



ASSEMBLEIA 29.05.2024
Comando Local de Greve
CONTRAPROPOSTA FASUBRA
80 DIAS DE GREVE

HISTÓRICO DAS PROPOSTAS

Antes do início da greve, o processo negocial partiu de uma proposta inicial que previa a concessão de reajustes lineares de 4,5% em maio/2025 e 4,5% em maio/2026, num montante de cerca de 2 bilhões de reais, além da revisão dos valores dos benefícios.

Após o início da greve, foram apresentadas duas propostas, 9% em janeiro/2025 e 3,5% em maio/2026, num total de cerca de 2,9 bilhões.

Na mesa do dia 21/05 foi ampliada com a proposição do percentual de 5% em abril/2026, num total de cerca de 3,5 bilhões.

CONTRADIÇÃO DO GOVERNO

Ao mesmo tempo que o Governo sinaliza para o sistema financeiro um compromisso em cumprir metas fiscais, com orçamento limitado para os servidores públicos, para os policiais penais chega a 77,15% para os de fim de carreira, a Polícia Rodoviária Federal com 27,48%, e os delegados da Polícia Federal com 27,48%, deixando a Educação Federal, em especial os Técnico-administrativos em Educação, numa situação muito desfavorável entre as prioridades do Governo.

O CNG não aceitará ultimatos do governo em relação a apresentação de nossa contraproposta. Exigimos a continuidade das negociações para avançar no atendimento dos itens de nossa pauta, inclusive nos itens que não implicam na necessidade de aporte de recursos.

CONTRAPROPOSTA DA FASUBRA AO GOVERNO

O Comando Nacional de Greve (CNG), em construção coletiva, no dia 25 de maio, aprovou os parâmetros para negociação da contraproposta com o governo.

Foram apresentados 18 cenários aos delegados do CNG na reunião de quinta-feira (23/05).

O CNG discutiu por não aprovar diversos cenários, mas deliberou sobre cada um dos parâmetros que serão utilizados para a elaboração da contraproposta, como orientação para discussão e referendo nas bases.

Os parâmetros para elaboração de contraproposta para o aprimoramento do PCCTAE e os índices de recomposição salarial, são os seguintes:

CONTRAPROPOSTA DA FASUBRA AO GOVERNO

1. Utilizando o piso do nível E como referência na matriz salarial, as correlações com os pisos dos outros níveis de classificação passariam a ser calculados da seguinte forma:
 - a. Piso do Nível de Classificação A, passa a ter uma correlação de 39% em relação ao piso do nível E;
 - b. Piso do Nível de Classificação B passa a ter uma correlação de 40% em relação ao piso do nível E;
 - c. Piso do Nível de Classificação C passa a ter uma correlação de 60% em relação ao piso do nível E;
 - d. Piso do Nível de Classificação D passa a ter uma correlação de 61% em relação ao piso do nível E.
2. Aumento escalonado do step constante partindo de 4,0% até alcançar o percentual de 4,5% em 2026.
3. Recomposição salarial, no piso de referência, com os índices de pelo menos 4% em 2024 (inflação), 9% em 2025 e 9% em 2026.

CONTRAPROPOSTA DA FASUBRA AO GOVERNO

Com a aplicação dos parâmetros aprovados pelo CNG, os Níveis de Classificação alcançam o seguinte:

