



Brasília, 22 de abril de 2024

PRESENTES NO CNG

PELA DIREÇÃO DA FASUBRA: 12

PELA BASE: ASSUFRGS (5 delegados), ASSUFMS (4 delegados), ASUFBA (5 delegados), ASUFPEL (2 delegados), SINDIFES (2 delegados), SINDS-UFSJ (1 delegado), SINDUFLA (1 delegado), SINT-IFESGO (4 delegados), SINTEF-UFGD (1 delegado), SINTESAM (1 delegado), SINTET-UFU (2 delegados), SINTFUB (4 delegados), SINTUFCE (6 delegados), SINTUFEJUF (1 delegado), SINTUFEPE (5 delegados e 1 observador), SINTUFES (2 delegados), SINTUFF (5 delegados), SINTUFRJ (7 delegados e 1 observador), SINTUFSC (2 delegados), SINTUFSCAR (2 delegados), SINTESTRN (3 delegados), SINDTESTPR (4 delegados), SINTUNIFESP (3 delegados), ASAV (2 delegados), SINTUFABC (1 delegado), SINTUFMT (2), SISTAMS (4 delegados), ASSUFOP (2 delegados), SINDTIFESPA (1 delegado), SINSTAUFAP (2 delegados e 1 observador), ASUNIRIO (1 delegado)

INFORME DE GREVE

AVALIAÇÃO DA PROPOSTA DO GOVERNO

Diante da análise preliminar elaborada pela Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC) e do debate produzido em reunião no dia 22 de abril, o Comando Nacional de Greve (CNG) se dirige aos Comandos Locais de Greve da base da FASUBRA com a seguinte análise e orientação:

Após a instalação da greve da FASUBRA há 40 dias, com ampla adesão (66 Universidades, 2 Institutos Federais e 1 CEFET) e forte mobilização demonstrada na jornada de lutas realizada no período de 16 a 19 de abril de 2024 em Brasília, o governo apresentou na reunião do dia 19 uma proposta insuficiente que mantém o reajuste de 0% nos salários em 2024, 9% em 2025 e 3,5% em 2026, que não atende a maioria das reivindicações que constam na pauta de reivindicações da categoria.

Importante registrar que a FASUBRA entregou nossa proposta de reestruturação de carreira em outubro de 2023 e, somente agora, após 6 (seis) meses, o governo respondeu com uma contraproposta em que o avanço na reestruturação e na recomposição salarial se mostra insuficiente como demonstrado no quadro elaborado pela CNSC.

Não é verdade o que foi divulgado pelo Ministério de Gestão e Inovação (MGI) e reproduzido em alguns veículos de imprensa sobre terem concordado com 9 dos 12 pontos apresentados pela FASUBRA. Na realidade, apenas 5 estão contemplados.

No que tange à recomposição salarial, o avanço do governo passando de 9% em 3 anos para 12,8% no mesmo período, além de insuficiente, nos coloca abaixo do oferecido a outras categorias do executivo federal, tanto nos percentuais de reajuste, quanto em relação ao montante investido do orçamento.

É, portanto, contraditório ao anunciado pelo próprio governo, que investiria na redução das desigualdades de remuneração no serviço público brasileiro. Os montantes



alocados até aqui nos acordos celebrados e na oferta que recebemos, não só não levam à redução, como ampliam a desigualdade.

O governo deve respostas acerca do investimento prometido aos vencedores da campanha "Brasil Participativo", bem como sobre os novos recursos que o ministro da Educação, Camilo Santana, disse que se empenharia em trazer para o PCCTAE.

O MGI usou como exemplo de complexidade de nossa carreira atual, o fato de que "Há diversos cargos extintos e cargos com provimento suspenso". Contudo esta é mais uma das pautas da FASUBRA, a revogação de normativas editadas em governos anteriores que prejudicam a gestão das universidades e Institutos Federais, ampliando o processo de terceirização.

Recentemente, por exemplo, foi admitido pelo governo, também em documento próprio, a decisão de aprofundar a terceirização, como no caso dos cargos de Tradutores Intérpretes de Libras (TILs), prejudicando o desenvolvimento de políticas de inclusão nas Instituições. Assim como a área de segurança das Instituições, e os hospitais universitários, via EBSEH, são fragilizados por este processo.

Nesta conjuntura, a necessidade de continuidade e de fortalecimento da greve é inquestionável!

Inquestionável porque foi a greve e a mobilização por ela produzida, que nos trouxeram ao cenário atual em que, finalmente, o governo saiu da inércia e apresentou uma contraproposta sobre a carreira e alterou para mais o percentual da recomposição oferecida.

Também foi a greve que nos tirou do isolamento em que estávamos sem nenhuma proposta para uma mesa de negociação real que agora tem números para serem debatidos e ampliados.

Há espaço para avançar mais. Esse avanço dependerá de nossa organização, coesão e força demonstrada por novas atividades de mobilização na base e em Brasília.

Considerando que:

- O pequeno aumento em relação à proposta anterior de 3,5% nos índices de 2025 e 2026 é fruto da força da greve e demonstra que, com mobilização, podemos derrotar a política de reajuste zero do governo para 2024;
- A greve dos TAE está forte e ainda pode crescer paralisando 100% os setores não essenciais das universidades e institutos federais;
- A caravana a Brasília (16 a 19/4) fortaleceu e deu visibilidade nacional para a greve da Educação Federal;
- A política econômica do governo Lula-Alckmin é baseada no Arcabouço Fiscal e no desvio de 46% do orçamento de 2024 para pagamento de juros e amortizações da dívida pública;
- O governo garantiu verbas para reestruturar várias carreiras em 2024, além de garantir R\$ 360 bilhões ao agronegócio, através do Plano Safra, e R\$ 20 bilhões aos militares, via PAC, como o negociado com a PF, PRF, entre outras categorias, o



Senado acaba de aprovar na CCJ, o reajuste de 5% para servidores da categoria juízes que poderá custar para a união 42 bilhões.

Portanto, o orçamento para os Técnico-administrativos em Educação é insuficiente para valorizar mais de 224 mil servidores com a proposta oferecida pelo governo.

No primeiro bimestre de 2024, o Brasil bateu o recorde com valor acumulado de R\$ 467 bilhões. Nesse sentido, há orçamento para atender às reivindicações dos Técnico-administrativos em Educação sem permanecer com o pior salário do serviço público federal.

ORIENTAÇÕES DO CNG PARA AS ENTIDADES DE BASE

1. Continuidade da greve dos TAE por tempo indeterminado;
2. Reafirmar a proposta de reestruturação de carreira aprovada em plenária e protocolada no MGI, rejeitando a proposta do governo apresentada na mesa de negociação de 19 de abril manifestando a concordância com os pontos acatados pelo governo. Apresentar contraproposta do índice de recomposição salarial trazendo, da mesa geral para a específica, o índice construído pelo FONASEFE e calculado pelo DIEESE, de 34%, dividido em 2024, 2025 e 2026 (10,34% a cada ano) como orientado pelo relatório da CNSC;
3. Participação na campanha: "Lula, Haddad, Esther e Tebet, recebam os Trabalhadores da Educação", organizada pelo CNG. E nas sextas-feiras subir a Hashtag #LulaRecebaOsTae no X e no Instagram;
4. Realizar atividades com políticos, preferencialmente em contato com lideranças de bancadas, regionalizadas, em busca de apoio e de resolutividade da nossa greve;
5. Organizar atividades nos ministérios da Fazenda, Desenvolvimento, Planejamento, Gestão e Inovação e principalmente no Congresso;
6. Atividades nas Câmaras Municipais e Assembleias Legislativas em todas as cidades onde houver unidades e/ou campi avançados das universidades e institutos, além de protocolar moção e solicitar a realização de audiências em apoio a nossa greve;
7. Reafirmar a proposta de carreira apresentada pela FASUBRA em outubro do ano passado, analisada no Relatório do GT Reestruturação, incluindo a aglutinação dos níveis A/B (com 40% da remuneração do nível E) e C/D (com 60% da remuneração do nível E), o estabelecimento do RSC e todos os demais pontos;
8. Propor ao ANDES, SINASEFE, FONASEFE, como também ao movimento estudantil, a realização de fortes atos unificados no 1º de maio que incorporem



o apoio à greve da educação e das pautas dos servidores federais junto às demais pautas da classe trabalhadora;

9. Indicativo de Caravana na segunda quinzena de maio;
10. Realizar atividade de impacto na base com atos em frente às reitorias, e no MEC, em 9 de maio, como dia nacional de luta pela destituição dos interventores, por eleições no mínimo paritárias, pela paridade nos órgãos de decisão, pelo fim da lista tríplice, pela defesa de que os TAE possam ser reitores das instituições, pela democracia interna das instituições federais de ensino;
11. Propor ao ANDES, ao SINASEFE e às entidades estudantis, a construção de calendário unificado de atividades.

