

Nota Técnica: Análise da Defasagem Salarial para Cargos de Tecnologia da Informação dos Institutos e Universidades Federais de Ensino

Resumo Executivo:

Esta nota técnica busca destacar a questão da defasagem salarial enfrentada por cargos de Tecnologia da Informação dos servidores pertencentes às autarquias vinculadas ao Ministério da Educação, mais precisamente aos CEFETs, Colégios Federais, Institutos Federais e Universidades Federais em comparação com seus pares em outras instituições públicas do poder executivo, legislativo, judiciário e no setor privado. A discrepância salarial tem impactos significativos na motivação, retenção de talentos e qualidade dos serviços de TI prestados pelos profissionais da Rede Federal de Educação.

1 Introdução:

É notório que o interesse do estado está focado em impulsionar a eficiência da administração pública, e para isto é crucial reconhecermos portanto o papel fundamental desempenhado pela tecnologia da informação neste processo. Não apenas na atualização e aprimoramento dos processos governamentais, mas na oferta de soluções tecnológicas estratégicas e de negócio, que permitam a Administração Pública Federal (APF) maximizar os seus resultados de forma eficiente.

Nossa era é marcada pela transformação digital, que se tornou essencial para o progresso da sociedade e, mais especificamente, para as instituições federais de ensino. A inovação é agora um diferencial de destaque, e a capacidade de adotar tecnologias avançadas é um requisito para a eficiência operacional.

Entretanto, é evidente que a APF enfrenta desafios significativos em termos de defasagem tecnológica e insuficiência de recursos de Tecnologia da Informação para possibilitar uma gestão administrativa e acadêmica eficaz nas Instituições Federais de Ensino, o que pode oferecer serviços e soluções ineficazes e não adaptadas à realidade das instituições. Desta forma, estas instituições são forçadas a desenvolver soluções internas para suprir as lacunas deixadas por estes sistemas de governo, sob pena de não conseguirem operar seus processos de negócio, sejam das áreas de ensino e administrativa.

Neste contexto, a partir de 2015 até os dias de hoje, a APF se utiliza de com Decretos e Normativas que impulsionam e obrigaram as instituições a uma jornada rumo à transformação digital e à modernização de seus processos, serviços e consequentemente, suas soluções de Tecnologia da Informação. Contudo, este processo é uma tarefa árdua que demanda um esforço sem precedentes das equipes de tecnologia dos órgãos envolvidos. Além disso, é importante destacar que a transformação digital deve ser realizada de acordo com regulamentos específicos, como as Resoluções nº 20 e nº 25 do CONARQ, que exigem o controle completo do ciclo de vida das informações produzidas.

Soma-se a isto, o processo de migração do analógico para o digital também apresenta desafios legais significativos, gerando insegurança jurídica para os gestores e exigindo ajustes extremamente demorados nas aplicações existentes. Nesse contexto, os profissionais de

Tecnologia da Informação desempenham um papel crucial no desenvolvimento, implementação e manutenção das tecnologias necessárias para vencermos esta jornada.

Contribuindo para essa situação, o setor de Tecnologia da Informação experimentou um notável aumento no trabalho remoto durante a pandemia, o que permitiu às empresas em todo o mundo contratar profissionais de qualquer localidade, já que o inglês é amplamente reconhecido como o idioma padrão para os profissionais da área. Essa nova dinâmica de trabalho em equipe à distância tornou-se uma opção viável e, muitas vezes, desejável para a maioria dos profissionais de TI que atuam em nossas organizações. No entanto, isso também resultou em um considerável êxodo de talentos da Administração Pública Federal (APF) em direção ao mercado de trabalho privado.

Neste sentido, é importante reconhecer que esses profissionais enfrentam pressões e responsabilidades desproporcionais em relação às recompensas financeiras oferecidas em suas carreiras, em comparação com seus pares em setores semelhantes da APF e do mercado privado. Portanto, é imperativo buscar formas de valorizar e recompensar adequadamente esses talentos, a fim de garantir o sucesso contínuo da modernização tecnológica e da administração pública eficiente.

Portanto, a área de TI deve ser reconhecida de direito e de fato, pois ela é estratégica e transversal para o Governo Federal. Além disso, abrange muita responsabilidade e complexidade na administração desses recursos, diante dos processos institucionais que dependem da TI para o seu funcionamento. Por conseguinte, os desempenhos das atividades de TI são multidisciplinares, o que permite interagir com todas as áreas do conhecimento de uma Instituição, e exige atualizações diárias para garantir uma prestação de serviços com maior eficiência e qualidade à sociedade em geral.

2 Análise Comparativa:

2.1 Setor Público vs. Setor Privado:

Os salários oferecidos nos cargos de Tecnologia da Informação (TI) nos Institutos e Universidades Federais de Ensino encontram-se significativamente abaixo da média praticada pelo setor privado, gerando impactos negativos na capacidade de atrair e reter talentos qualificados. Conforme destacado no artigo "Salários em TI: quanto ganham os profissionais que atuam no mercado"¹, publicado pela Forbes Brasil em Setembro de 2022, os rendimentos médios de diversos profissionais em cargos-chave de tecnologia variam de R\$ 10.000,00 a R\$ 28.000,00 para Desenvolvedores, de R\$ 7.750,00 a R\$ 21.000,00 para engenheiros e líderes, podendo chegar a valores entre R\$ 17.750,00 e R\$ 38.750,00 para Diretores, Gerentes e Profissionais de segurança.

