



**SinTUFABC**

Sindicato dos Trabalhadores das  
Universidades Federais do ABC

---

# **Relatório GT Carreira UFABC 2023**

**agosto 2023**

# 1. Introdução

## O PCCTAE

O PCCTAE 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, 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, define-o 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 do PCCTAE

A heterogeneidade dos integrantes da carreira TAE é caracterizada pelos:

Níveis de Classificação: atualmente divididos em 5 níveis (A, B, C, D e E), delimitados por critérios não apenas objetivos (como escolaridade), mas também, e na maioria, subjetivos, quais sejam: nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico (BRASIL, 2005).

Escolaridade: Os cargos que integram o PCCTAE requerem desde apenas a necessidade da alfabetização até de curso de graduação acrescido de especialização. No entanto, cerca de 70% de seus integrantes possuem formação em nível superior (BRASIL, 2023b).

Vencimento Básico: a malha salarial hoje é dividida em 49 padrões de vencimento, indo desde R\$ 1.446,12 (no nível A-101) até R\$ 9.073,02 (no nível E-416) (BRASIL, 2023a).

Remuneração: composta pelo vencimento básico, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei (BRASIL, 2005).

Estrutura matricial: a evolução na carreira, conforme o nível de classificação, realizada a cada 18

meses, se dá verticalmente (16 padrões) e horizontalmente (4 níveis de capacitação), totalizando 320 posições possíveis (64 por nível) (BRASIL, 2005).

Composição da Malha Salarial: formada através de um piso no nível A-101, acrescido por um step de 3,9%, em caráter de progressão geométrica até o nível E-416 (BRASIL, 2005).

Regimes Previdenciários: Considerando-se as reformas das previdências implantadas pelas Emendas Constitucionais (EC) nº 41/2003 e nº 70/2012, existem, atualmente, três perfis previdenciários, cujas principais características são: 1. Integralidade/Paridade; 2. Aposentadoria pela Média das Contribuições; e 3. Aposentadoria pelo teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Lotação: os TAE encontram-se hoje lotados na Rede de Ensino Superior (80%) e na Rede de Educação Profissional e Tecnológica (19%), além de outros em regime de cessão para as demais estruturas institucionais (BRASIL, 2023b).

## O GRUPO DE TRABALHO SOBRE CARREIRA DO SINTUFABC

Na Assembleia Geral Extraordinária – nº 04/2023 realizada no dia 26 de junho de 2023 foram eleitos para o GT Carreira local os servidores:

- Ana Lucia Geraldo;
- Artur Lima Santos Shuensi;
- Celina D'Ávila Samogin;
- Erica Terceiro Cardoso;
- Dario Santos de Oliveira;
- Felipe Willian Ferreira de Alencar;
- Kaio Barbosa Laurentino;
- Renato Mergulhão Cavalcante; e
- Vinicius Tadeu do Carmo.

Houve 4 reuniões do GT Carreira Local, para discussão sobre os pontos de aprimoramento na carreira, e foram utilizados como base os seguintes documentos:

- Lei 11091 de 12 de janeiro de 2005 que 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.
- [Teses apresentadas no XXIV ConFASUBRA](#);
- TAES na Luta - Propostas para PCCTAE - Campanha Salarial 2024;
- Relatório da 181ª PLENA DO SINASEFE;
- Resoluções Congressuais do SinTUFABC e

- Planilhas associadas;

Além da análise dos documentos, durante a assembleia de instauração do GT Carreira Local, foi solicitado à base que enviasse suas sugestões sobre aprimoramento da carreira. Essas sugestões foram compiladas e apresentadas neste relatório.

Também foi realizado um evento aberto à categoria, dia 20/07/2023, com a apresentação da proposta do SinTUFCE, feita pelo servidor da UFCA, Breno Alves, proponente da Campanha de TAE's na plataforma Brasil Participativo.

Para organizar os estudos sobre as teses apresentadas no XXIV CONFASUBRA foi elaborada uma [planilha de comparação](#). Embora não seja consenso do grupo, as propostas da Tese 2 -Travessia Coletivo Sindical e Popular, apresentadas no XXIV ConfASUBRA, foi defendida por parte do GT.

Nas discussões foram identificadas as medidas a curto prazo: **reposição salarial, quatro salários mínimos, com base no Salário Mínimo Necessário do DIEESE, para nível D e IATAE (defendida por parte do GT).**

Proposições a médio e longo prazo estão apresentadas na segunda parte do relatório, com base em documentos congressuais da FASUBRA e do SinTUFABC e as propostas do Coletivo Travessia e Movimento TAEs Na Luta.

Este relatório está organizado da seguinte forma: a primeira seção apresenta as teses do congresso da FASUBRA como ponto de partida, a segunda seção descreve as propostas apresentadas pela base e a terceira seção comenta as propostas apresentadas no âmbito do GT Carreira local.