TAREFAS PARA O CNG

1. Demandar da CNSC que analise as propostas existentes para o RSC, com relação ao seu detalhamento de critérios de concessão e regulamentação, com calendário de conclusão, de no máximo 10 dias, dos trabalhos proposto pelo CNG;
2. Cobrança pública do ministro Camilo Santana sobre a promessa de intermediar as negociações entre o movimento e o governo, na reunião de 29 de fevereiro;
3. Buscar uma audiência com a ANDIFES e CONIF para levar o nosso posicionamento sobre a proposta entregue pelo Governo e solicitar apoio e empenho na busca da solução da nossa greve;
4. Elaborar uma Carta Aberta da educação federal, apresentando nossa posição contrária ao Arcabouço Fiscal, pela suspensão do pagamento e auditoria da dívida pública, a taxação das grandes fortunas e multinacionais, o controle e a diminuição dos juros e o fim da autonomia do Banco Central, para a utilização dos recursos públicos para valorizar os servidores e serviços públicos, gerar empregos, garantir moradia e direitos sociais para todos e todas;
5. Propor ao ANDES, ao SINASEFE e às entidades estudantis, a construção de calendário unificado de atividades.



IG ABR - 4

Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
Fundada em 19 de dezembro de 1978

CONFIRA A SEGUIR A ANÁLISE PRELIMINAR DA CNSC

Análise Preliminar da Quarta Reunião da Mesa Específica e Temporária – 19 de abril de 2024 – CNSC/Fasubra

Esta análise é preliminar, realizada a partir das anotações da representação da FASUBRA na reunião e será complementada após o recebimento formal da proposta apresentada pelo Governo, por meio de sua representação, na quarta reunião da Mesa que negocia a pauta do movimento sindical.

No dia 19 de abril de 2024 aconteceu a quarta reunião da Mesa Específica e Temporária (MET), no Ministério da Gestão e Inovação (MGI). Essa reunião contou com a presença da Bancada do Governo, formada pela representação do MGI e do Ministério da Educação (MEC); e da Bancada Sindical, formada pela representação da FASUBRA Sindical e do SINASEFE.

Após a apresentação e fala de saudação da Deputada Alice Portugal, representando a Frente Parlamentar em Defesa do Serviços Públicos, o Secretário de Relações de Trabalho (SETE/MGI) fez um pequeno resumo da terceira reunião da MET, realizada em 22/02/2024 e informou que, nesta quarta reunião, o MGI iria apresentar uma proposta para análise das entidades. Essa proposta, segundo o secretário da SETE/MGI, baseou-se no relatório do Grupo de Trabalho de Aprimoramento (Reestruturação), formado pela representação da Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE (CNSC) e do MGI. Ainda acrescentou que a proposta trata de duas frentes: a Reestruturação do PCCTAE e a Recomposição Salarial. Destacou o Secretário que a proposta aplicar-se-ia a servidores ativos e aposentados.

O Secretário de Gestão de Pessoas (SCP/MGI) iniciou a apresentação da proposta informando que compreende o clima em torno das negociações, mas discorda da visão e fala de que a MET se trata de uma “Mesa de Enrolação”.

Reafirmou que a Mesa Específica e Temporária da Educação dos TAE é a mesa mais importante para o governo, por ter sido a mais votada no Programa Brasil Participativo, por ter sido a primeira a ser instalada e pela complexidade e tamanho da categoria e seu papel no serviço público. Ainda acrescentou que o Governo Federal está cumprindo seu compromisso, assumido no governo de transição, de não termos perdas inflacionárias durante este governo.

