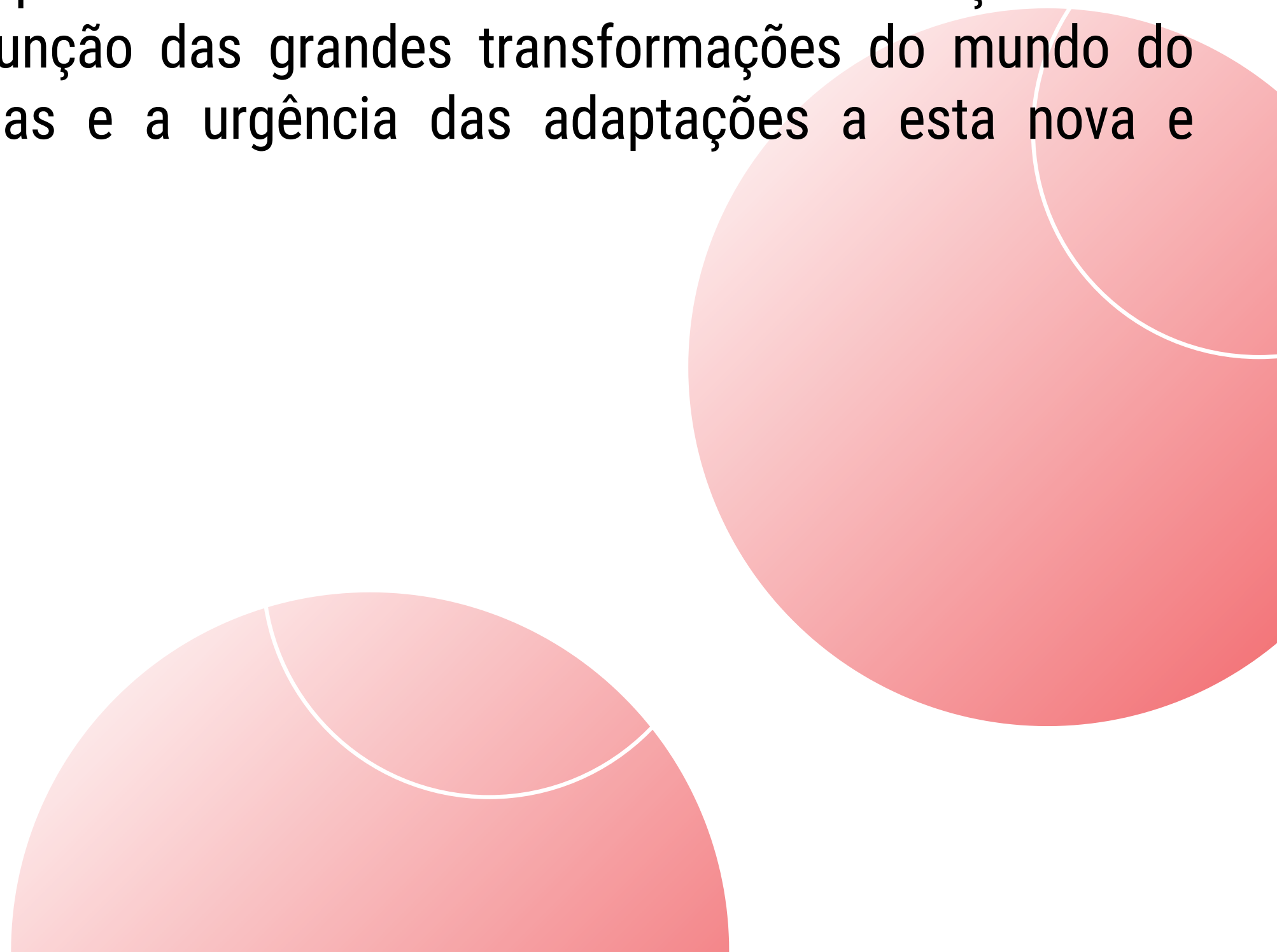


**Propostas da CTB
para o aprimoramento
PCCTAE – 2023 CTB
FASUBRA**



As trabalhadoras e trabalhadores das Instituições Federais de Ensino, militantes da CTB na base da FASUBRA vem, ao longo dos últimos meses, discutindo uma proposta de aprimoramento da Carreira das IFEs, de modo a que a mesma, responda às novas necessidades da Instituição e dos trabalhadores e trabalhadoras, surgidas em função das grandes transformações do mundo do trabalho, os surgimentos de novas tecnologias e a urgência das adaptações a esta nova e transformadora realidade.

