

UM RETRATO DA DESIGUALDADE SALARIAL NO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (PCCTAE): discrepâncias salariais no serviço público federal

Liliane Regina Santos Costa¹

Katia Regina Barbosa Castro²

Eulania da Costa Almeida Cardoso Ribeiro³

Virginia Batista de Oliveira Freire Silva⁴

Cleber Moura da Silva⁵

RESUMO

O presente artigo trata do desenho do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação, onde é possível destacar uma desigualdade salarial em um comparativo com as mesmas carreiras do Executivo exercidas em outros órgãos da mesma esfera de poder. Objetivou-se aqui demonstrar a desigualdade salarial no serviço público federal e apontar sugestões que promovam a justiça e equidade, aplicado para o caso dos TAES vinculados ao PCCTAE. Utiliza-se aqui de pesquisa bibliográfica, documental e dados fornecidos de sites especializados. Percebe-se que essas diferenças salariais afeta a motivação e levam profissionais a migrarem para outras carreiras com renumerações mais justas. Assim, constata-se que a desigualdade salarial no serviço público requer atenção e esforços contínuos para a promoção da justiça e equidade.

Palavras-chave: Desigualdade Salarial; Serviço Público Federal. Técnicos Administrativo em Educação.

ABSTRACT

This article deals with the design of the Career Plan for Administrative Technical Positions in Education, where it is possible to highlight a salary inequality in a comparison with the same Executive careers exercised in other bodies of the same sphere of power. The objective here was to demonstrate wage inequality in the federal public service and to point out suggestions that promote justice and equity, applied to the case of TAES linked to the PCCTAE. It is noticed that these wage differences affect motivation and lead professionals to migrate to other careers with fairer wages. Thus, it appears that wage inequality in the

¹ IFMA/SEDUC-MA/UNICAMP; Doutoranda em Teoria Econômica pela UNICAMP; liliane@ifma.edu.br.

² IFMA; Mestra em Desenvolvimento Socioespacial; katia@ifma.edu.br.

³ IFMA; Especialista; eulania@ifma.br

⁴ IFMA; Especialista; virginiafreire@ifma.edu.br

⁵ IFMA; Mestrando; cleybermoura@ifma.edu.br

PROMOÇÃO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

public service requires attention and continuous efforts to promote justice and equity.

Keywords: Wage Inequality; Federal Public Service. Administrative Technicians in Education.

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de salários no serviço público federal no Brasil é uma realidade que merece reflexão e muita atenção. Em contexto constitucional, na qual o princípio da isonomia e da luta pela equidade de salários, várias pesquisas e análises demonstram disparidades expressivas entre os salários dos servidores públicos. Consequentemente, afetando a motivação e a valorização do trabalho.

Segundo Santos, Ribeiro e Silva (2020) a desigualdade de salários no serviço público federal é afetada por fatores como nível de escolaridade, tempo de serviço, natureza do cargo e até mesmo por questões de raça ou gênero. Essas variáveis podem levar a remunerações diferentes para profissionais que realizam funções semelhantes, proporcionando assimetrias e injustiças salariais.

Soma-se ainda a estrutura de remuneração do serviço público federal como fator de aumento da discrepância salarial entre os servidores, mesmo que ocupem cargos da mesma denominação. Adiciona-se ainda a existência de gratificações e vantagens pecuniárias que não são uniformemente distribuídas, gerando distorções de salários consideráveis. Além disso, a falta de transparência nos critérios usados para estabelecer os salários dos servidores também perpetua a desigualdade (SANTOS, RIBEIRO, SILVA, 2020). Assim, é essencial no presente estudo que se promova uma discussão detalhada sobre a questão observado o caso específico dos TAES integrantes do PCCTAE (Plano de Carreira Cargos dos Técnicos Administrativo em Educação). Esse último pode ser compreendido como um plano de carreira específico para os técnicos administrativos em educação nas instituições federais de ensino no Brasil, daí importância do tema.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada
Internacional
Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA

Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



Assim, busca-se demonstrar a desigualdade salarial no serviço público federal e apontar sugestões que promovam a justiça e equidade, aplicado para o caso dos TAES vinculados ao PCCTAE.

