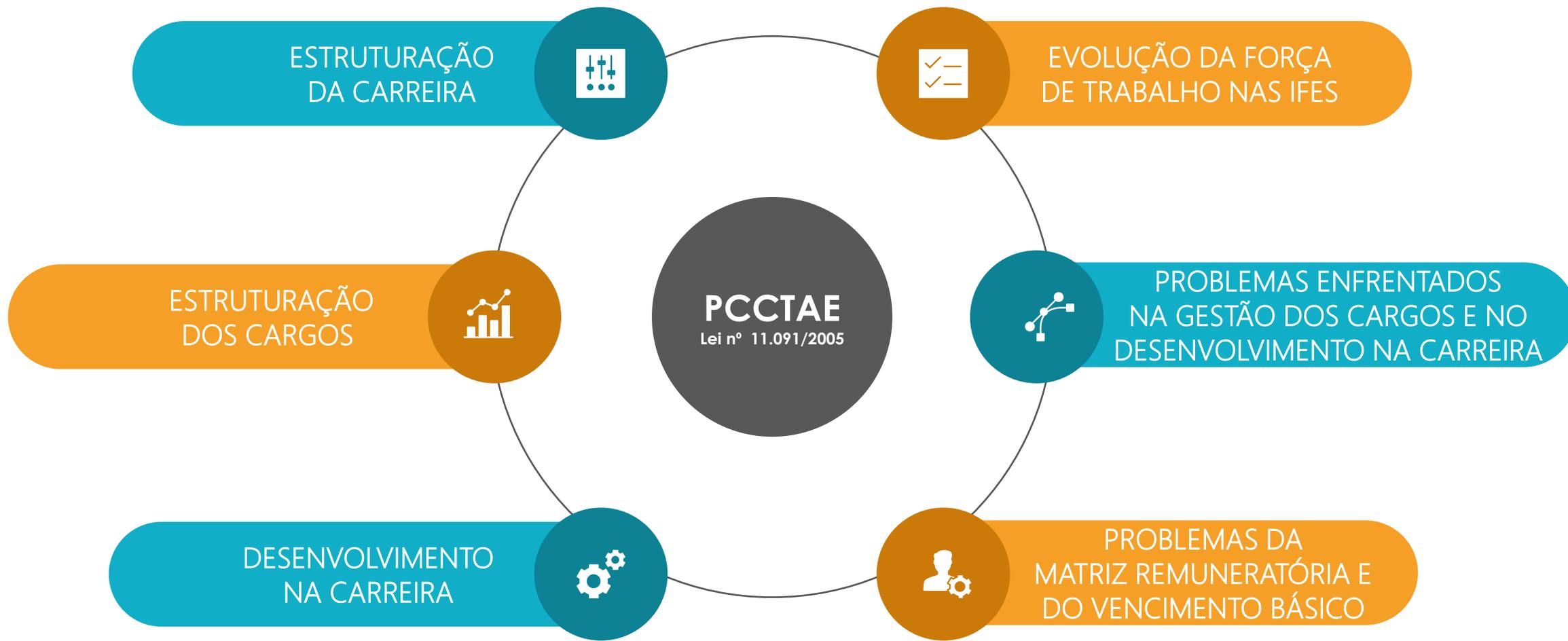




GT-FORGEPE - PCCTAE

Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em
Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de
Ensino vinculadas ao Ministério da Educação
(Lei nº 11.091/2005)

GT-FORGEPE - PCCTAE



• Estruturação da carreira •

A Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação é dividida em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E. Esses níveis são compostos por um conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir de alguns requisitos, como, por exemplo, escolaridade e comprovação de atuação profissional. Cada nível de classificação (A, B, C, D e E) é dividido em quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV) que, por sua vez, subdividem-se em 16 (dezesesseis) padrões de vencimento (1 a 16). A matriz de distribuição dos cargos vincula as remunerações dos diversos cargos com requisitos de ingresso diferenciados. A alteração no valor do vencimento básico de um cargo impacta em todos os outros.

Alguns pressupostos para a estruturação dessa matriz, tais como a possibilidade de um cargo poder transitar entre níveis de classificação foi impossibilitada na própria negociação com o governo federal. A estrutura remuneratória anterior ao PCCTAE era formada por um vencimento básico pequeno em relação a outras parcelas remuneratórias tais como gratificações. Nesse sentido, outra demanda apresentada pela Fasubra foi a de fortalecer o VB de modo a garantir robustez a ele, num contexto de integralidade entre ativos e aposentados.

A demanda de um step de 5% entre os padrões de vencimento não foi atendida no processo de negociação, em função do montante de recursos disponíveis, impossibilitando a melhoria remuneratória progressiva até o nível 16 e para os níveis de classificação dos cargos D e E. Em 2008, por decisão monocrática do MPOG, houve a desvinculação dos cargos do nível de classificação E, quebrando assim a linearidade da tabela.

• Estruturação dos cargos •

Os cargos do PCCTAE foram definidos a partir dos cargos já existentes e ocupados no PUCRCE, sendo previsto na Lei nº 11.091/2005 a emissão de um Decreto para a definição das atribuições de cada cargo. No entanto, essa regulamentação nunca foi feita.

Os cargos existentes no PUCRCE eram agrupados conforme a exigência de escolaridade para ingresso em nível de apoio, nível intermediário e nível superior. Na descrição dos cargos constava: o tipo de grupo ocupacional (apoio administrativo e operacional; nível médio ou nível superior) uma breve descrição do cargo, sua exigência de ingresso e as atividades típicas de cada cargo.

A partir dos programas de expansão das Universidades, que autorizou a realização de concursos para diversos cargos, a Comissão Nacional de Supervisão da Carreira, sob orientação do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão (MPOG), elaborou proposta de descrição e modernização das atribuições que foi encaminhado ao MPOG pelo MEC.

Diante da necessidade de realização dos concursos, a CGGP do MEC expediu o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC, que balizou a realização dos certames. Em 2017 essa Circular foi revogada e voltou-se a utilizar a descrição dos cargos nos termos definidos pelo PUCRCE de 1987.

