ESPECIAL CARREIRA PCCTAE

REMETENTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DO PARANÁ SINDITEST-PR | Av. Agostinho de Leão Júnior, 177, Alto da Glória. Curitiba - PR

Jornal do Sinditest PR

WWW.SINDITEST.ORG.BR | OUTUBRO DE 2023

SINDIEDUTEC

Plenária da Fasubra aprova proposta de aperfeiçoamento do PCCTAE

A LUTA COMO CAMINHO ESSENCIAL PARA AS NOSSAS CONQUISTAS

DESIGUALDADE SALARIAL NO SETOR PÚBLICO: TAEs DO EXECUTIVO REIVINDICAM MELHORES CONDIÇÕES

FIQUE POR DENTRO DO REPOSICIONAMENTO NA NOVA ESTRUTURA DA TABELA DO PCCTAE

EDITORIAL

PARA MELHORAR A CARREIRA É PRECISO LUTAR!

Todas as conquistas que as técnicas e os técnicos administrativos em educação (TAEs) alcançaram resultam de muitas lutas e greves. Desta vez, não será diferente: a mobilização no âmbito sindical é imprescindível para atingirmos o objetivo de aprimorarmos a nossa carreira, adequando-a às necessidades do século XXI.

Desde a década de 1980, estamos, enquanto categoria, mobilizados em defesa da universidade pública. Em 1998, deflagramos greve para garantir a paridade entre ativos e aposentados e em 2001, depois de meses de enfrentamento contra o governo FHC, conseguimos a Gratificação de Atividade Executiva (GAE).

O longo percurso percorrido por aqueles e aquelas que compõem o nosso Sindicato culmina na conquista, em 2004, do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), algo desejado de servidores e servidoras que construíram (e ainda constroem) as IFES. Foram 90 dias de greve e pressão, esforço e muita unidade para contornar, com criatividade e coragem, os desafios impostos naquela época pelo governo em questão.

Estabelecido por meio da Lei nº 11.091/2005 e regulamentado pelo Decreto nº 5.824/2006, o PCCTAE não apenas criou uma estrutura de cargos e salários, mas também estabeleceu critérios para a progressão na carreira, visando valorizar e reconhecer o trabalho técnico, algo que há muito tempo era necessário.

Além disso, demonstrou ser uma ferramenta essencial para a gestão na Administração Pública, resultando na melhoria da qualidade dos serviços prestados à população. Entretanto, é vital lembrar que esta vitória não nos foi dada. Sem intensa mobilização por parte do movimento sindical na base da Fasubra estaríamos ainda em situação precária.

A década de 90, por exemplo, anterior à legislação, é lembrada pela extrema dificuldade financeira enfrentada pela categoria, cenário que começa a mudar a partir dos anos 2000, com o início do processo negocial que daria origem ao PCCTAE.

Passados 17 anos da sua implementação, a Fasubra concentra seus esforços na discussão sobre o aperfeiçoamento do plano, um tópico amplamente debatido em assembleias nos últimos meses. Durante a última Plenária Nacional, realizada no início de outubro, uma proposta de aprimoramento foi aprovada pelas centenas de delegadas e delegados, incumbidos de representarem os interesses de suas bases.

O documento, que representa um passo significativo na atualização do PCCTAE, com o objetivo de torná-lo ainda mais adequado às necessidades e aspirações dos técnicos administrativos em educação, foi apresentado ao governo durante a reunião da mesa específica de negociação, no dia 03 de outubro. Novamente, temos a chance de buscarmos melhores condições para o conjunto de trabalhadores TAEs.

O Sinditest-PR e a Fasubra estão comprometidos com essa missão, trabalhando incansavelmente para garantir que o PCCTAE continue a ser uma referência em qualidade e justiça. O plano é, inquestionavelmente, uma conquista histórica, mas também é um projeto em constante desenvolvimento. Seu aprimoramento contínuo é fundamental para assegurarmos a valorização e reconhecimento do nosso trabalho.

Melhorias e avanços significativos, hoje e ontem, envolvem pressão política dentro e fora das instituições públicas de ensino superior e, sobretudo, organização da classe trabalhadora. E disso, a nossa base – seja na UFPR, na UTFPR, no Complexo Hospital de Clínicas e, mais recentemente, na Unila — entende bem. Temos uma boa proposta, mas ela só virá com mobilização e participação da categoria. Mais uma vez, vamos à luta!

DIAGNÓSTICO

Maior categoria do Executivo, TAEs recebem a pior remuneração

O diagnóstico que orientou a proposta de alteração do Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE) na última Plenária da Fasubra revela uma situação crítica que demanda atenção urgente e reformas significativas.