Para construção deste estudo, utiliza-se pesquisa bibliográfica e documental, fazendo uso de legislações, normas, entre outros. Além de texto de discussões de autores com grande embasamento sobre a temática: artigos, textos eletrônicos, documentos sindicais, entre outros.

O estudo está dividido em 3 partes, incluindo a presente introdução e a conclusão da pesquisa, ganhando destaque a parte 2, na qual é tratado todo o escopo desta pesquisa retratando quem são os técnicos administrativos, perfil, realidade salarial e comparativa com outros cargos equivalentes. Por fim, na última na parte três, tem-se uma breve conclusão.

2 CONHECENDO A CARREIRA DOS TAES

A carreira de técnico administrativo em educação está vinculada ao PCCTAE, sendo composta de diversos cargos de nível superior, técnico, básico e fundamental. O nível superior é ocupado por: administradores, contadores, auditores, médicos, odontólogos, enfermeiros, licenciados, entre outros. O nível técnico está ocupado por profissionais técnicos em: edificações, eletromecânica, artes, cenografia, laboratório, outros. Já o nível básico tem o cargo assistente de administração e assistente de aluno. Por fim, no nível fundamental tem-se o cargo auxiliar em administração e outros. Composto de cinco níveis de classificação que varia da letra A, B, C, D e E, onde as duas últimas detém maior número de servidores. Vale mencionar que vários foram ou estão sendo extintos, em sua maioria no nível fundamental (armazenista, auxiliar de cozinha etc.) e médio, principalmente das classes A, B e C, mas também D e E, mas nesse uma minoria. (BRASIL, 2005; SINAFESE, 2023).

É interessante destacar que o PCCTAE sistematiza a progressão estruturada dentro do serviço público federal no Brasil. Esse documento estabelece as diretrizes

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICAFormação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

para o desenvolvimento da carreira e a remuneração dos TAES que trabalham em instituições de ensino. Também abrange vários níveis e classes, que determinam a progressão e promoção dos TAES com base em suas qualificações, experiência profissional e desempenho. A progressão na carreira está principalmente vinculada ao tempo de serviço, com os TAES avançando para classes e níveis superiores à medida que acumulam anos de experiência em seus cargos (BRASIL, 2023).

É interessante destacar que cada classe e nível dentro do PCCTAE detém uma faixa de salário correspondente e um quadro de remuneração. O plano de carreira reconhece a relevância da educação e do desenvolvimento profissional, proporcionando oportunidades para que os TAES elevem suas qualificações e recebam benefícios salariais adicionais por isso. Dessa forma, eles buscam uma maior formação através da obtenção de graduações, pós-graduações *latu sensu* e *strictu sensu*. Com isso, recebendo bônus salarial conforme rege o PCCTAE (BRASIL, 2023).

É importante destacar que o PCCTAE é um plano aplicado especificamente aos TAES no serviço público federal no Brasil. Plano de carreira e estruturas semelhantes podem existir em outros países ou em diversos setores de emprego. Entretanto, no Brasil, o princípio constitucional da isonomia levantar uma questão quando se compara o mesmo cargo em órgão diferentes, mas na mesma esfera de poder, no caso deste estudo o poder Executivo, na qual a desigualdade salarial é palco desta discussão.

Em suma, o PCCTAE oferece um caminho de carreira estruturado e progressivo para os TAES assegurando que suas contribuições para as instituições de ensino serem reconhecidas, mas não recompensadas adequadamente. Esse ponto é destacado a seguir.