Partes deste relatório são embasadas no Relatório do GT Carreira do SinTUFCE (2023), a quem temos muita gratidão pela generosidade de compartilhamento de seus conhecimentos e estudos para aprimoramento de nossa carreira.

## 2. Ponto de partida: as teses

Houve, por parte dos membros do GT a leitura de todas as teses apresentadas no XXIV CONFASUBRA e catalogação dos posicionamentos de cada frente quanto aos itens relacionados à carreira.

A partir disso, notou-se as semelhanças entre as

teses quanto ao aumento do piso salarial e STEP, aumento no número de níveis de capacitação e percentuais no Incentivo à Qualificação, diminuição no interstício para mudança de nível na carreira, racionalização de cargos e recuperação de cargos extintos. Por parte do GT, não houve dissenso sobre os temas propostos.

## 3. Propostas apresentadas por servidores da UFABC ao GT Carreira

Recebemos com muita satisfação, durante a realização dos trabalhos do GT Carreira, as propostas de servidores da UFABC que apresentamos a seguir.

- Criação do IQ especialização - onde duas especializações equivaleria a um mestrado mantendo os percentuais com área de conhecimento com relação direta e indireta;
- Criação do IQ pós-doc - com valor de 100% sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor para percentual com área de conhecimento com relação direta e 75% para percentual com área de conhecimento com relação indireta;
- Data base - aumento anual para o primeiro semestre antes da conclusão da LDO e da LOA;
- Interstício de mudança de nível por tempo de serviço - 18 para 12 meses;
- Aumento dos níveis da Progressão por Capacitação - para o mesmo número que existe da Progressão por Mérito, para promover a capacitação dos servidores até o fim de sua carreira. Pois atualmente, o servidor segue se capacitando e não tem reconhecimento pelo feito.
- Aumento do valor de FG's - As funções gratificadas tem valores baixos frente à responsabilidade adquirida. Dessa forma a tendência é que os servidores não queiram assumir chefias sem o devido retorno financeiro.
- Chefia com jornada flexibilizada - Discricionariamente a UFABC não concede aos chefes a possibilidade de exercer jornada flexibilizada. E isso é mais um empecilho para que os servidores queiram exercer tais funções.

- Revisão de requisitos para Ingresso na Carreira.
- Criação do cargo de Intérpretes em Libras - Um caso específico desse cargo mas que pode estar ocorrendo para outros cargos. O cargo de Interprete em Libras é de nível médio, exigindo somente o Ensino Médio. Uma lei promulgada em 2019 determinou que para a atuação em Ensino Superior, o Intérprete de Libras possua graduação. O cargo de Nível D foi suspenso, e não foi criado o cargo de nível E. Dessa forma, não é possível a contratação, por meio de concurso.
- Fim das terceirizações e reversão de cargos já terceirizados.
- Fim do controle eletrônico de frequência.
- Racionalização dos cargos do PCCTAE.
- Isonomia de benefícios com os demais poderes
- Vacância entre cargos de níveis diferentes. Não é raro que um servidor de um nível se qualifique e preste novo concurso para cargo de nível superior ao que já atua. Hoje, esse servidor volta para o início da carreira, em novo estágio probatório, perdendo benefícios como o tempo transcorrido para a licença capacitação, férias, entre outros, pois o mecanismo de vacância não pode ser utilizado, uma vez que a vacância só é aplicável para cargos de mesmo nível.
- Consideração de formação alternativa dos servidores - Em algumas carreiras específicas, como as da área de tecnologia, realizar um mestrado ou doutorado acadêmico influencia menos na qualificação do servidor do que certificações na sua área de atuação. Então a proposta é que certificações, cursos de aperfeiçoamento, etc. com relação direta à área de atuação do servidor possa contar para o Incentivo à qualificação.

## 4. Propostas apresentadas no âmbito do GT

### Registros a partir dos Congressos da FASUBRA e do SinTUFABC

A Resolução sobre a Carreira aprovada no XXIV ConFASUBRA, inicialmente divulgada no [ID N.º 02 - Junho de 2023](#), estabeleceu a recriação do Grupo de Trabalho (GT) Carreira no âmbito da FASUBRA;

orientou as entidades de base (sindicatos filiados) a também recriarem ou fortalecerem o GT Carreira objetivando realizar estudos a partir das teses do ConFASUBRA, mas não se limitando a elas, e oferecer alternativas de melhoria da carreira no curto, médio e longo prazos; e indicou que a primeira reunião do GT Carreira da FASUBRA ocorreria até o final do mês de junho de 2023.