QUADRO SINTÉTICO - CNSC FASUBRA

TEMA	PROPOSTA	PROPOSTA DAS ENTIDADES	PROPOSTA GRUPO DE TRABALHO	PROPOSTA DO GOVERNO	CONTEMPLA A PROPOSTA DAS ENTIDADES?
1. Organização dos cargos	Racionalização de cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)	A proposta original da FASUBRA é a revogação do decreto 9262/2018 e 10185/2019, que extinguem e/ou suspendem o provimento de alguns cargos dos níveis de classificação C, D e E.	O grupo de trabalho propôs diretrizes para criação de cargos amplos e da transformação de vagas dos cargos suspensos de provimento para concurso.	O governo endossa o trabalho do Grupo de Trabalho, enfatizando que não está finalizado e deve ser incorporado ao Projeto de Lei que tratará do aprimoramento do PCCTAE.	O Governo acatou o trabalho desenvolvido até o presente momento e a metodologia estabelecida na CNS/MEC
	Revisar os fazeres dos técnicos-administrativos (Atribuições)	O debate sobre criação de quais cargos, a transformação de quais vagas e atualização de descrição dos cargos ainda não foi concluído e continuará ocorrendo no GT Cargos e na CNSC e submetido à aprovação pela categoria.			
2. Verticalização - Matriz Única	Verticalização - Matriz única	As entidades defenderam a lateralização da matriz com aplicação de 19 padrões de vencimento.	Foi proposto a lateralização e a com 19 padrões de vencimento. Simplificando o entendimento da malha salarial e propiciando uma mais clara divisão de recursos.	Endossa o resultado do trabalho do GT aprimoramento, concordando com a verticalização da matriz salarial, mesmo que o número de padrões (19) vá contra as diretrizes do governo (20 padrões), em deferência às entidades que defendem os 19 padrões salariais.	O Governo acatou a reivindicação das entidades.
3. Níveis de Classificação (NC) e Correlação salarial	3.1 Aglutinação dos Níveis de Classificação (NCs)	A proposta das entidades consiste na aglutinação em três níveis de classificação, sendo os níveis AB, CD e E	A proposta do grupo do trabalho aprimoramento apontou como solução a manutenção dos 5 níveis de classificação, referência no nível de classificação E e a manutenção do step constante. O grupo de trabalho apresentou como proposta manter a equiparação salarial entre os níveis A/B e C/D.	O Governo referenda resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, pela manutenção de 5 Níveis de Classificação (A, B, C, D e E), com a referência salarial a partir do piso do nível E, e a manutenção de Step constante, para todas as tabelas, sem equiparação salarial entre os níveis AB e CD.	O Governo não considerou a reivindicação, acatando a proposta alternativa de estrutura em cinco níveis de classificação conforme resultado do GT Aglutinação.
	3.2. Percentual de correlação	A proposta das entidades consiste na aglutinação dos níveis de classificação com as seguintes correlações: AB sendo 40% do nível de referência E e CD sendo 60% do nível referência E	O grupo de trabalho aprimoramento sugeriu manter os 5 níveis de classificação, porém equiparar a remuneração entre os níveis AB, sendo o nível A equiparado com o nível B (piso e teto iguais), e CD, sendo o nível C equiparado ao nível D (piso e teto iguais).	A proposta do governo se opõe à equiparação salarial demandada pelas entidades, devido ao alto custo, optando por direcionar os recursos para reajustes no vencimento básico. O governo argumenta que a equiparação pode acarretar problemas jurídicos e de gestão.	O Governo não considerou a reivindicação
4. Incentivo à Qualificação (IQ)	Incentivo à Qualificação - IC - correlação direta	A proposta das entidades é o fim da diferença entre a relação direta e indireta para fins de concessão do incentivo à qualificação.	O grupo de trabalho aprimoramento reiterou o fim da diferença entre a relação direta e indireta	O governo atendeu a proposta das entidades de fim da relação indireta. Desta forma, após regulamentação pela CNSC, todos os IQs concedidos por relação indireta terão seus percentuais corrigidos para relação direta.	O Governo acatou a reivindicação das entidades.
5. Progressões por mérito	Redução dos interstícios de progressões por mérito (12 meses)	A proposta das entidades é de redução do interstício de 18 para 12 meses	O Grupo de Trabalho propõe a redução do interstício de 18 para 12 meses	O Governo referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento que trata da redução do interstício para a progressão de 18 para 12 meses.	O Governo acatou a reivindicação das entidades.
6. Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	Concessão do RSC para os servidores TAE	A FASUBRA aprovou em plenária a instituição do RSC e encaminhou para a CNSC/Fasubra a discussão sobre o modelo e critérios de concessão do RSC.	O Grupo de Trabalho de Aprimoramento apoiou a criação do RSC (Reconhecimento de Saberes e Competências). Houve também uma receptividade positiva quanto à elaboração de diretrizes genéricas para concessão, porém não foi alcançado um consenso sobre um modelo único de concessão.	O governo não se manifestou favorável ou contrário ao RSC, jogando a discussão para a CSNC. Alega que as entidades sindicais não têm consenso sobre a forma com o RSC seria criado e concedido, inviabilizando a elaboração de um estudo de impacto. Considera que somente após a conclusão dos estudos pela CNSC será possível discutir o sobre a criação ou não do instituto.	O governo apresentou uma série de questionamentos à proposta de criação e implementação da RSC. Encaminhou a discussão para a CNSC alegando que precisaria saber qual a proposta das entidades para realizar o cálculo dos impactos financeiros.
7. Progressões por capacitação	Aceleração por progressão de capacitação	A proposta das entidades consiste na manutenção da progressão por capacitação em uma ampliação de 3 para 7 níveis de progressão por capacitação, que funcionaria de forma a acelerar a chegada ao topo da carreira.	O grupo de trabalho reafirmou a pertinência da manutenção da progressão por capacitação, O MGI propôs manter o número de 3 progressões com um interstício de 4 anos e carga horária de 60 h por ano.	O governo considera que parte da proposta das entidades, como Aceleração por progressão por capacitação, já foi parcialmente atendida nos itens 3 e 5 da Proposta (Verticalização da Matriz e Incentivo à Qualificação). Além disso, menciona que a redução para 18 padrões para progressão por mérito, com interstício de 12 meses, acelera a ascensão ao topo da carreira para 18 anos.	O Governo não acatou a reivindicação das entidades.
8. Recomposição perdas inflacionárias	Recomposição das perdas inflacionárias	A FASUBRA apresenta a recuperação das perdas conforme estudo do DIEESE (34,32%), já levando em consideração o aumento emergencial de 2023.	O GT não tratou desse tema e encaminhou o estudo do DIEESE para a Mesa Temporária e Específica	O governo apresentou 9% para janeiro de 2025 e 3,5% em maio de 2026.	O Governo não acatou a reivindicação das entidades.
9. Parâmetros para construção da proposta	Piso de três salários mínimos atuais	Reivindicação histórica das entidades	Encaminhou a discussão para a Mesa Específica e Temporária	Segundo o governo, esses pontos não serão considerados na proposta, pois geram um impacto orçamentário desproporcional e distorcem a estrutura aprovada na plenária e apresentada na proposta das entidades.	O Governo não acatou a reivindicação das entidades
	Incorporação do Piso da Enfermagem	Reivindicação aprovada em plenária	Encaminhou a discussão para a Mesa Específica e Temporária		O Governo não acatou a reivindicação das entidades
	Aumento do Step de 3,9% para 5%.	Reivindicação histórica das entidades	Encaminhou a discussão para a Mesa Específica e Temporária		O Governo não acatou a reivindicação das entidades

Após as falas de abertura, foi iniciada a apresentação da proposta conforme segue.

Situação em 2024

- Propostas oferecidas aos servidores (2024-2026)
 - Reajuste de benefícios na LOA 2024
 - Auxílio-alimentação: +52,0% em 2024 (R\$ 1.000,00, aprox. outros Poderes)
 - Auxílio-creche: +51,1% em 2024 (recomposição real 2017-2023)
 - Assistência à saúde suplementar: +51,1% em 2024 (recomposição real 2017-2023)
 - Reajuste remuneratório – diretriz geral atual
 - +4,5% em 2025
 - +4,5% em 2026

Fonte: Apresentação do MGI

A figura acima, parte da apresentação do Ministério da Gestão e Inovação (MGI), resgata a proposta apresentada na terceira reunião da Mesa Específica e Temporária, realizada em 22 de fevereiro de 2024.

O quadro a seguir, que fez parte da apresentação do MGI na reunião de 19 de abril de 2024, resume o posicionamento da equipe daquele Ministério, considerando os dez pontos da pauta das entidades, tratados no GT de Aprimoramento e encaminhados para análise e

deliberação na MET.

Cabe um destaque que além desses pontos da pauta, que implicam em impactos financeiros diretos e carecem de recursos financeiros imediatos para sua aplicação, outros dez pontos foram encaminhados para análise, discussão e formulação de proposição de adequações legais para aplicação na CNSC.

GT de Aprimoramento do PCCTAE

CONTEXTUALIZAÇÃO

- Origem
 - Deliberação em Reunião de 22/02/2024 da Mesa Específica e Temporária - Educação – PCCTAE/IFES
 - Instituído pelo MEC no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE – CNS, pela Resolução nº 4, de 04/03/2024
- Objetivo
 - Elaborar estudos a fim de subsidiar o aprimoramento do PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005

Fonte: Apresentação do MGI

Reestruturação com base no GT PCCTAE

Entidade Sindical	Tema	Proposta	Impacto no Orçamento	Avaliação
Fasubra/ Sinasefe	Organização dos cargos	1. Racionalização de cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)	Não	+
		2. Revisar os fazeres (Atribuições)	Não	+
Fasubra/ Sinasefe	Verticalização - Matriz Única	3. Verticalização - Matriz única	Sim	+
Fasubra/ Sinasefe	Níveis de Classificação (NC) e correlação salarial	4. Manutenção dos 5 Níveis de Classificação (NCs) e percentual de correlação	Sim	+(35%-40%-50%-60%)
Sinasefe	Incentivo à Qualificação (IQ)	5. Incentivo à Qualificação - IQ - correlação direta	Sim	+
Fasubra/ Sinasefe	Progressões por mérito	6. Redução dos interstícios de progressões por mérito (12 meses)	Sim	+
Sinasefe	Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	7. Concessão do RSC para os servidores TAE	Sim	Discussão futura
Fasubra/ Sinasefe	Progressões por capacitação	8. Aceleração por progressão de capacitação	Sim	Contemplado parcialmente c/ 3 e 5
Fasubra/ Sinasefe	Recomposição perdas inflacionárias	9. Recomposição das perdas inflacionárias	Sim	Ganho real de 2023 a 2026

Fonte: Apresentação do MGI

Pontos não tratados pelo Governo na proposta apresentada:

Para o governo, dos 12 pontos encaminhados pelo GT de Aprimoramento, três não serão atendidos. Estes três pontos tratam dos parâmetros para elaboração de cenários orçamentários e financeiros que são:

1. Piso de 3 Salários-Mínimos
2. Aplicação dos Pisos da Enfermagem
3. Ampliação do Percentual do STEP para 5%

Segundo o governo estes pontos não serão observados na proposta pois resultam num impacto orçamentário desproporcional e distorcem a estrutura aprovada na plenária e apresentada na proposta das entidades.

