



PROPOSTA PARCIAL DE APERFEIÇOAMENTO DO PCCTAE

Elaborada pelo Gt Carreira da Assufrgs com acordo da Coordenação da Assufrgs para análise da categoria

Todo o nosso trabalho foi desenvolvido para construir a proposta de aperfeiçoamento do PCCTAE levando em conta os princípios e diretrizes que constam do art. 3º da lei 11091, de 12/01/2005, que instituiu o PCCTAE:

- I - Natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- II - Dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- III - Qualidade do processo de trabalho;
- IV - Reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- V - Vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- VI - Investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- VII – Desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- VIII - Garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- IX - Avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e

X - Oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Além destes princípios e diretrizes consideramos também:

- I – O tratamento isonômico entre ativos, aposentados e pensionistas, independentemente de serem ocupantes de cargos extintos ou em extinção;
- II - A garantia **jurídica** de que nenhuma proposta implique prejuízo a qualquer integrante do PCCTAE;
- III - Posição contrária a qualquer tipo de gratificação e incentivo com caráter de gratificação, sem contraprestação alguma, por ferir princípios da nossa carreira**
- IV - Preservação das relações de trabalho e combate ao assédio;
- IV - Continuidade da campanha salarial e da luta pela data-base, em paralelo, para reposição das perdas dos últimos anos;
- V- Revogar qualquer proibição a concurso público, lutando contra a terceirização em nossa carreira;
- VI- Posicionamento contrário a todo e qualquer ataque à carreira e à estabilidade, reforçando a valorização dos servidores públicos e da Educação brasileira.

Ao destacarmos que conseguimos, até o momento, trabalhar em alguns pontos do aperfeiçoamento do PCCTAE, em especial os entendidos como de curto prazo, e que estamos formulando alternativas para médio/longo prazo, elencamos o que propomos consensualmente na tabela abaixo.

Tema	Proposta GT ASSUFRGS	Repercussão Financeira	Prazo Curto- 2024 Médio/longo - 2025 e 2026
<p>1. Cargos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contra a terceirização, resgatar os cargos atuais enquanto especialidades • Atualizar descrição de cargos cujo fazer seja necessário e permanente • Criar macro cargos mantendo cargos atuais como especialidades,garantindo posicionamento e tratamento isonômicos entre ativos, aposentados, pensionistas e ingressantes na categoria: Técnico Educacional : Ensino básico(Fundamental,Médio, Técnico e EJA, atuais níveis ABCD) Analista Educacional (Graduação atual nível E) • Manter todos os atuais cargos (especialidades) no anexo IV do PCCTAE • Revogar toda a proibição de concurso • Recompôr quadro de pessoal; • Contrário a técnico substituto com implementação de política de gestão democrática que garanta capacitação e qualificação 	<p>sim</p> <p>não</p> <p>sim</p> <p>não</p> <p>não</p> <p>sim</p> <p>não</p> <p>não</p>	<ul style="list-style-type: none"> • curto • curto • médio • curto • urgente ; • Curto • curto • curto

	<p>dos técnico-administrativos em educação;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acesso a todos os cargos de gestão, pesquisa e extensão, inclusive aos de Reitor/Diretor; • garantir, no texto da lei 11.091/05, a execução de atividades que correspondam à qualificação incentivada (educação formal), podendo ser, conforme o cargo, em percentual da carga horária total, que não caracterize desvio de função, sem prejuízo a nomeações de cargos/especialidade de titulação equivalente 	não	<ul style="list-style-type: none"> • curto
2. Hierarquização (Níveis /Classes)	<ul style="list-style-type: none"> • Macro cargos estruturados em (níveis classificação) Classes: • Técnico Educacional : Ensino básico(fundamental,médio , EJA, atuais níveis ABCD) com duas (níveis) classes (AB e CD), possibilitando promoção dentro do macro cargo • Analista Educacional: Graduação (atual nível E) em 1 (nível) classe. 	sim	<ul style="list-style-type: none"> • médio
3.Ambientes	<p>Consta do Dec. 5824, de 29/06/06, na descrição dos ambientes: <i>"Planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa e extensão e de apoio ao ensino em sala de aula, nos laboratórios, oficinas, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram a produção e a transmissão do conhecimento no campo das Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos."</i> A proposta é ressaltar a possibilidade levantada na última oração,</p>	não	<ul style="list-style-type: none"> • curto

