

Setembro/2023

Fasubra - Plenária de Carreira

# PROPOSTA DE CARREIRA



**ELABORADO POR:**

Travessia e TAES NA LUTA/Fasubra

# O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativo em Educação

O PPCTAE foi uma conquista para os profissionais vinculados ao Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (AZAMBUJA, 2018), e seus atuais integrantes possuem características heterogêneas para além das situações de vínculo (em atividade, em aposentadoria e pensionistas).

A soma de todos os integrantes totaliza 224.799 trabalhadores, totalizando 18,61% do pessoal do Poder Executivo Federal (BRASIL, 2023b). Destes, 133.172 estão na ativa, e os demais estão vinculados à aposentadoria ou à pensão.

Enquanto instituto legal que propôs o Plano de Carreira dos TAE, a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, o define como o "conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em um instrumento de gestão do órgão ou entidade"

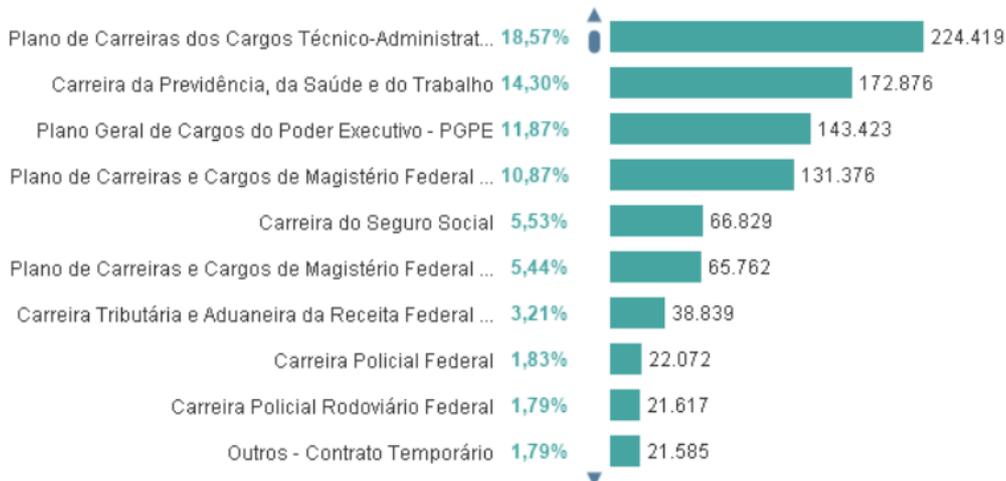
# CARACTERÍSTICAS

01

## MAIOR CATEGORIA DO EXECUTIVO FEDERAL

O PCCTAE contempla mais de 18% do quadro de servidores do Poder Executivo Federal, somando mais de 220 mil integrantes, com cerca de 60% em atividade.

*Plano/Carreira >> Grupo do Cargo >> Nome do Cargo*

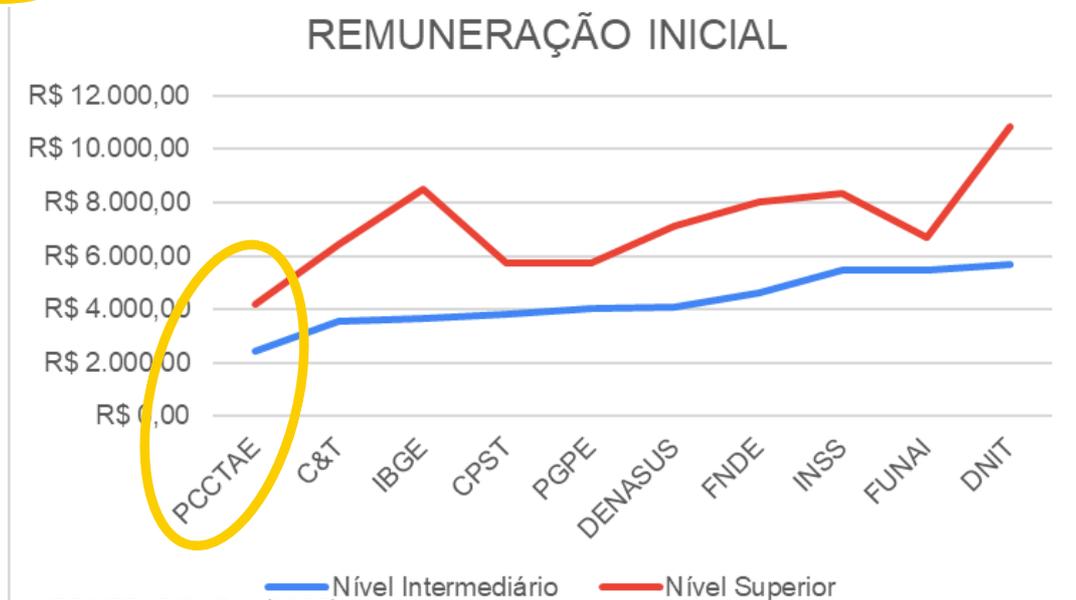


FONTE: Painel Estatístico de Pessoal (2023)

02

## ENTRE AS PIORES REMUNERAÇÕES DO PODER EXECUTIVO FEDERAL

As remunerações do PCCTAE estão entre as piores do Serviço Público Federal (SPF), sendo compostas, na atualidade, basicamente pelo Incentivo à Qualificação e o Vencimento Básico.



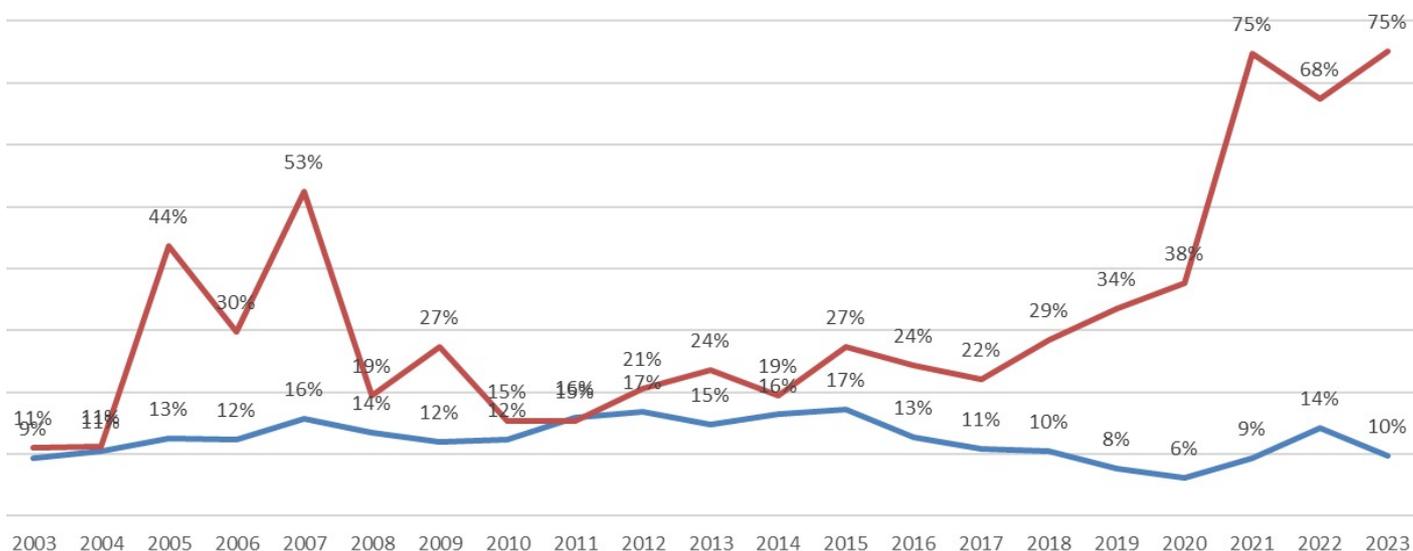
# CARACTERÍSTICAS

## ELEVADO ÍNDICE DE DESLIGAMENTO

03

Observa-se que historicamente o PCCTAE tem enfrentado problemas para retenção de talentos e nos últimos anos chegamos a uma situação insustentável, sem conseguir sequer repor vagas (em 2021, enquanto a relação entre saídas a pedido e ingressos do SPF foi em média apenas 9%, o PCCTAE alcançava incríveis 75%), prejudicando o serviço prestado e os trabalhadores que permanecem, criando um ciclo vicioso de esvaziamento, sobrecarga, adoecimento e fuga.

Taxa de Desligamento no Executivo Federal



FONTE: Painel Estatístico de Pessoal (2023)

## SUBREPRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL

04

A despeito no nosso corpo normativo defender que as Instituições Públicas de Educação Superior (IPES) devam ter como princípio uma gestão democrática, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional reduz a representatividade dos TAEs nos colegiados e comissões deliberativas a no máximo 70%. Situação replicada no peso dos votos da categoria TAE, para a escolha de representantes. Além disso, restringem o acesso dos TAEs a cargos estratégicos (como de Reitor, Vice-Reitor, Diretor e Vice-Diretor) das IPES, conforme posto na Lei nº 5.540/1968, que fixa as normas de organização e funcionamento do ensino superior, reforçando uma cultura de castas nas instituições, onde ao TAE delega-se o papel de subalternidade.