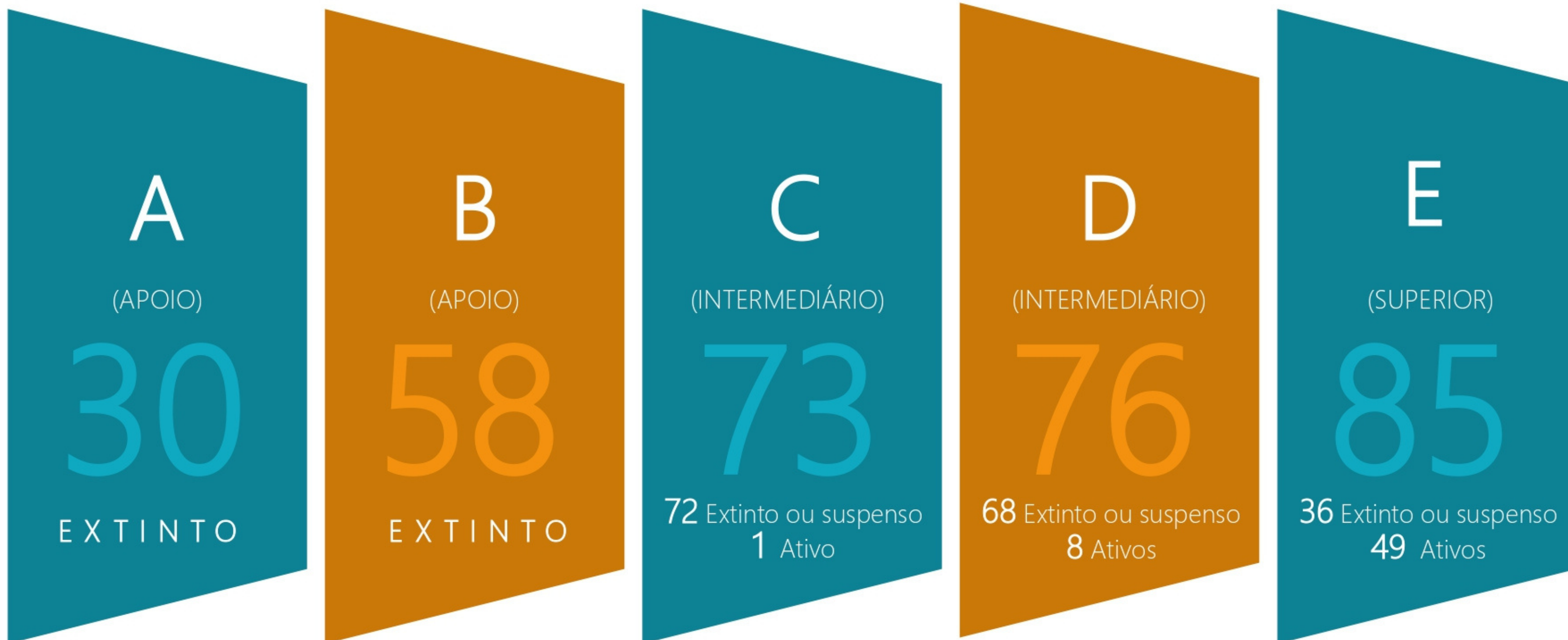


Partimos da premissa de que os 7 (sete anos) sem recomposição salarial, transformou a nossa carreira numa das mais defasadas do serviço público federal. Entretanto, se faz necessário uma análise dos dados da realidade, para discutirmos alternativas para aprimorar o Plano de Cargos.

Para tanto, buscamos a análise de dados levantados pelo Forgepe, (Fonte: Portal Dados Abertos (<https://dados.gov.br/>)) e outras fontes como o Portal da Transparência. Detectamos a confirmação da realidade da categoria de TAEs. Os dados mostram a completa desestruturação do PCCTAE, em função de ações de governos que não tiveram compromissos com os serviços públicos, em especial com a educação. Conforme podemos ver abaixo.

• Estruturação dos cargos •

QUANTITATIVO DE CARGOS PERTENCENTES AO PCCTAE POR NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO



82% Extinto ou suspenso

18% Ativos

Estado financia o setor privado, a terceirização das atividades destes cargos teve um aumento exponencial nos últimos anos.

Dentre os cargos extintos ou vedados à sua contratação, os níveis de classificação A,B e C estão extintos, alguns do nível D e, no nível E, alguns estão vedados à contratação.

Já com relação aos cargos do PCCTAE, o quadro acima, apresenta uma situação de completa extinção dos cargos dos Níveis A e B, sendo , 30 (trinta) cargos no A e 58 (cinquenta e oito) no B.

No Nível de Classificação C, dos 73 (setenta e três) cargos, apenas para 1 (um), é permitida a contratação. Os 72 (setenta e dois) restantes, estão extintos ou suspensos.

