RELATÓRIO FINAL DO GRUPO DE TRABALHO DE REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS E PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO INEP

31 de agosto de 2026

Brasília-DF

Versão atualizada em 02/09/2026

MESA SETORIAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE NO ÂMBITO DO INEP

GRUPO DE TRABALHO SOBRE A REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DO INEP E DO PEC-INEP

COMPOSIÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO

BANCADA GOVERNAMENTAL

Douglas Estevão Morais de Souza
Representante da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

Isabel Cristina Silva Chagas
Representante da Assessoria de Governança e Gestão Estratégica

BANCADA SINDICAL

Cecilia Fonseca Fiorini
Representante da Associação de Servidores do Inep

Jane Machado da Silva
Representante do Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal no Distrito Federal

Renato Augusto dos Santos
Representante da Associação de Servidores do Inep
Coordenador do GT

ASSINATURA DOS MEMBROS DO GRUPO DE TRABALHO

Documento assinado digitalmente
gov.br
CECILIA FONSECA FIORINI
Data: 03/09/2026 16:32:57-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Cecilia Fonseca Fiorini

Documento assinado digitalmente
gov.br
DOUGLAS ESTEVAO MORAIS DE SOUZA
Data: 03/09/2026 17:56:07-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Douglas Estevão Morais de Souza

Documento assinado digitalmente
gov.br
ISABEL CRISTINA SILVA CHAGAS
Data: 03/09/2026 17:06:19-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Isabel Cristina Silva Chagas

Documento assinado digitalmente
gov.br
JANE MACHADO DA SILVA
Data: 08/09/2026 13:18:51-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Jane Machado da Silva

Documento assinado digitalmente
ICP Brasil
RENATO AUGUSTO DOS SANTOS
Data: 03/09/2026 13:21:15-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Renato Augusto dos Santos

DOCUMENTOS RELATIVOS À MESA SETORIAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE DO INEP[1]:

- Portaria SGPRT/MGI nº 3.634, de 13 de julho de 2023, que aprova o Regimento Interno da Mesa Nacional de Negociação Permanente e implementa o Protocolo da Mesa Nacional de Negociação Permanente.
- Portaria Inep nº 138, de 23 de abril de 2024, que instala, no âmbito do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, a Mesa Setorial de Negociação Permanente. (Revogada)
- Retificação da portaria nº 138 de 23 de abril de 2024. (*Revogada*)
- Portaria Inep nº 512, de 3 de dezembro de 2024, que designa os representantes, titulares e suplentes, indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal (Sindsep/DF) e pela Associação dos Servidores do Inep (Assinep) para compor a Bancada Sindical da Mesa Setorial de Negociação Permanente do Inep. (*Revogada*)
- Portaria nº 111, de 28 de fevereiro de 2025, que altera a Portaria nº 138, de 23 de abril de 2024. (Revogada)
- Portaria nº 193, de 8 de abril de 2025, que designa os representantes, titulares e suplentes, indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal - Sindsep/DF e pela Associação dos Servidores do Inep - Assinep para compor a Bancada Sindical da Mesa Setorial de Negociação Permanente do Inep. (*Revogada*)
- Portaria Inep nº 17, de 19 de janeiro de 2026, que institui o Grupo de Trabalho (GT) para tratar sobre a composição de proposta para reestruturação das gratificações decorrentes da titulação dos servidores das carreiras do Inep e do Plano Especial de Cargos do Inep (PEC-Inep) e a composição de proposta de mitigação das distorções intensificadas entre as carreiras do Inep e do PEC-Inep a partir da implementação do Acordo nº 30/2024, assinado junto ao Ministério de Gestão e da Inovação (MGI).
- Portaria Inep nº 74, de 27 de fevereiro de 2026, que institui a Mesa Setorial de Negociação Permanente no âmbito do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.
- Portaria Inep nº 102, de 6 de março de 2026, que aprova o Regimento Interno da Mesa Setorial de Negociação Permanente no âmbito do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.
- Portaria Inep nº 119, de 20 de março de 2026, que designa os membros da Mesa Setorial de Negociação Permanente no âmbito do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep.
- Portaria Inep nº 181, de 17 de abril de 2026, que altera a Portaria nº 17, de 19 de janeiro de 2026, que institui o Grupo de Trabalho (GT).
- Portaria Inep nº 182, de 17 de abril de 2026, que prorroga o prazo estabelecido na Portaria nº 17, de 19 de janeiro de 2026, para conclusão dos trabalhos do Grupo de Trabalho (GT).

[1] Lista de documentos disponível no seguinte link: https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/servidores/mesa-setorial-de-negociacao-permanente .

LISTA DE SIGLAS

ABS – Australian Bureau of Statistics

ACARA – Australian Curriculum, Assessment and Reporting Authority

ANA – Criação da Avaliação Nacional da Alfabetização

Assinep – Associação de Servidores do Inep

AT – Adicional de Titulação

BASis – Banco de Avaliadores do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior

BBE – Biblioteca Brasileira de Educação

BDT – Banco de Dados Terminológicos

BNCC – Base Nacional Comum Curricular

BNI – Criação do Banco Nacional de Itens

Brased – Thesaurus Brasileiro da Educação

CCD – Common Core of Data

CGU – Controladoria-Geral da União

Cibec – Centro de Informação e Biblioteca em Educação

Cine Brasil – Classificação Internacional Normalizada da Educação Adaptada para Cursos de Graduação do Brasil

Cogep – Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

CPNU – Concurso Público Nacional Unificado

CTCC – Comissão Técnica de Classificação de Cursos

CTU – Contrato Temporário da União

Daept – Diretoria de Avaliação da Educação Profissional e Tecnológica

Enade – Exame Nacional dos Estudantes

Enamed – Exame Nacional de Avaliação da Formação Médica

Enem – Exame Nacional do Ensino Médio

Fies – Fundo de Financiamento Estudantil

Fundeb – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação

GDIAE – Gratificação de Desempenho de Atividades Especializadas e Técnicas de Informações e Avaliações Educacionais

GDINEP – Gratificação de Desempenho de Atividades de Estudos, Pesquisas e Avaliações Educacionais

GECC – Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

GQ – Gratificação de Qualificação

GSISTE – Gratificações Temporárias dos Sistemas Estruturadores

GT – Grupo de Trabalho

ICCS – Estudo Internacional de Educação Cívica e Cidadania

Inep – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

INES – Sistema de Indicadores da Educação

INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor

LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

MGI – Ministério de Gestão e da Inovação no Serviço Público

MPOG – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

MSNP-Inep – Mesa Setorial de Negociação Permanente no âmbito do Inep

NA – Nível Auxiliar

NAEP – National Assessment of Educational Progress

NAPLAN – National Assessment Program – Literacy and Numeracy

NAS – National Achievement Survey

NCES – National Center for Education Statistics

NI – Nível Intermediário

NS – Nível Superior

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

PCCTAE – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

PDC – Política de Desenvolvimento de Coleções

PEC – Proposta de Emenda à Constituição

PEC-Inep – Plano Especial de Cargos do Inep

PIRLS – Estudo Internacional de Progresso em Leitura

PIRLS – Progress in International Reading Literacy Study

PISA – Programme for International Student Assessment

PLP – Projeto de Lei Complementar

PND – Prova Nacional Docente

PNE – Plano Nacional de Educação

Prouni – Programa Universidade para Todos

Revalida – Exame Nacional de Revalidação de Diplomas Médicos Expedidos por Instituição de Educação Superior Estrangeira

RSC – Reconhecimento de Saberes e Competências

RT – Retribuição por Titulação

SAP – Criação do Serviço de Apoio ao Pesquisador

Sedap – Serviço de Acesso a Dados Protegidos

Siape – Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos

Sindsep-DF – Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal no Distrito Federal

Sisu – Sistema de Seleção Unificada

STF – Supremo Tribunal Federal

TALIS – Teaching and Learning International Survey

TIMSS – Trends in International Mathematics and Science Study

UDISE+ – Unified District Information System for Education Plus

VB – Vencimento Básico

VPNI – Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: Aspectos estruturais das Carreiras do Inep e do PEC-Inep no ano de referência de 2006

QUADRO 2: Aspectos estruturais das Carreiras do Inep e do PEC-Inep no ano de referência de 2008

QUADRO 3: Aspectos estruturais das Carreiras do Inep e do PEC-Inep no ano de referência de 2012

QUADRO 4: Aspectos estruturais das Carreiras do Inep e do PEC-Inep no ano de referência de 2025

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Percentuais da remuneração dos servidores do PEC-Inep em relação às Carreiras do Inep no topo das tabelas remuneratórias

TABELA 2: Situação dos candidatos aprovados e convocados para posse nos cargos de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico no Inep

TABELA 3: Tempo até a desistência dos servidores em exercício para os cargos de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico no Inep

TABELA 4: Situação dos candidatos aprovados e convocados para posse em cargo de Pesquisador-Tecnologista no Inep no CPNU de 2024

TABELA 5: Posição do Inep na priorização dos aprovados para o seu cargo de Pesquisador-Tecnologista no CPNU de 2024

TABELA 6: Posição do Inep na priorização dos aprovados para o seu cargo de Pesquisador-Tecnologista por bloco temático do CPNU de 2024

TABELA 7: Percentuais da remuneração básica do Técnico em Informações Educacionais em relação ao Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais

TABELA 8: Cenário “1a" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Pesquisador-Tecnologista

TABELA 9: Cenário “1a" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

TABELA 10: Cenário “1b" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

TABELA 11: Cenário “1c" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

TABELA 12: Cenário “2a" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Pesquisador-Tecnologista

TABELA 13: Cenário “2a" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

TABELA 14: Cenário “2b" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Pesquisador-Tecnologista

TABELA 15: Cenário “2c" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

TABELA 16: Cenário “2c" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Pesquisador-Tecnologista

TABELA 17: Cenário “2c" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

TABELA 18: Cenário “3a" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

TABELA 19: Cenário “3b" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

TABELA 20: Pleito de tabela remuneratória para a carreira de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais do Inep e o PEC-Inep de Nível Superior (NS)

TABELA 21: Pleito de tabela remuneratória para a carreira de Técnico Informações Educacionais do Inep e o PEC-Inep de Nível Intermediário (NI)

TABELA 22: Pleito de tabela remuneratória para o PEC-Inep de Nível Auxiliar (NA)

TABELA 23: Dotação orçamentária do Inep de 2022 a 2026

TABELA 24: Impacto orçamentário anual do pleito de reestruturação por tipo de situação dos servidores

TABELA 25: Impacto orçamentário anual do pleito de reestruturação relacionado aos servidores ativos

TABELA 26: Impacto orçamentário anual do pleito de reestruturação relacionado aos servidores aposentados e aos instituidores de pensão

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Percentuais da remuneração dos servidores do PEC-Inep em relação às Carreiras do Inep de níveis equivalentes – *superior* e *intermediário* –, no topo das tabelas remuneratórias e agrupados por ano de referência

GRÁFICO 2: Percentuais da remuneração dos servidores do PEC-Inep em relação às Carreiras do Inep de níveis equivalentes – *superior* e *intermediário* –, no topo das tabelas remuneratórias e agrupados por nível e titulação

GRÁFICO 3: Composição do Quadro Permanente de Servidores do Inep

GRÁFICO 4: Movimentação no Quadro Permanente de Servidores do Inep

GRÁFICO 5: Desligamentos do Quadro Permanente de Servidores

GRÁFICO 7: Movimentação no PEC-Inep, abrangendo todos os níveis

GRÁFICO 8: Desligamentos do PEC-Inep, abrangendo todos os níveis

GRÁFICO 9: Movimentação nas carreiras de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico

GRÁFICO 10: Desligamentos das carreiras de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico

GRÁFICO 11: Movimentação na carreira de Técnico

GRÁFICO 12: Desligamentos da carreira de Técnico

GRÁFICO 13: Movimentação nas carreiras de Pesquisador-Tecnologista

GRÁFICO 14: Desligamentos das carreiras de Pesquisador-Tecnologista

GRÁFICO 15: Série histórica das remunerações de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico no topo de carreira

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 11

1. SÍNTESE EXECUTIVA 15

2. RELEVÂNCIA SOCIAL DO INEP 17

2.1. Relevância institucional do Inep e interesse público 17

2.2. Ética de Estado, integridade informacional e proteção institucional 19

2.3. As carreiras estruturadas próprias do Inep e a integridade dos dados e das informações oficiais 22

2.4. As carreiras do Inep e a agenda em curso no Poder Executivo Federal 24

3. FUNCIONAMENTO DO GRUPO DE TRABALHO SOBRE REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS INEP E DO PEC-INEP 30

3.1. Objetivos 30

3.2. Metodologia 31

3.2.1. Reuniões do GT e organização do trabalho 31

3.2.2. Análise documental: composição e finalidade analítica 32

3.2.3. Escuta ativa: entrevistas de grupo e análise temática de conteúdo 32

3.2.4. Análise e sistematização dos dados quantitativos 33

4. RESULTADOS RELATIVOS AO QUADRO PERMANENTE DE SERVIDORES DO INEP 37

4.1. Histórico do quadro de servidores no Inep 37

4.2. Histórico, evoluções e retrocessos nas carreiras estruturadas do Inep e do PEC-Inep 39

4.2.1. Uma perspectiva histórica das Carreiras do Inep 40

4.2.2. A configuração das Carreiras do Inep e do PEC-Inep ao longo do tempo 46

4.3. Problemas levantados e sistematizados a partir das entrevistas em grupo sobre as Carreiras do Inep e o PEC-Inep 52

4.3.1. Remuneração, estrutura remuneratória e modelo 52

4.3.2. Desenvolvimento na carreira: progressão, promoção e vedação expressa às cláusulas de barreira 52

4.3.3. Valorização da qualificação e da formação acadêmica 52

4.3.4. Distorções de tratamento entre ocupantes de cargos equivalentes 53

4.3.5. Condições específicas de trabalho: logística de exames e gratificações de gestão 53

4.3.6. Provimento, concursos e riscos de desenho baseado em seleção de massa 53

4.4. Desvalorização e vulnerabilidade dos ocupantes de cargos do PEC-Inep 54

4.4.1. Distorções entre tabelas remuneratórias do PEC-Inep e das Carreiras do Inep 55

4.4.2. Distorções entre estruturas remuneratórias 58

5. RESULTADOS RELATIVOS ÀS CARREIRAS ESTRUTURADAS DO INEP E DO PEC-INEP 60

5.1. Composição do Quadro Permanente de Servidores do Inep 60

5.2. Movimentação de Servidores no Quadro Permanente do Inep 61

5.2.1. Movimentação de Servidores no PEC-Inep 64

5.2.2. Movimentação de Servidores nas Carreiras Estruturadas do Inep 65

5.2.3. Movimentação de Servidores na Carreira Técnico 67

5.2.4. Movimentação de Servidores na Carreira Pesquisador-Tecnologista 68

5.3. Concursos públicos como fonte de evidências: interesse e movimentação dos aprovados 69

5.3.1. Concurso Público de 2012 70

5.3.2. Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) de 2024 72

5.4. Perdas sistemáticas e valores remuneratórios das Carreiras Estruturadas do Inep 76

6. RESULTADOS RELATIVOS À SITUAÇÃO INSTITUCIONAL DO INEP 80

6.1. Resultados gerados a partir das entrevistas em grupo 80

6.1.1. Governança, autonomia técnica e proteção institucional 80

6.1.2. Atribuições, organização do trabalho e indistinção funcional 81

6.1.3. Sobrecarga de trabalho decorrente do aumento da quantidade, da recorrência e da complexidade das entregas institucionais 81

6.2. Resultados gerados a partir da análise documental 81

7. SIMULAÇÕES DE CENÁRIOS REMUNERATÓRIOS 86

7.1. Premissas para definição de cenários a serem simulados 87

7.2. Cenários simulados 88

7.2.1. Correção dos valores remuneratórios de 2008 89

7.2.2. Aplicação dos percentuais do RSC do PCCTAE 92

7.2.3. Aplicação de percentual sobre a remuneração do Pesquisador-Tecnologista para definição da remuneração do Técnico 97

7.3. A definição do pleito de reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep 100

8. PLEITO DE REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DO INEP E DO PEC-INEP 102

8.1. Tabelas remuneratórias 102

8.2. Impacto orçamentário e relação custo-benefício institucional 103

8.3. Atualização de normativos 108

CONSIDERAÇÕES FINAIS 109

REFERÊNCIAS 110

ANEXO A – Documentação subsidiária à formalização do pleito de reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep 113

ANEXO B – Tabelas e gráficos sobre os valores das tabelas remuneratórias 148

APRESENTAÇÃO

O presente relatório traz o resultado das discussões e das análises do Grupo de Trabalho (GT) instituído no âmbito da Mesa Setorial de Negociação Permanente no âmbito do Inep (MSNP-Inep) para elaborar uma proposta de reestruturação das carreiras estruturadas do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais e de Técnico em Informações Educacionais, e do Plano Especial de Cargos do Inep (PEC-Inep). O GT contou com membros representando a Bancada Governamental e a Bancada Sindical, sendo a segunda integrada por representantes da Associação de Servidores do Inep (Assinep) e do Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal no Distrito Federal (Sindsep-DF).

Embora essa proposta possa ser vista, em um primeiro olhar, como um pleito corporativista dos servidores do Instituto em busca de melhores remunerações, o ponto central utilizado para orientar os trabalhos foi o fortalecimento institucional do Inep. No escopo de atuação desse GT, focou-se na busca por mudanças na política de pessoal que viabilizasse um quadro permanente de servidores mais estável, em que os profissionais devidamente qualificados escolham se vincular e permanecer nas carreiras estruturadas do Instituto, preservando a memória institucional, fortalecendo sua capacidade técnica e de gestão e evitando desperdício de recursos públicos com a formação de seus servidores em serviço.

A importância de um corpo profissional de servidores estável e altamente capacitado tecnicamente é defendida na seção 2 deste relatório como um dos pilares de sustentação do Inep enquanto instituição produtora e disseminadora de dados e de informações oficiais sobre a educação formal brasileira, nos diversos níveis educacionais e segmentos de atuação das iniciativas pública e privada. Essa defesa no documento tem relevância por se tratar de uma discussão de fundo para o tema principal: a situação de desvalorização e de vulnerabilização das carreiras estruturadas do Inep e do PEC-Inep.

A seção 3 contém os objetivos e os aspectos metodológicos relativos à coleta, ao tratamento e à sistematização dos dados quantitativos e qualitativos necessários à sustentação das linhas argumentativas adotadas pelo GT, com base nas discussões existentes na literatura e nas informações produzidas a partir dos dados empíricos. Os resultados das análises estão apresentados nas seções 4, 5 e 6, onde constam informações importantes sobre: (i) o histórico e a movimentação no quadro de servidores vinculados ao Inep; (ii) as distorções criadas entre os servidores titulares de cargos das carreiras estruturadas e do PEC-Inep; (iii) as perdas remuneratórias sistemáticas desde 2008; (iv) a capacidade de atração e de retenção das carreiras estruturadas do Inep, explicitadas pela eficiência dos concursos públicos de 2012 e 2024; e (v) alguns aspectos da situação institucional sob a perspectiva dos servidores.

Na seção 7 constam todas as simulações de propostas de reestruturação levantadas junto aos servidores do Inep, por meio das entrevistas em grupo, acompanhadas das percepções do GT sobre cada proposta e sendo destacadas aquelas que seriam convergentes com as finalidades e os objetivos do GT. Também, consta a decisão dos servidores do Inep, reunidos em assembleia, sobre o pleito de reestruturação a ser apresentado à MSNP-Inep para fins de encaminhamento ao Ministério da Gestão e da Inovação no Serviço Público (MGI), solicitando-se a abertura de Mesa Específica e Temporária para

tratar das negociações com os servidores do Inep.

As tabelas remuneratórias, os estudos de impacto orçamentário e os dispositivos legais a serem alterados são apresentados na seção 8, com o objetivo de deixar claramente delimitado o pleito dos servidores do Inep e de facilitar a tramitação do pleito nas diversas esferas internas e externas ao Inep. As justificativas para encaminhamento do pleito podem ser extraídas das diferentes partes deste relatório, mas sendo a seção “Síntese Executiva” uma proposta bem delimitada e organizada sobre os principais pontos argumentativos e as evidências produzidas acerca da dificuldade de se atrair e reter profissionais qualificados para o quadro permanente do Inep.

1. SÍNTESE EXECUTIVA

A reestruturação das Carreiras do Inep deve ser compreendida como medida de Estado e pauta prioritária da MSNP-Inep, por estar diretamente relacionada à capacidade do Instituto de produzir e preservar informações oficiais confiáveis, à sua autonomia técnica e à integridade das políticas públicas educacionais. Seus efeitos alcançam a capacidade de entrega, a manutenção de competências críticas e a estabilidade de processos que exigem rigor técnico continuado. Por seus impactos institucionais, normativos e orçamentários e por envolver negociação estruturante com o MGI, a pauta requer validação técnica e apoio da alta gestão do Inep junto ao MEC e ao MGI, assegurando consistência técnica, jurídica e condições de implementação.

O quadro permanente do Inep é essencial à realização de censos escolares, avaliações de larga escala e avaliações qualitativas dos diferentes níveis da educação brasileira. Essas atividades produzem evidências que orientam decisões e políticas educacionais nos diversos níveis de governo. Como instituto oficial produtor de informações, o Inep exerce função estratégica para uma Administração Pública orientada por evidências, para a proteção de direitos e para a integridade informacional do Estado. Isso exige autonomia técnica e financeira, carreiras permanentes e valorizadas, padrões metodológicos estáveis, proteção de dados e comunicação pública acessível, de modo a reduzir riscos de descontinuidade, dependência externa, ingerências sobre indicadores e perda de confiança social.

As especificidades das entregas do Inep justificam uma arquitetura própria de carreiras. Carreiras transversais podem complementar determinadas atividades internas, mas não substituem carreiras estruturadas compatíveis com a complexidade técnica, o risco institucional e a responsabilidade pública do Instituto. A singularidade das Carreiras do Inep decorre da articulação permanente entre estatística oficial, registros administrativos, censos escolares, avaliações em larga escala, psicometria, gestão de informações, análise de políticas e monitoramento do planejamento educacional. Preservar essas capacidades significa proteger a qualidade e a comparabilidade dos dados, a confiança nas avaliações e o direito da sociedade de conhecer, com rigor e transparência, a realidade educacional brasileira.

A trajetória das Carreiras do Inep entre 2006 e 2025 registra ciclos de criação, regulamentação, reestruturação e correção de aspectos estruturais, com avanços importantes, mas também retrocessos e distorções, especialmente em relação à remuneração das Carreiras e do PEC-Inep. Permanece, contudo, um problema estrutural: a dificuldade de atrair e reter profissionais qualificados no quadro permanente.

Os dados evidenciam essa dificuldade. Cerca de 22% dos servidores que ingressaram nas Carreiras do Inep deixaram o Instituto por exoneração ou vacância; por cargo, foram aproximadamente 46% dos Técnicos e 16% dos Pesquisadores-Tecnologistas. No concurso de 2012, cerca de 33% dos servidores de ambas as carreiras desistiram do Inep; entre os Pesquisadores-Tecnologistas, 29% pediram exoneração ou vacância, inclusive após longos períodos no cargo. No ingresso, 23% dos aprovados para Pesquisador-Tecnologista e 39% dos aprovados para Técnico não tomaram posse. No CPNU de 2024, 33% dos aprovados para Pesquisador-Tecnologista não tomaram posse.

A baixa atratividade também aparece na escolha dos candidatos. No CPNU de 2024, apenas 10% dos aprovados dentro das vagas originais haviam escolhido o Inep como primeira opção; no cadastro reserva, apenas 2%. Embora outros fatores possam influenciar evasão e atração, os dados apontam componente financeiro relevante. Após uma valorização das Carreiras em 2008, houve perda remuneratória expressiva: aproximadamente 44% do poder de compra dos Pesquisadores-Tecnologistas (R$ 8.967,09) e 27% dos Técnicos (R$ 2.475,03), além de sistemática desvalorização das Retribuições por Titulação.

A perda de servidores já integrados é particularmente grave porque as atividades finalísticas do Inep exigem formação em serviço e uma longa curva de aprendizagem para transformar conhecimentos acadêmicos e experiências profissionais em competências institucionais específicas. A evasão, portanto, representa não apenas perda de força de trabalho, mas também de conhecimento acumulado e de investimentos públicos em formação. Trata-se de risco prospectivo e seletivo: sem maior competitividade e valorização das Carreiras, o Inep terá dificuldade para atrair os profissionais necessários, reter os recém-empossados e evitar a migração de especialistas críticos para carreiras mais atrativas.

Nesse contexto, a reestruturação proposta é necessária para assegurar um quadro permanente estável, capaz de sustentar, no longo prazo, entregas de evidências educacionais confiáveis e de qualidade. O pleito busca enfrentar três questões centrais: (i) as perdas salariais acumuladas da carreira de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais; (ii) a necessidade de reestruturação mais profunda da carreira de Técnico em Informações Educacionais; e (iii) as distorções entre as Carreiras do Inep e o PEC-Inep. A proposta de reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep, detalhada na seção 8 deste Relatório do GT, constitui, assim, instrumento de fortalecimento institucional e de preservação da capacidade do Estado brasileiro de produzir informações educacionais estratégicas.

2. RELEVÂNCIA SOCIAL DO INEP

O presente tópico do relatório destina-se a apresentar algo de contexto sobre a necessidade de reestruturação das carreiras estruturadas do Inep para além da recomposição de perdas remuneratórias e de incentivo à permanência de profissionais qualificados que ingressam em seu quadro permanente de servidores. Isso porque, não se trata somente de um movimento corporativista de seus servidores para melhoria das condições de trabalho, mas de uma estratégia fundamental de fortalecimento do Instituto.

Para tanto, são problematizados temas atinentes a: (i) a relevância institucional do Inep e o interesse público; (ii) ética de Estado, integridade informacional e proteção institucional; (iii) as carreiras estruturadas próprias do Inep e a integridade dos dados e das informações oficiais; e (iv) as carreiras do Inep e a agenda em curso no Poder Executivo Federal. As linhas argumentativas foram estruturadas a partir de informações obtidas na literatura compatível com cada eixo temático, elencados no tópico "Referências" deste documento.

2.1. Relevância institucional do Inep e interesse público

O Inep desempenha função estratégica na produção de informações oficiais, na geração de evidências para a gestão pública brasileira e na produção de informações e de indicadores utilizados em comparações internacionais, constituindo-se como uma infraestrutura pública permanente de conhecimento, avaliação e informação educacional.

Sua atuação não se limita à coleta ou à consolidação administrativa de dados, mas abrange, também, a definição de conceitos, classificações, indicadores, metodologias, instrumentos de coleta, matrizes de referência, escalas de proficiência, procedimentos de validação, critérios de comparabilidade, protocolos de sigilo e formas de divulgação.

Como Autarquia Federal responsável por atividades finalísticas essenciais aos sistemas educacionais, realiza anualmente os Censos da Educação Básica e da Educação Superior e executa exames e avaliações de larga escala, como o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), o Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (Encceja), o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) e as diversas provas do Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb).

Os dados e resultados produzidos pelo Instituto orientam decisões em diferentes etapas do ciclo das políticas educacionais, desde a identificação de problemas e do planejamento à implementação, ao monitoramento e à avaliação, alcançando não apenas o Governo Federal, mas também estados, municípios e o Distrito Federal. Por meio desse conjunto de atividades, transforma registros administrativos, resultados avaliativos e informações provenientes de pesquisas em evidências públicas destinadas a orientar decisões sobre acesso, permanência, financiamento, qualidade, regulação e planejamento da educação brasileira.

Com isso, a relevância social do Inep pode ser observada na escala e na complexidade de suas operações, mas também na dimensão das ações realizadas e dos impactos das informações educacionais produzidas. Essas ações, por sua vez, requerem estrutura orçamentária e capacidade

operacional compatíveis com a abrangência nacional de suas entregas à sociedade brasileira, aos campos acadêmico e científico, aos governos nacionais e subnacionais e a comunidades e organismos internacionais.

O Instituto vem, ao longo do tempo, ampliando o escopo e a recorrência de suas entregas. Em 2025, iniciou a aplicação da primeira edição da Prova Nacional Docente (PND), novo componente do programa Mais Professores para o Brasil, que terá recorrência anual. A iniciativa reuniu mais de 1 milhão de inscritos em 17 áreas de licenciatura, passando a integrar as estratégias nacionais de apoio aos entes federativos nos processos de seleção e de provimento de cargos públicos de professores da Educação Básica.

A capacidade do Inep de processar informações em larga escala também sustenta políticas de acesso à Educação Superior, como o Sistema de Seleção Unificada (Sisu), que, no mesmo ano, mobilizou 1,3 milhão de candidatos para centenas de milhares de vagas de instituições de educação superior públicas. Além disso, a integração de dados educacionais viabiliza estratégias de acompanhamento e engajamento em programas das políticas educacionais do Governo Federal.

Ainda em 2025, o Inep contou com dotação orçamentária atualizada superior a R$ 1,3 bilhão e alcançou execução orçamentária de 99,99%. Os recursos foram direcionados principalmente a exames e avaliações fundamentais para a compreensão do cenário da educação brasileira, entre eles o Enem, que recebeu R$ 551,3 milhões, o Saeb e a implementação da PND. No mesmo período, o Instituto arrecadou integralmente a previsão de suas receitas próprias livres, fortalecendo sua capacidade de manter atividades essenciais e de assegurar maior sustentabilidade financeira à execução de suas atribuições.

As informações produzidas pelo Inep também possuem efeitos diretos sobre o financiamento e a organização de todos os sistemas educacionais brasileiros. O Censo Escolar, por exemplo, fornece a base técnica para a distribuição de aproximadamente R$ 60,5 bilhões do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) e R$ 22,6 bilhões provenientes do Salário-Educação. Ao registrar o número e as características das matrículas, o Censo Escolar contribui para que os repasses sejam calculados de maneira mais precisa e equitativa, conforme a realidade das redes de ensino.

Seus dados também subsidiam programas de permanência, como o Pé-de-Meia, criado para reduzir a abstenção e estimular a permanência dos estudantes na escola, que alcançou 4,1 milhões de estudantes em 2025, e políticas de financiamento e bolsas na Educação Superior, como o Fundo de Financiamento Estudantil (Fies) e o Programa Universidade para Todos (Prouni), fundamentais para a ampliação das oportunidades educacionais de nível superior.

A atuação do Inep, portanto, ultrapassa a produção de dados para fins administrativos. Ao organizar informações sobre matrículas, instituições, estudantes, docentes, trajetórias escolares, desempenho e condições de oferta, o Instituto fornece referências para a distribuição de recursos, a formulação de políticas, a regulação da Educação Superior, o planejamento das redes de ensino e a avaliação dos resultados alcançados. A qualidade e a continuidade dessas informações são indispensáveis para que decisões públicas sejam baseadas em evidências verificáveis, comparáveis e

adequadas para explicitar as desigualdades territoriais e sociais que caracterizam a educação formal brasileira.

Sua função estratégica é reforçada pela competência legal atribuída ao Inep para monitorar o cumprimento das metas do Plano Nacional de Educação (PNE), apresentando relatórios completos a cada dois anos. O acompanhamento sistemático dessas metas permite verificar avanços, identificar obstáculos e avaliar a distância entre os objetivos estabelecidos e os resultados efetivamente alcançados. Ao produzir e divulgar informações sobre a evolução das políticas educacionais, o Instituto contribui para o planejamento de longo prazo, para o aprimoramento das ações governamentais e para o controle social das obrigações assumidas pelo Estado.

A relevância institucional do Inep está, assim, relacionada à sua capacidade de transformar dados educacionais em conhecimento público e instrumentos de ação estatal. Seus censos, pesquisas, avaliações, exames e indicadores permitem que diferentes níveis de governo trabalhem com referências comuns, qualifiquem a alocação de recursos e acompanhem os efeitos das políticas implementadas. Ao mesmo tempo, oferecem à sociedade, às instituições de pesquisa, aos profissionais da educação e aos órgãos de controle elementos para compreender a realidade educacional, fiscalizar decisões e participar de forma mais qualificada do debate público.

Nesse sentido, o Inep constitui uma infraestrutura essencial à garantia do interesse público na educação. Sua atuação assegura que decisões com impacto sobre o acesso, a permanência, a aprendizagem, o financiamento e a qualidade do ensino sejam orientadas por informações oficiais produzidas com rigor técnico e continuidade institucional. O Instituto não apenas executa operações de grande escala, mas preserva e aprimora uma base informacional indispensável para que o Estado brasileiro conheça seus desafios educacionais, avalie suas políticas e promova avanços sustentáveis com transparência e responsabilidade.

2.2. Ética de Estado, integridade informacional e proteção institucional

Os institutos oficiais de estatística, como o Inep, constituem uma infraestrutura indispensável à democracia. Ao produzir informações confiáveis, comparáveis e metodologicamente transparentes, essas instituições permitem que a sociedade compreenda a realidade, acompanhe a ação estatal, fiscalize decisões governamentais e participe de maneira qualificada do debate público. Ao transformar fenômenos sociais em evidências públicas, fornecem referências comuns para a definição de prioridades, o reconhecimento de desigualdades e a avaliação dos compromissos assumidos pelo Estado.

Essa contribuição, contudo, não decorre apenas da existência de números, mas também da transparência dos métodos empregados, da explicitação de seus limites e da possibilidade de escrutínio público sobre sua produção e utilização. Sob essa perspectiva, na administração pública, as estatísticas oficiais devem orientar o planejamento, a implementação, o monitoramento e a avaliação de políticas, na medida em que oferece classificações, séries históricas, parâmetros de comparação e informações sobre diferentes realidades territoriais.

A padronização metodológica permite que órgãos públicos e entes federativos trabalhem com referências consistentes, favorecendo a alocação de recursos, o acompanhamento de resultados e a

prestação de contas à sociedade. Entretanto, o uso administrativo de indicadores deve ser acompanhado de julgamento técnico e análise contextual. Metas e classificações não podem substituir a compreensão dos problemas públicos, nem serem tratadas como representações completas e neutras da realidade social.

A formulação de políticas públicas baseadas em evidências depende, portanto, de informações produzidas com qualidade, regularidade e independência técnica. Nessa direção, os institutos oficiais de estatística oferecem elementos para identificar problemas, definir públicos prioritários, estabelecer metas, acompanhar a execução de programas e avaliar seus efeitos. A produção de evidências, contudo, requer salvaguardas metodológicas e institucionais, pois a busca exclusiva pelo cumprimento de metas numéricas pode gerar distorções, estimular comportamentos oportunistas e ocultar dimensões relevantes da realidade social.

A produção de estatísticas oficiais deve ser orientada pelo interesse público e pela Ética de Estado. Isso implica compromisso com a representatividade, a proteção da privacidade, a justiça distributiva, a transparência metodológica e a responsabilidade pelos efeitos que classificações, indicadores e avaliações podem produzir. As estatísticas oficiais não são, assim, meros instrumentos técnicos de gestão: constituem bens públicos que sustentam direitos, orientam prioridades coletivas e conferem legitimidade às decisões estatais.

A confiabilidade das estatísticas oficiais depende da estabilidade dos conceitos, da harmonização dos procedimentos, da padronização das definições e da construção de séries históricas consistentes. Esses elementos permitem comparar dados entre territórios, períodos e grupos sociais, identificar tendências e avaliar mudanças. A comparabilidade, entretanto, não é uma propriedade automática dos dados; ela requer documentação metodológica, avaliação contínua da qualidade e atenção aos contextos em que as categorias são produzidas e aplicadas. A qualidade estatística compreende, portanto, tanto o resultado divulgado quanto o conjunto de processos institucionais, técnicos e éticos que tornam possível sua produção.

Os dados oficiais também estruturam o controle social e a fiscalização das decisões governamentais. Eles permitem monitorar metas, avaliar políticas, comparar resultados esperados e alcançados e responsabilizar gestores públicos. A publicidade das informações amplia as condições para que cidadãos, pesquisadores, instituições de controle e organizações da sociedade civil examinem prioridades, recursos e resultados da ação estatal.

A capacidade de reconhecer fontes confiáveis, interpretar indicadores e identificar usos indevidos da informação constitui dimensão relevante da proteção democrática diante de narrativas enganosas e simplificações indevidas da realidade. Com isso, a divulgação acessível das informações oficiais e a comunicação clara de seus métodos são igualmente importantes para enfrentar a desinformação, sobretudo em um ambiente marcado pela circulação rápida de dados descontextualizados. A publicação de números, porém, não é suficiente; fazendo-se necessário esclarecer incertezas, explicitar limites de interpretação e tornar os dados compreensíveis para diferentes públicos.

Para ser uma fonte confiável e ter legitimidade, os institutos oficiais de estatística dependem de sua autonomia técnica, da estabilidade de suas carreiras, da qualificação permanente dos servidores,

da disponibilidade de recursos adequados, da adoção de procedimentos transparentes para a escolha de dirigentes e de condições de trabalho compatíveis com a complexidade de suas atribuições. Para a construção e manutenção de imagem institucional íntegra e confiável, um quadro técnico-profissional permanente é elemento importante, tendo em vista que concorrem para preservar a memória institucional, assegurar a continuidade metodológica, acumular conhecimento especializado e proteger a produção estatística contra interferências conjunturais. Essas condições de existência e funcionamento permitem que instituições, como o Inep, exerçam suas funções com regularidade e credibilidade.

Quando essas condições são fragilizadas, aumentam os riscos de perda de capacidade institucional, descontinuidade de pesquisas, erosão da credibilidade pública e desengajamento profissional. A valorização das carreiras, associada a condições adequadas de trabalho e a garantias legais de autonomia, é indispensável à preservação da autoridade técnica e da continuidade das funções estatísticas do Estado.

A ingerência política, operacionalizadas por meio da exoneração de servidores de carreira, da nomeação de dirigentes sem perfil técnico, das pressões para alterar resultados, do atraso na divulgação de pesquisas, da modificação oportunista de métodos e do subfinanciamento ameaçam diretamente a independência e a credibilidade dos institutos oficiais de estatística, sendo essa dinâmica identificada recorrentemente em vários países, inclusive os tidos como economicamente desenvolvidos.

Essas práticas podem comprometer séries históricas, dificultar a inovação, reduzir a capacidade de coleta e análise e enfraquecer a confiança da sociedade nas informações produzidas. A insuficiência de recursos também prejudica a atualização tecnológica, a cobertura das pesquisas e a manutenção de equipes especializadas, afetando a qualidade das evidências necessárias ao planejamento e à avaliação das políticas públicas.

A participação crescente de empresas, plataformas e financiadores externos na produção, no armazenamento e na análise de informações oferece oportunidades de cooperação, mas também envolve riscos de dependência tecnológica, captura de agendas, perda de controle metodológico e mercantilização de dados de interesse público. Nesse contexto, a autonomia nacional sobre os dados torna-se ainda mais relevante, sendo imprescindível a garantia de condição estratégica para que o Estado formule, implemente e avalie políticas públicas de modo independente e compatível com as necessidades de sua população.

A soberania informacional exige instituições capazes de estabelecer padrões, assegurar a qualidade dos dados e preservar a responsabilidade pública sobre sua produção, seu tratamento e sua divulgação. A contratação externa de etapas críticas, como modelagem, estimação e tratamento avançado de dados, pode reduzir a autonomia técnica dos institutos nacionais quando não é acompanhada de transferência de conhecimento, transparência metodológica e controle público efetivo. Essa problemática aplica-se, também, aos movimentos de terceirização que acabam por avançar, em certa medida, sobre as atividades finalísticas.

Se capacidades analíticas estratégicas permanecem concentradas em consultorias, organizações internacionais ou empresas privadas, as instituições estatais podem ficar restritas a funções operacionais, perdendo domínio sobre conceitos, métodos, resultados e decisões que afetam as políticas públicas. E, como consequência, pode-se ter a capacidade estatal e a confiança pública afetadas, ao

passo que estão diretamente relacionadas à qualidade das estatísticas, à clareza metodológica, à proteção de dados pessoais e à comunicação transparente de incertezas e limitações.

A confiança não resulta apenas da autoridade formal dos institutos, mas da coerência entre seus objetivos, métodos, independência profissional e abertura ao escrutínio público. Instituições estatísticas robustas são capazes de dialogar com usuários, pesquisadores e sociedade civil sem renunciar ao rigor técnico e à responsabilidade ética que devem orientar a produção de dados oficiais.

Em síntese, os institutos oficiais de estatística exercem funções inseparáveis da democracia, da administração pública orientada por evidências, da proteção de direitos e da integridade informacional do Estado. Seu fortalecimento requer autonomia técnica e financeira, carreiras permanentes e valorizadas, dirigentes selecionados mediante critérios transparentes, padrões metodológicos estáveis, proteção de dados e comunicação pública acessível.

Essas condições são necessárias para prevenir ingerências políticas, descontinuidade institucional, dependência externa, manipulação de indicadores e desinformação. Ao mesmo tempo, o uso das estatísticas deve ser acompanhado de reflexão ética e controle democrático, para que os números contribuam efetivamente para iluminar a realidade e orientar decisões públicas substantivas, sem se reduzirem a mecanismos formais de classificação, controle ou cumprimento aparente de metas.

Nessa perspectiva, a reestruturação das carreiras estruturadas do Inep, objeto deste relatório, não se limita a recomposição remuneratória: ela integra um arranjo de proteção institucional, essencial à Ética de Estado, à qualidade da administração pública e ao funcionamento democrático, tendo em vista a dificuldade em atrair e reter servidores com capacidade técnica e formações acadêmicas e em serviço compatíveis com as atividades desenvolvidas pelo Inep.

2.3. As carreiras estruturadas próprias do Inep e a integridade dos dados e das informações oficiais

As carreiras estruturadas próprias do Inep constituem condição essencial para sua independência técnica, continuidade institucional e capacidade de produzir informações educacionais íntegras e de alta qualidade. Isso decorre da complexidade inerente aos processos de coleta de dados, de tratamento estatístico ou psicométrico sobre os dados, de produção de indicadores e de disseminação dos resultados, que ocorrem por meio de instrumentos específicos e sustentados por conhecimentos científicos e técnicos especializados, adequados à realidade brasileira.