# CARACTERÍSTICAS

## EVOLUÇÃO POR MÉRITO E CAPACITAÇÃO



A matriz horizontalizada vincula o acesso ao topo da carreira à progressão por capacitação, que **depende** de fatores como recursos, apoio institucional, tempo, trazendo hoje (com o step em 3,9%) um prejuízo de mais de 12% para quem não consegue efetuar todas as progressões por capacitação. Quanto mais aumentarmos os níveis de capacitação maior esse impacto (com 8 níveis de capacitação, por exemplo, iria para mais de 30%).

## VENCIMENTOS ESTRUTURADOS EM COLUNA ÚNICA



Os padrões de vencimento desenvolvidos verticalmente concentram os recursos conforme se avança na tabela, tornando o impacto em progressão geométrica (PG) do step um inviabilizador de melhorias do piso ou do próprio step, sem que isso aumente as distorções (relação remuneratória entre os níveis) ou torne o topo da tabela um valor impraticável. Com a aplicação da pauta histórica na estrutura atual teríamos um teto de R\$ 41.189,02

EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023

Classes de Capacitação		Níveis				A				B				C				D				E			
	P01	R\$	Valor	I	II	III	IV																		
Piso AII	P01	R\$	1.446,12	1																					
	P02	R\$	1.502,52	2	1																				
	P03	R\$	1.561,12	3	2	1																			
	P04	R\$	1.622,01	4	3	2	1																		
	P05	R\$	1.685,26	5	4	3	2	1																	
Piso BII	P06	R\$	1.750,99	6	5	4	3	2	1																
	P07	R\$	1.819,28	7	6	5	4	3	2	1															
	P08	R\$	1.890,22	8	7	6	5	4	3	2	1														
	P09	R\$	1.963,95	9	8	7	6	5	4	3	2	1													
	P10	R\$	2.040,55	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1												
Piso CII	P11	R\$	2.120,13	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1											
	P12	R\$	2.202,80	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1										
	P13	R\$	2.288,72	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1									
	P14	R\$	2.377,98	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1								
	P15	R\$	2.470,71	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1							
Piso DII	P16	R\$	2.567,08	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1						
	P17	R\$	2.667,19	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1					
	P18	R\$	2.771,22	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1				
	P19	R\$	2.879,29	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
	P20	R\$	2.991,58	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
Piso EII	P21	R\$	3.108,25	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
	P22	R\$	3.229,47	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	
	P23	R\$	3.355,42	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	
	P24	R\$	3.486,29	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	
	P25	R\$	3.622,26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	
Piso EIII	P26	R\$	3.763,52	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	
	P27	R\$	3.910,30	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	
	P28	R\$	4.062,80	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	
	P29	R\$	4.221,24	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	
	P30	R\$	4.385,88	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	
Piso EIV	P31	R\$	4.556,92	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	
	P32	R\$	4.734,64	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	
	P33	R\$	4.919,30	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	
	P34	R\$	5.111,15	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	
	P35	R\$	5.310,48	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	
Piso EV	P36	R\$	5.517,59	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	
	P37	R\$	5.732,78	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	
	P38	R\$	5.956,36	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	
	P39	R\$	6.188,65	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	
	P40	R\$	6.430,01	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	
Piso EVI	P41	R\$	6.680,78	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	
	P42	R\$	6.941,34	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	
	P43	R\$	7.212,05	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	
	P44	R\$	7.493,31	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	
	P45	R\$	7.785,55	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	
Piso EVII	P46	R\$	8.089,20	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	
	P47	R\$	8.404,67	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	
	P48	R\$	8.732,45	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	
	P49	R\$	9.073,02	49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	
	P50	R\$	9.427,02	50	49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	

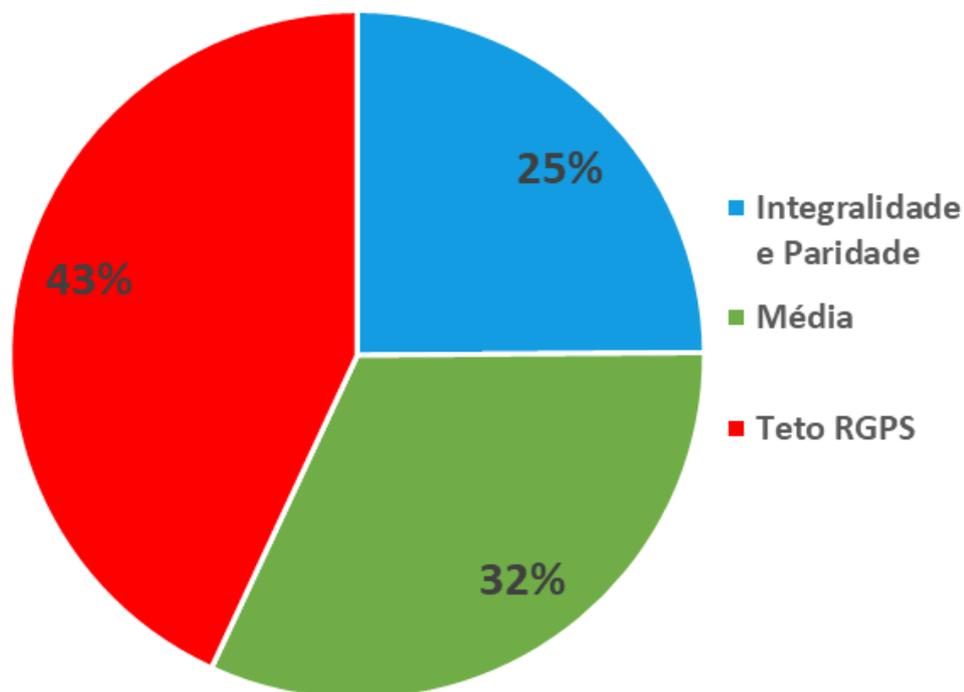
# CARACTERÍSTICAS

## REGIMES PREVIDENCIÁRIOS

07

Os servidores em atividade atualmente estão divididos em **3 regimes previdenciários distintos**: 1) quem ingressou até a Emenda Constitucional nº 41/2003, que possuem a **integralidade/paridade**. Após esta, instituiu-se 2) a aposentadoria pela **média das contribuições**, que vinculou os trabalhadores a esse regime até a implantação do Regime de Previdência Complementar, com a Lei nº 12.618/2012, 3) cuja aposentadoria estará **vinculada ao teto do Regime Geral da Previdência Social (RGPS)**, que é, em 2023, de R\$ 7.507,49. Esta realidade vincula os proventos da aposentadoria dos servidores com **integralidade à totalidade da remuneração** em que se der a aposentadoria. Aos vinculados à **composição pela média**, no melhor dos cenários (caso ele ocupasse um cargo de nível E, já ingressasse com o Incentivo à Qualificação máximo e fizesse todas as progressões em tempo regular - dados do Portal da Transparência (2023) indicam que hoje temos mais de 6.000 servidores que chegaram ao último nível de progressão por mérito sem ter alcançado o último nível de progressão por capacitação), há uma **perda aproximada de 15%** entre sua base de cálculo e os proventos que receberão. Já aqueles que se aposentarem pelo **teto do RGPS**, no mesmo caso exemplificativo anterior, teriam uma **perda de aproximadamente 53%** entre sua base de cálculo e os proventos que receberão. Este cenário requer uma atenção especial para a realidade posta, a fim de atender as necessidades dos trabalhadores em atividade e aposentados nos diferentes cenários.

### REGIME PREVIDENCIÁRIO DOS SERVIDORES EM ATIVIDADE



FONTE: Portal da Transparência (2023)

# CARACTERÍSTICAS



## REFERÊNCIA REMUNERATÓRIA NO PISO COM APLICAÇÃO DE STEP

A referência no piso (P01 - A101) e o efeito do step causam uma distorção intrínseca à estrutura atual da malha salarial. Os 49 padrões na mesma coluna tornam a amplitude acumulada em um peso para o pleito de majoração do step ou ampliação do piso. Na estrutura

atual, pelo impacto em PG, temos o topo (P49) ganhando **527% a mais** que a base e qualquer movimentação no sentido de aumentar as variáveis (número de padrões ou percentual de step) piora esta situação.

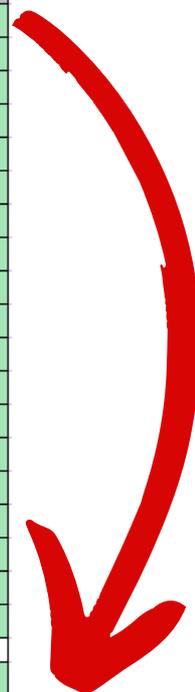
Vejamos que uma das principais lutas historicamente defendidas pela Fasubra é o step de 5%. Esse pleito, na matriz atual, levaria essa diferença para 940%, aumentando as diferenças remuneratórias entre os níveis de classificação, fortalecendo a individualização da categoria e concentrando os reajustes nos maiores níveis (aumentando conforme se avança nos Níveis de Classificação e na carreira), com a base não recebendo nenhum impacto (0%) por não sofrer efeito do step e o topo acumulando quase 66% (sem considerar qualquer reajuste solicitado no piso).

Dessa forma, tentarmos majorar o step, ainda que seja em 0,1%, já amplia as diferenças e aumenta a amplitude da nossa tabela. Esse efeito dificulta a melhoria do piso da nossa tabela, enfraquecendo a remuneração de toda a estrutura.

Tentar reduzir a amplitude, diminuindo o padrão de referência dos níveis de classificação (como algumas propostas que fazem com o nível E ao propor a linearidade), ameaçam estes a serem atingidos com Vencimento Básico Complementar (VBC), que corrói os ganhos da categoria.