Além disso, de acordo com a Tabela de cargos e salários da área de TI 2024 – Tecnologia da Informação², baseada em uma amostragem de salários de 376.557 profissionais, os rendimentos podem variar de R\$ 6.659,84 para Administrador de Sistemas Computacionais até

¹ Fonte:

<https://forbes.com.br/carreira/2022/09/salarios-em-ti-confira-as-remuneracoes-nas-principais-vagas-do-setor/>, acessado em: 06/02/2024.

² Fonte: <https://www.salario.com.br/estatisticas/cargos-e-salarios-de-ti-tecnologia-da-informacao/>, acessado em 06/02/2024

R\$ 16.711,85 para Gerente de Segurança de Tecnologia da Informação. Em contrapartida, a remuneração inicial oferecida para o cargo de Analista de Tecnologia da Informação nos Institutos e Universidades Federais é de R\$ 4.556,92, mesmo considerando que esses cargos exigem praticamente os mesmos, senão mais, requisitos em comparação às vagas analisadas no setor privado.

Esta disparidade salarial está conduzindo à perda de profissionais experientes para empresas privadas, comprometendo a continuidade e a qualidade dos projetos governamentais na área de Tecnologia da Informação. A ausência de uma competitividade salarial adequada impõe desafios significativos na atração e retenção de talentos qualificados no setor público, o que ressalta a necessidade de revisão e ajuste das políticas de remuneração para promover a equidade e garantir a excelência na prestação de serviços tecnológicos governamentais.

Esse panorama destaca a urgência de medidas que busquem equilibrar os salários no setor público com os praticados pelo setor privado, a fim de garantir a sustentabilidade e a eficiência das iniciativas tecnológicas governamentais, além de assegurar o desenvolvimento e a retenção de profissionais altamente capacitados para impulsionar a inovação e a transformação digital no âmbito governamental.

2.2 Comparação com Outros Órgãos Públicos:

A análise de salários em órgãos públicos semelhantes revela disparidades significativas. Essa defasagem salarial cria um descontentamento generalizado e desmotivação, impactando diretamente no desempenho e nos processos de inovação diante das equipes. Um exemplo claro e recente, pode ser facilmente identificado conforme ilustra a Tabela I:

Cargo em Institutos e Universidades Federais			Cargo em Outros Órgãos Federais		
Cargo	Remuneração Inicial	Remuneração Final	Cargo	Remuneração Inicial	Remuneração Final
Analista de Tecnologia da Informação	R\$ 4.556,92	R\$ 9.073,02	Analista em Tecnologia da Informação	R\$ 11.150,80.	R\$ 21.613,10

Fonte: Nota Técnica nº 78/2023/CGGE/DIFES/SESU/SESu;
<https://www.gov.br/gestao/pt-br/concursonacional/editais/edital-cpnu-bloco-2-10jan2024.pdf>,
acessado em: 25/01/2024.

Tabela I: Análise comparativa entre IFEs/UFES (Plano PCCTAE) e Medida Provisória (Plano PGPE)

Ao mesmo tempo em que, em essa discrepância pode ser observada em outro plano, conforme demonstra em nota: “O SERPRO dispõe de um Plano de carreira PGCS que conta com os cargos de Analista e de Técnico, que além de tabela salarial, ainda prevê gratificação profissional no percentual de 15% a 25%, aplicados sobre o salário”. Segue na Tabela II, o comparativo entre os cargos de Institutos e Universidades Federais com o SERPRO. Fonte: Nota Técnica nº 78/2023/CGGE/DIFES/SESU/SESu

	Cargo em Institutos e Universidades Federais		SERPRO	
Cargo	Remuneração Inicial	Remuneração Final	Remuneração Inicial	Remuneração Final
Nível Superior	R\$ 4.556,92	R\$ 9.073,02	R\$ 7.848,46	R\$ 20.225,09
Nível Médio	R\$ 2.667,19	R\$ 5.310,48	R\$ 3.527,82	R\$ 9.927,57

Tabela II: Análise comparativa entre IFEs, UFEs (Plano PCCTAE) e SERPRO

3 Contextualização da Carreira de um Profissional de TI que impactam no cenário em que estamos inseridos:

3.1 A capilaridade e a complexidade das atribuições da profissão:

Ao longo dos últimos 30 anos, a profissão de analista de tecnologia da informação (TI) passou por transformações significativas, refletindo as rápidas mudanças e evoluções tecnológicas. Esta metamorfose pode ser comparada à evolução das especialidades na área da saúde, onde uma base comum se diversificou em múltiplas especialidades focadas.

No princípio o Analista de TI executava tarefas desde a manutenção de hardware e software até o desenvolvimento básico de sistemas e gerenciamento de redes. Essa abordagem era semelhante ao papel de um clínico geral na medicina, onde um profissional incorpora uma ampla gama de questões de saúde.

Com a popularização da Internet e a explosão da tecnologia digital no início dos anos 2000, a TI começou a se diversificar. Surgiram especializações como desenvolvimento web, segurança cibernética, análise de dados e gestão de infraestrutura de TI. Essa diversificação é análoga à forma como a medicina se expandiu em áreas como cardiologia, neurologia, e pediatria, cada uma focando em um aspecto específico da saúde humana.