No Nível de Classificação D, do total de 76 cargos, 68 (sessenta e oito) cargos também estão extintos ou suspensas as contratações, ou seja, apenas para 8 (oito) cargos estão permitidas o ingresso de novos trabalhadores.

Nem os cargos do Nível de Classificação E escaparam da faca dos governos anteriores, pois, dos 85 (oitenta e cinco) cargos pertencentes a este nível, apenas 49 (quarenta e nove) estão ativos e os outros 36 (trinta e seis) extintos ou proibida a sua contratação.

Só lembrando que estes dados foram disponibilizados pelo Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFES – FORGEPE,

QUADRO DEMONSTRATIVO DO QUANTITATIVO DE TRABALHADORES NAS IFES

Classe	ATIVOS	APOSENTADOS	PENSIONISTAS	TOTAL
	Qtd servidores	Qtd servidores	Qtd servidores	Qtd servidores
A	1643	2276	983	4902
B	2990	5702	3599	12291
C	17777	15402	7802	40981
D	62684	25884	9077	97645
E	46073	18331	3081	67485
Total Geral	131167	67595	24542	223304
Fonte: Portal da transparência - Junho/2023				
Comparativo	Total de servidores			
Ativos - Serviço público federal	501.226			
Ativos - Instituições federais de ensino	131167			
Participação IFES (%)	26%			
Fonte: Portal da transparência - Junho/2023				
Comparativo	Total de servidores			
Aposentados - Serviço público federal	410.695			
Aposentados - Instituições federais de ensino	67595			
Participação IFES (%)	16%			
Fonte: Portal da transparência - Junho/2023				

No quadro acima, percebemos que, apesar da extinção de cargos e proibição de contratação de outros, no nível A, ainda existem 1.643 servidores ativos, 2.276 aposentados e 983, pensionistas. No total somam 4.902 pessoas.

Já no nível B, são 2990 ativos, 5.702 aposentados e 3.599 pensionistas, totalizando 12.291 pessoas.

No Nível C existem 17.777, 15.402 aposentados e 7.802 pensionistas. Total de 40.981 pessoas.

No nível D, 62.684 ativos, aposentados são 25.884 e pensionistas são 9.707 pessoas. Total de 97.645.

No nível E, 46.076 ativos, 18.331 aposentados e 3.081 pensionistas. Total de 67.485 pessoas.

Em outra análise, percebemos que os servidores ativos no PCCTAE correspondem a 26% do total de servidores ativos do executivo federal e 16% dos aposentados.

Um dado importante de registro que merece uma análise mais aprofundada é a mudança do perfil de escolarização dos servidores do PCCTAE, independente do nível de classificação a que pertençam, conforme tabela abaixo.

Escolaridade - Ativos e Aposentados

Nível de escolaridade	Quantitativo	Percentual
Fundamental incompleto	14.177	6%
Fundamental completo	11693	5%
Médio/técnico	40.834	18%
Graduação	46.881	21%
Aperfeiçoamento/especialização	69.109	31%
Mestrado	33.032	15%
Doutorado	9.072	4%
TOTAL	224.798	100%

A elevação do nível de escolaridade dos TAEs, indica que o estímulo à educação formal, por meio do Incentivo à qualificação-IQ, foi um instrumento de desenvolvimento fundamental para a categoria e para a instituição.

Contraditoriamente, os dados nos apontam que o número de servidores que chegam ao mestrado ou doutorado, é muito baixo.

O que nos leva a indagar quais motivos desse baixo número. Seria a baixa oferta de vagas para os TAE? Como tornar mais equânime e mais democrático o acesso? Devemos pensar em um novo formato?

A solução seria a adesão das Instituições Federais de Ensino (IFE) ao Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE, com oferta de vagas extras nos programas de mestrado e doutorado, poderia melhorar esse quadro.

É preciso ampliar as competências do servidor técnico-administrativo em educação para atuar, promover e proporcionar o desenvolvimento de trabalhos com qualidade, atendendo às demandas e propiciando um diferencial no serviço prestado à sociedade.

Atividades de pesquisa e inovação tecnológica a serem desenvolvidas pelos servidores técnico-administrativos em educação, permitirão uma melhoria da qualidade da infraestrutura técnica e administrativa das Instituições Federais de Ensino, bem como maior desenvolvimento institucional em áreas estratégicas.

A análise dos dados da realidade acima, nos ofereceram subsídios importantes para a elaboração de nossas propostas de aprimoramento da carreira, que ora apresentamos para o debate da categoria.

PONTOS DE PAUTA DE CURTO E MÉDIO PRAZOS PARA O APRIMORAMENTO DO PCCTAE/2024

A construção da proposta teve como base o acordo de greve de 2015, firmado entre o governo e a Federação, que não foi cumprido em diversas cláusulas, em função do processo de impeachment da presidenta Dilma, em 2016, conforme anexo.

