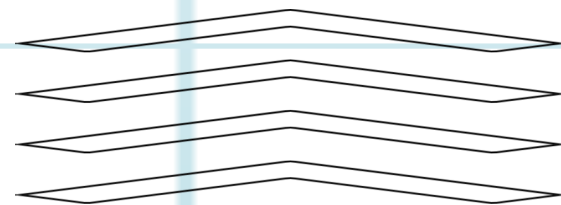


A reestruturação da carreira dos servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior (Ifes) e o futuro PCCTAE



FASUBRA SINDICAL
Marcelo Rosa Pereira
Coordenação Jurídica e Relações de Trabalho



Saudação e agradecimento

Hetero identificação

Marcelo Rosa Pereira

Coordenador Jurídico e Relações de Trabalho da FASUBRA SINDICAL

Membro Titular da CNSC/MEC

Bacharel em administração e Mestre em Gestão Pública

Dissertação: Os conflitos na implantação da EBSEH no HUCAM

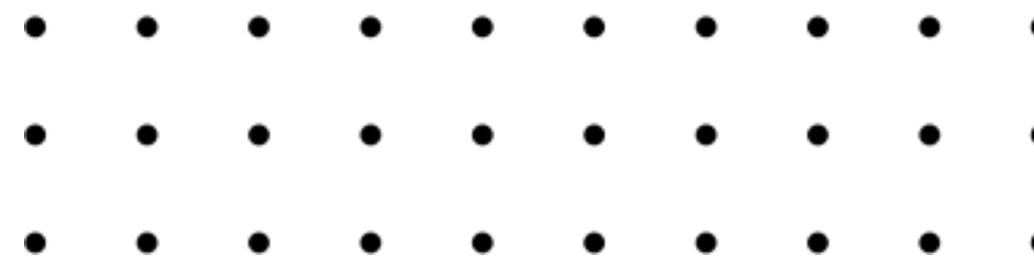
Homem pardo, 1,58, 69 kg, calvo

Uso óculos de armação preta

Estou trajando calça jeans, camisa polo branca, com a logo da FASUBRA, uso chapéu panamá branco, sou calvo



Pequeno Histórico para a Reestruturação



CONFASUBRA

Parâmetros

- Aprimoramento
- Manter princípios
- Incluir a todos: ativos e aposentados
- Propostas de curto, médio e longo prazo

Plenária 30/09 e 01/10

Proposta aprovada

- Mudança da Matriz
- Níveis de Capacitação
- Aceleração
- Manutenção das progressões
- Diminuição dos interstícios

Entrega da Proposta ao MGI

- Instalação da Mesa Específica e Temporária, outubro/2023
- Apresentação da Proposta da FASUBRA, novembro/2023
- Unificação da proposta com SINASEFE, dezembro/2023
- GT Aprimoramento CNSC/MIG fevereiro/2023
- Greve da FASUBRA março a junho de 2024



Matriz

- Lateralizada
- 3 Níveis de Classificação AB, CD e E
- 19 Padrões salariais por N.Class

Desenvolvimento

- Progressão por Mérito
- Aceleração (7 níveis)
- Interstícios 12 meses

Remuneração

- Piso – referência N. Class. E
- Correlação – 40% AB e 60% CD
- IQ – fim da correlação Indireta
- RSC – instituição para todos os servidores

A proposta das Entidades Sindicais

<https://fasubra.org.br/geral/conheca-a-proposta-da-fasubra/>



Reunião de Fevereiro de 2024

Proposta de Reestruturação

- Desconhecimento do PCCTAE
- Desconhecimento da Proposta das entidades
- Duas negativas: RSC e Reposicionamento dos Aposentados e Aposentadas

Recursos Orçamentários

- Nada para 2024
- Nada específico para a reestruturação
- Abertura para utilização dos 9% do reajuste linear na reestruturação



Grupo de Trabalho

Lei 11.091/2005
CNSC

Mesa
Específica
e
Temporária

Bancada Institucional
(MEC e Gestores)

Bancada Sindical
(FASUBRA e SINASEFE)

MGI

Resultado da Te
Reunião da M
Específica e Tem



OBJETIVO

- 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.