Segundo dados de 2023 do Painel Estratégico de Pessoal, a maior categoria do funcionalismo federal — os técnicos administrativos em educação — representam 18,57% das servidoras e dos servidores vinculados ao Executivo. Um grupo numeroso, aguerrido e com forte poder de pressão, fundamental para a prestação de serviços dentro das universidades públicas.

Apesar da relevância, estes trabalhadores e trabalhadoras enfrentam maior desigualdade salarial e precarização do trabalho. A disparidade varia de R$ 1.100 até R$ 3.242 em relação a outras carreiras. Mesmo no nível superior, a discrepância persiste, com um vencimento básico de R$ 4.180, muito abaixo, por exemplo, dos funcionários do DNIT, que chegam a receber R$ 10.832 ao ingressarem no funcionalismo.

CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO

CARREIRA	REMUNERAÇÃO INICIAL (R$)	DIFERENÇA (R$)
PCCTAE	2.446,96 (VB)	-
C&T	3.547,87 (VB + GDACT)	+1.100,91
IBGE	3.677,27 (VB + GDIBGE)	+1.230,31
CPST	3.842,57 (VB + GDPST)	+1.395,61
PGPE*	4.025,57 (VB + GDPGPE)	+1.578,61
DENASUS	4.081,57 (VB + GDASUS)	+1.634,61
FNDE	4.602,63 (VB + GDPFNDE)	+2.155,67
CVM	4.769,20 (VB + GDASCVM)	+2.322,24
INSS	5.447,79 (VB + GAE + GDASS)	+3.000,83
FUNAI	5.482,07 (VB + GAPIN + GDAIN)	+3.035,11
DNIT	5.689,77 (VB + GDADNIT)	+3.242,81

FONTE: Painel Estratégico de Pessoal (2023)

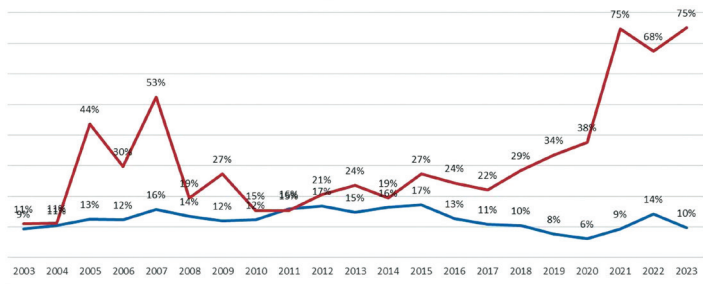
CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR

CARREIRA	REMUNERAÇÃO INICIAL (R$)	DIFERENÇA (R$)
PCCTAE	4.180,66 (VB)	-
PGPE*	5.739,09 (VB + GDPGPE)	+1.558,43
CPST*	5.740,09 (VB + GDPST)	+1.559,43
C&T*	6.445,17 (VB + GDACT)	+2.264,51
FUNAI	6.693,87 (VB + GAPIN + GDAIN)	+2.513,21
DENASUS	7.145,09 (VB + GDASUS)	+2.964,43
FNDE	8.012,81 (VB + GDPFNDE)	+3.832,15
INSS	8.357,07 (VB + GAE + GDASS)	+4.176,41
IBGE*	8.488,47 (VB + GDIBGE)	+4.307,81
DNIT*	10.832,03 (VB + GDADNIT)	+6.651,37

FONTE: Painel Estratégico de Pessoal (2023)

Além da preocupação com a questão salarial, a Fasubra destaca a crescente **taxa de desligamentos** desde 2017, a partir do governo Temer. O aumento significativo nos ataques aos servidores, a ausência de negociação com as entidades representativas, bem como a extinção da discussão sobre o aperfeiçoamento da carreira, teve consequências diretas na insatisfação e permanência das técnicas e dos técnicos administrativos em educação, que sem perspectiva buscaram outras profissões, muitas vezes na iniciativa privada, fora da estrutura estatal, vista, naquele momento, como pouco competitiva.

Taxa de desligamento no Executivo Federal

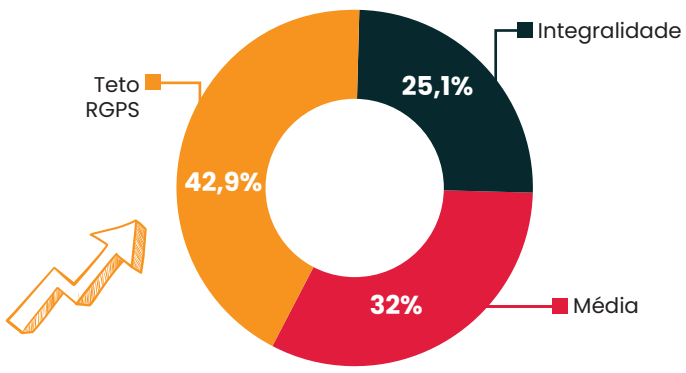


FONTE: Painel Estratégico de Pessoal (2023)

Para a direção do Sinditest-PR, o índice retrata a falta de valorização e reconhecimento dos TAEs. A rotatividade prejudica a eficiência da prestação de serviços à comunidade, uma vez que os técnicos acumulam experiência e expertise ao longo do tempo.