	estendendo essa compreensão para os ambientes ADMINISTRATIVO e INFRA-ESTRUTURA.		
4.Piso	<ul style="list-style-type: none"> • Recomposição salarial pela inflação acumulada de 53, % (2017-2022) mais ganho real; FONASEFE • 03 salários mínimos no piso inicial do nível A • Contemplar o Piso da Enfermagem no PCCTAE, conforme Macro cargos e níveis de classificação 	<p>sim</p> <p>sim</p> <p>sim</p>	<ul style="list-style-type: none"> • curto e médio • médio • curto
5.Step	<ul style="list-style-type: none"> • Step de 5% • Retomar o step constante no texto da Lei 11.091/05 	<p>sim</p> <p>não</p>	<ul style="list-style-type: none"> • médio • curto
6. Padrões/Tabela	<ul style="list-style-type: none"> • Retomar Linearidade • Ainda é necessário exercícios de tabela-em construção 	<p>sim</p>	<ul style="list-style-type: none"> • médio
7. Progressão Capacitação	<ul style="list-style-type: none"> • Redução do interstício para progressão de 18 para 12 meses; (a debater; implicações tabela) • Não limitar o mínimo de carga horária (para soma) para progressão por capacitação, pois o fundamental é o conteúdo, considerando que o conjunto de cursos constituam elementos para a progressão. • Ampliar o escopo de atividades como elementos para a Progressão por Capacitação: incluir a participação em Comissões de Conselhos Superiores das IFES e de Unidades, Grupos de Trabalho, Projetos, eventos acadêmicos, grupos de estudo, incluindo os de pesquisa e de extensão, organizados por IFES ou entidades representativas, com atestado de participação assinado, considerando que o 	<p>sim</p> <p>sim</p> <p>sim</p>	<ul style="list-style-type: none"> • curto • curto • curto

	<p>conjunto de participações constituam elementos para a progressão.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliar para 8 níveis de progressão por capacitação • Possibilizar que as disciplinas isoladas de Mestrado/Doutorado sejam válidas para a Progressão por Capacitação para todos; • Carga horária de Especialização não utilizada para IQ poder ser utilizada para Progressão por Capacitação; 	<p>sim</p> <p>sim</p> <p>sim</p>	<ul style="list-style-type: none"> • curto • curto • curto
<p>8.Progressão Mérito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Redução do interstício para progressão de 18 para 12 meses; como medida de melhoria remuneratória e contenção dos danos das reformas previdenciárias. <p>Apresentamos a seguinte ponderação: o interstício para progressão por mérito foi definido com base no ciclo avaliativo e era de 24 meses na origem. A avaliação de desempenho no PCCTAE, é conceituada como um processo pedagógico, vinculado diretamente ao PDI institucional, que visa tornar os TAE protagonistas do processo de planejamento institucional. Embora tenhamos clareza de que a grande maioria das IFE não adotou o processo de avaliação de desempenho previsto na legislação, alertamos que diminuir este interstício para 12 meses pode soterrar a luta pela avaliação de desempenho prevista no PCCTAE, defendida por nós, e dar menos chance de recuperação no caso de uma avaliação negativa. Por outro lado, compreendemos a tendência de redução do interstício, tendo em vista as</p>	<p>sim</p>	<ul style="list-style-type: none"> • curto

	questões previdenciárias e o cálculo dos proventos de aposentadoria serem feitos com base na média dos vencimentos. Diante desse quadro, abrimos mão da proposta de manutenção do interstício de 18 meses.		
9. Ascensão (/Progressão Funcional/Promoção)	Retomar a ascensão funcional por meio de emenda constitucional, com reserva de 30% das vagas para carreira, a serem acessadas via concurso público	não	<ul style="list-style-type: none"> • médio
10. Incentivo Qualificação	<ul style="list-style-type: none"> • Rever regras para afastamento para qualificação contidas no Decreto 9.991/19, no âmbito da CNSC; • Retomar debate sobre o Plano Nacional de Capacitação, no âmbito da Comissão (curto prazo); • Não levar em consideração a correlação direta ou indireta dos Cursos para a concessão do IQ; • • fixar os percentuais de incentivo à qualificação para todos níveis de classificação em apenas 3 níveis de qualificação, sendo o primeiro nível de 30%, o segundo de 52% e o terceiro de 75%, utilizando como critério apenas o nível de escolaridade adquirido acima do mínimo exigido para ingresso no cargo (e não mais o tipo de curso - fundamental, médio, graduação, mestrado, doutorado) 	<p>não</p> <p>sim</p> <p>sim</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Curto • Curto • Curto • curto
11. Incentivo Mérito Permanência	<ul style="list-style-type: none"> • Em debate/construção 	sim	<ul style="list-style-type: none"> • Curto
12. RSC	<ul style="list-style-type: none"> • Em debate/construção 	Sim	
13. Enquadramento/ Posicionamento	<ul style="list-style-type: none"> • Paridade no enquadramento de todos os servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão. 	Sim	<ul style="list-style-type: none"> • curto e médio