Nos anos subsequentes, com o avanço das tecnologias emergentes como a inteligência artificial (IA), big data, e computação em nuvem, as especialidades em TI se multiplicaram ainda mais. Profissionais passaram a focar em nichos como engenharia de dados, ciência de dados, desenvolvimento de IA, e arquitetura de nuvem. Comparativamente, na saúde, também surgiram novas especialidades, como a genética médica e a telemedicina, respondendo aos avanços na genômica e na digitalização dos cuidados de saúde.

Atualmente, um analista de TI pode se especializar em áreas muito específicas, como desenvolvimento de aplicativos móveis, automação de processos robóticos, ou segurança de IoT (Internet das Coisas). Assim como na medicina, onde temos especialistas em cirurgia robótica ou medicina personalizada, a TI agora requer um conhecimento profundo e especializado em seu campo.

Essa evolução reflete a crescente complexidade e a necessidade de conhecimento especializado tanto na TI quanto na saúde. Onde antes um único profissional poderia lidar com múltiplas facetas, agora é necessário um time de especialistas, cada um focado em sua área de

expertise, para abordar os desafios e aproveitar as oportunidades desses campos em constante evolução.

No transcorrer deste tempo, foram necessários também a transformação significativa das ferramentas e métodos de trabalho, controles de qualidade e gestão de projetos e equipes. Na APF, se acrescenta ainda toda a burocracia legal e necessária, a governança corporativa e de TI. Essas mudanças tiveram um impacto profundo no perfil e nas competências exigidas desses profissionais.

Contudo, diferentemente da formação dos profissionais da área da saúde, a área da Tecnologia da Informação não possui o nível de ensino de Residência de uma forma consolidada como na saúde. O estágio é extremamente importante mas em via de regra ele se operacionaliza de forma mal orientada e a mercê do empregador. Assim como na área da saúde, o graduando precisa de especialização e experiência prática para desempenhar a sua função, papel fundamental exercido pela Residência Médica, se compararmos com os cursos de Medicina, pois ela é uma etapa essencial na carreira de um médico, pois é durante este período que ele se transforma de um generalista recém-formado em um especialista qualificado, capaz de fornecer cuidados de alta qualidade aos pacientes em sua área de especialização. Assim se deveria tratar os novos profissionais da Tecnologia da Informação.

Na prática, os primeiros “empregos” e “estágios” do profissional de TI é que irão formar o novo profissional, contudo, sem o controle devido, o que reflete na capacidade que as instituições de ensino possuem de entregar soluções e serviços, pois a captação destes profissionais se dá por concurso público generalista.

Neste contexto, os profissionais que atuam nos IFEs e UFEs como analistas, tecnólogos, desempenham as suas atividades nas instituições, analogamente, de um clínico geral, mesmo diante da limitação de recursos financeiros e de recursos humanos que permeiam as instituições públicas. Além disso, esses profissionais, desempenham atividades multidisciplinares, tais como: as relacionadas a Área de Direto, com as constantes legislações que devemos conhecer, estudar e implementar constantemente nas organizações; como, também, as atividades relacionadas a Administração Pública, principalmente, na gestão de vultosos recursos públicos, pois os recursos tecnológicos de TI são sempre onerosos a administração pública; dentre outras áreas correlacionadas.

3.2 Os desafios impostos para APF advindas de indicadores do TCU e a dificuldade em implementar soluções e serviços que atingem as metas, com uma equipe mal remunerada

O Acórdão 588/2018-PL do Tribunal de Contas da União (TCU) e o índice IGovTI, que mede os indicadores de governança de Tecnologia da Informação (TIC) nos órgãos da Administração Pública Federal Direta e Autárquica, estabelecem parâmetros importantes para a eficácia da governança e gestão de TIC nestes órgãos. Em 2021, a avaliação incluiu um novo tema: gestão orçamentária. Com base nesses critérios, o perfil do profissional de TI necessário para compor uma equipe de TIC em um órgão público que está sob tal monitoramento pode ser delineado da seguinte forma:

- a) Conhecimento Especializado em Governança de TI: Profissionais com sólida compreensão em governança de TI, capazes de implementar as práticas e estruturas recomendadas pelo TCU. Isso inclui conhecimento em frameworks como ITIL, COBIT e ISO/IEC 27001, que são essenciais para estabelecer processos eficientes e controlados.

- b) Habilidade em Gestão de Projetos e Processos: Competências em gestão de projetos de TI, especialmente em metodologias ágeis, são vitais. Isso envolve a capacidade de planejar, executar e monitorar projetos de TI, garantindo que estejam alinhados com os objetivos estratégicos do órgão e com as melhores práticas de governança.
- c) Experiência com Segurança da Informação e Compliance: Profissionais que possuam experiência em segurança da informação, capazes de implementar e manter políticas de segurança, realizar análises de risco e assegurar a conformidade com as normativas legais e padrões de segurança.
- d) Proficiência em Tecnologias Emergentes: Conhecimento em tecnologias emergentes, como cloud computing, big data, IA e RPA, é crucial. Profissionais devem estar aptos a integrar estas tecnologias para otimizar processos e melhorar a eficiência dos serviços.
- e) Capacidade Analítica e Orientação a Dados: Habilidade para coletar, analisar e interpretar dados é essencial. Profissionais de TI devem ser capazes de usar dados para informar decisões, melhorar processos e medir o desempenho de forma objetiva e alinhada aos indicadores do IGOVTI.
- f) Habilidades de Comunicação e Colaboração: A capacidade de comunicar efetivamente com outras equipes, gestores e stakeholders é fundamental. Isso inclui traduzir questões técnicas para uma linguagem acessível, facilitando a compreensão e o alinhamento entre TIC e as áreas de negócio.
- g) Capacitação Continuada: Devido à natureza dinâmica da tecnologia e das regulamentações, os profissionais de TI precisam estar comprometidos com o aprendizado contínuo e atualização constante de suas habilidades e conhecimentos.
- h) Visão Estratégica e Pensamento Sistêmico: Profissionais devem ter uma visão estratégica, compreendendo como suas atividades se encaixam nos objetivos mais amplos do órgão e como a TIC pode ser um facilitador para alcançar esses objetivos.
- i) Habilidade em Gestão de Mudanças: Capacidade para gerir mudanças, assegurando que a adoção de novas tecnologias, processos e políticas ocorra de maneira eficiente e minimamente disruptiva.
- j) Compromisso com Ética e Transparência: Em um ambiente governamental, é imperativo manter altos padrões de ética e transparência, seguindo as regulamentações e princípios de governança pública.

