

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

DIÉESE
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 –**

