



MINUTA DA CNSC/FASUBRA SOBRE O RELATÓRIO FINAL DO GRUPO DE TRABALHO REESTRUTURAÇÃO DAS ENTIDADES COM O GOVERNO

Introdução:

O presente trabalho tem por objetivo resumir os principais pontos do relatório final elaborado pelo grupo de trabalho no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira dos Técnico-administrativos em Educação (CNSC), formado por representantes das entidades sindicais, do Ministério da Educação (MEC), do Ministério da Gestão e Inovação (MGI) e das Instituições de Ensino Federais (ANDIFES e CONIF).

O relatório foi fundamentado nas propostas protocoladas pelas entidades FASUBRA e SINASEFE na Mesa de Negociação Específica e Temporária para Reestruturação do PCCTAE, aberta em setembro de 2023.

Cumprе ressaltar que, em virtude do escopo e da instância em que o relatório foi elaborado, o mesmo não apreciou nem deliberou sobre questões orçamentárias. O mencionado relatório será utilizado na mesa de negociação, visando subsidiar os debates sobre a proposta que será apresentada pelo Governo.

É importante mencionar que o relatório em questão não constitui a proposta oficial do Governo. Qualquer observação contida no relatório que se afaste da proposta original da Federação será encaminhada às instâncias deliberativas quando o Governo apresentar sua proposta final.

Principais Pontos analisados do relatório

1. Organização dos Cargos;
2. Níveis de Classificação e Correlação Salarial;
3. Verticalização;
4. Progressões por Mérito;
5. Progressões por Capacitação;
6. Incentivo à Qualificação (IQ)
7. Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC);
8. Recomposição das perdas inflacionárias;
9. Parâmetros para construção de Cenários e Tabelas.

1. Organização dos Cargos:

O Grupo de Trabalho chegou a um consenso e sinalizou positivamente sobre a necessidade de revisar e organizar o rol dos fazeres dos cargos Técnico-administrativos em educação nas Instituições Federais de Ensino (IFEs), com o objetivo de recuperar, manter e criar especialidades conforme necessário. Observou-se que as descrições vigentes dos cargos estão desatualizadas e não abrangem todas as necessidades das IFEs, especialmente diante das mudanças na educação e na sociedade, como a transformação digital. Portanto, foi considerado essencial atualizar as



atribuições dos cargos do Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE) para refletir essas novas demandas e novas competências.

Além disso, com base na primeira etapa de estudos do GT Cargos foi sugerido e houve consenso quanto à criação de dois novos cargos amplos, Técnico Educacional (nível D) e Analista Educacional (nível E), aproveitando vagas transformadas de cargos atualmente com provimento vedado, mantendo a estrutura atual do PCCTAE em cinco níveis de classificação. Entendeu-se que o processo de racionalização poderia se valer da estratégia de transformação dos cargos vedados e atualmente vagos, bem como daqueles que vierem a vagar. Essa foi uma primeira etapa do Trabalho do GT Cargos que ainda está trabalhando. Nela também foi proposta a imediata liberação de concursos de alguns cargos e a utilização de vagas de cargos provimento vedados para outros cargos que integram o PCCTAE. Essa transformação não teria impacto orçamentário e seria baseada em estudos internos a serem realizados pela CNSC.

2. Níveis de Classificação (NCs) e Correlação Salarial

Os cargos do PCCTAE são divididos em 5 Níveis de Classificação, estabelecidos com base em diversos critérios além da escolaridade, como o nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico do cargo. A proposta das entidades sugere reduzir esses níveis, agrupando A/B e C/D, mantendo E inalterado, visando simplificar a tabela salarial e distribuir melhor os recursos. Para evitar possíveis questionamentos jurídicos, os representantes do MGI, pelo Governo propuseram uma alternativa. Manter os cinco níveis de Classificação, com a equiparação de tabelas de remuneração, de modo que a tabela salarial do Nível de Classificação A poderá ser igual à do nível de classificação B, sem que isso configure um novo nível AB. E com o mesmo raciocínio aplicado ao nível de classificação C, onde sua tabela salarial poderá ser igual à tabela do nível de classificação D, sem que isso implique um novo nível CD. O objetivo principal desse pleito é reduzir a desigualdade interna, corrigindo erros de posicionamento do PCCTAE, reduzir a amplitude entre os níveis de classificação do plano e também simplificar a tabela de vencimento. Essa proposição poderá conferir maior simplicidade e facilitar a compreensão da relação entre os níveis de classificação, sendo, portanto, considerada uma proposta viável pelo governo, sem envolver junção de cargos, apenas ajuste de remuneração. Dessa forma, a CNSC considera que o ponto central e o objetivo da proposta foi atendido, especialmente no que diz respeito à equiparação salarial entre os níveis de classificação A/B e C/D. De todo modo, considerando que a proposta protocolada difere da apresentada neste relatório, quando este tema for apresentado como proposta pelo governo, será encaminhado para as instâncias deliberativas da Federação para análise e discussão.