Em resumo, o perfil ideal de um profissional de TI para compor uma equipe de TIC em um órgão público sob o monitoramento do TCU, está muito além do que o PCCTAE e novos concursos tem atraído, pois o mesmo deve combinar expertise técnica com habilidades de gestão, comunicação e uma forte orientação para governança, segurança, compliance e melhoria contínua.

3.3 A carreira de TI no PCCTAE como gerador de enormes problemas para as IFES/UFES, para o MEC e para o cidadão que paga os impostos

No tópico anterior citamos a complexidade da carreira de TI. Como isto é impactado num cenário onde há apenas uma descrição de cargo, ou seja, sem definir especialidades, tais como, Analista em TI - Desenvolvimento de Software, ou Analista de TI - Infraestrutura de TIC, acrescentamos no problema, a baixa remuneração do cargo. Levando em consideração grupos de especialidades em cada cargo, imaginamos que uma instituição de ensino, necessita ao menos 8 ou 9 especialidades da área de tecnologia da informação. Qual é o perfil de profissional de TI que terá atração em ingressar via concurso público onde ele será remunerado abaixo do que o mercado oferece? A resposta se resume a apenas dois perfis de profissionais: os que

estão saindo dos bancos das faculdades sem experiência e sem especialização e aqueles acomodados que veem no serviço público a segurança da estabilidade e o baixo compromisso com metas e desafios. Ou seja, aqueles profissionais que o mercado de trabalho privado não absorve ou que não possuem a experiência e as especialidades necessárias para os cargos da APF de maior retorno financeiro.

Qual a solução para este problema?

a) Um dos primeiros passos para aprimorar a qualidade do quadro de profissionais de tecnologia nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFEs/UFES) é a valorização financeira da carreira de TI no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). Este reconhecimento monetário é crucial para atrair profissionais altamente qualificados e comprometidos, que são essenciais para o avanço tecnológico e a eficiência operacional destas instituições.

b) A valorização financeira serve não apenas como um incentivo para atrair talentos externos, mas também como um fator motivacional para os atuais colaboradores. Isso pode levar a uma melhoria na qualidade geral do trabalho e a um maior engajamento com as metas institucionais.

c) A especialização dos profissionais de TI não se resume apenas à formação acadêmica inicial. O campo da tecnologia da informação é dinâmico e requer um aprendizado contínuo. Portanto, para especializar esses profissionais, é fundamental oferecer outros meios e incentivos, que podem ser proporcionados por políticas públicas. Isso inclui acesso a treinamentos, certificações, workshops e conferências relevantes na área de TI.

d) Essas políticas devem ser estruturadas de modo a facilitar a atualização constante dos conhecimentos dos profissionais de TI, abrangendo as últimas tendências e tecnologias emergentes. Além disso, devem oferecer caminhos para o desenvolvimento de habilidades técnicas avançadas e habilidades cognitivas, como pensamento crítico e resolução de problemas.

e) O aprimoramento contínuo dos profissionais de TI nas IFEs/UFES é essencial não apenas para manter a infraestrutura tecnológica atualizada, mas também para impulsionar a inovação e suportar os objetivos acadêmicos e administrativos dessas instituições. Assim, a combinação de uma remuneração justa e oportunidades contínuas de desenvolvimento profissional é vital para garantir que as IFEs/UFES sejam servidas por profissionais de TI altamente competentes e dedicados.

f) Para otimizar o processo de recrutamento e garantir a alocação de profissionais de TI altamente qualificados nas instituições, é essencial que a descrição dos cargos oferecidos e os editais de concursos sejam mais detalhados e específicos. É crucial que, quando uma instituição necessitar de um certo número de profissionais com habilidades e competências distintas – por exemplo, 'x' profissionais com especialização em segurança de redes (perfil "a") e 'y' profissionais com expertise em desenvolvimento de software (perfil "b"), os editais reflitam essa necessidade de forma clara, permitindo a abertura de vagas direcionadas para essas especialidades específicas. Isso assegurará uma correspondência mais precisa entre as exigências da instituição e as habilidades dos candidatos, otimizando tanto o processo de seleção quanto a eficácia operacional subsequente.