Desenvolvimento na carreira

O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente,

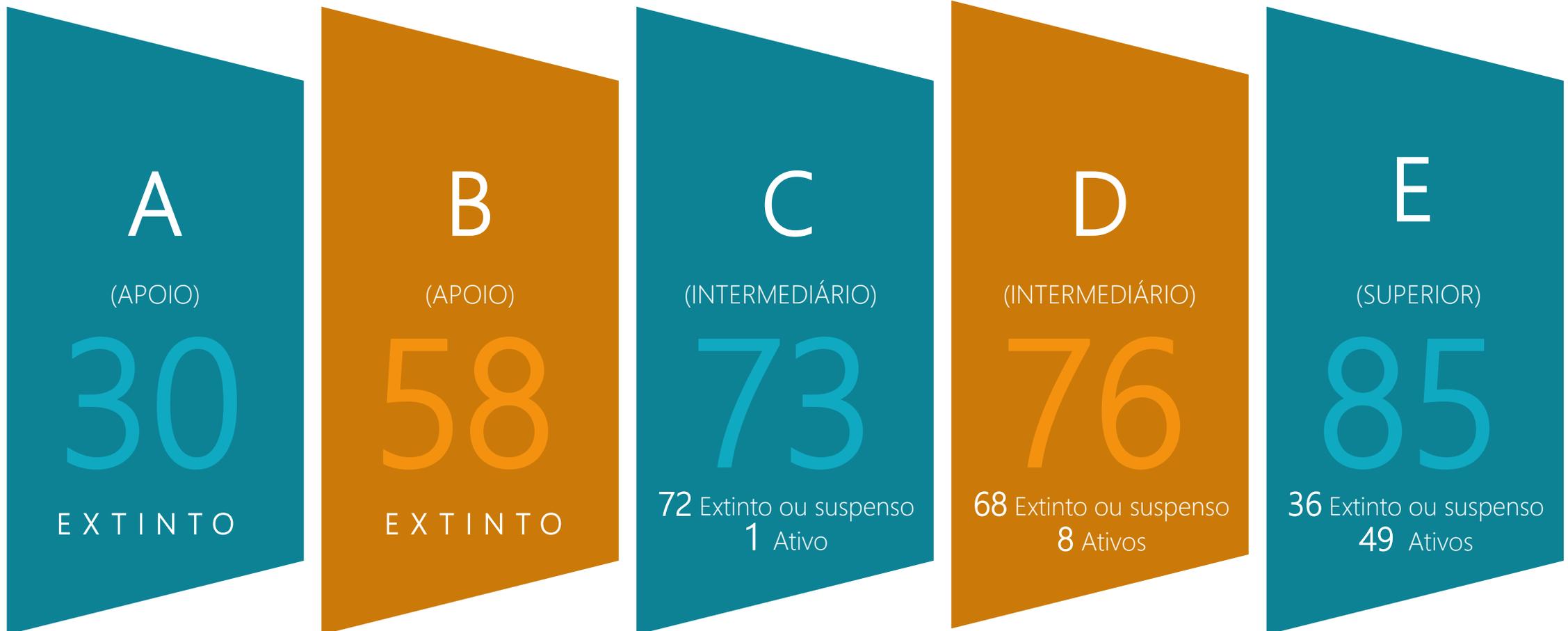
Progressão por Capacitação Profissional ou
Progressão por Mérito Profissional.

Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses.

Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

• Estruturação dos cargos •

QUANTITATIVO DE CARGOS PERTENCENTES AO PCCTAE POR NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO



82% Extinto ou suspenso

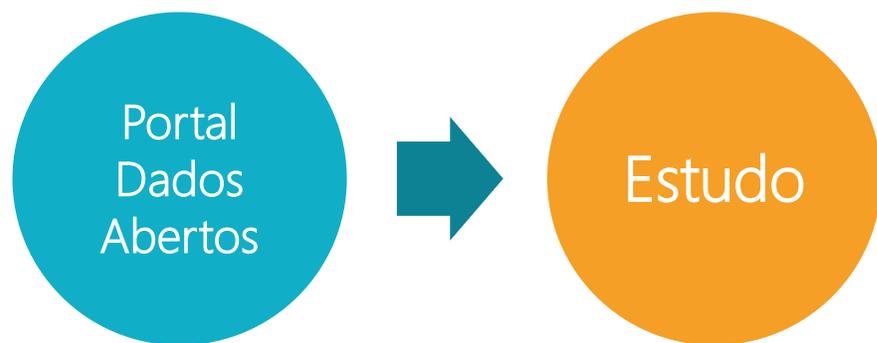
18% Ativos

Evolução da força de trabalho nas IFES

Contexto

- Como se deu a evolução da força de trabalho nas IFES nos últimos anos?
- Qual o impacto das possíveis aposentadorias na evolução da força de trabalho nas IFES nos próximos anos?