Assim, buscamos resgatar este acordo, já assumido pelo governo, identificando o que não foi cumprido, bem como a atualização dos prazos a época acordados, de forma a dar continuidade ao processo iniciado em 2015.

A este, incorporamos pontos que ainda estão em debate entre a direção da Fasubra e a categoria, com estabelecimento de propostas possíveis de execução no curto e médio prazos, ou seja, para 2024 e 2025.

A classificação das propostas de execução em curto prazo, aqui elencadas, se deu em função do grau de avanço dos debates junto a categoria e, ainda ao fato de não representarem grandes somas de recursos financeiros, tendo em vista que muitas são classificadas como crescimento vegetativo”, exceto o item a que se refere a reestruturação tabela para 2024.

A este, incorporamos pontos que ainda estão em debate entre a direção da Fasubra e a Já a classificação das propostas de médio prazo, se deu em função da necessidade de realização de um debate maior por parte da categoria e para aprovação em nossos fóruns.

Dependerá, também, de outros fatores como repercussão financeira e inclusão no PPA, e de informações sobre dados da folha, para cálculo da repercussão financeira.

Tanto às propostas de curto prazo, quanto às de médio prazo, poderão ser acrescentadas outras, de modo a termos a maior representatividade dos anseios da categoria.

A. PAUTA DE CURTO PRAZO

1. Proposta De Reestruturação Da Tabela

Diante da realidade de desmonte da carreira dos Técnico-administrativos das IFEs, propomos uma nova estrutura de tabela para o PCCTAE, de acordo com os níveis de escolaridade para exigência de ingresso, conforme preconiza a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB.

Tal reestruturação consiste na redução dos atuais níveis de classificação, de 5 (cinco) níveis (A, B, C, D e E) para somente 3 (três) níveis de classificação (C, D e E).

Nesse modelo proposto de agrupamento dos cargos, o foco se dá em função da escolaridade exigidas para o ingresso, ensino fundamental, ensino médio e ensino superior, além de conhecimentos específicos e outros requisitos para o exercício das atribuições de cada cargo.

Assim, os cargos cujo nível de escolaridade para o ingresso é o ensino fundamental , serão agrupados no nível de classificação C.

Os cargos cujo nível de escolaridade exigida para ingresso é o ensino médio, serão alocados no nível de classificação D.

Os cargos cujo requisito de ingresso é o ensino superior serão mantidos no nível de classificação E.

Desta forma, no modelo proposto os cargos seriam distribuídos em 3 níveis de classificação de acordo com a escolaridade prevista na LDB que são exigidas para o ingresso.

Feito tais esclarecimentos, passa-se agora a analisar a legalidade de tal propositura, elaborada pelo Departamento Jurídico do Sint-IFESGO.

No Brasil a Constituição Federal de 1988 previu em seu art. 48, inc. X, o seguinte. Vejamos:

“Art. 48. Cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, não exigida esta, para o especificado nos arts. 49, 51 e 52, dispor sobre todas as matérias de competência da União, especialmente sobre:

X - criação, transformação e extinção de cargos, empregos e funções públicas, observado o que estabelece o art. 84, VI, b;”

Por sua vez, o art. 84, VI, alínea b, da Constituição Federal prevê:

“Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

VI - dispor, mediante decreto, sobre: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

a) organização e funcionamento da administração federal, quando não implicar aumento de despesa nem criação ou extinção de órgãos públicos; (Incluída pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

b) extinção de funções ou cargos públicos, quando vagos; (Incluída pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)”

Veja, portanto, que a criação, transformação, extinção e organização dos cargos públicos são perfeitamente possíveis, uma vez que está previsto em lei. E excetuando o quanto previsto no art. 84, inc. VI, alínea b, da Constituição, a criação, a disciplina, a transformação e a extinção do cargo público, bem como as alterações nas atribuições do cargo, se fazem necessariamente por lei. Sobre a matéria, registre-se o magistério de Marçal Justen Filho:

“A criação e a disciplina do cargo público fazem-se necessariamente por lei no sentido de que a lei deverá contemplar a disciplina essencial e indispensável. Isso significa estabelecer o núcleo das competências, dos poderes, dos deveres, dos direitos, do modo de investidura e das condições de exercício das atividades. Portanto, não basta uma lei estabelecer, de modo simplista, que ‘fica criado o cargo de servidor público’.

“Exige-se que a lei promova a discriminação das competências e a inserção dessa posição jurídica no âmbito da organização administrativa, determinando as regras que dão identidade e diferenciam a referida posição jurídica.” (“Curso de Direito Administrativo”, São Paulo, Saraiva, 2005, p. 581).