3.4 O caminho para a modernidade e os desafios inimagináveis sem profissionais de TIC de alto desempenho

Os desafios da administração pública na próxima década, especialmente Rede Federal de Educação, são multifacetados, envolvendo a modernização e a eficiência dos processos

através da transformação digital. A adoção de novas tecnologias, como Inteligência Artificial (IA) e Automação de Processos Robóticos (RPA), desempenha um papel crucial nessa transformação.

Como estes desafios podem ser enfrentados sem nos preocuparmos com os profissionais de TI e suas capacidades e habilidades? Vamos explorar como esses aspectos se interligam e como podem ser abordados:

- a) **Modernização de Sistemas de Informação:** Tornar os sistemas abrangentes o suficiente para que outras ferramentas em paralelo não precisem ser utilizadas para as tarefas finalísticas e administrativas. Primar pela unicidade dos dados, pela integração total dos sistemas e áreas de negócio. Transformar os sistemas em ferramentas ativas nos processos, ou seja, sistemas produzindo dados e decisões, orientando os usuários na condução das atividades, eliminando o retrabalho, as inúmeras versões do mesmo dado, do mesmo documento.
- b) **Modernização de Sistemas de Informação com IA e RPA:** Para a atualização dos sistemas de informação obsoletos é essencial integrar IA e RPA para automatizar tarefas repetitivas, proporcionar análises mais profundas e auxiliar na tomada de decisões. Por exemplo, a IA pode ser usada para análise de dados educacionais, melhorando os processos de ensino e aprendizagem, enquanto o RPA pode automatizar tarefas administrativas rotineiras.
- c) **Integração de Sistemas:** A fragmentação dos sistemas de TI é um problema significativo. Implementar uma plataforma integrada, potencializada por IA e RPA, pode melhorar a eficiência e reduzir redundâncias, proporcionando uma visão unificada das operações.
- d) **Digitalização e Automação de Processos Burocráticos:** A transformação digital requer a conversão de processos burocráticos em processos digitais. Ferramentas de RPA podem acelerar esse processo, reduzindo a carga de trabalho manual e melhorando a precisão.
- e) **Capacitação e Adaptação Cultural:** Uma mudança na mentalidade organizacional é necessária para adotar essas novas tecnologias. Programas de treinamento e desenvolvimento devem ser implementados para capacitar os colaboradores no uso efetivo de sistemas modernos, de IA e RPA.
- f) **Melhoria dos Processos Finalísticos com Tecnologia:** Utilizar tecnologias emergentes para aprimorar os processos de ensino, pesquisa e extensão. Por exemplo, IA pode ser usada para personalizar o aprendizado ou para análise de grandes conjuntos de dados em pesquisas.
- g) **Segurança e Privacidade de Dados na Era Digital:** Com a adoção de tecnologias como IA e RPA, a segurança de dados se torna ainda mais crítica. É necessário implementar medidas robustas de segurança cibernética e garantir a conformidade com as leis de proteção de dados.
- h) **Análise de Dados para Tomada de Decisões Estratégicas:** A implementação de sistemas analíticos avançados, utilizando IA, pode fornecer insights valiosos para a tomada de decisões baseadas em dados, otimizando processos e políticas.
- i) **Fomentar Parcerias Estratégicas:** Estabelecer colaborações com entidades externas para acessar conhecimentos e tecnologias avançadas em IA e automação, que podem não estar disponíveis internamente.
- j) **Gestão Eficaz de Mudanças:** Desenvolver uma estratégia de gestão de mudanças para facilitar a transição para novos sistemas e processos, mitigando resistências e assegurando uma implementação bem-sucedida.

Em resumo, a transformação digital, incorporando novos conceitos de se construir sistemas, e em algumas situações fazendo o uso de IA e RPA, oferece um caminho promissor para superar os desafios da administração pública, levando a uma maior eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados. No contexto dos Institutos e Universidades Federais de Ensino, isso significa melhorar não apenas a administração, mas também a entrega de educação, pesquisa e extensão de uma maneira mais inovadora e impactante.

4 Impactos da Defasagem Salarial:

- **Falta de atratividade nos concursos:**

A remuneração inadequada não atrai os profissionais necessários para enfrentar os desafios, resultando na atração de indivíduos recém-formados e inexperientes. Isso acarreta desgaste no serviço público, uma vez que é necessário investir um tempo significativo na formação e capacitação desse perfil de profissional. Além disso, é importante ressaltar que, quando esses profissionais estão preparados para suas funções, acabam sendo absorvidos pelo mercado de trabalho privado ou por outros órgãos que oferecem uma remuneração mais atrativa. Isso reinicia o ciclo de formação nas instituições, muitas vezes com demora para preenchimento, seja por falta de vagas ou dependência de novos concursos. Em suma, tornamo-nos agentes formadores de profissionais destinados a outras organizações.

- **Fuga de Talentos:**

Profissionais qualificados estão buscando oportunidades no setor privado, resultando na perda de conhecimento e experiência valiosos para os órgãos públicos.

Segundo a Nota Técnica 78/2023/CGGE/DIFES/SESU/SESu, *“em que pese a nomeação de 3.091 servidores no período de 2014 a junho de 2023, neste mesmo período, ocorreram 2.801 vacâncias, ou seja, 90% de vacâncias em relação ao número de provimento”*, neste contexto, percebe-se a movimentação agressiva de profissionais.

- **Desmotivação e Baixa Produtividade:**

A defasagem salarial contribui para a desmotivação, reduzindo a produtividade e a qualidade dos serviços de TI.

