

IMPLANTAÇÃO DO PCCTAE – PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (LEI 11.091/2005)

RESUMO HISTÓRICO

Este Plano de Carreira surgiu a partir de um processo de negociação ocorrido em 2004, entre Governo Federal, FASUBRA (em greve) e SINASEFE. A maior parte do seu conteúdo teve como baliza a histórica proposta de Carreira Única dos Trabalhadores em Educação, construída desde 1994 por FASUBRA e SINASEFE, que estabelecia novos princípios de carreira, com características inovadoras, como: ascensão funcional; desenvolvimento na carreira na busca de um melhor desempenho profissional da Instituição e do Servidor; processo de avaliação de desempenho mais amplo e democratizado; linearidade entre os níveis da carreira, com a diferença constante entre os níveis e equalizada entre o primeiro e o último nível da carreira; processo de acúmulo de conhecimento (educação formal e capacitação profissional) como forma de reconhecimento para o desenvolvimento na carreira; estabelecimento de apenas dois cargos (Docente e Técnico-Administrativo em Educação) na carreira, definindo como importante o ambiente e as funções de cada um e não somente a diferenciação a partir da nomenclatura e das funções de cada cargo; entre outros elementos que proporcionariam importantes avanços para a administração da nossa Rede caso fossem incluídos no PCCTAE.

Entretanto alguns desses elementos fundamentais do nosso projeto de carreira foram ignorados na negociação com o governo em 2004, trazendo uma série de complicações no processo de implantação do PCCTAE. Estas questões, que nos eram muito caras, foram deixadas para trás pelo Governo sob o argumento da falta de recursos. São algumas delas: ascensão Funcional; step linear (diferença entre os níveis da tabela) de 5%; piso de 03 salários mínimos; e criação do cargo único dos Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs).

Passados três anos da implantação do PCCTAE, nos encontramos num processo ainda embrionário para o desenvolvimento nesta nova Carreira, onde o antigo argumento da falta de recursos continua sendo um obstáculo para os avanços que pretendemos.

Não bastasse tudo isso, no último período foi realizada uma nova negociação entre Governo e FASUBRA, aprovando um acordo que fragmenta a nossa Carreira e estabelece a lógica do acréscimo da tabela como política salarial, inicialmente como forma de compensar as distorções geradas a partir da implantação do PCCTAE (surgimento do VBC – Vencimento Básico Complementar para quem tinha salários acima dos valores da tabela), e mais adiante propiciar o restabelecimento da proposta de Estado Mínimo de Bresser Pereira, com a defesa das Carreiras consideradas de estado e que também promovem o privilegiamento dos Servidores com cargo de Nível Superior em detrimento dos demais níveis existentes.

O SINASEFE vem estabelecendo nos seus fóruns o debate sobre como rever este acordo assinado pela FASUBRA, sem perder de vista que devemos buscar a unidade com aquela Federação. Também tem sido defendido em nossos fóruns a inclusão no PCCTAE dos Técnicos-Administrativos das IFEs Militares e dos Ex-Territórios (ambos no PGPE), até mesmo por conta das reivindicações que as Seções do SINASEFE ligadas a estas IFEs tem efetivado.

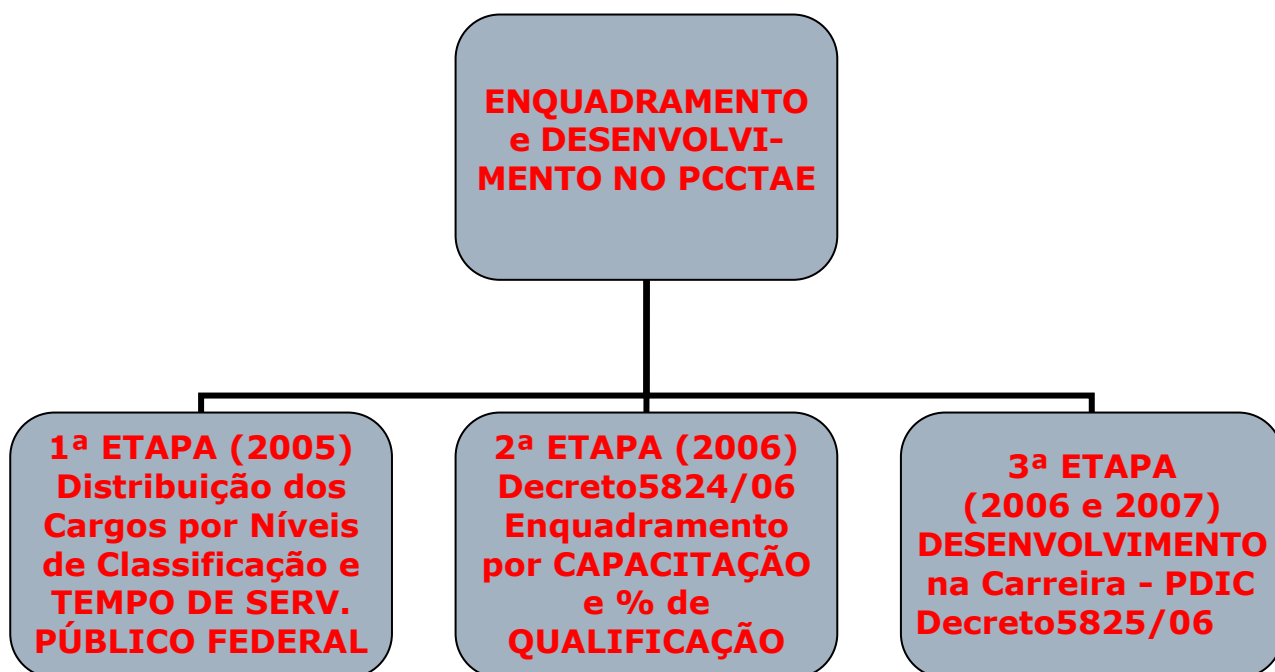
HISTÓRICO DAS FASES DE IMPLANTAÇÃO DO PCCTAE