No mesmo sentido, registram-se também os ensinamentos de José dos Santos Carvalho Filho acerca deste assunto:

“Tem sido usualmente admitida na Administração a denominada transformação de cargos ‘sem aumento de despesa’, implementada por atos administrativos oriundos despesa’, implementada por atos administrativos oriundos através dos quais se extinguem alguns cargos e se criam outros com despesa correspondente à daqueles.

Na verdade, não se trata propriamente, no caso, de transformação de cargos, a ser prevista em lei, mas sim de mera reorganização interna muito mais de caráter administrativo.” (“Manual de Direito Administrativo”, 14^a ed., Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2005, p. 494).

Sobre esta temática José dos Santos Carvalho Filho ainda esclarece que, ao seu juízo, “o poder de iniciativa para a criação ou reestruturação funcional de cargos e carreiras se aloja no âmbito da discricionariedade de cada titular, cabendo-lhe o exame da conveniência e oportunidade para tomar aquela providência” (“Manual de Direito Administrativo”, op. cit., p. 495), razão pela qual conclui que se trata de assunto da competência do Poder Executivo, a quem caberia a iniciativa de lei relativa a esta temática.

Entretanto, apesar de existir expresse fundamento constitucional que possibilita à criação, a disciplina, a transformação e a extinção do cargo público, bem como as alterações nas atribuições do cargo, estes não podem ser feitos de maneira a violar algumas regras constitucionais, como a regra de acesso aos cargos públicos de provimento efetivo por meio de concurso público previsto no art. 37, inc. II, da Constituição Federal, o interesse público, bem como a que veda a ascensão funcional.

Diante do explanado acima, o que se conclui é que o modelo proposto é perfeitamente viável do ponto de vista jurídico. Isto porque, a reestruturação dos cargos proposto não violaria nenhuma das regras constitucionais que tratam sobre a matéria, pois não haveria ascensão funcional, uma vez que não elevaria os cargos a um grau de escolaridade superior àquela exigida como condição de ingresso quando da realização do concurso, a ascensão aos cargos mais elevados continuariam a ser realizadas somente por meio de concurso público, e por fim, o interesse público seria respeitado e o PCCTAE passaria a ter uma estrutura atual e mais enxuta.

Assim, para além de adequar o PCCTAE aos níveis de ensino previstos na LDB, analisamos diversas carreiras do executivo, para termos como parâmetro, ao elaborarmos nossa proposta. Outro elemento utilizado para elaboração da proposta, foi a remuneração inicial de carreiras com vínculo estatutário no serviço público federal, com 40 horas semanais, excluindo do total o auxílio-alimentação e o incentivo à qualificação (quando houver), conforme abaixo.

Cargo/ Escolaridade	Técnico- Administrativo em Educação*	Carreira do Seguro Social (40 horas)**	Cargos da carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho***	Plano de carreiras e cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública da FIOCRUZ***	Plano de carreiras e cargos do INMETRO***	Carreira de Ciência e Tecnologia* ***
Ens. Fundamental	R\$ 2.120,13	R\$ 2.943,31	R\$ 2.521,24	-	R\$ 1.733,03	R\$ 2.786,81
Ens. Médio	R\$ 2.667,19	R\$ 5.938,52	R\$ 4.188,03	R\$ 3.330,96	R\$ 3.826,58	R\$ 3.866,83
Ens. Superior	R\$ 4.556,92	R\$ 9.109,35	R\$ 6.256,90	R\$ 6.744,73	R\$ 9.647,31	R\$ 7.025,48

* [Lei nº 11.091 \(planalto.gov.br\)](http://planalto.gov.br)

** [Lei nº 10.855compilado \(planalto.gov.br\)](http://planalto.gov.br)

*** [Lei nº 11.355compilado \(planalto.gov.br\)](http://planalto.gov.br)

**** [Lei nº 8.691 \(planalto.gov.br\)](http://planalto.gov.br) e [Lei nº 11.344compilado \(planalto.gov.br\)](http://planalto.gov.br)