- **Imagem Institucional Afetada:**

A insatisfação entre os profissionais de TI também prejudica a imagem da instituição perante os stakeholders, impactando a confiança nas capacidades tecnológicas do órgão.

5 Cenário frente à órgãos Gestão e Controle :

Considerando ainda o Acórdão 2471/2008 - PLENÁRIO TCU emite amplas recomendações dirigidas ao Ministério do Planejamento. Dentre estas, o TCU recomendou que se adotassem "as medidas necessárias para prover os setores de informática dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal da estrutura organizacional e de quadro permanente de pessoal que sejam suficientes para realizar, de forma independente das empresas prestadoras de serviços, o planejamento, a definição, a coordenação, a supervisão e

o controle das atividades de informática, com a finalidade de garantir a autoridade e o controle da Administração sobre o funcionamento daqueles setores", avaliando a conveniência e a oportunidade da criação de carreira específica aos moldes de outras já existentes.

Considerando ainda o Acórdão 1200/2014 que emite relatório de levantamento, diagnóstico da situação da estrutura de recursos humanos alocados na área de Tecnologia da Informação das Instituições Públicas Federais, aspectos quantitativos e qualitativos, identificação de carência e oportunidades de melhoria. O TCU direciona sua atenção para a crise no cargo de Analista em TI, instruindo o Ministério do Planejamento a agir com maior rapidez na avaliação da proposta de estabelecimento de uma carreira específica para os Analistas em TI.

Considerando o Acórdão 228/2018 - PLENÁRIO TCU faz relatório sistêmico de fiscalização de Tecnologia da Informação, despesas de TI na APF, indicadores internacionais, governança de TI, pessoal da tecnologia da informação, Lei da Informática e dados abertos.

A referida situação, relacionada ao reconhecimento da carreira de Tecnologia, é de conhecimento do Ministério da Educação, o qual divulgou em Nota Técnica nº 78/2023/CGGE/DIFES/SESU/SESu, (disponível em https://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&codigo_verificado_r=4173816&codigo_crc=7623527B&hash_download=6d5556c8d6bcac4a458f7190121cc22dc5b58f87e48a384d2934060e9b825817abbbb4bec1e501293dfbef3e3a1ce716f72902ca6fc3144d18a01fa717dba733&visualizacao=1&id_orgao_acesso_externo=0) no qual deixa claro conforme a Tabela 31 da referida nota, que a principal dificuldade de retenção de pessoal de TI é a remuneração inferior à de outras carreiras de TI da APF.

6 Cenário atual

Percebe-se também que há movimentos sindicais buscando o reconhecimento de todas as carreiras, em especial aos realizados pela FASUBRA. Diante destas movimentações, o governo torna-se resistente, e apresenta propostas que não cobrem a inflação do ano corrente, de anos anteriores, aquém, gratifica, reconhece ou trata de forma igual as carreiras, em especial a de Tecnologia.

Há pouco tempo, meados de Dezembro de 2023, um considerável grupo de profissionais de Tecnologia das Instituições de ensino, também cientes sobre o assunto, tomou conhecimento de acordos de reconhecimento firmados pelo Governo acreditava que poderia ser contemplado, em especial a sinalização pela **Medida Provisória 1.203, de 29 de Dezembro de 2023**, porém ficou esquecido, neste contexto, a situação torna-se ainda mais agravante.

7 Recomendações:

Recomendamos uma revisão dos salários isoladamente para os cargos de Tecnologia pertencentes à carreira do PCCTAE, de nível superior, respeitando as suas proporções, para garantir competitividade com o mercado privado, retenção de talentos, igualdade frente a outros órgãos públicos de mesma esfera e esfera lateral.

Também, neste contexto, há de se lembrar o reconhecimento isolado já realizado na carreira PCCTAE pelo Ministério da Educação, para os cargos de Médico e Veterinário (Emenda à Medida Provisória N° 1.170, de 28 de Abril de 2023, ANEXO XLVII da Lei 12.702/12), onde reconheceu-se o cargo.

Por outro lado, estudar a viabilidade de considerar na Medida Provisória em andamento, sob número 1203, de 29 de Dezembro de 2023, como alternativa, sugere-se a ampliação dos cargos de tecnologia nela informados, onde inclui-se os cargos de tecnologia pertencentes ao PCCTAE, obedecendo as suas proporcionalidades, ou seja, ou seja, mantendo-se o mesmo tratamento isonômico para os mesmos cargos no âmbito do poder público federal.

Sendo assim, considerando os fatos apresentados, entendemos que é adequado propor como alternativa a equiparação do reconhecimento salarial do cargo de “Analista em Tecnologia da Informação” na carreira de “Tecnologia da Informação” com o cargo de “Analista de Tecnologia da Informação” da carreira do “PCCTAE”, visto que atualmente é nítido a desigualdade no reconhecimento entre os cargos, conforme pode ser observado na tabela abaixo. Vale lembrar, por este ser um desenvolvimento comum entre os servidores, mesmo não sendo uma “regra”, consideramos para o cálculo o Incentivo a Qualificação de por Especialização. Vale ressaltar que somente o cargo de Analista em Tecnologia foi considerado na MP, o que nos possibilitou em comparar as remunerações, os demais cargos de TI não temos base para uma análise comparativa, pois não foram considerados em se tratando do contexto de atuação do MGI.