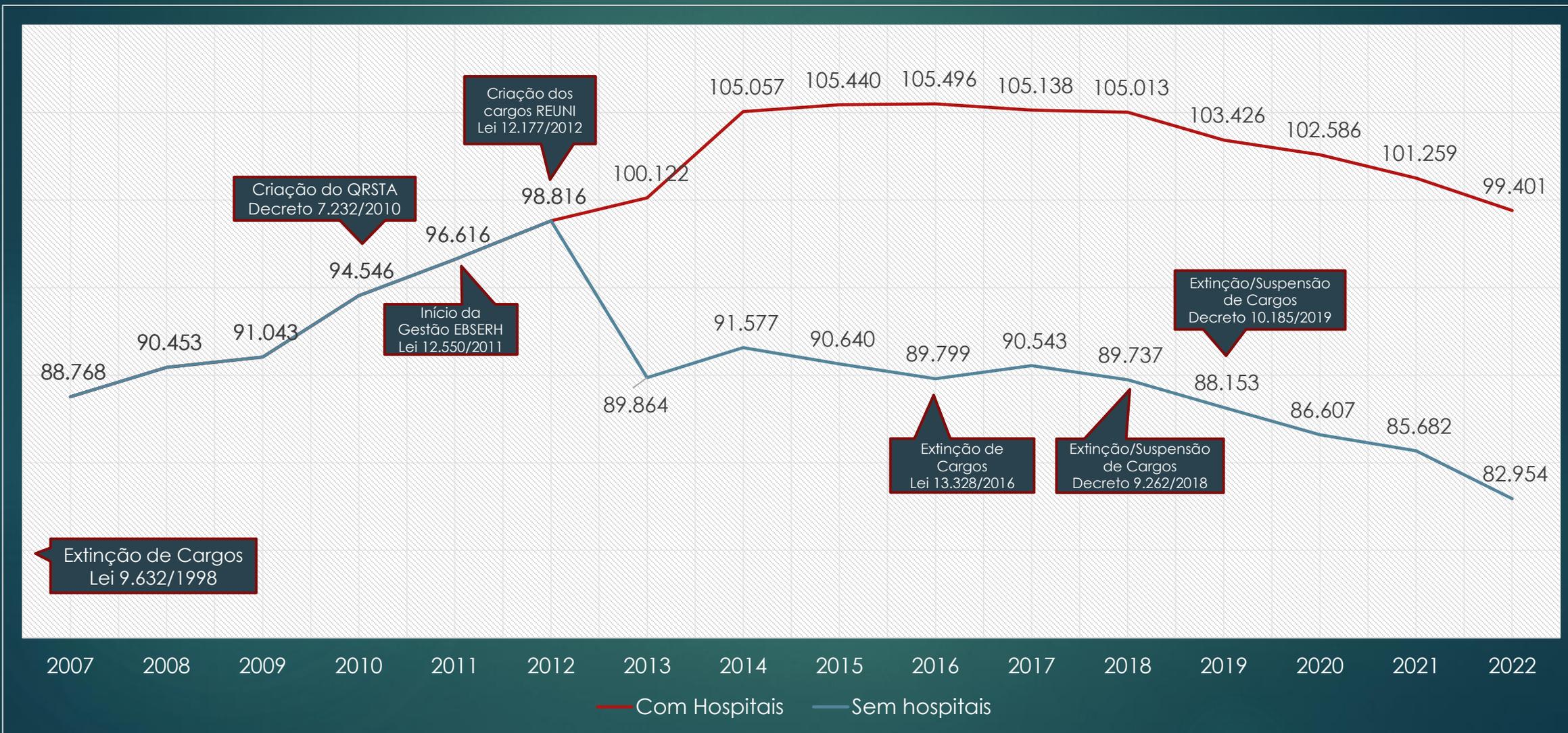
Metodologia



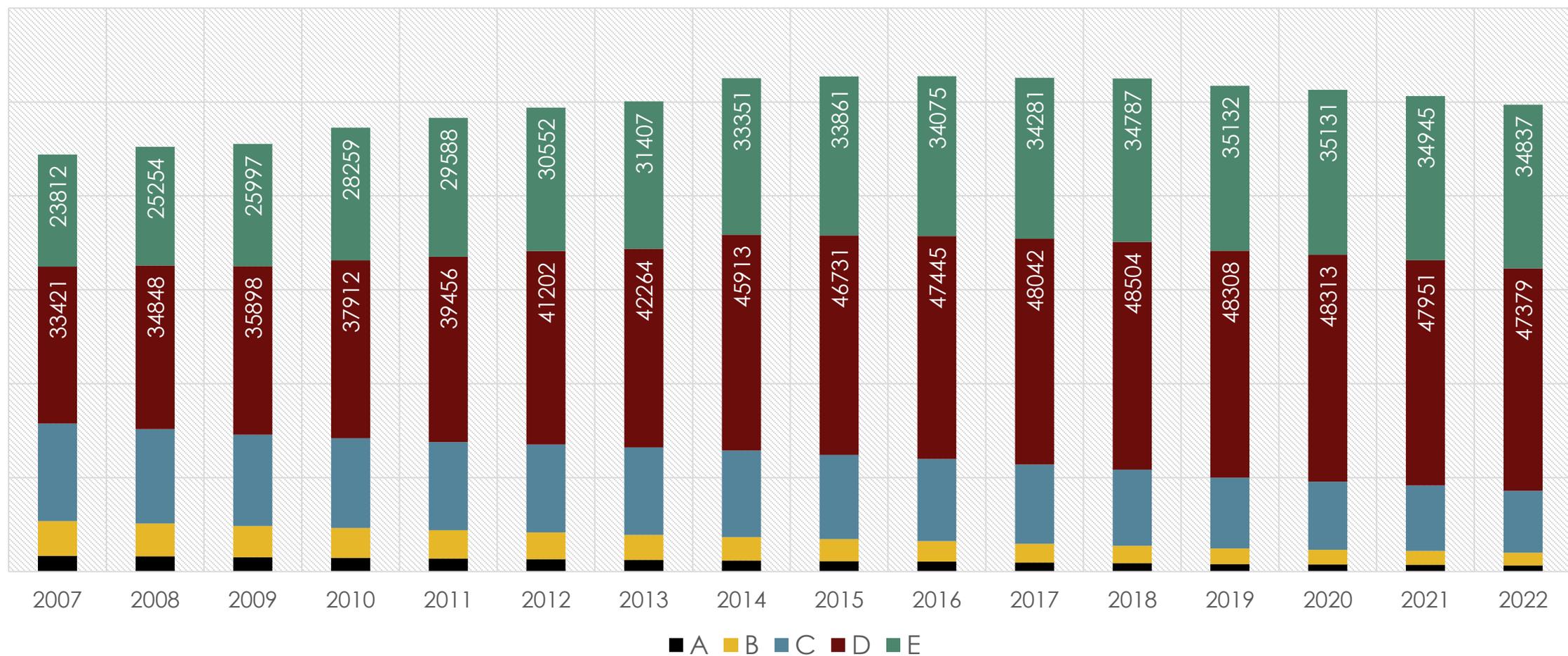
Foram considerados no estudo:

- Dados referentes a dezembro de cada ano, entre 2007 e 2022.
- Total de servidores: efetivos.