A elaboração de estatísticas, avaliações, exames e indicadores requer equipes permanentes, qualificadas e familiarizadas com conceitos, metodologias, séries históricas e procedimentos de coleta, tratamento, validação e divulgação de dados. A estabilidade funcional dos servidores reduz a vulnerabilidade a pressões circunstanciais e contribui para que as atividades do Instituto sejam orientadas por critérios científicos, pelo interesse público e por compromissos institucionais de longo prazo. Com isso, as carreiras próprias do Inep não representam, portanto, apenas uma forma de organizar a gestão de pessoas, mas uma salvaguarda da autonomia profissional, da memória organizacional e da credibilidade pública do Inep.

A integridade dos dados e das informações oficiais depende diretamente da capacidade dos

servidores de conhecer, preservar, avaliar e aperfeiçoar os métodos de produção estatística e avaliativa. A comparabilidade dos resultados ao longo do tempo exige definições padronizadas, procedimentos documentados, revisões metodológicas responsáveis e domínio das limitações próprias de cada instrumento de pesquisa ou avaliação.

Carreiras estruturadas dedicadas permitem conciliar estabilidade metodológica e inovação, evitando tanto a manutenção automática de procedimentos defasados quanto a adoção abrupta de mudanças que inviabilizem comparações históricas ou fragilizem a confiança nos resultados divulgados. Essa exigência é particularmente relevante no Inep, cujos dados subsidiam decisões sobre acesso, permanência, financiamento, qualidade, regulação e planejamento da educação brasileira.

Sob a perspectiva da Ética de Estado, conforme abordado anteriormente, as informações produzidas pelo Inep são bens públicos indispensáveis à democracia e à efetividade das políticas educacionais, devendo sua produção observar princípios de transparência, representatividade, privacidade, justiça distributiva e responsabilidade institucional. Isso é ressaltado nesse tópico porque classificações, indicadores e avaliações influenciam a visibilidade de grupos sociais, a distribuição de recursos e a definição de prioridades públicas. A integridade informacional pressupõe métodos claros, comunicação adequada de suas limitações e proteção contra usos arbitrários ou interpretações descontextualizadas.

Nessa perspectiva, servidores qualificados e estáveis desempenham papel decisivo na preservação da verdade pública, assegurando que a quantificação contribua para compreender a realidade educacional e aperfeiçoar as políticas, em vez de servir à validação de interesses particulares ou narrativas conjunturais. A qualidade das entregas finalísticas do Inep também depende da cooperação entre suas diferentes carreiras e áreas de especialização de seus servidores.

A produção de informações educacionais confiáveis articula conhecimentos sobre educação, estatística, avaliação educacional, tecnologia da informação, ciência de dados, gestão pública, pesquisa social, comunicação e proteção de dados, dentre outros vindo de diferentes campos e áreas do conhecimento. Essa interação favorece a harmonização de métodos, o aperfeiçoamento da integração entre registros administrativos, censos, pesquisas e avaliações e a adoção de práticas responsáveis de divulgação e proteção de microdados.

Um quadro estável de servidores favorece o intercâmbio técnico com instituições nacionais e internacionais, que pode igualmente contribuir para o aprimoramento dos padrões de qualidade e para a comparabilidade das informações, desde que preserve a autonomia institucional, o controle público sobre as metodologias e a adequação dos resultados às necessidades da educação brasileira. A valorização das carreiras próprias é necessária, ainda, para sustentar a autoridade técnica do Instituto diante de pressões capazes de comprometer a qualidade ou a independência das informações divulgadas.

A manutenção de um quadro permanente e qualificado também reduz os efeitos do possível subfinanciamento, da rotatividade excessiva e da dependência de capacidades externas para a execução de atividades estratégicas. A insuficiência de recursos e a descontinuidade das equipes comprometem o planejamento de longo prazo, a atualização tecnológica, a retenção de conhecimentos e a qualidade das operações de coleta, processamento, análise e divulgação.

Do mesmo modo, a transferência de etapas essenciais, como modelagem, estimação e tratamento de dados, para atores externos, sem o correspondente fortalecimento das competências internas, pode limitar a soberania informacional do Estado e reduzir sua capacidade de avaliar criticamente métodos, resultados e decisões. Com isso, a cooperação externa deve complementar e desenvolver as capacidades internas, e não substituir a responsabilidade técnica do Inep sobre as informações educacionais que fundamentam políticas públicas e direitos sociais.

A estabilidade das carreiras também favorece a formação continuada, a inovação responsável e a preservação da memória institucional. O conhecimento necessário à produção de estatísticas, avaliações e exames não se limita a procedimentos formalizados: inclui experiência acumulada, compreensão das séries históricas, domínio dos instrumentos e capacidade de interpretar alterações no contexto educacional e seus efeitos sobre os resultados.

A perda desse conhecimento pode aumentar a dependência de consultorias, dificultar a auditoria das metodologias e comprometer a capacidade de aperfeiçoar os instrumentos sem romper a continuidade das informações. A estruturação das carreiras permite, ao contrário, que a inovação seja incorporada de maneira documentada, gradual e tecnicamente controlada.

Por fim, as carreiras estruturadas próprias do Inep devem ser compreendidas como investimento permanente na capacidade estatal de produzir, proteger e interpretar informações oficiais de interesse público. A valorização e a estabilidade dos servidores fortalecem a autonomia técnica, a cooperação entre especialidades, a retenção de conhecimento e a responsabilidade ética na produção de dados.

Ao assegurar equipes capazes de atuar com continuidade, rigor e independência, o Estado amplia a confiança social nas estatísticas e avaliações educacionais, qualifica o debate democrático e favorece decisões baseadas em evidências íntegras, transparentes e metodologicamente consistentes. A proteção das carreiras do Inep é, assim, inseparável da proteção da integridade informacional do Estado e de sua responsabilidade perante a sociedade.

2.4. As carreiras do Inep e a agenda em curso no Poder Executivo Federal

As discussões promovidas no âmbito da MSNP-Inep sobre as carreiras estruturadas do Inep e a necessidade de enfrentamento das distorções entre as carreiras e o PEC-Inep coadunam com iniciativas de modernização e reestruturação de carreiras no âmbito do Executivo Federal promovidas pelo MGI. Entretanto, as discussões não convergem com a política de gestão de pessoas escolhida para superar o déficit de servidores de suas carreiras estruturadas, por meio de alocação de servidores de carreiras transversais no Instituto para realizarem atividades finalísticas de responsabilidade do Instituto.

Os servidores do quadro permanente do Inep entendem haver especificidades próprias de suas finalidades institucionais, de suas atribuições legais e de suas entregas à sociedade e aos diferentes níveis de governo que demandam solução própria. Tanto a carreira de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais, de nível superior, quanto a de Técnico em Informações Educacionais, de nível intermediário, são relevantes e indispensáveis para as entregas singulares e de alta complexidade técnica do Inep.

A singularidade institucional do Inep decorre da articulação permanente entre funções que, embora relacionadas, demandam competências técnicas específicas: a produção de estatísticas educacionais; a realização de censos, avaliações e exames em larga escala; o tratamento e a integração de registros administrativos; e a interpretação dos resultados para subsidiar políticas públicas e a cooperação federativa em educação.

Censos, pesquisas, registros escolares, avaliações de aprendizagem, exames de certificação e acesso, indicadores de qualidade e estudos longitudinais não constituem produtos isolados; integram uma mesma infraestrutura informacional, cuja consistência depende da estabilidade de conceitos, instrumentos, procedimentos estatísticos e psicométricos, regras de comparabilidade e memória institucional.

O reconhecimento das especificidades das ações realizadas pelo Inep e da relevância de sua autonomia técnica é reconhecida formalmente com a publicação da Lei nº 9.448, de 14 de março de 1997, que transforma o Instituto em uma Autarquia Federal, deslocando-o da posição de uma unidade de gestão constitutiva do Ministério da Educação. Em 2006, pela Medida Provisória nº 304, de 29 de junho desse ano, são criadas suas carreiras específicas, com atribuições diretamente ligadas às suas responsabilidades institucionais, que não se confundem com as atribuições de quaisquer outras carreiras do Poder Executivo Federal.

Nos termos da Lei nº 9.448/1997, o Inep possui atribuições que abrangem a organização e a manutenção de sistemas de informações e estatísticas educacionais; o planejamento, a coordenação e a execução de sistemas e projetos de avaliação; o desenvolvimento de instrumentos de diagnóstico e recenseamento; a disseminação de informações sobre a educação básica e superior; o apoio técnico aos entes federativos; a avaliação da educação superior; e a cooperação nacional e internacional.

Essa combinação de funções confere ao Instituto posição singular na Administração Pública Federal, não sendo apenas administrador informações sobre uma política setorial, mas produtor de evidências oficiais que estruturam o conhecimento sobre o sistema nacional de educação e orientam a ação dos diferentes níveis de governo. Essa especificidade impõe limites à assimilação das carreiras com atribuições e perfis excessivamente genéricos ou modelos transversais de gestão de pessoas.

Os modelos transversais de gestão de pessoais e suas carreiras podem até ser adequadas para atividades administrativas comuns, para a mobilidade funcional ou para a coordenação de políticas gerais de gestão. Não substituem, porém, as competências necessárias para planejar avaliações de larga escala, construir matrizes e itens, realizar estudos de validade e fidedignidade, aplicar modelos psicométricos, produzir escalas de proficiência, desenhar amostras complexas, integrar registros administrativos, proteger microdados, interpretar resultados educacionais e comunicar suas limitações.

Essas capacidades profissionais são construídas por meio de formação acadêmica, especializada e em serviço, de experiência acumulada e de atuação continuada em processos finalísticos complexos. Sua substituição ou dispersão pode produzir prejuízos institucionais significativos e comprometer a qualidade das informações oficiais, além de desperdiçar recursos financeiros do Erário, em decorrência da alta volatilidade do quadro de servidores alocados em caráter temporário no Inep. Isso também se aplica à perda recorrente e sistemática de servidores do seu quadro permanente para outras

carreiras dos Três Poderes.

A especificidade do que é feito no Inep se reflete na necessidade da formação do seu corpo técnico em serviço, uma vez que não há formação completa e suficiente em um curso de graduação ou de pós-graduação, sendo necessário a aplicação dos conhecimentos, competências e habilidades prévios em contextos práticos da atuação dos ocupantes de cargos das carreiras estruturadas do Inep. Isso porque, conforme já explicitado, a atuação dos profissionais do quadro permanente de servidores do Instituto requer articulação de conhecimentos oriundos de diferentes campos e áreas do conhecimento, bem como o desenvolvimento de competências e habilidades específicos para o se faz no Instituto.

A experiência de países de grande expressão econômica e demográfica reforça a conclusão de que um quadro profissional técnico próprio, estável e com qualificação especializada tem importante relevância para o sucesso do que se faz no Inep. Embora não exista correspondência perfeita entre suas estruturas administrativas e o modelo brasileiro, Estados Unidos, Índia, China, França e Austrália mantêm instituições ou unidades especializadas para combinar registros administrativos, censos escolares, avaliações de aprendizagem, estatísticas educacionais e monitoramento de objetivos nacionais. Em todos esses casos, a produção de informação educacional é tratada como atividade técnica permanente, e não como função administrativa genérica.

Nos Estados Unidos, o *National Center for Education Statistics* (NCES) é a agência federal responsável por coletar, analisar e divulgar informações sobre a educação, abrangendo a educação infantil, básica, superior e de adultos. O *Common Core of Data* (CCD) constitui uma base estatística nacional anual sobre escolas e distritos públicos. Seus dados são coletados junto aos departamentos estaduais de educação a partir de registros administrativos e incluem informações sobre instituições, estudantes, docentes, características demográficas, receitas e despesas. O NCES também conduz o *National Assessment of Educational Progress* (NAEP), avaliação nacional contínua e representativa do desempenho dos estudantes, além de estudos longitudinais e sistemas de integração de dados educacionais. A agência publica, ainda, relatórios sobre a situação da educação norte-americana, oferecendo suporte ao planejamento, à avaliação de políticas e ao acompanhamento de resultados. Esse arranjo evidencia a necessidade de articular, em estruturas técnicas especializadas, dados administrativos, avaliações e análises longitudinais.

Na Índia, país de grande população e marcada pela diversidade territorial, o *Unified District Information System for Education Plus* (UDISE+) reúne informações administrativas de escolas, estudantes, docentes, infraestrutura e oferta educacional em escala nacional. O sistema é apresentado pelo Ministério da Educação como fonte oficial de estatísticas educacionais e instrumento de planejamento e monitoramento da educação escolar. A essas informações se soma o *National Achievement Survey* (NAS), avaliação nacional destinada a aferir resultados de aprendizagem em diferentes etapas e regiões. O uso combinado do UDISE+ e do NAS permite acompanhar acesso, participação, condições de oferta, recursos escolares e aprendizagem, além de subsidiar a implementação e o acompanhamento da *National Education Policy* 2020. A experiência indiana demonstra que a gestão de uma política educacional de escala continental requer uma arquitetura permanente de dados e avaliações, com equipes capazes de assegurar padronização, validação, integração e interpretação das informações.

Na China, o Ministério da Educação divulga estatísticas nacionais sobre instituições,

matrículas, docentes e diferentes níveis de ensino, enquanto o *National Bureau of Statistics* participa da produção de relatórios de monitoramento de programas nacionais. O sistema estatístico educacional é utilizado para acompanhar a expansão da educação, a oferta escolar, a educação obrigatória, a educação secundária e superior e os resultados de programas e planos de desenvolvimento. O monitoramento estatístico do *China National Program for Child Development* 2021–2030, por exemplo, utiliza indicadores educacionais e dados departamentais para avaliar a implementação de objetivos nacionais relacionados ao acesso, à permanência e às condições educacionais das crianças. A experiência chinesa evidencia como a produção estatística, o planejamento de longo prazo e o monitoramento de metas podem ser integrados em uma estrutura estatal de grande escala, sem que as funções técnicas sejam reduzidas à rotina administrativa.

Na França, a *Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance* (DEPP) atua como serviço estatístico ministerial especializado. A DEPP produz estatísticas, indicadores, estudos prospectivos e avaliações sobre o sistema educacional, acompanhando temas como escolarização, desempenho, desigualdades, trajetórias dos estudantes e condições de ensino. Também participa de avaliações internacionais, como o *Programme for International Student Assessment* (PISA), o *Trends in International Mathematics and Science Study* (TIMSS), o *Progress in International Reading Literacy Study* (PIRLS) e a *Teaching and Learning International Survey* (TALIS). O caso francês é especialmente relevante porque demonstra que, mesmo em uma administração pública centralizada, a produção de informações educacionais permanece vinculada a uma estrutura técnica dedicada, com competência para interpretar os dados à luz das desigualdades sociais, territoriais e escolares.

Na Austrália, a *Australian Curriculum, Assessment and Reporting Authority* (ACARA) coordena referências curriculares nacionais, avaliações como o *National Assessment Program – Literacy and Numeracy* (NAPLAN) e a divulgação de informações sobre desempenho e resultados escolares. Paralelamente, o *Australian Bureau of Statistics* (ABS) produz a *National Schools Statistics Collection*, com dados sobre escolas, estudantes, matrículas e docentes. A distribuição das responsabilidades entre uma autoridade especializada em currículo, avaliação e divulgação e uma instituição estatística nacional demonstra que a integração das políticas educacionais pode ocorrer por meio da cooperação entre órgãos tecnicamente diferenciados, e não pela homogeneização de suas carreiras e atribuições.

Esses exemplos não devem ser compreendidos como modelos institucionais a serem transplantados diretamente para o Brasil. Os países possuem histórias administrativas, estruturas federativas, sistemas educacionais, marcos legais e formas de organização estatal distintos. A comparação é relevante, contudo, por revelar um padrão recorrente: países de grande escala econômica, territorial e demográfica preservam capacidades técnicas especializadas para produzir registros educacionais, realizar censos escolares, conduzir avaliações, construir indicadores e monitorar planos ou objetivos nacionais de educação.

A existência de estruturas administrativas diferentes entre países não elimina a necessidade comum de equipes permanentes, domínio metodológico e responsabilidade institucional sobre a qualidade das informações produzidas em seus contextos específicos. No caso brasileiro, essa necessidade é particularmente expressiva, pois o Inep realiza os Censos da Educação Básica e da Educação Superior, conduz avaliações e exames de elevado impacto social e institucional, como o Saeb, o Enem, o Enade, o

Encceja e a Prova Nacional Docente, e produz informações utilizadas no financiamento, na regulação, no planejamento das redes, nas políticas de acesso e permanência e no acompanhamento das metas do Plano Nacional de Educação.

A elaboração, a aplicação, o processamento e a interpretação desses instrumentos requerem conhecimentos articulados de estatística, psicometria, avaliação educacional, economia da educação, sociologia, demografia, tecnologia da informação, ciência de dados, desenho amostral, gestão de registros administrativos, segurança da informação, proteção de dados pessoais e comunicação científica.

A preservação de carreiras próprias é, por isso, condição para assegurar continuidade metodológica e institucional, tendo em vista que a rotatividade excessiva, a fragmentação de atribuições e a diluição das responsabilidades técnicas podem comprometer a documentação dos processos, a preservação das séries históricas, a capacidade de inovar com segurança e o controle interno sobre as metodologias utilizadas.

Em estatística e avaliação educacional, a perda de memória institucional pode produzir efeitos duradouros: inviabilizar comparações temporais, fragilizar a interpretação dos resultados, aumentar a dependência de consultorias externas e reduzir a capacidade do Estado de auditar criticamente seus próprios instrumentos. A experiência internacional reforça que o domínio sobre conceitos, métodos e sistemas de informação constitui componente essencial da soberania informacional.

A especialização das carreiras do Inep não significa isolamento institucional, pois a qualidade das informações educacionais depende da cooperação permanente com o Ministério da Educação, redes estaduais e municipais, instituições de ensino, órgãos de controle, universidades, organismos internacionais e demais áreas do Poder Executivo.

Entretanto, cooperação, integração e interoperabilidade não pressupõem homogeneização das funções. Ao contrário, a integração de políticas públicas é mais consistente quando cada instituição preserva sua competência técnica, seu acervo metodológico e sua responsabilidade sobre os produtos que produz. A transversalidade administrativa deve servir à colaboração entre capacidades distintas, e não à sua substituição por perfis funcionais genéricos.

Essa distinção é importante porque indicadores, classificações e avaliações não são instrumentos neutros ou autossuficientes, sobretudo porque organizam a percepção sobre a realidade, influenciam a distribuição de recursos e podem provocar respostas estratégicas dos agentes avaliados. A literatura sobre quantificação demonstra que medidas públicas podem induzir comportamentos voltados à melhoria formal dos resultados, sem necessariamente produzir transformações substantivas na realidade mensurada. Por essa razão, sua produção deve ser acompanhada de julgamento técnico, documentação metodológica, análise contextual e comunicação transparente sobre limites e incertezas.

Pelo exposto, a discussão sobre a organização das carreiras no Poder Executivo Federal deve reconhecer os limites dos modelos de gestão de pessoas e das carreiras transversais quando aplicados a atividades finalísticas de alta complexidade e elevado interesse público. No Inep, o conhecimento técnico não está dissociado de sua missão institucional: é construído na prática continuada de produzir, validar, interpretar e divulgar informações sobre a educação brasileira.

A valorização e a proteção de suas carreiras próprias são, portanto, requisitos para a autonomia técnica, a integridade informacional, a soberania nacional sobre os dados educacionais e a capacidade do Estado de formular, implementar e avaliar políticas públicas baseadas em evidências confiáveis; e, portanto, devem ser reconhecidas como carreiras estruturadas singulares e estratégicas para a produção de dados e informações oficiais sobre a educação brasileira, nos seus diversos níveis de escolarização.

A singularidade do Inep e das atribuições de suas carreiras estruturadas não decorre apenas do objeto educacional, mas da articulação permanente entre estatística oficial, registros administrativos, censos escolares, avaliações em larga escala, psicometria, gestão de informações, análise de políticas e monitoramento do planejamento educacional. Preservar essa capacidade institucional significa proteger a qualidade dos dados, a comparabilidade dos resultados, a confiança social nas avaliações e o direito da sociedade brasileira de conhecer, com rigor e transparência, a realidade de sua educação.

3. FUNCIONAMENTO DO GRUPO DE TRABALHO SOBRE REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRASDO INEP E DO PEC-INEP

Frente à dificuldade de captação e retenção de profissionais no quadro permanente de servidores, a MSNP-Inep, reconhecendo o problema histórico, decide pela criação do GT em foco, devidamente instituído pela Portaria Inep nº 17, de 19 de janeiro de 2026, para tratar sobre a composição de proposta para reestruturação das gratificações decorrentes da titulação dos servidores das carreiras do Inep e do Plano Especial de Cargos do Inep (PEC-Inep) e a composição de proposta de mitigação das distorções intensificadas entre as carreiras do Inep e do PEC-Inep a partir da implementação do Acordo nº 30/2024, assinado junto ao Ministério de Gestão e da Inovação no Serviço Público (MGI).

3.1. Objetivos

O Grupo de Trabalho (GT), no âmbito da MSNP-Inep, teve como objetivo apresentar uma proposta de reestruturação das carreiras estruturadas do Inep de forma a valorizar as carreiras e superar distorções criadas entre os valores remuneratórios e a estrutura remuneratória dos servidores dessas carreiras e os servidores do PEC-Inep, que deveria ser apreciada e aprovada pelos servidores do Instituto em assembleia, de modo a viabilizar seu encaminhamento formal e a negociação junto ao MGI.

Como objetivos específicos, o GT se propôs a: (i) sistematizar a base técnico-documental pertinente ao tema; (ii) coletar, organizar e analisar evidências de natureza quantitativa e qualitativa, incorporando contribuições e perspectivas dos servidores do Inep; (iii) elaborar cenários possíveis para a reestruturação das carreiras, explicitando pressupostos, impactos e requisitos, para qualificar o debate e orientar a escolha coletiva dos servidores; e (iv) apresentar à MSNP-Inep, que decidirá sobre o seu encaminhamento ao MGI.

Não havendo consenso entre a Bancada Governamental e a Bancada Sindical a favor do encaminhamento da proposta de reestruturação ao MGI, restará como alternativa a atuação direta do Sindsep-DF para viabilizar a abertura de mesa de negociação temporária junto ao MGI.

Para a concretização desses objetivos foram estabelecidos os seguintes princípios norteadores da composição da proposta, com vistas à valorização das carreiras e dos servidores do Inep e à mitigação das distorções criadas entre as Carreiras do Inep e o PEC-Inep ao longo do tempo:

a) Adequação da estrutura e das tabelas remuneratórias das Carreiras do Inep ao valor social e à complexidade das entregas realizadas pelos servidores do Instituto.

b) Recuperação da capacidade de atração e de retenção de profissionais para garantir um quadro permanente de servidores altamente qualificado, evitando perda dos investimentos na formação continuada e em serviço dos servidores para desenvolverem as atividades próprias do Inep.

c) Equiparação das estruturas e das tabelas remuneratórias das Carreiras do Inep e do PEC-Inep.

d) Criação de propostas de reestruturação para ambas as Carreiras do Inep com uma lógica

argumentativa comum de partida.

3.2. Metodologia

A metodologia de trabalho do Grupo de Trabalho (GT) foi desenhada para assegurar rastreabilidade, fundamentação técnico-documental e legitimidade participativa na construção de cenários de reestruturação das Carreiras do Inep e do Plano Especial de Cargos do Inep (PEC-Inep), no âmbito da MSNP-Inep.

O percurso metodológico contou com: (i) reuniões internas do GT para pactuação de objetivos, desenho de pesquisa e definição de entregas; (ii) análise documental de textos acadêmicos e documentos administrativos e normativos; (iii) solicitação e organização de dados institucionais para indicadores estratégicos; (iv) escuta ativa dos servidores ocupantes de cargos das Carreiras do Inep e do PEC-Inep, por meio de entrevistas de grupo, seguida de análise temática de conteúdo; (v) simulações de cenários de estruturas e valores remuneratórios em consonância com perspectivas internas do GT e levantadas junto aos servidores; (vi) análise interna do GT sobre os cenários simulados e a definição de quais se alinhavam com os objetivos estabelecidos na portaria de sua constituição e que não gerassem novas distorções entre os cargos das Carreiras do Inep e do PEC-Inep; (vii) deliberação sobre os cenários e aprovação em assembleia daquele que figuraria como pleito dos servidores do Inep para fins de reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep; e (viii) apresentação dos resultados sobre os dados e o pleito dos servidores do Inep à MSNP-Inep.

3.2.1. Reuniões do GT e organização do trabalho

Foram realizadas 6 reuniões do GT durante o primeiro semestre de 2026, nos dias 09/03, 13/03, 17/04, 08/05, 15/05 e 20/05 em formato virtual, sob a liderança do coordenador do GT, tendo em vista os seguintes enfoques:

a) Delimitação do objeto e alinhamento de premissas: explicitar o escopo do GT, seus objetivos, entregas, prazos e as premissas previamente pactuadas em assembleias,

b) Desenho metodológico e plano de análise: discutir e pactuar o método de análise técnico-documental, a estratégia de organização de evidências e o modo de conversão dessas evidências em problemas, impactos e necessidades de mudança.

c) Levantamento de fontes e referências: identificar fontes técnicas e documentais relevantes (normativas, notas técnicas, minutas legislativas e registros institucionais) para subsidiar o diagnóstico e a formulação de cenários.

d) Solicitação de dados institucionais: definir o conjunto de dados a ser solicitado ao Inep para compor indicadores estratégicos de convencimento (por exemplo, efetivo, vacância, evasão, provimento e parâmetros comparativos).

e) Planejamento da escuta ativa: pactuar a estratégia de coleta de percepções dos servidores e a forma de tratamento analítico dos dados qualitativos, de modo a dar transparência ao processo e assegurar consistência na sistematização dos resultados.

f) Integração entre evidências e cenários: após a análise técnico-documental, consolidar os principais problemas, impactos e necessidades de mudança, de forma a subsidiar a etapa de entrevistas de grupo e a redação da minuta a ser submetida à assembleia de deliberação no dia 30/06/2026.

3.2.2. Análise documental: composição e finalidade analítica

A análise documental abrangeu, com a finalidade de diagnóstico, justificativa e fundamentação da reestruturação e modelagem de cenários para composição do presente relatório: (i) documentos administrativos e normativos, incluindo, entre outros, minutas de Projeto de Lei, exposição de motivos, notas técnicas, comunicações/ofícios institucionais e documentos de posicionamento do coletivo de servidores; e (ii) textos acadêmicos que subsidiaram a construção de linhas argumentativas sobre a importância do Inep enquanto instituição de Estado e de suas carreiras estruturadas próprias.

3.2.3. Escuta ativa: entrevistas de grupo e análise temática de conteúdo

Para fins de escuta ativa, foi adotada a coleta de dados por meio de entrevistas de grupo, no formato virtual, sendo utilizado um roteiro semiestruturado para dar flexibilidade ao levantamento das expectativas dos servidores em relação ao processo de reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep, associadas às suas experiências e trajetórias profissionais no Inep.

Com essa abordagem buscou-se captar, simultaneamente, percepções compartilhadas e divergências internas, tendo esse método permitido observar padrões argumentativos, recorrências e tensões relevantes para a modelagem de cenários de reestruturação das tabelas remuneratórias e de seus valores; e articular contribuições individuais com elementos técnico-documentais e institucionais.

Cabe ressalvar que essa etapa teve caráter exploratório e desestruturado, destinada a validar percepções e identificar padrões qualitativos junto aos servidores, não constituindo amostra estatisticamente representativa nem evidência quantitativa. Os achados dessa escuta foram triangulados com dados institucionais objetivos para conferir consistência aos diagnósticos.

Nas entrevistas, os entrevistadores atuaram na condução do diálogo com foco em: manter a discussão aderente aos eixos temáticos do roteiro; estimular a participação equitativa; registrar percepções, exemplos e justificativas produzidas pelo grupo; permitir que cada participante apresentasse sua visão com autonomia, preservando o caráter coletivo da discussão.

As entrevistas de grupo foram organizadas com convite virtual específico para cada segmento, em lógica de agregação de pautas e complexidade, conforme segue:

- Todos os Servidores do PEC-Inep, abrangendo ativos e inativos: 14/04/2026, das 15h às 16h — [Link removido]
- Técnicos em Informações Educacionais e Servidores do PEC-Inep com cargo de nível intermediário: 15/04/2026, das 15h às 16h — [Link removido]
- Pesquisadores-Tecnologistas em Informações e Avaliações Educacionais e Servidores do PEC-Inep com cargo de nível superior: 16/04/2026, das 15h às 16h — [Link removido]

O material qualitativo decorrente dessas entrevistas foi sistematizado por meio de análise temática de conteúdo. Os resultados dessa etapa foram triangulados com os achados da análise documental e com dados institucionais disponíveis, para conferir maior consistência aos diagnósticos e aos cenários propostos.

3.2.4. Análise e sistematização dos dados quantitativos

No decorrer dos trabalhos, com vistas a dar robustez empírica e analítica para as linhas argumentativas construídas pelos membros do GT, apresentadas neste relatório, foram coletados e analisados dados quantitativos das seguintes naturezas: (i) estrutura e valores remuneratórios, extraídos das tabelas remuneratórias disponibilizadas pelo Observatório de Pessoal do MGI[2]; (ii) quantitativos de servidores e de movimentações de ingresso e desligamento do quadro permanente de servidores do Inep, obtidos a partir de relatórios gerados via Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE) pelo representante da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Cogep) do Inep no GT; (iii) informações sobre ocupação de vagas do Inep, obtidos a partir de relatório gerado via SIAPE pelo representante da Cogep do Inep no GT; e (iv) informações sobre servidores aprovados em concurso público de provimento de cargos efetivos, convocados ou em cadastro reserva, oriundos de controles internos da Cogep do Inep das convocações de 2012 e da divulgação oficial dos resultados do CPNU 2024 pelo MGI[3].

Tratamento dos dados sobre servidores e suas movimentações no quadro permanente do Inep

Os dados que demandaram tratamentos de maior complexidade foram os destinados a compor a consolidação do histórico dos quantitativos de pessoal e de suas movimentações no quadro permanente de servidores do Inep. Essa complexidade derivou da necessidade de compatibilizar informações obtidas de fontes e em formatos diferentes, o que, em alguns momentos, resultou em pequenas divergências de quantitativos entre dados apresentados no corpo do texto e em gráficos ao longo do tópico “6” deste relatório.

A necessidade de usar diferentes fontes de dados e em formatos distintos decorreu do fato de um mesmo relatório não trazer todas as informações necessárias para entender a movimentação dos servidores, dos diferentes cargos e carreiras, ao longo do tempo. Para compatibilização dessas informações foram definidas as seguintes categorias de análise: (a) ingressos acumulados, (b) desligamentos acumulados e (c) servidores ativos no mês e ano de referência de cada corte analítico. Esses cortes, por sua vez, foram definidos como a posição em 31 de janeiro de cada ano[4].

Tendo em vista a linha argumentativa que aponta a falta de capacidade de retenção de profissionais capacitados em serviço nas carreiras de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais e de Técnico em Informações Educacionais, os desligamentos foram organizados e analisados nas seguintes subcategorias de análise: (a) aposentadoria, (b) exoneração, (c)

---

[2] Disponíveis no seguinte link: https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/tabela-de-remuneracao-dos-servidores-publicos-federais-civis-e-dos-ex-territorios-1.

[3] Disponíveis no seguinte link: https://www.gov.br/gestao/pt-br/concursonacional/resultados/resultado-superior-blocos-1-a-7.

[4] A definição dessa data teve em vista a delimitação do melhor recorte de referência para verificar os impactos dos ingressos decorrentes dos concursos públicos de 2007, 2012 e 2024 no quadro permanente de servidores do Inep.

vacância, (d) falecimento, (e) demissão e (f) transferência.

Como recortes de análise sobre os cargos ocupados, foram usados os seguintes agrupamentos do pessoal vinculados ao quadro permanente de servidores do Inep: (a) todos servidores, (b) ocupantes de cargos das Carreiras do Inep, (c) ocupantes de cargos da carreira de Pesquisador-Tecnologista, (d) ocupantes de cargos da carreira de Técnico, (e) ocupantes de todos os cargos do PEC-Inep, (f) ocupantes de cargos e nível superior do PEC-Inep, (g) ocupantes de cargos e nível intermediário do PEC-Inep e (h) ocupantes de cargos e nível auxiliar do PEC-Inep. Entretanto, os dados apresentados neste documento não abrangem todos os recortes de análise elencados, sendo as informações sobre os ocupantes de cargos do PEC-Inep mantidos de forma agregada, pois a desagregação não acrescentaria elementos para a linha argumentativa defendida pelos membros do GT e pelos servidores do Inep.

Já as informações sobre a eficiência dos concursos públicos de 2012 e 2024 para atrair e reter pessoal no quadro permanente de servidores do Inep, foram organizadas e analisadas sob as seguintes categorias de análise: (a) desistência antes da posse, (b) ativo no quadro do Inep, (c) exoneração ou vacância, (d) aposentadoria e (e) demitido ou falecido.

Em relação ao concurso de 2012, as exonerações e as vacâncias foram analisadas segundo o tempo que os servidores levaram até deixarem o Inep, sendo estabelecidos os seguintes recortes de análise: (a) até 3 meses, (b) mais de 3 meses até 6 meses, (c) mais de 6 meses até 1 ano, (d) mais de 1 ano até 2 anos, (e) mais de 2 anos até 3 anos, (f) mais de 3 anos até 6 anos, (g) mais de 6 anos até 9 anos, (h) mais de 9 anos até 12 anos e (i) mais de 12 anos.

Para a definição desses recortes de análise não foram buscados aspectos teóricos que poderiam indicar que faixas de tempo são habitualmente utilizados em estudos equivalentes. Essa definição ocorreu segundo a percepção do analista dos dados sobre que tempos seriam relevantes para a demonstração da capacidade do Inep em reter profissionais logo no início da carreira, que poderiam indicar que os servidores já estavam participando de outros concursos quando entraram no Inep, e daqueles que já tiveram larga formação em serviço.

Já em relação ao CPNU de 2024, tendo em vista a ampla concorrência por diferentes cargos e carreiras do Poder Executivo Federal, foi possível estabelecer uma outra categoria de análise, que transcende a vontade do aprovado no concurso público assumir cargo efetivo no Inep ou não: posição do Inep frente as opções de escolha de vaga dos candidatos aprovados para as vagas originais e o cadastro reserva. Essa categoria de análise permitiu tratar da capacidade de as Carreiras do Inep atraírem profissionais para o seu quadro permanente de servidores – um aspecto de difícil verificação empírica até então.

Tratamento dos dados sobre estrutura e valores remuneratórios das Carreiras do Inep

Foram analisadas as tabelas remuneratórias, aplicáveis aos servidores vinculados ao Inep, em múltiplos marcos temporais estruturantes, englobando as vigências inauguradas pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, e pelas alterações subsequentes, estendendo-se às projeções e ao Acordo nº 30/2024, assinado junto ao MGI.

As estruturas e os valores remuneratórias coletados nos relatórios do MGI também tiveram de ser compatibilizados, tendo em vista as mudanças ocorridas ao longo do tempo em relação (i) à estrutura (composição) da remuneração dos cargos das carreiras estruturadas do Inep de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais e de Técnico em Informações Educacionais; e (ii) à quantidade de padrões existentes para progressão nas carreiras.

Para a compatibilização em relação à composição das remunerações, foram utilizados os seguintes descritores: (a) vencimento básico (VB), abrangendo, quando ainda existiam VB e gratificação por desempenho nas carreiras estruturadas do Inep, ambos os valores; e (b) gratificações decorrentes de formação ou titulação, que, para a carreira de Pesquisador-Tecnologista, contempla 3 (três) níveis – especialização, mestrado e doutorado – e, para Técnico, contempla somente 1 (um) nível – curso de aperfeiçoamento ou graduação.

Para a compatibilização das diferenças entre as quantidades de padrões existentes nas diferentes tabelas, utilizou-se como referência o topo de cada tabela, tendo em vista que, ao longo das negociações entre os servidores e o Governo Federal: (i) as mudanças sempre tiveram em vista a redução de tempo para um servidor alcançar o topo da sua carreira; e (ii) as remunerações dos topos das carreiras, com e sem gratificações decorrentes de formação ou titulação, sempre estão em evidência como limite para as remunerações definidas pelo Governo Federal.

Com vistas a neutralizar o efeito corrosivo da inflação e a permitir a comparabilidade intertemporal em termos reais, todos os valores nominais foram corrigidos pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) até abril de 2026. Esse índice foi definido pelo artigo 33 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, como sendo a forma de correção a ser aplicada sobre os valores de contribuições de previdência social para fins de cálculo das aposentadorias; sendo esse mesmo índice utilizado nos cálculos relativos às aposentadorias dos servidores públicos federais.

Embora haja diferença entre estruturas e valores remuneratórios entre cargos das Carreiras do Inep e do PEC-Inep, todas as análises enfocaram somente as tabelas remuneratórias das Carreiras do Inep, tendo em vista que a premissa de qualquer reestruturação proposta deveria contemplar a mitigação das distorções criadas ao longo do tempo nas negociações com o Governo Federal. Portanto, o que se colocou como essencial foi a análise histórica das remunerações dos cargos de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico das carreiras estruturadas.

Os resultados da análise comparativa entre as remunerações dos ocupantes de cargos das Carreiras do Inep foram organizados em 24 níveis remuneratórios, sendo que parte desses níveis ficaram zerados em alguns momentos. Entretanto, a análise final tomou como referência o topo de cada carreira, utilizando-se como recortes o valor total da remuneração em relação à formação ou titulação agregada ao VB. Essa escolha analítica justifica-se por representar o teto de atratividade e retenção das carreiras estruturadas do Inep frente ao mercado de trabalho concorrencial e outras carreiras de Estado.

Para o cargo de Pesquisador-Tecnologista, são apresentadas 4 (quatro) remunerações para cada ano de alteração da tabela remuneratória – sem Retribuição por Titulação (RT), correspondendo a somente o VB, com RT por especialização, com RT por mestrado e com RT por doutorado. No que tange ao cargo de Técnico, são apresentadas 2 (duas) remunerações para cada ano de alteração da tabela

remuneratória – sem Gratificação de Qualificação (GQ) e com GQ, decorrente de formação em cursos de aperfeiçoamento ou graduação.

4. RESULTADOS RELATIVOS AO QUADRO PERMANENTE DE SERVIDORES DO INEP

Para se falar em reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep, é importante trazer elementos históricos em suas diferentes perspectivas de análise. Para tanto, foram organizadas as informações históricas em 3 (três) eixos: (i) histórico do quadro de servidores vinculados ao Inep, desde sua criação; (ii) histórico, evoluções e retrocessos das Carreiras do Inep e do PEC-Inep; e (iii) problemas das Carreiras do Inep e do PEC-Inep explicitados pelos servidores nas entrevistas em grupo.

4.1. Histórico do quadro de servidores no Inep

Criado em 1937, o Instituto iniciou suas atividades com um quadro funcional ínfimo, contando com apenas 4 (quatro) servidores em 1939, sob a gestão de Lourenço Filho, o que motivou suas primeiras contratações de técnicos por meio de concurso. Nas décadas seguintes, especialmente a partir de 1950, com Anísio Teixeira, o Inep expandiu sua atuação apoiando-se fundamentalmente em intelectuais e pesquisadores renomados como Darcy Ribeiro, Gilberto Freyre e Primitivo Moacyr, sendo uma medida necessária para suprir a ausência de um corpo técnico permanente e estruturado capaz de conduzir seus centros regionais e projetos educacionais.

Durante um longo período de sua história, a força de trabalho do Inep foi marcada pela instabilidade e pela acentuada dependência de servidores e outros profissionais que não pertenciam ao seu quadro permanente. A autarquia operava por meio de um mosaico de vínculos precários, composto majoritariamente por profissionais cedidos ou requisitados de outros órgãos da Administração Pública Federal, além de pessoal temporário contratado sob o regime celetista ou de projetos de organismos internacionais.

Essa dependência de uma força de trabalho flutuante e, por vezes, improvisada gerava extrema vulnerabilidade organizacional e impedia a consolidação da memória e da identidade institucionais fortes e consistentes, evidenciando a necessidade premente de estruturação de um quadro permanente de servidores próprio para garantir a continuidade das avaliações e das pesquisas realizadas pelo Instituto.

A primeira ação de fortalecimento institucional do Inep, com vistas à ampliação significativa de suas finalidades e atribuições legais, com entregas de grande relevância social, ocorreu em 1997, quando foi alçado à condição de Autarquia Federal[5], deixando de ser uma unidade de gestão do Ministério da Educação (MEC), passando a ser uma entidade da Administração Indireta[6] e a ter assegurada autonomia administrativa, operacional e financeira da entidade[7].

Entretanto, essa ação de fortalecimento produz efeitos limitados até o presente, tendo em vista a forma como o orçamento é definido e os seus dirigentes são selecionados e nomeados. Isso porque parece haver uma confusão entre os conceitos de supervisão e de subordinação direta, sendo essa segunda perspectiva adotada na prática na relação do Inep com o Ministério da Educação (MEC).

---

[5] O Inep foi transformado em Autarquia Federal pela Medida Provisória nº 1.568, de 14 de fevereiro de 1997, convertida na Lei nº 9448, de 14 de março de 1967.

[6] Essa categorização está em consonância com o inciso II do parágrafo 2º do artigo 1º da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

[7] Essa autonomia está prevista no inciso IV do artigo 26 do Decreto Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.

Pela lógica imbricada com a ideia de autarquia, a União e suas instituições não exerceriam uma relação de hierarquia administrativa como aquela existente entre um ministério e seus órgãos internos. Existe uma relação de vinculação e supervisão. O próprio art. 26 estabelece que a supervisão deve, simultaneamente, assegurar a realização dos objetivos da entidade, sua integração às políticas governamentais e sua autonomia.