		%		A				E
				I	II	III	IV	IV
Piso AI	P01	0,0%	R\$ 1.446,12	1				
	P02	1,1%	R\$ 1.518,43	2	1			
	P03	2,1%	R\$ 1.594,35	3	2	1		
	P04	3,2%	R\$ 1.674,06	4	3	2	1	
	P05	4,3%	R\$ 1.757,77	5	4	3	2	
Piso BI	P06	5,4%	R\$ 1.845,66	6	5	4	3	
	P07	6,5%	R\$ 1.937,94	7	6	5	4	
	P08	7,7%	R\$ 2.034,84	8	7	6	5	
	P09	8,8%	R\$ 2.136,58	9	8	7	6	
	P10	9,9%	R\$ 2.243,41	10	9	8	7	
Piso CI	P11	11,1%	R\$ 2.355,58	11	10	9	8	
	P12	12,3%	R\$ 2.473,36	12	11	10	9	
	P13	13,5%	R\$ 2.597,02	13	12	11	10	
	P14	14,7%	R\$ 2.726,87	14	13	12	11	
	P15	15,9%	R\$ 2.863,22	15	14	13	12	
Piso DI	P16	17,1%	R\$ 3.006,38	16	15	14	13	
	P17	18,4%	R\$ 3.156,70		16	15	14	
	P18	19,6%	R\$ 3.314,53			16	15	
	P19	20,9%	R\$ 3.480,26				16	
				. . .				
Teto EIV	P49	65,8%	R\$ 15.041,48					16

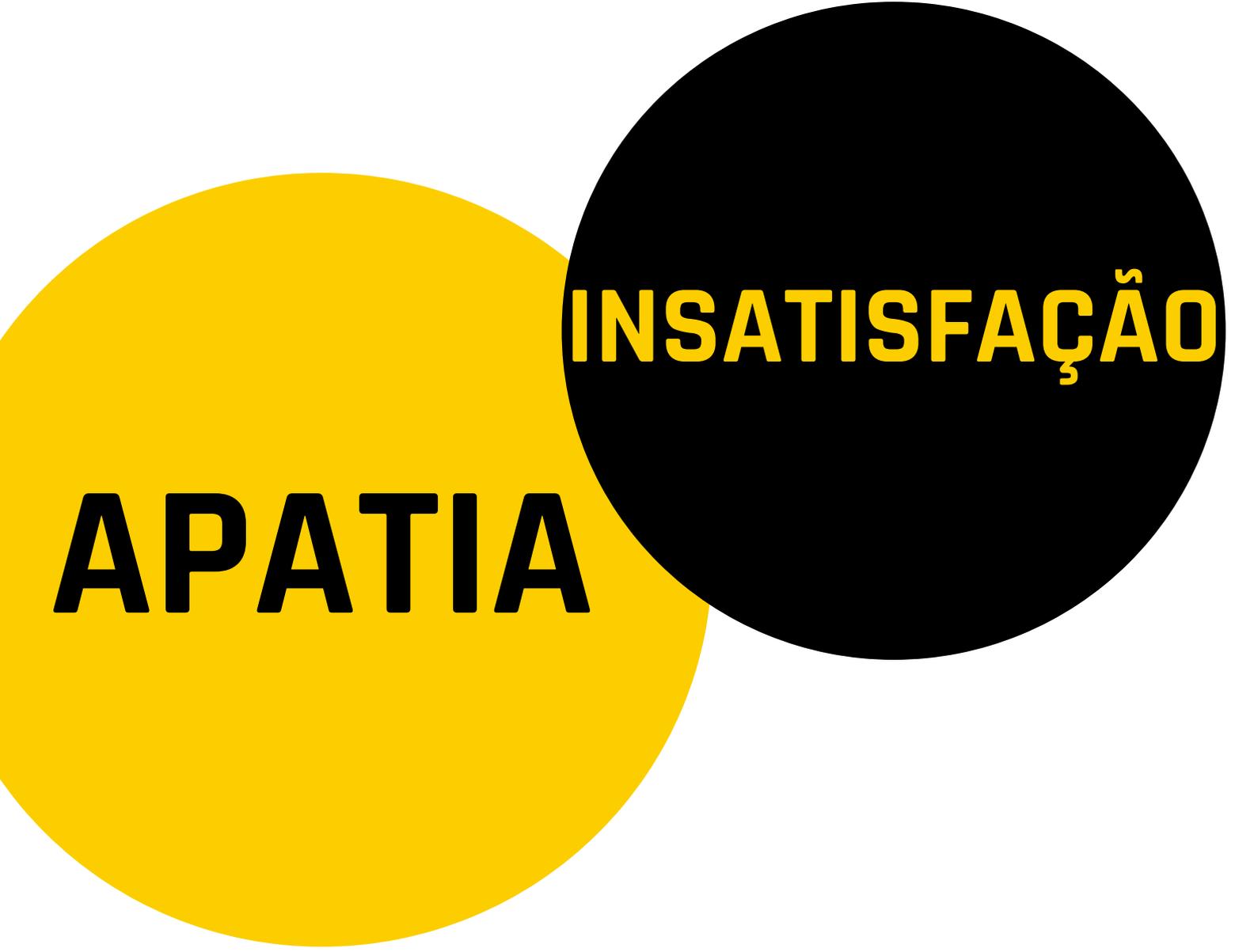
STEP 5%



9  
4  
0  
%



# DIAGNÓSTICO



**APATIA**

**INSATISFAÇÃO**

Constata-se insatisfação e apatia dos trabalhadores quanto aos aspectos da carreira (LOPES, 2005). Esse fato já foi cientificamente demonstrado, mas nem seria necessário esse grau de aprofundamento, sendo a realidade de qualquer TAE que leia este relatório. Tais características refletem nos elevados índices de desligamento e no sentimento de silenciamento e desvalorização percebida pelos integrantes do PCCTAE.

# COMO MELHORAR?

## **PARTINDO DOS SEGUINTE PRINCÍPIOS:**

- 1 Agrerar Teses/Forças da Federação
- 2 Atenção à Pauta Histórica
- 3 Estímulo à Permanência na Carreira
- 4 Respeito aos Regimes Previdenciários
- 5 Distribuição Equitativa de Recursos
- 6 Manter as boas características atuais
- 7 Não prejudicar nenhum nível de classificação
- 8 Trazer a noção de "Carreira" para a matriz
- 9 Considerar a urgência e oportunidade de negociação
- 10 Estruturação em Macro cargos

# COMO MELHORAR?

## ASPECTOS NÃO SALARIAIS

### **CURTO PRAZO**

Pautas de interesse da categoria que não possuam impacto orçamentário devem ser tratados com urgência e aplicados o quanto antes.

- 1 Paridade de Voto nas Universidade Federais
- 2 Paridade de representação em conselhos e órgãos deliberativos
- 3 Garantia de acesso a cargos estratégicos (Reitoria/Pró-Reitoria/Direção de Unidade)
- 4 Garantia da possibilidade de atuação em pesquisa e extensão, resguardado o acesso à bolsas segundo critérios isonômicos de seleção

**Com o atendimento desses pleitos teremos a conquista da legítima representatividade nas Universidades Federais, bem como o reconhecimento da nossa atuação profissional como parte do fazer Educacional.**

- 5 Instituição da data-base para negociação com a categoria

# COMO MELHORAR?

## ASPECTOS NÃO SALARIAIS

### MÉDIO PRAZO

Pautas de interesse da categoria que possuam impacto orçamentário, mas que não estejam vinculadas à remuneração podem ser tratadas com urgência para aplicação tão logo hajam condições financeiro-operacionais.

6

### **Implantação da Jornada de Trabalho de 30h**

para os Técnicos-Administrativos em Educação, sem redução salarial

Que não se confunda com flexibilização de jornada de trabalho e nem seja vinculado ao interesse da Administração ou à necessidade de regimes de escala ou atendimento ininterrupto e sim compondo o regime de trabalho, contando como jornada integral e regular.

7

**Instituição do TAE Substituto** para casos de Licenças/Afastamentos (nos termos da Lei nº 8.745/93)

Atualmente o topo remuneratório do PCCTAE só é alcançado pelos detentores do título de Doutor, obtido em pós-graduações stricto sensu. No entanto, além das diversas dificuldades que afligem o PCCTAE, afastar-se para um programa de pós-graduação limita-se pela carência de pessoal, bem como ao custo adicional aos servidores que assumam a sobrecarga de trabalho para que os pares possam se capacitar.

Com o TAE Substituto, vinculado a um contrato por tempo determinado e em percentual previsto em lei, que não se confunda com vínculos terceirizados, nem possa ocupar cargos públicos como temporários (sem que haja titular ocupante do cargo substituído), estaremos concedendo aos TAEs as condições para poderem se desenvolver profissionalmente, facilitando o acesso ao topo da nossa remuneração.

# COMO MELHORAR?

## ASPECTOS SALARIAIS

### CURTO PRAZO

Pautas de interesse da categoria que possuam impacto orçamentário mas que corrijam as distorções do PCCTAE devem ser tratadas com urgência e aplicados o quanto antes, bem como adequações imediatas à estrutura atual naquilo que não conseguirmos alcançar da proposta ideal, de longo prazo.

- 1 Recomposição das Perdas Inflacionárias
- 2 Reduzir o interstício de Progressão para 12 meses
- 3 Piso de 3 salários mínimos

Com o atendimento desses pleitos será possível recuperar o poder de compra dos trabalhadores e melhorar a composição da média de contribuição para os proventos de aposentadoria.