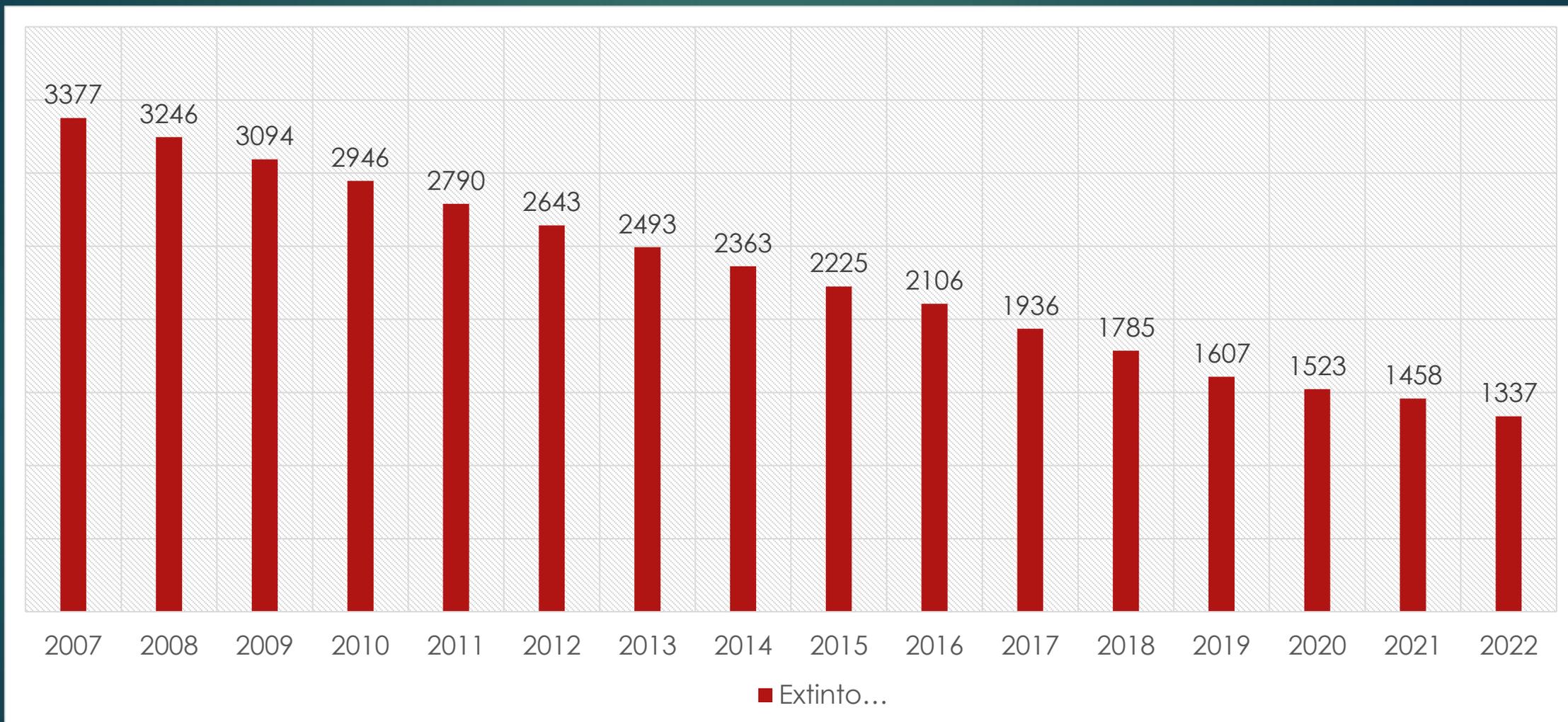
Evolução da força de trabalho nas IFES



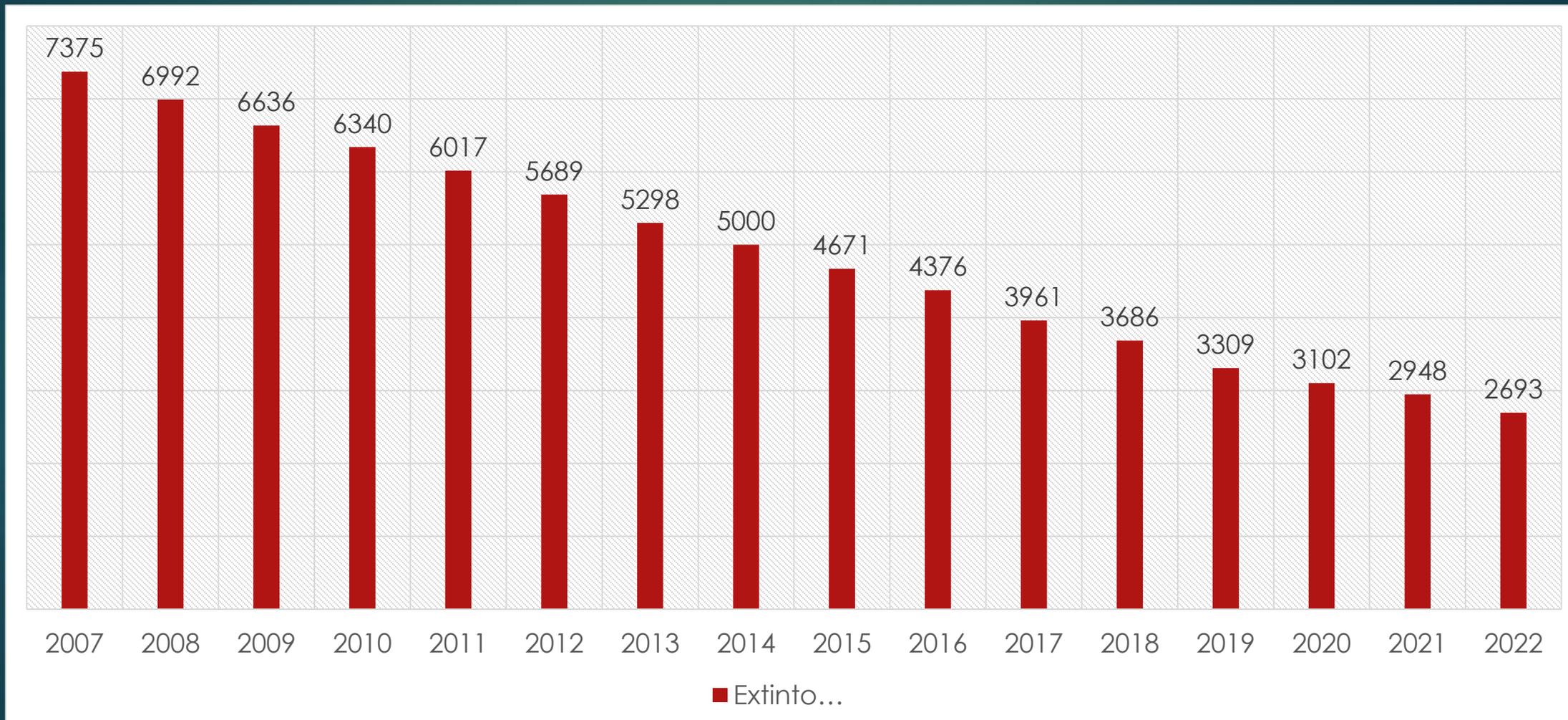
Evolução na distribuição da força de trabalho por Classe