Essa dinâmica de subordinação administrativa, operacional e financeira que se estabelece indiretamente parece se evidenciar como não desejável, na Constituição de 1988, que especifica em seu artigo 37, inciso XIX, a forma exclusiva de criação de autarquias por meio de lei específica. Ou seja, é estabelecida, constitucionalmente, uma característica essencial: a autarquia não nasce de um ato administrativo do Poder Executivo; devendo ser criada por iniciativa ou sob o acompanhamento do Poder Legislativo.

Outro movimento de fortalecimento institucional ocorreu com o enfrentamento da fragilidade funcional de seu corpo técnico, com a promulgação da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, quando foram criadas as carreiras estruturadas próprias e exclusivas do Inep e foi criado o seu Plano Especial de Cargos (PEC) para fixar no Instituto e congregar em uma mesma estrutura remuneratória os servidores de diferentes cargos, oriundos de diferentes órgãos do Poder Executivo Federal, que estavam em exercício no Inep.

A referida legislação estruturou duas carreiras indissociáveis da missão da entidade: a Carreira de Pesquisa e Desenvolvimento de Informações e Avaliações Educacionais, integrada por Pesquisadores-Tecnologistas em Informações e Avaliações Educacionais, de nível superior; e a Carreira de Suporte Técnico em Informações Educacionais, integrada por Técnicos em Informações Educacionais, de nível intermediário. Ambas contam com o ingresso exclusivo via concurso público de provas e títulos, assentando os alicerces normativos para a formação de um corpo técnico-profissional de servidores efetivos, qualificados e dedicados às finalidades estratégicas dessa instituição que desempenha atividades típicas de Estado.

A partir desse marco legal, a profissionalização do Instituto, por meio de um quadro permanente próprio e com atuação perene, ocorreu com o provimento dos cargos efetivos de suas carreiras estruturadas. Entretanto, desde a criação dessas carreiras, foram realizados somente 3 (três) concursos públicos, buscando-se selecionar profissionais de alta qualificação e expertise técnica, com editais lançados em 2007, 2012 e 2024 – sendo esse último realizado no âmbito do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU).

O lapso temporal entre os certames foi se ampliando, sendo o intervalo entre os dois últimos de quase 12 (doze) anos. Além disso, os quantitativos de vagas originais aprovadas para cada concurso não foram suficientes para cobrir o déficit do quadro permanente de servidores do Inep, frente ao aumento significativo de novas atribuições e responsabilidades institucionais.

Isso pode ser observado nas recomendações contidas no Relatório Anual de Contas – nº 201306250 da Controladoria-Geral da União (CGU), elaborado depois da definição das vagas originais do concurso de 2012 pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Mesmo após o ingresso de servidores aprovados e classificados para as vagas originais em 2013, foi autorizado o provimento de

cargos adicionais a partir da convocação dos classificados para o cadastro reserva.

O primeiro concurso público ocorreu a partir da Portaria MP nº 236/2007, com o edital publicado em 2007 e provas realizadas em 2008, seguido por um novo certame em 2012, sendo disponibilizadas, em cada edital, 140 (cento e quarenta) vagas para provimento de cargos, sendo 100 (cem) cargos de Pesquisador-Tecnologista e 40 (quarenta) de Técnico. O provimento adicional do segundo concurso, de 2012, foi de 49 (quarenta e nove) cargos de Pesquisador-Tecnologista e 15 (quinze) cargos de Técnico.

A seleção mais recente de novos servidores ocorreu por meio de adesão ao Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) de 2024, com apenas 50 (cinquenta) vagas para provimento de cargos de Pesquisador-Tecnologista aprovadas originalmente. Diante da reiteração das dificuldades operacionais junto ao MGI, foram autorizados provimentos adicionais, sendo o primeiro para 12 (doze) cargos e o segundo para mais 13 (treze), totalizando 75 (setenta e cinco) vagas a serem preenchidas via CPNU de 2024.

Vale destacar que o quantitativo total de cargos com provimento via CPNU de 2024 não recompôs a perda de servidores do seu quadro permanente ocorrida desde 2014, como pode ser observado nos gráficos da seção 5 deste relatório. Além disso, o quantitativo de novas ações e de ampliação de edições e abrangência de ações já existentes, sob responsabilidade do Inep, cresceu significativamente desde 2013, conforme lista apresentada na seção 6, também deste documento.

A trajetória institucional do Inep reflete a transição histórica de um ente público inicialmente precário para uma estrutura de excelência sustentada por carreiras estruturadas próprias. O quadro permanente de servidores do Inep conta com 471 vagas de nível superior e 146 vagas de nível intermediário, abrangendo cargos das Carreiras do Inep e do PEC-Inep, sendo que nunca se chegou perto de ocupá-las integralmente, como pode ser observado nos tópicos 5.1 e 5.2 deste relatório.

Isso não por falta de necessidade do Instituto em ter toda essa força de trabalho de caráter permanente, mas por decisões de gestão de pessoas do Poder Executivo Federal. Nessa perspectiva, atualmente, existem 135 vagas de nível superior e 89 vagas de nível intermediário vagos, que poderiam ser objeto de concurso público para provimento de cargos para reforço do quadro permanente de servidores do Instituto, sem remanejamento que afetem outros órgãos ou entidades do Governo Federal.

4.2. Histórico, evoluções e retrocessos nas carreiras estruturadas do Inep e do PEC-Inep

No decorrer das atividades do GT, foram necessárias análises sobre a Lei nº 11,357, de 19 de outubro de 2006, desde sua forma original até sua forma atual, e suas regulamentações. Ainda, foram resgatadas informações históricas do processo de transformação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep ao longo do tempo. A combinação entre as informações obtidas dos textos da legislação analisada e dos relatos históricos, deu origem a duas sistematizações das informações: (i) uma apresentação histórica das Carreiras do Inep; e (ii) retratos sobre aspectos estruturais e dinâmicos das Carreiras do Inep e do PEC-Inep,

4.2.1. Uma perspectiva histórica das Carreiras do Inep

As Carreiras de Pesquisa e Desenvolvimento de Informações e Avaliações Educacionais e de Suporte Técnico em Informações Educacionais foram instituídas pela Lei nº 11.357/2006 com perfis exclusivos para o Inep. A primeira é composta pelo cargo de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais, de nível superior, com 260 cargos criados à época, e a segunda pelo cargo de Técnico em Informações Educacionais, de nível intermediário, com 70 cargos originalmente criados.

Em sua configuração original, as duas carreiras foram estruturadas em classes e padrões, com desenvolvimento funcional condicionado a requisitos de qualificação, experiência, capacitação e avaliação de desempenho. Para o cargo de Pesquisador-Tecnologista, a promoção às classes superiores estava vinculada à titulação acadêmica e ao exercício de atividades relevantes na área de atuação. Para o cargo de Técnico, exigiam-se experiência na execução de tarefas inerentes à classe anterior e certificação em eventos de capacitação.

A estrutura remuneratória originalmente concebida combinava parcela fixa, incentivo à qualificação e componente variável de desempenho, refletindo-se nas seguintes parcelas (rubricas) remuneratórias: Vencimento Básico (VB), Gratificação de Desempenho de Atividades Especializadas e Técnicas de Informações e Avaliações Educacionais (GDIAE) e Adicional de Titulação (AT). Este último era calculado em percentuais incidentes sobre o VB e reconhecia, para os cargos de nível superior, títulos de doutorado, mestrado e certificados de aperfeiçoamento ou especialização e, para os cargos de nível intermediário, determinados cursos de aperfeiçoamento.

A Lei nº 11.357/2006, contudo, não esgotou a disciplina necessária à plena implementação das Carreiras do Inep. Diversas disposições legais dependiam de regulamentação pelo Poder Executivo e, em alguns casos, de atos complementares do próprio Inep. Esse aspecto marcou os primeiros anos de funcionamento do novo modelo, nos quais se verificou diferença temporal entre a criação legal de direitos, vantagens e mecanismos de desenvolvimento e sua efetiva operacionalização administrativa.

A GDIAE foi a primeira dessas disposições a receber regulamentação específica, por meio do Decreto nº 6.069, de 27 de março de 2007, que disciplinou a sistemática de avaliação individual e institucional aplicável à configuração originalmente prevista na Lei, então baseada em percentuais incidentes sobre o vencimento básico.

Posteriormente, a Medida Provisória nº 441, de 29 de agosto de 2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, promoveu ampla reestruturação das Carreiras do Inep e alterou substancialmente também a gratificação de desempenho. A GDIAE passou a ser calculada mediante sistema de pontos, com mínimo de 30 e máximo de 100 pontos, dos quais até 20 decorrentes da avaliação individual e até 80 da avaliação institucional.

Essa nova sistemática passou a integrar, em 2010, o regime geral de avaliações de desempenho disciplinado pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, que revogou o Decreto nº 6.069, de 2007. Enquanto não processados os resultados da primeira avaliação individual segundo o novo modelo, aplicava-se regime transitório de pagamento correspondente a 80 pontos. A regulamentação da avaliação de desempenho assumiu importância que ultrapassava a própria composição remuneratória, pois o resultado individual passou também a ser utilizado, posteriormente, como requisito para o

desenvolvimento funcional em ambas as Carreiras do Inep.

A reforma promovida em 2008, e consolidada em 2009, alterou igualmente a estrutura das classes e a concepção de progressão e promoção. As classes originalmente existentes foram substituídas por classes de capacitação e padrões de vencimento básico. O desenvolvimento funcional passou a ocorrer mediante: (i) Progressão por Mérito Profissional, correspondente à mudança para o padrão imediatamente subsequente, a cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício e condicionada a resultado mínimo de 70% na avaliação individual; e (ii) Promoção por Capacitação Profissional, correspondente à mudança de classe em decorrência da obtenção de certificação em programa de capacitação, respeitado o interstício de 60 (sessenta) meses.

A mesma reforma substituiu o antigo Adicional de Titulação por mecanismos distintos conforme o nível do cargo – intermediário ou superior. Para o Pesquisador-Tecnologista, a estrutura remuneratória passou a ser composta por vencimento básico, GDIAE e Retribuição por Titulação (RT); e para o Técnico, por vencimento básico, GDIAE e Gratificação de Qualificação (GQ).

A legislação estabeleceu regra de transição para os servidores que, até 29 de agosto de 2008, percebiam o antigo Adicional de Titulação, permitindo que o título ou certificado já reconhecido servisse de fundamento para a correspondente RT ou GQ. No caso da GQ, contudo, a própria Medida Provisória nº 441/ 2008, convertida em lei no ano seguinte, determinou que ato do Poder Executivo estabelecesse os critérios gerais para sua concessão, o que somente ocorreria posteriormente.

A regulamentação do desenvolvimento funcional também não foi imediata. Embora a sistemática de progressão por mérito e promoção por capacitação estivesse prevista legalmente desde 2008, sua efetiva operacionalização somente ocorreu com o Decreto nº 7.651, de 21 de dezembro de 2011. O próprio regulamento reconheceu a existência de progressões e de promoções não realizadas em razão da ausência de regulamentação e disciplinou o aproveitamento dos interstícios transcorridos, sem efeitos financeiros retroativos.

A experiência evidencia, nesse período, a importância de distinguir a existência formal da estrutura legal da carreira de sua efetiva implementação administrativa. Esse é um ponto de atenção importante em qualquer processo de reestruturação de carreiras no serviço público, tendo-se em vista que a gestão no setor público deve, diferentemente do setor privado, limitar sua atuação ao que está expressamente previsto no ordenamento legal vigente que fundamenta os atos administrativos, e não somente naquilo que lhe é vedado fazer.

Também nesse período ganhou concretude a denominada “cláusula de barreira”. Desde a redação original da Lei nº 11.357/2006, o art. 72, § 3º, determinava que a regulamentação definisse os quantitativos de vagas por classe, observado o limite segundo o qual nenhuma classe poderia concentrar mais de 40% nem menos de 20% do total de vagas.

A Lei ainda permitia a desconsideração temporária desses limites nos primeiros oito anos após a primeira nomeação nas novas Carreiras do Inep, de modo a possibilitar maior concentração inicial de servidores nas classes de ingresso. O Decreto nº 7.651/2011, ao regulamentar o desenvolvimento funcional, fixou distribuição uniforme de 20% dos cargos em cada uma das então existentes classes de capacitação.

Em 2012, pouco tempo após a primeira regulamentação completa do desenvolvimento funcional, a Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012, promoveu nova reestruturação. As classes de capacitação foram abandonadas e as Carreiras do Inep passaram a ser organizadas nas classes A, B, C e D, com nova tabela de padrões e de vencimentos.

Essa mesma Lei substituiu a sistemática de Progressão por Mérito Profissional e Promoção por Capacitação por um modelo mais convencional de progressão funcional e de promoção. A progressão passou a significar a passagem para o padrão imediatamente superior dentro da mesma classe, enquanto a promoção passou a corresponder à passagem do último padrão de uma classe para o primeiro da classe subsequente.

Nesse novo modelo, a progressão exigia, inicialmente, 18 (dezoito) meses em cada padrão e média igual ou superior a 70% nas avaliações de desempenho. Para a promoção, exigiam-se 18 (dezoito) meses no último padrão da classe, resultado médio superior a 80% nas avaliações, participação em eventos de capacitação e, para ingresso na última classe, curso específico de 360 horas. A Lei de 2012 estabeleceu, ainda, que o interstício seria computado em dias, descontados os afastamentos que não fossem legalmente considerados de efetivo exercício.

A regulamentação desse segundo modelo ocorreu com o Decreto nº 8.150, de 10 de dezembro de 2013, que revogou o Decreto nº 7.651/2011. O novo regulamento detalhou os requisitos de capacitação para promoção e definiu a distribuição das vagas entre as 4 (quatro) classes. Para as Carreiras do Inep, os percentuais foram fixados, à época, em até 27% para a Classe A, 30% para a Classe B, 20% para a Classe C e 23% para a Classe D.

Com isso, a limitação abstratamente prevista na legislação passou a produzir efeitos concretos sobre a movimentação funcional. Ou seja, o cumprimento dos requisitos pessoais para promoção não assegurava, por si só, a mudança de classe, que permanecia condicionada à existência de disponibilidade dentro do percentual reservado à classe subsequente.

Também em 2013 foi finalmente regulamentada, por meio do Decreto nº 7.922, de 18 de fevereiro de 2013, a Gratificação de Qualificação devida aos ocupantes do cargo de Técnico em Informações Educacionais. O regulamento definiu as qualificações admitidas, requisitos de pertinência temática e procedimentos de reconhecimento, suprindo lacuna existente desde a criação legal dessa parcela remuneratória em 2008.

Essa diferença temporal entre RT e GQ decorreu do próprio desenho legal: enquanto a RT possuía disciplina diretamente relacionada à titulação acadêmica e contou com regra de transição dos antigos beneficiários do AT, a concessão ordinária da GQ dependia expressamente de regulamentação dos respectivos critérios gerais.

A sucessão de reformas também gerou dificuldades de compatibilização entre dispositivos concebidos em momentos distintos. Um exemplo relevante encontra-se no § 7º do art. 72 da Lei nº 11.357/2006. Em sua redação original, o dispositivo estabelecia que, para os efeitos de determinados artigos da Lei, entre eles o art. 59, não seria considerado como experiência o tempo de afastamento do exercício do cargo para capacitação.

A regra era coerente com a sistemática original, na qual o artigo 59 exigia, para a promoção do Pesquisador-Tecnologista, períodos específicos de experiência ou de exercício de atividades relevantes. Esse artigo, entretanto, foi revogado pela reforma de 2008, que deixou de utilizar a experiência profissional como requisito de promoção e passou a adotar interstícios de efetivo exercício.

Apesar da revogação do art. 59, o § 7º do art. 72 permaneceu formalmente em vigor e continuou fazendo remissão ao dispositivo revogado. Paralelamente, os regulamentos de desenvolvimento funcional mantiveram a regra segundo a qual o período de afastamento para determinados cursos de pós-graduação não seria considerado como tempo de experiência para fins de progressão e de promoção.

O Decreto nº 8.150/2013, reproduziu essa orientação em seu art. 9º, mesmo já estando em vigor uma sistemática legal baseada em interstício de efetivo exercício. Formou-se, assim, uma situação de descompasso normativo entre dispositivo concebido para um modelo de carreira anterior e o regime de desenvolvimento posteriormente instituído, circunstância que deu origem a dificuldades interpretativas quanto à contagem dos afastamentos para capacitação e pós-graduação.

A questão assumia especial relevância porque, enquanto a legislação específica passou a exigir tempo de efetivo exercício para progressão e promoção, a legislação geral dos servidores públicos federais considera determinadas hipóteses de afastamento para capacitação e pós-graduação como de efetivo exercício.

A manutenção, no regulamento desse período, da regra de exclusão do tempo para fins de promoção produziu, na prática administrativa, impactos no desenvolvimento funcional de servidores decorrentes de afastamentos acadêmicos, ainda que estes fossem regularmente autorizados e destinados ao aprimoramento de sua qualificação profissional e considerados como sendo dias de efetivo exercício pela Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990.

A Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016, promoveu importante alteração na velocidade de desenvolvimento dos servidores nas Carreiras do Inep, ao reduzir de 18 (dezoito) para 12 (doze) meses os interstícios exigidos tanto para progressão dentro de uma mesma classe quanto para promoção à classe seguinte. Permaneceram, contudo, os demais elementos estruturais do modelo instituído em 2012, inclusive os requisitos de avaliação, de capacitação e de limitação quantitativa de vagas por classe.

Ressalta-se que, a partir da segunda metade da década de 2010, a gestão de pessoal da Administração Pública Federal passou a desenvolver-se em ambiente de maior restrição fiscal e contenção das despesas de pessoal. Embora tenham ocorrido alterações pontuais, como a redução dos interstícios em 2016, não se verificou, por vários anos, nova reestruturação substancial das Carreiras do Inep ou recuperação suficiente das perdas salarias acumuladas ao longo dos anos, conforme pode ser observado no tópico 5.4 deste relatório.

Nesse período, permaneceram em vigor tanto a estrutura de classes instituída em 2012 quanto os principais mecanismos regulamentares estabelecidos em 2013. A orientação administrativa em matéria de pessoal também se mostrou, em diversos aspectos, mais restritiva quanto à produção de efeitos funcionais ou financeiros, circunstância que deve ser compreendida no contexto institucional e fiscal então vigente, sem prejuízo da análise jurídica específica de cada entendimento.

A aplicação prolongada desse modelo permitiu, entretanto, evidenciar limitações que não eram perceptíveis quando da criação das Carreiras do Inep. Os primeiros servidores ingressaram a partir de 2008, em decorrência de concurso realizado no ano anterior, com novas nomeações nos anos subsequentes. Uma segunda coorte relevante ingressou a partir de concurso realizado em 2012.

À medida que esses servidores percorreram a estrutura de classes e de padrões, a distribuição dos ocupantes de cargos efetivos do quadro permanente de servidores do Inep passou a produzir situações de represamento, especialmente quando os percentuais máximos destinados a determinada classe eram alcançados – a anteriormente referida cláusula de barreira. Os efeitos desse mecanismo jurídico de gestão de pessoas podiam ser agravados quando combinados com outras restrições ao desenvolvimento funcional.

Servidores que se afastaram para cursos de pós-graduação, por exemplo, tiveram, sob a orientação administrativa então adotada, a contagem de tempo para a evolução funcional interrompida durante o afastamento. Ao retornarem, encontravam-se em posição funcional inferior à de colegas que haviam ingressado na mesma época e continuado em efetivo exercício, sem afastamentos para capacitações de longa duração em programas de mestrado e de doutorado.

Quando, posteriormente, alcançavam o último padrão da classe e cumpriam os demais requisitos para promoção, podiam encontrar a classe seguinte já ocupada até o limite regulamentar. Nesse caso, o atraso inicialmente decorrente do afastamento passava a produzir efeito adicional, pois a chegada tardia ao limite da classe colocava o servidor diante de nova restrição, agora de natureza quantitativa.

Esse fenômeno evidencia o efeito cumulativo de mecanismos distintos. A limitação decorrente do afastamento produzia atraso individual no percurso funcional; a cláusula de barreira, por sua vez, transformava esse atraso em alteração da posição relativa do servidor dentro da carreira, uma vez que as vagas da classe seguinte podiam já estar ocupadas pelos servidores que haviam alcançado anteriormente os requisitos de promoção.

O funcionamento prático da lógica de gestão de pessoas no âmbito do Inep, em decorrência da legislação vigente, demonstrou, assim, que a distribuição rígida de vagas entre classes não operava apenas como instrumento de ordenação da carreira, mas, também, como um fator de represamentos sucessivos, dependente da composição circunstancial do quadro, que gerava prejuízos sobre indivíduos específicos, por razões alheias a um desempenho profissional insatisfatório.

Em 2024, iniciou-se processo de correção desses problemas, ainda dentro dos limites permitidos pela legislação então vigente. O Decreto nº 12.123, de 30 de julho de 2024, alterou a distribuição das vagas entre as classes das Carreiras do Inep, estabelecendo os percentuais de até 20% para a Classe A, 33% para a Classe B, 27% para a Classe C e 20% para a Classe D. Essa alteração foi precedida de análise da distribuição concreta dos servidores pelas classes e permitiu ampliar o espaço nas classes intermediárias, com efeitos positivos sobre promoções represadas e sobre a liberação subsequente de vagas nas classes anteriores.

Embora o normativo não declare expressamente que a alteração decorreu de inadequação do modelo anterior, a recalibragem dos percentuais com base na situação efetiva do quadro permanente de servidores do Inep demonstra a necessidade de ajuste administrativo da sistemática então vigente. É

importante destacar que a não-alteração dos termos da lei impedia um tratamento equitativo aos servidores, penalizando, inclusive, mas não somente, aqueles que buscavam elevar sua formação acadêmica para melhorar seu desempenho profissional no Inep.

O mesmo Decreto nº 12.123/2024 revogou o art. 9º do Decreto nº 8.150/2013, retirando da regulamentação a disposição que afastava, para fins de desenvolvimento funcional, o período destinado a determinados cursos de pós-graduação. A medida eliminou, no plano infralegal, uma regra que havia permanecido associada a conceito de “tempo de experiência”, originário de configuração anterior das Carreiras do Inep.

As alterações promovidas em 2024 tinham, entretanto, alcance limitado. Por se tratar de matéria regulamentar, o Poder Executivo podia redistribuir os percentuais entre as classes dentro da margem estabelecida pelo art. 72 da Lei nº 11.357/2006, mas não podia eliminar a própria limitação legal. A solução estrutural dependia, portanto, de alteração legislativa que veio, inicialmente, com a Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, posteriormente convertida na Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025.

A nova reestruturação, promovida pela Lei nº 15.141/2025, modificou de forma significativa tanto a organização quanto a composição remuneratória das Carreiras do Inep. A estrutura passou a compreender as classes A, B, C e Especial, todas organizadas em cinco padrões, e foi estabelecido reposicionamento dos servidores considerando o tempo de efetivo exercício, à razão de um padrão para cada interstício de 12 (doze) meses, sem efeitos financeiros retroativos. Esse reposicionamento, mais uma vez, reconhecia indiretamente problemas históricos gerados sobre a vida dos servidores do Inep.

No campo remuneratório, a GDIAE deixou de integrar a estrutura remuneratória das duas Carreiras. Para o Pesquisador-Tecnologista, a remuneração passou a ser constituída por vencimento básico e Retribuição por Titulação; e para o Técnico, por vencimento básico e Gratificação de Qualificação. A reforma representou, portanto, mudança relevante em relação ao modelo baseado em parcela variável de desempenho que havia caracterizado as Carreiras do Inep desde sua criação.

A Lei nº 15.141/2025, também consolidou a eliminação de dois elementos que haviam produzido dificuldades ao longo da aplicação da legislação. Foram revogados os §§ 3º e 4º do art. 72, extinguindo-se a limitação quantitativa de vagas por classe, bem como o § 7º do mesmo artigo, que preservava a antiga referência à desconsideração do tempo de afastamento para capacitação como experiência. Com isso, deixaram de integrar a estrutura legal tanto a cláusula de barreira quanto a disposição residual que havia permanecido vinculada a mecanismo de promoção extinto desde 2008.

Em suma, a evolução das Carreiras do Inep entre 2006 e 2025 revela sucessivos ciclos de criação, regulamentação, reestruturação e correção. O modelo originalmente concebido combinava diferenciação entre classes, experiência profissional, capacitação, qualificação acadêmica, avaliação de desempenho e limitação quantitativa de vagas. As reformas de 2008 e 2012 modificaram substancialmente esses elementos, sem que todas as disposições remanescentes fossem simultaneamente ajustadas, circunstância que contribuiu para o surgimento de descompassos normativos e dificuldades de implementação.

Ao longo de quase duas décadas de aplicação das disposições legais, a experiência

administrativa permitiu identificar efeitos concretos que não eram inteiramente previsíveis no momento da criação das Carreiras do Inep, especialmente quanto ao represamento decorrente da distribuição de vagas por classe e à interação entre esse mecanismo e outras limitações impostas ao desenvolvimento funcional.

As alterações promovidas em decorrência do Acordo nº 34/2024, assinado junto ao MGI e com efeitos a partir de 2025, podem, nesse contexto, ser compreendidas como constituintes de uma etapa de correção e de amadurecimento institucional do modelo, inicialmente por meio de ajustes regulamentares possíveis dentro da legislação vigente e, posteriormente, mediante reforma legislativa de caráter estrutural.

As Carreiras do Inep passaram de modelo fortemente apoiado em remuneração variável, diferenciação quantitativa entre classes e múltiplos condicionantes ao desenvolvimento para um modelo que privilegia maior previsibilidade no percurso funcional, remuneração predominantemente fixa e reconhecimento da qualificação por meio da RT e da GQ, sem a antiga limitação percentual de vagas de cada classe.

A configuração das Carreiras do Inep atualmente existente não representa simples ruptura com a concepção formulada em 2006, mas resultado de processo contínuo de evolução normativa e aprendizado institucional. Processo esse que ainda não resolveu o problema enfrentado na gestão de pessoas no Inep na captação e na retenção de profissionais qualificados no quadro permanente de servidores do Instituto.

O processo histórico aqui apresentado foi marcado por avanços, geralmente não-tempestivos, e por retrocessos pontuais, com saldo bastante positivo. Ainda, restam ser tratadas de forma adequada: (i) as perdas salariais acumuladas o longo das últimas décadas da carreira de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais; e (ii) a reestruturação mais profunda da carreira de Técnico em Informações Educacionais.

Cabe relembrar que as dificuldades enfrentadas pelos servidores vinculados às Carreiras do Inep também vêm afetando de forma equivalente os servidores vinculados ao PEC-Inep de Nível Intermediário e de Nível Superior. Portanto, por razões explicitadas em outros tópicos deste documento, as soluções buscadas para as carreiras estruturadas e exclusivas do Inep também precisam ser aplicadas ao PEC-Inep, sobretudo em relação à distorção criada pelo Acordo nº 34/2024, no tocante às estruturas remuneratórias, com impactos sobre a vulnerabilidade somente do grupo de servidores vinculados ao PEC-Inep.

4.2.2. A configuração das Carreiras do Inep e do PEC-Inep ao longo do tempo

Os dados referentes aos aspectos estruturais e dinâmicos das Carreiras do Inep e do PEC-Inep foram analisados, sistematizados e apresentados segundo essas categorias de análise: (i) estrutura remuneratória; (ii) gratificação de desempenho; (iii) gratificação por formação; (iv) classes e padrões; (v) forma de desenvolvimento; (vi) interstício para desenvolvimento; (vii) cláusula de barreira; (viii) leis associadas; e (ix) regulamentações associadas.

Foram estabelecidos 4 (quatro) recortes temporais para a apresentação das informações produzidas – 2006, 2008, 2012 e 2025 –, tendo em vista os momentos em que houve alterações mais

profundas na estrutura das Carreiras do Inep e do PEC-Inep. As alterações mais pontuais, relacionadas à dinâmica de funcionamento, foram apontadas dentro dos próprios recortes temporais estabelecidos, como nos casos de alterações nos interstícios e na cláusula de barreira.

As informações de cada recorte temporal estão apresentadas nos Quadros 1, 2, 3 e 4, respectivamente, relativos aos anos de referência 2006, 2008, 2012 e 2025. Ressalta-se que o Quadro 4 contém a estrutura e os aspectos de funcionamento vigentes tanto das Carreiras do Inep quanto do PEC-Inep, onde pode ser identificada a distorção entre as composições das remunerações entre esses dois conjuntos de servidores, conforme já indicado anteriormente.

QUADRO 1: Aspectos estruturais das Carreiras do Inep e do PEC-Inep no ano de referência de 2006

<table>
<tr><th></th><th colspan="2">CARREIRAS DO INEP</th><th colspan="3">PEC-INEP</th></tr>
<tr><th>CATEGORIA DE ANÁLISE</th><th>TÉCNICO</th><th>PESQUISADOR-TECNOLOGISTA</th><th>NÍVEL INTERMEDIÁRIO</th><th>NÍVEL SUPERIOR</th><th>NÍVEL AUXILIAR</th></tr>
<tr><td>ESTRUTURA REMUNERATÓRIA</td><td colspan="2">VB + GDIAE + AT</td><td colspan="2">VB + GDINEP + AT</td><td>VB + GDINEP</td></tr>
<tr><td>GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO</td><td colspan="5">- A Lei nº 11.357/2006 estabeleceu a GDIAE, das Carreiras do Inep, e a GDINEP, do PEC-Inep, devendo ambas serem pagas em percentuais sobre VB, respeitando-se os seguintes limites: (a) até 30% em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual e (b) até 20% em decorrência dos resultados da avaliação institucional.
- O tema foi regulamentado pelo Decreto nº 6.069/2007, seguindo as disposições da Lei nº 11.357/2006 vigentes à época, explicitando a aplicação de percentual sobre o VB.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">GRATIFICAÇÃO POR FORMAÇÃO</td><td colspan="4">AT, calculado com a aplicação de um percentual sobre o VB.</td><td rowspan="2">Não há gratificação por formação</td></tr>
<tr><td>Curso de aperfeiçoamento: 27% (igual ou superior a 180 horas)</td><td>Doutor: 105%
Mestre: 52,5%
Especialização: 27%</td><td>Curso de aperfeiçoamento: 27% (igual ou superior a 180 horas)</td><td>Doutor: 105%
Mestre: 52,5%
Especialização: 27%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">CLASSES E PADRÕES</td><td colspan="2">Organizados em classes de capacitação e padrões de vencimento
Classe A: I, II, III, IV, V e VI
Classe B: I, II, III, IV e V
Classe Especial: I, II, III e IV</td><td colspan="3">Organizados em classes e padrões
Classe A: I, II, III, IV e V
Classe B: I, II, III, IV, V e VI
Classe C: I, II, III, IV, V e VI
Classe Especial: I, II e III</td></tr>
<tr><td colspan="2">Total de padrões: 15</td><td colspan="3">Total de padrões: 20</td></tr>
<tr><td>FORMA DE DESENVOLVIMENTO</td><td>Classes A e B: certificado de evento de capacitação + experiência, conforme as alternativas legais
Classe Especial: Ensino Médio ou equivalente</td><td>Classe A: graduação
Classe B: doutorado ou mestrado + experiência relevante, conforme as alternativas legais
Classe Especial: doutorado + experiência relevante, conforme as alternativas legais</td><td colspan="3">Critérios para todos os níveis:
I - interstício mínimo de 1 (um) ano entre cada progressão;
II - experiência mínima no campo de atuação de cada cargo, fixada para promoção a cada Classe subsequente à inicial;
III - avaliação de desempenho;
IV - possuir certificação em eventos de capacitação no campo de atuação do cargo, em carga horária mínima ecomplexidade compatíveis com o respectivo nível e Classe; e
V - qualificação profissional no campo de atuação de cada cargo.</td></tr>
<tr><td>INTERSTÍCIO PARA DESENVOLVIMENTO</td><td colspan="2">Não localizado</td><td colspan="3">1 (um) ano</td></tr>
<tr><td>CLÁUSULA DE BARREIRA</td><td colspan="5">- Existia previsão de percentuais de servidores por classe, mas sem efeito prático por ausência de regulamentação.</td></tr>
<tr><td>LEIS</td><td colspan="5">Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006.
Lei nº 11.490, de 20 de junho de 2007.</td></tr>
<tr><td>REGULAMENTAÇÕES</td><td colspan="5">Decreto nº 6.069, de 27 de março de 2007.</td></tr>
</table>

Fonte: O autor, 2026.

QUADRO 2: Aspectos estruturais das Carreiras do Inep e do PEC-Inep no ano de referência de 2008

<table>
<tr><th></th><th colspan="2">CARREIRAS DO INEP</th><th colspan="3">PEC-INEP</th></tr>
<tr><th>CATEGORIA DE ANÁLISE</th><th>TÉCNICO</th><th>PESQUISADOR-TECNOLOGISTA</th><th>NÍVEL INTERMEDIÁRIO</th><th>NÍVEL SUPERIOR</th><th>NÍVEL AUXILIAR</th></tr>
<tr><td>ESTRUTURA REMUNERATÓRIA</td><td>VB + GDIAE + RT</td><td>VB + GDIAE + GQ</td><td>VB + GDINEP + RT</td><td>VB + GDINEP + GQ</td><td>VB + GDINEP</td></tr>
<tr><td>GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO</td><td colspan="5">- Originalmente, a Lei nº 11.357/2006 estabeleceu a GDIAE, das Carreiras do Inep, e a GDINEP, do PEC-Inep, devendo ambas serem pagas em percentuais sobre VB, respeitando-se os seguintes limites: (a) até 30% em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual e (b) até 20% em decorrência dos resultados da avaliação institucional.
- A partir de 2008, a mesma Lei passou a definir que ambas seriam pagas entre 30 e 100 pontos, com valor do ponto fixado em tabela fixa, sendo a aferição total abrangendo: até 20 pontos pela avaliação individual e até 80 pontos pela avaliação institucional.
- Nesse recorte, inicialmente, o tema era regulamentado pelo Decreto nº 6.069/2007, sendo substituído pelo Decreto nº 7.133/2010, que regulamentou a sistemática de avaliação de desempenho e mudou a forma de determinação do valor da GDIAE da GDINEP, seguindo as novas disposições da Lei nº 11.357/2006, que passaram a vigorar com a Medida Provisória nº 441/2008.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">GRATIFICAÇÃO POR FORMAÇÃO</td><td colspan="4">Valores definidos em tabelas fixas.</td><td rowspan="2">Não há gratificação</td></tr>
<tr><td>GQ para curso de aperfeiçoamento</td><td>RT para especialização, mestrado e doutorado</td><td>GQ para curso de aperfeiçoamento</td><td>RT para especialização, mestrado e doutorado</td></tr>
<tr><td rowspan="2">CLASSES E PADRÕES</td><td colspan="4">Organizados em classes de capacitação e padrões de vencimento
Padrões: P01 a P24</td><td>Classe Especial: I, II e III</td></tr>
<tr><td colspan="4">Total de padrões: 24</td><td>Total de padrões: 3</td></tr>
<tr><td>FORMA DE DESENVOLVIMENTO</td><td colspan="4">O desenvolvimento se dava por uma das seguintes formas:
- Progressão por Mérito Profissional: Mudança de padrão, condicionada a interstício e avaliação de desempenho.
- Promoção por Capacitação Profissional: Mudança de classe, condicionada a capacitação, certificação e interstício de 60 (sessenta) meses.
O tema foi regulamentado pelo Decreto nº 7.651/2011.</td><td>Não localizado</td></tr>
<tr><td rowspan="2">INTERSTÍCIO PARA DESENVOLVIMENTO</td><td colspan="5">18 (dezoito) meses para progressão
60 (sessenta) meses para promoção</td></tr>
<tr><td colspan="5">Havia interrupção da contagem de tempo no período de afastamento para capacitação de longa duração, em cursos de pós-graduação e estágio de pós-doutorado.</td></tr>
<tr><td>CLÁUSULA DE BARREIRA</td><td colspan="5">- Existia previsão de percentuais de servidores por classe, mas sem efeito prático por ausência de regulamentação.
- Nessa estrutura de carreira, as classes estavam associadas à capacitação, sendo previstas 5 (cinco) Classes de Capacitação, havendo limite de 20% dos servidores por classe.</td></tr>
<tr><td>LEIS</td><td colspan="5">Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006.
Medida Provisória nº 441, de 29 de agosto de 2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009.</td></tr>
<tr><td>REGULAMENTAÇÕES</td><td colspan="5">Decreto nº 6.069, de 27 de março de 2007.
Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.
Decreto nº 7.651, de 21 de dezembro de 2011.</td></tr>
</table>

Fonte: O autor, 2026.

QUADRO 3: Aspectos estruturais das Carreiras do Inep e do PEC-Inep no ano de referência de 2012

<table>
<tr><th></th><th colspan="2">CARREIRAS DO INEP</th><th colspan="3">PEC-INEP</th></tr>
<tr><th>CATEGORIA DE ANÁLISE</th><th>TÉCNICO</th><th>PESQUISADOR-TECNOLOGISTA</th><th>NÍVEL INTERMEDIÁRIO</th><th>NÍVEL SUPERIOR</th><th>NÍVEL AUXILIAR</th></tr>
<tr><td>ESTRUTURA REMUNERATÓRIA</td><td>VB + GDIAE + RT</td><td>VB + GDIAE + GQ</td><td>VB + GDINEP + RT</td><td>VB + GDINEP + GQ</td><td>VB + GDINEP</td></tr>
<tr><td>GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO</td><td colspan="5">- A Lei nº 11.357/2006 estabelecia a GDIAE, das Carreiras do Inep, e a GDINEP, do PEC-Inep, devendo ambas serem pagas entre 30 e 100 pontos, com valor do ponto fixado em tabela fixa, sendo a aferição total abrangendo: até 20 pontos pela avaliação individual e até 80 pontos pela avaliação institucional.
- Nesse recorte, o tema continuou a ser regulamento pelo Decreto nº 7.133/2010, que regulamentou a sistemática de avaliação de desempenho e mudou a forma de determinação do valor da GDIAE da GDINEP, seguindo as novas disposições da Lei nº 11.357/2006, que passaram a vigorar com a Medida Provisória nº 441/2008.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">GRATIFICAÇÃO POR FORMAÇÃO</td><td colspan="4">Valores definidos em tabelas fixas.</td><td rowspan="2">Não há gratificação</td></tr>
<tr><td>GQ para curso de aperfeiçoamento</td><td>RT para especialização, mestrado e doutorado</td><td>GQ para curso de aperfeiçoamento</td><td>RT para especialização, mestrado e doutorado</td></tr>
<tr><td rowspan="3">CLASSES E PADRÕES</td><td colspan="5">Organizados em classes e padrões</td></tr>
<tr><td colspan="4">Classe A: I, II, III, IV e V
Classe B: I, II, III, IV e V
Classe C: I, II, III e IV
Classe D: I, II, III e IV</td><td>Classe Especial: I, II e III</td></tr>
<tr><td colspan="4">Total de padrões: 18</td><td>Total de padrões: 3</td></tr>
<tr><td>FORMA DE DESENVOLVIMENTO</td><td colspan="4">Progressão - mudança para o padrão de vencimento superior, dentro de uma mesma classe, condicionada a: (a) cumprimento de interstício em cada padrão; e (b) resultado das avaliações realizadas desde a última progressão.
Promoção - mudança do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe superior, condicionado a: (a) cumprimento do interstício no último padrão de cada classe; (b) resultado das avaliações de desempenho individual; (c) participação em eventos de capacitação conforme regulamento; e (d) no caso da promoção para a última classe, curso especificamente voltado para este fim, com carga horária mínima de 360 horas, conforme previsto no Plano de Capacitação.</td><td>Não localizado</td></tr>
<tr><td rowspan="2">INTERSTÍCIO PARA DESENVOLVIMENTO</td><td colspan="5">Até 2016: 18 (dezoito) meses / A partir de 2016: 12 (doze) meses</td></tr>
<tr><td colspan="5">- Até meados de 2024, havia a interrupção da contagem de tempo no período de afastamento para capacitação de longa duração, em cursos de pós-graduação e estágio de pós-doutorado.
- Esse entendimento foi definitivamente modificado pelo Decreto nº 12.123, de 30 de julho de 2024, que revogou o artigo 9º do Decreto nº 8.150/2013.</td></tr>
<tr><td>CLÁUSULA DE BARREIRA</td><td colspan="5">- Existia previsão de percentuais de servidores por classe, mas sem efeito prático para promoção até 2013, em decorrência da nova da estrutura da carreira, que não guardava relação com a estrutura anterior, para fins de progressão e de promoção.
- Com o Decreto nº 8.150, de 10 de dezembro de 2013, os percentuais voltaram a ter efeito prático, ficando estabelecidos os limites que seguem para as Carreiras do Inep e o PEC-Inep: 27% na Classe A, 30% na Classe B, 20% na Classe C e 23% na Classe D.
- A partir do Decreto nº 12,123, de 30 de julho de 2024, que altera disposições do Decreto nº 8.150/2013, passam a vigorar os seguintes limites por classe: Carreiras do Inep - 20% na Classe A, 33% na Classe B, 27% na Classe C e 20% na Classe D; PEC-Inep - 20% na Classe A, 20% na Classe B, 20% na Classe C e 40% na Classe D.</td></tr>
<tr><td>LEIS</td><td colspan="5">Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006.
Medida Provisória nº 568, de 11 de maio de 2012, convertida na Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012.</td></tr>
<tr><td>REGULAMENTAÇÕES</td><td colspan="5">Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.
Decreto nº 7.651, de 21 de dezembro de 2011.
Decreto nº 8.150,de 10 de dezembro de 2013.</td></tr>
</table>

Fonte: O autor, 2026.

