Vagos
C	CARGO ATIVO	2122	151
	CARGO EXTINTO	7737	2799
	CARGO PROVIMENTO VEDADO	7760	4082
D	CARGO ATIVO	55599	6385
	CARGO EXTINTO	1865	0
	CARGO PROVIMENTO VEDADO	5699	5972
E	CARGO ATIVO	42408	10603
	CARGO EXTINTO	71	0
	CARGO PROVIMENTO VEDADO	3305	1006
Total Geral		126568	31037

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal – Dez/2023

Ao longo dos anos, as instituições federais de ensino vem sofrendo mais cortes em seus quadros funcionais, causados pela extinção de mais cargos ou pela impossibilidade de abertura de concursos públicos para outros ainda necessários, ao nosso ver, e de caráter estratégico ao ensino, pesquisa, extensão, gestão e inovação, conforme Decretos nº 9.262, de 9 de janeiro de 2018 e nº 10.185, de 20 de dezembro de 2019:

**Quadro 2 - Quantitativos de cargos por especialidade por situação do cargo e nível de classificação**

<b>Situação do cargo</b>	<b>Nível de classificação</b>	<b>Quantitativo de cargo por especialidade</b>
Ativo	C	24
	D	12
	E	56
<b>Ativo Total</b>		<b>92</b>
Extinto	C	23
	D	14
	E	5
<b>Extinto Total</b>		<b>42</b>
Suspense	C	22
	D	50
	E	22
<b>Suspense Total</b>		<b>94</b>
<b>Total Geral</b>		<b>228</b>
<b>Total de cargos extintos ou suspensos</b>		<b>136</b>
<b>% de cargos extintos ou suspensos</b>		<b>60%</b>

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal – Dez/2023

É preciso reconhecer que alguns cargos extintos de fato estavam defasados com a atual configuração do mundo do trabalho e com as novas tecnologias e/ou incompatíveis com a própria carreira. Ocorre que, a despeito desse avanço tecnológico, é importante ressaltar a realidade das Instituições Federais de Ensino, mormente em face de serem as entidades responsáveis pelos cursos de formação profissional e educacional superior no Brasil, demandando um quadro de pessoal diversificado. Considerando a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão com suas especificidades, conforme previsto na Constituição Federal, Art. 207, a substituição de servidores por instrumentos tecnológicos nem sempre será possível, em razão da natureza das atividades desenvolvidas nos diversos espaços de trabalho, que requerem a presença do trabalho humano no processo de formação profissional e desenvolvimento do conhecimento. Essas transformações, e também a política de desenvolvimento do próprio PCCTAE, trouxeram consigo novos desafios, mudanças de perfis profissionais e a criação de novas atividades, surgindo a necessidade de atualizar as atribuições para cargos de natureza mais ampla, com maior flexibilidade dentro da carreira e para a gestão de pessoas das IFE.

De um total de 16.764 cargos com provimento vedado ocupados, 11.643 estão ocupados por servidores que recebem abono permanência, o que corresponde 69% de risco de perda iminente dessa força de trabalho, senão vejamos:

### Quadro 3 - Servidores com abono permanência segundo o nível de classificação e a situação do cargo.

Situação do cargo	Classe			
	C	D	E	Total
Ativo	292	813	405	1510
Extinto	5	3	1	9
Suspense	276	11342	16	11634
<b>Total</b>	<b>573</b>	<b>12158</b>	<b>422</b>	<b>13153</b>
<b>Total de servidores com abono em cargos extintos ou suspensos</b>				<b>11643</b>

Fonte - Portal Dados Abertos - Dez 2023

Por fim, mas não menos importante, merece destaque neste cenário a grande rotatividade dos servidores, apontando uma dificuldade na retenção dos mesmos, motivada principalmente pela defasagem salarial das carreiras que compõem o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino.

## 2. Metodologia

Diante desse quadro e com o objetivo sanar situações imediatas de provimento de cargos, definiu-se como prioridade trabalhar com os cargos do PCCTAE que estão com o provimento vedado, nos termos dos Decretos nº 9.262/2018 e nº 10.185/2019. Atualmente, as universidades possuem em seus quadros de referência um total de 11.060 códigos vagos entre os cargos suspensos de provimento, conforme quadro abaixo:

### Quadro 4 - Quantitativo de Cargos Vagos Vedados de Provimento por Nível de Classificação

Nível de Classificação	Qtd. Cargos Vagos
C	4082
D	5972
E	1006
<b>Total</b>	<b>11060</b>

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal, Dez 2023

Os referidos Decretos, ao possibilitar o provimento destes cargos do PCCTAE, acabam por restringir de forma significativa a efetividade do Quadro de Referência dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação - QRSTA, comprometendo o pleno funcionamento de diversas atividades institucionais. Com efeito, o GT identificou que vários cargos do PCCTAE que estão com o provimento suspenso são de fundamental importância para o funcionamento das atividades de ensino, pesquisa, extensão,

inovação e gestão, uma vez que dão suporte às atividades finalísticas das Instituições Federais de Ensino Superior.

Nessa perspectiva, nessa primeira etapa, o GT se debruçou na análise desse conjunto de cargos, vedados provimento, buscando identificar:

1. A necessidade do fazer das IFES e em seus processos de trabalho;
2. Garantir a reorganização dos cargos a partir da sua complexidade de fazer e de novas tecnologias, propondo a unificação, transformação, criação ou manutenção de alguns desses cargos;
3. Construir alternativas para a recomposição do quadro existente sem impacto orçamentário;
4. Alternativa normativa simplificada, pois trata-se da alteração do decreto na grande maioria, nos casos de manutenção e unificação de cargos.

### **3. Deliberações do GT**

Em suma, elencamos abaixo as deliberações obtidas nas discussões do GT a partir da referida análise:

- a) Checagem de todos os cargos vedados provimento das classes C, D e E;
- b) Identificação dos cargos que devem ser retomados os provimentos por apresentarem atribuições necessárias ao pleno funcionamento das IFES;
- c) Identificação de cargos que propomos unificar;
- d) Criação de novos cargos com atribuições amplas que abrangem algumas das atribuições/fazeres que atendam a realidade de demanda IFES;
- e) Aproveitamento dos códigos de vagas desocupados e definição dos fatores de conversão para transformação sem impacto orçamentário.