- ✓ **2004:** Assinatura do Acordo entre FASUBRA, SINASEFE e Governo, estabelecendo os parâmetros para a implantação do PCCTAE;
- ✓ **2005:** Implantação do PCCTAE, com um processo de enquadramento que se deu em duas etapas: **1ª)** janeiro de 2005, quando do enquadramento a partir do cargo ocupado pelo Servidor e contagem do tempo de Serviço Público Federal que cada um possuía naquele período de implantação; **2ª)** Entrega dos certificados e diplomas que foram utilizados posteriormente no enquadramento de capacitação e na implantação do incentivo à qualificação;

- ✓ **2006:** Aumento no percentual do step de 3% para 3,6%, em janeiro de 2006, com um aumento médio de 15% nos valores da tabela do PCCTAE. Muitos dos Servidores que possuíam e que ainda possuem VBC não tiveram qualquer acréscimo naquele período. Ocorreu a implantação dos incentivos por qualificação (em janeiro de 2006) e o enquadramento por capacitação (em julho de 2006). Além disso, foram iniciados os prazos estabelecidos para a construção do PDIC – Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira;
- ✓ **2007:** Continuidade das fases de construção e implantação do PDIC, seus programas de dimensionamento dos recursos humanos existentes, de capacitação e aperfeiçoamento e de avaliação por desempenho, todos como elementos da progressão e do desenvolvimento na Carreira.
- ✓ **2008:** Ano de implementação do acordo que a FASUBRA assinou com o Governo

ENTENDENDO AS FASES DE ENQUADRAMENTO DO PCCTAE (2005, 2006 e 2007)

Conforme já salientamos antes, o PCCTAE teve duas fases de enquadramento na estrutura de carreira e uma terceira fase relacionada ao processo de desenvolvimento dos integrantes dessa carreira, reestruturada a partir do PUCRCE.



1ª ETAPA DE ENQUADRAMENTO: Os 365 cargos que existiam no PUCRCE (Lei nº 7.596), de onde foram transpostos para o PCCTAE os Técnicos-Administrativos da Rede Federal de Ensino, foram enquadrados em cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E) e depois a partir do tempo de Serviço Público Federal que cada Servidor possuía.

Estes cargos foram agrupados nestes cinco Níveis de Classificação, compondo 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.

Para cada um desses cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E) foram estabelecidos quatro níveis de capacitação - I, II, III e IV -, que possibilitam a progressão por capacitação profissional na carreira. E para cada um desses quatro níveis de capacitação existem dezesseis padrões de vencimentos que são justapostos entre si, com diferença percentual constante (step) entre estes padrões; hoje em 3,6%.

O enquadramento na nova Carreira se efetivou mediante Termo de Opção do servidor ativo ou aposentado, formalizado até o dia **14 de março de 2005**, sendo compulsória apenas a inclusão dos instituidores de pensão neste novo plano.

TABELA DE CONVERSÃO DO TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

ANEXO V TABELA DE CONVERSÃO TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	
Tempo de Serviço Público Federal / anos	Padrão de vencimento de cada Nível de Classificação e Nível de Capacitação
Até 1 ano e 11 meses	1
2	2
3	2
4	3
5	3
6	4
7	4
8	5
9	5
10	6
11	6
12	7
13	7
14	8
15	8
16	9
17	9
18	10
19	10
20	11
21	11
22	12
23	12
24	13
25	13
26	14
27	14
28	15
29	15
30 ou mais	16

INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO (TABELA DE %)

O Incentivo à Qualificação e a distribuição desses percentuais ocorre de acordo com o nível de classificação de cada um, a partir dos cursos de Educação Formal que o Servidor possuir, acima da escolaridade necessária para seu ingresso e exercício na IFE. Os percentuais também variam de acordo com a correlação direta ou indireta de cada cargo ou ambiente organizacional (área de atuação) com o título adquirido pelo Servidor.

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
A	Ensino fundamental completo	10%	-
	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	20%	10%
B	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	10%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	15%	10%
C	Curso de graduação completo	20%	15%
	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
D	Curso de graduação completo	15%	10%
	Especialização, superior ou igual a 360h	20%	15%
	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
E	Especialização, superior ou igual a 360h	15%	10%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	20%	15%
	Especialização, superior ou igual a 360h	10%	5%
	Mestrado	15%	10%
	Doutorado	20%	15%

TABELA DE CARGA HORÁRIA PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO
(ANEXO III DA LEI 11.091/05 e MUDANÇA PROMOVIDA PELO ANEXO 11 DA LEI 11233/05)

Nível de capacitação	Carga horária de capacitação
I	Exigência mínima da especialidade
II	20 horas
III	40 horas
IV	60 horas
I	Exigência mínima da especialidade
II	40 horas
III	60 horas
IV	90 horas
I	Exigência mínima da especialidade
II	60 horas
III	90 horas
IV	120 horas
I	Exigência mínima da especialidade
II	90 horas
III	120 horas
IV	150 horas
I	Curso superior completo
II	120 horas
III	150 horas
IV	Aperfeiçoamento ou Curso de Capacitação superior a 180 horas

EXEMPLO DE ENQUADRAMENTO NA CARREIRA:

Um Servidor que em Janeiro de 2005 tinha 20 anos de Serviço Público Federal, no cargo de Assistente em Administração, com certificado de capacitação com mais de 150 horas e curso superior de comunicação social, com relação direta ao seu setor de trabalho (Setor de Comunicação da Instituição):

Cargo no PUCRCE e que permaneceu no PCCTAE	Nível de Classificação no PCCTAE	Padrão de Vencimento	Nível de Capacitação
Assistente em Administração	D	Padrão 10	D I

OBS: O Servidor recebeu em janeiro de 2006 10% de qualificação pelo curso de Comunicação, com correlação direta com o seu ambiente organizacional, além de ter progredido para o nível DIV de capacitação. Hoje ele tem a seguinte posição na tabela: D IV 11, pois após três anos da implantação do plano ele também teve uma progressão por avaliação de desempenho devido a terem se passado dois anos para sua avaliação por desempenho.