QUADRO 4: Aspectos estruturais das Carreiras do Inep e do PEC-Inep no ano de referência de 2025

<table>
<tr><th></th><th colspan="2">CARREIRAS DO INEP</th><th colspan="3">PEC-INEP</th></tr>
<tr><th>CATEGORIA DE ANÁLISE</th><th>TÉCNICO</th><th>PESQUISADOR-TECNOLOGISTA</th><th>NÍVEL INTERMEDIÁRIO</th><th>NÍVEL SUPERIOR</th><th>NÍVEL AUXILIAR</th></tr>
<tr><td>ESTRUTURA REMUNERATÓRIA</td><td>VB + RT</td><td>VB + GQ</td><td>VB + GDINEP + RT</td><td>VB + GDINEP + GQ</td><td>VB + GDINEP</td></tr>
<tr><td>GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO</td><td colspan="5">- A Lei nº 11.357/2006 estabelece a GDIAE, das Carreiras do Inep, e a GDINEP, do PEC-Inep, devendo ambas serem pagas entre 30 e 100 pontos, com valor do ponto fixado em tabela fixa, sendo a aferição total abrangendo: até 20 pontos pela avaliação individual e até 80 pontos pela avaliação institucional.
- Nesse recorte, o tema continuou a ser regulamentado pelo Decreto nº 7.133/2010, que regulamentou a sistemática de avaliação de desempenho e mudou a forma de determinação do valor da GDIAE da GDINEP, seguindo as novas disposições da Lei nº 11.357/2006, que passaram a vigorar com a Medida Provisória nº 441/2008.
- Embora prevista na Lei nº 11.357/2006 e na regulamentação do Decreto nº 7.133/2010, a GDIAE perdeu seu efeito prático, ao deixar de compor a remuneração dos servidores das Carreiras do Inep, tendo o seu valor incorporado ao VB, como pode ser observado nas tabelas remuneratórias dos cargos de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">GRATIFICAÇÃO POR FORMAÇÃO</td><td colspan="4">Valores definidos em tabelas fixas.</td><td rowspan="2">Não há gratificação</td></tr>
<tr><td>GQ para curso de aperfeiçoamento</td><td>RT para especialização, mestrado e doutorado</td><td>GQ para curso de aperfeiçoamento</td><td>RT para especialização, mestrado e doutorado</td></tr>
<tr><td rowspan="2">CLASSES E PADRÕES</td><td colspan="5">Organizados em classes e padrões</td></tr>
<tr><td colspan="2">Classe A: I, II, III, IV e V
Classe B: I, II, III, IV e V
Classe C: I, II, III, IV e V
Classe Especial: I, II, III, IV e V</td><td colspan="2">Classe A: I, II, III, IV e V
Classe B: I, II, III, IV e V
Classe C: I, II, III e IV
Classe D: I, II, III e IV</td><td>Classe Especial: I, II e III</td></tr>
<tr><td colspan="2">Total de padrões: 20</td><td colspan="2">Total de padrões: 18</td><td>Total de padrões: 3</td></tr>
<tr><td>FORMA DE DESENVOLVIMENTO</td><td colspan="4">Progressão - mudança para o padrão de vencimento superior, dentro de uma mesma classe, condicionada a: (a) cumprimento de interstício em cada padrão; e (b) resultado das avaliações realizadas desde a última progressão.
Promoção - mudança do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe superior, condicionado a: (a) cumprimento do interstício no último padrão de cada classe; (b) resultado das avaliações de desempenho individual; (c) participação em eventos de capacitação conforme regulamento; e (d) no caso da promoção para a última classe, curso especificamente voltado para este fim, com carga horária mínima de 360 horas, conforme previsto no Plano de Capacitação.</td><td>Não localizado</td></tr>
<tr><td rowspan="2">INTERSTÍCIO PARA DESENVOLVIMENTO</td><td colspan="5">12 (doze) meses</td></tr>
<tr><td colspan="5">A partir da Lei nº 15.141/2025, que alterou disposições da Lei nº 11.357/2006, a contagem de tempo segue definição de "efetivo exercício" existente na Lei nº 8.112/1990.</td></tr>
<tr><td>CLÁUSULA DE BARREIRA</td><td colspan="5">- Não hão previsão de percentuais de servidores por classe, sendo a promoção realizada somente em decorrência do cumprimento dos requisitos individuais.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">GRATIFICAÇÃO POR FORMAÇÃO</td><td colspan="4">Valores definidos em tabelas fixas.</td><td rowspan="2">Não há gratificação</td></tr>
<tr><td>GQ para curso de aperfeiçoamento</td><td>RT para especialização, mestrado e doutorado</td><td>GQ para curso de aperfeiçoamento</td><td>RT para especialização, mestrado e doutorado</td></tr>
<tr><td>LEIS</td><td colspan="5">Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006.
Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, convertida na Lei nº 15.141, de 2 de julho de 2025.</td></tr>
<tr><td>REGULAMENTAÇÕES</td><td colspan="5">Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.
Decreto nº 8.150, de 10 de dezembro de 2013.</td></tr>
</table>

Fonte: O autor, 2026.

4.3. Problemas levantados e sistematizados a partir das entrevistas em grupo sobre as Carreiras do Inep e o PEC-Inep

No decorrer das entrevistas em grupo realizadas com os servidores, organizadas conforme descrito na seção “3” deste relatório, foram ouvidas manifestações dos participantes sobre problemas relacionados às Carreiras do Inep e do PEC-Inep, abrangendo problemas comuns e outros específicos de cada grupo. Essas manifestações foram categorizadas e sistematizadas para serem incorporadas à presente seção, sendo explicitados os problemas e seus respectivos impactos e propostas de mitigação apresentados pelos servidores.

4.3.1. Remuneração, estrutura remuneratória e modelo

Problema: Defasagens e distorções remuneratórias em relação a outras carreiras assemelhadas, com impacto direto na atratividade e na retenção de profissionais qualificados no quadro permanente de servidores do Inep.

Impactos: Evasão, rotatividade, perda de memória institucional, aumento de custos indiretos (treinamento, retrabalho) e risco à continuidade de entregas críticas.

Mitigação do problema: Ajustar remuneração e, conforme o cenário, definir arquitetura remuneratória que garanta isonomia interna, clareza de evolução e compatibilidade com o caráter estratégico do Instituto.

4.3.2. Desenvolvimento na carreira: progressão, promoção e vedação expressa às cláusulas de barreira

Problema: Regras de progressão e promoção podem ser afetadas por mecanismos restritivos, produzindo estagnação e concentração indevida.

Impactos: Desincentivo à qualificação, frustração institucional, perda de produtividade e aumento de evasão.

Mitigação do problema: Prever vedação expressa a cláusulas de barreira e assegurar critérios objetivos, transparentes e juridicamente estáveis para progressão e promoção.

4.3.3. Valorização da qualificação e da formação acadêmica

Problema: Legislação vigente fixou os valores da Retribuição por Titulação (RT) e da Gratificação de Qualificação (GQ) em bases nominais, e não mais em percentuais a serem aplicados ao Vencimento Básico, corroendo a proporcionalidade do esforço de capacitação, uma vez que as campanhas salariais resultaram em redução proporcional das remunerações totais com valores de RT incorporados. Atualmente, a RT para Doutores representa um ganho muito próximo ao de Mestres e a GQ para servidores de nível intermediário restringe-se a um único nível, diferentemente do está previsto em outras carreiras de C&T, como as da Capes e do Fundaj, que possuem três níveis.

Impactos: Grave desestímulo à educação continuada, sensação de desvalorização

(especialmente para os profissionais de apoio técnico do PEC-Inep), evasão de profissionais altamente qualificados (doutores) do quadro permanente de servidores do Inep para instituições públicas mais atrativas e perda da expertise metodológica necessária para a realização dos censos educacionais e das avaliações em larga escala.

Mitigação do problema: Readequar a arquitetura da RT para bases proporcionais ao Vencimento Básico (exemplo: 30% para especialização, 60% para mestrado e 120% para doutorado) e reestruturar os níveis da GQ, instituindo ferramentas reais de reconhecimento e progressão pela titulação.

4.3.4. Distorções de tratamento entre ocupantes de cargos equivalentes

Problema: Distorções de tratamento persistentes permeando a convivência entre servidores vinculados às Carreiras do Inep e ao PEC-Inep, com impactos sobre isonomia, reconhecimento e coesão institucional.

Impactos: Fragmentação, conflitos distributivos, sensação de injustiça e redução de capacidade de coordenação.

Mitigação do problema: Definir solução integrada, com adoção de tabelas remuneratórias equivalentes em estrutura e valores remuneratórios e com medidas juridicamente sustentáveis.

4.3.5. Condições específicas de trabalho: logística de exames e gratificações de gestão

Problema: Atividades basilares do Inep exigem, frequentemente, trabalho fora da jornada de trabalho e aos finais de semana para planejamento e execução da logística de aplicação de exames. Adicionalmente, o Inep não dispõe de cotas de Gratificações Temporárias dos Sistemas Estruturadores (GSISTE), diferentemente de outros órgãos da Administração Pública que possuem quantidades expressivas dessas funções.

Impactos: Dificuldade para recrutar servidores dispostos a assumir funções de gestão de alta complexidade e responsabilidade, falta de compensação justa para as equipes de logística de campo e aumento da evasão para ministérios e outras instituições que ofertam complementos pecuniários para ocupantes de cargos comissionados gerenciais.

Mitigação do problema: Criar gratificações específicas, ou readequar norma da Gratificação de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), para as atividades logísticas de exames em horários extraordinários e pleitear a redistribuição de cotas de GSISTE para equiparar o Inep ao restante da Esplanada na atração para funções estratégicas.

4.3.6. Provimento, concursos e riscos de desenho baseado em seleção de massa

Problema: Processos generalistas e “de massa” tendem a não capturar especificidades técnicas e perfis necessários, além de incentivar rotatividade de servidores no quadro permanente do Inep.

Impactos: Perda de aderência entre perfil e tarefa, maior custo de adaptação, fragilização de áreas críticas e aumento do risco institucional.

Mitigação do problema: Modelar concursos públicos de provimento cargos com aderência técnica de perfis, especialidades, governança de lotação e capacitação, coerente com a estratégia de proteção institucional e continuidade de suas capacidades operacionais.

4.4. Desvalorização e vulnerabilidade dos ocupantes de cargos do PEC-Inep

Com base na análise documental, foi possível confirmar que, desde a criação do Plano Especial de Cargos do Inep (PEC-Inep), juntamente com os cargos das carreiras estruturadas de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais e de Técnico em Informações Educacionais, específicas do Inep, por meio da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, houve tratamento distinto entre servidores que tinham previsão de realizar atividades equivalentes dentro do Instituto, de acordo com o nível de seus cargos – *superior* e *intermediário*.

Ao longo do tempo, são identificados tratamentos distintos relacionados, principalmente, a: (i) distorções entre tabelas remuneratórias entre servidores ocupantes de cargos de mesmo nível – *superior* e *intermediário* – e (ii) vulnerabilidade da estrutura remuneratória dos servidores vinculados ao PEC-Inep nos esforços de preservação da integridade técnica das entregas do Inep à sociedade, diante de ingerências de ordem político-ideológica sobre as coletas de dados e a produção de resultados.

Embora as distorções remuneratórias sejam originárias dos tempos da criação do PEC-Inep e das Carreiras do Inep, a distorção relativa à vulnerabilidade da estrutura remuneratória surge com a assinatura do Acordo nº 34/2024, com os termos da negociação salarial estabelecidos pelo MGI, sem espaço de contraproposta dos servidores do Inep para mitigar as distorções de tratamento existentes frente ao coletivo de servidores do Inep. Esse mesmo Acordo aumentou as distorções remuneratórias, que ao longo do tempo vinham sendo reduzidas ou estabilizadas em cada negociação salarial com o Governo Federal.

A coexistência entre carreiras estruturadas e PEC-Inep decorre de circunstâncias históricas específicas. A manutenção de estruturas remuneratórias distintas para grupos de servidores que atuam na mesma instituição, se submetem às mesmas regras de trabalho, compartilham responsabilidades semelhantes e contribuem para os mesmos objetivos institucionais tem produzido efeitos negativos para a gestão de pessoas e para o ambiente organizacional.

No âmbito do Inep, as diferenças de tratamento entre os grupos constituem fator de desmotivação para os servidores vinculados ao PEC-Inep, especialmente porque a disparidade não decorre de diferenças de desempenho, produtividade ou complexidade das atividades efetivamente desempenhadas, mas de circunstâncias relacionadas ao vínculo funcional de origem e à forma de ingresso no quadro permanente de servidores do Instituto.

Essa situação tem gerado percepção de tratamento desigual entre servidores que contribuem de forma equivalente para o cumprimento da missão institucional. Como consequência, observa-se potencial fragilização do sentimento de pertencimento organizacional, redução do engajamento e aumento de tensões entre grupos funcionais distintos.

Além dos impactos individuais, a manutenção de tabelas e de estruturas remuneratórias desiguais pode comprometer a coesão organizacional ao reforçar divisões internas entre servidores das Carreiras do Inep e do PEC-Inep. Em vez de promover uma identidade institucional comum, a estrutura atual favorece a percepção de existência de categorias distintas de servidores, com diferentes níveis de reconhecimento e de valorização.

O contexto e o clima institucional associados à essas distorções têm potencial de contribuir para o surgimento de ressentimentos, disputas corporativas e dificuldades na construção de consensos internos, fatores que não se mostram compatíveis com uma política moderna de gestão de pessoas baseada na integração, cooperação e valorização institucional.

A mitigação dessas distorções esteve dentre as finalidades e os objetivos do GT, com vistas a tratar diferenças salariais históricas e a promover maior equilíbrio institucional, fortalecendo a coesão organizacional e conferindo tratamento isonômico aos servidores que compartilham responsabilidades e objetivos institucionais comuns. Como medida prática, decidiu-se no âmbito do GT que a solução de reestruturação para as Carreiras do Inep seria aplicada de forma equivalente ao PEC-Inep.

4.4.1. Distorções entre tabelas remuneratórias do PEC-Inep e das Carreiras do Inep

Uma vez que as atividades finalísticas do Instituto já vinham sendo desenvolvidas pelos servidores incorporados ao PEC-Inep e que continuariam a contar com suas atuações, conjuntamente com os servidores das carreiras estruturadas e específicas do Inep, esperava-se que fosse dado tratamento igualitário no tocante às remunerações estabelecida (a) entre os cargos do PEC-Inep de Nível Superior (NS) e o cargo da carreira de Pesquisador-Tecnologista e (b) entre os cargos do PEC-Inep de Nível Intermediário (NI) e o cargo da carreira de Técnico.

Essa foi uma pauta histórica mantida ativa na luta dos servidores do Inep por melhores condições remuneratórias e no tratamento igualitário de seus servidores. E, de fato, ao longo do tempo houve avanços na direção de se reduzir as distorções salariais entre os cargos de níveis equivalentes, como pode ser observado no Gráfico 1. Entretanto, as distorções remuneratórias não estavam somente entre o PEC-Inep e as Carreiras do Inep, mas entre os cargos do PEC-Inep de NS e de NI, o que fica mais evidente nos agrupamentos dos dados apresentados no Gráfico 2.

Cabe ressaltar que as análises aqui apresentadas estão focadas no topo das tabelas remuneratórias, onde há um efeito prático sobre a vida dos servidores do PEC-Inep, tendo em vista (a) que todos os servidores vinculados do PEC-Inep já atingiram o topo das respectivas tabelas remuneratórias e (b) o caráter transitório dos cargos do PEC-Inep, que tende à extinção, nos termos da Lei nº 11.357/2006, sem previsão legal de ingressos de novos servidores.

Entretanto, para compreender os impactos dessas distorções ao longo do tempo sobre a vida de cada servidor, cabe um olhar mais abrangente para todos os padrões previstos nas tabelas remuneratórias, pois os servidores do PEC-Inep nem sempre estiveram com suas remunerações vinculadas ao topo das tabelas. Nesse ponto, é importante dizer que não se está discutindo somente a estrutura de determinada carreira ou cargo, mas a justiça social e salarial entre indivíduos que desempenharam e desempenham atividades equivalente ou, até mesmo, iguais e têm remunerações

distintas com o mesmo tempo de serviço em seus cargos.

GRÁFICO 1: Percentuais da remuneração dos servidores do PEC-Inep em relação às Carreiras do Inep de níveis equivalentes – *superior* e *intermediário* –, no topo das tabelas remuneratórias e agrupados por ano de referência



Fonte: O autor, 2026.

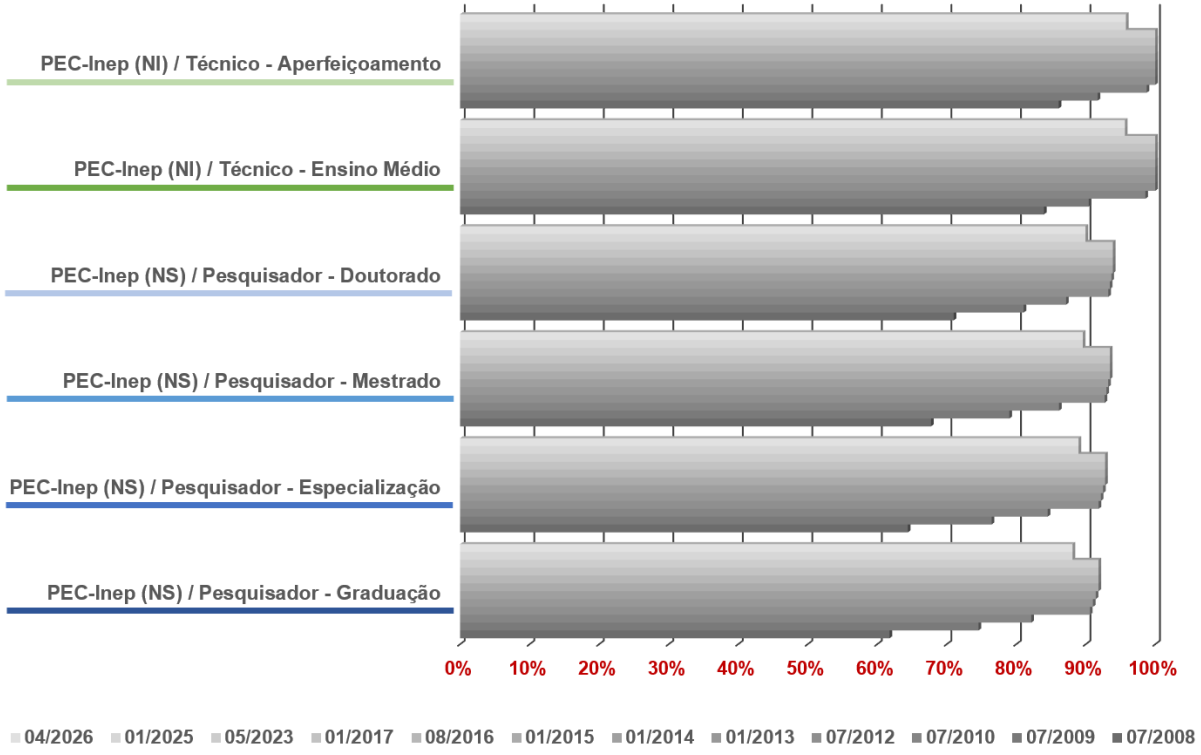
De um modo geral, as distorções remuneratórias entre o PEC-Inep e as Carreiras do Inep foram reduzidas, sucessivamente, a partir da tabela remuneratória de julho de 2008 até a de maio de 2023. No caso específico do PEC-Inep de Nível Intermediário (NI), as tabelas remuneratórias de 2012 a 2023 atingiram um platô de quase paridade entre as remunerações dos servidores ocupantes de cargos do PEC-Inep de NI e da carreira de Técnico em Informações Educacionais, quebrada pelo Acordo nº 34/2024, quando aparece uma distorção média de 4,3% entre os servidores desses cargos.

Já no caso do PEC-Inep de Nível Superior (NS), as tabelas remuneratórias de 2008 a 2023 reduzem as distorções, em média, a 7,3%, em comparação com as remunerações dos servidores vinculados ao cargo de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais. Com a Acordo nº 34/2024, assim como identificado em relação ao PEC-Inep de NI, houve retrocesso na mitigação das distorções remuneratórias, atingindo o percentual médio de 10,8%.

Historicamente, observa-se no âmbito do Poder Executivo Federal uma tendência de manutenção de diferenças remuneratórias entre carreiras estruturadas e planos especiais de cargos. Em muitos casos, essa diferenciação parece estar associada à percepção de que parte dos servidores

vinculados aos PEC possui vantagens pessoais incorporadas ao longo da vida funcional, tais como adicionais por tempo de serviço, parcelas incorporadas decorrentes do exercício de funções ou Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI), dentre outras rubricas de natureza individual.

GRÁFICO 2: Percentuais da remuneração dos servidores do PEC-Inep em relação às Carreiras do Inep de níveis equivalentes – *superior* e *intermediário* –, no topo das tabelas remuneratórias e agrupados por nível e titulação



Fonte: O autor, 2026.

Sob essa lógica, a existência dessas vantagens seria utilizada como elemento para justificar a manutenção de tabelas remuneratórias inferiores para os ocupantes dos cargos de planos especiais. No caso do Inep, por exemplo, parcela significativa dos servidores do PEC-Inep ingressou no serviço público em período posterior à extinção de diversos desses institutos, não possuindo anuênios, incorporações de função ou outras vantagens pessoais frequentemente associadas aos quadros mais antigos da Administração Pública.

Entretanto, as vantagens mencionadas possuem natureza individual e decorrem de situações funcionais específicas, não sendo extensíveis a todos os servidores de um mesmo plano especial de cargos. Consequentemente, não se pode presumir que os ocupantes de cargos de um plano especial constituam um grupo homogêneo beneficiado por parcelas adicionais capazes de compensar diferenças estruturais de remuneração. Além disso, mesmo quando presentes, tais vantagens possuem fundamento jurídico próprio e resultam de direitos regularmente constituídos ao longo da trajetória funcional de cada

servidor. Sua existência não altera a natureza do cargo ocupado nem reduz a relevância das atividades desempenhadas.

TABELA 1: Percentuais da remuneração dos servidores do PEC-Inep em relação às Carreiras do Inep no topo das tabelas remuneratórias

RELAÇÃO ENTRE PEC-INEP E CARREIRA DO INEP	07/2008	07/2009	07/2010	07/2012	01/2013	01/2014	01/2015	08/2016	01/2017	05/2023	01/2025	04/2026
PEC (NS) / Pesquisador - Graduação	61,8%	74,6%	82,2%	90,6%	91,0%	91,4%	91,8%	91,8%	91,8%	91,8%	88,1%	88,1%
PEC (NS) / Pesquisador - Especialização	64,4%	76,5%	84,5%	91,8%	92,2%	92,5%	92,8%	92,8%	92,8%	92,8%	89,0%	89,0%
PEC (NS) / Pesquisador - Mestrado	67,7%	79,0%	86,2%	92,7%	93,0%	93,2%	93,5%	93,5%	93,5%	93,5%	89,6%	89,6%
PEC (NS) / Pesquisador - Doutorado	71,0%	81,1%	87,2%	93,2%	93,5%	93,7%	93,9%	93,9%	93,9%	93,9%	90,0%	90,0%
PEC (NI) / Técnico - Ensino Médio	84,0%	90,4%	98,6%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	95,6%	95,6%
PEC (NI) / Técnico - Aperfeiçoamento	86,1%	91,7%	98,8%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	95,8%	95,8%

Fonte: O autor, 2026.

Assim sendo, a manutenção de diferenças remuneratórias estruturais entre servidores que atuam na mesma instituição e contribuem para os mesmos objetivos organizacionais com base em vantagens estritamente individuais pode produzir distorções indesejadas, transferindo para a remuneração básica de todo um grupo funcional os efeitos de situações que, por definição, deveriam ser analisadas caso a caso.

4.4.2. Distorções entre estruturas remuneratórias

A mudança da estrutura remuneratória dos profissionais vinculados ao quadro permanente de servidores do Inep tem sido outra pauta história, tendo em vista a proteção de seus profissionais frente a investidas político-ideológicas sobre os processos técnicos sob responsabilidade e de competência do Instituto, estruturados em consonância com referenciais técnicos e acadêmicos consolidados nos âmbitos nacional e internacional. Essa proteção é fundamental para que os servidores do Inep cumpram seu papel de burocracia estável do Estado, preservando o legado, a credibilidade e a imagem institucionais do Inep e o interesse público.

Na última rodada de negociações com o Governo Federal, no âmbito da Mesa Específica e Temporária de Negociação, foi reiterado o pleito dos servidores do Inep de transformar a estrutura remuneratória das Carreiras do Inep e do PEC-Inep para a percepção de subsídio, como forma de parcela única de vencimento total mensal, sob a lógica de proteção acima explicitada.

Como medida mitigatória desse problema da fragilidade da estrutura remuneratória, em

situações de enfrentamentos de investidas político-ideológicas sobre os processos técnicos do Inep, foi concedida a incorporação das gratificações de desempenho específicas do Inep ao vencimento básico (VB), permanecendo como parcela remuneratória adicional aquela referente à gratificação por qualificação ou titulação. Entretanto, no momento da implementação do Acordo nº 34/2024 pelo MGI, essa incorporação ocorreu somente para os cargos das carreiras estruturadas do Inep, permanecendo os servidores do PEC-Inep com a referida fragilidade em suas estruturas remuneratórias.

Com isso, a Gratificação de Desempenho de Atividades Especializadas e Técnicas de Informações e Avaliações Educacionais (GDIAE) dos cargos das Carreiras do Inep deixou de existir, tendo sido a parcela remuneratória correspondente incorporada ao VB, enquanto a Gratificação de Desempenho de Atividades de Estudos, Pesquisas e Avaliações Educacionais (GDINEP) do PEC-Inep continuou existindo e o seu pagamento condicionado à avaliação de desempenho do servidor no ano-calendário anterior, permanecendo para esse grupo a vulnerabilidade da estrutura remuneratória em situações de enfrentamento técnico e de defesa do interesse público.

Essa distinção produz efeitos que transcendem a mera composição da remuneração. Em primeiro lugar, expõe os servidores do PEC-Inep a uma maior vulnerabilidade em relação a avaliações de desempenho, uma vez que parcela relevante de sua remuneração permanece condicionada a resultados avaliativos. Embora a avaliação de desempenho constitua instrumento legítimo de gestão, a existência de consequências remuneratórias distintas para grupos submetidos aos mesmos critérios e instrumentos de avaliação cria uma assimetria que merece reflexão.

Em segundo lugar, a manutenção de parcela variável apenas para os servidores do PEC-Inep pode gerar percepção de exposição a riscos de retaliações pessoais, constrangimentos hierárquicos ou penalizações decorrentes de divergências técnicas legítimas. Ainda que tais situações não representem a finalidade do sistema de avaliação, sua simples possibilidade pode produzir efeitos indesejáveis sobre a liberdade de manifestação técnica, a independência profissional e a qualidade do debate institucional.

Além disso, a utilização dos mesmos instrumentos e critérios de avaliação para grupos submetidos a consequências remuneratórias distintas suscita questionamentos sob a ótica da isonomia material. Em termos práticos, servidores avaliados pelos mesmos parâmetros encontram-se sujeitos a impactos financeiros diferentes em razão exclusivamente de sua vinculação a estruturas funcionais distintas.

5. RESULTADOS RELATIVOS ÀS CARREIRAS ESTRUTURADAS DO INEP E DO PEC-INEP

Os resultados das análises sobre os dados de movimentação de servidores e de remuneração das carreiras estruturadas do Inep estão dispostos nessa seção do relatório, agrupados pelos seguintes eixos analíticos: (i) composição do quadro permanente de servidores do Inep; (ii) movimentação de servidores vinculados ao quadro de permanente, em diferentes recortes de análise; (iii) desempenho dos concursos na atração e na retenção de servidores; e (iv) perdas remuneratórias das carreiras de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico.

5.1. Composição do Quadro Permanente de Servidores do Inep

Assim como a própria história do Inep, a composição de seu quadro permanente de servidores também passou por diferentes fases, até serem criadas as carreiras estruturadas e específicas do Instituto – de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais e de Técnico em Informações Educacionais – e o seu Plano Especial de Cargos (PEC-Inep). Essa decisão, de interesse estatal, buscou compor e organizar o quadro permanente de servidores do Inep, fixando no Instituto os servidores nele alocados antes desse ato de reorganização da política de pessoal para essa entidade pública.

Embora caibam muitas análises históricas sobre a composição do quadro profissional do Instituto, composto por servidores efetivos e temporários e por agentes públicos com outros tipos de vínculo, o recorte dessas análises abrangeu os servidores do quadro permanente do Inep desde 2004, mas com os resultados apresentados desde 2006, quando houve a intenção do Estado de fortalecer o Inep com a criação das suas carreiras específicas.

A criação do PEC-Inep trouxe tratamento equitativo entre servidores que ocupavam cargos distintos, com atribuições originalmente distintas e empossados em outras instituições do Governo Federal ou no próprio Inep, mas já vinculados ao seu quadro permanente de servidores. Isso permitiu o estabelecimento de unidade entre profissionais que realizavam atribuições de mesma natureza, reconhecendo essa situação laboral e conferindo-lhes remunerações iguais, organizando o PEC-Inep em três níveis: Nível Auxiliar (NA), Nível Intermediário (NI) e Nível Superior (NS).

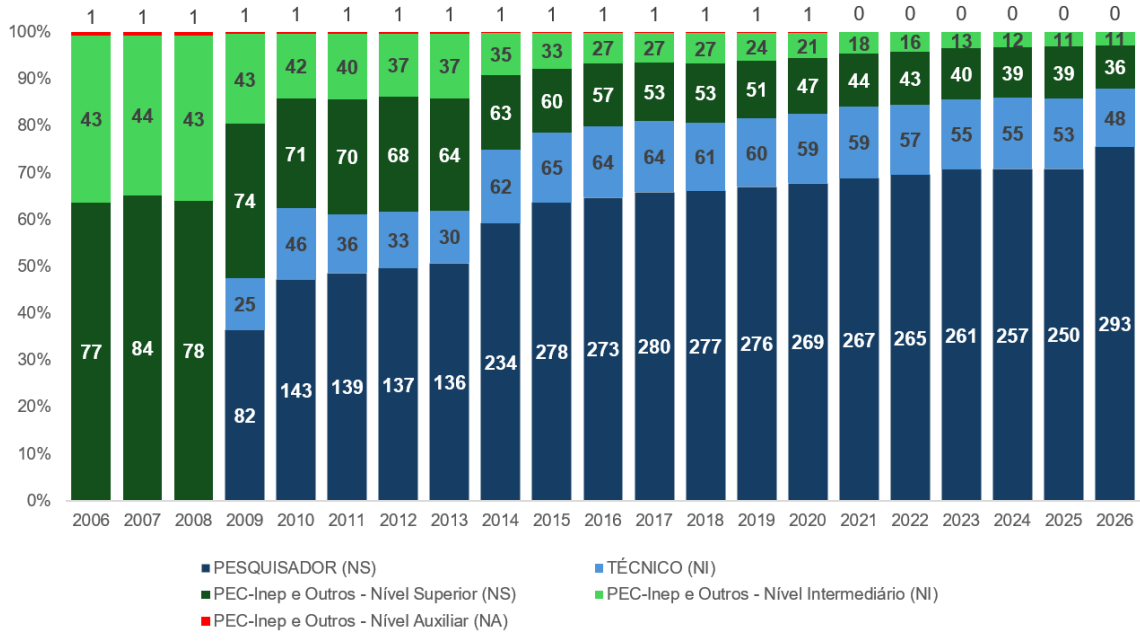
Já a partir da criação das carreiras estruturadas e específicas o Inep, a seleção de servidores para seu quadro permanente traria perfis profissionais compatíveis com o desempenho das seguintes atribuições, previamente definidas para cada carreira, nos termos da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006:

> I - Pesquisa e Desenvolvimento de Informações e Avaliações Educacionais, composta de cargos de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais, de nível superior, com atribuições voltadas às atividades especializadas de produção, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística, bem como ao planejamento, supervisão, orientação, coordenação e desenvolvimento de estudos e pesquisas educacionais em todos os níveis e modalidades de ensino e do desenvolvimento de sistemas e projetos de avaliações educacionais, bem como de sistemas de informação e documentação que abranjam todos os níveis e modalidades de ensino;

II - Suporte Técnico em Informações Educacionais, composta de cargos de Técnico em Informações Educacionais, de nível intermediário, com atribuições voltadas ao suporte, produção e apoio técnico especializado às atividades de planejamento, orientação e coordenação do desenvolvimento de sistemas e projetos de avaliações educacionais, bem como de sistemas de informação e documentação que abranjam a produção, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística e pesquisas educacionais em todos os níveis e modalidades de ensino.

O desdobramento dessa decisão do Poder Público sobre o futuro do perfil de servidores do Inep pode ser observado no Gráfico 3, onde é identificado o aumento gradativo na proporção dos servidores em cargos das carreiras estruturadas em relação aos que ocupam cargos do PEC-Inep ao longo do tempo. Também pode ser observado que o quantitativo e a proporção de servidores nos cargos de Técnico em Informações Educacionais, em comparação com os ocupantes de cargos de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais, veio diminuindo ao passar dos anos, por duas razões: (i) maior evasão dos concursados, em comparação ao que aconteceu com os servidores do cargo de Pesquisador-Tecnologista, e (ii) ausência de concurso para cargos de Técnico.

GRÁFICO 3: Composição do Quadro Permanente de Servidores do Inep



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados refletem a posição em 31/01 de cada ano.

5.2. Movimentação de Servidores no Quadro Permanente do Inep

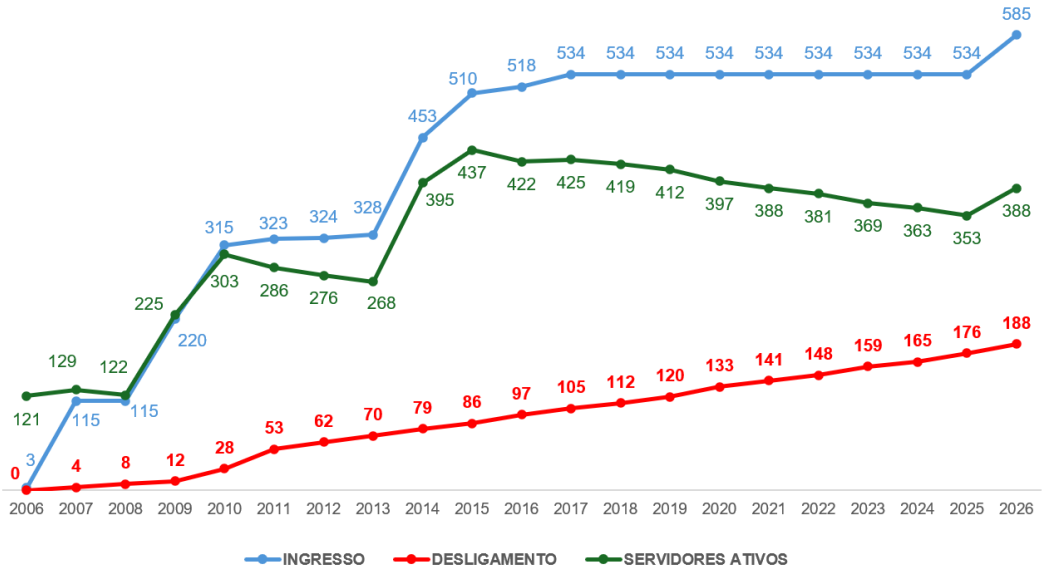
Conforme explicitado anteriormente, desde a criação das carreiras estruturadas do Inep, foram realizados 3 (três) processos seletivos por meio de concurso público, sendo os dois primeiros com editais publicados em 2007 e 2012, realizados exclusivamente para o Inep, selecionando servidores para

os cargos de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais e de Técnico em Informações Educacionais. O último ocorreu em 2024, realizado no âmbito do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), selecionando servidores somente para o cargo de Pesquisador-Tecnologista. As análises sobre a eficiência dos concursos de 2012 e de 2024 são objeto de tópicos 5.3.1 e 5.3.2 deste relatório.

Antes do concurso de 2007, houve lotação de servidores no Inep que concorreram a vagas de diferentes cargos, selecionados via certame realizado, em 2004, pelo Ministério da Educação para atender à demanda de servidores de ambas as instituições[8]. Entretanto, o quantitativo de vagas destinadas ao Inep foi de 17 (dezessete), do total de 445 vagas aprovadas para o concurso.

Cada concurso foi realizado com vistas a suprir o déficit de servidores do quadro permanente do Instituto, em quantidade e qualidade de perfil profissional necessário para a realização das entregas do Inep à sociedade, às diversas instância de governo no Brasil e à comunidade internacional. Dado o aumento contínuo das atribuições legais e das entregas a serem feitas por essa instituição do Estado, o quantitativo de vagas iniciais autorizadas para cada certame não foi suficiente para cobrir o déficit de servidores do seu quadro permanente.

GRÁFICO 4: Movimentação no Quadro Permanente de Servidores do Inep



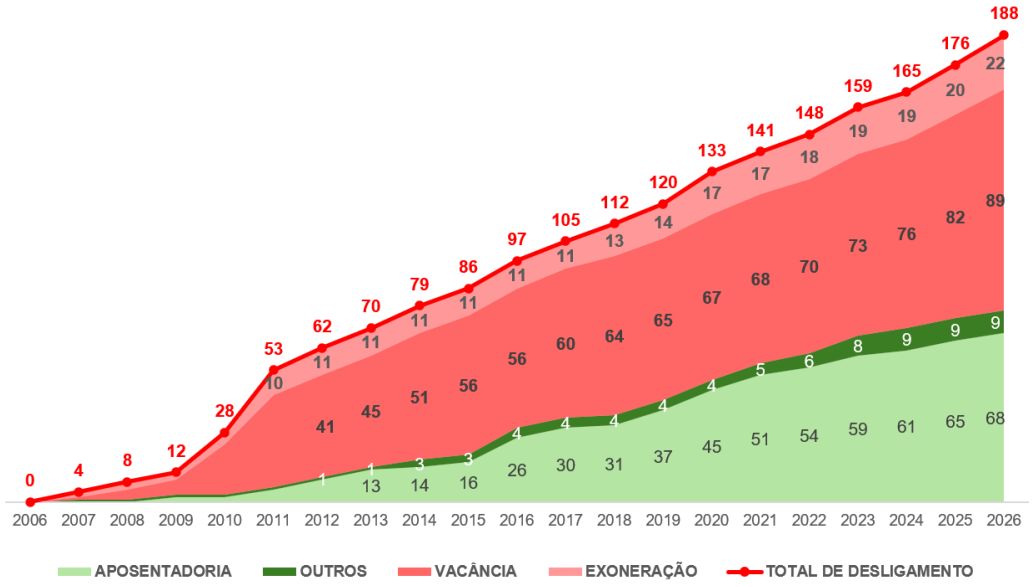
Fonte: O autor, 2026.

A movimentação dos servidores selecionados para as carreiras estruturadas do Inep e do PEC-Inep foi objeto de análise do GT, tendo sido sistematizadas e consolidadas em gráficos as informações sobre ingresso, desligamento e servidores ativos de 2006 a 2026, estando as informações

[8] Essa informação foi extraída do Edital nº 1, do Ministério da Educação, de 30 de novembro de 2004.

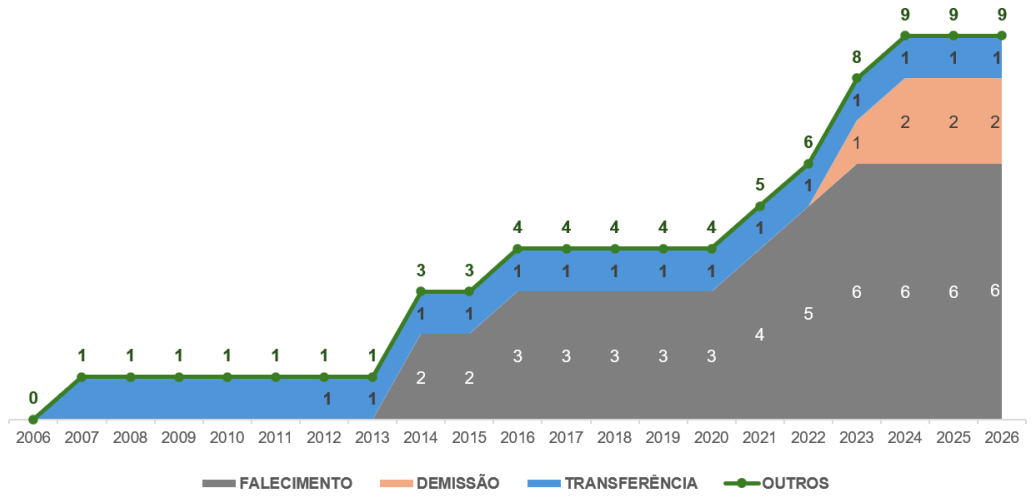
gerais sobre esse aspecto das análises contidas no Gráfico 4. As quantidades de ingresso e de desligamento explicitados nos gráficos dessa seção do relatório expressam os valores acumulados desde 2004 até os anos de referência apontados em cada gráfico, na data de 31 de janeiro de cada ano. Já as quantidades relativas aos servidores ativos refletem a posição na mesma data de referência.

GRÁFICO 5: Desligamentos do Quadro Permanente de Servidores



Fonte: O autor, 2026.

GRÁFICO 6: Detalhamento do "OUTROS" como tipo de "DESLIGAMENTO" do Quadro Permanente de Servidores



Fonte: O autor, 2026.

Vale ressaltar que os dados que permitiram o cálculo de ingressos e de desligamentos têm como fonte o relatório de vagas gerais do Inep, enquanto os dados relativos à quantidade de servidores ativos foram obtidos já calculados do relatório de ocupação de vagas, todos extraídos do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape). Por isso, podem ser observadas algumas pequenas diferenças quando se subtraí a quantidade acumulada de desligamentos do acumulado de ingresso no mesmo ano e se compara com o quantitativo de servidores ativos no mesmo ano de referência.