- 4 Reajuste dos percentuais e fim da relação indireta para o incentivo à Qualificação

Considerando que toda e qualquer formação traz ganhos para a percepção do trabalho, defendemos o mesmo percentual para quaisquer áreas, independente da lotação do servidor e propomos os seguintes percentuais a fim de melhorar a remuneração da categoria:

- Ensino Fundamental completo - 10%;
- Ensino Médio completo - 15%;
- Ensino Médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo - 20%;
- Graduação completa - 40%;
- Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h - 50%;
- Mestrado - 75%;
- Doutorado - 100%.

# Reflexos Negativos



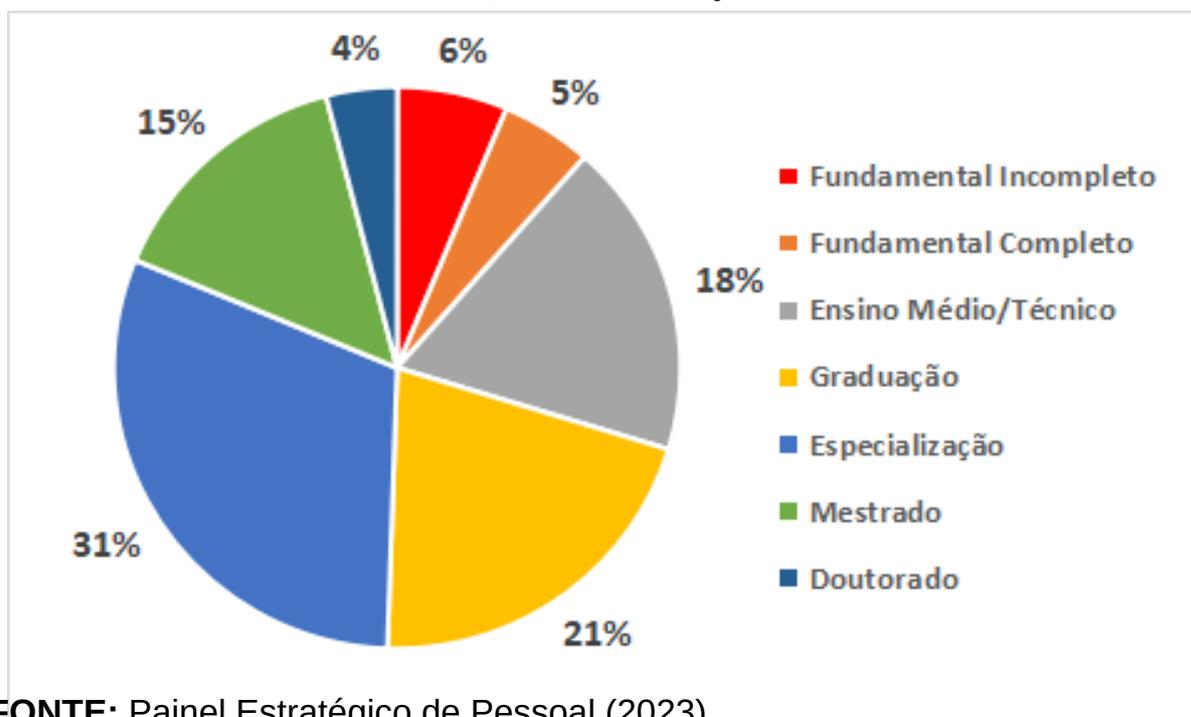
## APLICAR UM PISO DE 3 SALÁRIOS MINIMOS

Requer um reajuste de 173% no piso e, na matriz atual, com um step de 3,9% teríamos um teto de R\$ 24.845,12 ou com um step de 5% um teto de R\$ 41.189,00, tornando inviável a sua aplicação.

## REAJUSTAR OS PERCENTUAIS DE IQ

Manteria o acesso aos melhores níveis remuneratórios da nossa carreira a poucos servidores, sendo necessária alguma forma de democratização do acesso aos percentuais, tendo em vista a distribuição do perfil de qualificação da categoria

## PERFIL DE QUALIFICAÇÃO DOS TAES



FONTE: Painel Estratégico de Pessoal (2023)

## Como sanar?

## RECONHECIMENTO DE SABERES E COMPETÊNCIAS (RSC)



01

Um dispositivo legal, já existente em outras carreiras, que democratiza o acesso aos percentuais de IQ e possibilitaria que todos alcançassem melhores percentuais pela equivalência ao IQ imediatamente superior, sem com isso desconfigurar ou desvirtuar o objeto do IQ que é a qualificação profissional por meio da Educação Formal, e ainda valoriza a atuação profissional e o saber não instituído. Além do exposto, o “reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão” já figura como um dos princípios e diretrizes da gestão do PCCTAE (art. 3º, IV). Desta forma propomos que o RSC, para fins de equiparação dos percentuais do IQ, para aquele que detenha:

- a) Cargo de requisito de **fundamental incompleto** somado ao **RSC-I equivalerá à titulação de ensino fundamental**;
- b) Certificado de conclusão do **ensino fundamental** somado ao **RSC-II equivalerá à titulação de ensino médio**;
- c) Certificado de conclusão do **ensino médio ou médio profissionalizante ou curso técnico** somado ao **RSC-III equivalerá à titulação de graduação**;
- d) Diploma de **graduação** somado ao **RSC-IV equivalerá à titulação de especialização**;
- e) Certificado de **pós-graduação lato sensu** somado ao **RSC-V equivalerá ao mestrado**; e
- f) Titulação de **mestre** somada ao **RSC-VI equivalerá ao doutorado**.

## INCENTIVO À ATIVIDADE TÉCNICO ADMINISTRATIVA EM EDUCAÇÃO (IATAE)



Conforme previsto no PCCTAE, propomos um Incentivo (componente que integra a remuneração e conseqüentemente os proventos de aposentadoria), conforme disposto no art. 13, da Lei nº 11.091/2005, tal qual o Incentivo à Qualificação. O IATAE será:

- 1 Para Ativos, Aposentados e Pensionistas
- 2 Vinculada ao Vencimento Básico
- 3.1 Na estrutura atual, inicia em 100% do padrão P01 (A101), com step em PA de 5% desta referência;
- 3.2 Na estrutura ideal, poderá comporá a diferença necessária para a remuneração ideal, fornecendo uma ferramenta de negociação.
- 4 Equalizador da distribuição de recursos na tabela (na estrutura atual) e caso equalizemos a estrutura poderá ser um complemento à remuneração

### EFEITOS DO IATAE NA MATRIZ ATUAL

Relações \ Matriz		Atual	Atual Recomposição + Step 5%	Proposta com IATAE
Amplitude Geral		527%	940%	384%
Amplitude Piso C/Teto E		328%	539%	226%
Piso C/Piso D		79%	75%	81%
Piso D/Piso E		59%	51%	64%
Piso/Teto por Nível	A	50%	42%	51%
	B			54%
	C			56%
	D			57%
	E			58%

# CENÁRIO IDEAL

**VALORIZAÇÃO  
DO FAZER  
EDUCACIONAL**

**MATRIZ JUSTA**

Buscamos conciliar os grupos que desejam chegar ao topo da carreira mais rápido e quem deseja uma carreira que acompanhe toda a vida funcional; alinhamos a valorização social do trabalho(r) a uma carreira como ferramenta de gestão; equalizamos as relações entre os níveis C/D e D/E. Corrigimos a efeito de distorção que o step causa na estrutura atual e tornamos o topo da carreira acessível a todos os servidores, além de reduzirmos a possibilidade de que uma reestruturação que possa trazer VBC.

Além disso, a estrutura proposta mantém a matriz de referência única dos pisos, lateralizando-os (o que os põe no mesmo nível), e assim distribuindo de maneira equânime os recursos numa construção flexível.

Em contraponto, teríamos como aspecto negativo a **Resistência Cultural** quanto à forma de apresentação da matriz.

# PROPOSTA IDEAL



## APENAS MUDANÇA DA ESTRUTURA

Partindo da base atual, sem nenhum reajuste, sem aumento do step e sem alterar as relações entre os níveis de classificação, Observa-se que a nova estrutura não traria prejuízo para nenhum dos níveis, apenas lateralizando os pisos e verticalizando a malha (sem níveis de progressão na horizontal).

Verifica-se a aplicabilidade da ESTRUTURA proposta, mesmo mantendo os cinco níveis de classificação, o que tornaria a distribuição dos recursos com a implantação do step de 5% em um fator estímulo a carreira, sem com isso distorcer a relação entre os níveis da categoria.