Ressalta-se que a referida resolução foi aprovada no Plenário do XXIV ConFASUBRA em substituição a discussão e votação das propostas expostas e/ou aprovadas nos GTs. Apesar da não divulgação oficial destas propostas, parte da delegação do SinTUFABC presente no XXIV ConFASUBRA tomou conhecimento da compilação das propostas dos GTs, tal como registradas pela mesa coordenadora de cada GT. É fundamental reconhecer a importância deste documento que materializa as reivindicações da categoria, de forma objetiva.

Cabe lembrar, ainda, que por ocasião da Assembleia Geral que criou o GT Carreira do SinTUFABC e elegeu os seus membros, houve a sugestão, acatada pelo plenário, de que, em seus trabalhos, o referido GT tomasse como ponto de partida as reivindicações históricas ligadas à carreira do SinTUFABC.

Assim, além da análise das *teses submetidas ao XXIV ConFASUBRA*; de *demandas e propostas levantadas pela base do SinTUFABC*; o GT Carreira do SinTUFABC também pôde considerar as *propostas relativas à carreira nos GTs do XXIV ConFASUBRA*; e nos *Congressos e greves do SinTUFABC*.

Durante os trabalhos, observou-se que, em grande medida, as distintas reivindicações respondem a dois grandes problemas em torno do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE): a *divisão da carreira e a baixa remuneração*. A reversão da terceirização, a flexibilização da jornada de trabalho e a melhoria do piso salarial são alguns exemplos de reivindicações.

Esses diferentes aspectos se articulam na prática social e determinam a rotina funcional do trabalhador. Vejamos um trecho da Resolução do II Congresso do SinTUFABC: "A terceirização na Administração Pública além de atacar o caráter gratuito e de responsabilidade social dos serviços públicos, também atinge a carreira do servidor público, sendo um meio de desvalorizar nossa carreira, não repor o quadro de pessoal e rebaixar salários."

Não à toa a terceirização foi pautada em todos os GTs do XXIV ConFASUBRA, sem exceção. Em cada



grupo aparecem diferentes críticas e respostas ao problema da terceirização. Em vários deles (GTs 3, 6, 7 e 8), propõem-se a “defesa da atualização dos fazeres dos cargos para o/com fim da terceirização”. No GT 4 reivindicou-se “concurso para os cargos que foram terceirizados e reposição das vagas tomadas pelo MEC”. O GT 5 reivindicou “retomar os cargos que foram extintos e agora estão terceirizados” e uma “campanha pelo fim da terceirização com incorporação dos trabalhadores nas universidades sem a necessidade de prestar concurso público”. No GT 9 defendeu-se o “retorno dos cargos extintos estratégicos” e “combater a terceirização do saber-fazer técnico-administrativo, ampliando a abertura de novas vagas por meio de concursos públicos”. No GT 10, pautou-se o “retorno dos concursos públicos para cargos atualmente terceirizados”; “aprofundar o debate sobre a terceirização no serviço público tomando como base o Decreto Federal 9.507/18”; e “contra a terceirização no serviço público”. Embora não cite explicitamente o termo terceirização, o GT 1 considerou diversos casos específicos, tal como outros GTs, reivindicando “Concurso de Vigilante e motorista para a classe D”; “recomposição dos cargos de tradutor de libras”, etc.

Curiosamente, no “Relatório do Plano de Lutas a ser aprovado na Plenária Estatutária da FASUBRA que acontecerá nos dias 15 e 16 de Julho em Brasília” constou apenas duas das propostas: “aprofundar o debate sobre a terceirização no serviço público tomando como base o Decreto Federal 9.507/18” e “defesa de concurso público para todos os cargos do PCCTAE”.

Em sintonia com a posição contrária à terceirização, por parte do SinTUFABC e da FASUBRA, compreende-se que a reestruturação do PCCTAE deve abranger a (re)criação dos cargos que foram extintos para serem terceirizados, a exemplo dos cargos de, vigilante, porteiro, segurança, recepcionista, zelador, motorista, cozinheiro, atendente de creche, salva-vidas, secretário, tradutor intérprete de LIBRAS, entre outros, com a efetivação imediata dos trabalhadores terceirizados, reincorporando os cargos e trabalhadores ao PCCTAE.

Trata-se de reivindicação complexa, mas não inviável, inclusive considerando que já foi realizada em outras categorias, seja com a cessão de trabalhadores de um órgão para outro, com a ampliação das garantias do funcionalismo para os trabalhadores provenientes do setor privado, etc.

Outro aspecto bastante presente nas reivindica-

ções da categoria diz respeito à jornada de trabalho. Historicamente, o movimento dos trabalhadores luta pela redução da jornada de trabalho sem redução dos salários. Nas últimas décadas, inclusive pelas divisões no interior do movimento sindical, essa reivindicação foi abandonada enquanto reivindicação geral, no entanto diversas categorias conquistaram o direito à jornada de 30 horas semanais com seis horas diárias.