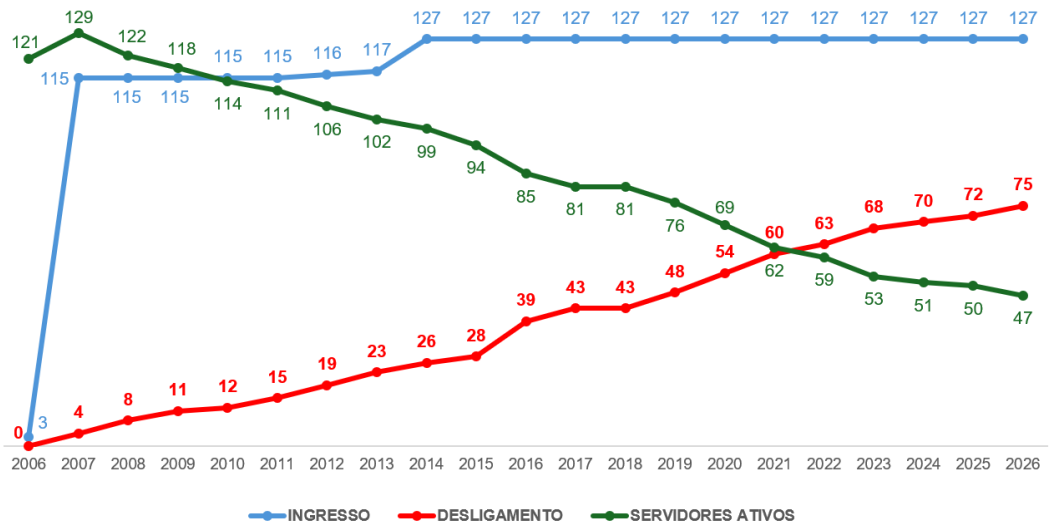
Até janeiro de 2026, do total de 585 servidores vinculados aos cargos das carreiras de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico e do PEC-Inep, 188 (32%) se desligaram do quadro permanente ativo do Inep. Dentre os motivos de desligamento, conforme pode ser observado nos Gráficos 5 e 6, estão: 111 (19%) por exoneração ou vacância; 68 (12%) por aposentadoria; e 9 (2%) por falecimento, demissão ou transferência.

Quando se analisam as movimentações segregando dados das carreiras estruturadas e do PEC-Inep, podem ser identificados comportamentos diferentes em relação às proporções entre ingresso e desligamento e aos motivos dos desligamentos dos servidores do quadro permanente.

5.2.1. Movimentação de Servidores no PEC-Inep

Nos Gráficos 7 e 8 estão apresentados os quantitativos relativos aos servidores integrantes do PEC-Inep ou de outros cargos que foram, até 2013, integralmente incorporados ao PEC-Inep. Seguindo o esperado, identifica-se uma redução significativa de servidores ativos ao longo do tempo. Do total de 127 servidores que foram vinculados ao PEC-Inep, 75 (59%) se desligaram do quadro permanente ativo do Inep, sendo 60 (47%) desses em decorrência de aposentadoria, 10 (8%) de exoneração ou vacância e 5 (4%) de falecimento, demissão ou transferência.

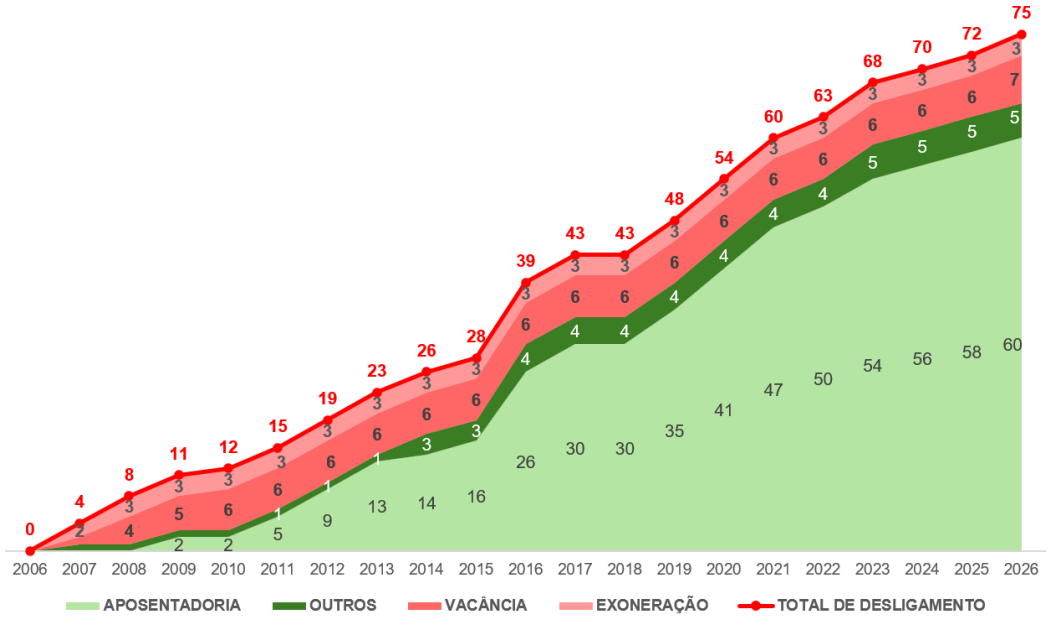
GRÁFICO 7: Movimentação no PEC-Inep, abrangendo todos os níveis



Fonte: O autor, 2026.

Vale ressaltar que, antes da criação do PEC-Inep, havia servidores vinculados ao Instituto, mas ainda pertencentes aos seus cargos e carreiras de origem, o que explica a existência de 121 servidores ativos no quadro permanente do Inep em janeiro de 2006. A mudança do vínculo desses servidores para o PEC-Inep pode ser observada na trajetória dos ingressos, que apresenta valor inicial acumulado igual a 0 (zero) em 2006.

GRÁFICO 8: Desligamentos do PEC-Inep, abrangendo todos os níveis



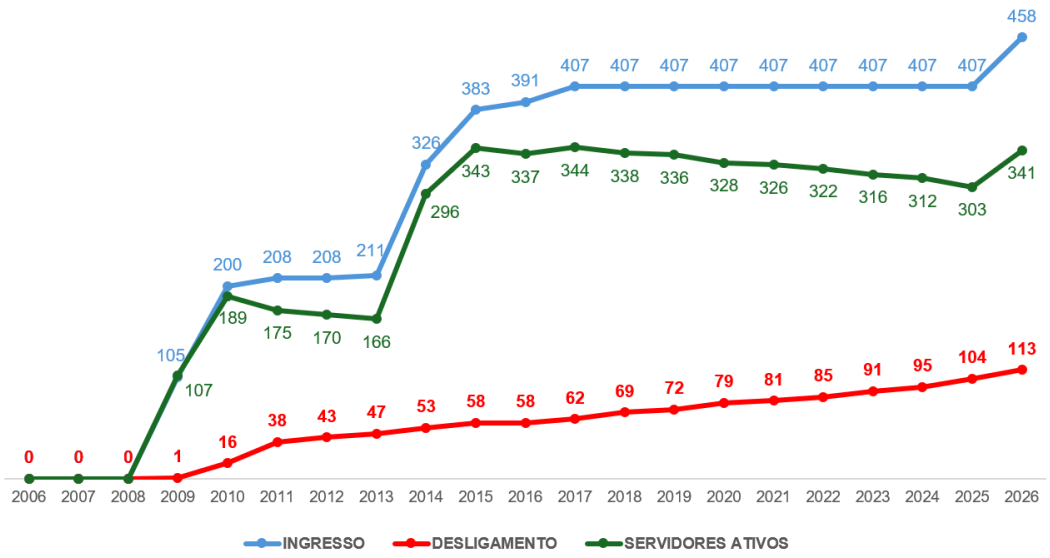
Fonte: O autor, 2026.

5.2.2. Movimentação de Servidores nas Carreiras Estruturadas do Inep

Quando se verificam os quantitativos no âmbito das carreiras estruturadas do Inep, há um comportamento diferente do PEC-Inep, sendo identificado um aumento significativo de servidores ativos ao longo do tempo, como pode ser observado no Gráfico 9. Por outro lado, ainda persiste o fenômeno de desligamento de servidores, observável nos Gráficos 9 e 10, que, do total de 458 servidores empossados em cargos das carreiras estruturadas, 113 (25%) se desligaram do quadro permanente ativo do Inep, sendo 101 (22%) por exoneração ou vacância, 8 (2%) por aposentadoria e 4 (1%) por falecimento, demissão ou transferência.

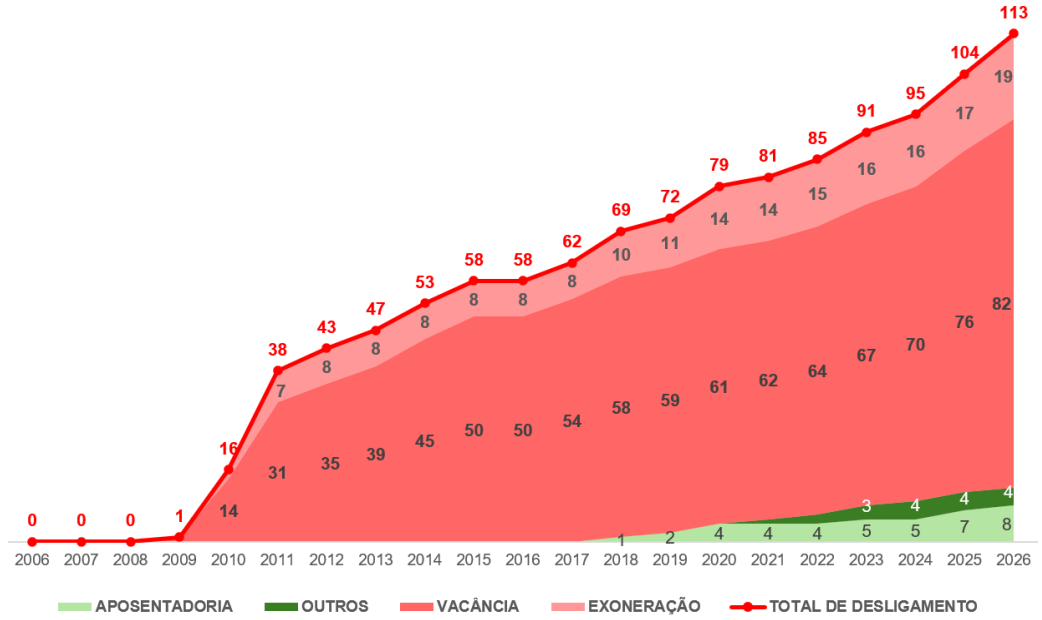
Nesse contexto, sobressaem os desligamentos por vacância e por exoneração, que, respectivamente, correspondem a 82 (18%) e 19 (4%) servidores. Tomando-se o total de 113 desligamentos como referência 27% (19) pediram exoneração e 73% (82) apresentaram pedido de vacância. Certamente, os pedidos de vacância significam que os servidores deixaram o Inep para assumirem vaga de outro concurso, mas, pela experiência, também é possível afirmar que boa parte dos pedidos de exoneração tiveram a mesma motivação.

GRÁFICO 9: Movimentação nas carreiras de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico



Fonte: O autor, 2026.

GRÁFICO 10: Desligamentos das carreiras de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico



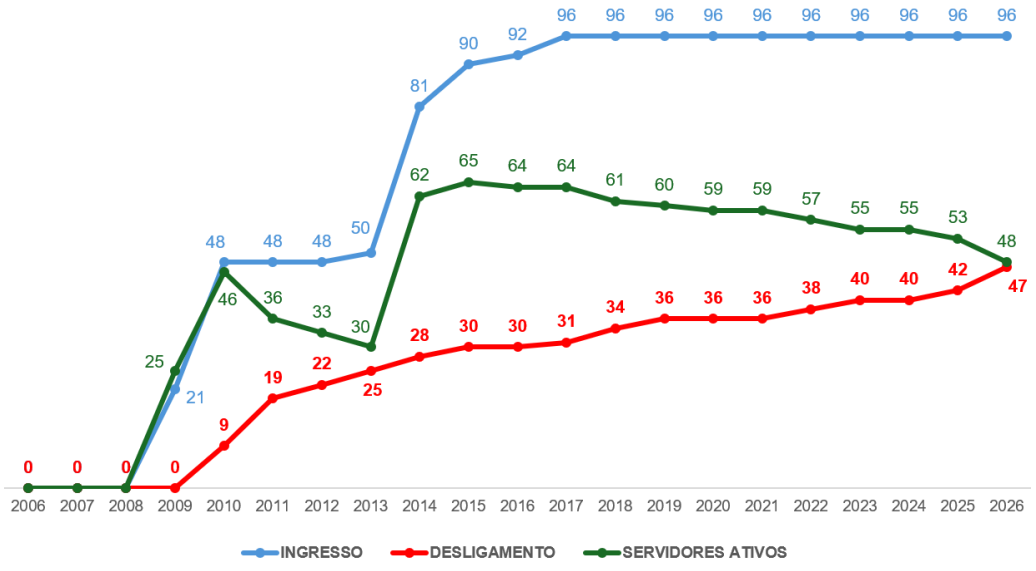
Fonte: O autor, 2026.

Segregando-se as informações relativas aos cargos de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico, verifica-se que o percentual de perda de servidores desligados em decorrência de pedidos de exoneração ou de vacância é mais acentuado entre os servidores que assumiram vagas do cargo de Técnico.

5.2.3. Movimentação de Servidores na Carreira Técnico

Nos Gráficos 11 e 12 estão os quantitativos relativos aos servidores integrantes da carreira de Técnico em Informações Educacionais, tendo o ingresso de novos servidores deixado de crescer desde 2017, uma vez que os últimos aprovados no concurso de 2012 tomaram posse nos cargos efetivos em 2016. Do total de 96 servidores empossados, 47 (49%) se desligaram do quadro permanente ativo do Inep, sendo 44 (46%) desses em decorrência de exoneração ou vacância, 2 (2%) de aposentadoria e 1 (1%) de falecimento, demissão ou transferência.

GRÁFICO 11: Movimentação na carreira de Técnico



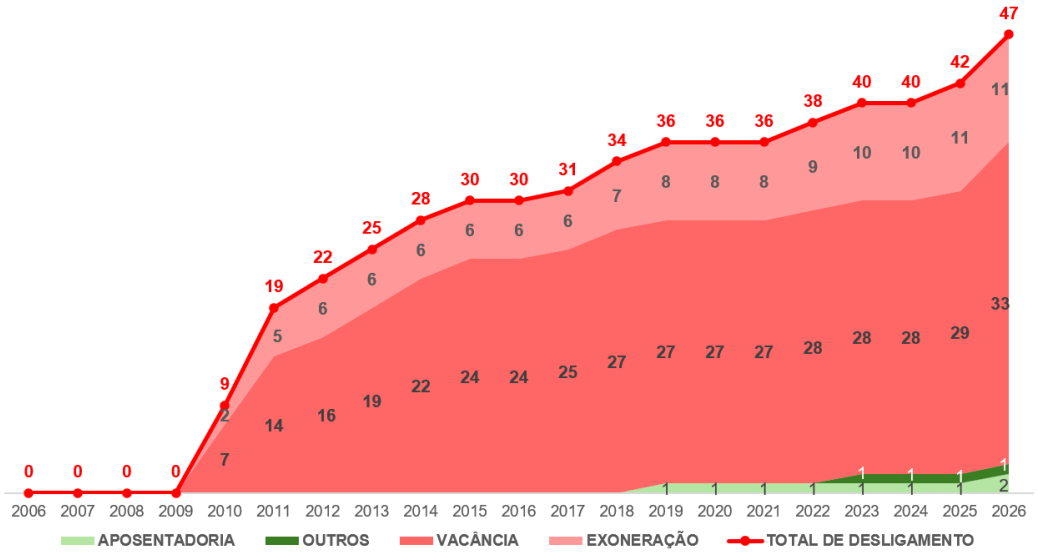
Fonte: O autor, 2026.

Para além da perda total de servidores da carreira de Técnico até 2026, pode-se identificar que ocorre redução acentuada de servidores ativos a partir do ano subsequente ao ingresso no Inep. Considerando os ingressos decorrentes do concurso de 2007, com posses em 2008 e 2009, identifica-se uma perda de 38% de Técnicos já em 2011 e de 50% até 2013.

Essa redução acentuada logo após o ingresso do servidor na carreira não se repete em relação à carreira de Pesquisador-Tecnologista, indicando que a capacidade de retenção de servidores na carreira de Técnico tem sido ainda menos efetiva. Isso pode indicar que a remuneração desenhada para a carreira de Técnico tenha sido subdimensionada desde o início.

Embora essa redução possa ir ao encontro da política de pessoal aparentemente desenhada pelo MGI para cargos de nível intermediário no Poder Executivo Federal, onde essas atividades seriam realizadas por meio de contratos de terceirização, no âmbito das carreiras específicas do Inep, tal política não se mostra assertiva, tendo em vista as especificidades e o aspecto finalístico da descrição das atribuições do cargo de Técnico em Informações Educacionais.

GRÁFICO 12: Desligamentos da carreira de Técnico

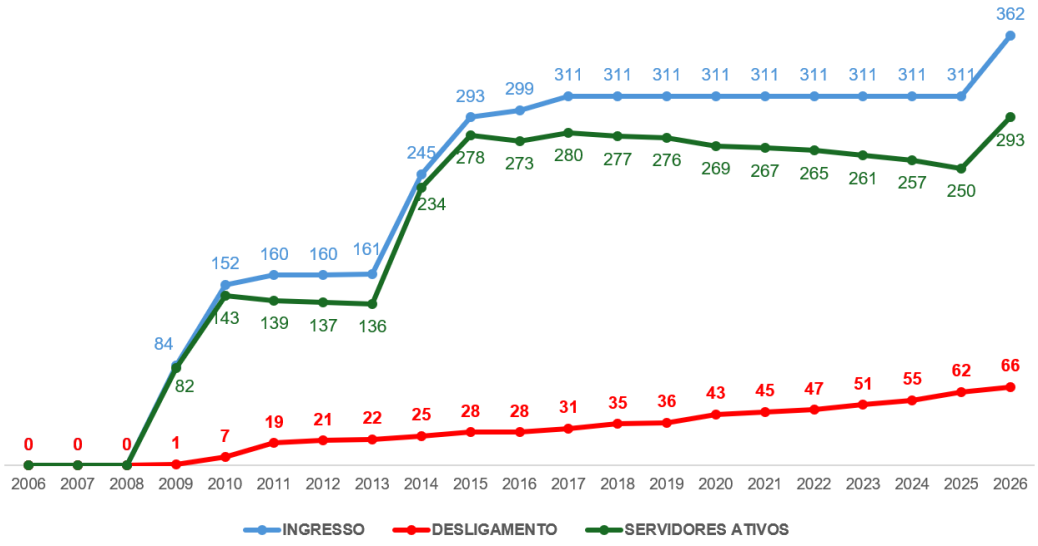


Fonte: O autor, 2026.

5.2.4. Movimentação de Servidores na Carreira Pesquisador-Tecnologista

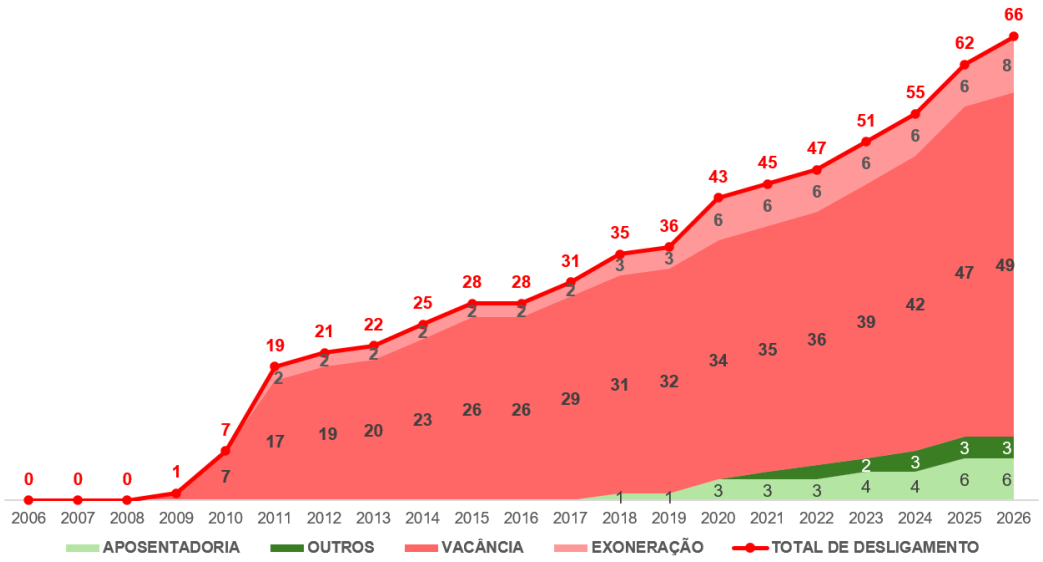
Nos Gráficos 13 e 14, são identificados os pontos de ingresso no cargo de Pesquisador-Tecnologista decorrentes dos concursos de 2007, 2012 e 2024, com perda acumulada, em relação ao acumulado de ingressos, de 16% (57) de servidores até 2026 em decorrência de pedidos de exoneração ou vacância. Sob uma perspectiva mais ampla, do total de 362 servidores que ingressaram, 66 (18%) se desligaram do quadro permanente ativo do Inep, sendo 57 (16%) de exoneração ou vacância, 6 (1,5%) de aposentadoria e 3 (0,5%) de falecimento, demissão ou transferência.

GRÁFICO 13: Movimentação nas carreiras de Pesquisador-Tecnologista



Fonte: O autor, 2026.

GRÁFICO 14: Desligamentos das carreiras de Pesquisador-Tecnologista



Fonte: O autor, 2026.

Embora não tenham sido identificadas reduções acentuadas nos anos subsequentes ao ingresso de servidores no cargo de Pesquisador-Tecnologista, é importante destacar que essas análises conseguem apreender as movimentações a partir do ingresso dos servidores no quadro efetivo do Inep, sendo necessário um olhar sobre a falta de interesse de candidatos pelos cargos das carreiras estruturadas do Instituto, o que foi possível a partir de registros administrativos da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Cogep) do Inep sobre o concurso de 2012 e da lista de aprovados no CPNU 2024 disponibilizada pelo MGI.

5.3. Concursos públicos como fonte de evidências: interesse e movimentação dos aprovados

Embora a perda na carreira de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais tenha sido menos acentuada, em comparação com a carreira de Técnico em Informações Educacionais, não se pode considerá-la desprezível, considerando o custo institucional em formar seu corpo técnico em serviço. Apesar de parte dos servidores do Inep apresentar uma titulação acadêmica significativa já no ingresso nas carreiras estruturadas, a especificidade técnica do que se faz no Inep requer um esforço institucional expressivo na formação em serviço desses profissionais selecionados via concurso público.

Considerando-se que as perdas foram motivadas pelo interesse dos profissionais em carreiras mais atrativas existentes nos Três Poderes e a percepção da comunidade interna do Inep sobre a falta de atratividade das carreiras estruturadas – de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico –, decidiu-se por abrir mais uma frente de análise com recorte focado em cada concurso. Nessa nova frente, buscou-se, inclusive, dados que pudesse trazer evidências sobre (i) a eficiência de cada concurso para recompor e ampliar a força de trabalho de servidores das carreiras estruturadas do Inep e (ii) a atratividade das Carreira do Inep para candidatos frente a outros concursos públicos.

Para ambos os concursos, foram usadas fontes de dados diferentes daquelas que embasaram as análises sobre a movimentação de servidores, o que justifica eventuais diferenças entre quantitativos aqui apresentados e aqueles que constam nas seções 5.1.1 e 5.1.2 deste relatório.

5.3.1. Concurso Público de 2012

O concurso de 2012 teve ingressos de servidores em 2013 para ocupação de 100 (cem) cargos de Pesquisador-Tecnologista e 40 (quarenta) cargos de Técnico e, em 2014, para reposição de servidores que pediram exoneração ou vacância e de vagas de provimento adicional para 49 (quarenta e nove) cargos de Pesquisador-Tecnologista e 15 (quinze) cargos de Técnico. O provimento adicional de 2014, conforme indicado anteriormente, decorreu do déficit de servidores apontado pela CGU, em 2013, no Relatório Anual de Contas – nº 201306250.

Cabe registrar, ainda, que todos os aprovados para as vagas originais e para o cadastro reserva foram convocados para assumir cargos, sendo os do cadastro reserva convocados para os cargos de provimento adicional e para reposição de servidores que deixaram o Inep na vigência do concurso em decorrência de pedidos de exoneração ou de vacância.

Os dados para as análises sobre o concurso de 2012 foram sistematizados a partir de planilhas eletrônicas de controle interno da Cogep, utilizadas nos processos de nomeação dos aprovados no concurso e de acompanhamento dos desligamentos dos aprovados que tomaram posse. Essa sistematização permitiu consolidar as informações nos seguintes eixos de análise: (i) interesse dos aprovados em assumir os cargos; (ii) movimentação dos servidores que entraram em exercício; e (iii) mensuração do tempo que servidores em exercício levaram até solicitarem exoneração ou vacância.

TABELA 2: Situação dos candidatos aprovados e convocados para posse nos cargos de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico no Inep

SITUAÇÃO DOS APROVADOS	PESQUISADOR		TÉCNICO		AMBOS OS CARGOS	
	n	%	n	%	n	%
Desistência antes da posse	54	23,0%	42	39,0%	96	27,50%
Ativo no Quadro do Inep	127	53,5%	33	30,5%	160	46,50%
Exoneração ou Vacância	52	22,0%	30	27,5%	82	24,00%
Aposentadoria	1	0,5%	2	2,0%	3	1,00%
Demitido ou Falecido	2	1,0%	1	1,0%	3	1,00%
Todas as situações	**236**	**100,0%**	**108**	**100,0%**	**344**	**100,0%**

Fonte: O autor, 2026.

Na Tabela 2 estão dispostas as informações sobre a situação dos aprovados no certame, onde se identifica que 27,5% dos aprovados e convocados desistiram do Inep antes da posse e 24% após

a posse, permanecendo ativo no quadro permanente de servidores somente 46,5% dos aprovados e convocados para entrarem em exercício. No caso da carreira de Técnico, vê-se que 39% dos aprovados e convocados desistiram do Inep antes da posse e somente 30,5% estão ativo no quadro permanente de servidores do Instituto; enquanto que, no âmbito da carreira de Pesquisador-Tecnologista, 23% desistiram do Inep antes da posse e pouco mais da metade, 53,5%, ainda estão ativo no Instituto.

A partir dos dados, parece ser possível dizer algo sobre o interesse dos aprovados no concurso em vir ou permanecer no Inep, na medida em que 45% dos aprovados para o cargo de Pesquisador-Tecnologista e 51,5% dos aprovados para o cargo de Técnico desistiram do Instituto antes ou depois da posse. Claramente, a eficiência do concurso para atrair e reter profissionais em seu quadro permanente de servidores não se comprovou.

No tocante à mensuração do tempo que os servidores em exercício levaram até solicitarem exoneração ou vacância, as informações estão dispostas na Tabela 3. Aparentemente, há servidores que entraram no Inep já tendo sido aprovados em outro concurso público, pois 34% pediram exoneração ou vacância até 1 (um) anos após a posse. Esse percentual é ainda mais expressivo entre os Técnicos, tendo 47% dos servidores pedido exoneração ou vacância no mesmo intervalo de tempo.

TABELA 3: Tempo até a desistência dos servidores em exercício para os cargos de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico no Inep

TEMPO ATÉ A SAÍDA DO INEP	PESQUISADOR		TÉCNICO		AMBOS OS CARGOS	
	n	%	n	%	n	%
Até 3 meses	6	12,0%	6	20,0%	12	15,00%
Mais de 3 meses até 6 meses	2	4,0%	4	13,5%	6	7,00%
Mais de 6 meses até 1 ano	6	11,0%	4	13,5%	10	12,00%
Mais de 1 ano até 2 anos	12	23,0%	6	20,0%	18	22,00%
Mais de 2 anos até 3 anos	8	15,0%	2	7,0%	10	12,00%
Mais de 3 anos até 6 anos	4	8,0%	6	20,0%	10	12,00%
Mais de 6 anos até 9 anos	3	6,0%	1	3,0%	4	5,00%
Mais de 9 anos até 12 anos	9	17,0%	0	0,0%	9	11,00%
Mais de 12 anos	2	4,0%	1	3,0%	3	4,00%
Todas as saídas	**52**	**100,0%**	**30**	**100,0%**	**82**	**100,0%**

Fonte: O autor, 2026.

Outra nuance da capacidade de retenção dos servidores que entram no Inep se evidencia ao serem computadas saídas após 12 (doze) anos de o profissional ter estado no seu quadro permanente de servidores. Dentre os Pesquisadores-Tecnologistas, 27% deixaram o Inep após 6 (seis) anos no cargo e 50% em até 2 (dois) anos; enquanto 94% dos Técnicos deixaram o Instituto em até 6 (seis) anos no cargo.

Por certo, não se pode atribuir essa dinâmica de exonerações e de vacâncias a somente um fator. Há questões da própria dificuldade operacional de diferentes naturezas, inclusive as decorrentes de déficit de servidores. Esse fato foi explicitado por diferentes gestores que ocuparam a cadeira de Presidente do Inep, ao formalizarem pedidos de concurso e de melhorias nas carreiras para tentar recompor e ampliar o quadro permanente de servidores.

Mas certamente, a remuneração poderia ser um fator que teria capacidade de atrair e reter profissionais altamente qualificados no Inep, evitando o desperdício de recursos públicos e tempo empregados na formação dos servidores em serviço. Esse fato fica ainda mais evidente quando se analisam os dados referentes aos candidatos aprovados para vagas do Inep no CPNU de 2024.

5.3.2. Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) de 2024

O concurso de 2024 possibilitou ingressos em 2025 e 2026 no quadro permanente de servidores do Inep, estando ainda em processo a ocupação as vagas de provimento adicional autorizada para o certame. Conforme indicado anteriormente, aparentemente em consonância com a política geral de pessoal definida pelo MGI, nesse concurso foram autorizadas somente vagas para o cargo de Pesquisador-Tecnologista, de nível superior, sendo 50 (cinquenta) vagas originais, 12 (doze) no primeiro provimento adicional e mais 13 (treze) no segundo, totalizando 75 (setenta e cinco) vagas a serem ocupadas.

Primeiramente, cabe registrar que esse quantitativo de vagas não supria o déficit de servidores do quadro permanente do Inep, considerando a perda registrada ao longo dos anos e o aumento significativo de novas ações ou de recorrência de exames e de avaliações realizadas pelo Instituto. Mas esse não é o foco desse tópico, que pretende aprofundar as análises em relação à atratividade da carreira do Inep frente a outros cargos ofertados em concurso.

Nessa direção, o CPNU de 2024 permitiu identificar claramente a concorrência entre cargos objeto de concursos e o nível de atratividade das carreiras estruturadas do Inep frente a de outros órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, ficando por explorar evidências sobre cargos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que selecionam servidores para cargos também concorrentes das Carreiras do Inep.

Os dados destinados às análises sobre os aprovados no CPNU de 2024 para os cargos de Pesquisador-Tecnologista do Inep foram sistematizados a partir de duas fontes: (i) planilhas eletrônicas de controle interno da Cogep/Inep, utilizadas nos processos de nomeação dos aprovados no concurso e de acompanhamento dos desligamentos dos aprovados que tomaram posse; e (ii) a primeira versão das listas de divulgação dos resultados do certame pelo MGI em cada bloco temático – Bloco 2: Tecnologia, Dados e Informação; Bloco 5: Educação, Saúde, Desenvolvimento Social e Direitos Humanos; e Bloco 7: Gestão Governamental e Administração Pública.

Essa sistematização permitiu consolidar as informações nos seguintes eixos de análise: (i) interesse dos aprovados em assumir os cargos; (ii) movimentação dos servidores que entraram em exercício; e (iii) atratividade da carreira de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais frente a outras abarcadas pelo CPNU de 2024. Esse último conjunto de informações trouxe

evidências diretas sobre a priorização da carreira do Inep pelos candidatos aprovados, algo que ficava em nível de “percepção sem comprovação” nos concursos anteriores.

Na Tabela 4 é possível verificar que 32,6% dos convocados para assumir cargo da carreira de Pesquisador-Tecnologista do Inep desistiram antes da posse e que as vagas originais conseguiram ser ocupadas somente na terceira chamada do CPNU de 2024. Em outras palavras, nem os classificados para as vagas originais tiveram interesse em assumir o cargo no Instituto.

TABELA 4: Situação dos candidatos aprovados e convocados para posse em cargo de Pesquisador-Tecnologista no Inep no CPNU de 2024

SITUAÇÃO DOS APROVADOS E NOMEADOS	CHAMADA PARA POSSE							
	1ª		2ª		3ª		TODAS	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desistência antes da posse	16	32,0%	11	39,3%	3	21,4%	30	32,6%
Ativo no Quadro do Inep	29	58,0%	17	60,7%	11	78,6%	57	62,0%
Exoneração	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,1%
Vacância	4	8,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	4,3%
Todas as situações	**50**	**100,0%**	**28**	**100,0%**	**14**	**100,0%**	**92**	**100,0%**

Fonte: O autor, 2026.

Isso parece ser explicado pelo fato de que, conforme consta na Tabela 5, somente 52% dos classificados para as vagas originais escolheram o cargo de Pesquisador-Tecnologista para ocupar até a 3ª posição de prioridade no concurso, tendo somente 10% (5) escolhido o cargo como 1ª opção. Do total de 50 classificados para as vagas originais, 38 (76%) colocaram a carreira de Pesquisador-Tecnologista ocupando a partir da 3ª posição em suas listas de priorização no concurso e 16 (32%) a partir da 5ª posição.

A baixa atratividade da carreira de Pesquisador-Tecnologista fica ainda mais evidente dentre os classificados para o cadastro reserva, tendo somente 2% (14) selecionado o Inep como 1ª opção, enquanto 10% (5) dos classificados para as vagas originais teriam feito essa escolha. Do total de 696 classificados para o cadastro reserva, 636 (91,4%) colocaram a carreira de Pesquisador-Tecnologista ocupando a partir da 3ª posição em suas listas de priorização no concurso e 366 (52%) a partir da 5ª posição.

As informações apresentadas na Tabela 5 foram desagregadas pelos 3 (três) blocos temáticos do CPNU de 2024 em que foram disponibilizadas vagas para Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais, sendo essas desagregações disponibilizadas na Tabela 6. Esse foram os blocos temáticos, organizados para selecionar candidatos com perfis profissionais específicos: Bloco 2 – Tecnologia, Dados e Informação; Bloco 5 – Educação, Saúde, Desenvolvimento Social e Direitos

Humanos; e Bloco 7 – Gestão Governamental e Administração Pública.

Sequer no Bloco 5, onde estariam os perfis relacionados às áreas da Educação, do Desenvolvimento Humano e de Direitos Humanos, a carreira do Inep despertou interesse dos aprovados no certame. Somente 1 (10%) dos classificados para as vagas originais e 7 (6,2%) dos classificados para o cadastro reserva indicaram a carreira do Inep como a primeira opção no concurso. Comportamento semelhante ao Bloco 5 também é identificado nos Blocos 2 e 7, apesar de os percentuais variarem um pouco entre as posições da escolha dos classificados em cada bloco temático.

TABELA 5: Posição do Inep na priorização dos aprovados para o seu cargo de Pesquisador-Tecnologista no CPNU de 2024

POSIÇÃO DO INEP NA PRIORIZAÇÃO DOS APROVADOS	TIPO DE LISTA					
	VAGAS ORIGINAIS		CADASTRO RESERVA		TODOS OS APROVADOS	
	n	%	n	%	n	%
1ª Opção	5	10,0%	14	2,0%	19	2,5%
2ª Opção	7	14,0%	46	6,6%	53	7,1%
3ª Opção	14	28,0%	171	24,6%	185	24,8%
4ª Opção	8	16,0%	99	14,2%	107	14,4%
5ª Opção	3	6,0%	128	18,4%	131	17,6%
6ª Opção	5	10,0%	61	8,8%	66	8,8%
7ª Opção	1	2,0%	51	7,3%	52	7,0%
8ª Opção	4	8,0%	35	5,0%	39	5,2%
9ª Opção	1	2,0%	23	3,3%	24	3,2%
10ª Opção	2	4,0%	25	3,6%	27	3,6%
≥ 11ª Opção	0	0,0%	43	6,2%	43	5,8%
Todas as posições	**50**	**100,0%**	**696**	**100,0%**	**746**	**100,0%**

Fonte: O autor, 2026.

Em relação às vagas originais, no Bloco 2, apenas 8 (40%) dos 20 classificados colocaram o Inep até a 3ª opção, enquanto 12 (60%) posicionaram-no da 4ª opção em diante. No Bloco 5, 5 (50%) dos 10 classificados colocaram o Inep até a 3ª opção, enquanto os demais 5 (50%) posicionaram-no da 4ª opção em diante. No Bloco 7, onde houve maior interesse em comparação com os outros blocos, 13 (65%) dos 20 classificados colocaram o Inep até a 3ª opção, estando a maior concentração de indicações nessa última opção, e a menor dentre os que escolheram o Instituto como 1ª opção.

Já no âmbito do cadastro reserva, a melhor manifestação de interesse dos classificados está no Bloco 5, apesar de isso não ter acontecido nas 1ª e 2ª opções dos classificados, que concentram somente 24 (21,4%) dos 112 classificados; a maior concentração é identificada entre a 3ª e a 4ª opções dos classificados para o Bloco 5, abarcando 59 (52,7%) do total de classificados. Mesmo sendo o Bloco 5

aquele que teve melhores resultado no tocante ao interesse dos candidatos classificados, ainda é possível reconhecer a baixa atratividade da carreira de Pesquisador-Tecnologista do Inep. E a situação não é melhor ao serem analisados os outros dois blocos temáticos, sobretudo o Bloco 2, que concentrou somente 31 (17,3%) dos 179 classificados indicando o Inep até a 4ª posição em sua lista de priorização.

Em suma, independentemente das categorias de análise e dos recortes aplicados sobre os dados sistematizados, a situação é a mesma: baixa atratividade e dificuldade de retenção de profissionais das carreiras estruturadas do Inep em seu quadro permanente de servidores. A realidade desvelada pelo CPNU de 2024 foi a mais contundente quando se toma como referência a desvantagem competitiva das carreiras do Inep frente a tantas outras do Poder Executivo Federal.

TABELA 6: Posição do Inep na priorização dos aprovados para o seu cargo de Pesquisador-Tecnologista por bloco temático do CPNU de 2024

POSIÇÃO DO INEP NA PRIORIZAÇÃO DOS APROVADOS	TIPO DE LISTA POR BLOCO TEMÁTICO															
	VAGAS ORIGINAIS								CADASTRO RESERVA							
	Bloco 2		Bloco 5		Bloco 7		Todos os Blocos		Bloco 2		Bloco 5		Bloco 7		Todos os Blocos	
	n	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%
1ª Opção	3	15,0%	1	10,0%	1	5,0%	5	10,0%	4	2,0%	7	6,2%	3	0,7%	14	2,0%
2ª Opção	2	10,0%	3	30,0%	2	10,0%	7	14,0%	8	4,5%	17	15,2%	21	5,2%	46	6,6%
3ª Opção	3	15,0%	1	10,0%	10	50,0%	14	28,0%	6	3,5%	32	28,6%	133	32,8%	171	24,6%
4ª Opção	2	10,0%	3	30,0%	3	15,0%	8	16,0%	13	7,3%	27	24,1%	59	14,6%	99	14,2%
5ª Opção	2	10,0%	0	0,0%	1	5,0%	3	6,0%	39	21,8%	18	16,1%	71	17,5%	128	18,4%
6ª Opção	2	10,0%	0	0,0%	3	15,0%	5	10,0%	20	11,2%	6	5,3%	35	8,6%	61	8,8%
7ª Opção	1	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,0%	26	14,5%	2	1,8%	23	5,7%	51	7,3%
8ª Opção	2	10,0%	2	20,0%	0	0,0%	4	8,0%	17	9,5%	1	0,9%	17	4,2%	35	5,0%
9ª Opção	1	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,0%	11	6,1%	2	1,8%	10	2,5%	23	3,3%
10ª Opção	2	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	4,0%	17	9,5%	0	0,0%	8	2,0%	25	3,6%
≥ 11ª Opção	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	18	10,1%	0	0,0%	25	6,2%	43	6,2%
Todas as posições	**20**	**100%**	**10**	**100%**	**20**	**100%**	**50**	**100%**	**179**	**100%**	**112**	**100%**	**405**	**100%**	**696**	**100%**

Fonte: O autor, 2026.

O motivo dessa desvantagem tem a ver, claramente, com os valores das tabelas remuneratórias das carreiras de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais e Técnico em Informações Educacionais, conforme vem sendo alegado pelos servidores que deixam e permanecem no Inep. Esse discurso se confirma por meio dos pedidos de exoneração e de vacância de servidores que assumem as vagas de concurso e pela desistência de aprovados ainda antes da posse. Mas o discurso se torna ainda mais plausível quando é analisada a evolução das remunerações ao longo

dos anos, comparativamente a julho de 2008, quando as tabelas remuneratórias de ambas as carreiras foram reestruturadas para se tornarem mais atrativas; e a perda específica de servidores em determinado cargo ou período histórico.

5.4. Perdas sistemáticas e valores remuneratórios das Carreiras Estruturadas do Inep

Embora seja factível a coexistência de diferentes fatores que impactam na capacidade do Inep para atrair e reter profissionais qualificados no seu quadro permanente de servidores, a retribuição financeira pelo trabalho qualificado que se faz no Inep é um fator verificável objetivamente. As análises tratadas nessa seção vão justamente na direção de evidenciar como o poder de compra dos ocupantes de cargos das carreiras estruturadas do Inep foi se deteriorando ao longo do tempo, sendo essa situação ainda mais severa para os ocupantes de cargos do PEC-Inep.