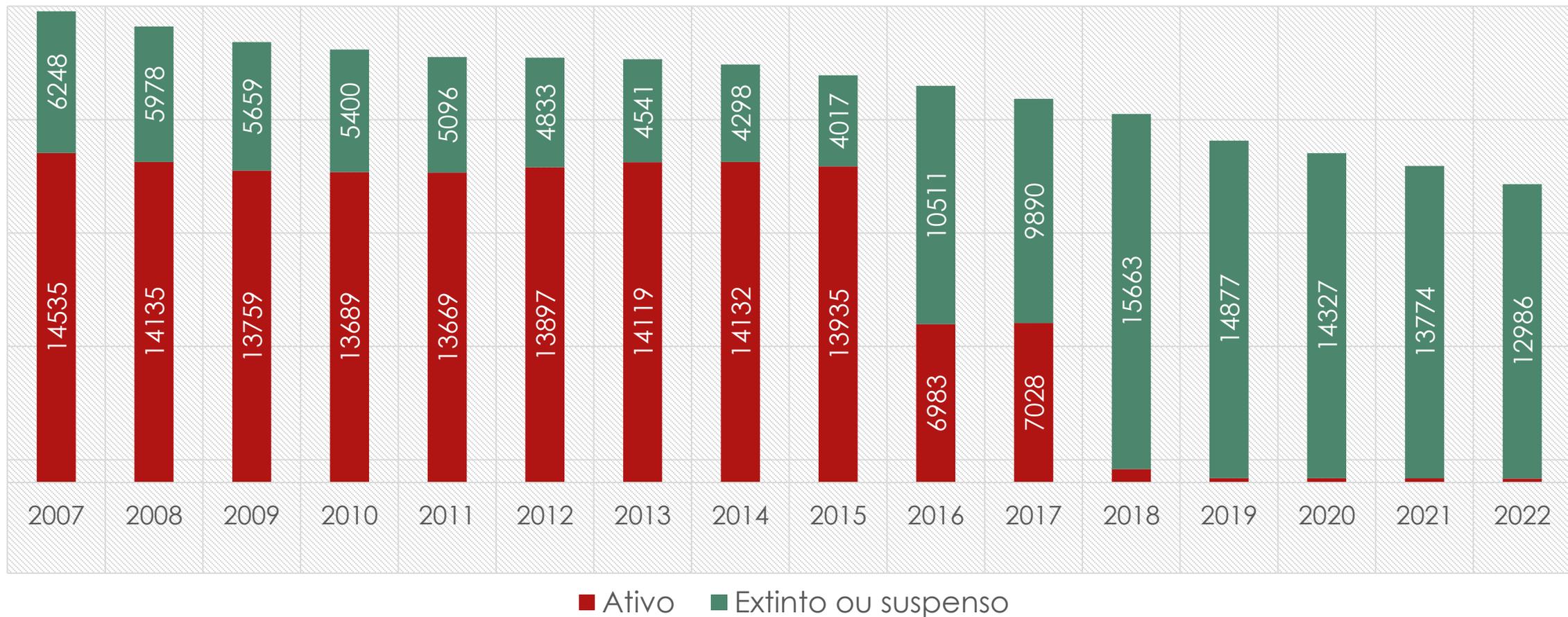
Evolução da força de trabalho nas IFES Classe A



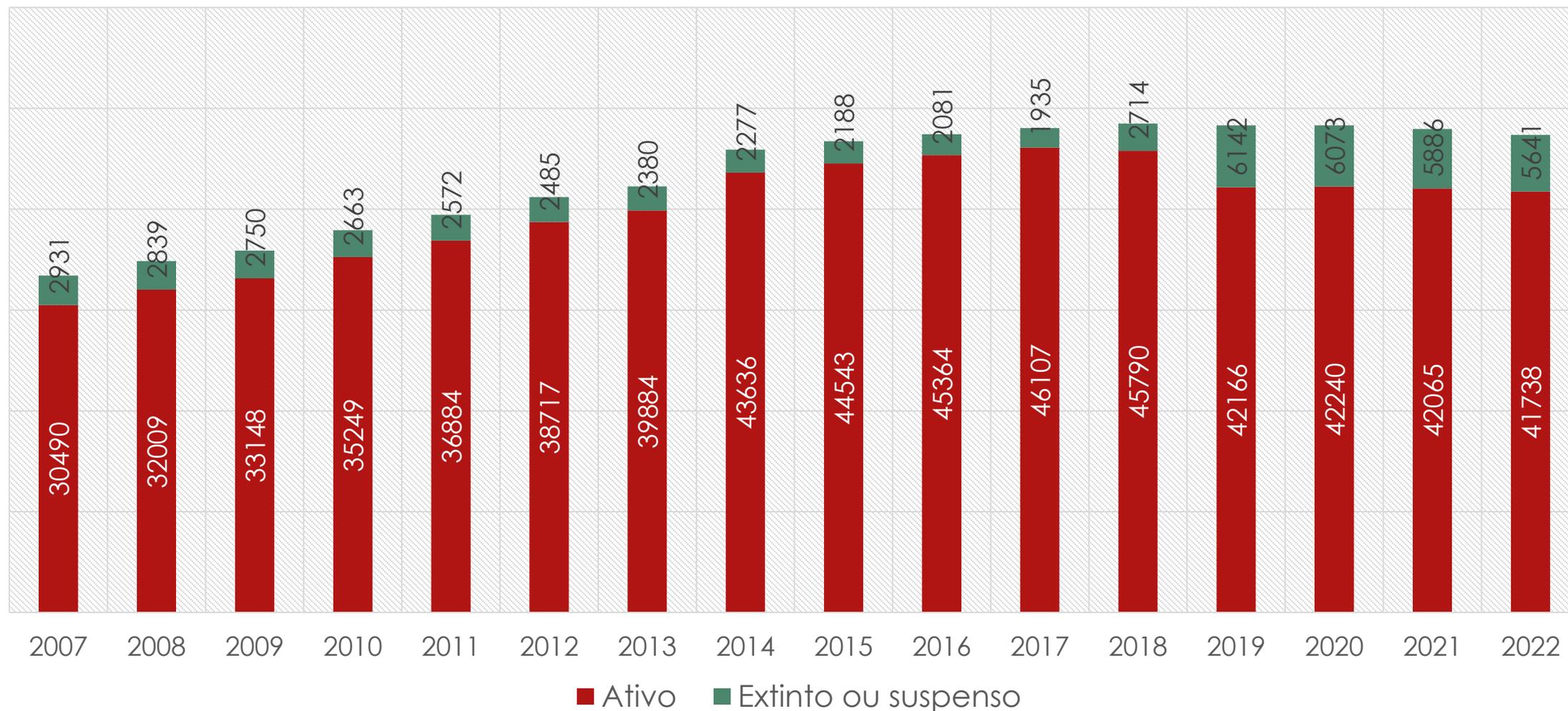
Evolução da força de trabalho nas IFES Classe B