3ª ETAPA DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA: Esta é uma importante etapa da implantação do PCCTAE, onde a Instituição e os Servidores estabelecem um processo de desenvolvimento na Carreira, através da construção do PDIC – Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira, previsto no **DECRETO Nº 5.825, DE 29 DE JUNHO DE 2006.**

O objetivo dessa etapa é implantar na IFE um programa de capacitação e qualificação que seja continuada e atenda às necessidades institucionais, proporcionando aos servidores as condições necessárias ao cumprimento de seu papel enquanto profissional e os requisitos necessários ao seu pleno desenvolvimento na carreira.

São três formas de desenvolvimento no PCCTAE: **Progressão por Capacitação Profissional; Progressão por Mérito Profissional; e Incentivo à Qualificação.**

O PDIC deverá estar em consonância com o planejamento estratégico de cada IFE, a partir e constando do seu PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional, e será composto por três programas:

1º) Dimensionamento das Necessidades Institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas da instituição

- Análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;
- Análise da estrutura organizacional da IFE e suas competências;
- Análise dos processos e condições de trabalho; e
- Análise das condições tecnológicas da IFE.

2º) Capacitação e Aperfeiçoamento

- Contribuição para o desenvolvimento do servidor na carreira como profissional e cidadão;
- Capacitação do servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e
- Capacitação do servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.

3º) Avaliação de Desempenho

- Fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando o desenvolvimento de pessoal da IFE;
- Propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;
- Identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;
- Subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e
- Aferir a progressão por Mérito Profissional.

PRAZOS PARA A IMPLANTAÇÃO DA 3ª ETAPA

(A contar da publicação do Decreto 5.825, em 29/06/2006)

- **90 dias para a formulação do PDIC;**
- **180 dias para a formulação do programa de capacitação e aperfeiçoamento; e**
- **360 dias para o início da execução do programa de avaliação de desempenho e o dimensionamento das necessidades institucionais com definição de alocação de vagas.**

COMISSÕES DO PCCTAE

Com o objetivo de democratização o processo de implantação e desenvolvimento no PCCTAE, foram estabelecidas três Comissões dentro desse Plano de Carreira:

- **Comissão de Enquadramento (criada pela Portaria MEC 157/05)** – Cada IFE tem a sua Comissão, composta, paritariamente, por Técnicos-Administrativos em Educação eleitos pelos seus pares e por representantes da administração superior da Instituição Federal de Ensino, sendo extinta ao final do processo de implantação do Plano. Suas principais atribuições foram acompanhar todo enquadramento do pessoal, na 1ª e 2ª etapa, bem como analisar o processo de recursos encaminhados por cada Servidor e que depois deveriam ser encaminhados ao Conselho Superior de cada IFE.
- **Comissão Interna de Supervisão (criada pela Portaria MEC 2519/05)** – Cada IFE deve ter a sua, porém temos visto inúmeros problemas quanto à sua instalação. Estas comissões são compostas por integrantes do PCCTAE e tem como principais finalidades acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação do

Plano de Carreira no âmbito da sua respectiva IFE, além de propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações que julgar necessárias ao aprimoramento da Lei. Já temos acompanhado inúmeros problemas e avaliamos ser essencial, hoje, rever a legislação em relação a esta Comissão, levando a um aprimoramento de suas funções, já que MEC e várias Direções de IFEs tem tratado tais Comissões como meras observadoras do processo, não aceitando sua participação direta no processo de desenvolvimento e aplicação da Carreira;

- **Comissão Nacional de Supervisão (criada pela Portaria MEC 655/05)** – Esta Comissão é composta por duas bancadas: Bancada Sindical (03 integrantes do SINASEFE e 05 da FASUBRA); e Bancada do Governo (01 integrante do CONEAF, 01 integrante do CONCEFET, 01 integrante da ANDIFES e 05 integrantes do MEC). Esta Comissão tem como finalidades principais acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira estruturado pela Lei 11.091/05, bem como apontar ao Governo possíveis mudanças na legislação pertinente ao PCCTAE. Infelizmente no último período temos tido dificuldades de trabalho por conta da ausência de convocatórias pelo MEC e pela ausência de vontade de resolver as principais questões surgidas após a implantação e desenvolvimento do PCCTAE.

O ACORDO 2007 FASUBRA E GOVERNO LULA

No dia 29 de novembro de 2007 a FASUBRA, a partir de um processo de negociação desencadeado por uma Greve que durou mais de 90 dias, acabou estabelecendo um Termo de Compromisso que já foi avaliado pelos nossos Fóruns como bastante prejudicial à construção histórica do nosso Plano de Carreira Única dos Trabalhadores em Educação, em especial para o segmento Técnico-Administrativo em Educação.