PERÍODO

- 7 a 28 de março de 2024
- Nivelamento sobre o PCCTAE
 - Histórico
 - Princípios e Diretrizes
- 2 Núcleos Temáticos
 - Ingresso, princípio e desenvolvimento
 - Estrutura

O Grupo de Trabalho



Posicionamento do GT Reestruturação

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

O TERMO DE ACORDO

Cláusula primeira – A reestruturação remuneratória dos servidores dos cargos Técnico-Administrativos em Educação se dará em duas parcelas, sendo a primeira, de 9%, em janeiro de 2025 e a segunda, de 5%, em abril de 2026, conforme Anexo.



O TERMO DE ACORDO

Cláusula segunda – Em janeiro de 2025, a carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação assumirá a seguinte estrutura:

- a) Verticalização da estrutura remuneratória dos cargos, com a unificação em matriz única com 19 padrões;
- b) Diminuição do interstício necessário para a progressão por mérito profissional de 18 para 12 meses;
- c) Tempo de desenvolvimento de 15 a 18 anos, até o final da carreira;



O TERMO DE ACORDO

Cláusula segunda –

d) Vencimento Básico de referência corresponderá ao valor do nível de classificação "E", com as seguintes

correlações:

i. "A" corresponderá a 36% do piso de referência;

ii. "B" corresponderá a 40% do piso de referência;

iii. "C" corresponderá a 50% do piso de referência; e

iv. "D" corresponderá a 61% do piso de referência.

e) Os steps serão elevados de 3,9% para 4% em janeiro de 2025 e para 4,1% em abril de 2026;



XI Fórum
Nacional
das CIS

25 a 29 | 11 | 2024
Natal | RN

O TERMO DE ACORDO

Cláusula segunda –

f) A aceleração da progressão por capacitação se dará a cada 5 anos, e as regras de transição serão regulamentadas pela

CNS/MEC; e

g) O Incentivo à Qualificação (IQ) relativo à Área de Conhecimento com Relação Indireta será extinto a contar de janeiro de 2025, sendo o servidor beneficiário do Incentivo enquadrado com mesmo valor da Área de Conhecimento com Relação Direta, sem efeitos retroativos.



O TERMO DE ACORDO

Cláusula terceira – A parcela complementar de que tratam os parágrafos 2º e 3º do art. 15 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estruturas remuneratórias.



O TERMO DE ACORDO

Cláusula quarta – O Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC será implantado para a carreira dos Técnico-Administrativos em Educação a contar de abril de 2026 e será instituído Grupo de Trabalho coordenado pela CNS/MEC, com a participação das entidades sindicais representativas da categoria e representantes do Governo, para sua regulamentação, no prazo de até 180 dias, a partir da assinatura do presente Termo.



O TERMO DE ACORDO

Cláusula quinta – O Decreto nº 9.991/19 será revisado e alterado para que seja permitido que as IFE elaborem e executem seus planejamentos e planos específicos, com o retorno do plano de capacitação para as universidades e institutos, com prazo até dezembro de 2024, a partir da assinatura do presente Termo.

Cláusula sexta – Será promovida a racionalização de cargos vagos e a vagar (cargo amplo).



O TERMO DE ACORDO

Cláusula oitava – No período de agosto a dezembro de 2024 será criado GT no MGI, com a participação do MEC e das entidades sindicais, para análise e levantamento de impactos relativos ao contingente de servidores que permaneceram no PUCRCE e que desejam a reabertura de prazo para adesão ao PCCTAE. Em se constatando a viabilidade, a medida será implantada em 2025.

O Grupo de Trabalho



O TERMO DE ACORDO

Cláusula nona – O reposicionamento dos aposentados, por ocasião da criação do PCCTAE, e que foram enquadrados considerando o tempo de serviço público federal, será tratado em GT no MGI/MEC-CNS, com a participação das entidades representativas, para análise e levantamento de impacto, no período entre agosto e dezembro de 2024. Em se constatando a viabilidade, a medida será implantada em 2025.



O TERMO DE ACORDO

Cláusula décima – Implantação da “hora ficta” para os servidores dos hospitais universitários e dos demais servidores do RJU que trabalham em regime de plantão ou escala, no prazo de até 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura do presente Termo.