#### **Análise de todos os cargos vedados provimento das classes C, D e E**

A relação dos cargos vedados pelos Decretos nº 9.262/2018 e nº 10.185/2019 constam consolidados no Anexo I deste documento.

#### **Identificação dos cargos que devem ser retomados os provimentos**

Conforme exposto, a suspensão da realização de concurso e provimento decargos trazida pelo Decreto nº. 10.185, de 20/12/2019, provocou uma impossibilidade de utilizar plenamente o QRSTAE. Alguns cargos, em razão das suas especificidades, não podem ser substituídos por outros, mas continuam sendo necessários para o desempenho das atividades das IFES, a exemplo do Técnico em Segurança no Trabalho (Classe D), Técnico em audiovisual (Classe D), Jornalista (Classe E), Tradutor

Intérprete (Classe E), Editor de publicações (Classe E), Enfermeiro do Trabalho (Classe E) e Revisor de texto (Classe E).

#### **Quadro 5 - Cargos que devem ser retomados os provimentos**

<b>Classe</b>	<b>Código</b>	<b>Denominação do Cargo</b>	<b>Encaminhamento</b>	<b>Nível/cargo novo</b>
D	701221	TÉCNICO EM AUDIOVISUAL	Liberar	Mantém o cargo
D	701262	TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	Liberar	Mantém o cargo
E	701028	EDITOR DE PUBLICAÇÕES	Liberar	Mantém o cargo
E	701030	ENFERMEIRO DO TRABALHO	Liberar	Mantém o cargo
E	701045	JORNALISTA	Liberar	Mantém o cargo
E	701073	REVISOR DE TEXTO	Liberar	Mantém o cargo
E	701084	TRADUTOR INTÉRPRETE	Liberar	Mantém o cargo (Sugestao: Incluir /Área no cargo)

Fonte. Elaboração própria

Considerando que os referidos cargos desempenham importantes atividades nas IFES, incluindo a acessibilidade e inclusão de servidores e alunos com deficiência, bem como os programas de segurança do trabalho, saúde e qualidade de vida, propõe-se que seja revisto o Anexo III do Decreto nº 10.185, de 20/12/2019 de forma a retomar a possibilidade de realização de concurso público e, conseqüentemente, o provimento desses cargos identificados como essenciais para a garantia do pleno funcionamento da das Universidades Federais e das Instituições Federais de Ensino Técnico e Tecnológico.

#### **Identificação de cargos que propomos unificar**

Com relação à **unificação dos cargos**, ressaltamos a sua viabilidade legal nos termos do art. 18 da Lei nº. 11.091/2005, senão vejamos:

*Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:*

*I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;*

*II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova*

situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei. (negrito acrescentado)

Diante desse cenário fático-jurídico, propõe-se que alguns cargos técnicos dos níveis de classificação “D” e “E” vagos e que vierem a vagar sejam unificados conforme a tabela abaixo, , com atualização de atribuições do cargo novo e definição de área, quando for o caso.

#### **Quadro 6 - Cargos a Serem Unificados**

Classe	Código	Denominação do Cargo	Encaminhamento	Nível/cargo novo
C	701408	AUXILIAR EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	Unificar	Nível C - Assistente de Alunos
D	701219	TAXIDERMISTA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701215	TÉCNICO EM ALIMENTOS E LATICÍNIOS	unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701220	TÉCNICO EM ANATOMIA E NECROPSIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701216	TÉCNICO EM ARQUIVO	Unificar	Nível D - Assistente em Administração
D	701239	TÉCNICO EM GEOLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701240	TÉCNICO EM HERBÁRIO	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701242	TÉCNICO EM HIDROLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701241	TÉCNICO EM HIGIENE DENTAL	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701247	TÉCNICO EM METEOROLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701249	TÉCNICO EM MINERAÇÃO	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701254	TÉCNICO EM ÓTICA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701255	TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701256	TÉCNICO EM QUÍMICA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área
D	701275	TÉCNICO EM SECRETARIADO	Unificar	Nível D - Assistente em Administração
D	701263	TÉCNICO EM SOM	Unificar	Nível D - Técnico em Audiovisual
E	701054	MUSICOTERAPEUTA	Unificar	Nível E - Terapeuta ocupacional
E	701075	SANITARISTA	Unificar	Nível E - Psicólogo/Área
E	701076	SECRETÁRIO EXECUTIVO	Unificar	Nível E - Tecnólogo/Área

Fonte. Elaboração própria

Ressalte-se que o Art. 18 da Lei nº. 11.091/2005 traz os critérios para a racionalização de cargos, inclusive quando vier a atingir cargos ocupados, o que ensejaria a necessidade de observância também dos incisos II e III, para o

enquadramento dos servidores ocupantes dos cargos unificados. Tal hipótese será tratada nas próximas etapas de trabalho do GT.

*IV - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e*

*V - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei. (negrito acrescentado)*

No entanto, para a perquirição da legalidade da presente proposta (unificação de cargos vagos e que vierem a vagar), basta tão-somente a observância do critério estabelecido no inciso I, isto é, a unificação em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino.

### **Criação de novos cargos amplos e transformação de cargos que abrangem algumas das atribuições/fazeres que atendam a demanda IFES**

No que diz respeito à proposta de criação de cargos de abrangência geral no PCCTAE, temos que a Lei n°. 11.091/2005, ao tratar da organização do quadro de pessoal, traz um importante instrumento de gestão, qual seja: o dimensionamento a partir da avaliação das peculiaridades de cada instituição, vejamos:

Art. 4º Caberá à Instituição Federal de Ensino **avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades**, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as **seguintes variáveis**:

I - demandas institucionais;

II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;

III - inovações tecnológicas; e

IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

Parágrafo único. Os cargos vagos e alocados provisoriamente no Ministério da Educação deverão ser redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino para atender às suas necessidades, de acordo com as variáveis indicadas nos incisos I a IV deste artigo e conforme o previsto no inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei. (grifos nossos).