A avaliação que fizemos no SINASEFE contra este acordo, teve como parâmetros os princípios históricos da nossa proposta de Carreira, construída conjuntamente com a FASUBRA, e que em nossa opinião foram ignorados com o fechamento do referido acordo: **linearidade da tabela**, estabelecendo uma relação equilibrada entre todos os seus níveis, desde o primeiro (A1 – I) até o último nível da mesma (E16 – IV); **piso único na carreira**, onde não seria possível estabelecer um distanciamento muito grande e disforme entre o primeiro e o último nível da sua tabela; **capacitação e qualificação**, como critérios e programas do estabelecimento da diferença entre os membros da Carreira, pelo acúmulo de conhecimento de cada um e não apenas pelo nível de escolaridade exigido para cada cargo na Carreira; e a Unidade que estes três itens mantinham na composição da tabela e da própria estrutura do PCCTAE.

O acordo da FASUBRA com o Governo estabelece soluções para os problemas gerados no acordo anterior de 2004 - como é o caso do não reajustamento dos salários de grande parte daqueles que obtiveram o VBC -, mas cria distorções para nós muito difíceis de serem corrigidas mais adiante. A proposta acordada para 2008, 2009 e 2010 cria complicadores que precisamos avaliar com maior profundidade: **1 A quebra da linearidade na tabela;** **2 o estabelecimento de pisos diferenciados para os níveis de classificação e, conseqüentemente, a possibilidade de no futuro ocorrer a mesma fragmentação estabelecida anteriormente para o PUCRCE (steps e pisos diferenciados, entre outros);** **3 a desestruturação da tabela entre os níveis de classificação e entre os padrões de vencimento, com um enorme distanciamento entre o primeiro nível da tabela (A1 – I) e o último (E16 – IV).**

Além dos problemas desencadeados pelo referido acordo, fizemos um breve estudo onde verificamos que com todo o recurso destinado pelo Governo ao cumprimento deste acordo (cerca de 2 bilhões e 500 milhões), nós poderíamos ter um reajuste médio, durante os três anos, de 12% para cada nível, sem perder a linearidade e a estrutura do PCCTAE. O que para nós seria muito importante para buscarmos no futuro a Carreira Única que sempre defendemos e que pretendíamos.

ABAIXO AS TABELAS DO ACORDO DA FASUBRA COM O GOVERNO E A SEGUIR A NOSSA PROPOSTA DE TABELA PARA 2008, 2009 E 2010:

Cópia de parte do Termo de Compromisso que demonstra os reajuste diferenciados para toda a tabela do PCCTAE

CLASSES		% AUMENTO SOBRE A SITUAÇÃO ATUAL					
		2008		2009		2010	
		inicial	final	inicial	final	inicial	final
CLASSE	A	5,37%	9,42%	11,03%	15,30%	20,84%	25,48%
CLASSE	B	6,73%	10,19%	12,46%	16,11%	22,40%	26,37%
CLASSE	C	7,90%	10,84%	13,69%	16,80%	23,73%	27,12%
CLASSE	D	8,89%	11,40%	14,74%	17,38%	29,37%	32,35%
CLASSE	E	17,79%	20,07%	48,12%	50,99%	79,35%	82,72%

CLASSES		REMUNERAÇÃO PROPOSTA					
		2008		2009		2010	
		inicial	final	inicial	final	inicial	final
CLASSE	A	802,76	1.517,26	845,87	1.598,75	920,60	1.739,99
CLASSE	B	958,04	1.810,76	1.009,49	1.908,00	1.098,68	2.076,56
CLASSE	C	1.143,36	2.161,02	1.204,76	2.277,07	1.311,20	2.478,24
CLASSE	D	1.364,53	2.579,04	1.437,80	2.717,54	1.621,16	3.064,10
CLASSE	E	1.747,83	3.303,51	2.197,95	4.154,25	2.659,89	5.027,35

As Tabelas acima apresentadas retratam a aplicação dos seguintes parâmetros e movimentos sobre a situação atual:

- Incorporação à base da tabela remuneratória da parcela denominada Valor Pecuniário Individual – VPI (R\$ 59,87);
- Manutenção da Parcela denominada Vencimento Básico Complementar – VBC;
- Mudança na interpolação da Classe C para D: de P-16 para P-17 em 2010;
- Mudança na interpolação da Classe D para E: de P-21 para P-23 em 2008, de P-23 para P-28 em 2009 e de P-28 para P-31 em 2010; e
- Vigência das alterações remuneratórias propostas: maio 2008, julho 2009 e julho 2010.

TABELAS PROPOSTAS PELOS INTEGRANTES DA COMISSÃO NACIONAL DE SUPERVISÃO PELO SINASEFE

Fazendo um estudo do material (planilhas da proposta do governo) apresentado pela FASUBRA, na sua página, em 27 de novembro de 2007, verificamos que o gasto total com a proposta era acima de 2,5 bilhões de reais. Nestes mesmos cálculos eles apresentavam a incorporação da VPI (abono de 59,87) ao vencimento básico, o que custaria 500 milhões, e reajustaria o piso da tabela em 8,5%.

Baseado nisso, fizemos uma projeção sobre um acréscimo de cerca 40% ao piso da tabela, dividido por três anos, assim como na proposta acordada entre Governo e FASUBRA, ocasionando os reajustes descritos nas três tabelas abaixo.

Na nossa proposta também tais reajustes não seriam utilizados para a reestruturação da tabela, assim como está previsto no Termo de Compromisso assinado por Governo e FASUBRA. Quanto à incorporação da VPI, é possível fazê-la em três parcelas, assim como o reajuste, estabelecendo a possibilidade de um reajustamento anual de 10% no mínimo para cada integrante da carreira, sem que tal incorporação signifique alguma perda no reajuste proposto.

Enfim, são estudos e proposições que se baseiam nas informações publicadas pela FASUBRA, já que há muito tempo o Governo não vem dispondo informações a respeito do Banco de Dados dos Servidores, o que tem nos impedido fazer cálculos definitivos.