Conforme foi descrito na seção metodológica deste documento, os valores nominais das tabelas remuneratórias dos cargos das Carreiras do Inep foram atualizados até abril de 2026 para fins da presenta análise, tendo-se em vista tornar os valores comparáveis ao longo do tempo e permitir verificar como as perdas foram sendo acumuladas ao longo das diferentes negociações salariais com o Governo Federal.

As comparações abrangeram, para cada carreira, análises das diferentes remunerações em cada padrão, de acordo com a formação ou a titulação do servidor, sendo possível verificar que, ao longo do tempo, as perdas foram sistemáticas em todos os padrões e classes das Carreiras do Inep e que houve achatamento das remunerações, evidenciando a redução dos valores das gratificações por formação ou titulação a cada resultado negociação salarial. Entretanto, foram escolhidas as remunerações no topo das carreiras para fins descritivos neste relatório, estando os demais gráficos e as tabelas produzidas alocados em seu Anexo B.

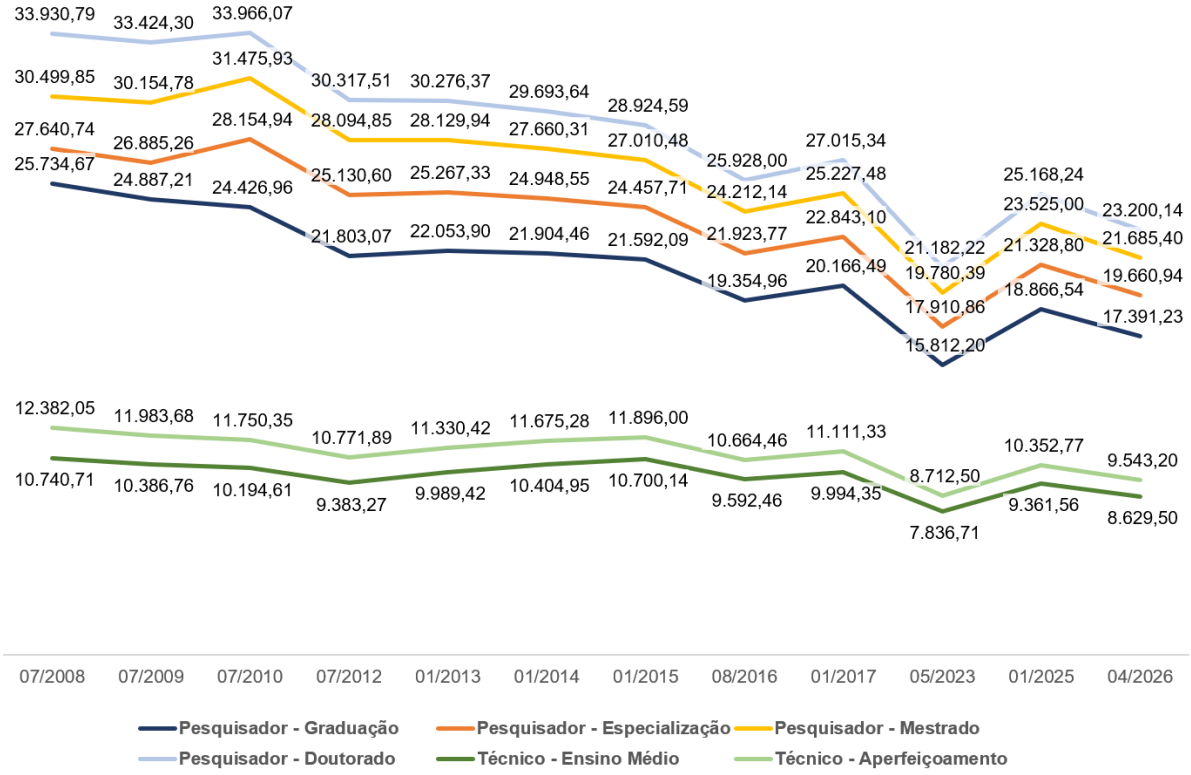
Os valores apresentados no Gráfico 15 referem-se aos valores das remunerações totais de cada Carreira do Inep, de acordo com o tipo de formação ou titulação que o servidor possua, no topo da respectiva carreira – Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais e Técnico em Informações Educacionais. Nesse gráfico, ficam evidenciadas as perdas contínuas acumuladas depois de cada negociação salarial que, teoricamente, deveriam reajustar as remunerações dos servidores para, minimamente, recompor as perdas apuradas após a última negociação salarial.

Objetivamente, com o passar do tempo, foi abandonada a estratégia de fortalecimento institucional por meio da valorização do corpo técnico do Inep – que, a partir da leitura histórica de 2008, aparentemente buscava atrair e reter profissionais qualificados e com formação acadêmica de alto nível. As perdas acumuladas de maior vulto foram dos Pesquisadores-Tecnologistas, que perderam, em média, cerca de 44% (R$ 8.967,09), em comparação com as perdas dos Técnicos, que foram, em média, 27% (R$ 2.475,03).

Comparando-se todas as remunerações totais, referentes a todas as tabelas remuneratórias resultantes de negociações salariais com o Governo Federal, somente a tabela de julho de 2010 de Pesquisador-Tecnologista apresentou um pequeno aumento real médio de 1,7% (R$ 508,52) para os servidores que possuíam alguma RT integrando sua remuneração total. Em nenhum outro ponto da série

histórica foi possível identificar aumento real, sendo esse um fato isolado que não abrangeu os Pesquisadores-Tecnologista somente graduados e os Técnicos.

GRÁFICO 15: Série histórica das remunerações de Pesquisador-Tecnologista e de Técnico no topo de carreira



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados são os nominais atualizados até abril de 2026.

Ao serem comparados os valores do topo da carreira de Pesquisador-Tecnologista de 2008 até 2026, fica evidente a redução da valorização da titulação do seu corpo técnico-profissional. Isso é bastante preocupante por ser esse um aspecto do perfil profissional de seus servidores, que deveria ser um estrato intrinsecamente estratégico e basilar para o Inep, dada sua natureza de autarquia vocacionada a estudos, pesquisas e modelagens psicométricas complexas.

Verificou-se que, após 2008, de maneira geral, as Carreiras do Inep e o PEC-Inep não receberam reajustes que acompanhassem integralmente a inflação acumulada, resultando em perda sistemática de poder de compra ao longo de 18 (dezoito) anos. Ainda, a análise corroborou a percepção de que em 2008 foi adotada uma estratégia para atrair e reter os aprovados no concurso de 2007 no quadro permanente de servidores do Inep.

O retorno aos patamares de 2008, devidamente corrigido, representa um bom ponto de partida para a composição de proposta de reestruturação a ser encaminhada ao MGI, pela MSNP-Inep,

com vistas à abertura de nova negociação com o Governo Federal, por meio da abertura de uma mesa temporária de negociação para atendimento dos servidores do Inep.

A deflação da matriz salarial pelo INPC, com valores atualizados para abril de 2026, exige que a escolha do *benchmark* equilibre o reconhecimento da alta especialização acadêmica com a valorização do corpo técnico-operacional, além do estabelecimento de uma referência que seja adequada a todas as situações de formação ou titulação dos servidores de ambas as Carreiras do Inep.

Com isso, a tabela remuneratória de julho de 2008 foi utilizada como a referência para as proposições e comparações de cenários simulados como possibilidades de pleito de reestruturação das carreiras estruturadas e específicas do Inep, com equiparação entre as tabelas remuneratórias dos cargos das Carreiras do Inep e do PEC-Inep de níveis mesmo nível.

O resgate do padrão estrutural de 2008 vai muito além de um cálculo financeiro. Trata-se do resgate de uma arquitetura salarial que reflete a atuação dos servidores do Inep em sua completude: reconhece e incentiva a altíssima complexidade analítica de seus pesquisadores titulados, ao mesmo tempo em que garante dignidade, valorização histórica e capacidade de retenção para os profissionais técnicos que materializam a missão institucional da autarquia.

Entretanto, considerando a necessidade de valorizar a titulação dos servidores do cargo de Técnico em Informações Educacionais e, por conseguinte, dos ocupantes de cargos de nível intermediário do PEC-Inep, tendo em vista a baixa capacidade de reter profissionais dessa carreira, foi necessário encontrar uma forma de reestruturar sua estrutura remuneratória com a previsão de novos níveis de Gratificação de Qualificação.

Valorizar a titulação dos servidores da carreira de Técnico se mostra relevante em uma instituição de excelência como Inep, que opera como um ecossistema interdependente. A viabilidade, a segurança e a execução das grandes avaliações nacionais e pesquisas dependem do suporte robusto, contínuo e qualificado dos profissionais de nível intermediário.

É importante destacar que a carreira de Técnico em Informações Educacionais, mesmo sendo de nível intermediário, possui servidores com qualificação de nível superior, incluindo titulações de especialista e mestre. Ainda, cabe destacar que a remuneração desse cargo esteve entre 41,7% e 59,5% da remuneração do Pesquisador-Tecnologista, quando comparadas com as remunerações básicas, sem gratificações decorrentes de formação ou titulação. Esse percentual, em topo de carreira, variou entre 41,7% e 49,6%, conforme pode ser observado na Tabela 7.

A média geral, abrangendo todos os percentuais apurados da relação entre as remunerações de ambas as carreiras, é de 52,3%. Analisando-se todos os percentuais, de todas as tabelas remuneratórias, foi possível identificar que os mais elevados estão no início de carreira, chegando a uma diferença de 8,8 pontos percentuais entre o início da carreira e o seu final, demonstrando uma efetiva desvalorizando os servidores que permanecem no Inep por mais tempo.

Ainda, percebe-se como tendência de um maior percentual médio ao longo do tempo, decorrente das menores perdas dessa carreira, mas que mostra uma valorização contínua dos Técnicos em comparação como os Pesquisadores-Tecnologistas ou uma preocupação em não reduzir ainda mais

remunerações já baixas desde a adoção da estratégia do Governo Federal instituída nas tabelas remuneratórias de julho de 2008.

Os valores remuneratórios de 2008 permitiram ao Inep recrutar, nos concursos de 2008 e 2012, profissionais com perfis de alta qualificação e titulação, capazes de desenvolver atividades que demandam aplicação de conhecimentos estatísticos, psicométricos e de avaliação educacional, em um mercado de trabalho competitivo.

Por outro lado, a não manutenção da estratégia focada em uma remuneração competitiva levou à perda de parte dos servidores qualificados técnica e academicamente e formados em serviço para outras carreiras, inclusive do Poder Executivo Federal, gerando prejuízos à memória institucional e aos investimentos públicos em capacitação no exercício das suas atribuições legais.

TABELA 7: Percentuais da remuneração básica do Técnico em Informações Educacionais em relação ao Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais

CONTAGEM DE PADRÕES	REFERÊNCIA DA TABELA REMUNERATÓRIA											
	07/2008	07/2009	07/2010	07/2012	01/2013	01/2014	01/2015	08/2016	01/2017	05/2023	01/2025	04/2026
1	41,7%	41,7%	41,7%	43,0%	45,3%	47,5%	49,6%	49,6%	49,6%	49,6%	49,6%	49,6%
2	42,5%	42,5%	42,5%	43,7%	46,0%	48,2%	50,3%	50,3%	50,3%	50,3%	50,3%	50,3%
3	43,2%	43,2%	43,2%	44,3%	46,6%	48,9%	51,0%	51,0%	51,0%	51,0%	51,0%	51,0%
4	44,0%	44,0%	44,0%	45,0%	47,3%	49,6%	51,7%	51,7%	51,7%	51,7%	51,6%	51,6%
5	44,8%	44,8%	44,8%	46,8%	49,2%	51,5%	53,6%	53,7%	53,7%	53,7%	52,3%	52,3%
6	45,6%	45,6%	45,6%	47,4%	49,8%	52,1%	54,3%	54,3%	54,3%	54,3%	52,5%	52,5%
7	46,4%	46,4%	46,4%	48,0%	50,4%	52,8%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	53,2%	53,2%
8	47,3%	47,3%	47,2%	48,6%	51,1%	53,5%	55,6%	55,6%	55,6%	55,7%	53,9%	53,9%
9	48,1%	48,1%	48,1%	50,1%	52,6%	55,1%	57,3%	57,3%	57,3%	57,3%	54,6%	54,6%
10	49,0%	49,0%	49,0%	50,6%	53,2%	55,7%	57,9%	57,9%	57,9%	57,9%	55,4%	55,4%
11	49,9%	49,9%	49,8%	51,1%	53,8%	56,3%	58,5%	58,5%	58,5%	58,5%	55,5%	55,5%
12	50,8%	50,8%	50,7%	51,7%	54,4%	56,9%	59,1%	59,1%	59,1%	59,1%	56,3%	56,3%
13	50,6%	50,6%	50,6%	51,1%	53,9%	56,5%	58,8%	58,8%	58,8%	58,8%	57,0%	57,0%
14	50,4%	50,4%	50,4%	51,5%	54,4%	57,1%	59,5%	59,5%	59,5%	59,5%	57,8%	57,8%
15	50,2%	50,2%	50,2%	50,9%	53,9%	56,7%	59,2%	59,2%	59,2%	59,2%	58,6%	58,6%
16	50,0%	50,0%	50,1%	50,3%	53,5%	56,4%	58,9%	58,9%	58,9%	58,9%	58,4%	58,4%
17	49,8%	49,9%	49,9%	49,7%	53,0%	56,0%	58,6%	58,6%	58,6%	58,6%	58,4%	58,4%
18	49,7%	49,7%	49,8%	49,1%	52,5%	55,6%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%
19	49,5%	49,6%	49,7%								58,4%	58,4%
20	49,3%	49,4%	49,6%								58,4%	58,4%
21	49,2%	49,3%	49,4%									
22	49,0%	49,1%	49,3%									
23	48,9%	49,0%	49,3%									
24	48,8%	48,9%	49,2%									
Média	**47,9%**	**47,9%**	**47,9%**	**48,5%**	**51,2%**	**53,7%**	**56,0%**	**56,0%**	**56,0%**	**56,0%**	**55,1%**	**55,1%**
	7,0%	7,1%	7,4%	6,1%	7,2%	8,1%	8,8%	8,8%	8,8%	8,8%	8,7%	8,7%

Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: A contagem dos padrões dá-se a partir do último padrão da última classe (topo de carreira) de cada tabela remuneratória, alinhando todas as tabelas pelo topo das carreiras.

6. RESULTADOS RELATIVOS À SITUAÇÃO INSTITUCIONAL DO INEP

Embora o foco de atuação do GT tenha sido a reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep, com vistas ao fortalecimento do Instituto por meio da captação e da retenção de profissionais qualificados academicamente e em serviço no seu quadro permanente de servidores, durante as entrevistas em grupo ressurgiram manifestações relativas a problemas institucionais que vão para além da desvalorização dos servidores, tratando de questões de governança e de gestão.

Como essas manifestações estão diretamente relacionadas e na contramão da necessidade de fortalecimento institucional do Inep, os membros do GT, sem a pretensão de aprofundar a discussão neste documento ou ampliar a coleta de dados sobre essa categoria de análise, buscando entender outros fatores intervenientes que podem contribuir para o desligamento de profissionais do quadro permanente de servidores após vários anos vinculado ao Instituto, resolveram categorizar e sistematizar esse tipo de manifestação, seguindo a mesma lógica do tópico 4.3 deste documento, explicitando-se os problemas e seus respectivos impactos e propostas de mitigação apresentados pelos servidores.

Como forma de dar uma base empírica para as manifestações dos servidores nas entrevistas em grupo, o GT procedeu com o levantamento de dados para descrever o aumento expressivo das atividades e das entregas institucionais do Inep desde 2013, quando houve a última recomposição do seu quadro permanente de servidores, incluindo sua ampliação decorrente das vagas de provimento adicional, em consonância com o Relatório Anual de Contas – nº 201306250 da Controladoria-Geral da União (CGU) desse mesmo ano.

Entende-se que essas subcategorias de análise devem ser exploradas por um grupo de trabalho específico para melhor delimitar e descrever os problemas institucionais e apresentar propostas de mitigação das suas dificuldades de governança e de gestão. Parte desses problemas já vem sendo apontada pela Associação dos Servidores do Inep (Assinep) às instâncias de gestão do Instituto, mas essa situação pode ser tratada conjuntamente pela Bancada Sindical e pela Bancada Governamental na MSNP-Inep, ou por iniciativa própria da gestão do Inep.

6.1. Resultados gerados a partir das entrevistas em grupo

6.1.1. Governança, autonomia técnica e proteção institucional

Problema: O Inep executa atividades típicas e exclusivas de Estado, lidando com dados sigilosos e sensíveis que embasam a formulação de políticas públicas e a distribuição de recursos bilionários, como os do Fundeb. No entanto, o Instituto sofre com instabilidade gerencial e vulnerabilidade à ingerência política ou ideológica e de interesses privados, motivando, inclusive, a formulação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 27/2021 e do Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 97/2021.

Impactos: Ameaça à independência profissional do Inep e de seu corpo técnico-profissional permanente; potencializa riscos de descontinuidade de ações e de metodologias fundamentais devido à recorrente troca de presidente e de diretores; e fragilização da credibilidade das estatísticas oficiais e das avaliações de larga escala, que não devem ser delegadas à iniciativa privada.

Mitigação do problema: Estabelecer segurança jurídica e institucional, garantindo a blindagem das atividades finalísticas, a estabilidade de governança e de gestão do Instituto e a proteção do corpo técnico-profissional para o exercício de suas atribuições legais, orientado cientificamente e por referenciais técnicos internacionais e nacionais consolidados.

6.1.2. Atribuições, organização do trabalho e indistinção funcional

Problema: Indistinção funcional decorrente de Regimento Interno desatualizado, com sobreposição de atribuições e execução de atividades complexas, sem correspondência clara entre responsabilidades, exigências e instrumentos de gestão de desempenho.

Impactos: Perda de especialização, insegurança na alocação de tarefas, fragilização da governança interna, riscos operacionais e desestímulo profissional.

Mitigação do problema: Atualizar o Regimento Interno com a efetiva participação dos servidores na delimitação de atribuições, competências, responsabilidades e limites operacionais, garantindo coerência entre as atuações de unidades de gestão, cargos e funções.

6.1.3. Sobrecarga de trabalho decorrente do aumento da quantidade, da recorrência e da complexidade das entregas institucionais

Problema: Na última década, o Inep sofreu uma expansão drástica de suas competências e nas entregas institucionais à sociedade, como o Enem como acesso via Sistema de Seleção Unificada (Sisu), novas avaliações internacionais, monitoramento do PNE, expansão dos censos e do BNI. Em contrapartida, houve uma redução significativa do quadro permanente: de 437 servidores ativos em 2015 (pico histórico) para 353 em 2025, representando uma contração de 19,2%. Com o Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) de 2024, o quadro recuperou-se parcialmente, atingindo 388 servidores ativos em 2026, dos quais 346 estão efetivamente lotados no Inep e 42 redistribuídos para outras instituições, gerando alertas da CGU quanto ao déficit da força de trabalho.

Impactos: Sobrecarga operacional severa, esgotamento das equipes, atrasos sistêmicos e tomadas de decisão metodológica sem estudos com a profundidade necessária, buscando-se ampliar a força de trabalho por meio de pedido de 162 vagas a serem preenchidas com Contrato Temporário da União (CTU) para mapeamento de processos e implantação de soluções tecnológicas emergenciais, de ampliação da contratação de terceirizados e de utilização de comissões externas para operacionalizar exames e avaliações.

Mitigação do problema: Recompor de forma efetiva o quadro permanente de servidores do Inep, em quantidade e qualidade compatível com o portfólio atual do Instituto, juntamente com a reestruturação das Carreiras do Inep para atrair e reter profissionais qualificados.

6.2. Resultados gerados a partir da análise documental

Como estratégia de levantamento de dados para demonstrar a expressiva ampliação das atividades e das entregas institucionais do Inep, solicitou-se a diferentes servidores do Instituto que elaborassem relatórios apresentando as novas atividades e entregas agregadas ao portfólio institucionais

desde 2014. Além disso, foram utilizadas as diversas informações disponíveis no Portal do Inep[9].

A partir dos relatórios e das informações disponíveis no Portal do Inep, procedeu-se à análise de conteúdo, que permitiu identificar uma ampliação significativa do portfólio de atividades e de entregas do Instituto no período de 2013 a 2026. A sistematização dessas informações evidenciou, de um lado, o crescimento progressivo das demandas internas necessárias à realização das novas entregas à sociedade e, de outro, a retração expressiva do quadro permanente de servidores do Inep.

Ou seja, observa-se um movimento simultâneo de expansão das atribuições e das entregas institucionais e de redução da força de trabalho responsável por viabilizá-las. Isso permitiu corroborar as diversas manifestações ouvidas em relação à sobrecarga de demandas e da falta de condições adequadas de trabalho e de tempo para a realização das novas entregas, com vista ao asseguramento da qualidade técnica dos processos de coleta e de tratamento dos dados e de produção de resultados.

A lista de novas ações e demandas incorporadas pelo Inep, sem a pretensão de ser completa e exaustiva, foi organizada por ano realização ou início, com recorrência mantida nos anos subsequentes.

Ano de Referência 2013

- Criação do Banco Nacional de Itens (BNI)
- Criação da Avaliação Nacional da Alfabetização (ANA)
- Implantação de novas áreas avaliativas no Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb) do 9º ano – ciências da natureza e ciências humanas

Ano de Referência 2015

- Início do monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação (PNE)
- Criação do Serviço de Apoio ao Pesquisador (SAP)
- Reestruturação da Biblioteca Brasileira de Educação (BBE)
- Definição da Política de Desenvolvimento de Coleções (PDC) do Centro de Informação e Biblioteca em Educação (Cibec)
- Composição da Rede Interna de Especialista do Inep para atuar no Thesaurus Brasileiro da Educação (Brased) e para o Banco de Dados Terminológicos (BDT) do Setor Educacional do Mercosul
- Alteração no formato da contratação do Exame Nacional dos Estudantes (Enade)

Ano de Referência 2017

- Evolução do SAP, transformando-o no Serviço de Acesso a Dados Protegidos (Sedap)

[9] Disponíveis no seguinte link: https://www.gov.br/inep/pt-br.

- Constituição e manutenção do Banco de Avaliadores do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (BASis)
- Criação do Novo Sistema Enade, de gestão do exame.
- Início das atividades de cooperação internacional Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP)
- Revisão da Classificação Internacional Normalizada da Educação Adaptada para Cursos de Graduação do Brasil (Cine Brasil).
- Ampliação importante da judicialização das diversas fases do Exame Nacional de Revalidação de Diplomas Médicos Expedidos por Instituição de Educação Superior Estrangeira (Revalida)
- Realização de pré-testes para o Censo Escolar

Ano de Referência 2018

- Atualização dos exames e das avaliações da educação básica para atender à Base Nacional Comum Curricular (BNCC)
- Ampliação da participação no Sistema de Indicadores da Educação (INES) da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)
- Realização de estudo de impacto da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) sobre as disseminações das estatísticas oficiais e dos resultados dos exames e das avaliações

Ano de Referência 2019

- Reestruturação do Saeb para se alinhar com o BNCC
- Implantação da avaliação da alfabetização no 2º ano do ensino fundamental no âmbito do Saeb
- Implantação da avaliação amostral da educação infantil no âmbito do Saeb
- Realização de estudo para a implantação do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) no formato digital
- Criação da Comissão Técnica de Classificação de Cursos (CTCC), responsável pela gestão da Cine Brasil
- Criação de procedimentos voltados à classificação, ao tratamento, à preservação, à recuperação e à disponibilização segura de dados e informações pessoais em bases de dados
- Realização de pré-testes para o Censo Escolar
- Implantação de questionários eletrônicos do SAEB

Ano de Referência 2020

- Redução do tempo para realização de uma edição do Revalida em 12 meses
- Ampliação das ações focando estudos, metodologias e produção de indicadores para subsidiar a implementação dos mecanismos redistributivos do (Fundeb)
- Implantação do fluxo de classificação de cursos no Cadastro e-MEC
- Participação nas reuniões do Grupo de Trabalho (GT) Novo Ideb para elaboração de estudo técnico com objetivo de subsidiar a atualização do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb).

Ano de Referência 2021

- Implantação efetiva da avaliação da educação infantil no âmbito do Saeb
- Mudanças no processo de aplicação do Enade, com ampliação de instrumentos administrativos e produtos para validação
- Produção de materiais e de procedimento para aplicação do Estudo Internacional de Educação Cívica e Cidadania (ICCS) no Brasil
- Início da aplicação do Estudo Internacional de Progresso em Leitura (PIRLS) no Brasil
- Realização de pré-testes para o Censo Escolar

Ano de Referência 2022

- Aumento na recorrência do Revalida, passando a contar com 2 (duas) edições, com 2 (duas) fases cada, por ano
- Início da aplicação do ICCS no Brasil

Ano de Referência 2023

- Início da implantação e da gestão de unidades descentralizadas do Sedap
- Criação de sistema informatizado para avaliação do campo de estágio dos Licenciaturas (Avaliação da Prática)
- Início da aplicação do Estudo Internacional de Tendências em Matemática e Ciências (TIMSS) no Brasil

Ano de Referência 2024

- Implantação da Avaliação da Prática das Licenciaturas, com 2 (duas) coletas anuais.
- Implantação de novo instrumento de avaliação no Enade para as Licenciaturas, com mudanças metodológicas estruturantes no processo de produção de resultados

- Implantação do Enade das Licenciaturas com recorrência anual, abrangendo 17 (dezessete) área de avaliação

Ano de Referência 2025

- Criação da Prova Nacional Docente (PND), integrada com o Enade das áreas de formação das Licenciaturas, com recorrência anual, abrangendo 17 (dezessete) área de avaliação ou de formação específica
- Nova reformulação na estrutura do instrumento de avaliação do Enade e na produção de resultados, no âmbito das Licenciaturas.
- Implantação do Exame Nacional de Avaliação da Formação Médica (Enamed), com recorrência anual
- Implantação da nova Diretoria de Avaliação da Educação Profissional e Tecnológica (Daept), com o início de diferentes frentes de ação

Ano de Referência 2026

- Ampliação do escopo do monitoramento das metas do PNE

7. SIMULAÇÕES DE CENÁRIOS REMUNERATÓRIOS

A partir das reuniões internas do GT e das realizadas no formato de entrevista de grupo com os servidores do Inep, divididos em grupos com interesse comuns mais específicos, foram identificados alguns cenários para simulação de estruturas e de valores remuneratórios e posterior análise interna dos membros do GT. Essa análise permitiu a identificação daqueles cenários que se alinhavam com os objetivos definidos para o GT e que deveriam ser levados para deliberação e votação em assembleia de servidores do Instituto.

Conforme já explicitado, as análises prévias do GT permitiram identificar que as tabelas remuneratórias de julho de 2008 dos cargos das carreiras de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais e de Técnico em Informações Educacionais, devidamente corrigidas pelo INPC, poderiam ser um bom ponto de partida para a construção de uma proposta de reestruturação dessas carreiras e do PEC-Inep capaz de tornar as Carreiras do Inep atrativas frente a outras carreiras públicas do âmbito federal, de remunerar adequadamente os servidores já vinculados ao quadro permanente do Inep e de reter os servidores no Instituto.

Para a carreira de Pesquisador-Tecnologista, a correção dos valores remuneratórios da tabela de 2008 se mostrou uma opção viável e convergente com o pleito dos servidores há um pouco mais de 1 (uma) década, não sendo necessário estabelecer comparação com outras carreiras do Poder Executivo Federal ou construir uma linha argumentativa para além da retomada da estratégia definida em 2008 para atrair e reter profissionais no quadro permanente de servidores do Inep.

Entretanto, essa mesma estratégia não se aplicava à carreira de Técnico, uma vez que a correção dos valores remuneratórios da tabela de 2008 não resolvia o baixo incentivo ou reconhecimento da importância das titulações acadêmicas para o exercício das atividades dos servidores nos processos finalísticos do Inep. Ou seja, mesmo havendo a referida correção, essa carreira ainda poderia não ser capaz de reter os servidores ativos no quadro permanente do Inep ou atrair novos servidores, quando da autorização de vagas para seleção via concurso público.

Com isso, boa parte das simulações de cenários realizada esteve em busca de identificar propostas que fossem capazes de tornar a carreira de Técnico propensa a reter os servidores já selecionados para o Inep e de resolver o problema da atratividade em futuros processos seletivos, permanecendo a simulação inicial feita para o cargo de Pesquisador-Tecnologista basicamente como a única opção adequada e compatível com o pleito dos servidores atualmente ocupantes desse tipo de cargo.

Dentre as perspectivas de possíveis mudanças coletadas nas entrevistas em grupo e elencadas nas discussões realizadas pelos membros do GT, que resultaram em simulações de cenários, estiveram:

- Criação de novos níveis de Gratificação de Qualificação (GQ) para os Técnicos, sem uma proposta objetiva apresentada.
- Replicação das Retribuições por Titulação (RT) dos Pesquisadores-Tecnologistas para o cargo de Técnico.

- Aplicação dos percentuais estabelecidos para o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) dos ocupantes de cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE)[10], tomando como base o Vencimento Básico (VB) vigente.
- Fixação do percentual de 60% da remuneração do Pesquisador-Tecnologista para definição da remuneração do Técnico.

Ainda, no decorrer das entrevistas coletivas, surgiu a demanda de que a reestruturação da carreira Técnico em Informações Educacionais contemplasse a mudança do critério de ingresso para formação em graduação, equiparando-o com o critério da carreira de Pesquisador-Tecnologista. Foram apresentadas justificativas relacionadas ao tipo de trabalho realizado demandar formação acadêmica ao menos em nível de graduação e à possibilidade de termos autorizadas vagas para concurso de cargos dessa carreira, dentre outras justificativas.

Entretanto, os membros do GT consideraram que essa proposta se distanciava de sua finalidade e de seus objetivos, uma vez que teria potencial de acentuar as distorções entre as remunerações dos servidores da carreira de Técnico e dos ocupantes de cargos do PEC-Inep de nível intermediário, tendo em vista a dificuldade de dar tratamento equivalente a um plano de cargos em processo de extinção.

Ainda, essa alteração teria impacto no desenho de funcionamento institucional, ao passo que deveriam ser delimitadas as funções a serem desempenhadas por 2 (dois) cargos de nível superior e que poderia ser necessário suprir a eventual lacuna deixada com essa transformação. Com isso, seria adequado que esse tema fosse discutido em outro espaço ou em grupo de trabalho com esse foco, que trataria especificamente desses impactos e de um eventual redesenho do funcionamento institucional do Inep.

Pelas razões expostas, o pleito de mudança do critério de ingresso para a carreira do Técnico, embora considerada passível de análises mais detalhadas pelos membros do GT, não foi incorporada ao escopo das proposições apresentadas neste relatório.

7.1. Premissas para definição de cenários a serem simulados

A transformação das perspectivas levantadas em cenários a serem simulados demandou reflexão sobre a convergência dessas perspectivas com os seguintes objetivos estabelecidos para nortear e balizar as análises e as decisões do GT no decorrer dos trabalhos, conforme descrito no tópico 3.1 deste documento:

a) Adequação da estrutura e das tabelas remuneratórias das Carreiras do Inep ao valor social e à complexidade das entregas realizadas pelos servidores do Instituto.

b) Recuperação da capacidade de atração e de retenção de profissionais para garantir um

[10] Conforme os termos da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, alterada pela Lei nº 15.367, de 30 de março de 2026, regulamentadas pelo Decreto nº 13.048, de 3 de julho de 2026.

quadro permanente de servidores altamente qualificado, evitando perda dos investimentos na formação continuada e em serviço dos servidores para desenvolverem as atividades próprias do Inep.

c) Equiparação das estruturas e das tabelas remuneratórias das Carreiras do Inep e do PEC-Inep.

d) Criação de propostas de reestruturação para ambas as Carreiras do Inep com uma lógica argumentativa comum de partida.

Esse último objetivo tinha como pano de fundo a mitigação das distorções criadas entre as estruturas e valores remuneratórios dos ocupantes de cargos das Carreiras do Inep e do PEC-Inep, conforme descrito no tópico 4.4 deste relatório.

7.2. Cenários simulados

As perspectivas convergentes com os objetivos do GT foram organizadas nos seguintes eixos de análise, que culminaram na definição e na simulação de cenários, com variações e características específicas dentro de cada eixo, abrangendo estruturas das tabelas remuneratórias e seus respectivos valores remuneratórios:

1) Correção dos valores remuneratórios de 2008.

2) Aplicação dos percentuais do RSC do PCCTAE.

3) Fixação do percentual de 60% da remuneração do Pesquisador-Tecnologista para definição da remuneração do Técnico.

Vale ressaltar que esses eixos de análise não são estanques e hermeticamente isolados, uma vez que algumas características específicas de estruturação das tabelas remuneratórias aparecem de forma transversal em 2 (dois) ou mais eixos de análise, sendo essa separação resultante da própria organicidade das discussões e das simulações realizadas. Ainda, cabe ressaltar que, com exceção do eixo de análise “2”, para a carreira de Pesquisador-Tecnologista, foi simulado somente o cenário de correção da tabela remuneratória de julho de 2008, sendo as demais simulações dos eixos “1” e “3” realizadas para a carreira de Técnico.

Tendo em vista a incorporação das gratificações de desempenho ao vencimento básico em ambas as carreiras estruturadas do Inep, em decorrência do acordo assinado em 2024 com o MGI, todos os cenários, que dependeram da atualização dos valores das tabelas remuneratórias de julho de 2008, tiveram os valores apresentados sob a rubrica única de Vencimento Básico (VB), embora essa parcela remuneratória simulada, originalmente, estivesse dividida em: Vencimento Básico (VB); e Gratificação de Desempenho de Atividades Especializadas e Técnicas de Informações e Avaliações Educacionais (GDIAE).

A tabelas remuneratórias resultantes das simulações realizadas podem apresentar diferenças de R$ 0,01 (um centavo) entre as parcelas de cada composição remuneratória e seu valor final da remuneração, tendo em vista a não aplicação de critérios de arredondamento nos cálculos das correções aplicadas sobre as tabelas originais. Esse tratamento foi realizado somente nas tabelas remuneratórias

aprovadas pelos servidores do Inep na assembleia de 1 de julho de 2026, que seriam objeto do pleito de reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep.

7.2.1. Correção dos valores remuneratórios de 2008

O eixo de análise “1”, com orientação primária focada na correção das tabelas remuneratórias de abril de 2008 do Pesquisador-Tecnologista e do Técnico, foi o primeiro a ser definido e a ter cenários simulados, abarcando as seguintes características: (a) correção sem nenhuma alteração na estrutura remuneratória original; (b) correção do VB e demais RT para o Pesquisador-Tecnologista e do VB e da GQ do Técnico e replicação das RT de especialização, mestrado e doutorado do Pesquisador-Tecnologista ao Técnico; e (c) correção do VB e demais RT para o Pesquisador-Tecnologista e do VB e da GQ do Técnico e replicação das RT para especialização, mestrado e doutorado do Pesquisador-Tecnologista.

Cenário 1a – Aplicação de correção e manutenção da estrutura de RT e de GQ

Nesse cenário manteve-se a estrutura atual de remuneração composta por um VB, acrescido, quando aplicável, a depender da carreira, de uma RT ou uma GQ, sendo aplicado somente o índice de correção sobre os valores originais das tabelas remuneratórias de julho de 2008 até abril de 2026. As tabelas remuneratórias simuladas estão apresentadas na Tabela 8, referente à carreira de Pesquisador-Tecnologista, e na Tabela 9, referente à carreira de Técnico.

TABELA 8: Cenário “1a" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Pesquisador-Tecnologista

CLASSE	PADRÃO	VB	RT			TOTAL (em R$)			
			Especialização	Mestrado	Doutorado	Sem RT	Especialização	Mestrado	Doutorado
ESPECIAL	V	25.734,67	1.906,08	4.765,19	8.196,12	25.734,67	27.640,74	30.499,85	33.930,79
	IV	24.997,81	1.850,48	4.630,17	7.963,16	24.997,81	26.848,29	29.627,98	32.960,97
	III	24.281,89	1.797,54	4.497,81	7.735,49	24.281,89	26.079,43	28.779,70	32.017,38
	II	23.586,47	1.747,24	4.368,09	7.513,11	23.586,47	25.333,70	27.954,56	31.099,58
	I	22.911,11	1.696,94	4.243,67	7.296,03	22.911,11	24.608,04	27.154,77	30.207,14
C	V	22.255,39	1.649,28	4.121,89	7.086,89	22.255,39	23.904,67	26.377,28	29.342,28
	IV	21.618,89	1.601,63	4.002,76	6.885,70	21.618,89	23.220,53	25.621,65	28.504,59
	III	20.998,60	1.556,63	3.888,92	6.687,15	20.998,60	22.555,23	24.887,52	27.685,75
	II	20.396,73	1.511,62	3.777,74	6.496,54	20.396,73	21.908,35	24.174,46	26.893,27
	I	19.812,94	1.466,62	3.669,20	6.311,23	19.812,94	21.279,56	23.482,13	26.124,17
B	V	19.244,19	1.424,26	3.563,30	6.128,56	19.244,19	20.668,45	22.807,49	25.372,75
	IV	18.692,78	1.384,55	3.462,70	5.953,84	18.692,78	20.077,33	22.155,48	24.646,61
	III	18.158,39	1.344,84	3.362,11	5.781,76	18.158,39	19.503,23	21.520,49	23.940,15
	II	17.638,00	1.305,13	3.266,80	5.617,63	17.638,00	18.943,13	20.904,80	23.255,63
	I	17.131,30	1.268,07	3.171,50	5.456,14	17.131,30	18.399,37	20.302,80	22.587,44
A	V	16.640,62	1.233,65	3.081,49	5.299,95	16.640,62	17.874,28	19.722,11	21.940,57
	IV	16.163,02	1.196,59	2.994,13	5.149,05	16.163,02	17.359,61	19.157,14	21.312,07
	III	15.700,82	1.162,18	2.906,77	5.000,80	15.700,82	16.863,00	18.607,58	20.701,62
	II	15.251,12	1.130,41	2.824,70	4.857,85	15.251,12	16.381,53	18.075,82	20.108,96
	I	14.813,59	1.095,99	2.742,63	4.717,54	14.813,59	15.909,59	17.556,23	19.531,13

Fonte: O autor, 2026.

TABELA 9: Cenário “1a" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

CLASSE	PADRÃO	VB	GQ	TOTAL (em R$)	
				Sem GQ	Com GQ
ESPECIAL	V	10.740,71	1.641,34	10.740,71	12.382,05
	IV	10.619,59	1.606,93	10.619,59	12.226,52
	III	10.501,89	1.572,51	10.501,89	12.074,41
	II	10.384,96	1.538,10	10.384,96	11.923,06
	I	10.268,80	1.503,68	10.268,80	11.772,48
C	V	10.153,40	1.471,91	10.153,40	11.625,31
	IV	10.041,39	1.440,15	10.041,39	11.481,54
	III	9.930,12	1.408,38	9.930,12	11.338,50
	II	9.819,60	1.379,26	9.819,60	11.198,86
	I	9.709,79	1.350,14	9.709,79	11.059,92
B	V	9.600,69	1.321,02	9.600,69	10.921,71
	IV	9.494,96	1.291,90	9.494,96	10.786,85
	III	9.186,28	1.262,77	9.186,28	10.449,05
	II	8.888,14	1.236,30	8.888,14	10.124,44
	I	8.600,16	1.209,83	8.600,16	9.809,99
A	V	8.321,93	1.183,36	8.321,93	9.505,28
	IV	8.055,71	1.156,88	8.055,71	9.212,59
	III	7.798,52	1.133,06	7.798,52	8.931,58
	II	7.549,99	1.109,23	7.549,99	8.659,22
	I	7.309,80	1.085,40	7.309,80	8.395,20

Fonte: O autor, 2026.

Conforme explicitado anteriormente, a tabela remuneratória simulada nesse “Cenário 1a", para a carreira de Pesquisador-Tecnologista, manteve-se única para o presente eixo de análise e para o eixo “3”, sendo a Tabela 8 mantida como proposta a ser consideradas para essa carreira em todos os cenários dos referidos eixos de análise.

Cenário 1b – Aplicação de correção, manutenção da estrutura de RT da carreira de Pesquisador-Tecnologista e adoção dessas mesmas RT para a carreira de Técnico

Partindo-se do “Cenário 1a”, focando exclusivamente a carreira de Técnico, a simulação da tabela remuneratória dessa carreira contemplou a supressão da GQ, sendo incluídas gratificações decorrentes de titulações acadêmicas, sendo essas mantendo a mesma estrutura e os mesmos valores da RT vigentes na tabela remuneratória da carreira de Pesquisador-Tecnologista. O resultado dessa simulação consta na Tabela 10.

Tendo-se em vista a supressão da GQ presente na atual estrutura remuneratória da carreira de Técnico, sem a devida criação de uma disposição transitória, esse cenário teria potencial de gerar celeuma na interpretação sobre a situação dos ocupantes de cargo dessa carreira que não tivessem a titulação mínima de especialização e que atualmente recebem a parcela remuneratória relativa à GQ, sendo um ponto de alerta no caso de sua escolha como forma de reestruturação da carreira.