O TERMO DE ACORDO

Cláusula décima primeira – A proposta de Institucionalização do plantão de 12 horas x 60 horas para servidores dos Hospitais Universitários e vigilantes que trabalham em regime de plantão ou escala, será objeto de tratamento em GT no MGI, com a participação das entidades representativas, no período de agosto a dezembro de 2024.



O TERMO DE ACORDO

Cláusula décima segunda – O presente Acordo se aplica aos aposentados, em conformidade com as regras que regem suas aposentadorias.



O TERMO DE ACORDO

Cláusula décima terceira – O Ministério da Educação - MEC, no âmbito de suas competências e atuação, promoverá estudos, no prazo de até 180 dias após a assinatura do presente Termo, e dará encaminhamento para implementação em 2025, por intermédio da Comissão Nacional de Supervisão - CNS/PCCTAE e da Mesa Setorial do MEC, às seguintes demandas:

- a) afastamento para pós-graduação (extensão do art. 30 da Lei nº 12.772/2012);
- b) revisão das condições para concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade;



O TERMO DE ACORDO

- c) reconhecimento de cursos de pós-graduação no exterior observada as normas da Capes;
- d) aproveitamento das disciplinas de graduação e pós-graduação para pleitear progressão por capacitação para todos os níveis de classificação e de cursos de aperfeiçoamento para fins de Incentivo à Qualificação;
- e) racionalização dos cargos ocupados;
- f) estabelecer processo de debate sobre a democratização nas IFE, com a participação ampla de



O TERMO DE ACORDO

- c) reconhecimento de cursos de pós-graduação no exterior observada as normas da Capes;
- d) aproveitamento das disciplinas de graduação e pós-graduação para pleitear progressão por capacitação para todos os níveis de classificação e de cursos de aperfeiçoamento para fins de Incentivo à Qualificação;
- e) racionalização dos cargos ocupados;
- f) estabelecer processo de debate sobre a democratização nas IFE, com a participação ampla de representação do governo e das entidades sindicais ANDIFES e CONIF;



Posicionamento do GT

Não tratou

O GT não tratou de nada que diga respeito à orçamento, impactos financeiros ou tabelas. Assim, qualquer tabela que esteja circulando é mera especulação e não foi discutida no Grupo de Trabalho.

Toda e qualquer tabela e simulações serão tratadas na Mesa Específica e Temporária Dos pontos sem impacto financeiro que são de competência da CNSC



Os pontos de consenso entre todos no GT são:

Estrutura da nova matriz salarial, composta de várias tabelas lateralizadas com o piso de referência no Nível de Classificação E, entendido por alguns como nível superior

Proporcionalização dos pisos de A e B, em 40% de E, e C e D em 60% de E.

Matriz com 19 padrões de vencimentos por tabela/Nível de classificação;

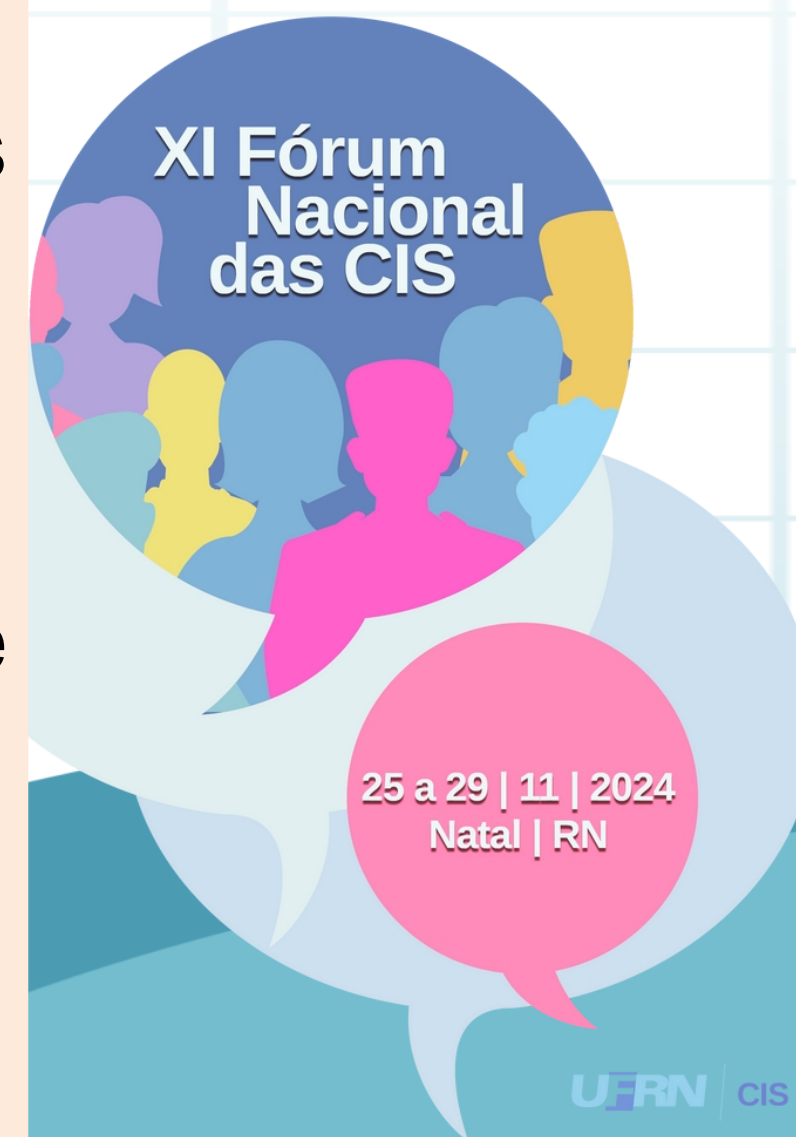
Acabar com a correlação indireta, por área de conhecimento/ambientes organizacionais, para a concessão do Incentivo à qualificação.