3. Verticalização

O PCCTAE é organizado em uma Matriz única que vincula todos os níveis horizontais e verticais à matriz salarial, conforme descrito na Lei nº 11.091/2005. A verticalização da tabela implica na conversão dos três padrões horizontais de capacitação em padrões que compõem a progressão por mérito, atualmente consistindo em 16 níveis de progressão por mérito e 3 níveis de capacitação, totalizando 19 padrões no total da tabela e 18 progressões. Essa mudança proposta pelas entidades facilita o processo de reposicionamento na carreira, permitindo que todos os



servidores possam alcançar o teto do desenvolvimento por mérito. A proposta das entidades mantém a referência única (Matriz), que passará a ser o piso do nível E (superior), garantindo a vinculação dos reajustes dos diferentes níveis. Desse modo, o Grupo de Trabalho entendeu pela viabilidade dessa proposta.

4. Progressões por Mérito:

A proposta apresentada pelas entidades visa reduzir o interstício entre as progressões por mérito e por capacitação de 18 meses para 12 meses para os servidores do PCCTAE. Atualmente, os servidores podem progredir até 15 vezes, com intervalos de 18 meses entre cada progressão, totalizando 22 anos e 6 meses para alcançar o topo da carreira. A ideia é buscar uma isonomia com outras carreiras do serviço público federal, como por exemplo o Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE). O Grupo de Trabalho entendeu ser viável a redução do interstício.

5. Progressão por Capacitação:

A proposta das entidades sindicais visa criar um mecanismo de aceleração da progressão no PCCTAE, por meio da progressão por capacitação. Atualmente, essa progressão ocorre a cada 18 meses, com base em certificações de cursos com pelo menos 20 horas, obedecidas as cargas horárias previstas para cada nível de classificação.

A proposta aprovada na plenária visa reduzir esse intervalo para 60 horas de capacitação, permitindo ao servidor avançar para um novo padrão de vencimento. Com essa alteração, a evolução na carreira poderia levar de 11 a 18 anos para atingir o topo, dependendo do planejamento do servidor. Embora o Governo tenha mostrado receptividade à proposta por incentivar a formação contínua dos servidores sem necessidade de titulação formal, não houve consenso total devido à diferença entre a proposta das entidades sindicais e as sugestões do MGI. Para equilibrar o ritmo das progressões e evitar avanços muito rápidos, o Governo propôs manter três progressões por capacitação ao longo da carreira, como já é vigente hoje, com um total mínimo de 240 horas de capacitação, distribuídas em pelo menos 60 horas por ano. Para os servidores que ingressarem na carreira a primeira progressão por capacitação poderia ser solicitada após 4 anos de serviço, seguida por mais duas a cada 4 anos. Com essa abordagem, os servidores podem alcançar o topo da carreira após 15 anos de serviço, o que está em linha com a média das carreiras do serviço público federal, contanto que cumpram os requisitos tanto de progressão por mérito quanto de progressão por capacitação dentro dos prazos estipulados. Considerando que a proposta protocolada difere da apresentada neste relatório, quando este tema for apresentado como proposta pelo governo, será encaminhado para as instâncias deliberativas da Federação para análise e discussão.