TABELA 10: Cenário “1b" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

CLASSE	PADRÃO	VB	RT			TOTAL (em R$)			
			Especialização	Mestrado	Doutorado	Sem RT	Especialização	Mestrado	Doutorado
ESPECIAL	V	10.740,71	1.906,08	4.765,19	8.196,12	10.740,71	12.646,78	15.505,90	18.936,83
	IV	10.619,59	1.850,48	4.630,17	7.963,16	10.619,59	12.470,07	15.249,77	18.582,75
	III	10.501,89	1.797,54	4.497,81	7.735,49	10.501,89	12.299,43	14.999,70	18.237,38
	II	10.384,96	1.747,24	4.368,09	7.513,11	10.384,96	12.132,20	14.753,05	17.898,07
	I	10.268,80	1.696,94	4.243,67	7.296,03	10.268,80	11.965,73	14.512,46	17.564,83
C	V	10.153,40	1.649,28	4.121,89	7.086,89	10.153,40	11.802,68	14.275,29	17.240,29
	IV	10.041,39	1.601,63	4.002,76	6.885,70	10.041,39	11.643,02	14.044,15	16.927,09
	III	9.930,12	1.556,63	3.888,92	6.687,15	9.930,12	11.486,75	13.819,05	16.617,27
	II	9.819,60	1.511,62	3.777,74	6.496,54	9.819,60	11.331,22	13.597,33	16.316,14
	I	9.709,79	1.466,62	3.669,20	6.311,23	9.709,79	11.176,41	13.378,98	16.021,01
B	V	9.600,69	1.424,26	3.563,30	6.128,56	9.600,69	11.024,95	13.163,99	15.729,25
	IV	9.494,96	1.384,55	3.462,70	5.953,84	9.494,96	10.879,51	12.957,66	15.448,79
	III	9.186,28	1.344,84	3.362,11	5.781,76	9.186,28	10.531,12	12.548,38	14.968,04
	II	8.888,14	1.305,13	3.266,80	5.617,63	8.888,14	10.193,27	12.154,94	14.505,76
	I	8.600,16	1.268,07	3.171,50	5.456,14	8.600,16	9.868,23	11.771,66	14.056,30
A	V	8.321,93	1.233,65	3.081,49	5.299,95	8.321,93	9.555,58	11.403,41	13.621,87
	IV	8.055,71	1.196,59	2.994,13	5.149,05	8.055,71	9.252,30	11.049,84	13.204,76
	III	7.798,52	1.162,18	2.906,77	5.000,80	7.798,52	8.960,70	10.705,29	12.799,32
	II	7.549,99	1.130,41	2.824,70	4.857,85	7.549,99	8.680,40	10.374,69	12.407,84
	I	7.309,80	1.095,99	2.742,63	4.717,54	7.309,80	8.405,79	10.052,43	12.027,34

Fonte: O autor, 2026.

Ainda, retariam a necessidade da construção da justificativa para tornar o pleito como válido, frente às diferenças de atribuições dos cargos e dos critérios de ingresso nas carreiras, e a pouca atratividade para candidatos de futuros concursos que não possuíssem elevada titulação acadêmica para o momento da posse no cargo.

Cenário 1c – Aplicação de correção, manutenção da estrutura de RT e de GQ e criação das RT iguais ao do Pesquisador-Tecnologista para a carreira de Técnico

Partindo-se também do “Cenário 1a”, buscando-se resolver o possível problema relacionados a eventuais casos de ocupantes de cargos da carreira de Técnico que não possuem título de especialização e que percebe a parcela referente à GQ em suas remunerações, vinculado ao “Cenário 1b”, foi mantida a GQ vigente na carreira de Técnico e foram acrescidos mais níveis de gratificação por formação à tabela remuneratória da carreira.

A Tabela 11 contém o resultado dessa simulação, onde está destacado em amarelo a RT referente ao título de doutorado, que seria um nível de gratificação a mais do que está contemplado na estrutura remuneratória da carreira de Pesquisador-Tecnologista. Esse seria um aspecto que demandaria a construção de uma justificativa, juntamente do que foi indicado em relação ao “Cenário 1b”.

Sendo a inclusão desse nível adicional viável e aceita pela mesa de negociação temporária e específica do MGI, aparentemente teríamos uma situação que passaria a valorizar os profissionais ocupantes de cargos de Técnico em Informações Educacionais do Inep e atrair mais interessados por

vagas disponibilizadas em concursos futuros. Mas os efeitos poderiam ser atenuados caso a gratificação por formação ou titulação aceita fosse somente a de mestrado.

TABELA 11: Cenário “1c" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

CLASSE	PADRÃO	VB	GQ	RT			TOTAL (em R$)				
				Especialização	Mestrado	Doutorado	Sem RT	GQ	Especialização	Mestrado	Doutorado
ESPECIAL	V	10.740,71	1.641,34	1.906,08	4.765,19	8.196,12	10.740,71	12.382,05	12.646,78	15.505,90	18.936,83
	IV	10.619,59	1.606,93	1.850,48	4.630,17	7.963,16	10.619,59	12.226,52	12.470,07	15.249,77	18.582,75
	III	10.501,89	1.572,51	1.797,54	4.497,81	7.735,49	10.501,89	12.074,41	12.299,43	14.999,70	18.237,38
	II	10.384,96	1.538,10	1.747,24	4.368,09	7.513,11	10.384,96	11.923,06	12.132,20	14.753,05	17.898,07
	I	10.268,80	1.503,68	1.696,94	4.243,67	7.296,03	10.268,80	11.772,48	11.965,73	14.512,46	17.564,83
C	V	10.153,40	1.471,91	1.649,28	4.121,89	7.086,89	10.153,40	11.625,31	11.802,68	14.275,29	17.240,29
	IV	10.041,39	1.440,15	1.601,63	4.002,76	6.885,70	10.041,39	11.481,54	11.643,02	14.044,15	16.927,09
	III	9.930,12	1.408,38	1.556,63	3.888,92	6.687,15	9.930,12	11.338,50	11.486,75	13.819,05	16.617,27
	II	9.819,60	1.379,26	1.511,62	3.777,74	6.496,54	9.819,60	11.198,86	11.331,22	13.597,33	16.316,14
	I	9.709,79	1.350,14	1.466,62	3.669,20	6.311,23	9.709,79	11.059,92	11.176,41	13.378,98	16.021,01
B	V	9.600,69	1.321,02	1.424,26	3.563,30	6.128,56	9.600,69	10.921,71	11.024,95	13.163,99	15.729,25
	IV	9.494,96	1.291,90	1.384,55	3.462,70	5.953,84	9.494,96	10.786,85	10.879,51	12.957,66	15.448,79
	III	9.186,28	1.262,77	1.344,84	3.362,11	5.781,76	9.186,28	10.449,05	10.531,12	12.548,38	14.968,04
	II	8.888,14	1.236,30	1.305,13	3.266,80	5.617,63	8.888,14	10.124,44	10.193,27	12.154,94	14.505,76
	I	8.600,16	1.209,83	1.268,07	3.171,50	5.456,14	8.600,16	9.809,99	9.868,23	11.771,66	14.056,30
A	V	8.321,93	1.183,36	1.233,65	3.081,49	5.299,95	8.321,93	9.505,28	9.555,58	11.403,41	13.621,87
	IV	8.055,71	1.156,88	1.196,59	2.994,13	5.149,05	8.055,71	9.212,59	9.252,30	11.049,84	13.204,76
	III	7.798,52	1.133,06	1.162,18	2.906,77	5.000,80	7.798,52	8.931,58	8.960,70	10.705,29	12.799,32
	II	7.549,99	1.109,23	1.130,41	2.824,70	4.857,85	7.549,99	8.659,22	8.680,40	10.374,69	12.407,84
	I	7.309,80	1.085,40	1.095,99	2.742,63	4.717,54	7.309,80	8.395,20	8.405,79	10.052,43	12.027,34

Fonte: O autor, 2026.

7.2.2. Aplicação dos percentuais do RSC do PCCTAE

Embora a orientação interna do GT tivesse sido a criação de uma linha argumentativa própria para a definição de cenários possíveis para a reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep, tendo em vista a perspectiva de servidores focando a mesma lógica do que foi estabelecido pela Lei nº 15.367, de 30 de março de 2026, que instituiu o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) para o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), foram simulados outros 3 (três) cenários, abarcando as seguintes características: (a) aplicação dos percentuais definidos para o PCCTAE sobre o VB vigente; (b) aplicação dos percentuais definidos para o PCCTAE sobre o VB das tabelas remuneratórias de julho de 2008; e (c) aplicação dos percentuais definidos para o PCCTAE sobre valores remuneratórios simulados anteriormente de forma reversa.

Na análise das disposições legais sobre a RSC do PCCTAE, identificou-se um aspecto que contrariava os objetivos estabelecidos pelo GT para a proposição de reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep: o RSC seria pago a um percentual dos servidores, e não a todos aqueles que possuíssem a titulação necessária prevista. Assim sendo, poderíamos gerar uma nova distorção de tratamento entre os servidores do quadro permanente do Inep, contrariando uma das finalidades de criação do GT, nos termos da Portaria Inep nº 17/2026.

Cenário 2a – Aplicação dos percentuais do RSC do PCCTAE sobre o VB vigente

Nesse cenário mantiveram-se os referenciais de RT e de GQ de cada Carreira do Inep, aplicando-se os 3 (três) níveis de gratificação por titulação e os respectivos percentuais estabelecidos para o PCCTAE sobre o VB vigente de cada carreira na tabela remuneratória de abril de 2026. Para ambas as carreiras, sobre o respectivo VB, foram aplicados os seguintes percentuais para cada nível de gratificação 30%, 52% e 75%. Os resultados das simulações para ambas as carreiras estão expostos nas Tabelas e 13.

Conforme pode ser observado nas referidas tabelas, o que diferenciou na aplicação dos percentuais foi a titulação acadêmica que corresponderia a cada nível de gratificação por titulação, sendo: graduação, especialização e mestrado para a carreira de Técnico; e especialização, mestrado e doutorado para a carreira de Pesquisador-Tecnologista.

TABELA 12: Cenário “2a" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Pesquisador-Tecnologista

CLASSE	PADRÃO	VB	RT			TOTAL (em R$)			
			Especialização	Mestrado	Doutorado	Sem RT	Especialização	Mestrado	Doutorado
ESPECIAL	V	17.391,23	5.217,37	9.043,44	13.043,42	17.391,23	22.608,60	26.434,67	30.434,65
	IV	16.881,07	5.064,32	8.778,16	12.660,80	24.997,81	21.945,39	25.659,23	29.541,87
	III	16.385,88	4.915,76	8.520,66	12.289,41	24.281,89	21.301,64	24.906,54	28.675,29
	II	15.905,21	4.771,56	8.270,71	11.928,91	23.586,47	20.676,77	24.175,92	27.834,12
	I	15.438,64	4.631,59	8.028,09	11.578,98	22.911,11	20.070,23	23.466,73	27.017,62
C	V	14.896,79	4.469,04	7.746,33	11.172,59	22.255,39	19.365,83	22.643,12	26.069,38
	IV	14.459,81	4.337,94	7.519,10	10.844,86	21.618,89	18.797,75	21.978,91	25.304,67
	III	14.035,64	4.210,69	7.298,53	10.526,73	20.998,60	18.246,33	21.334,17	24.562,37
	II	13.623,91	4.087,17	7.084,43	10.217,93	20.396,73	17.711,08	20.708,34	23.841,84
	I	13.224,27	3.967,28	6.876,62	9.918,20	19.812,94	17.191,55	20.100,89	23.142,47
B	V	12.760,13	3.828,04	6.635,27	9.570,10	19.244,19	16.588,17	19.395,40	22.330,23
	IV	12.385,83	3.715,75	6.440,63	9.289,37	18.692,78	16.101,58	18.826,46	21.675,20
	III	12.022,50	3.606,75	6.251,70	9.016,88	18.158,39	15.629,25	18.274,20	21.039,38
	II	11.669,83	3.500,95	6.068,31	8.752,37	17.638,00	15.170,78	17.738,14	20.422,20
	I	11.327,50	3.398,25	5.890,30	8.495,63	17.131,30	14.725,75	17.217,80	19.823,13
A	V	10.839,71	3.251,91	5.636,65	8.129,78	16.640,62	14.091,62	16.476,36	18.969,49
	IV	10.473,15	3.141,95	5.446,04	7.854,86	16.163,02	13.615,10	15.919,19	18.328,01
	III	10.118,99	3.035,70	5.261,87	7.589,24	15.700,82	13.154,69	15.380,86	17.708,23
	II	9.776,80	2.933,04	5.083,94	7.332,60	15.251,12	12.709,84	14.860,74	17.109,40
	I	9.446,18	2.833,85	4.912,01	7.084,64	14.813,59	12.280,03	14.358,19	16.530,82

Fonte: O autor, 2026.

Diante da tabela remuneratória simulada para a carreira de Pesquisador-Tecnologista, percebeu-se que esse cenário não se mostrava vantajoso, frente à estratégia adotada pelo Governo Federal em 2008. Com isso, os resultados obtidos, embora fossem favoráveis para a carreira de Técnico, abririam duas frentes de linha argumentativas distintas para justificar a reestruturação de ambas as carreiras.

TABELA 13: Cenário “2a" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

CLASSE	PADRÃO	VB	GQ			TOTAL (em R$)			
			Graduação	Especialização	Mestrado	Sem GQ	Graduação	Especialização	Mestrado
ESPECIAL	V	8.629,50	2.588,85	4.487,34	6.472,13	8.629,50	11.218,35	13.116,84	15.101,63
	IV	8.488,84	2.546,65	4.414,20	6.366,63	8.488,84	11.035,49	12.903,04	14.855,47
	III	8.350,47	2.505,14	4.342,24	6.262,85	8.350,47	10.855,61	12.692,71	14.613,32
	II	8.214,36	2.464,31	4.271,47	6.160,77	8.214,36	10.678,67	12.485,83	14.375,13
	I	8.080,46	2.424,14	4.201,84	6.060,35	8.080,46	10.504,60	12.282,30	14.140,81
C	V	7.819,18	2.345,75	4.065,97	5.864,39	7.819,18	10.164,93	11.885,15	13.683,57
	IV	7.691,73	2.307,52	3.999,70	5.768,80	7.691,73	9.999,25	11.691,43	13.460,53
	III	7.566,35	2.269,91	3.934,50	5.674,76	7.566,35	9.836,26	11.500,85	13.241,11
	II	7.443,02	2.232,91	3.870,37	5.582,27	7.443,02	9.675,93	11.313,39	13.025,29
	I	7.321,69	2.196,51	3.807,28	5.491,27	7.321,69	9.518,20	11.128,97	12.812,96
B	V	7.084,95	2.125,49	3.684,17	5.313,71	7.084,95	9.210,44	10.769,12	12.398,66
	IV	6.969,46	2.090,84	3.624,12	5.227,10	6.969,46	9.060,30	10.593,58	12.196,56
	III	6.855,86	2.056,76	3.565,05	5.141,90	6.855,86	8.912,62	10.420,91	11.997,76
	II	6.744,11	2.023,23	3.506,94	5.058,08	6.744,11	8.767,34	10.251,05	11.802,19
	I	6.634,18	1.990,25	3.449,77	4.975,64	6.634,18	8.624,43	10.083,95	11.609,82
A	V	6.326,58	1.897,97	3.289,82	4.744,94	6.326,58	8.224,55	9.616,40	11.071,52
	IV	6.112,64	1.833,79	3.178,57	4.584,48	6.112,64	7.946,43	9.291,21	10.697,12
	III	5.905,93	1.771,78	3.071,08	4.429,45	5.905,93	7.677,71	8.977,01	10.335,38
	II	5.706,22	1.711,87	2.967,23	4.279,67	5.706,22	7.418,09	8.673,45	9.985,89
	I	5.513,25	1.653,98	2.866,89	4.134,94	5.513,25	7.167,23	8.380,14	9.648,19

Fonte: O autor, 2026.

Cenário 2b – Aplicação dos percentuais do RSC do PCCTAE sobre os VB de 2008, corrigidos até abril de 2026

Esse cenário manteve a lógica estabelecida para o “Cenário 2a”, modificando-se somente os valores de VB sobre os quais os percentuais de 30%, 52% e 75% seriam aplicados. Para esse cenário adotaram-se os valores de VB das tabelas remuneratórias de 2008, corrigidos até abril de 2026. As simulações estão apresentadas na Tabela 14, referente à carreira de Pesquisador-Tecnologista, e na Tabela 15, referente à carreira de Técnico.

Nesse cenário, havia vantagem para ambas as carreiras, diferentemente do que ocorreu no âmbito do “Cenário 2ª”. Entretanto, o valor do topo de carreira do Pesquisador-Tecnologista com titulação de doutorado chegava próximo do teto remuneratório do Poder Executivo Federal, de R$ 46.366,19, referente à remuneração dos ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) a partir de 1º de fevereiro de 2025.

Mesmo que essa remuneração possa até ser vista como natural e adequada para profissionais de alta qualificação na iniciativa privada, no âmbito do Poder Executivo Federal, estar-se-ia introduzindo uma estratégia bastante arrojada de valorização dos profissionais da carreira de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais do Inep, sem precedentes.

TABELA 14: Cenário “2b" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Pesquisador-Tecnologista

CLASSE	PADRÃO	VB	RT			TOTAL (em R$)			
			Especialização	Mestrado	Doutorado	Sem RT	Especialização	Mestrado	Doutorado
ESPECIAL	V	25.734,67	7.720,40	13.382,03	19.301,00	25.734,67	33.455,07	39.116,69	45.035,67
	IV	24.997,81	7.499,34	12.998,86	18.748,36	24.997,81	26.848,29	29.627,98	43.746,17
	III	24.281,89	7.284,57	12.626,58	18.211,42	24.281,89	26.079,43	28.779,70	42.493,31
	II	23.586,47	7.075,94	12.264,96	17.689,85	23.586,47	25.333,70	27.954,56	41.276,32
	I	22.911,11	6.873,33	11.913,78	17.183,33	22.911,11	24.608,04	27.154,77	40.094,44
C	V	22.255,39	6.676,62	11.572,80	16.691,54	22.255,39	23.904,67	26.377,28	38.946,93
	IV	21.618,89	6.485,67	11.241,82	16.214,17	21.618,89	23.220,53	25.621,65	37.833,06
	III	20.998,60	6.299,58	10.919,27	15.748,95	20.998,60	22.555,23	24.887,52	36.747,55
	II	20.396,73	6.119,02	10.606,30	15.297,55	20.396,73	21.908,35	24.174,46	35.694,27
	I	19.812,94	5.943,88	10.302,73	14.859,70	19.812,94	21.279,56	23.482,13	34.672,64
B	V	19.244,19	5.773,26	10.006,98	14.433,14	19.244,19	20.668,45	22.807,49	33.677,33
	IV	18.692,78	5.607,83	9.720,24	14.019,58	18.692,78	20.077,33	22.155,48	32.712,36
	III	18.158,39	5.447,52	9.442,36	13.618,79	18.158,39	19.503,23	21.520,49	31.777,18
	II	17.638,00	5.291,40	9.171,76	13.228,50	17.638,00	18.943,13	20.904,80	30.866,50
	I	17.131,30	5.139,39	8.908,28	12.848,48	17.131,30	18.399,37	20.302,80	29.979,78
A	V	16.640,62	4.992,19	8.653,12	12.480,47	16.640,62	17.874,28	19.722,11	29.121,09
	IV	16.163,02	4.848,91	8.404,77	12.122,26	16.163,02	17.359,61	19.157,14	28.285,28
	III	15.700,82	4.710,25	8.164,43	11.775,61	15.700,82	16.863,00	18.607,58	27.476,43
	II	15.251,12	4.575,34	7.930,58	11.438,34	15.251,12	16.381,53	18.075,82	26.689,46
	I	14.813,59	4.444,08	7.703,07	11.110,20	14.813,59	15.909,59	17.556,23	25.923,79

Fonte: O autor, 2026.

TABELA 15: Cenário “2c" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

CLASSE	PADRÃO	VB	GQ			TOTAL (em R$)			
			Graduação	Especialização	Mestrado	Sem GQ	Graduação	Especialização	Mestrado
ESPECIAL	V	10.740,71	3.222,21	5.585,17	8.055,53	10.740,71	13.962,92	16.325,88	18.796,24
	IV	10.619,59	3.185,88	5.522,19	7.964,70	10.619,59	26.848,29	29.627,98	18.584,29
	III	10.501,89	3.150,57	5.460,98	7.876,42	10.501,89	26.079,43	28.779,70	18.378,31
	II	10.384,96	3.115,49	5.400,18	7.788,72	10.384,96	25.333,70	27.954,56	18.173,68
	I	10.268,80	3.080,64	5.339,77	7.701,60	10.268,80	24.608,04	27.154,77	17.970,39
C	V	10.153,40	3.046,02	5.279,77	7.615,05	10.153,40	23.904,67	26.377,28	17.768,45
	IV	10.041,39	3.012,42	5.221,52	7.531,04	10.041,39	23.220,53	25.621,65	17.572,43
	III	9.930,12	2.979,04	5.163,66	7.447,59	9.930,12	22.555,23	24.887,52	17.377,72
	II	9.819,60	2.945,88	5.106,19	7.364,70	9.819,60	21.908,35	24.174,46	17.184,30
	I	9.709,79	2.912,94	5.049,09	7.282,34	9.709,79	21.279,56	23.482,13	16.992,13
B	V	9.600,69	2.880,21	4.992,36	7.200,52	9.600,69	20.668,45	22.807,49	16.801,21
	IV	9.494,96	2.848,49	4.937,38	7.121,22	9.494,96	20.077,33	22.155,48	16.616,17
	III	9.186,28	2.755,88	4.776,86	6.889,71	9.186,28	19.503,23	21.520,49	16.075,99
	II	8.888,14	2.666,44	4.621,83	6.666,10	8.888,14	18.943,13	20.904,80	15.554,24
	I	8.600,16	2.580,05	4.472,08	6.450,12	8.600,16	18.399,37	20.302,80	15.050,28
A	V	8.321,93	2.496,58	4.327,40	6.241,44	8.321,93	17.874,28	19.722,11	14.563,37
	IV	8.055,71	2.416,71	4.188,97	6.041,78	8.055,71	17.359,61	19.157,14	14.097,49
	III	7.798,52	2.339,56	4.055,23	5.848,89	7.798,52	16.863,00	18.607,58	13.647,41
	II	7.549,99	2.265,00	3.926,00	5.662,49	7.549,99	16.381,53	18.075,82	13.212,48
	I	7.309,80	2.192,94	3.801,10	5.482,35	7.309,80	15.909,59	17.556,23	12.792,15

Fonte: O autor, 2026.

Cenário 2c – Aplicação dos percentuais do RSC do PCCTAE sobre valores remuneratórios simulados anteriormente de forma reversa

Ainda na direção de explorar a possibilidade de aplicação da lógica e dos percentuais do RSC do PCCTAE às Carreiras do Inep, buscou-se utilizar a remuneração máxima de cada padrão das Carreiras do Inep, obtidas nas simulações do “Cenário 1a" para de Pesquisador-Tecnologista e do “Cenário 1b" Técnico, considerando a maior titulação compatível com cada cargo para fins de RSC.

Sobre as remunerações relativas ao título de doutorado da carreira de Pesquisador-Tecnologista e ao título de mestre da carreira de Técnico, foram aplicados os mesmos percentuais utilizados nas demais simulações do presente eixo de análise de forma reversa, escalonando os valores de cada nível de gratificação, partindo-se da maior titulação até a titulação básica do critério de ingresso do cargo, que não prevê pagamento de gratificação por titulação. As novas simulações estão apresentadas nas Tabela 16 e 17.

TABELA 16: Cenário “2c" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Pesquisador-Tecnologista

CLASSE	PADRÃO	VB	RT			TOTAL (em R$)			
			Especialização	Mestrado	Doutorado	Sem RT	Especialização	Mestrado	Doutorado
ESPECIAL	V	19.389,02	5.816,71	10.082,29	14.541,77	19.389,02	25.205,73	29.471,31	33.930,79
	IV	18.834,84	5.650,45	9.794,12	14.126,13	18.834,84	24.485,29	28.628,96	32.960,97
	III	18.295,65	5.488,69	9.513,74	13.721,73	18.295,65	23.784,34	27.809,38	32.017,38
	II	17.771,19	5.331,36	9.241,02	13.328,39	17.771,19	23.102,55	27.012,21	31.099,58
	I	17.261,22	5.178,37	8.975,84	12.945,92	17.261,22	22.439,59	26.237,06	30.207,14
C	V	16.767,02	5.030,11	8.718,85	12.575,26	16.767,02	21.797,13	25.485,87	29.342,28
	IV	16.288,34	4.886,50	8.469,94	12.216,25	16.288,34	21.174,84	24.758,27	28.504,59
	III	15.820,43	4.746,13	8.226,62	11.865,32	15.820,43	20.566,55	24.047,05	27.685,75
	II	15.367,58	4.610,27	7.991,14	11.525,69	15.367,58	19.977,86	23.358,72	26.893,27
	I	14.928,10	4.478,43	7.762,61	11.196,07	14.928,10	19.406,52	22.690,71	26.124,17
B	V	14.498,71	4.349,61	7.539,33	10.874,04	14.498,71	18.848,33	22.038,05	25.372,75
	IV	14.083,78	4.225,13	7.323,57	10.562,83	14.083,78	18.308,91	21.407,35	24.646,61
	III	13.680,08	4.104,03	7.113,64	10.260,06	13.680,08	17.784,11	20.793,73	23.940,15
	II	13.288,93	3.986,68	6.910,24	9.966,70	13.288,93	17.275,61	20.199,18	23.255,63
	I	12.907,11	3.872,13	6.711,70	9.680,33	12.907,11	16.779,24	19.618,81	22.587,44
A	V	12.537,47	3.761,24	6.519,48	9.403,10	12.537,47	16.298,71	19.056,95	21.940,57
	IV	12.178,32	3.653,50	6.332,73	9.133,74	12.178,32	15.831,82	18.511,05	21.312,07
	III	11.829,50	3.548,85	6.151,34	8.872,12	11.829,50	15.378,35	17.980,84	20.701,62
	II	11.490,84	3.447,25	5.975,23	8.618,13	11.490,84	14.938,09	17.466,07	20.108,96
	I	11.160,65	3.348,19	5.803,54	8.370,48	11.160,65	14.508,84	16.964,18	19.531,13

Fonte: O autor, 2026.

Mais uma vez, a utilização do RSC como referência se mostrou desvantajoso para a carreira de Pesquisador-Tecnologista, quando se comparam os valores obtidos à simples correção da tabela remuneratória de julho de 2008. No caso dos Técnicos, haveria uma melhoria nas condições remuneratórias com titulações de especialização e de mestrado, mas não altera de forma relevante os valores atuais das remunerações sem GQ e com GQ decorrente de curso de aperfeiçoamento ou

graduação.

TABELA 17: Cenário “2c" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

CLASSE	PADRÃO	VB	GQ			TOTAL (em R$)			
			Graduação	Especialização	Mestrado	Sem GQ	Graduação	Especialização	Mestrado
ESPECIAL	V	8.860,51	2.658,15	4.607,47	6.645,38	8.860,51	11.518,67	13.467,98	15.505,90
	IV	8.714,15	2.614,25	4.531,36	6.535,62	8.714,15	11.328,40	13.245,51	15.249,77
	III	8.571,26	2.571,38	4.457,05	6.428,44	8.571,26	11.142,64	13.028,31	14.999,70
	II	8.430,31	2.529,09	4.383,76	6.322,74	8.430,31	10.959,41	12.814,08	14.753,05
	I	8.292,84	2.487,85	4.312,27	6.219,63	8.292,84	10.780,69	12.605,11	14.512,46
C	V	8.157,31	2.447,19	4.241,80	6.117,98	8.157,31	10.604,50	12.399,11	14.275,29
	IV	8.025,23	2.407,57	4.173,12	6.018,92	8.025,23	10.432,80	12.198,35	14.044,15
	III	7.896,60	2.368,98	4.106,23	5.922,45	7.896,60	10.265,58	12.002,83	13.819,05
	II	7.769,90	2.330,97	4.040,35	5.827,43	7.769,90	10.100,88	11.810,26	13.597,33
	I	7.645,13	2.293,54	3.975,47	5.733,85	7.645,13	9.938,67	11.620,60	13.378,98
B	V	7.522,28	2.256,68	3.911,59	5.641,71	7.522,28	9.778,97	11.433,87	13.163,99
	IV	7.404,38	2.221,31	3.850,28	5.553,28	7.404,38	9.625,69	11.254,65	12.957,66
	III	7.170,50	2.151,15	3.728,66	5.377,88	7.170,50	9.321,66	10.899,17	12.548,38
	II	6.945,68	2.083,70	3.611,75	5.209,26	6.945,68	9.029,38	10.557,43	12.154,94
	I	6.726,66	2.018,00	3.497,86	5.045,00	6.726,66	8.744,66	10.224,53	11.771,66
A	V	6.516,24	1.954,87	3.388,44	4.887,18	6.516,24	8.471,11	9.904,68	11.403,41
	IV	6.314,19	1.894,26	3.283,38	4.735,64	6.314,19	8.208,45	9.597,57	11.049,84
	III	6.117,31	1.835,19	3.181,00	4.587,98	6.117,31	7.952,50	9.298,31	10.705,29
	II	5.928,39	1.778,52	3.082,76	4.446,30	5.928,39	7.706,91	9.011,16	10.374,69
	I	5.744,25	1.723,27	2.987,01	4.308,18	5.744,25	7.467,52	8.731,25	10.052,43

Fonte: O autor, 2026.

7.2.3. Aplicação de percentual sobre a remuneração do Pesquisador-Tecnologista para definição da remuneração do Técnico

O último eixo de análise explorou como ficariam as remunerações dos Técnicos em Informações Educacionais do Inep ao se aplicar um percentual sobre as parcelas previstas na estrutura da tabela remuneratória da carreira de Pesquisador-Tecnologista. Conforme explicado anteriormente, não foram simuladas novas tabelas remuneratórias nos cenários desse eixo de análise, permanecendo como proposta de reestruturação da carreira de Pesquisador-Tecnologista, e consequentemente do PEC-Inep de nível superior, a tabela remuneratória obtida no “Cenário 1a".

Foram simulados mais 2 (dois) cenários para a carreira de Técnico, e consequentemente para o PEC-Inep de nível intermediário, nesse eixo de análise, abarcando as seguintes características: (a) aplicação do percentual de 60% sobre todas as parcelas remuneratórias previstas para a carreira de Pesquisador-Tecnologista; e (b) aplicação do percentual de 60% sobre o VB da carreira de Pesquisador-Tecnologista e replicação da estrutura e valores de suas RT.

Cenário 3a – Aplicação do percentual sobre as parcelas remuneratórias da carreira de Pesquisador-Tecnologista para definição das remunerações da carreira de Técnico

Mantendo-se como proposta de reestruturação para a carreira de Pesquisador-Tecnologista simulada no “Cenário 1a", onde se aplicou sobre a tabela remuneratória de julho de 2008 a correção pelo INPC até abril de 2026, a simulação do presente cenário teve em foco a carreira de Técnico em Informações Educacionais, sendo aplicado o percentual de 60% sobre cada uma das parcelas remuneratórias do Pesquisador-Tecnologista – VB, RT de especialização, RT de mestrado e RT de doutorado.

Nessa simulação, do presente cenário, foram definidos 3 (três) níveis de Gratificação de Qualificação (GQ), sendo o primeiro (GQ-I) associado ao que atualmente está em vigor – *abrangendo curso de aperfeiçoamento ou de graduação* – e os demais associados, sucessivamente, aos títulos de especialização (GQ-II) e de mestrado (GQ-III). A tabela remuneratória simulada está apresentada na Tabela 18. Para ambas as Carreiras do Inep, o valor de VB se refere à remuneração de servidores que têm somente a titulação relativa ao critério de ingresso na carreira.

TABELA 18: Cenário “3a" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

CLASSE	PADRÃO	VB	GQ			TOTAL (em R$)			
			GQ-I ATUAL	GQ-II Especialização	GQ-III Mestrado	Sem GQ	GQ-I ATUAL	GQ-II Especialização	GQ-III Mestrado
ESPECIAL	V	15.440,80	1.143,65	2.859,11	4.917,67	15.440,80	16.584,44	18.299,91	20.358,47
	IV	14.998,69	1.110,29	2.778,10	4.777,90	14.998,69	16.108,97	17.776,79	19.776,58
	III	14.569,14	1.078,52	2.698,69	4.641,29	14.569,14	15.647,66	17.267,82	19.210,43
	II	14.151,88	1.048,34	2.620,85	4.507,87	14.151,88	15.200,22	16.772,73	18.659,75
	I	13.746,66	1.018,16	2.546,20	4.377,62	13.746,66	14.764,83	16.292,86	18.124,28
C	V	13.353,23	989,57	2.473,13	4.252,14	13.353,23	14.342,80	15.826,37	17.605,37
	IV	12.971,34	960,98	2.401,66	4.131,42	12.971,34	13.932,32	15.372,99	17.102,75
	III	12.599,16	933,98	2.333,35	4.012,29	12.599,16	13.533,14	14.932,51	16.611,45
	II	12.238,04	906,97	2.266,64	3.897,92	12.238,04	13.145,01	14.504,68	16.135,96
	I	11.887,76	879,97	2.201,52	3.786,74	11.887,76	12.767,74	14.089,28	15.674,50
B	V	11.546,51	854,56	2.137,98	3.677,14	11.546,51	12.401,07	13.684,49	15.223,65
	IV	11.215,67	830,73	2.077,62	3.572,30	11.215,67	12.046,40	13.293,29	14.787,97
	III	10.895,03	806,91	2.017,26	3.469,06	10.895,03	11.701,94	12.912,30	14.364,09
	II	10.582,80	783,08	1.960,08	3.370,58	10.582,80	11.365,88	12.542,88	13.953,38
	I	10.278,78	760,84	1.902,90	3.273,68	10.278,78	11.039,62	12.181,68	13.552,47
A	V	9.984,37	740,19	1.848,89	3.179,97	9.984,37	10.724,57	11.833,27	13.164,34
	IV	9.697,81	717,96	1.796,48	3.089,43	9.697,81	10.415,77	11.494,29	12.787,24
	III	9.420,49	697,31	1.744,06	3.000,48	9.420,49	10.117,80	11.164,55	12.420,97
	II	9.150,67	678,25	1.694,82	2.914,71	9.150,67	9.828,92	10.845,49	12.065,38
	I	8.888,16	657,60	1.645,58	2.830,52	8.888,16	9.545,75	10.533,74	11.718,68

Fonte: O autor, 2026.

Nesse cenário aparece um resultado de simulação que teria potencial de reestruturar a carreira de Técnico na direção almejada desde o início das análises, melhorando as remunerações desde o ingresso de novos servidores, até o topo de carreira, e reconhecendo ou incentivando a formação acadêmica desses profissionais, extremamente relevante para a formação em serviço. Além disso, a construção de uma linha argumentativa para justificar a reestruturação da carreira de Técnico nessa direção não se mostrava estar descolada da proposta identificada como adequada para a carreira de

Pesquisador-Tecnologista.

Como justificativa, pensando-se nas 2 (duas) Carreiras do Inep, teríamos a atualização dos valores da carreira de Pesquisador-Tecnologista, que teve a estratégia remuneratória acertada em 2008, e uma reestruturação efetiva da carreira de Técnico, tendo em vista a grande dificuldade de retenção de profissionais qualificados e formados em serviço, aumentando-se as remunerações atualmente existentes e a ampliação da valorização dos título acadêmicos – que são altamente relevantes para a execução das atividades complexas e tecnicamente específicas dos processos finalísticos de competência e responsabilidade do Inep.

Cenário 3b – Aplicação do percentual sobre o VB da carreira de Pesquisador-Tecnologista e replicação das estruturas e valores de suas RT para definição das remunerações da carreira de Técnico

Apesar de o “Cenário 3a" ter se mostrado como uma solução adequada para a carreira de Técnico, alinhado com a finalidade e os objetivos do GT, decidiu-se pela realização de mais uma simulação, com estrutura equivalente à do “Cenário 1b”, onde foi replicada a estrutura e os valores das RT da carreira de Pesquisador-Tecnologia na tabela remuneratória do Técnico. A diferença ficou concentrada na definição dos valores do VB, que, no atual cenário, foi calculado com base na aplicação do percentual de 60% sobre o VB do Pesquisador-Tecnologista.

TABELA 19: Cenário “3b" – Simulação da Tabela Remuneratória da carreira de Técnico

CLASSE	PADRÃO	VB	RT			TOTAL (em R$)			
			Especialização	Mestrado	Doutorado	Sem RT	Especialização	Mestrado	Doutorado
ESPECIAL	V	15.440,80	1.906,08	4.765,19	8.196,12	15.440,80	17.346,87	20.205,99	23.636,92
	IV	14.998,69	1.850,48	4.630,17	7.963,16	14.998,69	16.849,17	19.628,86	22.961,84
	III	14.569,14	1.797,54	4.497,81	7.735,49	14.569,14	16.366,67	19.066,94	22.304,62
	II	14.151,88	1.747,24	4.368,09	7.513,11	14.151,88	15.899,12	18.519,97	21.664,99
	I	13.746,66	1.696,94	4.243,67	7.296,03	13.746,66	15.443,60	17.990,33	21.042,70
C	V	13.353,23	1.649,28	4.121,89	7.086,89	13.353,23	15.002,52	17.475,12	20.440,13
	IV	12.971,34	1.601,63	4.002,76	6.885,70	12.971,34	14.572,97	16.974,09	19.857,03
	III	12.599,16	1.556,63	3.888,92	6.687,15	12.599,16	14.155,79	16.488,08	19.286,31
	II	12.238,04	1.511,62	3.777,74	6.496,54	12.238,04	13.749,66	16.015,77	18.734,58
	I	11.887,76	1.466,62	3.669,20	6.311,23	11.887,76	13.354,38	15.556,96	18.198,99
B	V	11.546,51	1.424,26	3.563,30	6.128,56	11.546,51	12.970,77	15.109,81	17.675,07
	IV	11.215,67	1.384,55	3.462,70	5.953,84	11.215,67	12.600,22	14.678,37	17.169,50
	III	10.895,03	1.344,84	3.362,11	5.781,76	10.895,03	12.239,87	14.257,14	16.676,79
	II	10.582,80	1.305,13	3.266,80	5.617,63	10.582,80	11.887,93	13.849,60	16.200,43
	I	10.278,78	1.268,07	3.171,50	5.456,14	10.278,78	11.546,85	13.450,28	15.734,92
A	V	9.984,37	1.233,65	3.081,49	5.299,95	9.984,37	11.218,03	13.065,86	15.284,32
	IV	9.697,81	1.196,59	2.994,13	5.149,05	9.697,81	10.894,40	12.691,94	14.846,86
	III	9.420,49	1.162,18	2.906,77	5.000,80	9.420,49	10.582,67	12.327,26	14.421,29
	II	9.150,67	1.130,41	2.824,70	4.857,85	9.150,67	10.281,08	11.975,37	14.008,52
	I	8.888,16	1.095,99	2.742,63	4.717,54	8.888,16	9.984,15	11.630,79	13.605,69

Fonte: O autor, 2026.

Os resultados dessa simulação constam na Tabela 19, onde se observa a melhor situação remuneratória para a carreira de Técnico. Entretanto, ainda, retaria a necessidade da construção da justificativa para tornar o pleito como válido, frente às diferenças de atribuições dos cargos e dos critérios de ingresso nas carreiras. Por outro lado, ter-se-ia mitigado o problema da pouca atratividade para candidatos de futuros concursos que não possuíssem elevada titulação acadêmica para o momento da posse no cargo.

7.3. A definição do pleito de reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep

Concluída a fase de análises internas dos cenários simulados, havia necessidade de definição daqueles que seriam levados para deliberação e votação em assembleia. Isso se fez necessário devido a experiência de reunião realizada antes da assembleia, com os ocupantes de cargos da carreira de Técnico e do PEC-Inep de nível intermediário, onde foram apresentadas as simulações de todos os cenários dos eixos de análise “1” e “3”, culminando em um excesso de informação a ser processada e debatida e de opções para escolha.

Cabe ressaltar que essa reunião pré-assembleia foi inserida no processo de definição do pleito de reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep com vistas ao fato de a proposta para a carreira de Pesquisador-Tecnologista ter sido única e seria debatido e votado algo de interesse específico dos profissionais do quadro permanente de servidores do Inep de nível intermediário.

Com isso, pretendia-se que fosse possível uma definição prévia pelos interessados e evitássemos que o debate ampliado diluísse a pauta desse grupo específico. Entretanto, essa definição prévia não foi alcançada, ficando a definição de pleito para a carreira de Técnico e o PEC-Inep de nível intermediário a cargo da assembleia.

Os cenários selecionados pelo GT para serem apresentado aos servidores e serem objeto de deliberação e votação em assembleia foram: para carreira de Pesquisador-Tecnologista, o “Cenário 1a" (Tabela 8); e para a carreira de Técnico, o “Cenário 1a" (Tabela 9), o “Cenário 1c” (Tabela 11) e o “Cenário 3a" (Tabela 18).

Os cenários selecionados pelos membros do GT e os gráficos que demonstravam as perdas dos remuneratórias reais desde 2008 foram enviados previamente aos servidores para que todos pudessem analisar as informações produzidas e se facilitassem os processos de deliberação e de votação durante a assembleia.

Como resultado da votação dos servidores reunidos em assembleia, realizada no dia 01/07/2026, na modalidade virtual, foram:

a) ratificação da proposta estrutura da tabela remuneratória do GT para a carreira de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais e o PEC-Inep de Nível Superior (NS), apresentada neste documento como Tabela 8, mas com atualização estendida até a data de 01/07/2026;
b) definição da estrutura da tabela remuneratória objeto da Tabela 18 como pleito para a carreira de Técnico em Informações Educacionais e o PEC-Inep de Nível Intermediário (NI), conforme apresentado na Tabela 18, que teria os valores atualizados a partir da

nova tabela remuneratória dos cargos de nível superior; e

c) definição da proposta para o PEC-Inep de Nível Auxiliar (NA) como sendo resultante da correção da tabela remuneratória de julho de 2008 pelo INPC até 01/07/2026.

8. PLEITO DE REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DO INEP E DO PEC-INEP

A partir das definições dos servidores em assembleia, foram realizadas as atualizações das tabelas remuneratórias previamente simuladas, referentes às Carreira do Inep e ao PEC-Inep de Níveis Superior e Intermediário, e a produção da tabela remuneratória do PEC-Inep de Nível Auxiliar. Ainda, foram realizados os estudos de impacto orçamentário, o mapeamento de leis e decretos que deveriam ser alterados e a proposição de alterações nos dispositivos legais pertinentes.