Nessa perspectiva, percebe-se claramente a importância da adequação do quadro de pessoal às reais necessidades institucionais das IFES, premissa para garantir a autonomia das Universidades prevista no art. 207 da Constituição Federal de 1988. E a Plena capacidade de gestão e funcionamento de todas as entidades/unidades que

compõem o Sistema Federal de Educação.

Ademais, a própria Lei nº. 11.091/2005, no que tange à carreira dos técnico-administrativos em educação, elenca as diretrizes básicas para se alcançar tal finalidade, vejamos:

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

III - qualidade do processo de trabalho;

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;

V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;

VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;

VII - desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e

X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Impende ressaltar que uma das formas bastante debatidas nos últimos anos de minimizar os problemas do atual plano de carreira das IFEs é a racionalização de cargos.

Todavia, em que pese a magnitude desse instrumento, a prática tem mostrado que as tentativas de racionalização discutidas ficaram comprometidas em virtude do acesso a cargos públicos dar-se somente por meio de concurso público, nos termos da Constituição Federal de 1988.

Por essas razões, propõe-se a criação, nos termos apresentados no Quadro 3, por meio de alteração do Anexo II da Lei nº 11.091/2005, de cargos de abrangência geral no PCCTAE – sendo um para o nível de classificação D e um para nível de classificação E, a ser provido com as vagas oriundas da transformação dos cargos que estão com concurso e provimento suspenso constantes nos Decretos nºs. 9.262/2018 e 10.185/2019.

**Quadro 7 - Proposta de Novo Cargo Nível de Classificação D Por Área , Requisitos de Ingresso e Descrição Geral de Atividades.**

<b>Nível de classificação D</b>	
Nome do cargo	Áreas
<b>TÉCNICO EDUCACIONAL/ÁREA</b>	Gestão
	Saúde
	Infraestrutura
	Comunicação
	Artes
	Ciências agrárias
Requisitos para ingresso: Nível de classificação D, escolaridade (ensino médio completo, médio profissionalizante, curso técnico ou habilitação específica)	
Descrição sumária de atividades: Apoio técnico especializado às atividades de ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão nas Instituições Federais de Ensino; Planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes à pesquisa, extensão, inovação e gestão nas Instituições Federais de Ensino; Elaborar pareceres, relatórios técnicos e registros relacionados à sua área de atuação; Dar suporte técnico nos processos de compras e aquisição dos materiais e equipamentos da sua área de atuação; Executar outras tarefas da mesma natureza e do mesmo nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional e/ou ao cargo ocupado.	

Fonte. Elaboração própria.

**Quadro 8 - Proposta de Novos Cargos Nível de Classificação e por Área , Requisitos de Ingresso e Descrição Geral de Atividades.**

<b>Nível de classificação E</b>	
Nome do cargo	Áreas
<b>ANALISTA EDUCACIONAL/ÁREA</b>	Gestão
	Saúde
	Infraestrutura
	Comunicação
	Artes
	Ciências agrárias
Requisitos para ingresso: Nível de classificação E, escolaridade (ensino superior completo, registro em conselho quando for o caso)	
Descrição sumária de atividades: Atividades especializada de assistência técnico-administrativas relativas ao ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão nas Instituições Federais de Ensino; Planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes à pesquisa, extensão, inovação e gestão nas Instituições Federais de Ensino; Dar suporte técnico nos processos de compras e aquisição dos materiais e equipamentos da sua área de atuação; Executar outras tarefas da mesma natureza e do mesmo nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional e/ou ao cargo ocupado.	

Fonte. Elaboração própria.

Dessa forma, a presente proposta permitirá que cada instituição, nos limites do seu quadro de referência de servidor técnico-administrativo, organize sua força de trabalho de acordo com suas necessidades, conforme prevêm os arts. 3º e 4º, da Lei nº. 11.091/2005. Tal medida trará mais agilidade e flexibilidade para as unidades de gestão de pessoas, além da afetividade na prestação de serviços pelas IFES.

Trabalhou-se na perspectiva de que a proposta não gerasse impacto orçamentário, uma vez que o quantitativo desses novos cargos criados serão resultantes da transformação dos cargos suspensos vagos, aplicando-se fatores de conversão, conforme tabela abaixo:

**Quadro 9 – Fator de conversão para transformação dos cargos entre os níveis de classificação.**

Classe	Vencimento básico	C	D
C	2120,13	1,0000	
D	2667,19	0,7949	1,0000
E	4556,92	0,4653	0,5853

Fonte. Elaboração própria.

De acordo com os fatores de conversão incidentes no quantitativo de cargos com provimento vedado, teremos um ajuste sem impacto de orçamento do QRSTA, saindo de 11060 cargos vagos para 9251 cargos convertidos, conforme quadro geral abaixo, cujo detalhamento pode ser consultado no **Anexo I** deste documento.

**Quadro 10 – Total de cargos transformados por nível de classificação.**

Classe	Qtd. Cargos Vagos	Qtd. De cargos convertidos
C	4082	3244,8
D	5972	5000,4
E	1006	1006,0
Total	11060	9251,123

**4. Definição dos cenários para a retomada dos cargos vedados provimento**

Ao analisar as estratégias de implementação das medidas apontadas neste relatório, foram construídos dois cenários possíveis a serem adotados pelo Governo Federal. O Cenário 1 aponta pela retomada de autorização de provimento com a alteração no anexo do Decreto nº 10.185, de 20 de dezembro de 2019, de modo a permitir a retomada da realização de concursos para cargos absolutamente necessários ao funcionamento das IFE, sem impacto orçamentário.

No segundo cenário aponta-se o reposicionamento dos cargos ocupados para outro nível de Classificação que implica impacto financeiro e alteração da Lei.