Proposta de nova estrutura com os respectivos vencimentos básicos

Níveis			C (Fundamental)				D (Médio)				E (Superior)				TABELA PROPOSTA	
P	ATUAL	PROPOSTA	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV		
1	RS 2.120,13	RS 3.108,12	1													
2	RS 2.202,82	RS 3.229,34	2	1												
3	RS 2.288,72	RS 3.355,28	3	2	1											
4	RS 2.377,99	RS 3.486,14	4	3	2	1										
5	RS 2.470,73	RS 3.622,10	5	4	3	2										
6	RS 2.567,08	RS 3.763,36	6	5	4	3										
7	RS 2.667,20	RS 3.910,13	7	6	5	4										
8	RS 2.771,22	RS 4.062,62	8	7	6	5										
9	RS 2.879,30	RS 4.221,07	9	8	7	6										
10	RS 2.991,59	RS 4.385,69	10	9	8	7										
11	RS 3.108,26	RS 4.556,73	11	10	9	8										
12	RS 3.229,49	RS 4.734,44	12	11	10	9										
13	RS 3.355,44	RS 4.919,09	13	12	11	10										
14	RS 3.486,30	RS 5.110,93	14	13	12	11	1									
15	RS 3.622,26	RS 5.310,26	15	14	13	12	2	1								
16	RS 3.763,53	RS 5.517,36	16	15	14	13	3	2	1							
17	RS 3.910,31	RS 5.732,53		16	15	14	4	3	2	1						
18	RS 4.062,81	RS 5.956,10			16	15	5	4	3	2						
19	RS 4.221,26	RS 6.188,39				16	6	5	4	3						
20	RS 4.385,89	RS 6.429,74					7	6	5	4						
21	RS 4.556,94	RS 6.680,50					8	7	6	5						
22	RS 4.734,66	RS 6.941,04					9	8	7	6						
23	RS 4.919,31	RS 7.211,74					10	9	8	7						
24	RS 5.111,17	RS 7.492,99					11	10	9	8						
25	RS 5.310,50	RS 7.785,22					12	11	10	9						
26	RS 5.517,61	RS 8.088,84					13	12	11	10	1					
27	RS 5.732,80	RS 8.404,31					14	13	12	11	2	1				
28	RS 5.956,38	RS 8.732,08					15	14	13	12	3	2	1			
29	RS 6.188,68	RS 9.072,63					16	15	14	13	4	3	2	1		
30	RS 6.430,04	RS 9.426,46						16	15	14	5	4	3	2		
31	RS 6.680,81	RS 9.794,09							16	15	6	5	4	3		
32	RS 6.941,36	RS 10.176,06								16	7	6	5	4		
33	RS 7.212,07	RS 10.572,93									8	7	6	5		
34	RS 7.493,34	RS 10.985,27									9	8	7	6		
35	RS 7.785,58	RS 11.413,70									10	9	8	7		
36	RS 8.089,22	RS 11.858,83									11	10	9	8		
37	RS 8.404,70	RS 12.321,33									12	11	10	9		
38	RS 8.732,48	RS 12.801,86									13	12	11	10		
39	RS 9.073,05	RS 13.301,13									14	13	12	11		
40		RS 13.819,88									15	14	13	12		
41		RS 14.358,85									16	15	14	13		
42		RS 14.918,85										16	15	14		
43		RS 15.500,68											16	15		
44		RS 16.105,21													16	

TABELA PROPOSTA	
CTB FASUBRA	
STEP	3,90%
IQ MÉDIO	20%
IQ MÉDIO PROF	30%
IQ GRADUAÇÃO	40%
IQ APERFEIÇOAMENTO	50%
IQ ESP.	60%
IQ MESTRADO	80%
IQ DOUTORADO	100%
PISO	3108,12
Justificativa	Piso C posição 21 da tabela atual
PISO ANTERIOR	2.120,13
Piso Teto C	50,23%
Piso Teto D	50,23%
Piso Teto E	50,23%
Percentual reajuste piso C	68,21%
Percentual reajuste piso D	52,19%
Percentual reajuste piso E	56,34%

2. Redução dos Níveis de Classificação, conforme o nível de escolaridade, (fundamental, médio e superior) para 2024, com as seguintes características:

a. Piso de Referência: R\$ 3.108,12

b. STEP: 3,9%.

c. Relação entre o piso e o teto de cada escolaridade: 50,23%.

3. Incentivo à Qualificação:

a. Alteração para os Incentivos por Qualificação a contar a partir do Ensino Médio, pois o ingresso inicial é a escolaridade fundamental.

Obs: para os atuais servidores, deve ser mantido o percentual já percebido, relativo ao ensino fundamental.

4. Aumento do percentual do IQ:

a. Ensino Médio: 20%

b. Ensino Médio/Técnico: 30%

c. Graduação: 40%

d. Aperfeiçoamento: 50%

e. Especialização: 60%

f. Mestrado: 80%

g. Doutorado: 100%.