Quanto aos nove pontos tratados pelo governo, a análise da CNSC/FASUBRA é a que segue:

1. Organização dos Cargos (na apresentação, pontos 1 e 2)

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, destacando que o mesmo ainda não está concluído e que precisa ser inserido no Projeto de Lei que tratará do aprimoramento do PCCTAE, não implicando em impacto financeiro direto na proposta de aprimoramento.

Análise da CNSC/FASUBRA – A proposta original da FASUBRA é a revogação do decreto 9262/2018 e 10185/2019, que extinguem e/ou suspendem o provimento de alguns cargos dos níveis de classificação C, D e E.

No que diz respeito ao tema organização dos cargos, o governo concordou com as diretrizes da criação de cargos amplos e da transformação de vagas dos cargos suspensos de provimento para concurso.

O debate sobre criação de quais cargos, a transformação de quais vagas e atualização de descrição dos cargos ainda não foi concluído e continuará ocorrendo no GT Cargos e na CNSC e submetido à aprovação pela categoria. Quanto à imediata e emergencial abertura de concursos, será aguardada a conclusão deste trabalho.

É importante ressaltar que a FASUBRA defende que a aplicabilidade dessa proposta não deverá ser através de projeto de lei, mas sim por decreto.

2. Verticalização – Matriz única (na apresentação, ponto 3)

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, acatando a verticalização da matriz, destacando que, apesar do número de 19 padrões na tabela ir de encontro às diretrizes do governo para a organização das demais carreiras (que possuem 20 padrões), acata a posição das entidades de serem 19 padrões salariais.

Análise da CNSC/FASUBRA – O Governo acatou a reivindicação das entidades.

3. Níveis de Classificação (NC) e Correlação salarial (na apresentação, ponto 4)

a. Níveis de Classificação (NC)

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, pela manutenção de 5 Níveis de Classificação (A, B, C, D e E), com a referência salarial a partir do piso do nível E, e a manutenção de Step constante, para todas as tabelas.

Análise da CNSC/FASUBRA – A proposta das entidades consiste na aglutinação em três níveis de classificação, sendo os níveis AB, CD e E.

A proposta do grupo do trabalho aprimoramento apontou como solução a manutenção dos 5 níveis de classificação, referência no nível de classificação E e a manutenção do step constante. O grupo de trabalho apresentou como proposta manter a equiparação salarial entre os níveis A/B e C/D.

b. Correlação salarial

Para as correlações dos pisos em relação ao nível E, o MGI apresentou as seguintes correlações:

- Nível de Classificação A – 35% do N. Class. E
- Nível de Classificação B – 40% do N. Class. E
- Nível de Classificação C – 50% do N. Class. E
- Nível de Classificação D – 60% do N. Class. E

Segundo o Governo, a proposta acima é diferente da que foi apresentada pelo GT Aprimoramento e da proposta original das entidades sindicais, em função de que estas últimas apresentam alto custo de implantação, problemas para a gestão da carreira e problemas técnicos e jurídicos. Estes últimos problemas foram apontados pela Conjur do MGI.

Análise da CNSC/FASUBRA – A proposta das entidades consiste na aglutinação dos níveis de classificação com as seguintes correlações: AB sendo 40% do referência E e CD sendo 60% do nível referência E. Importante ressaltar que as entidades defendem que a correlação entre os níveis seja descrita em lei, assim como o step constante.

O grupo de trabalho aprimoramento sugeriu manter os 5 níveis de classificação, porém equiparar a remuneração entre os níveis AB, sendo o nível A equiparado com o nível B (piso e teto iguais), e CD, sendo o nível C equiparado ao nível D (piso e teto iguais).

A proposta do governo consiste em não aplicar a equiparação/correlação reivindicada pelas entidades, utilizando como argumento o custo muito elevado e optando por usar todos os recursos em reajustes no vencimento básico. Além disso, o governo disse que a equiparação salarial poderia gerar problemas jurídicos e de gestão.

A CNSC entende que a proposta não foi contemplada na sua integralidade e os argumentos apresentados pelo governo não são aceitáveis considerando a análise e posicionamento da assessoria jurídica da FASUBRA quanto à aglutinação dos níveis. Além disso, entendemos que a proposta do Governo só atende a correlação dos níveis B e D, 40% e 60%, respectivamente.

4. Incentivo à Qualificação (IQ) (na apresentação, ponto 5)

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento, para o fim da correlação indireta com os ambientes organizacionais, passando o IQ a ter apenas os percentuais de correlação direta, estabelecidos na Lei 11.091/2005.

Este ponto, segundo o MGI, tem pequeno impacto financeiro no processo de aprimoramento.

Análise da CNSC/FASUBRA – A proposta das entidades é o fim da diferença entre a relação direta e indireta para fins de concessão do incentivo à qualificação.

O grupo de trabalho aprimoramento reiterou o fim da diferença entre a relação direta e indireta.

O governo atendeu a proposta das entidades de fim da relação indireta. Desta forma, após regulamentação pela CNSC, **todos** os IQs concedidos por relação indireta terão seus percentuais corrigidos para relação direta.

A CNSC entende que a proposta das entidades foi atendida.

5. Progressões por Mérito (na apresentação, ponto 6)

Posicionamento do Governo – referenda o resultado do trabalho do GT de Aprimoramento que trata da redução do interstício para a progressão de 18 para 12 meses.

Para o Governo essa redução do interstício já traz um ganho de aceleração para a categoria que chegará ao topo da tabela com 18 anos (dezoito anos) na carreira, já que hoje chega-se ao topo da tabela com 22,5 anos (vinte e dois anos e meio). Ainda segundo o governo, isso resulta num ganho/redução de 4,5 anos (quatro anos e meio).

Análise da CNSC/FASUBRA – A demanda das entidades foi atendida na sua integralidade.

6. Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) (na apresentação ponto 7)

Posicionamento do Governo – encaminhou para discussão futura na CNSC, para construção da proposta com definição de critérios de concessão e de possibilidade de implantação.

Segundo o Governo:

- Não há consenso entre as entidades sindicais, uma vez que a FASUBRA ainda não definiu qual o modelo de concessão do RSC;
- Os estudos a partir da proposta do SINASEFE indicam um impacto orçamentário divergente entre o SINASEFE e o Governo, necessitando de maiores estudos;
- Existe uma controvérsia técnica entre a proposta do SINASEFE e as diretrizes gerais do MGI para organização das carreiras, que apontam para redução de rubricas no contracheque (linhas nos contracheques) e a proposta de RSC criaria mais uma;
- Se aprovada a criação do RSC, esse deveria ser por dentro do IQ;
- Esses dois componentes, RSC e IQ, trazem características somente salariais, visando garantir uma maior remuneração;
- RSC e IQ não teriam grandes impactos no desenvolvimento do servidor ou para a carreira como elemento de gestão;
- Seria importante considerar que quanto menor percentual no RSC e no IQ mais dinheiro seria aplicado no Vencimento Básico, trazendo ganhos para servidores ativos, aposentados e pensionistas.

Análise da CNSC/FASUBRA – A FASUBRA aprovou em plenária a instituição do RSC e encaminhou para a CNSC/Fasubra a discussão sobre o modelo e critérios de concessão do RSC.