### **CENÁRIO 1 - Retomada de cargos sem impacto orçamentário:**

- Edição de Decreto para a liberação dos cargos listados no Quadro 5 para realização de concurso e provimento, sem alteração do nível de classificação atual dos referidos cargos (Prioridade 1);
- Criação de dois cargos amplos, conforme Quadros 07 e 08, e Transformação dos cargos vagos, conforme Quadro 10 (Prioridade 2);
- Unificar cargos ocupados que estão no mesmo nível de classificação e que tenham a mesma exigência para ingresso. (Prioridade 3)

### **CENÁRIO 2 - Retomada de cargos com impacto orçamentário**

- Reestruturação da Matriz de Cargos do PCCTAE, objeto da mesa específica temporária de negociação (Prioridade 4)

## **5. CONCLUSÕES**

Considerando o contexto de impacto apresentado, a complexidade da atual matriz de cargo do PCCTAE e a urgência da necessidade de recomposição do quadro de pessoal (QRSTAE) nos cargos com provimento vedado da rede de Instituições Federais de Ensino, o Grupo de Trabalho aponta as medidas possíveis para iniciar a reestruturação da matriz de cargos e restaurar o QRSTAE da IFES, nos termos apresentados nos Cenários 1 e 2.

**ANEXO I****Cargos com provimento suspensos**

Classe	Código	Denominação do Cargo	Encaminhamento	Nível/cargo novo	Fator	Qtd. Cargos Ocupados	Qtd. Cargos Vagos	Qtd. De cargos convertidos
C	701400	ADMINISTRADOR DE EDIFÍCIOS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	0,7949	197	43	34,2
C	701437	ASSISTENTE DE LABORATÓRIO	Transformar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	0,7949	797	481	382,3
C	701404	ASSISTENTE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Transformar	Nível D - Técnico de Tecnologia da Informação	0,7949	93	33	26,2
C	701409	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	Transformar	Nível D - Assistente em Administração	0,7949	1021	282	224,2
C	701412	AUXILIAR DE SAÚDE	Transformar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	0,7949	124	548	435,6
C	701414	AUXILIAR DE VETERINÁRIA E ZOOTECNIA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Ciencias Agrarias	0,7949	78	56	44,5
C	701405	AUXILIAR EM ADMINISTRAÇÃO	Transformar	Nível D - Assistente em Administração	0,7949	4777	1894	1505,5
C	701408	AUXILIAR EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	Unificar	Nível C - Assistente de Alunos	1,0000	117	33	26,2
C	701417	CENOTÉCNICO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Artes	0,7949	7	3	2,4
C	701419	CONDUTOR / MOTORISTA FLUVIAL	Não se aplica	Não se aplica às IFES				
C	701423	CONTRA-MESTRE / OFÍCIO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional Infraestrutura	0,7949	164	368	292,5
C	701431	FOTÓGRAFO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Comunicação	0,7949	30	16	12,7
C	701434	HIALOTÉCNICO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	0,7949	6	2	1,6
C	701438	LINOTIPISTA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional /Comunicação	0,7949	5	0	0,0
C	701439	LOCUTOR	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/ comunicacao	0,7949	14	3	2,4
C	701449	OPERADOR DE ESTAÇÃO DE TRATAMENTO D'ÁGUA E ESGOTO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/ Infraestrutura	0,7949	42	43	34,2
C	701451	OPERADOR DE LUZ	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Comunicacao	0,7949	12	3	2,4
C	701455	OPERADOR DE MÁQUINAS DE TERRAPLANAGEM	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	0,7949	11	13	10,3
C	701452	OPERADOR DE MÁQUINAS AGRÍCOLAS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/ciencias agrarias	0,7949	212	236	187,6
C	701456	OPERADOR DE RÁDIO-TELECOMUNICAÇÕES	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/comunicacao	0,7949	15	16	12,7
C	701457	PROGRAMADOR DE RÁDIO E TELEVISÃO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/comunicacao	0,7949	17	2	1,6
C	701463	SONOPLASTA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/comunicacao	0,7949	21	7	5,6
D	701201	ASSISTENTE DE DIREÇÃO E PRODUÇÃO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/artes	1,0000	12	4	4,0
D	701202	CONFECCIONADOR DE INSTRUMENTOS MUISCAIS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	2	1	1,0
D	701270	DESENHISTA TÉCNICO / ESPECIALIDADE	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	76	120	120,0
D	701203	DESENHISTA PROJETISTA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	91	101	101,0
D	701205	DIAGRAMADOR	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	59	51	51,0

Classe	Código	Denominação do Cargo	Encaminhamento	Nível/cargo novo	Fator	Qtd. Cargos Ocupados	Qtd. Cargos Vagos	Qtd. De cargos convertidos
D	701206	EDITOR DE IMAGENS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/comunicacao	1,0000	57	9	9,0
D	701207	INSTRUMENTADOR CIRÚRGICO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/saúde	1,0000	69	47	47,0
D	701208	MESTRE DE EDIFICAÇÕES E INFRAESTRUTURA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	129	346	346,0
D	701210	OPERADOR DE CÂMERA DE CINEMA E TV	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/comunicacao	1,0000	63	23	23,0
D	701211	REVISOR DE TEXTO BRAILLE	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	0,5853	76	495	289,7
D	701219	TAXIDERMISTA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	8	2	2,0
D	701213	TÉCNICO EM AGRIMENSURA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	22	5	5,0
D	701215	TÉCNICO EM ALIMENTOS E LATICÍNIOS	unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	170	282	282,0
D	701220	TÉCNICO EM ANATOMIA E NECROPSIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	162	31	31,0
D	701216	TÉCNICO EM ARQUIVO	Unificar	Nível D - Assistente em Administração	1,0000	274	401	401,0
D	701217	TÉCNICO EM ARTES GRÁFICAS	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	0,5853	218	194	113,5
D	701221	TÉCNICO EM AUDIOVISUAL	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	478	176	176,0
D	701223	TÉCNICO EM CINEMATOGRAFIA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/artes	1,0000	16	36	36,0
D	701228	TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	259	43	43,0
D	701272	TÉCNICO EM ELETRICIDADE	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	83	38	38,0
D	701830	TÉCNICO EM ELETRÔNICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	141	66	66,0
D	701231	TÉCNICO EM ELETROMECAÂNICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	66	19	19,0
D	701230	TÉCNICO EM ELETROTÉCNICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	234	261	261,0
D	701273	TÉCNICO EM ESTATÍSTICA	Transformar	Nível E - Estatístico	0,5853	4	4	2,3
D	701239	TÉCNICO EM GEOLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	14	10	10,0
D	701240	TÉCNICO EM HERBÁRIO	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	17	9	9,0
D	701242	TÉCNICO EM HIDROLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	15	7	7,0
D	701241	TÉCNICO EM HIGIENE DENTAL	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	43	6	6,0
D	701243	TÉCNICO EM INSTRUMENTAÇÃO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	16	19	19,0
D	701274	TÉCNICO EM MANUTENÇÃO DE AUDIO/VIDEO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	12	11	11,0
D	701245	TÉCNICO EM MECÂNICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	231	227	227,0
D	701246	TÉCNICO EM METALURGIA	Transformar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	14	20	20,0
D	701247	TÉCNICO EM METEOROLOGIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	13	12	12,0
D	701249	TÉCNICO EM MINERAÇÃO	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	20	5	5,0
D	701250	TÉCNICO EM MÓVEIS E ESQUADRIAS	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	29	128	128,0
D	701251	TÉCNICO EM MÚSICA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/artes	1,0000	16	7	7,0