N. Classificação A - aumento nos pisos em 51,85%;

N. Classificação B - aumento nos pisos em 28,63%;

N. Classificação C - aumento nos pisos em 59,35%;

N. Classificação D - aumento nos pisos em 28,78%;

N. Classificação E - aumento nos pisos em 23,53%.

CONTRAPROPOSTA DA FASUBRA AO GOVERNO, SEM IQ

NC	Padrão	Vencimento PCCTAE Atual	Simulação		
			Vencimento	% de Aumento	Aumento Absoluto
A (Fundamental Incompleto) (39,0% do Nível E)	Inicial	1.446,12	2.195,9	51,85%	R\$ 749,8
	Final	2.879,28	4.849,7	68,43%	R\$ 1.970,4
B (Fundamental Completo) (40,0% do Nível E)	Inicial	1.750,99	2.252,3	28,63%	R\$ 501,3
	Final	3.486,29	4.974,1	42,67%	R\$ 1.487,8
C (Fundamental/Médio) (60,0% do Nível E)	Inicial	2.120,13	3.378,4	59,35%	R\$ 1.258,3
	Final	4.221,26	7.461,1	76,75%	R\$ 3.239,8
D (Nível Médio) (61,0% do Nível E)	Inicial	2.667,19	3.434,7	28,78%	R\$ 767,5
	Final	5.310,48	7.585,4	42,84%	R\$ 2.275,0
E (Nível Superior) (Referência)	Inicial	4.556,92	5.630,6	23,56%	R\$ 1.073,7
	Final	9.073,01	12.435,1	37,06%	R\$ 3.362,1

Figura 1. Quadro comparativo entre o vencimento atual do PCCTAE e o vencimento proposto (Fonte: Simulador de Propostas PCCTAE - Versão 2.0).

CONTRAPROPOSTA DA FASUBRA AO GOVERNO, COM IQ

NC	Padrão	Vencimento PCCTAE Atual	Incentivo à Qualificação (IQ) - Simulação							
			Vencimento	Fundam. 10%	Médio 15%	Técnico 20%	Graduação 25%	Espec. 30%	Mestrado 52%	Doutorado 75%
A (Fundamental Incompleto) (39,0% do Nível E)	Inicial	1.446,12	2.195,9	2.415,5	2.525,3	2.635,1	2.744,9	2.854,7	3.337,8	3.842,9
	Final	2.879,28	4.849,7	5.334,7	5.577,2	5.819,6	6.062,1	6.304,6	7.371,6	8.487,0
B (Fundamental Completo) (40,0% do Nível E)	Inicial	1.750,99	2.252,3	2.477,5	2.590,1	2.702,7	2.815,3	2.927,9	3.423,4	3.941,4
	Final	3.486,29	4.974,1	5.471,5	5.720,2	5.968,9	6.217,6	6.466,3	7.560,6	8.704,6
C (Fundamental/Médio) (60,0% do Nível E)	Inicial	2.120,13	3.378,4	3.716,2	3.885,1	4.054,1	4.223,0	4.391,9	5.135,1	5.912,2
	Final	4.221,26	7.461,1	8.207,2	8.580,3	8.953,3	9.326,4	9.699,4	11.340,9	13.056,9
D (Nível Médio) (61,0% do Nível E)	Inicial	2.667,19	3.434,7	3.778,2	3.949,9	4.121,6	4.293,4	4.465,1	5.220,7	6.010,7
	Final	5.310,48	7.585,4	8.344,0	8.723,3	9.102,5	9.481,8	9.861,1	11.529,9	13.274,5
E (Nível Superior) (Referência)	Inicial	4.556,92	5.630,6	6.193,7	6.475,2	6.756,8	7.038,3	7.319,8	8.558,6	9.853,6
	Final	9.073,01	12.435,1	-	-	-	-	16.165,7	18.901,4	21.761,5

Figura 2. Tabela com os valores de piso e teto dos diferentes níveis de classificação incluindo os valores de Incentivo à Qualificação na contraproposta (Fonte: Simulador de Propostas PCCTAE - Versão 2.0)

O impacto final em dezembro de 2026 na folha de pagamento anual total da categoria teria um acréscimo de **R\$ 8.121.095.201,08**, um investimento de aproximadamente 40% no PCCTAE.

CONCLUSÃO

As análises acima descrevem os detalhes da aplicação dos parâmetros conforme deliberação do CNG, fornecendo embasamento para as entidades sobre os próximos passos a serem adotados. Importante ressaltar que a contraproposta que será apresentada ao governo aglutina diversos outros itens da pauta de greve, ainda não contemplados nas mesas de negociações, com e sem impacto orçamentário, respectivamente. Entre esses itens estão: Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), 30h, demandas dos HU, redução das jornadas de trabalho dos profissionais já contemplados com leis específicas e não normatizadas pelo governo, dentre outros.

SANDRO PIMENTEL
Coordenador de Educação
Fasubra Sindical
CLG Sintest/RN

Fonte: IG Mai - 4