Com relação ao SINASEFE, essa entidade já tem uma proposta protocolada construída com base no modelo existente da carreira dos Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – EBTT.

Com relação ao Grupo de Trabalho aprimoramento, foi apoiada a criação do RSC. Além disso, houve um aceno positivo para a criação de diretrizes genéricas para concessão. Contudo não foi possível chegar a um modelo único de concessão.

O Governo propôs que a discussão do RSC fosse encaminhada para a CNSC/Mec, uma vez que a sua concessão só poderia acontecer após o estabelecimento das diretrizes.

O governo problematizou sobre a implantação do RSC, considerando os impactos financeiros elevados e sobre as diretrizes gerais do MGI para a organização das carreiras, que aponta para redução de rubricas no contracheque.

A CNSC sugere a previsão do RSC na Lei com prazo para o detalhamento dos critérios de concessão e regulamentação.

7. Progressões por capacitação (na apresentação, ponto 8)

Posicionamento do Governo – neste ponto, o Secretário de Gestão de Pessoas relata que para o Governo a proposta apresentada pelas entidades como Aceleração por progressão por capacitação, já estaria parcialmente atendida nos itens 3 e 5 da Proposta (Verticalização da Matriz e Incentivo à Qualificação). Relatou também que a redução para 18 padrões para progressão por mérito, com interstício de 12 meses, já acelera a chegada ao topo da carreira para 18 anos.

Ainda, de acordo com o governo, esse tempo é menor do que o previsto para as demais carreiras, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo próprio governo.

Além disso, segundo o governo, a ampliação da aceleração impactaria em um crescimento vegetativo anual de meio bilhão, que se implantado agora, na reestruturação, “rouba” dinheiro que poderia ir para o vencimento básico em janeiro de 2025.

Análise da CNSC/FASUBRA – A proposta das entidades consiste na manutenção da progressão por capacitação em uma ampliação de 3 para 7 níveis de progressão por capacitação, que funcionaria de forma a acelerar a chegada ao topo da carreira.

A proposta do grupo de trabalho mantém a progressão por capacitação com os atuais 3 níveis. Todavia considerou a possibilidade de mudança dos interstícios dos atuais 18 meses para 48 meses.

A CNSC entende que nem a proposta das entidades, nem a alternativa construída no GT Aprimoramento foram contempladas e que o governo não apresentou nenhuma proposta que contemple a capacitação.

Importante ressaltar que, com relação ao argumento do governo, de que a proposta foi contemplada nos itens 3 e 5, a CNSC aguarda o envio da proposta completa oficial para melhor entendimento dessa argumentação.

8. Recomposição das perdas inflacionárias (na apresentação ponto 9)

Posicionamento do Governo – para o ponto da recomposição das perdas inflacionárias o MGI apresenta seus cálculos, conforme figura abaixo, onde demonstra, na sua visão, que, se

aceita a proposta, estaríamos acumulando um ganho real em 2023 a 2026, no percentual de 22,97%.

O governo argumenta que, desta forma, com o piso do Nível de Classificação E sendo a nova referência da matriz salarial, e, aplicados todos os recursos disponíveis no Vencimento Básico, seriam atendidos servidores ativos, aposentados e pensionistas com uma recuperação acumulada, a saber: 9% em 2023, 9% em janeiro de 2025 e 3,5% em maio de 2026, em um percentual acumulado de 22,97%, restando um percentual de 9% de recomposição sem ser atendido.

Data do reajuste	Jan/2025	Mai/2026
% de reajuste	+ 9,0%	+ 3,5%

Fonte: Apresentação do MGI

Análise da CNSC/FASUBRA – A proposta das entidades consistia em recomposição das perdas de 2015 a 2023, que chegaram a 34,32%, já descontado o reajuste emergencial de 9% dado em 2023.

Vale ressaltar que, em estudo feito pelo DIEESE (divulgado anteriormente na mesa nacional de negociação permanente pelo FONASEFE - em anexo), o reajuste necessário para a recomposição das perdas inflacionárias, divididos em 3 anos, ficaria da seguinte forma: reajuste em 2024 – 10,34%, reajuste em 2025 – 10,34%, reajuste em 2026 – 10,34%, totalizando: 34,32%.

A proposta do grupo de trabalho aprimoramento reforçou a necessidade de recomposição das perdas inflacionárias pela categoria, mas não se aprofundou no tema por fugir do escopo do GT, remetendo a discussão para a mesa específica e temporária.

O governo apresentou uma nova proposta de 9% para janeiro de 2025 e 3,5% em maio de 2026.

As diferenças entre as propostas de reajuste das entidades e do governo podem ser verificadas na tabela abaixo:

PROPOSTA DAS ENTIDADES			
Data do reajuste	2024	2025	2026
	10,34%	10,34%	10,34%
PRIMEIRA PROPOSTA DO GOVERNO (3ª reunião específica da carreira - 22/02/2024)			
Data do reajuste	jan./2024	mai./2025	mai./2026
	0,00%	4,50%	4,50%
SEGUNDA PROPOSTA DO GOVERNO (4ª reunião específica da carreira - 19/04/2024)			
Data do reajuste	jan./2024	jan./2025	mai./2026
	0,00%	9,00%	3,50%

A CNSC entendeu que, com relação à proposta anterior apresentada no dia 22/02, na mesa específica da carreira, o governo antecipou o reajuste de maio para janeiro de 2025, e acrescentou um reajuste de 3,5% para maio de 2026.

Conclusão da CNSC:

Por fim, a CNSC encaminha sua análise técnica preliminar para avaliação pelo comando nacional de greve.

Esta análise poderá ser alterada e complementada após o recebimento do documento oficial da proposta do Governo.

Brasília, 22/04/2024

ESTUDO TÉCNICO 344

Servidores Públicos Federais

Inflação acumulada, reajustes ocorridos e reajuste necessário nos períodos

*(Documento técnico para subsidiar a resposta do FONASEFE à
Contraproposta do Governo Federal)*

19 de Janeiro de 2024

FONASEFE

Fórum das Entidades Nacionais
dos servidores Públicos Federais

DI-ESE

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Sumário

1. Informações relativas à inflação – *páginas 3 a 5*
2. Informações relativas aos reajustes salariais no período analisado – *páginas 6 e 7*
3. Reajustes salariais necessários no período analisado conforme cada Bloco de Servidoras (es) – *páginas 8 a 10*
4. Reajustes salariais necessários até Dezembro/2026 – divisões em 3 anos – *páginas 11 a 14*

1 - Servidores Públicos Federais

Informações relativas à inflação

Projeções inflacionárias

	2024				2025				2026		2027	
	Há 4 semanas	Há 1 semana	Hoje	Comp. semanal*	Há 4 semanas	Há 1 semana	Hoje	Comp. semanal*	Hoje	Comp. semanal*	Hoje	Comp. semanal*
IPCA (%) 	3,93	3,90	3,87	▼ (1)	3,50	3,50	3,50	= (25)	3,50	= (28)	3,50	= (28)
PIB (var. %) 	1,51	1,59	1,59	= (1)	2,00	2,00	2,00	= (5)	2,00	= (23)	2,00	= (25)
CÂMBIO (R\$/US\$) 	5,00	5,00	4,95	▼ (1)	5,08	5,00	5,00	= (1)	5,06	▼ (1)	5,10	= (1)
SELIC (% a.a.) 	9,25	9,00	9,00	= (3)	8,50	8,50	8,50	= (6)	8,50	= (24)	8,50	= (23)

* comportamento dos indicadores desde o último Focus; os valores entre parênteses expressam o número de semanas em que vem ocorrendo o último comportamento.