Maio de 2008

TABELA MAIO 2008		CLASSE A				CLASSE B				CLASSE C				CLASSE D				CLASSE E				PROPOSTA	DIFERENÇA	%		
VENC.		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV					
P1	701,98	1																					793,23	91,25	11,98	
P2	727,25	2	1																					821,79	94,54	12,01
P3	753,43	3	2	1																				851,37	97,94	12,04
P4	780,56	4	3	2	1																			882,02	101,46	12,07
P5	808,66	5	4	3	2																			913,77	105,12	12,10
P6	837,77	6	5	4	3	1																		946,67	108,90	12,13
P7	867,93	7	6	5	4	2	1																	980,75	112,82	12,16
P8	899,17	8	7	6	5	3	2	1																1.016,06	116,88	12,19
P9	931,54	9	8	7	6	4	3	2	1															1.052,63	121,09	12,21
P10	965,08	10	9	8	7	5	4	3	2															1.090,53	125,45	12,24
P11	999,82	11	10	9	8	6	5	4	3	1														1.129,79	129,97	12,26
P12	1.035,81	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1													1.170,46	134,64	12,29
P13	1.073,10	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1												1.212,60	139,49	12,31
P14	1.111,74	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1											1.256,25	144,51	12,33
P15	1.151,76	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2											1.301,47	149,72	12,36
P16	1.193,22	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1										1.348,33	155,11	12,38
P17	1.236,18		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1									1.396,87	160,69	12,40
P18	1.280,68			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1								1.447,15	166,47	12,42
P19	1.326,78				16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1							1.499,25	172,47	12,44
P20	1.374,55					15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2							1.553,23	178,68	12,46
P21	1.424,03					16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1						1.609,14	185,11	12,47
P22	1.475,30						16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1					1.667,07	191,77	12,49
P23	1.528,41							16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1				1.727,09	198,68	12,51
P24	1.583,43								16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1			1.789,26	205,83	12,53
P25	1.640,43									15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2			1.853,67	213,24	12,54
P26	1.699,49									16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3			1.920,41	220,92	12,56
P27	1.760,67										16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4			1.989,54	228,87	12,57
P28	1.824,06										16	15	13	12	11	10	8	7	6	5				2.061,16	237,11	12,59
P29	1.889,72											16	14	13	12	11	9	8	7	6				2.135,37	245,64	12,60
P30	1.957,75												15	14	13	12	10	9	8	7				2.212,24	254,49	12,61
P31	2.028,23													16	15	14	13	11	10	9	8			2.291,88	263,65	12,63
P32	2.101,25														16	15	14	12	11	10	9			2.374,39	273,14	12,64
P33	2.176,89															16	15	13	12	11	10			2.459,87	282,97	12,65
P34	2.255,26																16	14	13	12	11			2.548,42	293,16	12,66
P35	2.336,45																	15	14	13	12			2.640,16	303,71	12,67
P36	2.420,56																		16	15	14	13		2.735,21	314,65	12,69
P37	2.507,70																			16	15	14		2.833,68	325,97	12,70
P38	2.597,98																				16	15		2.935,69	337,71	12,71
P39	2.691,51																					16		3.041,37	349,87	12,72

PISO ATUAL 701,98
STEP ATUAL 3,6

13% de reajuste no piso da tabela

793,23
3,6 PISO 2008
STEP

Julho de 2009

TABELA JULHO 2009		CLASSE A				CLASSE B				CLASSE C				CLASSE D				CLASSE E				PROPOSTA	DIFERENÇA	%			
VENC.		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV						
P1	793,23	1																						896,35	103,12	12,09	
P2	821,79	2	1																						928,62	106,83	12,12
P3	851,37	3	2	1																					962,05	110,68	12,15
P4	882,02	4	3	2	1																				996,68	114,66	12,17
P5	913,77	5	4	3	2																				1.032,56	118,79	12,20
P6	946,67	6	5	4	3	1																			1.069,74	123,07	12,23
P7	980,75	7	6	5	4	2	1																		1.108,25	127,50	12,25
P8	1.016,06	8	7	6	5	3	2	1																	1.148,14	132,09	12,28
P9	1.052,63	9	8	7	6	4	3	2	1																1.189,48	136,84	12,30
P10	1.090,53	10	9	8	7	5	4	3	2																1.232,30	141,77	12,32
P11	1.129,79	11	10	9	8	6	5	4	3	1															1.276,66	146,87	12,35
P12	1.170,46	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1														1.322,62	152,16	12,37
P13	1.212,60	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1													1.370,23	157,64	12,39
P14	1.256,25	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1												1.419,56	163,31	12,41
P15	1.301,47	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2												1.470,67	169,19	12,43
P16	1.348,33	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1											1.523,61	175,28	12,45
P17	1.396,87		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1										1.578,46	181,59	12,47
P18	1.447,15			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1									1.635,29	188,13	12,48
P19	1.499,25				16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1								1.694,16	194,90	12,50
P20	1.553,23					15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2								1.755,14	201,92	12,52
P21	1.609,14					16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1							1.818,33	209,19	12,53
P22	1.667,07						16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1						1.883,79	216,72	12,55
P23	1.727,09							16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1					1.951,61	224,52	12,56
P24	1.789,26								16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1				2.021,86	232,60	12,58
P25	1.853,67									15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2				2.094,65	240,98	12,59
P26	1.920,41									16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3				2.170,06	249,65	12,61
P27	1.989,54										16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4				2.248,18	258,64	12,62
P28	2.061,16										16	15	13	12	11	10	8	7	6	5					2.329,12	267,95	12,63
P29	2.135,37											16	14	13	12	11	9	8	7	6					2.412,96	277,60	12,65
P30	2.212,24																										