No âmbito do Poder Executivo Federal não se reconhece essas conquistas, sob a alegação de vício de iniciativa, visto que essas conquistas pelas categorias geralmente se dão via Congresso Nacional, e as leis que afetam o funcionalismo devem partir da Presidência da República. Junto a isso, existe a previsão oficial à flexibilização da jornada de trabalho, sob uma série de condicionantes, apenas para equipes que fazem atendimento ao público. Como se vê, são medidas que dividem as categorias e as carreiras.

Todos os GTs do XXIV ConFASUBRA reivindicaram a redução da jornada de trabalho: “Redução para 4 dias de trabalho durante a semana (32 horas semanais)”, “30 horas para os profissionais da assistência social”, “30 horas, principalmente para a enfermagem, em âmbito nacional”, “30 horas para todos os profissionais da área da saúde”, “Jornada de Trabalho de 30h semanais, sem redução salarial, para toda categoria!”, “30 horas para todos os servidores” e, ainda, “Jornada de trabalho de 30 horas, sem redução de salários em acordo com um PGD que dê autonomia para as equipes de trabalho elaborarem seus planejamentos e sistemas de assiduidade. Objetivando o bem estar dos servidores e a garantia do atendimento do interesse público com qualidade”.

O 4º Congresso do SinTUFABC, realizado em 2020, também deliberou pela “defesa da jornada de trabalho de 30 horas, sem a redução de salário, defendendo a manutenção dos acordos já estabelecidos e a ampliação para os setores que não possuem”.

Em sintonia com a defesa da redução da jornada de trabalho por parte do SinTUFABC e da FASUBRA, compreende-se que a reestruturação do PCCTAE deve abranger a redução da jornada de trabalho de todos os cargos do PCCTAE para 30 horas semanais, sem redução da remuneração e qualquer condicionante.

Por fim, uma reivindicação comum aos técnico-administrativos em educação corresponde a baixa remuneração. Cabe observar que este tema foi deci-

sivo para a construção deste processo de discussão sobre a reestruturação do PCCTAE junto às bases, em função das polêmicas expostas no XXIV ConFASUBRA quanto à reivindicação de gratificações por uma fração da categoria.

Em resposta aos baixos salários, propõem-se uma série de ações visando contornar a situação, inclusive envolvendo demandas não salariais, mas que impactam no bolso do trabalhador, seja diretamente, a exemplo da defesa da isonomia nos benefícios com os demais Poderes, e das gratificações, ou indiretamente, a exemplo do PGD/Teletrabalho.

Do ponto de vista da luta pela valorização salarial as defesas da incorporação dos pisos salariais de determinadas categorias, assim como o aumento do step da carreira para 5% e a efetivação da data-base são bastante presentes. Destacamos algumas dessas reivindicações nos GTs do XXIV ConFASUBRA: "Implantação do piso dos diversos cargos da classe E considerando que o mesmo não deve ser menor que nenhum piso de categorias estabelecidas em lei (profissões regulamentadas)", "Implementação imediata do piso das carreiras e trazê-los para a tabela salarial do PCCTAE", "Implementação do Piso da enfermagem por dentro da Carreira, na tabela única", "Lutar pela elevação do piso no vencimento básico", "Defender um salário mínimo vital", "Política de valorização do salário mínimo", "Adequação do nosso plano de carreira para garantir a implementação do piso nacional da enfermagem", "Piso de três salários mínimos para nível A da carreira", "Criar o piso salarial do servidor público de 5 salários mínimos", "Defesa do aumento do piso e do percentual da diferença entre padrões para se ter vencimentos que valorizem o trabalho e sistema de desenvolvimento", "Reajuste emergencial de 34% na tabela para incorporar o piso da enfermagem no PCCTAE", "recomposição salarial emergencial de 37% no piso da tabela do PCCTAE" e "reposição imediata das perdas".

Considerando que o salário constitui a fonte de subsistência dos trabalhadores e que a atuação corporativista e/ou adaptada à política econômica do governo compromete a política dos trabalhadores em torno das suas próprias reivindicações, a luta em torno a reestruturação do PCCTAE deve incorporar a defesa do piso salarial de um salário mínimo vital, necessário para atender as necessidades da família trabalhadora, que não seja menor que o calculado pelo DIEESE. A luta pelo piso de um salário mínimo vital permite unificar o conjunto das categorias em

torno de uma reivindicação comum que atende as necessidades reais da maioria dos técnico-administrativos em educação e dos trabalhadores em geral.

### Registros das propostas realizadas pelo coletivo Travessia e movimento TAEs Na Luta

#### **PROPOSIÇÃO DE CURTO PRAZO (EMERGENCIAL)**

##### Pautas salariais:

Aumento dos níveis de capacitação de IV para VIII:

Ideia que pode trazer mais benefícios previdenciários ao servidor, uma vez que ajuda a alcançar o topo da carreira de forma mais rápida.