▲ Aumento ▼ Diminuição = Estabilidade
em relação ao Focus anterior

- **Obs.:** Relatório de Mercado Focus, Relatório Focus ou Boletim Focus é uma publicação online, divulgada todas as segundas-feiras pelo Banco Central do Brasil contendo resumo das expectativas de mercado a respeito de alguns indicadores da economia brasileira. **Ou seja, as estimativas utilizadas acima poderão ser alteradas futuramente.**

Inflação acumulada

- Inflação acumulada no período de Setembro/2016 a Dezembro/2023 • IPCA/IBGE acumulado = 42,99%
- Inflações projetadas relativas ao IPCA/IBGE (Boletim FOCUS do Banco Central)
 - 2024 = 3,87%
 - 2025 = 3,50%

- Total geral no período de Setembro/2016 a Dez/2025 = 53,72%

2 - Servidores Públicos Federais

Informações relativas aos reajustes salariais no período analisado

Reajustes nos períodos

- **Bloco I** – Servidores (as) Públicos (as) Federais que em 2015 fizeram acordo resultando no reajuste anual em 2017 • 2017 = 5,0% (Conquista oriunda da greve de 2015) • 2023 = 9,0% (Campanha Salarial emergencial)
- **Reajuste acumulado = 14,45%**
- **Bloco II** – Servidores (as) Públicos (as) Federais que em 2015 fizeram acordo resultando nos reajustes anuais em 2017, 2018 e 2019 • 2017 = 5,0% (Conquista oriunda da greve de 2015) • 2018 = 4,75% (Conquista oriunda da

greve de 2015) • 2019 = 4,5% (Conquista oriunda da greve de 2015) • 2023 = 9,0% (Campanha Salarial emergencial)

- **Reajuste acumulado = 25,28%**

3 - Servidores Públicos Federais

**Reajustes salariais necessários no período conforme
cada Bloco de Servidoras (es)**

Reajustes Necessários (Blocos I e II)

- **Bloco I** – Servidores (as) Públicos (as) Federais que em 2015 fizeram acordo resultando no reajuste anual de 2017, além dos 9% referentes ao ano de 2023 • Levando-se em consideração os reajustes de 2016 a 2023
 - Reajuste necessário = $42,99\% - 14,45\% = \mathbf{24,94\%}$ (cálculos financeiros)
- Cálculo do Reajuste Necessário no período:

Inflação acumulada no período de Setembro/2016 a Dezembro/2023	42,99%
--	--------

Reajuste acumulado no período (Set/2016 a Dez/2023)	14,45%
Reajuste Necessário no período analisado	24,94%

Reajustes Necessários (Blocos I e II)

- **Bloco II** – Servidores (as) Públicos (as) Federais que em 2015 fizeram acordo resultando nos reajustes anuais de 2017, 2018 e 2019, além dos 9% referentes ao ano de 2023 • Levando-se em consideração os reajustes de 2016 a 2023
 - Reajuste necessário = $42,99\% - 25,28\% = 14,14\%$ (cálculos financeiros) •
- Cálculo do Reajuste Necessário no período:

Inflação acumulada no período de Setembro/2016 a Dezembro/2023	42,99%
Reajuste acumulado no período (Set/2016 a Dez/2023)	25,28%
Reajuste Necessário no período analisado	14,14%

4 - Servidores Públicos Federais

Reajustes salariais necessários até Dezembro/2026

– divisões em 3 anos –

Reajustes Necessários em 3 anos

- **Bloco I** – Reivindicação de **24,94%** (já com a inflação divulgada de Dez/2023) acrescido das estimativas de inflação relativas aos anos de 2024 (3,87%) e 2025 (3,5%), o que totaliza 34,32% de Set/16 a Dez/25
 - Reajuste em 2024 – 10,34% (média geométrica dos 34,32%)
 - Reajuste em 2025 – 10,34% (média geométrica dos 34,32%)
 - Reajuste em 2026 – 10,34% (média geométrica dos 34,32%)
 - Reajuste total no período = **34,32%** (Reinvindicação de 24,94% acrescido de 7,51% - estimativas das inflações de 2024 e 2025)

- Observações:
- Para efeitos de cálculos, a inflação estimada de 2024 foi de 3,87% e 2025 foi considerado 3,5% (Boletim FOCUS do Banco Central)
- Os cálculos acima são financeiros e não aritméticos

12

Reajustes Necessários em 3 anos

- **Bloco II** – Reivindicação de **14,14%** (já com a inflação divulgada de Dez/2023) acrescido das estimativas de inflação relativas aos anos de 2024 (3,87%) e 2025 (3,5%), o que totaliza 22,71% de Set/16 a Dez/25
 - Reajuste em 2024 – 7,06% (média geométrica dos 22,71%)

- Reajuste em 2025 – 7,06% (média geométrica dos 22,71%)
- Reajuste em 2026 – 7,06% (média geométrica dos 22,71%)
- Reajuste total no período = **22,71%** (Reinvindicação de 14,14% acrescido de 7,51% - estimativas das inflações de 2024 e 2025)

- Observações:
- Para efeitos de cálculos, a inflação estimada de 2024 foi de 3,87% e 2025 foi considerado 3,5% (Boletim FOCUS do Banco Central)
- Os cálculos acima são financeiros e não aritméticos

IMPORTANTE

- Que seja registrado em Acordo que o governo se compromete a abrir uma negociação com a representação dos Servidores para tratar das Perdas Salariais históricas verificadas a partir de julho de 2010 –**



IG ABR - 4

Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico- administrativos
em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
Fundada em 19 de dezembro de 1978

CONFIRA A SEGUIR OS SLIDES DA CONTRAPROPOSTA DA 4ª MESA ESPECÍFICA

Servidores da Educação – PCCTAE

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS



GT de Aprimoramento do PCCTAE

CONTEXTUALIZAÇÃO

- Origem
 - Deliberação em Reunião de 22/02/2024 da Mesa Específica e Temporária - Educação – PCCTAE/IFES
 - Instituído pelo MEC no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE – CNS, pela Resolução nº 4, de 04/03/2024
- Objetivo
 - Elaborar estudos a fim de subsidiar o aprimoramento do PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005

GT de Aprimoramento do PCCTAE

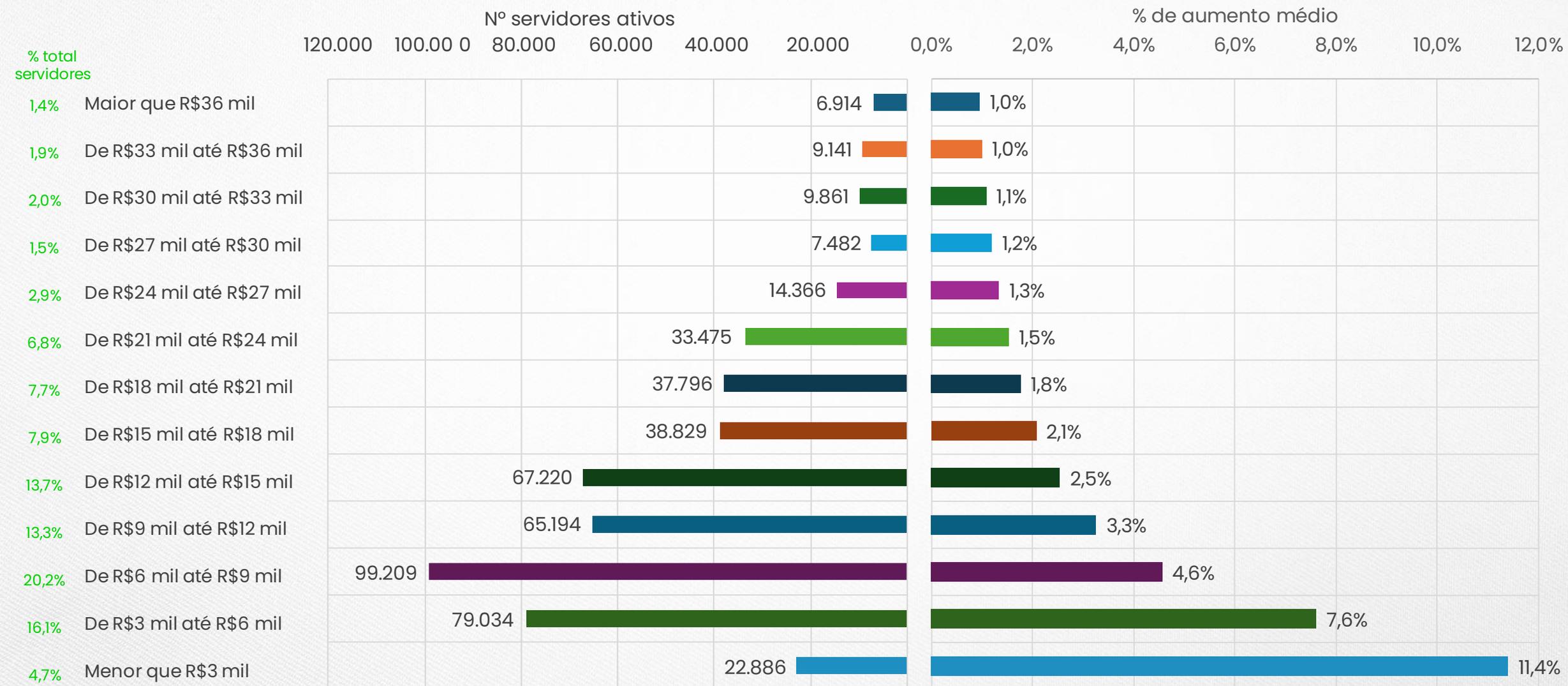
CONTEXTUALIZAÇÃO (cont.)