Outro problema enfrentado pela categoria são as mudanças no regime previdenciário. A Emenda Constitucional n° 41 em 2003 e a Lei 12.618 em 2012, criaram desigualdades entre os servidores que exercem funções semelhantes. A maioria dos técnicos administrativos em educação se aposentará com o **limite estabelecido pela previdência**, enquanto outros funcionários terão direito à integralidade ou benefícios de aposentadoria mais vantajosos. Isso gera distorções e injustiças que precisam ser corrigidas.

Neste cenário, visando melhorias na carreira e restabelecer a igualdade de direitos entre os servidores, a Fasubra, assim como o Sinditest-PR, defende a recomposição salarial justa para os TAEs, o aprimoramento do PCCTAE e a revogação das alterações previdenciárias.



FONTE: Portal da Transparência (2023)

"Esse gráfico expressa a nossa realidade. Temos que garantir que as pessoas que estão em piores condições cheguem primeiro no salário mais alto, no topo da carreira, para que as médias de aposentadoria sejam melhores"

COORDENAÇÃO DO SINDITEST-PR

EXPEDIENTE

O Jornal do Sinditest-PR é uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Terceiro Grau Público de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral do Estado do Paraná. Avenida Agostinho Leão Junior, 177 – Alto da Glória - Curitiba/Paraná | **Telefone:** (41) 3362-7373. www.sinditest.org.br | imprensa@sinditest.org.br | **Fotos:** Sinditest-PR | **Jornalista Responsável:** Silvia Cunha - MTB: 0009599/PR. | **Redação**: Silvia Cunha e Sabrina Ramos | **Diagramação:** Ctrl S Comunicação (www.ctrlscomunicacao.com.br) | **Tiragem:** 5 mil exemplares | **Gráfica:** Mult Company. É permitida a reprodução com a citação da fonte.

MATÉRIA DE CAPA

Aprimoramento do PCCTAE: avanços para a categoria

PROPOSTA APROVADA EM PLENÁRIA SEGUE PARA DISCUSSÃO COM O GOVERNO

Na última Plenária Nacional da Fasubra, delegadas e delegados de Sindicatos de todo o país aprovaram a nova proposta de aperfeiçoamento para o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE). O evento foi realizado entre os dias 30 de setembro e 1° de outubro, em Brasília, e promoveu um amplo debate sobre o tema.

Considerando as demandas da categoria, a Plenária realizou uma série de deliberações para a construção da proposta. O principal ponto discutido diz respeito à recomposição das perdas inflacionárias, visto que o salário dos técnicos administrativos em educação apresenta uma defasagem de cerca de 50% devido à inflação, o que resultou em uma diminuição significativa do poder de compra.

Outra demanda é a redução do intervalo de progressão na carreira, de 18 para 12 meses, visando permitir que uma parte significativa da categoria alcance mais cedo o topo da carreira, o que é fundamental para garantir uma aposentadoria digna.

Além disso, também foi reafirmada a reivindicação histórica de um piso salarial de pelo menos 3 salários mínimos. Para a direção do Sinditest-PR, essa medida tem por objetivo estabelecer um vencimento básico mínimo para os TAEs, assegurando uma remuneração condizente com as responsabilidades do cargo.

A revisão dos percentuais de incentivo à qualificação é outra pauta importante. A categoria busca aumento nos índices, reconhecendo a importância de corrigi-los para uma justa retribuição pelo empenho na qualificação no ensino formal. No entanto, este incentivo não deve ser a única via de ascensão na carreira.

VALE LEMBRAR QUE NENHUMA MUDANÇA DE APRIMORAMENTO DO PCCTAE DEIXARÁ DE CONTEMPLAR A PARIDADE DE CONQUISTAS ENTRE APOSENTADOS E OS SERVIDORES DA ATIVA.

A Plenária também deliberou a necessidade de analisar junto à Comissão Nacional de Supervisão de Carreira (CNSC) a ampliação dos níveis de capacitação de 4 para 8 níveis e a implementação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) para a carreira.

Fasubra Sindical

Fasubra participa de Mesa Específica para debate da carreira dos TAEs no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI)

Coordenadores Márcia Messias e Marcello Locatelli representando a base do Sinditest-PR na Plenária Nacional da Fasubra

PREMISSAS

A aprovação da nova proposta de aperfeiçoamento do PCCTAE na Plenária da Fasubra foi norteada por um conjunto de premissas fundamentais que refletem a busca por soluções eficazes para os problemas enfrentados por essa categoria de servidores públicos.