Diminuição do tempo de progressão de 18 para 12 meses:

Considerando as mudanças nos regimes previdenciários dos últimos anos, a ideia se torna mais vantajosa aos servidores que assumiram a partir de 2004.

Defender a criação de um Incentivo de Atividade Técnico- Administrativa em Educação (IATAE):

Que contemple ativos e aposentados, vinculada ao vencimento básico em 100% no nível p01, com step de 5% em progressão aritmética, percentualmente regressiva e nominalmente progressiva em relação aos padrões da atual tabela, como forma de antecipação da reestruturação da carreira, com o objetivo de corrigir as atuais disparidades da tabela além de distribuir de maneira mais justa os recursos a serem disponibilizados para o PCCTAE, aproximando-o das demais carreiras do executivo federal.

Piso de 3 salários mínimos (que pode ser constituído por VB + incentivo por atividade) e recomposição salarial pela inflação acumulada (2017-2022):

Defendemos reajuste salarial para todos os níveis, de forma que nenhum nível tenha redução salarial com aplicação de um possível reajuste posterior.

##### Reajuste dos percentuais do incentivo à qualificação:

Tendo em vista que poucos servidores TAE conseguem atingir a titulação de doutorado, propõe-se que os percentuais de IQ passem aos seguintes valores: 10% - Ensino Fundamental completo; 15% - Ensino Médio completo; 20% - Ensino Médio pro-

fissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo; 40% - Graduação completa; 50% - Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h; 75% - Mestrado; 100% - Doutorado.

#### Implementação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC-TAE):

Defendemos um RSC que contemple as habilidades e competências das atividades dos TAE, permitindo assim a equivalência aos títulos exigidos para percepção do Incentivo à Qualificação.

#### Reajuste do valor dos auxílios alimentação e creche:

Fortalecer a luta histórica de todo o Executivo Federal.

Desvinculação do Ressarcimento à Saúde Suplementar ao caráter indenizatório

### **PROPOSIÇÃO DE LONGO PRAZO**

A proposta apresentada busca atender às premissas das discussões promovidas neste GT, que não possam ser atendidas emergencialmente, em especial quanto à estruturação da malha salarial considerada ideal. As principais considerações sobre essa proposta são:

#### 1. Congrega pontos de várias teses/coletivos:

Reduz o tempo de chegada ao final da carreira, contribuindo para a composição da média do cálculo previdenciário, por meio do aumento da quantidade de progressões e redução do interstício de progressão;

Altera a referência da tabela, saindo do piso, que distorce a amplitude, e indo para o inicial do cargo de nível superior (na proporção de 50%/70% para os cargos de nível auxiliar e intermediário, respectivamente), evitando o achatamento dos níveis;

Referencia o piso da enfermagem, trazendo uma correlação saudável para os níveis de classificação;

Inclui a visão de carreira por meio da referência à Senioridade, valorizando a experiência e o desenvolvimento na carreira; e

Estimula o ingresso na carreira, por meio de um piso salarial atrativo (3 salários mínimos) no cargo de nível auxiliar, e a permanência, com o "Incentivo à Permanência", concedido por meio de um step diferencial (5%) para os níveis, atendendo assim a pauta histórica da categoria;

#### 2. Mantém as melhores características do PCCTAE:

a. Propõe-se que, ao invés de uma relação dos padrões de vencimento sobre malha verticalizada (com 49 padrões), os níveis tenham uma matriz linear correlacionada, em proporção resguardada, tal qual ocorre atualmente com a menção no PCCTAE ao piso e step, assegurando, assim, a unicidade da carreira e impedindo reajustes diferentes para os níveis/cargos.

b. Mantém a valorização da capacitação na evolução da carreira

i. Considerando a verticalização da carreira, converteu-se o instituto da Progressão por Capacitação em uma Aceleração da Progressão, permitindo assim o mesmo avanço na malha remuneratória, sem arriscar que servidores percam o acesso aos tetos dos níveis de classificação; e

ii. Visando aperfeiçoar a evolução, propõe-se a instituição de uma Aceleração da Promoção, com base na Qualificação (educação formal);

Manutenção do número de padrões de vencimento por nível de classificação

Permite a manutenção da relação piso e teto atual, sem reduzir o potencial de ganho no decorrer da vida funcional, além de facilitar o reenquadramento, reduzindo o risco de prejuízos à categoria.

#### Verticalizar a carreira:

Atualmente, para reduzir o tempo de chegada ao topo da carreira, verifica-se a horizontalização desta (progressão por capacitação), no entanto essa característica reduz a possibilidade de todos os integrantes gozarem dos benefícios da tabela integralmente (pessoas que se aposentem no nível 1 16, por exemplo, têm perdas irreversíveis após aposentadoria). Ao trazer os padrões para a mesma coluna, permitimos ao servidor avançar na carreira conforme seu planejamento profissional.

