
**ESSA DEVE SER A PAUTA CONTÍNUA
DE TRABALHADORES/AS. O TRIPÉ
DE SUSTENTAÇÃO DE UMA
CATEGORIA**

⇔ POLÍTICA SALARIAL ⇔

⇔ CARREIRA ⇔ PREVIDÊNCIA ⇔



Carreira Única dos Trabalhadores/as em Educação

X

Reestruturação do PCCTAE e das Carreiras Docentes



1992 Início dos debates sobre carreira única no SINASEFE.

Estávamos em um momento conjuntural que tínhamos o PUCRCE com as tabelas docentes e de TAEs e a ideia em algumas entidades do Serviço público federal era da construção de um grande guarda chuva que abrigasse as categorias em um grande tabelão.

A Remuneração de docentes e tas era composta de: VB, GAE, anuênio e auxílios.

Na Carreira Docente tínhamos as Classes (A, B, C, D e E, por titulação) e o step entre cada nível. Havia a progressão por tempo de serviço, passando por todas as classes, chegando ao final da tabela/classes.

No Caso dos TAs era uma tabela com NA, NM e NS. ~~Havia o step de 5% entre os padrões, por níveis.~~

PRINCÍPIOS DEFENDIDOS PELO SINASEFE PARA A CARREIRA ÚNICA DOS TRABALHADORES/AS EM EDUCAÇÃO

- ❑ Carreira Única, com dois cargos: Docente e TAE;
 - ❑ Processo de Qualificação e Capacitação como critério de progressão na Carreira, durante o período de atividades na Instituição;
 - ❑ Definição do número de padrões de vencimento buscando construir uma permanência qualificada e remunerada do Servidor durante a sua vida funcional na Instituição;
 - ❑ Relação equalizada entre piso e teto da carreira, estabelecendo o vínculo salarial da tabela docente com a dos TAEs a partir do nível superior desses TAEs c/Docentes de 40 h;
 - ❑ Diferença entre os padrões de vencimento na tabela a partir de um percentual (step) linear;
 - ❑ Ascensão funcional, a partir do quadro existente nas IFEs;
-

De 1994 a 1997

Período em que sofremos duros ataques relacionados à Carreira, à retirada de mais de 52 direitos específicos dos Servidores Públicos, além da política de congelamento dos salários e a desestruturação do PUCRCE (diversificação do step nos níveis de Classificação dos TAs, fim do anuênio, retirada dos artigos 192 e 184 dos docentes, entre outras questões:

1998

Já no início do segundo mandato do governo FHC, se introduz, ao final de uma greve da educação com mais de 90 dias, a GED e a GID (inicialmente bolsa), gratificações produtivistas de estímulo e incentivo à docência, respectivamente. Ou seja o governo começa a introduzir como mecanismo de valoração para reconhecimento salarial o produtivismo dentro da nossa Rede.

Nenhuma política salarial ou de construção de carreiras ou tabelas salariais são implementadas, mesmo depois de mais de 5 anos de congelamento salarial dos Servidores Federais.

1999 a 2001

1999/2000 – Além das mobilizações, SINASEFE intensifica o seu debate sobre carreira e amplia o diálogo com ANDES, já que anteriormente iaao só acontecia formalmente com FASUBRA.

2001 – Governo amplia a política produtivista e implementa uma gratificação para os TAs - GDAE.

É deflagrada uma nova greve da Educação, ainda mais forte do que a de 1998, devido a insatisfação com a política produtivista, a falta e uma política salarial e continuidade da retirada de direitos.

Ao final daquela greve, pela primeira vez em 8 anos conseguimos avançar alguns passos na direção dos nossos princípios sobre carreira e política salarial: incorporação da GAE ao VB dos TAs. Reajuste Médio para os Docentes, Pagamento da GID e GED para aposentados entre outras questões.

2003

Greve Geral dos SPFs contra a Reforma da Previdência (início do Governo Lula).

No final daquela Greve FASUBRA e SINASEFE negociaram com o Governo estabelecer um calendário de construção da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs). Essas negociações ocorreram depois que já estava definida a Reforma d Previdência

Ocorre um pequeno avanço sobre a carreira, onde se garante um calendário para discussão e implementação de gratificações temporárias e do PCU para os TAs.



2004

O governo não cumpre o calendário acordado em 2001 e ocorre a Greve da FASUBRA. Naquele ano o SINASEFE não entre em greve. entretanto, ao final de todo aquele processo de negociações, ocorreram avanços a partir da lógica que defendíamos:

É aprovada a implantação do PCCTAE a partir de janeiro de 2005 e para os Docentes conseguimos transformar a Gratificação Produtivista em gratificação com valor fixo, proporcional à Titulação de cada professor, como antecipação para discussão da carreira docente.