- Composição
 - Federação de Sindicatos de Trabalhadores das Universidades Brasileiras (Fasubra)
 - Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (Sinasefe)
 - Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes)
 - Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif)
 - Ministério da Educação (MEC) – Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE – CNS
 - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) – SETE e SGP

Situação em 2024

- Propostas oferecidas aos servidores (2024-2026)
 - Reajuste de benefícios na LOA 2024
 - Auxílio-alimentação: +52,0% em 2024 (R\$ 1.000,00, aprox. outros Poderes)
 - Auxílio-creche: +51,1% em 2024 (recomposição real 2017-2023)
 - Assistência à saúde suplementar: +51,1% em 2024 (recomposição real 2017-2023)
 - Reajuste remuneratório – diretriz geral atual
 - +4,5% em 2025
 - +4,5% em 2026

Impacto do auxílio alimentação no rendimento por faixa salarial



Reestruturação com base no GT PCCTAE

Entidade Sindical	Tema	Proposta	Impacto no Orçamento	Avaliação
Fasubra/ Sinasefe	Organização dos cargos	1. Racionalização de cargos vagos/a vagar (Cargo amplo)	Não	+
		2. Revisar os fazeres (Atribuições)	Não	+
Fasubra/ Sinasefe	Verticalização - Matriz Única	3. Verticalização - Matriz única	Sim	+
Fasubra/ Sinasefe	Níveis de Classificação (NC) e correlação salarial	4. Manutenção dos 5 Níveis de Classificação (NCs) e percentual de correlação	Sim	+ (35%-40%-50%-60%)
Sinasefe	Incentivo à Qualificação (IQ)	5. Incentivo à Qualificação - IQ - correlação direta	Sim	+
Fasubra/ Sinasefe	Progressões por mérito	6. Redução dos interstícios de progressões por mérito (12 meses)	Sim	+
Sinasefe	Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)	7. Concessão do RSC para os servidores TAE	Sim	Discussão futura
Fasubra/ Sinasefe	Progressões por capacitação	8. Aceleração por progressão de capacitação	Sim	Contemplado parcialmente c/ 3 e 6
Fasubra/ Sinasefe	Recomposição perdas inflacionárias	9. Recomposição das perdas inflacionárias	Sim	Ganho real de 2023 a 2026

Tabela atual após verticalização e unificação

NC	Padrão	Venci- mento	Incentivo à Qualificação (IQ) - Simulação						
			Fundam. 10%	Médio 15%	Técnico 20%	Grad. 25%	Espec. 30%	Mestrado 52%	Dout. 75%
A (31,7% do Nível E)	Inicial	1.446,12	1.590,73	1.663,04	1.735,34	1.807,65	1.879,96	2.198,10	2.530,71
	Final	2.879,28	3.167,21	3.311,17	3.455,14	3.599,10	3.743,07	4.376,51	5.038,74
B (38,4% do Nível E)	Inicial	1.750,99	1.926,09	2.013,64	2.101,19	2.188,74	2.276,29	2.661,50	3.064,23
	Final	3.486,29	3.834,92	4.009,23	4.183,55	4.357,86	4.532,18	5.299,16	6.101,01
C (46,5% do Nível E)	Inicial	2.120,13	2.332,14	2.438,15	2.544,16	2.650,16	2.756,17	3.222,60	3.710,23
	Final	4.221,26	4.643,39	4.854,45	5.065,51	5.276,58	5.487,64	6.416,32	7.387,21
D (58,5% do Nível E)	Inicial	2.667,19	2.933,91	3.067,27	3.200,63	3.333,99	3.467,35	4.054,13	4.667,58
	Final	5.310,48	5.841,53	6.107,05	6.372,58	6.638,10	6.903,62	8.071,93	9.293,34
E (100% - Referência)	Inicial	4.556,92	5.012,61	5.240,46	5.468,30	5.696,15	5.924,00	6.926,52	7.974,61
	Final	9.073,01	-	-	-	-	11.794,91	13.790,97	15.877,76

Tabela nova para 2025

NC	Padrão	Vencimento Atual	Após reajuste			Incentivo à Qualificação (IQ) - Simulação						
			Vencimento	Δ%	Δ R\$	Fundam. 10%	Médio 15%	Técnico 20%	Grad. 25%	Espec. 30%	Mestr. 52%	Dout. 75%
A (35% do Nível E)	Inicial	1.446,12	1.738,46	20,2%	292,34	1.912,31	1.999,23	2.086,16	2.173,08	2.260,00	2.642,47	3.042,31
	Final	2.879,28	3.461,35	20,2%	582,07	3.807,49	3.980,56	4.153,62	4.326,69	4.499,76	5.261,26	6.057,37
B (40% do Nível E)	Inicial	1.750,99	1.986,82	13,5%	235,83	2.185,50	2.284,84	2.384,18	2.483,52	2.582,86	3.019,96	3.476,93
	Final	3.486,29	3.955,83	13,5%	469,54	4.351,41	4.549,21	4.747,00	4.944,79	5.142,58	6.012,86	6.922,70
C (50% do Nível E)	Inicial	2.120,13	2.483,52	17,1%	363,39	2.731,87	2.856,05	2.980,23	3.104,40	3.228,58	3.774,95	4.346,16
	Final	4.221,26	4.944,79	17,1%	723,53	5.439,27	5.686,51	5.933,75	6.180,99	6.428,23	7.516,08	8.653,38
D (60% do Nível E)	Inicial	2.667,19	2.980,23	11,7%	313,04	3.278,25	3.427,26	3.576,27	3.725,28	3.874,29	4.529,94	5.215,39
	Final	5.310,48	5.933,75	11,7%	623,27	6.527,12	6.823,81	7.120,50	7.417,18	7.713,87	9.019,30	10.384,06
E (100% - Referência)	Inicial	4.556,92	4.967,04	9,0%	410,12	5.463,75	5.712,10	5.960,45	6.208,80	6.457,16	7.549,91	8.692,32
	Final	9.073,01	9.889,58	9,0%	816,57	-	-	-	-	12.856,45	15.032,16	17.306,76