Julho de 2010

TABELA JULHO 2010	VENC.	CLASSE A				CLASSE B				CLASSE C				CLASSE D				CLASSE E				PROPOSTA	DIFERENÇA	%	
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV				
P1	896,35	1																				1.012,87	116,52	12,19	
P2	928,62	2	1																				1.049,33	120,71	12,21
P3	962,05	3	2	1																			1.087,11	125,06	12,24
P4	996,68	4	3	2	1																		1.126,25	129,56	12,26
P5	1.032,56	5	4	3	2																		1.166,79	134,23	12,29
P6	1.069,74	6	5	4	3	1																	1.208,79	139,06	12,31
P7	1.108,25	7	6	5	4	2	1																1.252,31	144,07	12,33
P8	1.148,14	8	7	6	5	3	2	1															1.297,39	149,25	12,36
P9	1.189,48	9	8	7	6	4	3	2	1														1.344,10	154,62	12,38
P10	1.232,30	10	9	8	7	5	4	3	2														1.392,49	160,19	12,40
P11	1.276,66	11	10	9	8	6	5	4	3	1													1.442,62	165,96	12,42
P12	1.322,62	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1												1.494,55	171,93	12,44
P13	1.370,23	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1											1.548,36	178,12	12,46
P14	1.419,56	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1										1.604,10	184,53	12,47
P15	1.470,67	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2										1.661,84	191,18	12,49
P16	1.523,61	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1									1.721,67	198,06	12,51
P17	1.578,46		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1								1.783,65	205,19	12,52
P18	1.635,29		16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1								1.847,86	212,58	12,54
P19	1.694,16			16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1							1.914,39	220,23	12,56
P20	1.755,14				15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2							1.983,30	228,16	12,57
P21	1.818,33				16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1						2.054,70	236,37	12,59
P22	1.883,79					16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1					2.128,67	244,88	12,60
P23	1.951,61						16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1				2.205,30	253,70	12,61
P24	2.021,86						16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1				2.284,69	262,83	12,63
P25	2.094,65							15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2				2.366,94	272,29	12,64
P26	2.170,06							16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3				2.452,15	282,09	12,65
P27	2.248,18								16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4				2.540,43	292,25	12,66
P28	2.329,12									16	15	13	12	11	10	8	7	6	5				2.631,89	302,77	12,67
P29	2.412,96									16	14	13	12	11	9	8	7	6					2.726,63	313,67	12,68
P30	2.499,83										15	14	13	12	10	9	8	7					2.824,79	324,96	12,70
P31	2.589,82										16	15	14	13	11	10	9	8					2.926,49	336,66	12,71
P32	2.683,06											16	15	14	12	11	10	9					3.031,84	348,78	12,72
P33	2.779,65												16	15	13	12	11	10					3.140,99	361,34	12,73
P34	2.879,72													16	14	13	12	11					3.254,06	374,35	12,73
P35	2.983,39														15	14	13	12					3.371,21	387,82	12,74
P36	3.090,79															16	15	14	13				3.492,57	401,78	12,75
P37	3.202,06															16	15	14					3.618,30	416,25	12,76
P38	3.317,33																16	15					3.748,56	431,23	12,77
P39	3.436,75																	16					3.883,51	446,76	12,78

PISO 2010 896,35
STEP 2010 3,6

13% de reajuste no piso da tabela

1.012,87
3,6 PISO
STEP

OS PRINCIPAIS PROBLEMAS EXISTENTES NO PCCTAE

Além da ausência de vários itens da nossa proposta de carreira no conteúdo do PCCTAE, este Plano de Carreira também trouxe alguns problemas com a sua implantação que precisam ser corrigidos, independentemente do restante dos pontos que não foram contemplados na negociação de 2004.

✓ VBC (VECIMENTO BÁSICO COMPLEMENTAR)

Este tem sido um dos principais problemas do Plano. A negociação de 2004 acabou por estabelecer tal anomalia e criou uma forma restritiva e punitiva a partir de problemas gerados pela própria administração pública.

Os Servidores que tiveram VBC na implantação do PCCTAE ou que por ventura tenham ainda hoje tal item nos seus contracheques, não podem sofrer penalidades por terem seus salários acima da média dos demais TAEs, até porque esta média não pode servir de parâmetro depois de mais de uma década de ataques e de falta de reajustes praticados pelos Governos Neoliberais que administraram o país.

Primeiro eles estabeleceram a detonação do PUCRCE, criando as diferenças entre os níveis de escolaridade, o que também ocorreu nas outras áreas do Serviço Público. A seguir, estabeleceram uma política de diferenciação entre os níveis dentro do Serviço Público e implantaram a lógica do Estado Mínimo e das Categorias Típicas de Estado, não promovendo qualquer reajuste ou acréscimo salarial por quase uma década, o que acabou por gerar sérias distorções dentro das tabelas existentes.

Em de 2004 não resolveram este problema com a implantação do PCCTAE, exatamente pelo não atendimento das nossas propostas (step de 5% e piso de 03 salários mínimos), que com certeza viabilizariam a solução de mais de 95% dos problemas com VBC - onde só permaneceriam com VBC aqueles salários muito altos, que tiveram distor-

ções criadas a partir de práticas abusivas praticadas por alguns setores do Estado ou por decisões judiciais isoladas.

Com o novo acordo assinado com a FASUBRA em 2007, ficou claro que não havia a necessidade da implantação do VBC promovida em 2004. No acordo assinado ano passado, o Governo concordou em não utilizar o VBC na reestruturação da tabela, e para isso resolveu construir uma medida legal para isso. Portanto, assim como hoje, os valores que estivessem acima da tabela na implantação do PCCTAE (em janeiro de 2005) poderiam ter sido congelados e os Servidores que acabaram tendo o VBC poderiam ter tido as reposições na tabela do PCCTAE e não teríamos a fragmentação da nossa carreira em nome de resolver esta distorção gerada há três anos atrás.