Tabela comparativa de vencimento básico atualmente entre Analista de Tecnologia da Informação (Carreira PCCTAE) e Analista em Tecnologia da Informação (Carreira de Tecnologia da Informação)					
Analista de Tecnologia da Informação (Carreira PCCTAE)				Analista em Tecnologia da Informação (Carreira de Tecnologia da Informação)	
Progressões e capacitações (A cada 18 Meses)	Remuneração Base	Incentivo a Qualificação 30%	Remuneração Bruta (Após Incentivo a Qualificação por Especialização)	Progressões e capacitações (A cada 12 meses)	Remuneração Base
1	4.556,92	1.367,08	5.924,00	1	11.150,80
2	4.734,64	1.420,39	6.155,03	2	11.605,72
3	4.919,29	1.475,79	6.395,08	3	12.079,21
4	5.111,14	1.533,34	6.644,49	4	12.572,01
5	5.310,48	1.593,14	6.903,62	5	13.084,91
6	5.517,59	1.655,28	7.172,86	6	13.728,10
7	5.732,77	1.719,83	7.452,60	7	14.288,17
8	5.956,35	1.786,91	7.743,26	8	14.871,09
9	6.188,65	1.856,59	8.045,24	9	15.477,79
10	6.430,01	1.929,00	8.359,01	10	16.109,25
11	6.680,78	2.004,23	8.685,01	11	16.766,46
12	6.941,33	2.082,40	9.023,72	12	17.590,61
13	7.212,04	2.163,61	9.375,65	13	18.308,27
14	7.493,31	2.247,99	9.741,30	14	19.055,20

15	7.785,55	2.335,66	10.121,21	15	19.440,01
16	8.089,18	2.426,75	10.515,94	16	19.832,60
17	8.404,66	2.521,40	10.926,06	17	20.233,12
18	8.732,44	2.619,73	11.352,17	18	20.765,90
19	9.073,01	2.721,90	11.794,91	19	21.185,27
-	-	-	-	20	21.613,10

Tabela III: Comparativo de vencimentos atuais

Com intenção proposta, foi realizada uma projeção financeira conforme tabela abaixo, onde buscou-se um reconhecimento financeiro próximo, entre os cargos de Analista do PCCTAE e de Analista da carreira de Tecnologia da Informação. Vale destacar que, novamente, por ser comum os servidores da carreira de PCCTAE possuírem Especialização, e nesse sentido, fazer uso do Incentivo a Qualificação de 30%, foi considerado esse incentivo para comparativo remuneratório entre ambas as carreiras.

Tabela comparativa de vencimento básico PROPOSTO para Analista de Tecnologia da Informação, Tecnólogo/Formação (Carreira PCCTAE) em relação aos Analista em Tecnologia da Informação (Carreira de Tecnologia da Informação)					
Analista de Tecnologia da Informação (Carreira PCCTAE)				Analista em Tecnologia da Informação (Carreira de Tecnologia da Informação)	
Progressões e capacitações (A cada 18 Meses)	Remuneração Base	Incentivo a Qualificação 30%	Remuneração (após Incentivo a qualificação por Especialização)	Progressões e capacitações (A cada 12 meses)	Remuneração Base
1	9.113,85	2.734,16	11.848,01	1	11.150,80
2	9.469,29	2.840,79	12.310,08	2	11.605,72
3	9.838,59	2.951,58	12.790,17	3	12.079,21
4	10.222,30	3.066,69	13.288,99	4	12.572,01
5	10.620,97	3.186,29	13.807,26	5	13.084,91
6	11.035,18	3.310,56	14.345,74	6	13.728,10
7	11.465,56	3.439,67	14.905,22	7	14.288,17
8	11.912,71	3.573,81	15.486,53	8	14.871,09
9	12.377,31	3.713,19	16.090,50	9	15.477,79
10	12.860,02	3.858,01	16.718,03	10	16.109,25
11	13.361,57	4.008,47	17.370,04	11	16.766,46
12	13.882,67	4.164,80	18.047,47	12	17.590,61
13	14.424,09	4.327,23	18.751,32	13	18.308,27
14	14.986,63	4.495,99	19.482,62	14	19.055,20
15	15.571,11	4.671,33	20.242,44	15	19.440,01
16	16.178,38	4.853,51	21.031,90	16	19.832,60
17	16.809,34	5.042,80	21.852,14	17	20.233,12
18	17.464,90	5.239,47	22.704,37	18	20.765,90
19	18.146,03	5.443,81	23.589,84	19	21.185,27
-	-	-	-	20	21.613,10

Tabela IV: Valor proposto de vencimento para Nível E de Tecnologia da Carreira PCCTAE

Em números, novamente buscando aproximar o montante financeiro de ambos os cargos, foi realizada uma projeção financeira ao longo de 35 anos. Nessa projeção, há de se considerar que o solstício de reconhecimento por progressões do PCCTAE que é 18 meses, enquanto na carreira da carreira de Tecnologia da Informação é 12 meses, o que proporciona um o alcance mais rápido do teto, da segunda em relação a primeira, e desse modo, pela projeção do PCCTAE, iniciou-se e terminou-se com um valor minimamente mais alto, porém, considerando equivalência no sentido de montante financeiro para ambas as carreiras, a diferença no montante financeiro ao final dos 35 anos teve uma variação de aproximadamente 2%, em desvantagem para a carreira PCCTAE, praticamente insignificante em relação aos dias atuais.