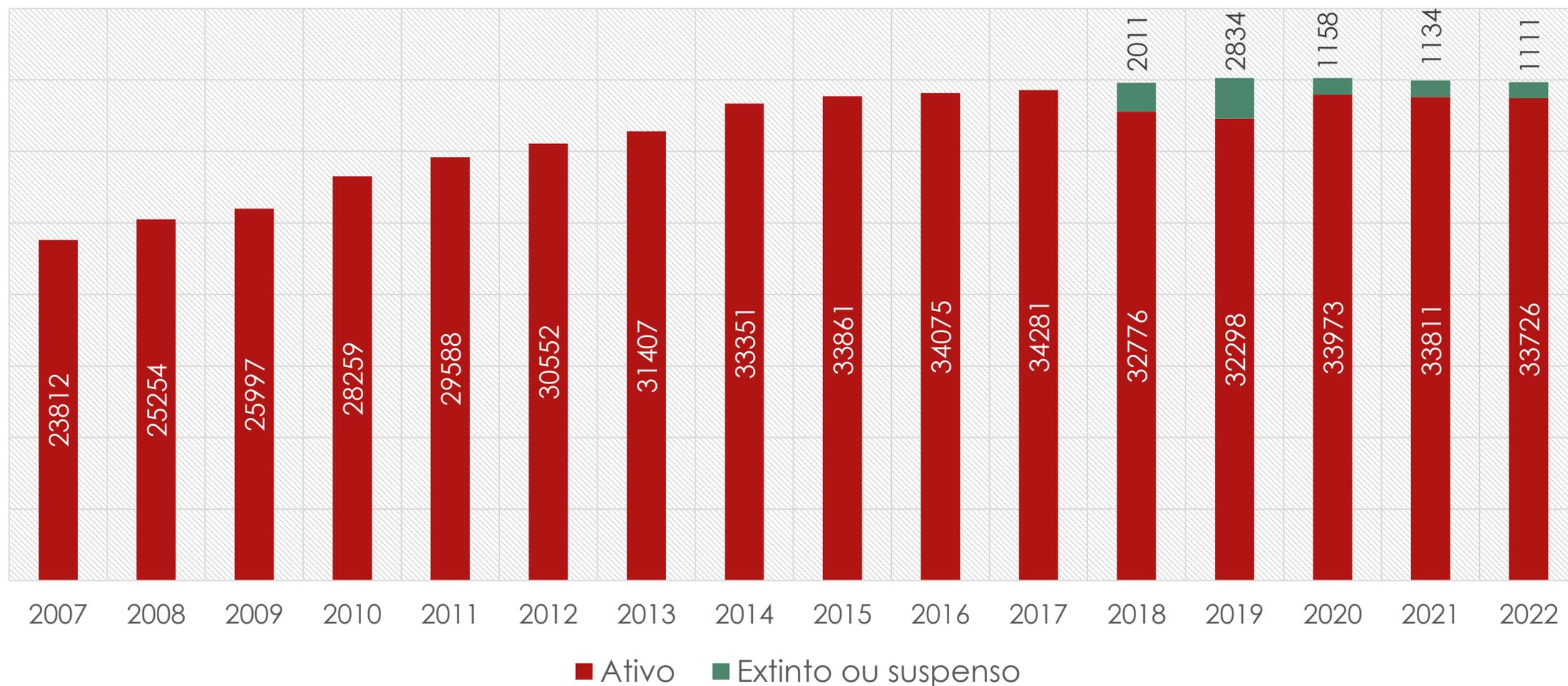
Evolução da força de trabalho nas IFES Classe C



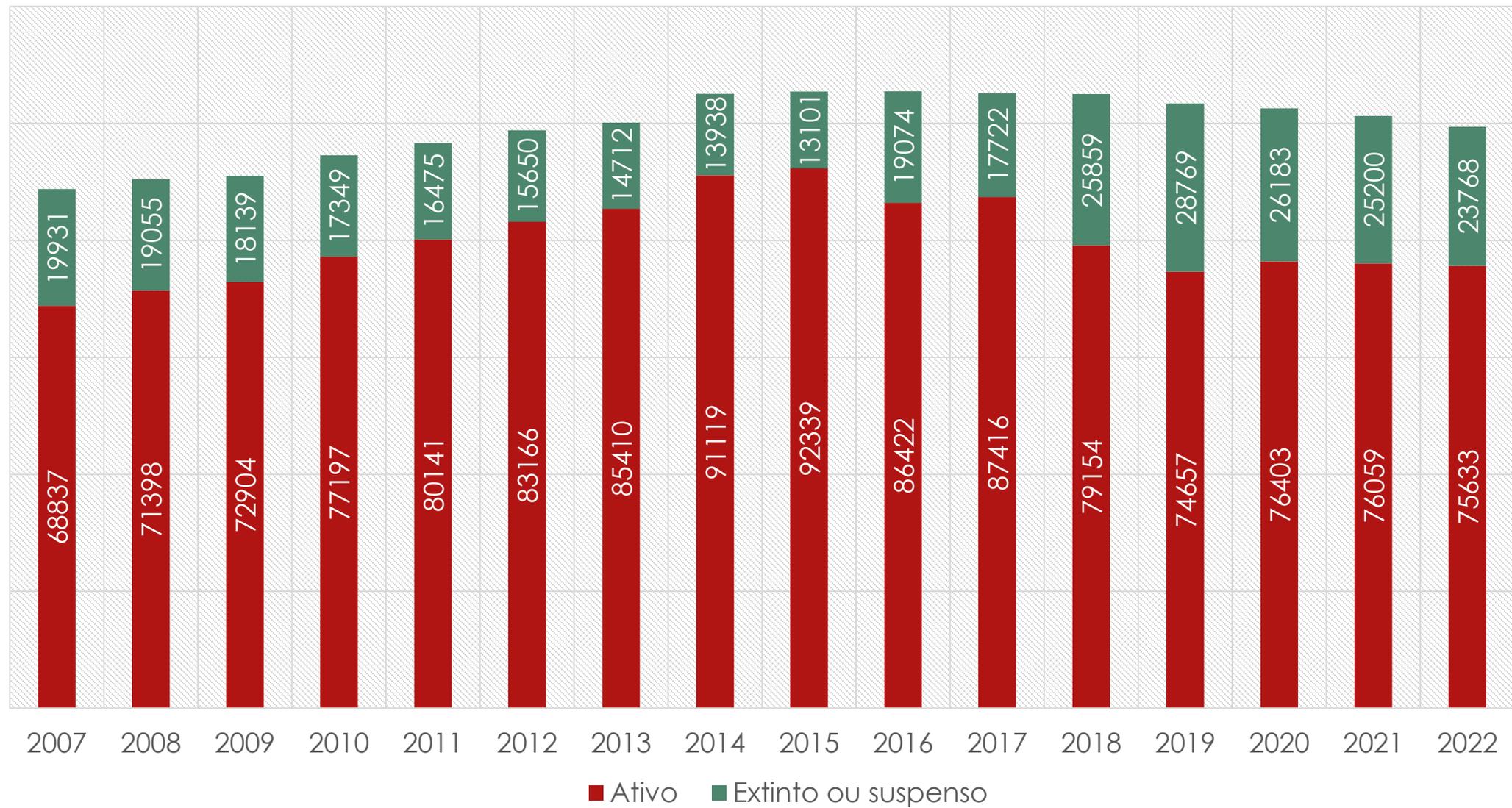
Evolução da força de trabalho nas IFES Classe D