✓ **RACIONALIZAÇÃO DOS CARGOS**

Este processo já deveria ter ocorrido desde 2006, inclusive por ser algo previsto no acordo que implantou o PCCTAE.

Infelizmente o governo vem empurrando a racionalização com a barriga, o que tem inviabilizado a correção de uma série de distorções ocorridas na primeira fase de implantação do PCCTAE, quando inúmeros cargos, com características similares, acabaram sendo enquadrados em Níveis de Classificação diferentes.

As Entidades vem tentando promover esta retificação no enquadramento e em outros itens relacionados aos 365 cargos existentes, mas o governo vem utilizando novamente a desculpa dos recursos, atrelada aos empecilhos jurídicos, o que tem atrasado muito o processo.

A greve da FASUBRA de 2007 reabriu tal discussão e o Governo vem promovendo aquele velho processo de enrolação para impedir que a questão avance.

Nós do SINASEFE já promovemos toda uma discussão junto às Bases e preparamos um relatório conjunto com a FASUBRA, sendo mantida apenas uma pequena divergência em relação a 04 cargos que divergimos dos companheiros da outra Entidade, em meio às inúmeras modificações e correções pretendidas com esta racionalização.

✓ **PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO**

A tabela relacionada a este incentivo deveria ter sido construída em conjunto com FASUBRA e SINASEFE, porém numa prática corriqueira, o Governo Lula acabou estabelecendo tais percentuais de forma unilateral e não seguindo um critério palpável e consistente para tal definição. Ao avaliar os percentuais e a própria estrutura da tabela, nós vamos chegar a uma série de incongruências e distorções nesta tabela.

Temos insistido na mudança dessa tabela, até porque entendemos que deve haver similaridade com os Docentes em relação à concessão de tais incentivos. Inclusive entendemos que não deve haver diferenciação entre os Níveis de Classificação e nem que haja diferenças também em relação à correlação direta ou indireta dos títulos de cada um.

Veja a proposta que construímos, e aí faça uma comparação com a tabela hoje em vigor, apresentada anteriormente nesta publicação.

NOSSA PROPOSTA DE TABELA DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

NÍVEIS CLASSIFICAÇÃO	TÍTULO	% INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO
A	Fundamental Completo	10%
A, B e C	Ensino Médio	15%
A, B, C e D	Médio profissionalizante ou Técnico	25%
A, B, C e D	Graduação	30%
A, B, C, D e E	Especialização	40%
A, B, C, D e E	Mestrado	50%
A, B, C, D e E	Doutorado	75%

OBS: Lembramos que este incentivo é aplicado a partir dos títulos que o Servidor tiver acima daquele necessário ao seu ingresso no Serviço Público.

✓ **RECURSOS NAS MÃOS DO COLEGIADO SUPERIOR DA IFE**

Entendemos ser este um problema para além dos recursos aos Colegiados Superiores.

Na verdade, este é um entendimento que se consolidou após a implantação do PCCTAE, onde é ignorado pelo MEC/Governo um conceito essencial que sempre tivemos na nossa Carreira: a participação efetiva dos TAEs na construção, desenvolvimento e resultados da carreira, através de uma política democrática de representação.

Assim como ocorre com os recursos de enquadramento do PCCTAE, que são analisados, em última instância, pelos Colegiados Superiores de cada IFE, outros elementos autoritários são utilizados pela administração em detrimento dos princípios que mencionamos no parágrafo anterior. Isso se traduz claramente no fato de que as Comissões Internas de Supervisão, por exemplo, não tem tido qualquer interferência no desenvolvimento do plano, ou também pelo fato da Comissão Nacional de Supervisão não ter conseguido muitos avanços desde a implantação do PCCTAE. Ela sequer tem sido convocada para avaliar os passos da implantação do Plano de Carreira.

É preciso resgatar os princípios da nossa Carreira Única para o PCCTAE, até sob pena de permitirmos a desmoralização do PCCTAE, visto e defendido por alguns como um embrião da tão sonhada Carreira Única dos Trabalhadores em Educação.

✓ **INCLUSÃO NO PCCTAE DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS DAS IFES MILITARES E DOS EX-TERRITÓRIOS**

Este é um processo muito delicado que precisamos definir o quanto antes nos fóruns do SINASEFE e garantir negociações junto ao Governo urgentemente.

Desde que vimos sendo questionados pelas Seções do SINASEFE, constituídas pelos Servidores Docentes e Técnicos-Administrativos das IFEs Militares e dos Ex-Territórios, procuramos cobrar do Governo a abertura de negociações a respeito do tema. Inclusive nas Greves de 2005 e 2006 constava dos acordos finais das mesmas a criação de Grupo de Trabalho para promover tal processo. Mas, como de costume, o Governo procurou nos enrolar e empurrar este processo mais para adiante, onde até o momento não obtivemos qualquer avanço a respeito.

Até hoje não conseguimos inserir esta discussão na mesa de negociação. Já cobramos isso também no Ministério da Defesa e esperamos que consigamos furar tal bloqueio.

Não sabemos se os Técnicos-Administrativos, hoje inseridos no PGPE, gostariam de vir a se incorporar ao PCCTAE, mas é preciso que todos entendam como funciona o Plano de Carreira e quais as possíveis vantagens e desvantagens que cada um pode ter quanto ao seu ingresso, até para que possa tomar a decisão de entrada ou não no Plano a partir de questões concretas. Se os Servidores não tiverem idéia de tudo isso, quando tivermos a abertura desta possibilidade poderemos ter erros cometidos exatamente pela falta de conhecimento de cada um desses TAs.