Classe	Código	Denominação do Cargo	Encaminhamento	Nível/cargo novo	Fator	Qtd. Cargos Ocupados	Qtd. Cargos Vagos	Qtd. De cargos convertidos
D	701252	TÉCNICO EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA	Transformar	Nível E - Nutricionista	0,5853	125	60	60,0
D	701254	TÉCNICO EM ÓTICA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	12	8	8,0
D	701255	TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	48	59	59,0
D	701256	TÉCNICO EM QUÍMICA	Unificar	Nível D - Técnico de Laboratório/Área	1,0000	160	129	129,0
D	701259	TÉCNICO EM REFRIGERAÇÃO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	65	56	56,0
D	701260	TÉCNICO EM RESTAURAÇÃO	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/artes	1,0000	40	3	3,0
D	701275	TÉCNICO EM SECRETARIADO	Unificar	Nível D - Assistente em Administração	1,0000	655	364	364,0
D	701262	TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	267	372	372,0
D	701263	TÉCNICO EM SOM	Unificar	Nível D - Técnico em Audiovisual	1,0000	33	10	10,0
D	701264	TÉCNICO EM TELECOMUNICAÇÕES	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	70	26	26,0
D	701265	TÉCNICO EM TELEFONIA	Transformar	Nível D - Técnico Educacional/Infraestrutura	1,0000	22	19	19,0
D	701266	TRADUTOR E INTÉRPRETE DE LINGUAGEM DE SINAIS	Transformar	Nível E - Tradutor Intérprete	0,5853	981	1649	965,2
D	701267	TRANSCRITOR DE SISTEMA BRAILE	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	0,5853	12	1	0,6
E	701007	ASSISTENTE TÉCNICO EM EMBARCAÇÕES	Não se aplica	Não se aplica às IFES				
E	701016	COREÓGRAFO	Transformar	Nível E - Analista Educacional/artes	1,0000	17	6	6,0
E	701019	DIRETOR DE ARTES CÊNICAS	Transformar	Nível E - Analista Educacional/artes	1,0000	7	9	9,0
E	701020	DIRETOR DE FOTOGRAFIA	Transformar	Nível E - Analista Educacional/artes	1,0000	8	1	1,0
E	701023	DIRETOR DE PRODUÇÃO	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	31	3	3,0
E	701024	DIRETOR DE PROGRAMA	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	11	13	13,0
E	701028	EDITOR DE PUBLICAÇÕES	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	20	5	5,0
E	701030	ENFERMEIRO DO TRABALHO	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	21	49	49,0
E	701045	JORNALISTA	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	680	143	143,0
E	701054	MUSICOTERAPEUTA	Unificar	Nível E - Terapeuta ocupacional	1,0000	6	9	9,0
E	701066	PROGRAMADOR VISUAL	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	288	104	104,0
E	701067	PUBLICITÁRIO	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	32	23	23,0
E	701069	REDATOR	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	25	7	7,0
E	701070	REGENTE	Transformar	Nível E - Analista Educacional/artes	1,0000	16	11	11,0
E	701072	RELAÇÕES PÚBLICAS	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	148	185	185,0
E	701071	RESTAURADOR/ÁREA	Transformar	Nível E - Analista Educacional/artes	1,0000	20	2	2,0
E	701073	REVISOR DE TEXTO	Liberar	Mantém o cargo	1,0000	162	121	121,0
E	701074	ROTEIRISTA	Transformar	Nível E - Analista Educacional/comunicacao	1,0000	6	3	3,0

Classe	Código	Denominação do Cargo	Encaminhamento	Nível/cargo novo	Fator	Qtd. Cargos Ocupados	Qtd. Cargos Vagos	Qtd. De cargos convertidos
E	701075	SANITARISTA	Unificar	Nível E - Psicólogo/Área	1,0000	12	2	2,0
E	701076	SECRETÁRIO EXECUTIVO	Unificar	Nível E - Tecnólogo/Área	1,0000	1747	286	286,0
E	701084	TRADUTOR INTÉRPRETE	Liberar	Mantém o cargo (Incluir /Área no cargo)	1,0000	48	24	24,0