5. Não absorção do Vencimento Básico Complementar (VBC), de que tratam os parágrafos 2º e 3º do art. 15 da Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, por ocasião da reorganização ou reestruturação da carreira ou tabela remuneratória, sendo considerada para todos os efeitos como parte integrante do novo vencimento básico;

6. extensão do art. 30 da Lei 12.772/2012, para os servidores técnico-administrativos em educação;

7. aproveitamento das disciplinas de graduação e pós-graduação para pleitear a progressão por capacitação para todos os níveis de classificação;

8. emissão de portaria contendo as diretrizes nacionais para afastamento do servidor técnico-administrativo de suas funções, sem prejuízo dos afastamentos previstos na Lei no 8.112, de 1990, assegurados 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 na Instituição, conforme proposta enviada pelo MEC à Fasubra em 22/05/2015;

9. inclusão dos cursos de aperfeiçoamento para fins de incentivos à qualificação;

10. Instituição do Incentivo a Capacitação, a partir do Nível de Capacitação IV, no valor equivalente ao percentual de um step (incremental), mediante apresentação de certificados de participação em cursos de capacitação de 60 (sessenta) horas, sendo 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;

11. Para efeito de progressão por mérito, o interstício entre um período e o seguinte, será de 12 (doze) meses;

12. Ao reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos fora do país, serão aplicadas as mesmas condições e regras vigentes para os docentes de acordo com as normas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES);

13. Adesão das Instituições Federais de Ensino (IFE) ao Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE, para oferta de 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de graduação, 2.000 (duas mil) vagas nos cursos de especialização, 1.000 (um mil) vagas nos cursos de mestrado e 1000 (um mil) vagas nos cursos de doutorado, para a primeira oferta de vagas no primeiro semestre de 2024;

14. Inclusão do servidor técnico-administrativo em educação nas atribuições previstas no inciso II do art. 8º da Lei 11.091/2005, “a coordenação de projetos de pesquisa e extensão,

cabendo a percepção de bolsas de pesquisa e extensão, pagas diretamente pelas IFE, por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por IFE ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional;

15. Instituição de um incentivo para os servidores que atingirem o último padrão de vencimento, sem terem atingido o tempo para a aposentadoria;

16. A definição e as atualizações das atribuições dos cargos serão de competência da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira – CNSC, conforme proposta enviada pelo MEC à Fasubra em 22/05/2015.

B. PONTOS DE PAUTA DE MÉDIO PRAZO

A pauta de discussão sobre o aprimoramento da carreira, deverá contemplar, dentre outras:

1. atualização das atribuições e descrições dos cargos;
2. Revisão dos cargos extintos ou suspensos;
3. atualização dos requisitos de ingresso;
4. Instituição de Incentivo de Reconhecimento dos Saberes e Competências adquiridas durante a vida laboral do servidor, com estabelecimento de critérios para sua aquisição.

PROPOSTA DE RECONHECIMENTO DE SABERES E COMPETÊNCIAS (RSC)

Partindo do pressuposto de que a construção de saberes e competências, bem como a qualificação do fazer dos servidores, são adquiridas, também, no cotidiano do próprio trabalho e não somente por meio da educação formal, em quaisquer de seus ambientes organizacionais, é que defendemos o reconhecimento dos saberes e competências - RSC, para os servidores Técnico-Administrativos em Educação das IFEs.

No mundo atual, as revoluções tecnológicas se dão de forma exponencial, obrigando o servidor a estar constantemente adquirindo novos saberes, novas técnicas, novos métodos de trabalho e até mesmo produzindo novos conhecimentos no seu ambiente de trabalho, independentemente do cargo para o qual foi concursado.

Assim, propomos a criação de um novo instrumento de desenvolvimento na carreira dos TAEs, o Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, adquiridas no ambiente de trabalho, durante a vida ativa do servidor.

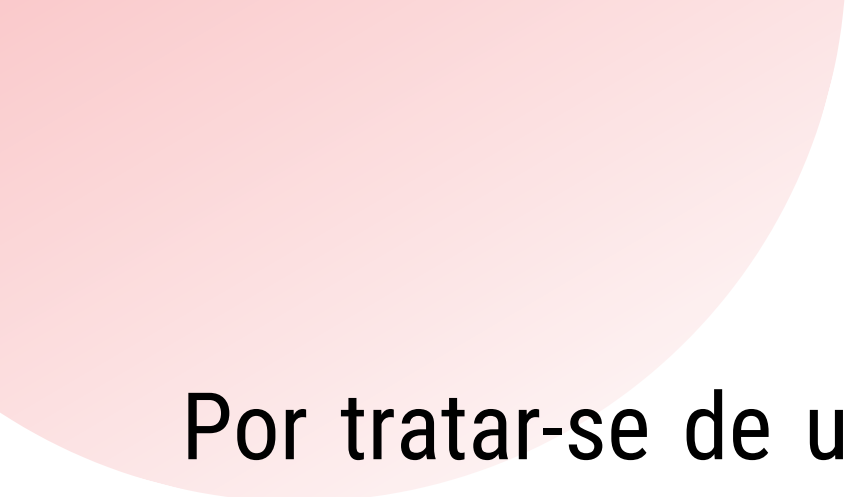
A elaboração de uma proposta de RSC, precisa ser discutida com a categoria a médio prazo. Ressaltamos que devemos estimular as discussões na categoria visando aperfeiçoar a construção de algo benéfico e que representa o coletivo, combatendo distorções como desvio de função, acúmulo de cargos e não reconhecimento pelos saberes e competências realizadas.