Tabela nova para 2026

NC	Padrão	Vencimento Atual	Após reajuste			Incentivo à Qualificação (IQ) - Simulação						
			Vencimento	Δ%	Δ R\$	Fundam. 10%	Médio 15%	Técnico 20%	Grad. 25%	Espec. 30%	Mestr. 52%	Dout. 75%
A (35% do Nível E)	Inicial	1.446,12	1.799,31	24,4%	353,19	1.979,24	2.069,21	2.159,17	2.249,14	2.339,10	2.734,95	3.148,79
	Final	2.879,28	3.582,50	24,4%	703,22	3.940,75	4.119,87	4.299,00	4.478,12	4.657,25	5.445,40	6.269,37
B (40% do Nível E)	Inicial	1.750,99	2.056,36	17,4%	305,37	2.261,99	2.364,81	2.467,63	2.570,44	2.673,26	3.125,66	3.598,62
	Final	3.486,29	4.094,29	17,4%	608,00	4.503,71	4.708,43	4.913,14	5.117,86	5.322,57	6.223,31	7.165,00
C (50% do Nível E)	Inicial	2.120,13	2.570,44	21,2%	450,31	2.827,49	2.956,01	3.084,53	3.213,06	3.341,58	3.907,08	4.498,28
	Final	4.221,26	5.117,86	21,2%	896,60	5.629,64	5.885,54	6.141,43	6.397,32	6.653,21	7.779,14	8.956,25
D (60% do Nível E)	Inicial	2.667,19	3.084,53	15,6%	417,34	3.392,99	3.547,21	3.701,44	3.855,67	4.009,89	4.688,49	5.397,93
	Final	5.310,48	6.141,43	15,6%	830,95	6.755,57	7.062,64	7.369,71	7.676,78	7.983,86	9.334,97	10.747,50
E (100% - Referência)	Inicial	4.556,92	5.140,89	12,8%	583,97	5.654,98	5.912,02	6.169,07	6.426,11	6.683,16	7.814,15	8.996,56
	Final	9.073,01	10.235,71	12,8%	1.162,70	-	-	-	-	13.306,43	15.558,28	17.912,50

Síntese das propostas

- Reestruturação da carreira
 - Verticalização, com unificação em matriz única com 19 padrões
 - Diminuição do interstício de 18 para 12 meses
 - Tempo decorrido até o topo das carreiras: 18 anos
 - Correlação entre níveis: A 35% – B 40% – C 50% – D 60% – E 100%
- Proposta de reajuste:

Data do reajuste	Jan/2025	Mai/2026
% de reajuste	+ 9,0%	+ 3,5%

MAPA DE ADEÇÃO À GREVE

FASUBRA SINDICAL				
Região	Instituição	UF	Deflagrou Greve	Data de Início
Norte	SINDTIFESPA			
	UFPA	PA	Sim	11/mar
	UFRA	PA	Sim	11/mar
	UFOPA	PA	Sim	11/mar
	UNIFESPA	PA	Sim	11/mar
	SINTESAM	AM	Sim	11/mar
	SINTEST/AC	AC	Sim	11/mar
	SINTUNIR	RO	Não Informou	
	SINTAD-TO			
	UFT	TO	Sim	
	UFNT	TO	Sim	
	SINSTAUFAP	AP	Sim	
	Nordeste	SINTESPB		
UFPB		PB	Sim	11/mar
UFCG		PB	Sim	11/mar
SINTUFCE				
UFCA		CE	Sim	15/mar
UNILAB		CE	Sim	15/mar
UFC		CE	Sim	15/mar
SINTUFEPE-R		PE	Sim	11/mar
UFAPE		PE	Sim	19/mar
SINTUFEPE-FED		PE	Sim	
ASSUFBA-SIND				
UFBA		BA	Sim	11/mar
UFRB		BA	Sim	11/mar
UFOB		BA	Sim	11/mar
UNILAB		BA	Sim	11/mar
UFSB		BA	Sim	11/mar
SINTUFAL		AL	Sim	20/mar
SINTEST RN				
UFRN		RN	Sim	
UFERSA		RN	Sim	
SINTUFS	SE	Sim	14/mar	
SINTEMA	MA	Sim	18/mar	
SINTUFPI	PI	Sim		

Centro Oeste	SINTUF MT			
	UFMT	MT	Sim	14/mar
	UFR	MT	Sim	14/mar
	SISTA-MS	MS	Sim	
	SINT-IFESGO			
	IFG	GO	Sim	
	UFG	GO	Sim	
	UFJ	GO	Sim	
	UFCAT	GO	Sim	
	SINTFUB	DF	Sim	11/mar
SINTEF UFGD	MS	Sim	18/mar	
Sudeste	SINTUFF	RJ	Sim	11/mar
	SINTUFRJ	RJ	Sim	11/mar
	ASUNIRIO	RJ	Sim	
	SINTUR-RJ	RJ	Sim	
	SINTUNIFESP	SP	Sim	18/mar
	SINTUFSCAR	SP	Sim	11/mar
	SINTUFES	ES	Sim	13/mar
	SINTUNIFEI	MG	-	-
	SINDIFES			
	UFMG	MG	Sim	11/mar
	UFVJM	MG	Sim	11/mar
	CEFET-MG	MG	Sim	11/mar
	IFMG	MG	Sim	11/mar
	SINDUFLA	MG	Sim	
	ASAV-SINDIC	MG	Sim	
	SIND-ASSUFOP	MG	Sim	25/mar
	SINTET/UFU	MG	Sim	18/mar
	SINTUFEJUF			
	UFJF	MG	Sim	
	IF Sudeste MG	MG	Sim	
	SINDTTAE/UFTM	MG	Sim	11/mar
	SINT/UNIFAL	MG	Sim	10/abr
SINDS-UFSJ	MG	Sim	11/mar	
SINTUF ABC	SP	Sim		
Sul	SINTUFSC	SC	Sim	
	SINDTEST-PR	PR	Sim	11/mar
	ASUFPEL	RS	Sim	18/mar
	APTAFURG	RS	Sim	11/mar



	ASSUFRGS	RS	Sim	18/mar
	ASSUFSM	RS	Sim	14/mar
	SINDIEDUTEC	PR	Sim	25/mar
	SINDTAE-FS	SC	Sim	18/mar
	SINDIPAMPA	RS	Não Informou	

CALENDÁRIO**ABRIL**

22	REUNIÃO CNG – DIA INTEIRO
23 a 25	RODADA DE ASSEMBLEIAS PARA ANÁLISE DA PROPOSTA DO GOVERNO
23	REUNIÃO DE COMISSÕES CNG - MANHÃ
24	ATIVIDADE NO MEC - MANHÃ
24	ATIVIDADE COM PARLAMENTARES NO CONGRESSO - TARDE
24	ATIVIDADE NO FÓRUM DE PREFEITOS E VEREADORES - TARDE
25	REUNIÃO CNG – MANHÃ
25	ATIVIDADE NO ACAMPAMENTO TERRA LIVRE - TARDE
25	DATA LIMITE DE RETORNO DA RODADA DE ASSEMBLEIAS
26	CAFÉ COM LULA
26	CAMPANHA VIRTUAL NO X E INSTAGRAM #LulaRecebaOsTae
30	RECEPÇÃO A PARLAMENTARES NO AEROPORTO DE BRASÍLIA

MAIO

1º	ATIVIDADES REGIONAIS DO DIA DO TRABALHADOR
09	DIA NACIONAL DE LUTA PELA DESTITUIÇÃO DOS REITORES INTERVENTORES
2ª QUINZENA	INDICATIVO DE CARAVANA A BRASÍLIA

CONTATOS

SECRETARIA	cng.secretaria@fasubra.org.br
COMUNICAÇÃO	cng.comunicacao@fasubra.org.br