#### Carreira como Carreira e não apenas malha salarial:

Traz para dentro da nossa tabela a noção de evolução de Senioridade, considerando que a experiência e contribuições são características desenvolvidas no decorrer da vida funcional, valorizando e reconhecendo a dedicação à carreira e ao serviço público, inclusive com o "Incentivo à Permanência", garantido por meio da implantação do step de incentivo (5%) a partir do nível "Pleno 1".

## NOVA MATRIZ DO PCCTAE COM 3 NÍVEIS

	VENCIMENTO BÁSICO	NOVA MATRIZ DO PCCTAE COM 3 NÍVEIS																									
		AUXILIAR								INTERMEDIÁRIO								SUPERIOR									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII		
P01	R\$ 3.960,00	1																									
P02	R\$ 4.158,00	2	1																								
P03	R\$ 4.365,90	3	2	1																							
P04	R\$ 4.584,20	4	3	2	1																						
P05	R\$ 4.813,40	5	4	3	2	1																					
P06	R\$ 5.054,07	6	5	4	3	2	1																				
P07	R\$ 5.306,78	7	6	5	4	3	2	1																			
P08	R\$ 5.572,12	8	7	6	5	4	3	2	1																		
P09	R\$ 5.850,72	9	8	7	6	5	4	3	2																		
P10	R\$ 6.143,26	10	9	8	7	6	5	4	3																		
P11	R\$ 6.450,42	11	10	9	8	7	6	5	4																		
P12	R\$ 6.772,94	12	11	10	9	8	7	6	5																		
P13	R\$ 7.111,59		12	11	10	9	8	7	6																		
P14	R\$ 7.467,17			12	11	10	9	8	7																		
P15	R\$ 7.840,53				12	11	10	9	8																		
P16	R\$ 8.232,56					12	11	10	9																		
P17	R\$ 8.644,18						12	11	10																		
P18	R\$ 9.076,39							12	11																		
P19	R\$ 9.530,21								12																		
P20	R\$ 10.006,72																										
P21	R\$ 10.507,06																										
P22	R\$ 11.032,41																										
P23	R\$ 11.584,03																										
P24	R\$ 12.163,23																										
P25	R\$ 12.771,40																										
P26	R\$ 13.409,97																										
P27	R\$ 14.080,46																										
P28	R\$ 14.784,49																										
P29	R\$ 15.523,71																										
P30	R\$ 16.299,90																										
P31	R\$ 17.114,89																										