2004 – CONSINASEFE no Rio

Após os avanços de 2001 e 2004, resolvemos articular uma tática que tentasse fazer o debate das carreiras em separado, acompanhando ANDES e FASUBRA, além de manter a defesa dos nossos princípios. A partir daquela deliberação começamos a discutir as carreiras com o governo, mas, no meu entendimento, abrimos um fosso entre a política que defendíamos antes de defesa incondicional da carreira nas mesas de negociação para a tática de negociação em separado. Enfim, o princípio continua importante, mas não deveria inviabilizar a tática comercial que passava a discutir as carreiras em separado.



2005 e 2006

Para mim, é o último ano de avanços que tivemos quanto às negociações sobre a carreira única. Fizemos duas Greves em uma, que serviram para estabelecer os últimos avanços que tivemos na direção da construção carreira única, atendendo a Docentes e TAEs:

- ✓ Extensão da Classe Especial para ativos e aposentados, recompondo a retirada dos artigos 184 e 192 em 1997 e 1998;**
 - ✓ Reajuste médio para docentes no vencimento básico;**
 - ✓ Implantação da Qualificação e Capacitação para os TAEs.**
-



1994 a 2010 – PCCTAE x Proposta de Carreira Única dos Trabalhadores em Educação

Carreira Única dos Trabalhadores em Educação	PCCTAE de 2005 a 2006	“PCCTAE” de 2008 a 2010
<p>Carreira com 2 cargos: Docente e Técnico-Administrativo em Educação</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Piso 3 salários mínimos;▪ Step constante de 5%;▪ Linearidade da tabela com diferença equalizada entre piso e teto da mesma.	<p>Manutenção dos 365 cargos PUCRCE, divididos em 5 Níveis de Classificação.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Piso de 701 reais;▪ Aumento do Step constante de 3% para 3,6%;▪ Linearidade da tabela c/ diferença equalizada entre piso e teto.	<p>A Racionalização continua no papel e não irá ocorrer tão cedo.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Piso Diferenciado para cada Nível de Classificação (início tabela 822 reais);▪ Step de 3,6%;▪ Fim do Step constante e da Linearidade da tabela.
<p>Ascensão Funcional.</p>	<p>Governo se recusa a fazer a Emenda na Constituição.</p>	<p>Continua não existindo tal intenção do Governo.</p>
<p>Progressão na Carreira por Avaliação de Desempenho e por Qualificação/Capacitação.</p>	<p>Progressão na Carreira por Avaliação de Desempenho e Qualificação/Capacitação.</p>	<p>Progressão por Avaliação de Desempenho e Qualificação/Capacitação.</p>
<p>Gestão pela IFE, representação do TAE e da Sociedade.</p>	<p>Gestão a partir da estrutura da IFE e do MEC.</p>	<p>Gestão a partir da estrutura da IFE e do MEC.</p>
<p>Programas democráticos de Avaliação e Formação.</p>	<p>Programas não aplicados de Avaliação e Formação.</p>	<p>Programas não aplicados de Avaliação e Formação.</p>



O que gerou deixar os princípios em segundo plano?

A mudança de tática de negociação em separado das duas carreiras, seguindo a lógica da unidade com as duas outras entidades que representam os segmentos em separado, nos levou na verdade a diminuir a importância do princípio basilar da Carreira Única com dois cargos.

Depois de 2006 só tivemos prejuízos quanto a esta construção:

2007 – Fim do % de titulação para docentes e sua transformação em RT e desestruturação da tabela, distorcendo a relação equalizada do piso com o teto e ampliando a distância do NS;

2008 a 2010 – Política de reajuste diferenciado para os Níveis de Titulação e de Classificação



Todas as tabelas que surgiram de 2011 até agora são fruto e consequência da mudança de postura que tivemos e da aceitação que construímos junto aos governos do PT, aceitando negociar princípios em nome de ganhos remuneratórios, totalmente desatrelados de uma política salarial, de preservação dos princípios da nossa carreira e que nos levam à consequências relacionadas às mudanças que tivemos também em relação à Previdência social.

Se por um lado a RSC se transformou em ganhos reais, por outro mas pontuais para Docentes, por outro ela representou todas as transformações que acatamos em relação à quebra do % de titulação, da paridade entre ativos e aposentados, além da preservação do processo de progressão por tempo de serviço.