**Anexo 2 - Relato Descritivo das Reuniões do Núcleo Temático sobre Estrutura, Remuneração e Enquadramento**

## **Relato Descritivo das Reuniões do Núcleo Temático sobre Estrutura, Remuneração e Enquadramento**

### **Sumário**

1. Reuniões Realizadas .....	<u>302</u>
1.1 Primeira reunião .....	<u>302</u>
1.2 Segunda reunião .....	<u>302</u>
1.3 Terceira reunião .....	<u>303</u>
1.4 Quarta reunião (Realizada em duas etapas) .....	<u>314</u>
2. Desenvolvimento dos Trabalhos .....	<u>325</u>
3. Relato da consolidação dos trabalhos .....	<u>326</u>
3.1 Primeiro ponto .....	<u>326</u>
3.2 Segundo ponto .....	<u>337</u>
3.3 Terceiro Ponto .....	<u>3510</u>
3.4 Ponto Quatro .....	<u>3511</u>
3.4.1 Sobre a Matriz de Hierarquização dos Cargos e a Tabela Salarial .....	<u>3611</u>
3.4.2 Parâmetros para elaboração e negociação dos impactos financeiros ...	<u>3611</u>
3.4.3 Parâmetros para elaboração e negociação dos impactos financeiros ...	<u>3712</u>
3.4.4 Reabertura de prazo para Opção para Enquadramento no PCCTAE ...	<u>3713</u>
3.4.5 Percentuais do Incentivo à Qualificação .....	<u>3713</u>
3.4.6 Percentuais do Incentivo à Qualificação .....	<u>3713</u>

## 1. Reuniões Realizadas

Foram realizadas 4 reuniões deste Núcleo Temático, a primeira presencial e as três restantes virtual, conforme descrito abaixo.

### 1.1 Primeira reunião

**Data e hora:** 14/03/2024, das 9h às 12h

**Modalidade:** Virtual via plataforma Google Meet

Participantes (ordem alfabética):

1. Agnaldo Fernandes (Fasubra)
2. Elisa Midori (MGI)
3. Marcelo Rosa (Fasubra)
4. Mirian Dantas (Forgepe/Andifes)
5. Regina Oliveira (Forgepe/Conif)
6. William Carvalho (Sinasefe)

Convidados:

1. Edi Damasceno (MGI)
2. Leewertton Moreira (Sinasefe)

### 1.2 Segunda reunião

**Data e hora:** 18/03/2024, das 9h às 12h

**Modalidade:** Virtual via plataforma Google Meet

Participantes (ordem alfabética):

1. Agnaldo Fernandes (Fasubra)
2. Elisa Midori (MGI)
3. Marcelo Rosa (Fasubra)
4. Mirian Dantas (Forgepe/Andifes)
5. Regina Oliveira (Forgepe/Conif)
6. William Carvalho (Sinasefe)

Convidados:

7. Edi Damasceno (MGI)
8. Leewertton Moreira (Sinasefe)

### 1.3 Terceira reunião

**Data e hora:** 20/03/2024, das 9h às 12h

**Modalidade:** Virtual via plataforma Google Meet

Participantes (ordem alfabética):

1. Agnaldo Fernandes (Fasubra)
2. Elisa Midori (MGI)
3. Marcelo Rosa (Fasubra)
4. Mirian Dantas (Forgepe/Andifes)
5. Regina Oliveira (Forgepe/Conif)
6. William Carvalho (Sinasefe)

Convidados:

7. Edi Damasceno (MGI)
8. Leewertton Moreira (Sinasefe)

## **1.4 Quarta reunião (Realizada em duas etapas)**

Primeira Etapa

**Data e hora:** 22/03/2024, das 9h às 11h

**Modalidade:** Virtual via plataforma Google Meet

Participantes (ordem alfabética):

1. Agnaldo Fernandes (Fasubra)
2. Elisa Midori (MGI)
3. Marcelo Rosa (Fasubra)
4. Mirian Dantas (Forgepe/Andifes)
5. Regina Oliveira (Forgepe/Conif)
6. William Carvalho (Sinasefe)

Convidados:

7. Edi Damasceno (MGI)

Segunda Etapa

**Data e hora:** 22/03/2024, das 9h às 11h

**Modalidade:** Virtual via plataforma Google Meet

Participantes (ordem alfabética):

1. Agnaldo Fernandes (Fasubra)
2. Elisa Midori (MGI)
3. Marcelo Rosa (Fasubra)
4. Mirian Dantas (Forgepe/Andifes)
5. Regina Oliveira (Forgepe/Conif)
6. William Carvalho (Sinasefe)

Convidados:

7. Edi Damasceno (MGI)

## **2. Desenvolvimento dos Trabalhos**

O Núcleo Temático realizou todo trabalho tendo por base a "Consolidação das Propostas", que reúne as reivindicações da bancada sindical, abordamos os seguintes pontos:

1. Organização dos Cargos em níveis de classificação;
2. Concessão de RSC;
3. Tabela Salarial - percentuais de IQ;
4. Tabela Salarial - recomposição perdas inflacionárias;
5. Tabela Salarial – Step
6. Tabela Salarial - Vencimento básico complementar
7. Tabela Salarial - Verticalização Tabela
8. Tabela Salarial - Enquadramento dos servidores ainda no PUCRCE
9. Tabela Salarial - Pisos

## **3. Relato da consolidação dos trabalhos**

### **3.1 Primeiro ponto**

A discussão iniciou com a análise da Organização dos Cargos em Níveis de Classificação, baseada na proposta de reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCATE), apresentados pelas entidades sindicais Fasubra e Sinasefe. Esta proposta visa reduzir os atuais 5 níveis de classificação para 3, aglutinando os atuais Níveis A e B, C e D e mantendo o Nível E.

Durante a discussão foi apresentada uma ressalva pelo Forgepe-Andifes, que relata ter ficado evidente que essa mudança implicaria na alteração dos artigos 6 e 7 da Lei 11.091/2005 e no Anexo I-C da mesma lei, e na fala da representante deixou o registro de que a mudança proposta pelas entidades sindicais afeta os princípios da carreira.

Após as discussões firmou-se a compreensão de que não há necessidade de alteração do inciso II do Art. 6º. A representação da FASUBRA elaborará uma proposta preliminar para a redação dos artigos mencionados 5 e 6, que será encaminhada à Coordenadora da CNS/MEC, e a análise final será feita na reunião presencial do Grupo de Trabalho que acontecerá no dia 26 de março de 2024, bem como uma proposta de alteração do Anexo I-C.