Redução do interstício para a progressão por mérito;

Criação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC);*

Aprovação dos parâmetros aprovados em plenária para estudos de impactos financeiros nas tabelas;

Equiparação de valores nas tabelas dos Níveis A com B, e de C com D.**



Posicionamento do GT

Pontos que não houve acordo, com apresentação de propostas alternativas, por parte do MGI e/ou FORGEPE

Redução dos Níveis de Classificação de 5 para 3, com a aglutinação dos níveis de classificação A/B e C/D, conforme foi aprovado na Plenária. A proposta alternativa é manter 5 N.Classif. com equiparação das tabelas de A e B, e de C e D, a justificativa é que aglutinar pode importar em Provimento derivado.

Número de progressões por capacitação e redução de interstício para 12 meses, a proposta alternativa é manter os 3 que temos hoje e aumentar o interstício para 48 meses, a justificativa é que o governo não concorda em “acelerar” a chegada do servidor ao fim da carreira, pois é precisa se desenvolver por maior tempo durante a vida profissional.

Carga horária de capacitação para progressão – a proposta é padronizar em 60 horas para cada progressão, o MGI propõe 60 horas por ano, o que somaria 240 h, se o interstício for de 4 anos;

Rehierarquização x Cargos amplos, discutidos no GT Cargos na CNSC, ainda sem discussão na FASUBRA



Posicionamento do GT

Encaminhados para a Mesa de negociação

Recomposição das perdas inflacionárias.

Parâmetros para discussão orçamentária

Piso de três salários mínimos atuais

Incorporação do Piso da Enfermagem

Aumento do Step de 3,9% para 5%.



CNSC

- Jornada de Trabalho de 30h:
- Regular 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”
- Efetivação Plano Nacional de Capacitação do PND
- Reconhecimento da somatória de carga horária dos certificados de capacitação aposentados: “quando os mesmos se encontravam na ativa”
- Aproveitamento das disciplinas de graduação e pós-graduação para todos os níveis de classificação para fins de progressão por capacitação”
- Inclusão dos cursos de aperfeiçoamento: “para fins para fins de incentivo à qualificação - Aproveitamento de disciplinas”.
- Reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país
- Adicional atividade penosa: “que consta no art. 71, da Lei nº 8.112/1990, Indenização Educacional de Fronteira e de Local de Difícil Fixação de Efetivo.”
- Correção do enquadramento dos aposentados de 2005; e
- Reabertura enquadramento dos servidores que ainda estão no PUCRCE.