14. Aposentados	<p>Apoio às reivindicações históricas dos aposentados.</p> <p>1.Revogação do Decreto 10620/19; curto</p> <p>2. Revogação das Emendas Constitucionais EC 113/21 e EC114/21 e PEC Paralela; curto</p> <p>3. Revisão da Lei 12.772/12 no que tange ao somatório da carga horária dos certificados dos aposentados e pensionistas; curto</p> <p>4. Alteração do Art. 15 da Lei 11.091/2005, conforme PLS 53/2011 do Senador Paulo Paim; médio</p> <p>5. Descongelamento dos Artigos 184 da Lei 1.711/52 e 192 da Lei 8.112/90, estes congelados desde a promulgação da Lei 11.091/2005. curto</p>		<ul style="list-style-type: none"> • curto/médio
15.Gratificações/ Incentivos ???	Posição contrária a qualquer tipo de gratificação e incentivo com caráter de gratificação, sem contraprestação alguma, por ferir princípios da nossa carreira		
16.Benefícios e Auxílios	<ul style="list-style-type: none"> • desvincular auxílio saúde do caráter indenizatório. • Equiparar valores de benefícios e auxílios aos do SPF; 	sim	curto
17.Questões sem repercussão financeira/Outras questões	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Implementar e garantir que o processo de dimensionamento de pessoal respeite a autonomia e o previsto na Lei 11.091/05 e seus decretos 5825 /06 e 5824/06;</i> • <i>Garantia da permanente revisão e adequação do quadro de pessoal às necessidades institucionais;</i> • <i>Garantir que o Programa de Capacitação respeite a autonomia da IFE para coordenação do Programa, definição de conteúdo e execução; rever o Decreto</i> 		

	<p><i>9.991/19 em relação às IFE.(curto prazo);</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Permitir que TAES tenham acesso a bolsas de pesquisa e extensão nas IFES, c/ critérios isonômicos de seleção;</i> 		
<p>18.PGD</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Revogar PGD como proposto e aprovar norma própria de SPGD para as IFE adequado ao PCCTAE e SINAES que garanta: ● *aprovação do Programa de Gestão, para todas as modalidades de trabalho, que respeite e integre o PDI e o PDICPCCTAE <ul style="list-style-type: none"> *qualquer decisão de implantação, alteração ou suspensão do mesmo sejam esgotadas no âmbito da IFE, em seu órgão colegiado superior; ● *o planejamento de atividades/metass seja feito em nível dos grupos de trabalho de cada unidade/órgão a partir de seu Plano de Desenvolvimento, considerando as condições de trabalho; ● a aval. de desempenho seja a do PCCTAE para qualquer das modalidades-presencial, trabalho externo, teletrabalho ● * a definição de quantitativo de vagas para teletrabalho, se dê em cada unidade/órgão nos grupos de trabalho, a partir de parâmetros da IFE; ● *processo de seleção e desligamento seja definido com a participação dos TAES e seja padrão na IFE. ● *o regime preferencial de teletrabalho seja o parcial, com definição de percentual máximo de horas por trabalhador e de 		

	<p>trabalhadores por unidade/órgão.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● *o regime de teletrabalho integral seja em caráter excepcional, segundo critérios e avaliação definidos nas IFE e em suas Unidades/órgãos; ● *haja horário limite para demandas da chefia, respeitando a jornada de trabalho diária e semanal; ● *seja previsto auxílio financeiro/material em forma aceita na IFE; ● a IFE se responsabilize pela capacitação p/ o teletrabalho e apresente política de saúde e prevenção de assédio moral voltadas para a modalidade ● comissão paritária de acompanhamento nas IFES 		
19.Jornada de Trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> ● jornada flexibilizada com turnos contínuos, para ampliação do atendimento à comunidade – curto ● 30 horas semanais sem redução de salário para todos/todas.- médio prazo 		<ul style="list-style-type: none"> ● curto ● médio