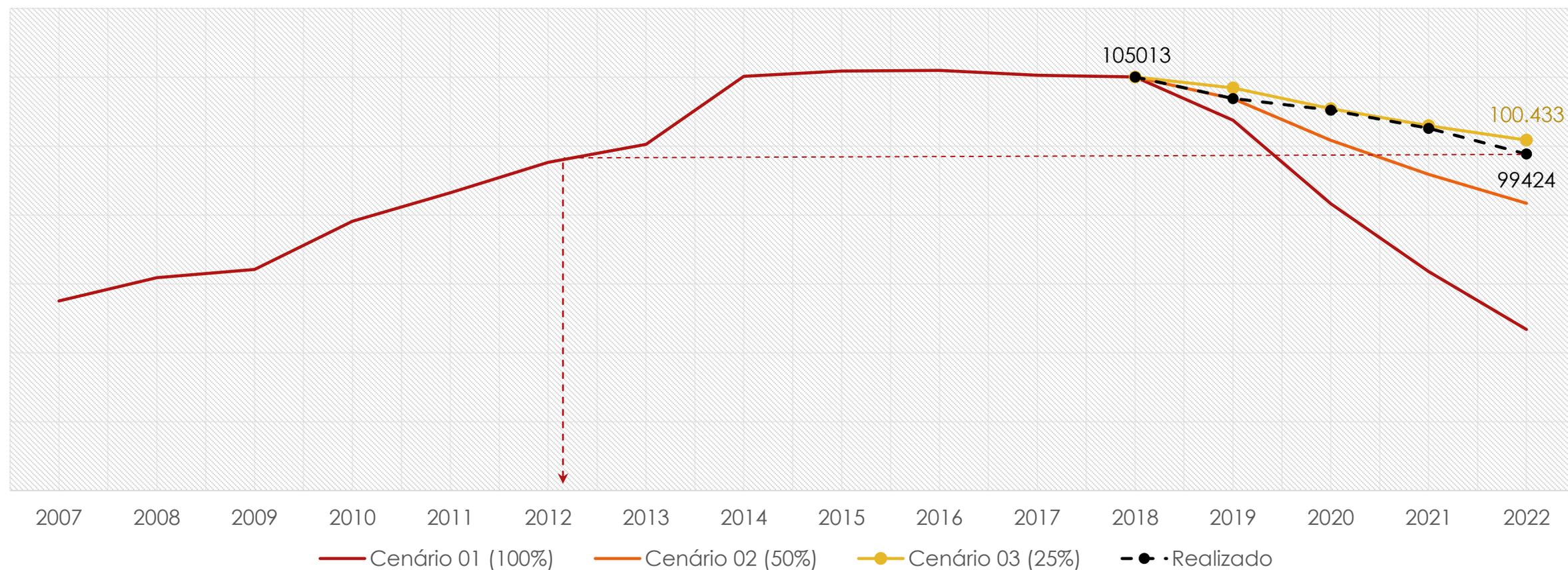
Evolução da força de trabalho nas IFES Classe E