**APLICAÇÃO DO STEP DE 5%  
EFEITO DISTRIBUÍDO  
IGUALMENTE**

### BASE LATERALIZADA (PISOS NIVELADOS)

A	B	C	D	E
R\$ 1.446,12	R\$ 1.750,99	R\$ 2.120,13	R\$ 2.667,19	R\$ 4.556,92
R\$ 1.502,52	R\$ 1.819,28	R\$ 2.202,80	R\$ 2.771,22	R\$ 4.734,64
R\$ 1.561,12	R\$ 1.890,22	R\$ 2.288,72	R\$ 2.879,29	R\$ 4.919,30
R\$ 1.622,01	R\$ 1.963,95	R\$ 2.377,98	R\$ 2.991,58	R\$ 5.111,15
R\$ 1.685,26	R\$ 2.040,55	R\$ 2.470,71	R\$ 3.108,25	R\$ 5.310,48
R\$ 1.750,99	R\$ 2.120,13	R\$ 2.567,08	R\$ 3.229,47	R\$ 5.517,59
R\$ 1.819,28	R\$ 2.202,80	R\$ 2.667,19	R\$ 3.355,42	R\$ 5.732,78
R\$ 1.890,22	R\$ 2.288,72	R\$ 2.771,22	R\$ 3.486,29	R\$ 5.956,36
R\$ 1.963,95	R\$ 2.377,98	R\$ 2.879,29	R\$ 3.622,26	R\$ 6.188,65
R\$ 2.040,55	R\$ 2.470,71	R\$ 2.991,58	R\$ 3.763,52	R\$ 6.430,01
R\$ 2.120,13	R\$ 2.567,08	R\$ 3.108,25	R\$ 3.910,30	R\$ 6.680,78
R\$ 2.202,80	R\$ 2.667,19	R\$ 3.229,47	R\$ 4.062,80	R\$ 6.941,34
R\$ 2.288,72	R\$ 2.771,22	R\$ 3.355,42	R\$ 4.221,24	R\$ 7.212,05
R\$ 2.377,98	R\$ 2.879,29	R\$ 3.486,29	R\$ 4.385,88	R\$ 7.493,31
R\$ 2.470,71	R\$ 2.991,58	R\$ 3.622,26	R\$ 4.556,92	R\$ 7.785,55
R\$ 2.567,08	R\$ 3.108,25	R\$ 3.763,52	R\$ 4.734,64	R\$ 8.089,20
R\$ 2.667,19	R\$ 3.229,47	R\$ 3.910,30	R\$ 4.919,30	R\$ 8.404,67
R\$ 2.771,22	R\$ 3.355,42	R\$ 4.062,80	R\$ 5.111,15	R\$ 8.732,45
R\$ 2.879,29	R\$ 3.486,29	R\$ 4.221,24	R\$ 5.310,48	R\$ 9.073,02

A	B	C	D	E
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
1,06%	1,06%	1,06%	1,06%	1,06%
2,13%	2,13%	2,13%	2,13%	2,13%
3,21%	3,21%	3,21%	3,21%	3,21%
4,30%	4,30%	4,30%	4,30%	4,30%
5,41%	5,41%	5,41%	5,41%	5,41%
6,52%	6,52%	6,52%	6,52%	6,52%
7,65%	7,65%	7,65%	7,65%	7,65%
8,79%	8,79%	8,79%	8,79%	8,79%
9,94%	9,94%	9,94%	9,94%	9,94%
11,11%	11,11%	11,11%	11,11%	11,11%
12,28%	12,28%	12,28%	12,28%	12,28%
13,47%	13,47%	13,47%	13,47%	13,47%
14,67%	14,67%	14,67%	14,67%	14,67%
15,89%	15,89%	15,89%	15,89%	15,89%
17,11%	17,11%	17,11%	17,11%	17,11%
18,35%	18,35%	18,35%	18,35%	18,35%
19,61%	19,61%	19,61%	19,61%	19,61%
20,87%	20,87%	20,87%	20,87%	20,87%

# PROPOSTA IDEAL



02

## REDUÇÃO DOS NÍVEIS DE CLASSIFICAÇÃO

Desde a sua implantação, o número de cargos por nível de classificação do PCCTAE sofreu duros golpes, cedendo espaço para a terceirização. Atualmente permanecem apenas 3 níveis com cargos ativos, veja a evolução:

<b>GERAL (considerando todos os cargos do PCCTAE)</b>						
Escolaridade \ Nível	A	B	C	D	E	TOTAL POR ESCOLARIDADE
Alfabetizado	7	1	0	0	0	8
Fundamental Incompleto	23	43	9	0	0	75
Fundamental Completo	0	14	41	1	1	57
Médio Completo (+Profissionalizante)	0	0	23	75	6	104
Superior (+Especialização)	0	0	0	0	78	78
<b>TOTAL POR NÍVEL</b>	<b>30</b>	<b>58</b>	<b>73</b>	<b>76</b>	<b>85</b>	<b>322</b>

<b>ATIVOS (excetuando os cargos SUSPENSOS)</b>						
Escolaridade \ Nível	A	B	C	D	E	TOTAL POR ESCOLARIDADE
Alfabetizado	0	0	0	0	0	0
Fundamental Incompleto	0	0	0	0	0	0
Fundamental Completo	0	0	0	0	0	1
Médio Completo (+Profissionalizante)	0	0	1	8	2	11
Superior (+Especialização)	0	0	0	0	47	47
<b>TOTAL POR NÍVEL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>49</b>	<b>58</b>

# PROPOSTA IDEAL



## REENQUADRAMENTO EM MACROCARGOS

Visando fortalecer a carreira, evitando que repetidamente o governo extinga cargos conforme mudem os interesses políticos e permitindo uma melhor gestão dos cargos, bem como possibilitando uma maior mobilidade entre os servidores, propomos a reestruturação em 3 níveis de classificação que direcionem a carreira para a vocação da

Educação, com níveis de Auxiliar **Educacional**, Técnico **Educacional** e Analista **Educacional**. Todos organizados em macrocargos readequados por área, a fim de transversalizar o fazer por áreas de conhecimento em comum.

A escolha por três níveis motiva-se por 1) atualmente os cargos de nível A e B estarem extintos ou sem reposição, 2) o nível C ainda dispor de um cargo ativo e 3) os níveis C/D/E integrarem o QRSTA vigente.

## Níveis

<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
AUXILIAR EDUCACIONAL	TÉCNICO EDUCACIONAL	ANALISTA EDUCACIONAL

## Cargos:

<b>Auxiliar</b>	<b>Técnico</b>	<b>Analista</b>
<b>Educacional</b>	<b>Educacional</b>	<b>Educacional</b>
<b>(área)</b>	<b>(área)</b>	<b>(área)</b>

# PROPOSTA IDEAL



## MANUTENÇÃO DA MATRIZ ÚNICA

A principal vantagem, para a categoria como um todo, da estrutura atual é a matriz única. Esta consiste na vinculação da matriz salarial a único padrão de referência. Esta não guarda relação com o layout, podendo ser garantida em outros arranjos que não carregue os limitantes da estrutura atual.

Atualmente ela é expressamente prevista na Lei nº 11.091/2005, como definição da base da construção da matriz no Anexo I-A da referida Lei. Assim, propomos manter a referência única, garantindo a vinculação dos reajustes dos diferentes níveis, migrando-a para o vencimento básico do nível Analista Educacional (superior). Com a alteração da referência, propomos a readequação das relações percentuais entre os níveis de classificação.

Desta forma reduzimos as disparidades e garantimos a equalização das distâncias entre os níveis (cerca de 70%), tal qual almejado pela linearidade da estrutura atual, mas sem arriscar por o nível E (superior)/Analista Educacional em VBC.

Este ao tornar-se a referência da tabela traz para si a garantia dos reajustes básicos da tabela.

<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
AUXILIAR EDUCACIONAL	TÉCNICO EDUCACIONAL	ANALISTA EDUCACIONAL
50% Analista	70% Analista	Referência

### Garantia da Isonomia dos Reajustes

**\*Analista Educacional = 1 (referência)**

1 + 10% = 1,1 (reajuste de 10%)

**\*Técnico Educacional = 0,7 (70% do Analista)**

0,7 + 10% = 0,77 (reajuste de 10% reflete os mesmos 70% do Analista)

**\*Auxiliar Educacional = 0,5 (50% do Analista)**

0,5 + 10% = 0,55 (reajuste de 10% reflete os mesmos 50% do Analista)

# PROPOSTA IDEAL



## VISÃO DE CARREIRA (SENIORIDADE) E VERTICALIZAÇÃO DA CARREIRA

A fim de valorizar a evolução na carreira, bem como reconhecer o acúmulo de conhecimentos advindos da experiência profissional, trazemos o aspecto da busca pela senioridade. E para garantir que todos alcancem o topo da tabela, verticalizamos a malha, utilizando a **capacitação como meio de aceleração da progressão**, permitindo que os todos evoluam igualmente, segundo o mérito profissional. Isso em uma matriz que mantém os padrões de vencimento por nível de classificação, garantindo uma **transposição direta e compreensível**, que não prejudique ninguém (nem ativos, nem aposentados), além de garantir que aqueles que valorizam a evolução ao longo do tempo de carreira, planejem o seu desenvolvimento profissional.

### REENQUADRAMENTO NA NOVA ESTRUTURA

C/D/E					AUXILIAR/TÉCNICO/ANALISTA EDUCACIONAL	
I	II	III	IV			
1				→	JUNIOR	1
2	1			→		2
3	2	1		→		3
4	3	2	1	→		4
5	4	3	2	→		5
6	5	4	3	→	ASSISTENTE	1
7	6	5	4	→		2
8	7	6	5	→		3
9	8	7	6	→		4
10	9	8	7	→		5
11	10	9	8	→	PLENO	1
12	11	10	9	→		2
13	12	11	10	→		3
14	13	12	11	→		4
15	14	13	12	→		5
16	15	14	13	→	ESPECIAL	1
	16	15	14	→		2
		16	15	→		3
			16	→	SENIOR	ÚNICO

# PROPOSTA IDEAL



## APLICABILIDADE DA PAUTA HISTÓRICA

A estrutura proposta permite a vinculação do piso de 3 salários mínimos na base da tabela, subindo o piso, sem tornar o teto algo impraticável, reduzindo assim a amplitude e resguardando ainda a possibilidade de implantação do step de 5% como um step diferencial, a ser aplicado a partir do nível Pleno 1, estimulando o desenvolvimento na carreira, bem como a permanência nesta com a possibilidade de ganhos maiores no meio do percurso profissional.