PROMOÇÃO



APOIO



2.1 Questões salariais

As diferenças salariais entre TAES e cargos equivalentes em outros ramos do Poder Executivo no Brasil podem variar devido a vários fatores. É importante observar que as estruturas de salário e as políticas de remuneração podem ser diferentes nos diversos ramos do governo (BRASIL, 2023).

Sabe-se ainda que é o setor público brasileiro, as escalas salariais e os planos de remuneração são estabelecidos por legislação ou marcos regulatórios para cada ramo ou entidade, como no caso do PCCTAE aqui analisado. Contudo, fatores como processos de negociação, acordos coletivos e restrições orçamentárias influenciam as disparidades salariais. As políticas salariais do setor público deveriam assegurar justiça, competitividade e atrair profissionais qualificados, mas variações podem acontecer nos distintos ramos do governo. Mas as disparidades salariais e questões de remuneração são objetos de debate público e podem ser influenciadas por fatores político, econômicos e sociais, devendo observar os esforços contínuos para melhora da transparência, equidade e justiça na administração pública.

2.1.1 Comparativa com demais carreiras do serviço público federal.

A carreira dos TAES possui seus equivalentes em diversos órgãos da administração pública como exemplo o cargo de nível superior em biblioteconômica ou administrador. Observando o mesmo cargo ou função exercida é possível observar uma disparidade em termos salariais (BRASIL, 2023; SINAFESE, 2023).

Pode-se exemplificar com um comparativo entre as carreiras de diferentes órgãos do Poder Executivo, onde o que acontece na *práxis* pode ser compreendido em termos numéricos, conforme Tabela 01. Nesta é demonstrado a diferença salarial para cargos de nível técnico e/ou básico.

Tabela 01: Comparativo Salarial de Cargos de Nível Intermediário (Técnico/Básico)

Carreira	Remuneração Inicial (R\$)	Diferença Salarial* (R\$)
PCCTAE	2.446,96	-
Ciência e Tecnologia	3.547,87	+1.100,91
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística	3.677,27	+1.230,31
Coordenação de Políticas de Saúde do Trabalhador	3.842,57	+1.395,61
Plano Geral de Cargos do Executivo	4.025,57	+1.578,61
Departamento Nacional de Auditoria do SUS	4.081,57	+1.634,61
Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação	4.602,63	+2.155,67
Comissão de Valor Mobiliários	4.769,20	+2.322,24
Instituto Nacional de Seguro Social	5.447,79	+3.000,83
Fundação Nacional dos Povos Indígenas	5.482,07	+3.035,11
Departamento Nacional de Infraestrutura de Transporte	5.689,77	+3.242,81

Fonte: Adaptado de Observatório de Pessoal (2023)

*Diferença salarial tomando como referência o PCCTAE.

A Tabela 01 traz uma diferença salarial gritante do PCCTAE em relação aos demais órgãos do serviço público federal, na qual a remuneração inicial do nível intermediário ou nível D do PCCTAE é a de menor remuneração dentre 64 carreiras administrativas do executivo, com uma remuneração inicial de R\$ 2.446,96. Observa-se ainda que todos as carreiras acima listadas desfrutam de gratificação, com exceção dos integrantes do PCCTAE. Isso resultou em uma diferença salarial de mais de 3 mil na comparação com Departamento Nacional de Infraestrutura de Transporte (DNIT).

Na Tabela 02 tem-se a diferença salarial do PCCTAE, mas para os cargos de nível superior, ocupantes da classe E, na mesma função:

PROMOÇÃO

APOIO


Tabela 02 – Comparativo Salarial de Cargos de Nível Superior

Carreira	Remuneração Inicial (R\$)	Diferença Salarial* (R\$)
PCCTAE	4.180,66	-
Plano Geral de Cargos do Executivo	5.739,09	+1.558,43
Coordenação de Políticas de Saúde do Trabalhador	5.740,09	+1.559,43
Ciência e Tecnologia	6.445,17	+2.264,51
Fundação Nacional dos Povos Indígenas	6.693,87	+2.513,21
Departamento Nacional de Auditoria do SUS	7.145,09	+2.964,43
Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação	8.012,81	+3.832,15
Instituto Nacional de Seguro Social	8.357,07	+4.176,41
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística	8.488,47	+4.307,81
Departamento Nacional de Infraestrutura de Transporte	10.832,03	+6.651,37

Fonte: Adaptado de Observatório de Pessoal (2023)

*Diferença salarial tomando como referência o PCCTAE.