Evolução da força de trabalho nas IFES

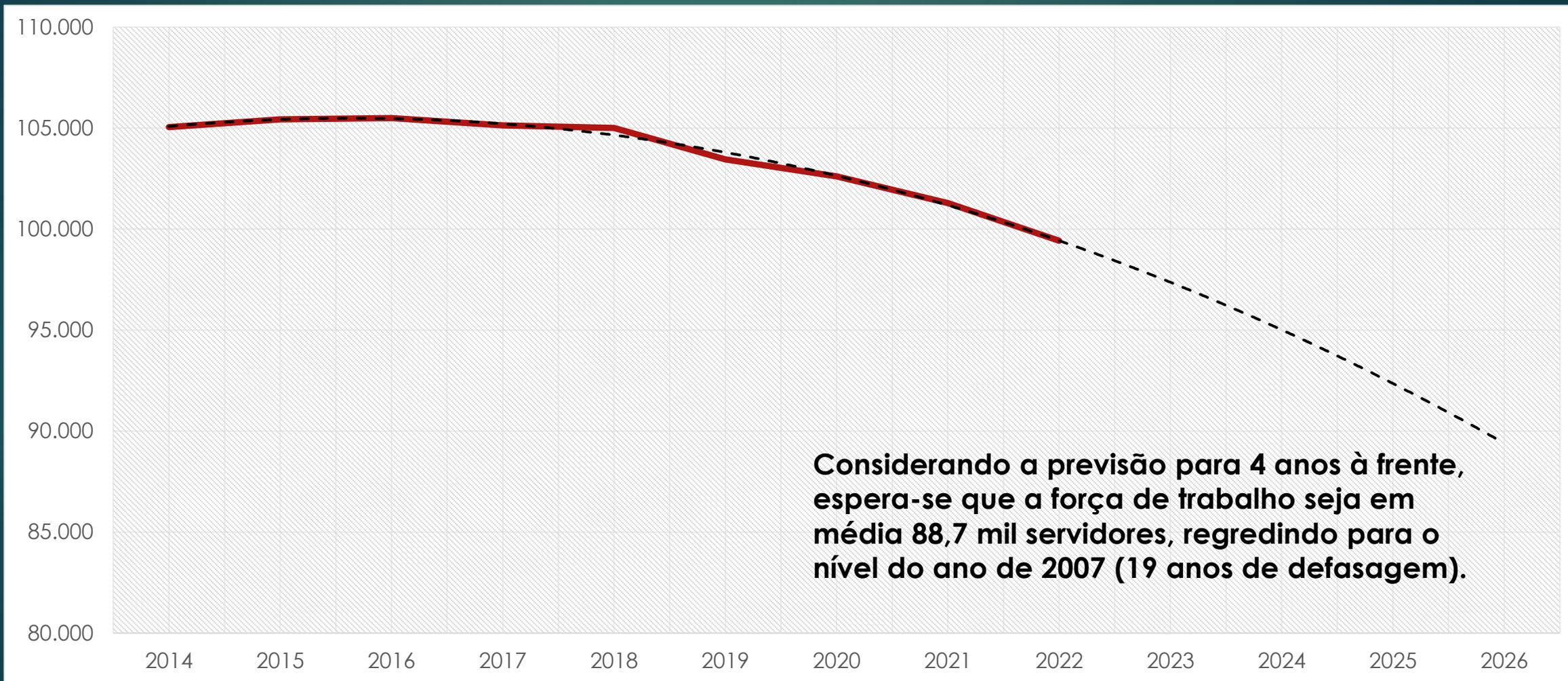


Impacto das possíveis aposentadorias na evolução da força de trabalho nas IFES



Fonte: Portal Dados Abertos (<https://dados.gov.br/>)

Impacto das possíveis aposentadorias na evolução da força de trabalho nas IFES



Problemas enfrentados na gestão dos cargos e no desenvolvimento na carreira

Baixa capacidade de atrair e reter quadros qualificados em função dos baixos salários, sem reajuste desde 2017 num contexto inflacionário;

Alta rotatividade nos concursos que inviabiliza a realização de programas de capacitação robustos.

Dificuldade de recrutamento de perfis mais apropriados em decorrência da falta de modernização das atribuições dos cargos. Cargos defasados e engessados em relação as transformações no mundo do trabalho



Limitação na amplitude da carreira, o servidor atinge o último nível de progressão por mérito com 22 anos e meio de exercício e a progressão por capacitação em 4 anos e meio.

A carreira não contempla as atividades dos servidores que ocupam cargos de chefia, ou mesmo que participam de comissões e colegiados, para efeito de qualquer progressão.

Exigência excessiva de carga horária dos cursos para o alcance dos níveis 3 e 4, especialmente para os cargos de nível D e E.

Problemas da Matriz Remuneratória e do Vencimento Básico

Defasagem remuneratória

A falta de recomposição salarial faz com que exista uma desconexão entre a remuneração, o grau de responsabilidade e a qualificação dos servidores, além da defasagem salarial em relação ao mercado de trabalho atual para carreira similares.

A busca de oportunidades por aumento salarial tensiona a relação entre servidores e a gestão das IFES pela autorização e liberação da movimentação por cessão para outros órgãos da administração pública federal.

Esse artifício é ainda mais prejudicial ao trabalho das IFES, porque não há a possibilidade de reposição do servidor, além da evasão de força de trabalho qualificada.

Baixa capacidade de retenção de quadros

Dentre as dificuldades geradas pela falta de ajuste salarial, ressalta-se o impacto no recrutamento e retenção de quadros especializados, tendo como exemplo, as áreas de Medicina e de Tecnologia da Informação, dentre outras.

Diante desse cenário, a rotatividade torna-se um grande desafio a ser enfrentado pelas IFES, pois muito esforço e recurso são despendidos na formação dos servidores para que os mesmos deixem a instituição antes que o retorno do investimento ocorra.

A baixa atratividade da carreira também é notada quando comparada a outras carreiras de órgãos públicos, sendo vistas muitas vezes como trampolim para carreiras com remunerações mais atraentes e possibilidades de crescimento e desenvolvimento.

Problemas enfrentados na gestão dos cargos

PROVIMENTO

Diversos problemas são enfrentados na gestão dos cargos no que diz respeito a seu provimento, no recrutamento e seleção dos candidatos à sua ocupação, na retenção dos servidores nesses cargos pós-provimento, no desenvolvimento das competências dos servidores para atender às demandas do Plano de Desenvolvimento Institucional das Instituições Federais de Ensino Superior. Muitos desses problemas estão relacionados à **defasagem do PCCTAE** e de suas características, expostas acima.

Os **requisitos para ingresso nos cargos estão defasados, não contemplando as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho**, nos cursos superiores, técnicos e médios, no surgimento de novas profissões e ocupações, além da alteração de suas nomenclaturas. Tal revisão é necessária para atualizar a composição das profissões/ocupações dos servidores públicos federais que compõem o quadro das IFES, indo também ao encontro da formação oferecida aos discentes.

A descrição das atividades impacta também na **dificuldade de atualização do conteúdo a ser exigido nos concursos públicos** de alguns cargos que inexistem no PUCRCE e compõem o PCCTAE. Como o conteúdo exigido no concurso tem que ter compatibilidade com as atividades a serem desenvolvidas pelo servidor e as atividades desenvolvidas pelo servidor precisam estar conectadas a um Plano de Carreira, a velocidade que se atualizam as demandas por novas competências causam lacunas de conhecimento que não conseguem ser preenchidas pelos novos processos seletivos. Um exemplo desse caso são os cargos da área de Tecnologia da Informação e de Comunicação Social.

Ainda dentro dessa temática, a **modernização e desenvolvimento do processo de trabalho, aliados à mudança do perfil de escolarização dos servidores**, tem gerado situações de desvio de função, que agravado pela extinção das FGs menores tem trazido problemas na gestão de pessoas nas IFES.

Problemas enfrentados na gestão dos cargos

ESTRUTURAÇÃO DOS CARGOS Em relação à estruturação dos cargos, a falta do Decreto com o detalhamento de suas atividades impede a atualização e a modernização necessárias para àqueles ainda passíveis de concurso. A descrição de atividades típicas de alguns cargos traz a realização de atividades que não existem mais no contexto atual, como por exemplo o Assistente em Administração, cargo com maior número de ocupantes, que tem como uma das suas atividades “Datilografar documentos da unidade quando necessário” e não traz como uma de suas atribuições a utilização de Sistemas adotados pela instituição.

EXTINÇÃO E SUSPENSÃO Outro fator que deve ser considerado em relação a estruturação dos cargos é que a imensa maioria dos cargos das classes A,B e C estão extintos e alguns cargos das classes D e E estão com vedação de provimento, sendo indicado para esses últimos a contratação de serviços.

Diante do cenário de cortes de orçamento das IFES, a contratação de serviços torna-se inviável, não só pela manutenção e funcionamento das IFES, mas sobretudo no desenvolvimento de atividades especializadas (a ex. dos cargos da área de comunicação e de inclusão, ex.: Tradutores e Intérpretes de Língua de Sinais).



Próximos passos...

Obrigada!