Registra-se que após as discussões a Fasubra e Sinasefe apresentaram documentos das suas respectivas assessorias jurídicas sobre a viabilidade jurídica da proposta. Assim, dada a complexidade da matéria para além das questões de gestão cabe a CONJUR do MEC parecer jurídico sobre a proposta.

### 3.2 Segundo ponto

Neste ponto a discussão ocorreu sobre a Concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC). Houve consenso entre as entidades sindicais e a representação dos gestores de pessoal, Forgepe-Andifes e Forgep-Conif sobre a pertinência e importância da implantação da RSC. Pois caracteriza-se como um mecanismo importante de reconhecimento e valorização dos servidores da rede IFE. Isso não representa apenas uma gratificação adicional, mas sim um reconhecimento não apenas dos saberes formais, mas também das competências adquiridas ao longo da trajetória profissional nas instituições de ensino. A representação da Fasubra que a entidade ainda está debatendo os mecanismos de concessão dessa vantagem.

Neste ponto, o MGI chamou a atenção para a orientação do Órgão Central SIPEC, que recomenda, em reestruturação de carreiras, a valorização do Vencimento Básico em vez da concessão de gratificações, ressaltando a importância de refletir sobre a possibilidade de incorporar o valor equivalente ao RSC no Vencimento Básico, de modo a também beneficiar os aposentados.

A representação do Sinasefe e do Forgep-Conif destacaram que o RSC não representaria uma gratificação e sim um mecanismo de percebimento do IQ de titulação, a partir do reconhecimento dos saberes, atividades realizadas e as competências desenvolvidas pelos servidores e servidoras Técnico-Administrativos em Educação (TAE) ao longo da sua vida profissional. Um reconhecimento não apenas dos saberes formais, mas também das competências adquiridas ao longo da trajetória profissional nas instituições de ensino.

O Núcleo temático apresenta a justificativa abaixo para este ponto:

O Reconhecimento de Saberes e Competências é o processo de seleção pelo qual são reconhecidos os conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional, bem como no exercício das atividades de administração/gestão e de apoio ao ensino, pesquisa, e extensão, revertendo-se como um incentivo remuneratório de equivalência com a titulação acadêmica formal, conforme proposta do Sinasefe e Forgep/Conif.

O próprio Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei n 11.091/2005, prevê entre seus princípios e diretrizes, consoante art. 3º, incisos II e IV, da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, as competências específicas decorrentes da dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, assim como o reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão, senão vejamos:

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

[...]

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

[...]

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;

(grifos nossos)

Recentemente, por meio da Lei nº 14.695, de 10 de outubro de 2023, que acrescentou o parágrafo único ao art. 3º da Lei nº 11.091/2005, houve a correta reparação histórica ao conceder também aos servidores técnico-administrativos em educação a possibilidade de acessar bolsas pesquisa, desenvolvimento, inovação e intercâmbio, tal como já ocorria com a categoria docente, reconhecendo expressamente a competência e atuação dos servidores nesses processos:

Art. 3º. [...]

Parágrafo único. As Instituições Federais de Ensino poderão conceder, na forma do regulamento, bolsas de pesquisa, de desenvolvimento, de inovação e de intercâmbio aos ocupantes de cargo público efetivo de técnico-administrativo envolvidos nessas atividades, atendido o disposto no art. 8º desta Lei. (Incluído pela Lei nº 14.695, de 2023)

(grifos nossos)

Podemos afirmar que o RSC para a carreira TAE possui equivalência ao Incentivo à Qualificação (IQ), previsto no art. 11 da Lei nº 11.091/2005. Enquanto o IQ valoriza a qualificação formal superior à exigida para o cargo, o RSC foca nas competências desenvolvidas e adquiridas pelo servidor em seu ambiente organizacional no exercício de suas atividades ao longo da carreira.

A implantação do RSC na carreira TAE trará ganho qualitativo na formação profissional do servidor com foco no interesse institucional, uma vez que inibe a busca de titulação exclusivamente para fins financeiros e estimula a busca por qualificação.

Ressalta-se, ainda, que desde a criação do Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação, por meio da Lei nº 13.243, de 11 de janeiro de 2016, todos os servidores, independente da carreira, podem fazer jus à concessão de bolsas de estímulo caso atuem em projetos de pesquisa:

Art. 9º É facultado à ICT celebrar acordos de parceria com instituições públicas e privadas para realização de atividades conjuntas de pesquisa científica e tecnológica e de desenvolvimento de tecnologia, produto, serviço ou processo.

§ 1º O servidor, o militar, o empregado da ICT pública e o aluno de curso técnico, de graduação ou de pós-graduação envolvidos na execução das atividades previstas no caput

poderão receber bolsa de estímulo à inovação diretamente da ICT a que estejam vinculados, de fundação de apoio ou de agência de fomento. (grifos nossos)

Assim, recentemente, por meio da Lei nº 14.695, de 10 de outubro de 2023, que acrescentou o parágrafo único ao art. 3º da Lei nº 11.091/2005, essa previsão legal passou a constar expressamente no PCCTAE, possibilitando aos servidores técnico-administrativos em educação, agora indubitavelmente, o acesso a bolsas de pesquisa, desenvolvimento, inovação e intercâmbio, tal como já ocorria com a categoria docente, reconhecendo a competência e atuação dos servidores nesses processos, ex vi:

Art. 3º. [...]

Parágrafo único. As Instituições Federais de Ensino poderão conceder, na forma do regulamento, bolsas de pesquisa, de desenvolvimento, de inovação e de intercâmbio aos ocupantes de cargo público efetivo de técnico-administrativo envolvidos nessas atividades, atendido o disposto no art. 8º desta Lei. (Incluído pela Lei nº 14.695, de 2023)

(grifos nossos)

O Foregep/Conif e Sinasefe entendem que o RSC para a carreira TAE possui equivalência ao Incentivo à Qualificação (IQ), previsto no art. 11 da Lei nº 11.091/2005. Enquanto o IQ valoriza a qualificação formal superior à exigida para o cargo, o RSC foca nas competências desenvolvidas e adquiridas pelo servidor em seu ambiente organizacional no exercício de suas atividades ao longo da carreira, se equivalendo ao nível de formação (ou escolaridade) imediatamente superior ao que o/a Servidor/a possui.