		AUXILIAR EDUCACIONAL	TÉCNICO EDUCACIONAL	ANALISTA EDUCACIONAL
		50% Analista	70% Analista	Referência
Piso 3SM  JUNIOR	1	R\$ 3.960,00	R\$ 5.544,00	R\$ 7.920,00
	2	R\$ 4.114,44	R\$ 5.760,22	R\$ 8.228,88
	3	R\$ 4.274,90	R\$ 5.984,86	R\$ 8.549,81
	4	R\$ 4.441,62	R\$ 6.218,27	R\$ 8.883,25
	5	R\$ 4.614,85	R\$ 6.460,79	R\$ 9.229,70
ASSISTENTE	1	R\$ 4.794,83	R\$ 6.712,76	R\$ 9.589,65
	2	R\$ 4.981,83	R\$ 6.974,56	R\$ 9.963,65
	3	R\$ 5.176,12	R\$ 7.246,56	R\$ 10.352,23
	4	R\$ 5.377,98	R\$ 7.529,18	R\$ 10.755,97
	5	R\$ 5.587,73	R\$ 7.822,82	R\$ 11.175,45
Step 5% →  PLENO	1	R\$ 5.867,11	R\$ 8.213,96	R\$ 11.734,22
	2	R\$ 6.160,47	R\$ 8.624,66	R\$ 12.320,94
	3	R\$ 6.468,49	R\$ 9.055,89	R\$ 12.936,98
	4	R\$ 6.791,92	R\$ 9.508,68	R\$ 13.583,83
	5	R\$ 7.131,51	R\$ 9.984,12	R\$ 14.263,02
ESPECIAL	1	R\$ 7.488,09	R\$ 10.483,32	R\$ 14.976,17
	2	R\$ 7.862,49	R\$ 11.007,49	R\$ 15.724,98
	3	R\$ 8.255,62	R\$ 11.557,86	R\$ 16.511,23
SENIOR	ÚNICO	R\$ 8.668,40	R\$ 12.135,76	R\$ 17.336,79

# PROPOSTA IDEAL

07

## MANUTENÇÃO DA CAPACITAÇÃO COMO FORMA DE DESENVOLVIMENTO

A fim de **resguardar a capacitação/qualificação** como forma de desenvolvimento profissional, bem como garantir a evolução em condições que favoreçam os múltiplos regimes previdenciários, permitindo o planejamento de carreira pelo servidor, trabalhamos com duas propostas:

### Implantação do critério de Aceleração:

1) Com aceleração da progressão (entre níveis)

Considerando apenas capacitação

2) Com aceleração da Promoção (entre classes)

Considerando capacitação/educação formal

Em ambas a carreira de início a fim poderia levar de

**12 anos** e **19 anos** para o topo, conforme

planejamento de carreira pelo servidor

# Proposta 1: Aceleração da Progressão

## entre níveis

		AUXILIAR EDUCACIONAL	TÉCNICO EDUCACIONAL	ANALISTA EDUCACIONAL	
		50% Analista	70% Analista	Referência	*Progressão a cada 12 meses
JUNIOR	1	R\$ 3.960,00	R\$ 5.544,00	R\$ 7.920,00	
	2	R\$ 4.114,44	R\$ 5.760,22	R\$ 8.228,88	
	3	R\$ 4.274,90	R\$ 5.984,86	R\$ 8.549,81	Acelera com 1 ano de Junior 1 + 60h/90h/120h de capacitação
	4	R\$ 4.441,62	R\$ 6.218,27	R\$ 8.883,25	
	5	R\$ 4.614,85	R\$ 6.460,79	R\$ 9.229,70	Acelera com 1 ano de Junior 3 + 65h/95h/125h de capacitação
ASSISTENTE	1	R\$ 4.794,83	R\$ 6.712,76	R\$ 9.589,65	
	2	R\$ 4.981,83	R\$ 6.974,56	R\$ 9.963,65	
	3	R\$ 5.176,12	R\$ 7.246,56	R\$ 10.352,23	Acelera com 1 ano de Assistente 1 + 70h/100h/130h de capacitação
	4	R\$ 5.377,98	R\$ 7.529,18	R\$ 10.755,97	
	5	R\$ 5.587,73	R\$ 7.822,82	R\$ 11.175,45	Acelera com 1 ano de Assistente 3 + 75h/105h/135h de capacitação
PLENO	1	R\$ 5.867,11	R\$ 8.213,96	R\$ 11.734,22	
	2	R\$ 6.160,47	R\$ 8.624,66	R\$ 12.320,94	
	3	R\$ 6.468,49	R\$ 9.055,89	R\$ 12.936,98	Acelera com 1 ano de Pleno 1 + 80h/110h/140h de capacitação
	4	R\$ 6.791,92	R\$ 9.508,68	R\$ 13.583,83	
	5	R\$ 7.131,51	R\$ 9.984,12	R\$ 14.263,02	Acelera com 1 ano de Pleno 3 + 90h/120h/150h de capacitação
ESPECIAL	1	R\$ 7.488,09	R\$ 10.483,32	R\$ 14.976,17	
	2	R\$ 7.862,49	R\$ 11.007,49	R\$ 15.724,98	
	3	R\$ 8.255,62	R\$ 11.557,86	R\$ 16.511,23	Acelera com 1 ano de Especial 1 + 120h/150h/180h de capacitação
SENIOR	ÚNICO	R\$ 8.668,40	R\$ 12.135,76	R\$ 17.336,79	

# Proposta 2: Aceleração da Progressão/Promoção

## entre níveis/classes

		AUXILIAR EDUCACIONAL	TÉCNICO EDUCACIONAL	ANALISTA EDUCACIONAL	
		50% Analista	70% Analista	Referência	*Progressão a cada 12 meses
JUNIOR	1	R\$ 3.960,00	R\$ 5.544,00	R\$ 7.920,00	
	2	R\$ 4.114,44	R\$ 5.760,22	R\$ 8.228,88	
	3	R\$ 4.274,90	R\$ 5.984,86	R\$ 8.549,81	
	4	R\$ 4.441,62	R\$ 6.218,27	R\$ 8.883,25	Acelera com 2 anos de Junior + 60h/90h/120h de capacitação
	5	R\$ 4.614,85	R\$ 6.460,79	R\$ 9.229,70	
ASSISTENTE	1	R\$ 4.794,83	R\$ 6.712,76	R\$ 9.589,65	Acelera para este aos 3 anos no cargo, se Especialista
	2	R\$ 4.981,83	R\$ 6.974,56	R\$ 9.963,65	
	3	R\$ 5.176,12	R\$ 7.246,56	R\$ 10.352,23	
	4	R\$ 5.377,98	R\$ 7.529,18	R\$ 10.755,97	Acelera com 2 anos de Assistente + 90h/120h/150h de capacitação
	5	R\$ 5.587,73	R\$ 7.822,82	R\$ 11.175,45	
PLENO	1	R\$ 5.867,11	R\$ 8.213,96	R\$ 11.734,22	Acelera pra este aos 3 no cargo, se Mestre ou Doutor
	2	R\$ 6.160,47	R\$ 8.624,66	R\$ 12.320,94	
	3	R\$ 6.468,49	R\$ 9.055,89	R\$ 12.936,98	
	4	R\$ 6.791,92	R\$ 9.508,68	R\$ 13.583,83	Acelera com 2 anos de Pleno + 120h/150h/180h de capacitação
	5	R\$ 7.131,51	R\$ 9.984,12	R\$ 14.263,02	
ESPECIAL	1	R\$ 7.488,09	R\$ 10.483,32	R\$ 14.976,17	
	2	R\$ 7.862,49	R\$ 11.007,49	R\$ 15.724,98	
	3	R\$ 8.255,62	R\$ 11.557,86	R\$ 16.511,23	
SENIOR	ÚNICO	R\$ 8.668,40	R\$ 12.135,76	R\$ 17.336,79	

# PROPOSTA IDEAL



08

## REAJUSTES IDEAIS PROPOSTOS

A fim de equalizar os níveis e obter a estrutura nas referências indicadas (**sendo estas flexíveis à alteração no debate**) faz-se necessário os seguintes reajustes por nível:

### REAJUSTES PROPOSTOS

#### - PASSÍVEIS DE ADEQUAÇÃO PELA CATEGORIA -

Percentual de reajuste no Piso do	C/Auxiliar	86,78%
	D/Técnico	107,86%
	E/Analista	73,80%
Percentual de reajuste no Teto do	C/Auxiliar	105,35%
	D/Técnico	128,52%
	E/Analista	91,08%

Destacamos que, conforme sejam mantidas ou alteradas as relações entres os níveis C/D e D/E, a existência ou não de reajustes diferenciados são necessários, cabendo à categoria deliberar sobre essa realidade, mas destacando

**que o ponto principal é a alteração da ESTRUTURA**

# PROPOSTA IDEAL



## APLICAÇÃO DO PISO DE 3 SALÁRIOS MÍNIMOS - SEM ALTERAR A RELAÇÃO ATUAL ENTRE NÍVEIS -

Caso a categoria identifique que a alteração da relação entre os níveis não seja necessária, demonstramos a tabela com a aplicação do piso de 3SM, nas relações atuais.