1. Agregar Teses/Forças da Federação
2. Atenção à Pauta Histórica
3. Respeito aos Regimes Previdenciários
4. Estímulo à Permanência na Carreira
5. Distribuição Equitativa de Recursos
6. Manter as boas características atuais
7. Não prejudicar nenhum nível de classificação

Essas premissas foram consideradas para orientar a elaboração da proposta e sua posterior apresentação ao governo, visando alcançar melhorias substanciais na carreira.

TABELA

Nova tabela promove distribuição mais democrática dos vencimentos

As deliberações da Plenária da Fasubra foram sistematizadas em uma tabela inspirada nas carreiras do Ministério da Ciência e Tecnologia, devido às semelhanças com o trabalho exercido pelos técnicos administrativos em educação.

A nova tabela apresenta 19 padrões de vencimento — a anterior era escalonada, o que gerava desigualdades salariais. A abordagem linear visa um reenquadramento compatível com a proposta atual do PCCTAE.

A falta de concursos para os níveis A e B, levando à extinção dos cargos, bem como a diminuição de concursos para o nível C, demandam uma adequação da tabela à realidade atual, garantindo que ela seja mais justa, equilibrada e equitativa. Assim sendo, a nova tabela compreende os seguintes níveis: A e B, com vencimento básico inicial de R$ 3.960 e final de R$ 9530; C e D, com vencimento básico inicial de R$ 5.940 e R$ 14.295 no final; e E, com vencimento básico inicial de R$ 9.900 e R$ 23.825 no final da carreira.

Tanto a progressão por capacitação quanto a progressão por mérito permanecem na proposta de nova estrutura. "Mas qual é a diferença? A progressão por mérito profissional passaria de 18 para 12 meses para chegar mais rápido no final da carreira por conta das questões dos regimes previdenciários e possível mecanismo de aceleração da progressão. Então, essa é a nova proposta de tabela lateralizada, prezando pela linearidade, onde tenha mais equilíbrio, mais equidade e uma distribuição mais democrática", destacam as diretoras e diretores do Sinditest-PR.

Ao considerar o nível E como referência, que exige ensino superior e possui o maior vencimento básico inicial, busca-se ainda garantir uma distribuição justa em relação aos vencimentos básicos para todos os níveis dos cargos do PCCTAE.

Na avaliação da coordenação do Sinditest-PR, a construção desta proposta, que já foi apresentada ao governo, condensa um amplo esforço dos diversos sindicatos que integram a base da Fasubra, além de muita mobilização da categoria, com destaque ao papel protagonista assumido pelos TAEs da UFPR, UTFPR e Unila neste processo.

Se você acha que é justo lutar por melhorias no PCCTAE, se você gosta da nossa carreira, vamos arregaçar as mangas para avançarmos nas nossas reivindicações. Participe das assembleias, filie-se à entidade, porque sem sindicato não há negociação nem com o Reitor e tampouco com o governo!

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

*Progressão por Mérito Profissional a **cada 12 meses**

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

Acelera para o Nível 5 com 1 ano no Nível 3 + 60h de capacitação

Acelera para o Nível 8 com 1 ano no Nível 6 + 60h de capacitação

Acelera para o Nível 10 com 1 ano no Nível 8 + 60h de capacitação

Acelera para o Nível 13 com 1 ano no Nível 11 + 60h de capacitação

Acelera para o Nível 15 com 1 ano no Nível 13 + 60h de capacitação

Acelera para o Nível 18 com 1 ano no Nível 16 + 60h de capacitação

REPOSICIONAMENTO DO PCCTAE

O reposicionamento na nova estrutura da tabela do PCCTAE é um elemento fundamental da proposta que visa aprimorar a valorização e remuneração dos servidores dessa categoria.

Para ilustrar como esse reposicionamento funcionaria, podemos tomar como exemplo o servidor de nível de classificação intermediário D, que já concluiu as quatro capacitações e atualmente ocupa a posição na casinha 1.

Na nova tabela, esse servidor seria reposicionado para o nível 4, mantendo seu nível de classificação D. Isso resultaria em um vencimento básico de R$ 6.876,29.

A/B/C/D/E				PADRÕES DE VENCIMENTO
I	II	III	IV	
1				1
2	1			2
3	2	1		3
4	3	2	1	4
5	4	3	2	5
6	5	4	3	6
7	6	5	4	7
8	7	6	5	8
9	8	7	6	9
10	9	8	7	10
11	10	9	8	11
12	11	10	9	12
13	12	11	10	13
14	13	12	11	14
15	14	13	12	15
16	15	14	13	16
	16	15	14	17
		16	15	18
			16	19