	VENCIMENTO BÁSICO	ESTRUTURA VENCIMENTO BÁSICO + INCENTIVO A QUALIFICAÇÃO						
		NÍVEL MÉDIO 15%	MÉDIO TÉCNICO 20%	GRADUAÇÃO 40%	ESPECIALIZAÇÃO 50%	MESTRADO 75%	DOCTORADO 100%	
P01	R\$ 3.960,00	R\$ 4.554,00	R\$ 4.752,00	R\$ 5.544,00	R\$ 5.940,00	R\$ 6.930,00	R\$ 7.920,00	PISO AUXILIAR
P02	R\$ 4.158,00	R\$ 4.781,70	R\$ 4.989,60	R\$ 5.821,20	R\$ 6.237,00	R\$ 7.276,50	R\$ 8.316,00	
P03	R\$ 4.365,90	R\$ 5.020,79	R\$ 5.239,08	R\$ 6.112,26	R\$ 6.548,85	R\$ 7.640,33	R\$ 8.731,80	
P04	R\$ 4.584,20	R\$ 5.271,82	R\$ 5.501,03	R\$ 6.417,87	R\$ 6.876,29	R\$ 8.022,34	R\$ 9.168,39	
P05	R\$ 4.813,40	R\$ 5.535,42	R\$ 5.776,09	R\$ 6.738,77	R\$ 7.220,11	R\$ 8.423,46	R\$ 9.626,81	PISO INTERMEDIÁRIO
P06	R\$ 5.054,07	R\$ 5.812,19	R\$ 6.064,89	R\$ 7.075,70	R\$ 7.581,11	R\$ 8.844,63	R\$ 10.108,15	
P07	R\$ 5.306,78	R\$ 6.102,80	R\$ 6.368,13	R\$ 7.429,49	R\$ 7.960,17	R\$ 9.286,86	R\$ 10.613,56	
P08	R\$ 5.572,12	R\$ 6.407,94	R\$ 6.686,54	R\$ 7.800,96	R\$ 8.358,18	R\$ 9.751,21	R\$ 11.144,24	
P09	R\$ 5.850,72	R\$ 6.728,33	R\$ 7.020,87	R\$ 8.191,01	R\$ 8.776,09	R\$ 10.238,77	R\$ 11.701,45	
P10	R\$ 6.143,26	R\$ 7.064,75	R\$ 7.371,91	R\$ 8.600,56	R\$ 9.214,89	R\$ 10.750,70	R\$ 12.286,52	
P11	R\$ 6.450,42	R\$ 7.417,99	R\$ 7.740,51	R\$ 9.030,59	R\$ 9.675,63	R\$ 11.288,24	R\$ 12.900,85	PISO SUPERIOR
P12	R\$ 6.772,94	R\$ 7.788,89	R\$ 8.127,53	R\$ 9.482,12	R\$ 10.159,42	R\$ 11.852,65	R\$ 13.545,89	
P13	R\$ 7.111,59	R\$ 8.178,33	R\$ 8.533,91	R\$ 9.956,23	R\$ 10.667,39	R\$ 12.445,28	R\$ 14.223,18	
P14	R\$ 7.467,17	R\$ 8.587,25	R\$ 8.960,60	R\$ 10.454,04	R\$ 11.200,76	R\$ 13.067,55	R\$ 14.934,34	
P15	R\$ 7.840,53	R\$ 9.016,61	R\$ 9.408,63	R\$ 10.976,74	R\$ 11.760,79	R\$ 13.720,93	R\$ 15.681,06	
P16	R\$ 8.232,56	R\$ 9.467,44	R\$ 9.879,07	R\$ 11.525,58	R\$ 12.348,83	R\$ 14.406,97	R\$ 16.465,11	
P17	R\$ 8.644,18	R\$ 9.940,81	R\$ 10.373,02	R\$ 12.101,86	R\$ 12.966,28	R\$ 15.127,32	R\$ 17.288,37	TETO AUXILIAR
P18	R\$ 9.076,39	R\$ 10.437,85	R\$ 10.891,67	R\$ 12.706,95	R\$ 13.614,59	R\$ 15.883,69	R\$ 18.152,79	
P19	R\$ 9.530,21	R\$ 10.959,74	R\$ 11.436,25	R\$ 13.342,30	R\$ 14.295,32	R\$ 16.677,87	R\$ 19.060,42	
P20	R\$ 10.006,72		R\$ 12.008,07	R\$ 14.009,41	R\$ 15.010,08	R\$ 17.511,76	R\$ 20.013,45	
P21	R\$ 10.507,06		R\$ 12.608,47	R\$ 14.709,88	R\$ 15.760,59	R\$ 18.387,35	R\$ 21.014,12	
P22	R\$ 11.032,41		R\$ 13.238,89	R\$ 15.445,38	R\$ 16.548,62	R\$ 19.306,72	R\$ 22.064,82	
P23	R\$ 11.584,03		R\$ 13.900,84	R\$ 16.217,65	R\$ 17.376,05	R\$ 20.272,06	R\$ 23.168,06	TETO INTERMEDIÁRIO
P24	R\$ 12.163,23		R\$ 14.595,88	R\$ 17.028,53	R\$ 18.244,85	R\$ 21.285,66	R\$ 24.326,47	
P25	R\$ 12.771,40				R\$ 19.157,09	R\$ 22.349,94	R\$ 25.542,79	
P26	R\$ 13.409,97				R\$ 20.114,95	R\$ 23.467,44	R\$ 26.819,93	
P27	R\$ 14.080,46				R\$ 21.120,70	R\$ 24.640,81	R\$ 28.160,93	
P28	R\$ 14.784,49				R\$ 22.176,73	R\$ 25.872,85	R\$ 29.568,97	
P29	R\$ 15.523,71				R\$ 23.285,57	R\$ 27.166,49	R\$ 31.047,42	TETO SUPERIOR
P30	R\$ 16.299,90				R\$ 24.449,85	R\$ 28.524,82	R\$ 32.599,79	
P31	R\$ 17.114,89				R\$ 25.672,34	R\$ 29.951,06	R\$ 34.229,78	

## INCENTIVO À ATIVIDADE TÉCNICO - ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL

### Base legal

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."

Simulação caso o reajuste total proposto no Cenário Padrão ocorresse apenas com 20% no Vencimento Básico