A implantação do RSC na carreira TAE trará ganho qualitativo na formação profissional do/a servidor/a com foco no interesse institucional, uma vez que inibe a busca de titulação exclusivamente para fins financeiros e estimula a busca por qualificação.

### 3.3 Terceiro Ponto

Neste ponto da pauta, abordou-se a questão da **Tabela Salarial - Perda Inflacionárias**, para o período de 2016-2023, no percentual de 34,32%, conforme estudo técnico apresentado pela Fasubra. Este estudo foi realizado pelo DIEESE, por solicitação do FONASEFE e foi apresentado na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) e será anexado a este relatório. O objetivo é a recomposição das perdas inflacionárias acumuladas no período, da seguinte forma: Reajuste em 2024 – 10,34% ; Reajuste em 2025 – 10,34% e, Reajuste em 2026 – 10,34%. Para definição das perdas acumuladas foi utilizado com índice no cálculo das perdas o IPCA/IBGE. Este ponto é amplamente reconhecido e apoiado por todos os envolvidos, evidenciando a importância da restauração dessas perdas.

### 3.4 Ponto Quatro

Os pontos de discussão referentes a Tabela Salarial, que na Planilha de Consolidação das Proposta” constam com os itens 3 a 9, conforme descritos no início deste relatório, foram discutidos com um só bloco e estarão registrados em um único relato, por sua interligação e efeitos didáticos.

#### **3.4.1 Sobre a Matriz de Hierarquização dos Cargos e a Tabela Salarial**

A proposta que foi aprovada pelas duas entidades sindicais, Fasubra e Sinasefe, foi reafirmada por suas representações, mantendo os 3 Níveis da Classificação, aglutinados em AB, CD e E., É importante ressaltar que existe um consenso em relação à forma da Tabela, mas há divergências quanto ao número de 3 níveis de classificação, a representação do Forgepe-Andifes apresentou suas considerações conforme relatado no item 3.1. Ainda, reforça que esta proposição das entidades sindicais precisa ser esclarecida e discutida com maior profundidade para garantir um entendimento mútuo e uma tomada de decisão que assegure tratamento equânime para todos os servidores.

#### **3.4.2 Parâmetros para elaboração e negociação dos impactos financeiros**

Quanto aos elementos serem utilizados em simulações de impacto financeiro na aplicação da proposta durante o processo de negociação na Mesa Específica e Temporária, as entidades sindicais presentes reforçaram os parâmetros aprovados em plenária para elaboração de propostas de impactos:

- a. Busca do piso de três salários mínimos como referencial de valor na data da negociação e do Step de 5%, lutas históricas da categoria;
- b. Paridade entre ativos e aposentados;
- c. Recuperação das perdas salariais dos últimos seis anos; e,
- d. Que os impactos da reestruturação não importem em novos Vencimentos Básicos Complementares (VBC), para nenhum servidor.
- e. Percentual remuneratória entre os níveis de classificação, com base na remuneração do nível de classificação E,
- f. Considerar a equivalência dos valores do Piso de Enfermagem na construção da proposta financeira de modo que nenhum servidor dessa categoria tenha parcela complementar no sentido de garantir a aplicação da Lei 134.434/2022.

Ainda neste ponto, o grupo definiu que a aplicação destes parâmetros só poderá ser testada quando das simulações de cenários, após o governo informar qual o montante será disponibilizado para a reestruturação do PCCTAE, a cada ano. Também neste ponto, MGI orientou que conforme Decreto 9.739/2019, caberá ao MEC a elaboração dos cálculos de impacto da proposta de reestruturação do PCCTAE, que o Ministro Camilo enviará ao MGI, para negociação na Mesa Específica e Temporária.

### **3.4.3 Parâmetros para elaboração e negociação dos impactos financeiros**

Considerando a necessidade de pleno entendimento de todos que irão trabalhar com o resultado do trabalho deste Núcleo Temático, registra-se que a definição de “Step” encontra-se no Art. 14 da Lei 11.091/2005, como sendo a diferença constante e percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte. Essa conceituação foi retirada quando da publicação da Lei 11.784/2008, considerando as possíveis dúvidas durante o processo negocial, e na aplicação da reestruturação, o Núcleo Temático discutiu a importância de que este conceito esteja firmado neste relatório.

### **3.4.4 Reabertura de prazo para Opção para Enquadramento no PCCTAE**

Sobre o prazo para Enquadramento no PCCTAE de servidores que permanecem no PUCRCE, foram apresentados os argumentos de justificativa dessa proposta, houve consenso de que o melhor para a gestão de pessoas nas IFE é que todos os servidores e servidoras estejam no mesmo plano. A dúvida é como incluir esse ponto na Lei, assim as entidades sindicais farão consultas a suas assessorias jurídicas para propor a redação de um novo artigo a ser inserido no capítulo do enquadramento. As representantes do MGI, destacaram que caberá a análise da proposição pela CONJUR do MEC, para sua inclusão na proposta a ser encaminhada pelo Ministro da Educação ao MGI.

### **3.4.5 Percentuais do Incentivo à Qualificação**

Neste ponto a bancada sindical informou que a principal reivindicação é o fim das chamadas correlações indiretas na análise de títulos para concessão do Incentivo à Qualificação, considerando o que são às atribuições gerais dos cargos do PCCTAE. Também neste ponto, às representantes do MGI, destacaram caberá a análise da proposição pela CONJUR do MEC, para sua inclusão na proposta a ser encaminhada pelo Ministro da Educação ao MGI.

### **3.4.6 Percentuais do Incentivo à Qualificação**

Por fim, avançamos para a pauta, referente à Organização dos Cargos e Racionalização. Foi pela elaboração de uma tabela com a comparação da estrutura atual com a proposta de estrutura, porém a questão da racionalização dos cargos não foi discutida nesse momento.