6. Incentivo à Qualificação (IQ)

O Incentivo à Qualificação (IQ) é uma vantagem concedida aos servidores que ocupam cargos no âmbito do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE) e que possuem titulação formal superior à exigida para o cargo ocupado. O IQ é calculado como um percentual sobre o Padrão de Vencimento do servidor, levando em consideração a titulação



adquirida até a data da aposentadoria. Vale ressaltar que os percentuais do IQ não são acumuláveis e são incorporados aos proventos de aposentadoria e pensão. Um dos critérios para a concessão do IQ é a aquisição de título acadêmico em uma área de conhecimento relacionada direta ou indiretamente ao ambiente organizacional de atuação do servidor. Atualmente, há uma proposta das entidades sindicais que sugere o fim da correlação do IQ previsto na nossa carreira, excluindo-se os critérios de correlação direta ou indireta. Assim, seria mantido apenas a concessão dos percentuais identificados como de correlação direta e estendendo esses percentuais a todos os servidores que atualmente recebem o incentivo. As entidades argumentam que a unificação do IQ, eliminando a distinção entre correlação direta e indireta, pode evitar interpretações subjetivas dos critérios de concessão, proporcionando maior clareza e equidade no processo. Nesse sentido, o grupo de trabalho entendeu ser viável o fim da correlação indireta.

7. Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)

O RSC é um instrumento que reconhece os saberes e competências adquiridos pelos servidores ao longo da sua vida profissional. As entidades sindicais, a representação da ANDIFES e do CONIF, bem como a do MEC, argumentaram que enquanto o Incentivo à Qualificação (IQ) valoriza a qualificação formal dos servidores, o RSC foca nas competências e saberes adquiridas ao longo da carreira, contribuindo para a formação e atuação profissional com base nos interesses institucionais.

Em face disto, o grupo de trabalho entendeu ser viável a instituição do RSC-TAE com o argumento de que é um mecanismo para promover a sustentabilidade da carreira a longo prazo e fortalece a política de formação e desenvolvimento dos servidores das Instituições Federais de Ensino (IFEs). O governo entendeu que, assim como o IQ, a consecução do RSC se aplica aos servidores ativos e requer normatização, a ser avaliada pela representação da Comissão Nacional de Supervisão (CNSC), considerando também os pareceres dos órgãos de controle com base na operacionalização do RSC docente. Diferente das deliberações das instâncias da FASUBRA que deliberou pela inclusão de toda a categoria, sejam ativos, aposentados ou instituidores de pensão, em todos os processos de negociação com o governo.

O impacto orçamentário também foi discutido e verificou-se que depende de diversos fatores, como a definição dos critérios de regulamentação, o esforço individual para aprimorar a formação formal e o prazo para conclusão da nova formação.

É importante ressaltar que a FASUBRA informou aos membros do GT que defendia em plenária que o RSC-TAE deveria ser concedido aos servidores de todos os níveis, ativos e aposentados e instituidores de pensão, e que ainda não tinham sido estabelecidos os critérios de acesso a esse instrumento. Nesse sentido, a proposta de RSC-TAE apresentada foi a do SINASEFE.

Considerando que a proposta protocolada difere da apresentada neste relatório, quando este tema for apresentado como proposta pelo governo, será encaminhado para as instâncias deliberativas da Federação para análise e discussão.

8. Recomposição das perdas inflacionárias

Este tema apresenta impacto orçamentário, e os valores associados dependem de parametrização que será discutida durante a mesa específica de negociação da nossa carreira. Por esse motivo



não foi objeto de aprofundamento no Grupo de Trabalho. A discussão sobre este assunto ocorrerá em reunião da mesa específica e temporária do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE).

No entanto, as entidades sindicais destacaram e apresentaram os índices aprovados em plenária, incluindo o estudo apresentado pelo FONASEFE na MNNP, de 34% de recomposição das perdas inflacionárias.

9. Parâmetros para construção de Cenários e Tabelas

Os possíveis cenários de reajuste e recomposição salarial apresentam impacto orçamentário, e os valores associados dependem de parametrização que será discutida durante a mesa específica de negociação da nossa carreira. Por esse motivo não foi objeto de aprofundamento no Grupo de Trabalho. A discussão sobre este assunto ocorrerá quando durante reunião da mesa específica e temporária do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE).

Destaca-se que as entidades sindicais apresentaram os parâmetros aprovados pela Plenária da FASUBRA para elaboração de estudos e cenários. Apesar do GT Reestruturação não ter discutido estudos de impactos financeiros, houve consenso em incluir estes parâmetros para avaliação na Mesa Específica e Temporária, quando está for retomada, após discussão e aprovação da categoria.