Na Tabela 02 é observado uma discrepância salarial ainda maior para os cargos de nível de salarial com uma diferença que atinge R\$ 6.651,27 para o mesmo cargo regido pela Departamento Nacional de Infraestrutura de Transporte. Contudo os demais casos também evisceram uma realidade econômica gritante quando é comparado salários.

Na perspectiva marxista, essa desigualdade salarial no serviço público pode ser atribuída à estrutura hierárquica e à distribuição desigual do poder dentro da burocracia estatal. Com isso, os cargos de maior prestígio e influência política recebem salários mais altos, enquanto os trabalhadores de base podem receber remunerações mais baixos como visto no caso do TAES (MARX, 2013, ANTUNES, 2009, SINGER, 2012).

PROMOÇÃO



APOIO



Nesse contexto, a estratégia dotada pelos ocupantes dos cargos do PCCTAE, que perdem o estímulo pela carreira é a migração para outras opções dentro do serviço público federal ou em outras esferas com maior valorização da carreira, conforme pode ser visto em dados absolutos no Gráfico 01:

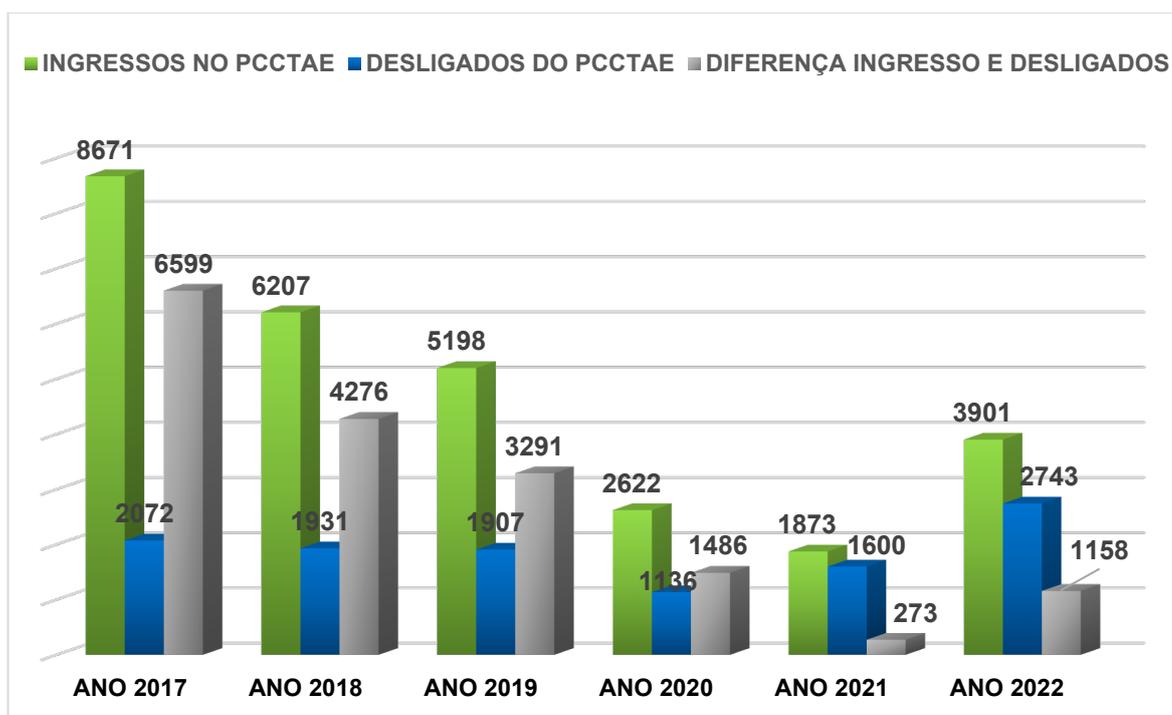


Gráfico 01: Ingressos, desligados e diferença em números absolutos
Fonte: Adaptado do Painel Estatístico de Pessoal (2023)

Pode-se observar que mesmo com uma queda do número de ingressantes no PCCTAE (representado na cor verde) no Gráfico 01, tem-se o número absolutos de desligados elevado (representado em azul), resultado em uma diferença significativa de perdas de profissionais que desistem de um emprego estável (na cor cinza), mas desigual economicamente dentro do serviço público federal. Acrescenta-se aqui que os dados apresentados foram de exoneração a pedido (quando servidor solicita sua demissão do serviço público) e para tomar posse em outro cargo não-acumulável dentro PCCTAE.

A situação dos TAES fica ainda mais visível quando é utilizado os percentuais no decorrer do tempo, observado os anos 2017 até 2022, conforme Gráfico 02:

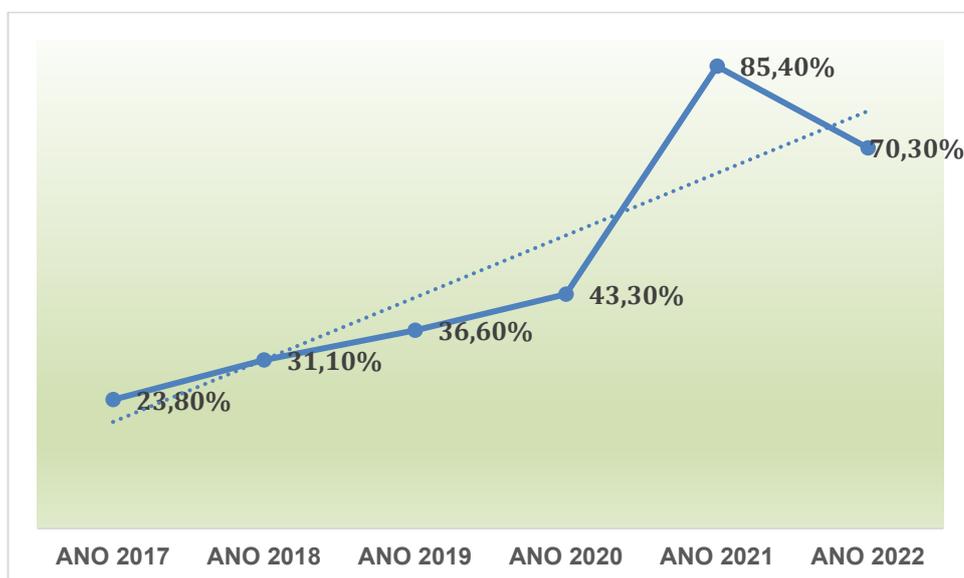


Gráfico 02: Taxa percentual de desligamento do PCCTAE

Fonte: Adaptado do Painel Estatístico de Pessoal (2023)