Com Incentivo à Atividade Técnico Administrativa Educacional (IATAE)					
Proporção de Reajuste no VB			20%		
AUXILIAR EDUCACIONAL		TÉCNICO EDUCACIONAL		ANALISTA EDUCACIONAL	
VB	IATAE	VB	IATAE	VB	IATAE
R\$ 2.488,10	R\$ 1.471,90	R\$ 3.242,55	R\$ 2.301,45	R\$ 5.229,54	R\$ 2.690,46
R\$ 2.585,13	R\$ 1.529,31	R\$ 3.369,02	R\$ 2.391,20	R\$ 5.433,49	R\$ 2.795,39
R\$ 2.685,96	R\$ 1.588,95	R\$ 3.500,40	R\$ 2.484,46	R\$ 5.645,40	R\$ 2.904,41
R\$ 2.790,71	R\$ 1.650,92	R\$ 3.636,92	R\$ 2.581,36	R\$ 5.865,57	R\$ 3.017,68
R\$ 2.899,54	R\$ 1.715,31	R\$ 3.778,76	R\$ 2.682,03	R\$ 6.094,32	R\$ 3.135,37
R\$ 3.012,63	R\$ 1.782,20	R\$ 3.926,13	R\$ 2.786,63	R\$ 6.332,00	R\$ 3.257,65
R\$ 3.130,12	R\$ 1.851,71	R\$ 4.079,25	R\$ 2.895,31	R\$ 6.578,95	R\$ 3.384,70
R\$ 3.252,20	R\$ 1.923,92	R\$ 4.238,34	R\$ 3.008,22	R\$ 6.835,53	R\$ 3.516,70
R\$ 3.379,03	R\$ 1.998,96	R\$ 4.403,64	R\$ 3.125,53	R\$ 7.102,11	R\$ 3.653,86
R\$ 3.510,81	R\$ 2.076,92	R\$ 4.575,38	R\$ 3.247,44	R\$ 7.379,10	R\$ 3.796,35
R\$ 3.660,02	R\$ 2.207,09	R\$ 4.771,03	R\$ 3.442,93	R\$ 7.691,47	R\$ 4.042,76
R\$ 3.815,67	R\$ 2.344,80	R\$ 4.975,17	R\$ 3.649,48	R\$ 8.017,26	R\$ 4.303,68
R\$ 3.978,03	R\$ 2.490,46	R\$ 5.188,17	R\$ 3.867,72	R\$ 8.357,04	R\$ 4.579,95
R\$ 4.147,42	R\$ 2.644,50	R\$ 5.410,44	R\$ 4.098,24	R\$ 8.711,41	R\$ 4.872,42
R\$ 4.324,11	R\$ 2.807,40	R\$ 5.642,36	R\$ 4.341,76	R\$ 9.081,04	R\$ 5.181,98
R\$ 4.508,43	R\$ 2.979,65	R\$ 5.884,38	R\$ 4.598,95	R\$ 9.466,59	R\$ 5.509,58
R\$ 4.700,74	R\$ 3.161,75	R\$ 6.136,94	R\$ 4.870,55	R\$ 9.868,73	R\$ 5.856,25
R\$ 4.901,36	R\$ 3.354,25	R\$ 6.400,49	R\$ 5.157,37	R\$ 10.288,21	R\$ 6.223,03
R\$ 5.110,67	R\$ 3.557,73	R\$ 6.675,54	R\$ 5.460,22	R\$ 10.725,77	R\$ 6.611,02

Propostas de acelerações da Progressão, seguindo a mesma lógica da proposta emergencial no Cenário Padrão

		SEM IATAE			
		AUXILIAR EDUCACIONAL	TÉCNICO EDUCACIONAL	ANALISTA EDUCACIONAL	
		50% Analista	70% Analista	Referência	
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	



# Referências

Regimento do ConFASUBRA

<https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2023/03/XXIV-CONFASUBRA-REGIMENTO-ver-sao-revisada-23-03-2023.pdf>

ID 2 - Junho de 2023

<https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2023/06/ID-2-DE-JUNHO-DE-2023.pdf>

II Congresso do SinTUFABC

[https://sintufabc.org.br/wp/wp-content/uploads/2016/03/resolucoes\\_aprovadas\\_congresso\\_2016.pdf](https://sintufabc.org.br/wp/wp-content/uploads/2016/03/resolucoes_aprovadas_congresso_2016.pdf)

III Congresso

<https://sintufabc.org.br/2018/03/20/resolucoes/>

4º Congresso do SinTUFABC

<https://sintufabc.org.br/4o-congresso-do-sintufabc/>

GT 01 - Carreira, Saúde e Condições de Trabalho. // Ampliação das 30h

5º Congresso do SinTUFABC

<https://sintufabc.org.br/2022/08/09/5o-congresso-do-sintufabc-resolucoes-aprovadas/>

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-1.170-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=painel-pep.qvw&lang=en=-US&host=Local&anonymous=true>>. Acesso em 25 abr. 2023.

CORREA, R. S. Política de Recursos Humanos de carreira na Administração Pública. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas e Sociais). Universidade Federal do ABC, Santo André, 2013.

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.

SINASEFE. Encaminhamentos da 181ª Plena. 28 jun. 2023. Disponível em: <<https://sinasefe.org.br/site/documentos/foruns-deliberativos/plenas/encaminhamentos/>>. Acesso em: 28 jun. 2023.

SINTUFCE. Relatório GT Carreira Sintufce 2023. Disponível em: <<https://www.sintufce.org.br/download/gt-salario-e-carreira/Relatrio%20GT%20-%20Carreira%20Sintufce.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2023.