Proposta Aprovada na Plenária

**19 padrões de vencimento. 3 Níveis de Classificação com correlação nos pisos de 40% do E para os níveis A/B e 60% do E para os níveis C//D.
Desenvolvimento por Mérito e Aceleração (Capacitação)**

Padrões de Vencimento	Vencimento Básico		
	A//B	C//D	E
1	R\$ 3.960,00	R\$ 5.940,00	R\$ 9.900,00
2	R\$ 4.158,00	R\$ 6.237,00	R\$ 10.395,00
3	R\$ 4.365,90	R\$ 6.548,85	R\$ 10.914,75
4	R\$ 4.584,20	R\$ 6.876,29	R\$ 11.460,49
5	R\$ 4.813,40	R\$ 7.220,11	R\$ 12.033,51
6	R\$ 5.054,07	R\$ 7.581,11	R\$ 12.635,19
7	R\$ 5.306,78	R\$ 7.960,17	R\$ 13.266,95
8	R\$ 5.572,12	R\$ 8.358,18	R\$ 13.930,29
9	R\$ 5.850,72	R\$ 8.776,09	R\$ 14.626,81
10	R\$ 6.143,26	R\$ 9.214,89	R\$ 15.358,15
11	R\$ 6.450,42	R\$ 9.675,63	R\$ 16.126,06
12	R\$ 6.772,94	R\$ 10.159,42	R\$ 16.932,36
13	R\$ 7.111,59	R\$ 10.667,39	R\$ 17.778,98
14	R\$ 7.467,17	R\$ 11.200,76	R\$ 18.667,93
15	R\$ 7.840,53	R\$ 11.760,79	R\$ 19.601,32
16	R\$ 8.232,56	R\$ 12.348,83	R\$ 20.581,39
17	R\$ 8.644,18	R\$ 12.966,28	R\$ 21.610,46
18	R\$ 9.076,39	R\$ 13.614,59	R\$ 22.690,98
19	R\$ 9.530,21	R\$ 14.295,32	R\$ 23.825,53

*Progressão por Mérito Profissional a cada 12 meses

Acelera para o Nível 3 com 1 ano no Nível 1 + 60h de capacitação

Acelera para o Nível 5 com 1 ano de Nível 3 + 60h de capacitação

Acelera para o Nível 8 com 1 ano de Nível 6 + 60h de capacitação

Acelera para o Nível 10 com 1 ano de Nível 8 + 60h de capacitação

Acelera para o Nível 13 com 1 ano de Nível 11 + 60h de capacitação

Acelera para o Nível 15 com 1 ano de Nível 13 + 60h de capacitação

Acelera para o Nível 18 com 1 ano de Nível 16 + 60h de capacitação

Reestruturação da Matriz no GT

Tabela Lateralizada (com 5 Níveis de Classificação)

Níveis	A	B	C	D	E	
Padrões						
1	1822,77	1822,77	2734,15	2734,15	4556,91	
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
VB A = VB B = VB D	VB C	40% Piso E atual	40% Piso E atual	60% Piso E atual	60% Piso E atual	Piso Referência

- Lateraliza a tabela
- Mantém 5 Níveis mas com valores de tabela iguais para A e B (piso do B) e C e D (piso do D)
- Piso do E é referência, sendo 40% para o A e B e 60% para C e D.
- Step único e constante



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



Pisos na reestruturação

repercussão de cerca de R\$ 900 milhões a 1 bi

Piso do nível A	De R\$ 1.446,12 iria para R\$ 1.822,77 (ganho de 26%)
Piso do nível B	De R\$ 1.750,99 iria para R\$ 1.822,77 (ganho de 4,1%)
Piso do nível C	De R\$ 2.160,13 iria para 2.734,15 (ganho de 29%)
Piso do nível D	De R\$ 2.667,19 iria para R\$ 2.734,15 (ganho de 2,5%)
Piso do nível E	valor R\$ 4.556,91