O Gráfico 02 deixa nítido que a taxa de desligamento de integrantes do PCCTAE para imigrarem para outros órgãos do serviço público é uma realidade, com tendência de crescimento conforme ilustrado na linha de tendência, estando matematicamente crescente, pois sai do percentual de 23,8% em 2017 para 31,1% em 2018, em seguida para 36,6%, depois 43,3% até atingir seu pico do período com 85,4%. Mas ainda continua com percentual elevado de 70,3% no ano passado. Isso demonstra que o PCCTAE é apenas um trampolim ou passagem para vários servidores, que por falta de estímulo econômico e financeiro acabam por almejar por oportunidades salariais melhores em outros palcos. Lembrando que essa rotatividade gera grande prejuízo para o poder público, conforme aponta Freitas (2017, pp.16-17): “A rotatividade excessiva pode ser prejudicial para o crescimento da produtividade e o desenvolvimento da organização [...]”. Ou seja, prejuízo para a sociedade em vários pontos: gastos com novos concursos e seletivos, perda de produtividade, prejuízo organizacional, entre outros.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICAFormação da Consciência de
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

Por fim, a luta por melhores salários com uma política de reajuste e promoção mais justa para os TAES é pensamento para melhoria da educação. Afinal, apesar de ser atividade meio, a relevância dos serviços prestados pelos mesmos afeta a qualidade do produto da Instituição: ensino, aprendizagem e extensão. Uma vez que a educação de qualidade é uma construção conjunto (professores, alunos e técnicos), onde todos os membros da Instituição contribuem para crescimento e desenvolvimento das Instituições de Ensino Públicas Federais no Brasil.

3 CONCLUSÃO

Neste estudo objetivou-se demonstrar a desigualdade salarial no serviço público federal, principalmente no caso do PCCTAE, na qual foi possível notar números absolutos a diferença salarial. Destaque para as tabelas e gráficos expostos no decorrer desta pesquisa.

Também é relevante apontar sugestões que promovam a justiça e equidade, na carreira dos TAES vinculados ao PCCTAE, objeto desta pesquisa, na qual é resposta é luta e a presença nos palcos de discussões e reivindicações para que assim se promova a igualdade salarial. Assim, aponta-se que a negociação coletiva e a luta sindical como instrumentos essenciais.

A luta de classe no serviço público também pode se manifestar nas demandas por melhores condições de trabalho, benefícios e garantias trabalhistas. Os sindicatos e movimentos de servidores públicos desempenham um papel fundamental na luta por salários mais justos e na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Para alguns teóricos conservadores a diferença salarial acontece pela natureza do trabalho, área de atuação, complexidade das atribuições e as negociações coletivas. Mas, o que realmente difere é a busca da organização sindical e o pensamento de classe do trabalhador, no caso, para TAES, a busca pela promoção da justiça e equidade salarial.

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo, 2009.

BRASIL. Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativo em Educação. Lei 11.091/2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 20.mai.2023

FREITAS, Samuel Rocha. A rotatividade na carreira dos servidores técnicos administrativos em educação da Unifesp. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas e Organizações Públicas) - Universidade Federal de São Paulo, escola Paulista de Economia, Política e Negócios, Osasco, 2017

MARX, Karl. O Capital. São Paulo, Boitempo 2013.

OBSERVATÓRIO DE PESSOAL. Portal do Servidor. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr>. Acesso em: 17.jun.2023

PAINEL ESTATÍSTICO DE PESSOAL. Ministério da Economia. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/servidores/servidores-publicos/painel-estatistico-de-pessoal>. Acesso em: 17.jun.2023

SANTOS, J.C. F.; RIBEIRO, A.T.; SILVA, E. C.R. Desigualdade Salarial no Serviço Público Federal. In: Encontro nacional de Economia – ANPEC, 48., 2020. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2020/submissao/files_/i5-8da54f32a9e8f2c36e69e2f0421b77f2.pdf. Acesso em: 16.jun.2023.

SINASEFE. Com base no artigo 18 da Lei 11.091/2005 para Proposta para a racionalização dos cargos. Disponível em: https://sinasefeifes.org.br/wp-content/uploads/2023/02/TABELA_RACIONALIZACAOCOMALTERACOES.pdf. Acesso em: 16.jun.2023.

SINGER, Paul. A luta de classes: uma história política e filosófica. São Paulo, Contexto, 2012

PROMOÇÃO



APOIO