Para esta, seria necessária a aplicação de um reajuste de cerca de 87%.

### MATRIZ LATERALIZADA RESGUARDANDO AS RELAÇÕES ATUAIS

C/Auxiliar Educacional	D/Técnico Educacional	E/Analista Educacional
R\$ 3.960,00	R\$ 4.981,80	R\$ 8.511,46
R\$ 4.114,44	R\$ 5.176,09	R\$ 8.843,41
R\$ 4.274,90	R\$ 5.377,96	R\$ 9.188,30
R\$ 4.441,62	R\$ 5.587,70	R\$ 9.546,64
R\$ 4.614,85	R\$ 5.805,62	R\$ 9.918,96
R\$ 4.794,83	R\$ 6.032,04	R\$ 10.305,80
R\$ 4.981,83	R\$ 6.267,29	R\$ 10.707,73
R\$ 5.176,12	R\$ 6.511,72	R\$ 11.125,33
R\$ 5.377,98	R\$ 6.765,67	R\$ 11.559,22
R\$ 5.587,73	R\$ 7.029,53	R\$ 12.010,03
R\$ 5.805,65	R\$ 7.303,69	R\$ 12.478,42
R\$ 6.032,07	R\$ 7.588,53	R\$ 12.965,08
R\$ 6.267,32	R\$ 7.884,48	R\$ 13.470,72
R\$ 6.511,74	R\$ 8.191,98	R\$ 13.996,07
R\$ 6.765,70	R\$ 8.511,46	R\$ 14.541,92
R\$ 7.029,56	R\$ 8.843,41	R\$ 15.109,06
R\$ 7.303,72	R\$ 9.188,31	R\$ 15.698,31
R\$ 7.588,56	R\$ 9.546,65	R\$ 16.310,54
R\$ 7.884,52	R\$ 9.918,97	R\$ 16.946,65

# PROPOSTA IDEAL



## APLICAÇÃO DO IATAE

Considerando a equalização da distribuição dos recursos nessa matriz, o IATAE aplica-se como ferramenta de complementação da remuneração a fim de chegar-se ao cenário ideal, em percentual flexível e aberto ao debate durante a mesa de negociação. Veja exemplo de configuração caso seja oferecido um reajuste de 50% no Vencimento Básido e 50% no IATAE:

		Com Incentivo à Atividade Técnico Administrativa Educacional (IATAE)					
		Proporção de Reajuste no VB		50%			
		AUXILIAR EDUCACIONAL		TÉCNICO EDUCACIONAL		ANALISTA EDUCACIONAL	
		VB	IATAE	VB	IATAE	VB	IATAE
JUNIOR	1	R\$ 3.040,07	R\$ 919,94	R\$ 4.105,60	R\$ 1.438,41	R\$ 6.238,46	R\$ 1.681,54
	2	R\$ 3.158,62	R\$ 955,82	R\$ 4.265,72	R\$ 1.494,50	R\$ 6.481,76	R\$ 1.747,12
	3	R\$ 3.281,81	R\$ 993,09	R\$ 4.432,08	R\$ 1.552,79	R\$ 6.734,55	R\$ 1.815,25
	4	R\$ 3.409,80	R\$ 1.031,82	R\$ 4.604,93	R\$ 1.613,35	R\$ 6.997,20	R\$ 1.886,05
	5	R\$ 3.542,78	R\$ 1.072,07	R\$ 4.784,52	R\$ 1.676,27	R\$ 7.270,09	R\$ 1.959,61
ASSISTENTE	1	R\$ 3.680,95	R\$ 1.113,87	R\$ 4.971,11	R\$ 1.741,64	R\$ 7.553,62	R\$ 2.036,03
	2	R\$ 3.824,51	R\$ 1.157,32	R\$ 5.164,99	R\$ 1.809,57	R\$ 7.848,22	R\$ 2.115,44
	3	R\$ 3.973,67	R\$ 1.202,45	R\$ 5.366,43	R\$ 1.880,14	R\$ 8.154,30	R\$ 2.197,94
	4	R\$ 4.128,64	R\$ 1.249,35	R\$ 5.575,72	R\$ 1.953,46	R\$ 8.472,31	R\$ 2.283,66
	5	R\$ 4.289,65	R\$ 1.298,07	R\$ 5.793,17	R\$ 2.029,65	R\$ 8.802,73	R\$ 2.372,72
PLENO	1	R\$ 4.487,68	R\$ 1.379,43	R\$ 6.062,13	R\$ 2.151,83	R\$ 9.207,50	R\$ 2.526,72
	2	R\$ 4.694,97	R\$ 1.465,50	R\$ 6.343,73	R\$ 2.280,93	R\$ 9.631,14	R\$ 2.689,80
	3	R\$ 4.911,96	R\$ 1.556,54	R\$ 6.638,56	R\$ 2.417,32	R\$ 10.074,52	R\$ 2.862,47
	4	R\$ 5.139,10	R\$ 1.652,81	R\$ 6.947,28	R\$ 2.561,40	R\$ 10.538,57	R\$ 3.045,26
	5	R\$ 5.376,89	R\$ 1.754,63	R\$ 7.270,52	R\$ 2.713,60	R\$ 11.024,29	R\$ 3.238,74
ESPECIAL	1	R\$ 5.625,80	R\$ 1.862,28	R\$ 7.608,98	R\$ 2.874,34	R\$ 11.532,69	R\$ 3.443,49
	2	R\$ 5.886,40	R\$ 1.976,10	R\$ 7.963,39	R\$ 3.044,09	R\$ 12.064,83	R\$ 3.660,16
	3	R\$ 6.159,21	R\$ 2.096,41	R\$ 8.334,51	R\$ 3.223,36	R\$ 12.621,84	R\$ 3.889,39
SENIOR	ÚNICO	R\$ 6.444,82	R\$ 2.223,58	R\$ 8.723,12	R\$ 3.412,64	R\$ 13.204,91	R\$ 4.131,89

# CARREIRA COMPLETA - topo (VB + IQ/RSC + IATAE)

		SEM IATAE			Incentivo à Qualificação/IQ anterior+RSC		
		AUXILIAR EDUCACIONAL	TÉCNICO EDUCACIONAL	ANALISTA EDUCACIONAL	Doutorado/RSC-VI		
		50% Analista	70% Analista	Referência	Auxiliar	Técnico	Analista
JUNIOR	1	R\$ 3.960,00	R\$ 5.544,00	R\$ 7.920,00	R\$ 7.920,00	R\$ 11.088,00	R\$ 15.840,00
	2	R\$ 4.114,44	R\$ 5.760,22	R\$ 8.228,88	R\$ 8.228,88	R\$ 11.520,43	R\$ 16.457,76
	3	R\$ 4.274,90	R\$ 5.984,86	R\$ 8.549,81	R\$ 8.549,81	R\$ 11.969,73	R\$ 17.099,61
	4	R\$ 4.441,62	R\$ 6.218,27	R\$ 8.883,25	R\$ 8.883,25	R\$ 12.436,55	R\$ 17.766,50
	5	R\$ 4.614,85	R\$ 6.460,79	R\$ 9.229,70	R\$ 9.229,70	R\$ 12.921,57	R\$ 18.459,39
ASSISTENTE	1	R\$ 4.794,83	R\$ 6.712,76	R\$ 9.589,65	R\$ 9.589,65	R\$ 13.425,52	R\$ 19.179,31
	2	R\$ 4.981,83	R\$ 6.974,56	R\$ 9.963,65	R\$ 9.963,65	R\$ 13.949,11	R\$ 19.927,30
	3	R\$ 5.176,12	R\$ 7.246,56	R\$ 10.352,23	R\$ 10.352,23	R\$ 14.493,13	R\$ 20.704,46
	4	R\$ 5.377,98	R\$ 7.529,18	R\$ 10.755,97	R\$ 10.755,97	R\$ 15.058,36	R\$ 21.511,94
	5	R\$ 5.587,73	R\$ 7.822,82	R\$ 11.175,45	R\$ 11.175,45	R\$ 15.645,63	R\$ 22.350,90
PLENO	1	R\$ 5.867,11	R\$ 8.213,96	R\$ 11.734,22	R\$ 11.734,22	R\$ 16.427,91	R\$ 23.468,45
	2	R\$ 6.160,47	R\$ 8.624,66	R\$ 12.320,94	R\$ 12.320,94	R\$ 17.249,31	R\$ 24.641,87
	3	R\$ 6.468,49	R\$ 9.055,89	R\$ 12.936,98	R\$ 12.936,98	R\$ 18.111,78	R\$ 25.873,97
	4	R\$ 6.791,92	R\$ 9.508,68	R\$ 13.583,83	R\$ 13.583,83	R\$ 19.017,36	R\$ 27.167,66
	5	R\$ 7.131,51	R\$ 9.984,12	R\$ 14.263,02	R\$ 14.263,02	R\$ 19.968,23	R\$ 28.526,05
ESPECIAL	1	R\$ 7.488,09	R\$ 10.483,32	R\$ 14.976,17	R\$ 14.976,17	R\$ 20.966,64	R\$ 29.952,35
	2	R\$ 7.862,49	R\$ 11.007,49	R\$ 15.724,98	R\$ 15.724,98	R\$ 22.014,98	R\$ 31.449,97
	3	R\$ 8.255,62	R\$ 11.557,86	R\$ 16.511,23	R\$ 16.511,23	R\$ 23.115,73	R\$ 33.022,47
SENIOR	ÚNICO	R\$ 8.668,40	R\$ 12.135,76	R\$ 17.336,79	R\$ 17.336,79	R\$ 24.271,51	R\$ 34.673,59