Tal reconhecimento se dará, exclusivamente, em função do seu fazer, conforme os requisitos de nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de atribuições, inclusive para os casos de exercício de funções superiores às exigidas para o cargo ocupado.

As exigências para o cumprimento de cada nível do RSC se darão pelo nível de dificuldades das atividades constantes na descrição das atividades de cada ambiente organizacional, de forma crescente, respeitadas as atribuições do cargo. A Base Legal para isso encontra-se na referência abaixo:


Art. 13, da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005:

“A remuneração dos integrantes do Plano de Carreira será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e nível de capacitação ocupados pelo servidor, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.”



Por tratar-se de um incentivo realizado na atividade técnico-administrativa em educação, ela deve ser tanto para ativos como para os aposentados. Ela será medida em um percentual fixo no valor de 40% sobre o vencimento básico.

O RSC estará relacionado à melhoria do ensino, pesquisa, extensão, gestão e inovação da respectiva Instituição Federal de Ensino (IFE), em consonância com o planejamento estratégico do órgão. A tabela abaixo será usada como referência de tais atribuições.



Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)

Requisito para obtenção do RSC	Atividades complementares	%
<p>Nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de atribuições, inclusive para os casos de exercício de funções superiores às exigidas para o cargo ocupado.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Experiência na área de atuação ou ambiente organizacional, anterior e posterior ao ingresso na Instituição;• Cursos de capacitação na área de interesse institucional, desde que não tenha sido utilizado para fins de concessão de progressão funcional por capacitação;• Atuação na gestão institucional;• Apoio e/ou participação na organização de eventos científicos, tecnológicos, esportivos, sociais ou culturais;• Participar e/ou apoiar ações ou atividades científicas e/ou tecnológicas;• Apoio ao corpo docente e discente em atividades práticas de ensino, extensão, pesquisa e inovação;• Participação em grupos de trabalho e oficinas institucionais;• Apoio e/ou participação na organização de eventos científicos, tecnológicos, esportivos, sociais ou culturais;• Participação em conselhos deliberativos, colegiados, órgãos de classe ou outros;• Atuação em comissões, representações institucionais, sindicais e profissionais e grupos de trabalho;• Participação em processos seletivos, em bancas de avaliação acadêmica e/ou de concursos;• Apoio e/ou participação no desenvolvimento de projetos de interesse institucional de ensino, pesquisa e extensão;• Outros cursos na área de interesse além daquela que o habilita para ingresso, desde que não tenha sido utilizado para fins de aquisição de Incentivo à Capacitação;	<p>40% sobre vencimento básico</p>

- | | | |
|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">•Atuação em programas de treinamento institucionais;•Orientação ao corpo discente em atividades de extensão, pesquisa e inovação;•Produção de material institucional (manuais, apostilas, cartilhas, folders, entre outros);•Outras graduações na área de interesse além daquela que o habilita para o ingresso, desde que não tenha sido utilizado para fins de aquisição de Incentivo à Qualificação;•Atuação nos diversos níveis de educação profissional e tecnológica em programas de governo;•Produção acadêmica, tecnológica e de material didático, nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração;•Apoio e/ou participação no desenvolvimento de projetos e práticas administrativas e/ou pedagógicas;•Apresentação de trabalho em eventos;•Atuação em projetos e atividades em parcerias com instituições nacionais e estrangeiras;•Outros cursos de aperfeiçoamento e/ou programas de pós-graduação stricto e lato sensu, na área de interesse, desde que não tenha sido utilizado para fins de aquisição de Incentivo à Qualificação;•Participação no desenvolvimento de protótipos e registros de propriedade intelectual;•Desenvolvimento, produção e transferência de tecnologias;•Publicação de livros, artigos científicos, capítulos de livro, anais de congresso, entre outros;•Desenvolvimento de pesquisas e atividades de extensão que proporcionem a articulação institucional com os arranjos sociais, culturais e produtivos;•Desenvolvimento de pesquisas e aplicação de métodos e tecnologias educacionais e de gestão;•Atuação em atividade de assistência técnica nacional e/ou internacional. | |
|--|--|--|

É com esta concepção que apresentamos, para o debate, as propostas acima, construídas a várias mãos, por companheir@s de diferentes posições políticas e ideológicas.

O objetivo dos militantes da CTB é, à luz desta nova realidade, atualizar o PCCTAE, adaptando-o a este novo universo, de modo que o mesmo passe a ser mais atrativo e competitivo com outras carreiras do executivo federal brasileiro.