Nossa grande luta

Reestruturar
conforme
aprovado na
Plenária

Reposicionar
todos Ativos,
Aposentados e
Pensionistas na
Nova Matriz

Conquistar
Recursos para
Recomposição
Salarial de todos
os Níveis

XI Fórum
Nacional
das CIS

25 a 29 | 11 | 2024
Natal | RN

Os Grupos de Trabalho na CNSC



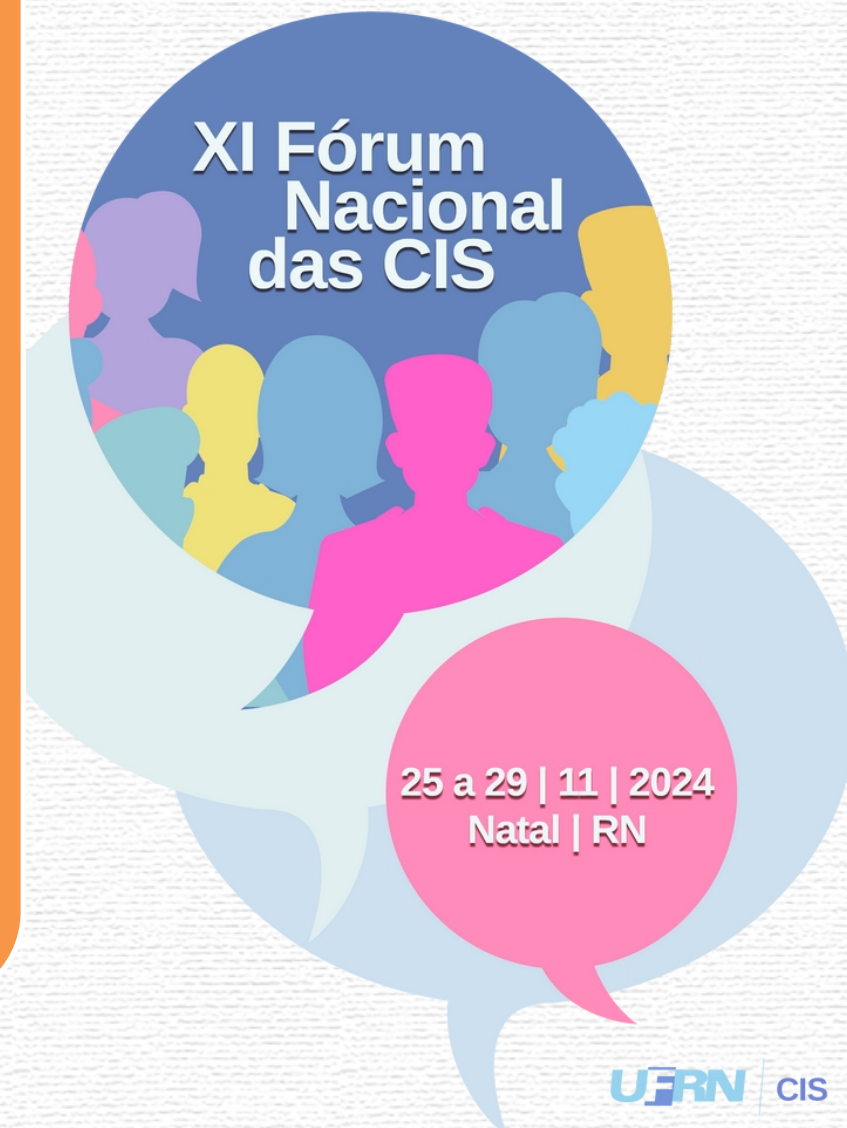
Desenvolvimento



Cargos



RSC



A Grande Urgência

O julgamento da ADI 2135 pelo STF e o RJU

- Origem: PEC 173/1998, EC 19/1998 – Reforma Administrativa de
- ADI 2135 (PT, PCdoB, PDT e PSB) alegando que a EC 19 fere as cláusulas pétreas da Constituição Federal 1988
- Requerido liminar para suspender a eficácia das alterações no art. 39 da Constituição, que trata da obrigatoriedade de um único regime jurídico para servidores federais
- Novembro de 2001: ex-Ministro Néri da Silveira concede Liminar mantendo unicidade de regime (RJU)
- 2007 – Plenário do STF referenda a liminar do Relator
- 06/11/2024 – julgamento do mérito da ADI: reviravolta na decisão liminar

Dúvidas

- É o fim do RJU ou ele deixa de ser único?
- Relação estatutária ou relação contratual?
- As aposentadorias atuais e futuras serão afetadas?
- Afeta a pauta reivindicatória dos servidores?
- Afeta o nosso acordo de greve?
- Os sindicatos precisam se readaptar?
- É o fim dos concursos públicos?
- É o fim da estabilidade?

- Como fica nossa carreira?