		Com Incentivo à Atividade Técnico Administrativa Educacional (IATAE)						Incentivo à Qualificação/IQ anterior+RSC		
		Proporção de Reajuste no VB				50%		Doutorado/RSC-VI		
		AUXILIAR EDUCACIONAL		TÉCNICO EDUCACIONAL		ANALISTA EDUCACIONAL				
		VB	IATAE	VB	IATAE	VB	IATAE	Auxiliar	Técnico	Analista
JUNIOR	1	R\$ 3.040,07	R\$ 919,94	R\$ 4.105,60	R\$ 1.438,41	R\$ 6.238,46	R\$ 1.681,54	R\$ 7.000,07	R\$ 9.649,60	R\$ 14.158,46
	2	R\$ 3.158,62	R\$ 955,82	R\$ 4.265,72	R\$ 1.494,50	R\$ 6.481,76	R\$ 1.747,12	R\$ 7.273,06	R\$ 10.025,93	R\$ 14.710,64
	3	R\$ 3.281,81	R\$ 993,09	R\$ 4.432,08	R\$ 1.552,79	R\$ 6.734,55	R\$ 1.815,25	R\$ 7.556,71	R\$ 10.416,94	R\$ 15.284,36
	4	R\$ 3.409,80	R\$ 1.031,82	R\$ 4.604,93	R\$ 1.613,35	R\$ 6.997,20	R\$ 1.886,05	R\$ 7.851,43	R\$ 10.823,20	R\$ 15.880,45
	5	R\$ 3.542,78	R\$ 1.072,07	R\$ 4.784,52	R\$ 1.676,27	R\$ 7.270,09	R\$ 1.959,61	R\$ 8.157,63	R\$ 11.245,31	R\$ 16.499,78
ASSISTENTE	1	R\$ 3.680,95	R\$ 1.113,87	R\$ 4.971,11	R\$ 1.741,64	R\$ 7.553,62	R\$ 2.036,03	R\$ 8.475,78	R\$ 11.683,87	R\$ 17.143,28
	2	R\$ 3.824,51	R\$ 1.157,32	R\$ 5.164,99	R\$ 1.809,57	R\$ 7.848,22	R\$ 2.115,44	R\$ 8.806,33	R\$ 12.139,54	R\$ 17.811,87
	3	R\$ 3.973,67	R\$ 1.202,45	R\$ 5.366,43	R\$ 1.880,14	R\$ 8.154,30	R\$ 2.197,94	R\$ 9.149,78	R\$ 12.612,99	R\$ 18.506,53
	4	R\$ 4.128,64	R\$ 1.249,35	R\$ 5.575,72	R\$ 1.953,46	R\$ 8.472,31	R\$ 2.283,66	R\$ 9.506,62	R\$ 13.104,90	R\$ 19.228,28
	5	R\$ 4.289,65	R\$ 1.298,07	R\$ 5.793,17	R\$ 2.029,65	R\$ 8.802,73	R\$ 2.372,72	R\$ 9.877,38	R\$ 13.615,98	R\$ 19.978,18
PLENO	1	R\$ 4.487,68	R\$ 1.379,43	R\$ 6.062,13	R\$ 2.151,83	R\$ 9.207,50	R\$ 2.526,72	R\$ 10.354,79	R\$ 14.276,09	R\$ 20.941,73
	2	R\$ 4.694,97	R\$ 1.465,50	R\$ 6.343,73	R\$ 2.280,93	R\$ 9.631,14	R\$ 2.689,80	R\$ 10.855,44	R\$ 14.968,38	R\$ 21.952,07
	3	R\$ 4.911,96	R\$ 1.556,54	R\$ 6.638,56	R\$ 2.417,32	R\$ 10.074,52	R\$ 2.862,47	R\$ 11.380,45	R\$ 15.694,45	R\$ 23.011,50
	4	R\$ 5.139,10	R\$ 1.652,81	R\$ 6.947,28	R\$ 2.561,40	R\$ 10.538,57	R\$ 3.045,26	R\$ 11.931,02	R\$ 16.455,96	R\$ 24.122,40
	5	R\$ 5.376,89	R\$ 1.754,63	R\$ 7.270,52	R\$ 2.713,60	R\$ 11.024,29	R\$ 3.238,74	R\$ 12.508,40	R\$ 17.254,63	R\$ 25.287,31
ESPECIAL	1	R\$ 5.625,80	R\$ 1.862,28	R\$ 7.608,98	R\$ 2.874,34	R\$ 11.532,69	R\$ 3.443,49	R\$ 13.113,89	R\$ 18.092,30	R\$ 26.508,86
	2	R\$ 5.886,40	R\$ 1.976,10	R\$ 7.963,39	R\$ 3.044,09	R\$ 12.064,83	R\$ 3.660,16	R\$ 13.748,89	R\$ 18.970,88	R\$ 27.789,81
	3	R\$ 6.159,21	R\$ 2.096,41	R\$ 8.334,51	R\$ 3.223,36	R\$ 12.621,84	R\$ 3.889,39	R\$ 14.414,82	R\$ 19.892,37	R\$ 29.133,07
SENIOR	ÚNICO	R\$ 6.444,82	R\$ 2.223,58	R\$ 8.723,12	R\$ 3.412,64	R\$ 13.204,91	R\$ 4.131,89	R\$ 15.113,22	R\$ 20.858,87	R\$ 30.541,70







# RESULTADOS ESPERADOS

**CONCILIAÇÃO  
DAS DEMANDAS  
DA CATEGORIA**

**REDUÇÃO DA  
AMPLITUDE**

Com a matriz ideal, a depender da implantação do step diferencial de 5% a partir do nível Pleno 1, obtemos como possíveis amplitudes da tabela 298% ou 338%.

A além de reduzir a amplitude, um fator limitante ao aporte de recursos na matriz, conseguimos contemplar demandas históricas da categoria e agregar possibilidades apresentadas por outros coletivos e forças da políticas da Fasubra. Observe que a matriz de pisos correlacionados agrega um step diferencial (que se alinha a uma necessidade de um incentivo ao mérito e permanência) e ao verticalizar a malha, sem níveis de capacitação na horizontal, abre portas mais favoráveis à inserção do incentivo à capacitação continuada, possibilitando assim acomodar propostas em busca de um consenso na categoria.

E com a matriz alternativa conseguimos equalizar a distribuição de recursos, baseados na estrutura atual.

# Próximos Passos

**Participação  
das  
assembleias e  
da Plenária**

**Filiação e  
defesa da  
proposta**

Para que o trabalho desenvolvido obtenha êxito precisamos de pessoas comprometidas com a mudança e essas precisam estar nos espaços onde ocorre o debate institucional, os SINDICATOS. Pedimos que procurem a entidade de base da sua categoria, se filiem, participem das assembleias, caso tenham possibilidade, façam um esforço para saírem como delegados e na impossibilidade apoiem delegados comprometidos com o que propomos.

**SOZINHOS NÃO SOMOS NADA, MAS JUNTOS SEREMOS GIGANTES!**



# Referências

AZAMBUJA, A. A. DA S. A carreira dos servidores Técnicos-Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior: do PUCRCE ao PCCTAE (1985 a 2007). Orientação de Edgar Ávila Gandra. 2018. Dissertação (Mestrado em História) - Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas-RS, 150 p. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/ppgh/files/2019/04/A-Carreira-dos-Servidores-T%C3%A9cnicos-Administrativos-das-Institui%C3%A7%C3%B5es-Federais-de-Ensino-Superior-do-PUCRCE-ao-PCCTAE-1985-A-2007.pdf>>. Acesso em: 23 mai. 2023.

BRASIL. Decreto nº 1.916, de 23 de maio de 1996. Regulamenta o processo de escolha dos dirigentes de instituições federais de ensino superior, nos termos da Lei nº 9.192, de 21 de dezembro de 1995. Diário Oficial da União. Brasília, 2 mai. 1996a. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1916.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1916.htm)>. Acesso em: 24 mai. 2023.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União. Brasília, 23 dez. 1996b. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394compilado.htm)>. Acesso em: 24 mai. 2023.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, 3 jan. 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/L11091compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11091compilado.htm)>. Acesso em: 24 abr. 2023.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 1.170, de 28 de abril de 2023. Altera a remuneração de servidores e de empregados públicos do Poder Executivo federal. Diário Oficial da União. Brasília, 28 abr. 2023a. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/medida-provisoria-n-1170-de-28-de-abril-de-2023-480181211>>. Acesso em: 24 abr. 2023.

\_\_\_\_\_. Painel Estratégico de Pessoal. 2023b. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>>. Acesso em 25 abr. 2023.

FASUBRA. Informe de Direção nº 2/2023. 5 jun. 2023. Disponível em: <<https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2023/06/ID-2-DE-JUNHO-DE-2023.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. Informe de Direção nº 7/2023. 19 jun. 2023. Disponível em: <<https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2023/06/ID-7-de-19-de-junho-de-2023.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2023.

LOPES, A. L. V. Satisfação e insatisfação no ambiente de trabalho e sua forma de expressão: o caso dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Cariri. Orientação de Terezinha de Jesus Pinheiro Maciel. 2005. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Cariri, Fortaleza-CE, 211 p. Disponível em: <<https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/15418>>. Acesso em: 23 mai. 2023.