Os exemplos que construímos no 2º Encontro do SINASEFE dos Servidores das IFEs Militares apontaram para o interesse da inclusão no nosso Plano de Carreira. Vimos que financeiramente aqueles que estiveram presentes ao evento, ao fazerem seus cálculos vir que teriam vantagem ao se incorporarem ao PCCTAE, até porque o PGPE não é esta coisa toda, muito pelo contrário.

Esperamos, a seguir, conseguir preparar a discussão nas Bases dessas IFEs Militares e dos Ex-Territórios, buscando fazer com que cada Servidor possa, individualmente, analisar as possibilidades de sua inclusão no PCCTAE. Estaremos descrevendo passo a passo como proceder à análise de inclusão no Plano de Carreira, a fim de que, no momento em que conseguirmos inserir este ponto nas negociações com o Governo, muitos já saibam se vale ou não a pena aderir à nossa Carreira.

VEJA COMO VERIFICAR SE VALE A PENA MUDAR DO PGPE PARA O PCCTAE:

1º PASSO – O Servidor verificará a nomenclatura do seu cargo e caso não o ache nos anexos do PCCTAE (Lei 11.091/05) procederá a uma análise dos mesmos buscando um cargo similar ao seu (exemplo: se no PGPE só constar Auxiliar-Administrativo, buscar um

similar no PCCTAE – Assistente em Administração). Ao encontrar o seu cargo ou um similar, procederá ao processo de enquadramento no Nível de Classificação estabelecido na Lei (no caso do Assistente em Administração – Nível de Classificação D);

2º PASSO – O Servidor deverá fazer a consulta na tabela de conversão do tempo de serviço público federal que possuir para saber qual padrão de vencimento do Nível de Classificação DI ele irá ser enquadrado (inicialmente, todos são enquadrados no Nível de Capacitação I, da coluna dos algarismos romanos no alto da tabela). Seguindo o exemplo acima, se o Servidor tiver 20 anos de Serviço Público Federal, ele será enquadrado no padrão 10 de vencimento, ficando com o seguinte enquadramento: DI 10 (veja no Termo de Acordo o salário referente a esse nível na tabela de maio de 2008 do PCCTAE);

3º PASSO – O Servidor agora irá somar todos os itens da sua remuneração (vencimento básico, GAE, gratificações fixas e/ou gratificações produtivistas), e caso o total fique acima daquele previsto no enquadramento na tabela do PCCTAE, os valores que ultrapassem tal limite serão transformados em VBC (Vencimento Básico Complementar) pelas regras do Plano. (exemplo: O valor previsto na tabela do PCCTAE é de 2 mil reais e o somatório dos itens da remuneração de quem está no PGPE é 2 mil e 200 reais, automaticamente os 200 reais passam a ser VBC, onde qualquer aumento no piso da tabela e no step e, conseqüentemente, nos valores de toda a tabela, utilizarão estes valores do VBC em tal reestruturação, impedindo qualquer acréscimo salarial, mesmo quando o reajuste advindo de uma reestruturação ocorrer na tabela;

4º PASSO – Ao verificar o Nível de Classificação a que seu cargo pertence e o padrão de vencimento que ficou, cada Servidor deverá verificar no Anexo III da Lei 11.091/05 a tabela de carga horária dos Cursos de Capacitação. Ao verificar que seus cursos têm relação com a carga horária mínima exigida para o seu Nível de Classificação, o Servidor irá proceder a sua segunda etapa do enquadramento, estabelecendo em qual Nível de Capacitação irá ser enquadrado (II, III ou IV – a partir da carga horária máxima atingida por algum curso feito pelo Servidor);

5º PASSO – O Servidor que possuir um Curso de Educação Formal acima do necessário ao seu ingresso no cargo que ocupa, irá consultar a tabela de Incentivo à Qualificação (Anexo ... da Lei 11.091/05), passando tais valores a integrarem a sua remuneração. Tais percentuais devem sempre incidir sobre o vencimento básico do Servidor.

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES:

- O adicional por tempo de serviço, % de ações judiciais ou qualquer outro item que incida hoje sobre o vencimento básico de quem está no PGPE, continuará sendo calculado da mesma forma no PCCTAE;
- No PCCTAE ainda está garantida a Paridade entre Ativos e Aposentados, o que já não acontece mais no PGPE;
- Não existe gratificação produtivista no PCCTAE;
- A GAE já foi incorporada ao vencimento básico desde 2001 aos TAs do PUCR-CE, antes da reestruturação para o PCCTAE;
- Caso haja mudança do PGPE para o PCCTAE, será preciso fazer um estudo jurídico quanto a esta passagem não vir a ser considerada como uma nova carreira, pois isso ocasionaria ser atingido pela Reforma da Previdência de 2003 que, entre outras coisas, prevê uma carência mínima em nova carreira ou cargo para garantir a aposentadoria integral de quem já estava no Serviço Público na época da aprovação da referida mudança constitucional;
- Os benefícios previstos no PCCTAE são: Auxílios Transporte, Alimentação, Creche e Saúde (neste último, 42 reais por Servidor e por cada dependente direto).

Esperamos que a partir das informações prestadas nesta publicação, todos possam aprofundar mais o conhecimento sobre o PCCTAE e também decidir, quando for preciso, a sua inserção ou não no referido Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação.

INTEGRANTES DA COMISSÃO NACIONAL DE SUPERVISÃO PELO SINASEFE

Hélio Eugênio de Almeida
Ivelise do Socorro Santos de Oliveira
Josemar Clemente de Almeida
Marcio Luis Bastos da Silva
William do Nascimento Carvalho