Considerando a medida provisória em andamento (**1.203, de 29 de Dezembro de 2023**), como sugestão, sugere-se a inclusão de um CAPÍTULO nos seguintes moldes:

CAPÍTULO **xxxx**

Dos cargos isolados de provimento efetivo de Analista de Tecnologia da Informação, Tecnólogo Formação/Área de Informática e correlatos, da Carreira PCCTAE

*Art. **XXXXX**. A jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos de Analista de Tecnologia da Informação, Tecnólogo Formação/Área de Informática do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, é de 40 (quarenta) horas semanais.*

*§ 1º Os valores do vencimento básico dos cargos de Analista de Tecnologia da Informação e Tecnólogo Formação/Área de Informática de que trata o caput deste artigo são os fixados no Anexo **XXXXXXXX**, para os respectivos níveis, classes e padrões.*

ANEXO **XXXXXXXX**

PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

a) Vencimento básico dos cargos de Analista de Tecnologia da Informação e Tecnólogo/Formação pertencentes ao Nível E do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, com jornada de 40 horas semanais:

CARGOS	CLASSES DE CAPACITAÇÃO	VENCIMENTO BÁSICO				
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE FEVEREIRO DE 2024				
		NÍVEL E				
		R\$	I	II	III	IV
ANALISTA DE TECNOLOGIA DA	P31	9.113,85	1			
	P32	9.469,29	2	1		
	P33	9.838,59	3	2	1	
	P34	10.222,30	4	3	2	1

INFORMAÇÃO TECNOLOGO / FORMAÇÃO	P35	10.620,97	5	4	3	2
	P36	11.035,18	6	5	4	3
	P37	11.465,56	7	6	5	4
	P38	11.912,71	8	7	6	5
	P39	12.377,31	9	8	7	6
	P40	12.860,02	10	9	8	7
	P41	13.361,57	11	10	9	8
	P42	13.882,67	12	11	10	9
	P43	14.424,09	13	12	11	10
	P44	14.986,63	14	13	12	11
	P45	15.571,11	15	14	13	12
	P46	16.178,38	16	15	14	13
	P47	16.809,34		16	15	14
	P48	17.464,90			16	15
	P49	18.146,03				16

8 Conclusão:

A disparidade salarial existente entre os profissionais de Tecnologia da Informação no setor público emerge como uma problemática premente, exigindo uma abordagem imediata e focada. A reavaliação e reestruturação dos vencimentos nesse segmento se revelam cruciais, sendo imprescindíveis para assegurar não apenas a eficiência operacional, mas também fomentar a inovação e promover a retenção dos talentos fundamentais que desempenham papel vital no êxito das iniciativas de Tecnologia da Informação nos órgãos governamentais.

No contexto contemporâneo, a valorização da carreira de TI transcende a mera questão salarial, envolvendo uma perspectiva mais abrangente que abarca reconhecimento e estímulo ao desenvolvimento profissional. O investimento em salários competitivos não apenas equilibra a equação financeira, mas também constitui um gesto simbólico de reconhecimento da importância estratégica dos profissionais de TI. Esse reconhecimento, por sua vez, alimenta um ciclo virtuoso, motivando os especialistas em Tecnologia da Informação a se dedicarem ainda mais ao aprimoramento contínuo e à busca incessante por soluções inovadoras.

Ao tratar da revalorização da carreira de TI, é imperativo destacar o papel crucial que a Tecnologia e a Inovação desempenham na atualidade. O avanço tecnológico rápido e constante exige profissionais altamente capacitados e comprometidos, capazes não apenas de acompanhar as transformações, mas também de liderar iniciativas que impulsionam a inovação e o progresso. Portanto, ao abordar a defasagem salarial, é essencial considerar não apenas a necessidade imediata de equidade financeira, mas também o impacto a longo prazo na capacidade do setor público de se manter na vanguarda da Tecnologia e Inovação. A expectativa de que a atenção devida seja dispensada a essa questão reflete a confiança na compreensão da relevância estratégica e na implementação de medidas que promovam um ambiente propício ao florescimento da Tecnologia da Informação no setor público.

Em outras palavras, a questão salarial é fundamental para a atração e retenção de profissionais de TI extremamente qualificados. Que, por conseguinte, será possível obter e se manter constantemente atualizado, em função das mudanças tecnológicas que são sempre

urgentes, por diversos motivos de compatibilidade, adaptabilidade, acesso, eficiência, eficácia, qualidade, sustentabilidade, economia e segurança. Essa manutenção de qualificação, por exemplo, exige estudos contínuos, para tanto, exigem recursos financeiros para fazer investir em plataformas de treinamento, certificações, aquisições de dispositivos para estudo, experimentos e testes, dentre outros.

Portanto, em contrapartida, os resultados esperados serão maximizados, como os profissionais motivados e principalmente com o nível alto de profissionalismo, conseguindo aprimorar, automatizar, inovar e manter serviços de qualidade que fazem uso o ensino, a pesquisa e extensão nessas instituições. Toda essa construção de soluções de TI são a base, ou seja, componente fundamental na formação de profissionais das diversas áreas que acreditam e atuam no seu desenvolvimento pessoal e profissional e, por conseguinte, irão contribuir para o desenvolvimento da sociedade brasileira.

Chapecó, SC, 06 de fevereiro de 2024.

Analista de Tecnologia da Informação

Analista de Tecnologia da Informação

Analista de Tecnologia da Informação

Analista de Tecnologia da Informação

Analista de Tecnologia da Informação