

IMPLANTAÇÃO DA 3ª ETAPA DA CARREIRA

Diante da expectativa de implantação da terceira etapa de reestruturação da Carreira Assistência à Educação na forma estabelecida pela Lei Distrital nº 5.106, de 13 de maio de 2013, a Direção do SAE- vem junto a sua base prestar os esclarecimentos que seguem.

Breve síntese histórica

Quando foi aprovada a reestruturação da nossa carreira, sua implantação foi dividida em três etapas, sendo a primeira a ser implantada em 1º de setembro de 2013, a segunda, em 1º de setembro de 2014 e finalmente a terceira etapa a ser implantada em 1º de setembro de 2015.

As duas primeiras etapas foram implantadas ainda no curso do Governo Agnelo Queiroz (PT). Antes disso, nossa remuneração era composto de vários “penduricalhos” em forma de gratificações, que foram substituídas por vencimentos básicos.

Entretanto, sendo vitorioso no pleito eleitoral de 2014, em 2015, o Governo Rollemberg (PSB) negou-se a cumprir a lei e não implantou a terceira fase da carreira, preferindo judicializar a questão.

Contudo, nos embates judiciais, o SAE foi vitorioso, razão pela qual temos, finalmente, a real perspectiva de implantação da terceira etapa de reestruturação da nossa carreira.

Qual então a importância dessa vitória?

A principal mudança que a reestruturação apresenta refere-se à forma de progressão da nossa remuneração.

Isso porque, mesmo com a implantação da primeira e da segunda etapa, a progressão da nossa remuneração continuou sendo feita por meio do aumento de percentuais da Gratificação de Incentivo à Carreira – GIC, permanecendo no mesmo valor o vencimento básico desde o início até o fim da carreira.

Além disso, sem a implantação da terceira etapa, nossa progressão por tempo de serviço continuou sendo realizada a cada três anos de efetivo exercício.

Com a implantação da terceira etapa, a GIC continuará existindo, contudo, no percentual fixo de 40% aplicado sobre o valor do vencimento básico.

Já a progressão, antes realizada a cada três anos, passará a ocorrer com a elevação do valor dos vencimentos básicos ano a ano, o que resultará no aumento da valor da GIC também anualmente.

Quais os nossos próximos desafios no que se refere à organização da nossa carreira?

Evidentemente, um grande desafio que se encontra em curso junto ao Poder Judiciário é a cobrança dos valores não pagos a título de implantação da terceira etapa da nossa carreira retroativamente a 1º de setembro de 2015, tudo acrescido de juros legais e correção monetária.

No entanto, devemos levar em consideração que a reestruturação estabelecida pela Lei Distrital nº 5.106/2013 foi realizada antes da aprovação do Plano Distrital de Educação – PDE, o que ocorreu em 2015.

Por conta disso, essa reestruturação precisa ser refeita, até porque ela não tem condições de reparar a corrosão inflacionária sofrida pela categoria.

Para que tenhamos ideia da corrosão dos nossos vencimentos, vejamos na tabela abaixo os índices de inflação medidos pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC no período de 2014 a 2021, enquanto que a nossa tabela de vencimentos permaneceu sem nenhum reajuste, visto que a última alteração de vencimentos que tivemos ocorreu em 2014.

ANO	INPC
2014	6,23%
2015	11,28%
2016	6,58%
2017	2,07%
2018	3,43%
2019	4,48%
2020	5,45%
2021	10,16%
SOMA	49,68%

Veja-se que, a título de ilustração, em sendo aplicados esses índices de correção inflacionária sempre sobre o vencimento básico anterior, a perda remuneratória efetiva no período foi de 61,43%, com graves prejuízos também para a arredação de mensalidades do sindicato, comprometendo assim o exercício de suas funções.

Certo é que essa agressiva corrosão inflacionária promovida pela estagnação da nossa remuneração não é privilégio do Distrito Federal, uma vez que isso tem relação com o forte investimento da grande imprensa nacional na corrupção da opinião pública brasileira que levou ao poder projetos neoliberais sabidamente contrários à valorização dos serviços e dos servidores públicos.

Porém, em nosso caso, graças à nossa luta, que garantiu a inclusão da nossa carreira na previsão na Meta 17 do PDE, nosso desafio agora é fazer cumprir esse direito, pois, segundo a Meta 17 desse plano, para promover a valorização dos profissionais da educação no Distrito Federal, devem suas remunerações serem elevadas até, no mínimo, a média remuneratória do conjunto dos servidores públicos distritais com o mesmo nível de escolaridade.

Nesse sentido, nosso desafio a conquistar uma nova reestruturação da nossa carreira que faça cumprir a lei que institui o PDE, inclusive com a inclusão de novas especialidades nos cargos de nível médio e superior que compõem a carreira de modo a compor o quadro funcional em cada unidade escolar ou administrativa da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal com servidores devidamente concursados.

Luta que segue.

DIREÇÃO DO SAE-DF
Março de 2022