Com isso, os membros do GT pretendiam deixar o presente relatório com todos os elementos necessários à formalização do pleito dos servidores do Inep junto ao MGI, para que a MSNP-Inep pudesse encaminhar ao referido Ministério a solicitação de abertura de Mesa Específica e Temporária de Negociação para o Inep.

8.1. Tabelas remuneratórias

As tabelas remuneratórias referentes ao pleito de reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep estão apresentadas na Tabela 20, para a carreira de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais e o PEC-Inep de Nível Superior (NS), na Tabela 21, para a carreira de Técnico em Informações Educacionais e o PEC-Inep de Nível Intermediário (NI), e na Tabela 22, para o PEC-Inep de Nível Auxiliar (NA).

TABELA 20: Pleito de tabela remuneratória para a carreira de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais do Inep e o PEC-Inep de Nível Superior (NS)

CLASSE	PADRÃO	VB	RT			TOTAL (em R$)			
			Especialização	Mestrado	Doutorado	Sem RT	Especialização	Mestrado	Doutorado
ESPECIAL	V	26.111,74	1.934,01	4.835,01	8.316,22	26.111,74	28.045,75	30.946,75	34.427,96
	IV	25.364,09	1.877,60	4.698,02	8.079,84	25.364,09	27.241,69	30.062,11	33.443,93
	III	24.637,68	1.823,88	4.563,72	7.848,84	24.637,68	26.461,56	29.201,40	32.486,52
	II	23.932,07	1.772,83	4.432,09	7.623,20	23.932,07	25.704,90	28.364,16	31.555,27
	I	23.246,81	1.721,80	4.305,85	7.402,94	23.246,81	24.968,61	27.552,66	30.649,75
C	V	22.581,49	1.673,45	4.182,28	7.190,73	22.581,49	24.254,94	26.763,77	29.772,22
	IV	21.935,66	1.625,10	4.061,41	6.986,59	21.935,66	23.560,76	25.997,07	28.922,25
	III	21.306,28	1.579,44	3.945,91	6.785,13	21.306,28	22.885,72	25.252,19	28.091,41
	II	20.695,59	1.533,77	3.833,09	6.591,73	20.695,59	22.229,36	24.528,68	27.287,32
	I	20.103,25	1.488,11	3.722,96	6.403,70	20.103,25	21.591,36	23.826,21	26.506,95
B	V	19.526,16	1.445,13	3.615,52	6.218,36	19.526,16	20.971,29	23.141,68	25.744,52
	IV	18.966,67	1.404,84	3.513,44	6.041,08	18.966,67	20.371,51	22.480,11	25.007,75
	III	18.424,45	1.364,55	3.411,37	5.866,48	18.424,45	19.789,00	21.835,82	24.290,93
	II	17.896,44	1.324,26	3.314,67	5.699,94	17.896,44	19.220,70	21.211,11	23.596,38
	I	17.382,32	1.286,65	3.217,97	5.536,09	17.382,32	18.668,97	20.600,29	22.918,41
A	V	16.884,45	1.251,73	3.126,64	5.377,60	16.884,45	18.136,18	20.011,09	22.262,05
	IV	16.399,85	1.214,12	3.037,99	5.224,49	16.399,85	17.613,97	19.437,84	21.624,34
	III	15.930,88	1.179,20	2.949,35	5.074,07	15.930,88	17.110,08	18.880,23	21.004,95
	II	15.474,59	1.146,97	2.866,08	4.929,02	15.474,59	16.621,56	18.340,67	20.403,61
	I	15.030,65	1.112,05	2.782,82	4.786,66	15.030,65	16.142,70	17.813,47	19.817,31

Fonte: O autor, 2026.

TABELA 21: Pleito de tabela remuneratória para a carreira de Técnico Informações Educacionais do Inep e o PEC-Inep de Nível Intermediário (NI)

CLASSE	PADRÃO	VB	GQ			TOTAL (em R$)			
			GQ-I	GQ-II	GQ-III	Sem GQ	GQ-I	GQ-II	GQ-III
ESPECIAL	V	15.667,04	1.160,41	2.901,01	4.989,74	15.667,04	16.827,45	18.568,05	20.656,78
	IV	15.218,45	1.126,56	2.818,82	4.847,91	15.218,45	16.345,01	18.037,27	20.066,36
	III	14.782,61	1.094,33	2.738,23	4.709,30	14.782,61	15.876,94	17.520,84	19.491,91
	II	14.359,24	1.063,70	2.659,26	4.573,92	14.359,24	15.422,94	17.018,50	18.933,16
	I	13.948,09	1.033,08	2.583,51	4.441,76	13.948,09	14.981,17	16.531,60	18.389,85
C	V	13.548,89	1.004,07	2.509,37	4.314,44	13.548,89	14.552,96	16.058,26	17.863,33
	IV	13.161,40	975,06	2.436,84	4.191,95	13.161,40	14.136,46	15.598,24	17.353,35
	III	12.783,77	947,66	2.367,54	4.071,08	12.783,77	13.731,43	15.151,31	16.854,85
	II	12.417,35	920,27	2.299,86	3.955,04	12.417,35	13.337,62	14.717,21	16.372,39
	I	12.061,95	892,87	2.233,78	3.842,22	12.061,95	12.954,82	14.295,73	15.904,17
B	V	11.715,70	867,07	2.169,31	3.731,01	11.715,70	12.582,77	13.885,01	15.446,71
	IV	11.380,00	842,91	2.108,07	3.624,65	11.380,00	12.222,91	13.488,07	15.004,65
	III	11.054,67	818,73	2.046,82	3.519,89	11.054,67	11.873,40	13.101,49	14.574,56
	II	10.737,86	794,56	1.988,81	3.419,97	10.737,86	11.532,42	12.726,67	14.157,83
	I	10.429,39	771,99	1.930,78	3.321,66	10.429,39	11.201,38	12.360,17	13.751,05
A	V	10.130,67	751,04	1.875,98	3.226,56	10.130,67	10.881,71	12.006,65	13.357,23
	IV	9.839,91	728,47	1.822,79	3.134,69	9.839,91	10.568,38	11.662,70	12.974,60
	III	9.558,53	707,52	1.769,61	3.044,44	9.558,53	10.266,05	11.328,14	12.602,97
	II	9.284,75	688,19	1.719,65	2.957,42	9.284,75	9.972,94	11.004,40	12.242,17
	I	9.018,39	667,23	1.669,69	2.872,00	9.018,39	9.685,62	10.688,08	11.890,39

Fonte: O autor, 2026.

Nota explicativa: Os códigos utilizados para indicar os níveis de Gratificação de Qualificação (GQ) têm correspondência com formação ou titulação – GQ-I - Aperfeiçoamento ou Graduação, GQ-II – Especialização e GQ-III - Mestrado.

TABELA 22: Pleito de tabela remuneratória para o PEC-Inep de Nível Auxiliar (NA)

CLASSE	PADRÃO	VB
ESPECIAL	III	4.433,52
	II	4.306,71
	I	4.182,69

Fonte: O autor, 2026.

8.2. Impacto orçamentário e relação custo-benefício institucional

As tabelas remuneratórias apresentadas no tópico 8.1 passaram por estudo de impacto orçamentário em 2027, 2028 e 2029, abrangendo todos os cargos e todos os servidores ativo e inativos (aposentados), bem como os instituidores de pensão, seguindo os preceitos definidos pelo MGI. Os resultados do estudo constam no “Anexo A”, apresentados em tabelas que expressam detalhadamente como os valores do impacto orçamentário foram calculados, de forma a subsidiar a instrução processual de formalização do pleito nas instâncias externas ao Instituto pertinentes.

Para fins das análises sobre os impactos orçamentários no âmbito do GT, com vistas a

solução definida para mitigar o problema existente para atrair e reter profissionais qualificados no quadro permanente de servidores do Inep, as informações produzidas foram sintetizadas abrangendo os dados relativos a 2026, 2027 e 2028, apresentadas nas Tabelas 24, 25 e 26. Entretanto, o impacto orçamentário da reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep deve ser analisado em perspectiva proporcional e não apenas em valores absolutos.

Embora a análise dos dados orçamentários aponte para o fato de que o pleito de reestruturação possui impacto fiscal relevante em termos absolutos, não se pode ignorar que esse é mais contido e limitado quando dimensionado em relação ao orçamento institucional, com valores originais e atualizados sistematizados na Tabela 23[11].

TABELA 23: Dotação orçamentária do Inep de 2020 a 2026

	ORÇAMENTO INICIAL		ORÇAMENTO ATUALIZADO		DIFERENÇA ENTRE ATUALIZADO E INICIAL NO ANO
ANO	VALOR ABSOLUTO	DIFERENÇA EM RELAÇÃO AO ANO ANTERIOR	VALOR ABSOLUTO	DIFERENÇA EM RELAÇÃO AO ANO ANTERIOR	
2020	R$ 1.096.382.427,00	------	R$ 1.408.432.612,00	------	R$ 312.050.185,00
2021	R$ 957.561.457,00	-R$ 138.820.970,00	R$ 1.056.349.446,00	-R$ 352.083.166,00	R$ 98.787.989,00
2022	R$ 1.214.875.439,00	R$ 257.313.982,00	R$ 1.124.214.489,00	R$ 67.865.043,00	-R$ 90.660.950,00
2023	R$ 1.542.733.046,00	R$ 327.857.607,00	R$ 1.126.206.527,00	R$ 1.992.038,00	-R$ 416.526.519,00
2024	R$ 1.366.213.655,00	-R$ 176.519.391,00	R$ 1.019.928.061,00	-R$ 106.278.466,00	-R$ 346.285.594,00
2025	R$ 1.394.297.213,00	R$ 28.083.558,00	R$ 1.462.365.662,00	R$ 442.437.601,00	R$ 68.068.449,00
2026	R$ 1.623.677.920,00	R$ 229.380.707,00	R$ 1.345.458.672,00	-R$ 116.906.990,00	-R$ 278.219.248,00

Fonte: O autor, 2026.

A despesa anual projetada, que também pode ser vista como investimento estatal no Inep, passa de R$ 113,5 milhões em 2026 para R$ 174,5 milhões em 2027, representando acréscimo de aproximadamente R$ 61,0 milhões, como pode ser observado na Tabela 24.

Esse incremento corresponde a cerca de 3,76% do orçamento inicial e 4,54% do orçamento atualizado do Inep para 2026, que é o atual orçamento de referência do Instituto. Tomando-se como referência o orçamento de 2025, o impacto da reestruturação corresponde 4,38% do orçamento inicial e 4,17% do atualizado. Mesmo com a incorporação integral desse impacto de R$ 61,0 milhões ao orçamento atualizada de 2026, o valor resultante permaneceria aproximadamente R$ 55,9 milhões abaixo do orçamento atualizada de 2025.

Ainda, o impacto orçamentário de R$ 61,0 milhões ficaria muito abaixo do incremento de aproximadamente R$ 527,3 milhões (48,9%) no orçamento inicial do Inep entre 2020 e 2025. Esse valor

[11] As informações sobre o orçamento do Inep foram produzidas a partir da base de dados extraída do seguinte link: https://portaldatransparencia.gov.br/orcamento/despesas?paginacaoSimples=true&tamanhoPagina=&offset=&direcaoOrdenacao=asc&de=2020&ate=2026&orgaos=UO26290&colunasSelecionadas=ano%2CorgaoSuperior%2CorgaoVinculado%2CunidadeOrcamentaria%2Cfuncao%2CsubFuncao%2Cprograma%2Cacao%2CcategoriaEconomica%2CgrupoDespesa%2CelementoDespesa%2CorcamentoInicial%2CorcamentoAtualizado%2CorcamentoRealizado%2CvalorEmpenhado%2CpercentualRealizado&ordenarPor=ano&direcao=desc.

é 8 (oito) vezes superior ao impacto anual estimado da reestruturação, demonstrando que o investimento em novas ações a serem realizadas pelo Instituto não se refletiu proporcionalmente em investimento nos profissionais qualificados do quadro permanente de servidores do Inep.

Assim sendo, o impacto orçamentário do pleito de reestruturação não representa expansão desproporcional da despesa institucional, mas investimento relativamente limitado na recomposição das condições de atração, retenção e valorização dos servidores responsáveis pelas entregas institucionais do Inep, bem como pela manutenção da qualidade técnica, da confiabilidade e da fidedignidade das informações oficiais sobre a educação brasileira.

TABELA 24: Impacto orçamentário anual do pleito de reestruturação por tipo de situação dos servidores

	GRUPO DE SERVIDORES	VALOR	2026	2027	2028
DESPESA TOTAL	Ativos	Absoluto	R$ 99.580.437,78	R$ 151.062.720,99	R$ 153.298.391,02
		Percentual	87,7%	86,5%	86,7%
	Aposentados e Instituidores de Pensão	Absoluto	R$ 13.985.231,65	R$ 23.486.269,21	R$ 23.486.269,21
		Percentual	12,3%	13,5%	13,3%
	Total		**R$ 113.527.134,71**	**R$ 174.548.990,20**	**R$ 176.784.660,23**
DIFERENÇA EM RELAÇÃO A 2026	Ativos	Absoluto	------	R$ 51.482.283,21	R$ 53.717.953,24
		Percentual	------	84,4%	84,9%
	Aposentados e Instituidores de Pensão	Absoluto	------	R$ 9.501.037,56	R$ 9.501.037,56
		Percentual	------	15,6%	15,0%
	Total			**R$ 61.021.855,51**	**R$ 63.257.525,53**

Fonte: O autor, 2026.

Quando se analisa a composição do impacto orçamentário, apresentada na Tabela 24, verifica-se que esse impacto está majoritariamente concentrado no fortalecimento da força de trabalho em atividade, que atualmente sustenta as entregas finalísticas do Instituto. Dos R$ 61,0 milhões de acréscimo estimados para 2027, aproximadamente R$ 51,5 milhões (84,4%) destinam-se aos servidores ativos, enquanto cerca de R$ 9,5 milhões (15,6%) correspondem a aposentados e instituidores de pensão.

Isso demonstra que o pleito de reestruturação não está focado na expansão de despesas de cunho previdenciário. A parcela destinada a aposentados e instituidores de pensão representa uma consequência da estrutura remuneratória e das regras previdenciárias aplicáveis, que permanece minoritária diante do impacto relacionado aos servidores ativos.

Dentre os cerca de R$ 99,5 milhões, referente a 87,7% da despesa fixa total com servidores ativos prevista para 2026, cerca de R$ 82,2 milhões estão direcionados aos Pesquisadores-Tecnologistas, R$ 6,2 milhões aos Técnicos e R$ 11,1 milhões (5,6%) aos servidores do PEC-Inep, conforme pode ser verificado na Tabela 25. O cenário é inversamente proporcional em relação aos aposentados e

instituidores de pensão, sendo, dos cerca de R$ 14,0 milhões previstos para 2026, R$ 13,1 milhões (93,5%) estão destinados ao grupo de servidores do PEC-Inep.

TABELA 25: Impacto orçamentário anual do pleito de reestruturação relacionado aos servidores ativos

		DESPESA		2026		2027		2028
SERVIDORES ATIVOS	PESQUISADOR-TECNOLOGISTA	Remuneração total	R$	67.820.097,00	R$	100.779.512,04	R$	102.474.306,36
		Férias	R$	1.883.891,58	R$	2.799.430,89	R$	2.846.508,51
		Gratificação natalina	R$	5.651.674,75	R$	8.398.292,67	R$	8.539.525,53
		Encargos	R$	6.822.454,13	R$	9.624.004,41	R$	9.768.061,92
		Anuênio	R$	-	R$	-	R$	-
		Subtotal	**R$**	**82.178.117,46**	**R$**	**121.601.240,01**	**R$**	**123.628.402,32**
		Percenctual sobre total		**82,5%**		**80,5%**		**80,6%**
	TÉCNICO	Remuneração total	R$	5.033.958,48	R$	9.030.115,37	R$	9.204.436,73
		Férias	R$	139.832,18	R$	250.836,54	R$	255.678,80
		Gratificação natalina	R$	419.496,54	R$	752.509,61	R$	767.036,39
		Encargos	R$	660.957,25	R$	931.092,89	R$	945.910,20
		Anuênio	R$	-	R$	-	R$	-
		Subtotal	**R$**	**6.254.244,45**	**R$**	**10.964.554,41**	**R$**	**11.173.062,12**
		Percenctual sobre total		**6,3%**		**7,3%**		**7,3%**
	PEC-INEP (NS)	Remuneração total	R$	7.871.412,24	R$	12.654.156,96	R$	12.654.156,96
		Férias	R$	218.650,34	R$	351.504,36	R$	351.504,36
		Gratificação natalina	R$	655.951,02	R$	1.054.513,08	R$	1.054.513,08
		Encargos	R$	790.849,99	R$	1.197.383,30	R$	1.197.383,30
		Anuênio	R$	86.721,07	R$	275.043,66	R$	275.043,66
		Subtotal	**R$**	**9.623.584,66**	**R$**	**15.532.601,36**	**R$**	**15.532.601,36**
		Percenctual sobre total		**9,7%**		**10,3%**		**10,1%**
	PEC-INEP (NI)	Remuneração total	R$	1.206.560,52	R$	2.283.885,00	R$	2.283.885,00
		Férias	R$	33.515,57	R$	63.441,25	R$	63.441,25
		Gratificação natalina	R$	100.546,71	R$	190.323,75	R$	190.323,75
		Encargos	R$	140.831,34	R$	232.403,92	R$	232.403,92
		Anuênio	R$	43.037,07	R$	194.271,30	R$	194.271,30
		Subtotal	**R$**	**1.524.491,21**	**R$**	**2.964.325,22**	**R$**	**2.964.325,22**
		Percenctual sobre total		**1,5%**		**2,0%**		**1,9%**
		Total	**R$**	**99.580.437,78**	**R$**	**151.062.720,99**	**R$**	**153.298.391,02**
		Diferença em relação a 2026			**R$**	**51.482.283,21**	**R$**	**53.717.953,24**
		Acréscimo em relação a 2026				**51,7%**		**53,9%**

Fonte: O autor, 2026.

Nota explicativa: As siglas NS e NI significam, respectivamente, Nível Superior e Nível Intermediário.

Uma argumentação sempre colocada por representantes do Governo Federal nas mesas de negociação, quando é apresentado o pleito de equiparação entre tabelas remuneratórias de servidores das Carreiras do Inep e do PEC-Inep, para cargos de níveis equivalentes, é aquela relacionada a benefício de caráter individual, que não abrange a todos os servidores vinculados ao PEC-Inep, sobretudo os ativos.

TABELA 26: Impacto orçamentário anual do pleito de reestruturação relacionado aos servidores aposentados e aos instituidores de pensão

		DESPESA		2026		2027		2028
APOSENTADOS E INSTITUIDORES DE PENSÃO	PESQUISADOR-TECNOLOGISTA	Remuneração total	R$	738.043,44	R$	738.043,44	R$	738.043,44
		Férias	R$	-	R$	-	R$	-
		Gratificação natalina	R$	61.503,62	R$	61.503,62	R$	61.503,62
		Encargos	R$	-	R$	-	R$	-
		Anuênio	R$	-	R$	-	R$	-
		Subtotal	**R$**	**799.547,06**	**R$**	**799.547,06**	**R$**	**799.547,06**
		Percenctual sobre total		**5,7%**		**3,4%**		**3,4%**
	TÉCNICO	Remuneração total	R$	96.660,84	R$	96.660,84	R$	96.660,84
		Férias	R$	-	R$	-	R$	-
		Gratificação natalina	R$	8.055,07	R$	8.055,07	R$	8.055,07
		Encargos	R$	-	R$	-	R$	-
		Anuênio	R$	-	R$	-	R$	-
		Subtotal	**R$**	**104.715,91**	**R$**	**104.715,91**	**R$**	**104.715,91**
		Percenctual sobre total		**0,7%**		**0,4%**		**0,4%**
	PEC-INEP (NS)	Remuneração total	R$	7.920.314,64	R$	12.494.209,20	R$	12.494.209,20
		Férias	R$	-	R$	-	R$	-
		Gratificação natalina	R$	660.026,22	R$	1.041.184,10	R$	1.041.184,10
		Encargos	R$	-	R$	-	R$	-
		Anuênio	R$	546.919,23	R$	1.734.602,89	R$	1.734.602,89
		Subtotal	**R$**	**9.127.260,09**	**R$**	**15.269.996,19**	**R$**	**15.269.996,19**
		Percenctual sobre total		**65,3%**		**65,0%**		**65,0%**
	PEC-INEP (NI)	Remuneração total	R$	3.430.003,80	R$	5.913.998,86	R$	5.913.998,86
		Férias	R$	-	R$	-	R$	-
		Gratificação natalina	R$	285.833,65	R$	492.833,24	R$	492.833,24
		Encargos	R$	-	R$	-	R$	-
		Anuênio	R$	187.245,63	R$	845.236,81	R$	845.236,81
		Subtotal	**R$**	**3.903.083,08**	**R$**	**7.252.068,90**	**R$**	**7.252.068,90**
		Percenctual sobre total		**27,9%**		**30,9%**		**30,9%**
	PEC-INEP (NA)	Remuneração total	R$	45.876,36	R$	53.202,20	R$	53.202,20
		Férias	R$	-	R$	-	R$	-
		Gratificação natalina	R$	3.823,03	R$	4.433,52	R$	4.433,52
		Encargos	R$	-	R$	-	R$	-
		Anuênio	R$	926,12	R$	2.305,43	R$	2.305,43
		Subtotal	**R$**	**50.625,51**	**R$**	**59.941,15**	**R$**	**59.941,15**
		Percenctual sobre total		**0,4%**		**0,3%**		**0,3%**
		Total	**R$**	**13.985.231,65**	**R$**	**23.486.269,21**	**R$**	**23.486.269,21**
		Diferença em relação a 2026			**R$**	**9.501.037,56**	**R$**	**9.501.037,56**
		Acréscimo em relação a 2026				**67,9%**		**67,9%**

Fonte: O autor, 2026.

Nota explicativa: As siglas NS, NI e NA significam, respectivamente, Nível Superior, Nível Intermediário e Nível Auxiliar.

Nessa perspectiva, buscou-se evidenciar o quanto do impacto orçamentário, decorrente da implementação do pleito de reestruturação, está relacionado à parcela remuneratória referente ao "anuênio" percebido por 81 (oitenta e um) servidores do PEC-Inep, sendo dentre esses somente 20 (vinte) ativos. O impacto orçamentário total relativo a essa rubrica corresponde a cerca de R$ 2,2 milhões anuais, equivalentes a R$ 182,2 mil mensais.

A magnitude relativa do impacto orçamentário torna-se ainda mais evidente quando esse é considerado como investimento, sobretudo quando confrontado com o custo institucional da não reestruturação, mantendo-se a situação atual de falta de capacidade do Inep para atrair e reter profissionais qualificados e formados em serviço no seu quadro permanente de servidores. O histórico de evasão, a desistência antes posse de parcela significativa dos aprovados em concurso e a baixa preferência pelo Inep nos concursos recentes indicam que a insuficiência de atratividade já produz efeitos concretos sobre a capacidade de formação e retenção do quadro permanente.

Considerando que as atividades finalísticas do Inep dependem de conhecimentos e competências especializados, formação em serviço e conhecimento institucional acumulado, a perda continuada desses profissionais produz custos que ultrapassam a folha de pessoal, afetando a capacidade do Estado de produzir informações educacionais confiáveis e de sustentar avaliações e estatísticas oficiais de qualidade.

Sob essa perspectiva, a reestruturação deve ser compreendida menos como aumento de despesa e mais como investimento na parte da capacidade estatal concretizada pelo Inep. Seu custo incremental, situado em torno de 4,54% do orçamento anual do Instituto, mostra-se proporcionalmente limitado diante do benefício esperado de recompor a atratividade das Carreiras do Inep, de reduzir a evasão, de preservar competências críticas e de assegurar a continuidade e a qualidade das entregas institucionais.

8.3. Atualização de normativos

A última etapa de análise, para produção dos documentos subsidiários à formalização do pleito de reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep, enfocou as alterações que deveriam ocorrer no texto da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e suas respectivas regulamentações em decretos e portarias, tendo em vista a especificação das novas estruturas, valores e parcelas remuneratórios.

Para delimitar o escopo das alterações necessárias, foram consultados documentos relativos a outras reestruturações de carreiras, com o objetivo de identificar procedimentos adotados na alteração dos respectivos normativos que pudessem orientar a proposição das mudanças requeridas para a reestruturação dos cargos de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais e de Técnico em Informações Educacionais, integrantes das carreiras estruturadas do Instituto, bem como os cargos do PEC-Inep de Nível Superior (NS), Nível Intermediário (NI) e Nível Auxiliar (NA).

A conclusão do GT foi de que seriam necessárias apenas alterações na Lei nº 11.357/2006, tendo em vista que as experiências relativas a outras reestruturações demonstraram não ser necessária a edição de normativos específicos para regulamentar determinadas disposições legais, como as abrangida na reestruturação objeto deste relatório. Esse entendimento aplica-se, por exemplo, ao pagamento das novas Gratificações de Qualificação (GQ) destinadas aos cargos de Técnico e aos cargos de Nível Intermediário do PEC-Inep.

A minuta do projeto de lei, contendo as disposições relativas ao pleito de reestruturação apresentado nesta seção do relatório final do GT, consta no “Anexo A” deste documento, juntamento com os estudos de impacto orçamentários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os membros do presente Grupo de Trabalho consideram este relatório como um instrumento de registro histórico sobre o seu funcionamento e as análises realizadas de cunhos qualitativo e quantitativo sobre: (i) a relevância social do Inep; (ii) a relevância de um quadro permanente de servidores qualificados e especializados para o fortalecimento institucional do Inep; (iii) a movimentação dos profissionais do quadro permanente de servidores do Inep; (iv) as evoluções e retrocessos das Carreiras do Inep e do PEC-Inep; (v) as perdas remuneratórios acumuladas ao longo do tempo; (vi) os cenários simulados para fins de materialização das propostas elencadas internamente no GT e apresentadas pelos servidores do Inep nas entrevistas em grupo; e (vii) a decisão tomada pelos servidores do Instituto para fins de pleito para a reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep.

Consideram, também, que os objetivos definidos pela Portaria Inep nº 17/2026 e pelo próprio GT foram alcançados com sucesso; e que este relatório contém todos os subsídios necessários para a apresentação de justificativas que evidenciem a importância do pleito e sua caracterização para além da perspectiva corporativista dos servidores do Inep ao Ministério da Educação (MEC), ao Ministério da Gestão da Inovação do Serviço Público (MGI) e ao Congresso Nacional.

Isso porque o relatório traz aspectos do fortalecimento e das entregas institucionais do Inep, decorrentes de um quadro permanente de servidores estável e com altos níveis de qualificação acadêmica e de capacidade técnica, que requer formação em serviço para viabilizar a aplicação dos seus conhecimentos, competências e habilidades individuais às atividades desenvolvidas no Inep; e as dificuldades de atrair e manter profissionais qualificados para seu quadro permanente, comprometendo a memória e a capacidade institucional em promover inovação com base em experiências anteriores.

A entrega deste documento encerra as atividades do presente GT e devolve à Mesa Setorial de Negociação Permanente no âmbito do Inep (MSNP-Inep), sobretudo à Bancada Governamental, a responsabilidade pela viabilização da abertura das negociações com o MEC e o MGI para adoção das medidas legais necessárias para implementação da reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep, garantindo a remuneração adequada e equitativa aos servidores do Instituto e tornando as Carreiras do Inep competitivas frente a outras do Poder Executivo Federal.

Por outro lado, não encerra a participação de seus membros na busca por melhores condições de trabalho dos profissionais do quadro permanente de servidores do Inep e pelo fortalecimento institucional dessa entidade pública, que desenvolve atividades e realiza entregas importantes para o Estado brasileiro e seus cidadãos, provendo subsídios capazes de orientar as tomadas de decisões dos diversos níveis de governo baseadas em evidências e em informações educacionais confiáveis e de qualidade.

REFERÊNCIAS

BIDARBAKHTNIA, Arman. Rethinking official statistics: A sociological perspective. **Statistical Journal of the IAOS**, v. 40, p. 521–532, 5 jul. 2024.

BOGGIO, Andrea. Exposing Indicators' Fragility: Sally Engle Merry's Contribution to the Study of Governance Indicators. v. 54, n. 4, p. 897–900, 2020.

BRASIL. **Relatório de Gestão 2025**. Brasília: MEC, 2025.

CAMARGO, Alexandre de Paiva Rio. Estatísticas Sanitárias E Interdependência Social Na Primeira República. v. 28, n. 4, p. 1007–1035, 2021.

COSTA, Arthur; LIMA, Renato. Estatísticas Oficiais, Violência E Crime No Brasil. v. 84, p. 81–106, 2018.

D'ALVA, Oscar Arruda; PARANÁ, Edemilson. Estatísticas Públicas, Big Data e Inteligência Artificial: o caso da Plataforma Global da ONU. **Inteligência Artificial: Democracia e impactos sociais**, v. 38, n. 111, p. 349–364, 2024.

DAVIS, Kevin E. *et al.* **Governance by Indicators: Global Power through Quantification and Rankings**. United Kingdom: Oxford University Press, 2012.

DAVLATOVA, S. T. ON THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF STUDYING INTERNATIONAL RELATIONS IN ETHNOSOCIOLOGY. **International Journal Of History And Political Sciences**, v. 4, n. 04, p. 05–11, 12 abr. 2024.

DESROSIÈRES, Alain. Le Territoire Et La Localité. Deux Langages Statistiques. v. 7, n. 25, p. 46–58, 1994.

DESROSIÈRES, Alain. Measurement and Its Uses: Harmonization and Quality in Social Statistics. v. 68, n. 2, p. 173–187, 2000.

DESROSIÈRES, Alain. The History of Statistics as a Genre. v. 119, n. 1, p. 8–23, 2013.

DIDIER, Emmanuel; BRUNO, Isabelle. O "estatativismo" como uso militante da quantificação. **Sociologias**, v. 23, n. 56, p. 82–109, 2021.

ESPELAND, Wendy Nelson; SAUDER, Michael. Rankings and Reactivity: How Public Measures Recreate Social Worlds. v. 113, n. 1, p. 1–40, 2007.

ESPELAND, Wendy Nelson; STEVENS, Mitchell L. A Sociology of Quantification. v. 49, n. 3, p. 401–436, 2008.

ESPELAND, Wendy; YUNG, Vincent. Ethical Dimensions of Quantification. v. 58, n. 2, p. 238–260, 2019.

FIENBERG, Stephen E. Statistics in the Social World. v. 283, n. 5410, p. 2025–2025, 1999.

FOUCAULT, Michel. Omnes Et Singulatim : Vers Une Critique De La Raison Politique. v. n° 41, n. 4, p. 5–36, 1986.

FUKUDA-PARR, Sakiko; MCNEILL, Desmond. Knowledge and Politics in Setting and Measuring the SDGs: Introduction to Special Issue. v. 10, n. S1, p. 5–15, 2019.

GARRETT, Cal Lee; DECOTEAU, Claire Laurier. Data citizenship: Quantifying structural racism in COVID-19 and beyond. **Big Data & Society**, v. 10, n. 2, p. 20539517231213821, 1 jul. 2023.

JAMES, Daniel; THOMPSON, Morgan; HENDL, Tereza. Who Counts in Official Statistics? Ethical-Epistemic Issues in German Migration and the Collection of Racial or Ethnic Data. v. 42, n. 1, p. 155–174, 2024.

JAYASINGHE, Kelum *et al.* Bio-Politics and Calculative Technologies in COVID-19 Governance: Reflections From England. 2021.

JENKINS, Matt. The Social Construction of Official Statistics: The Case of the UK 'Measuring National Well-being' Programme. **Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement**, v. 143, n. 2, p. 881–899, 2019.

KENNEDY, Helen; HILL, Rosemary Lucy. The Feeling of Numbers: Emotions in Everyday Engagements with Data and Their Visualisation. **Sociology**, v. 52, n. 4, p. 830–848, 1 ago. 2018.

KOH, Matthew. Indicators in the ASEANstats Statistical Regime: A Case-Study on the Need for Accountability, Participation, and Transparency in International Governance by Indicators. v. 6, n. 1, p. 159–191, 2015.

LIU, Jun; LIU, Chuncheng. The Politics of Governance by Quantification Infrastructure. **Critical Sociology**, v. 51, n. 6, p. 1241–1245, 1 set. 2025.

NORMAND, Romuald. The New European Political Arithmetic of Inequalities in Education: A History of the Present. v. 9, n. 3, p. 361–371, 2021.

OLENSKI, Jozef. Role of official statistics in fragile countries, regions and sectors of economy. **Statistical Journal of the IAOS**, v. 33, n. 4, p. 833–849, 1 nov. 2017.

OMAN, Charles P.; ARNDT, Christiane. Uses and Abuses of Governance Indicators. 2006.

PORTER, Theodore. Trust in Numbers. 18 ago. 2020.

PORTER, Theodore M. Making Things Quantitative. v. 7, n. 3, p. 389–407, 1994.

PORTER, Theodore M. La Estadística Y El Curso De La Razón Pública: Compromiso E Imparcialidad en Un Mundo Cuantificado. v. 0, n. 18, p. 19, 2009.

PORTER, Theodore M. Quantification in the History of the Social Sciences. p. 700–706, 2015.

PORTER, Theodore M.; ESPELAND, Wendy Nelson. Data and Expertise: Some Unanticipated Outcomes. *In*: **The Oxford Handbook of Expertise and Democratic Politics**. New York: Oxford University Press, 2023. p. 258–281.

RADERMACHER, W. Governing-by-the-numbers/Statistical governance: Reflections on the future of official statistics in a digital and globalised society. **Statistical Journal of the IAOS**, v. 35, p. 519–537, 1 nov. 2019.

SAKSHAUG, Joseph W. *et al.* Linking Survey and Administrative Records. v. 41, n. 4, p. 535–569, 2012.

SALTELLI, Andrea; DI FIORE, Monica. From Sociology of Quantification to Ethics of Quantification. v. 7, n. 1, 2020.

SAUDER, Michael; ESPELAND, Wendy Nelson. The Discipline of Rankings: Tight Coupling and Organizational Change. v. 74, n. 1, p. 63–82, 2009.

SHLOMO, Natalie; SKINNER, Chris. Measuring Risk of Re-Identification in Microdata: State-of-the Art and New Directions. **Journal of the Royal Statistical Society Series A: Statistics in Society**, v. 185, n. 4, p. 1644–1662, 1 out. 2022.

SHORE, Cris; WRIGHT, Susan. Governing by Numbers: Audit Culture, Rankings and the New World Order. v. 23, n. 1, p. 22–28, 2015.

SOKHI-BULLEY, Bal. Governing (Through) Rights: Statistics as Technologies of Governmentality. v. 20, n. 2, p. 139–155, 2011.

STOYCHEVA, Stella; FAVERO, Giovanni. Research methodology for ethnostatistics in organization studies: towards a historical ethnostatistics. **Journal of Organizational Ethnography**, v. 9, n. 3, p. 327–342, 24 jun. 2020.

SUPIK, Linda; SPIELHAUS, Riem. Introduction to Special Issue: Matters of classification and representation: Quantifying ethnicity, religion and migration introduction. **Ethnicities**, v. 19, n. 3, p. 455–468, 1 jun. 2019.

THÉVENOT, Laurent. Statistique Et Politique. La Normalité Du Collectif. v. 7, n. 25, p. 5–20, 1994.

THÉVENOT, Laurent. A New Calculable Global World in the Making: Governing Through Transnational Certification Standards. p. 197–252, 2021.

TICHENOR, Marlee *et al.* Global Public Policy in a Quantified World: Sustainable Development Goals as Epistemic Infrastructures. v. 41, n. 4, p. 431–444, 2022.

UMBACH, Gaby. Of numbers, narratives and challenges: Data as evidence in 21st century policy-making. **Statistical Journal of the IAOS**, v. 36, n. 4, p. 1043–1055, 1 nov. 2020.

WILLMOTT, Kyle. Colonial Numbers: Quantification, Indigeneity, and the Politics of Fiscal Surveillance. v. 21, n. 1, p. 16–28, 2023.

ANEXO A – Documentação subsidiária à formalização do pleito de reestruturação das Carreiras do Inep e do PEC-Inep

Quadros de Síntese do Impacto Orçamentário

ATIVOS				
CARREIRA NS				
	2026	**2027**	**2028**	**2029**
Total Remunerações	R$ 67.820.097,00	R$ 100.779.512,04	R$ 102.474.306,36	R$ 104.209.938,96
Férias	R$ 1.883.891,58	R$ 2.799.430,89	R$ 2.846.508,51	R$ 2.894.720,53
Gratificação natalina	R$ 5.651.674,75	R$ 8.398.292,67	R$ 8.539.525,53	R$ 8.684.161,58
Encargos	R$ 6.822.454,13	R$ 9.624.004,41	R$ 9.768.061,92	R$ 9.915.590,70
Total Anual	**R$ 82.178.117,46**	**R$ 121.601.240,01**	**R$ 123.628.402,32**	**R$ 125.704.411,76**

PEC NS				
	2026	**2027**	**2028**	**2029**
Total Remunerações	R$ 7.871.412,24	R$ 12.654.156,96	R$ 12.654.156,96	R$ 12.654.156,96
Férias	R$ 218.650,34	R$ 351.504,36	R$ 351.504,36	R$ 351.504,36
Gratificação natalina	R$ 655.951,02	R$ 1.054.513,08	R$ 1.054.513,08	R$ 1.054.513,08
Encargos	R$ 790.849,99	R$ 1.197.383,30	R$ 1.197.383,30	R$ 1.197.383,30
Anuênio	R$ 86.721,07	R$ 275.043,66	R$ 275.043,66	R$ 275.043,66
Total Anual	**R$ 9.623.584,66**	**R$ 15.532.601,36**	**R$ 15.532.601,36**	**R$ 15.532.601,36**

CARREIRA NI				
	2026	**2027**	**2028**	**2029**
Total Remunerações	R$ 5.033.958,48	R$ 9.030.115,37	R$ 9.204.436,73	R$ 9.383.824,51
Férias	R$ 139.832,18	R$ 250.836,54	R$ 255.678,80	R$ 260.661,79
Gratificação natalina	R$ 419.496,54	R$ 752.509,61	R$ 767.036,39	R$ 781.985,38
Encargos	R$ 660.957,25	R$ 931.092,89	R$ 945.910,20	R$ 961.158,16
Total Anual	**R$ 6.254.244,45**	**R$ 10.964.554,41**	**R$ 11.173.062,12**	**R$ 11.387.629,84**

PEC NI				
	2026	**2027**	**2028**	**2029**
Total Remunerações	R$ 1.206.560,52	R$ 2.283.885,00	R$ 2.283.885,00	R$ 2.283.885,00
Férias	R$ 33.515,57	R$ 63.441,25	R$ 63.441,25	R$ 63.441,25
Gratificação natalina	R$ 100.546,71	R$ 190.323,75	R$ 190.323,75	R$ 190.323,75
Encargos	R$ 140.831,34	R$ 232.403,92	R$ 232.403,92	R$ 232.403,92
Anuênio	R$ 43.037,07	R$ 194.271,30	R$ 194.271,30	R$ 194.271,30
Total Anual	**R$ 1.524.491,21**	**R$ 2.964.325,22**	**R$ 2.964.325,22**	**R$ 2.964.325,22**

APOSENTADOS E INSTITUIDORES DE PENSÃO

CARREIRA NS

	2026	2027	2028	2029
Total Remunerações	R$ 738.043,44	R$ 738.043,44	R$ 738.043,44	R$ 738.043,44
Férias	R$ -	R$ -	R$ -	R$ -
Gratificação natalina	R$ 61.503,62	R$ 61.503,62	R$ 61.503,62	R$ 61.503,62
Encargos	R$ -	R$ -	R$ -	R$ -
Total Anual	**R$ 799.547,06**	**R$ 799.547,06**	**R$ 799.547,06**	**R$ 799.547,06**

PEC NS

	2026	2027	2028	2029
Total Remunerações	R$ 7.920.314,64	R$ 12.494.209,20	R$ 12.494.209,20	R$ 12.494.209,20
Férias	R$ -	R$ -	R$ -	R$ -
Gratificação natalina	R$ 660.026,22	R$ 1.041.184,10	R$ 1.041.184,10	R$ 1.041.184,10
Encargos	R$ -	R$ -	R$ -	R$ -
Anuênio	R$ 546.919,23	R$ 1.734.602,89	R$ 1.734.602,89	R$ 1.734.602,89
Total Anual	**R$ 9.127.260,09**	**R$ 15.269.996,19**	**R$ 15.269.996,19**	**R$ 15.269.996,19**

CARREIRA NI

	2026	2027	2028	2029
Total Remunerações	R$ 96.660,84	R$ 96.660,84	R$ 96.660,84	R$ 96.660,84
Férias	R$ -	R$ -	R$ -	R$ -
Gratificação natalina	R$ 8.055,07	R$ 8.055,07	R$ 8.055,07	R$ 8.055,07
Encargos	R$ -	R$ -	R$ -	R$ -
Total Anual	**R$ 104.715,91**	**R$ 104.715,91**	**R$ 104.715,91**	**R$ 104.715,91**

PEC NI

	2026	2027	2028	2029
Total Remunerações	R$ 3.430.003,80	R$ 5.913.998,86	R$ 5.913.998,86	R$ 5.913.998,86
Férias	R$ -	R$ -	R$ -	R$ -
Gratificação natalina	R$ 285.833,65	R$ 492.833,24	R$ 492.833,24	R$ 492.833,24
Encargos	R$ -	R$ -	R$ -	R$ -
Anuênio	R$ 187.245,63	R$ 845.236,81	R$ 845.236,81	R$ 845.236,81
Total Anual	**R$ 3.903.083,08**	**R$ 7.252.068,90**	**R$ 7.252.068,90**	**R$ 7.252.068,90**

PEC NA

	2026	2027	2028	2029
Total Remunerações	R$ 45.876,36	R$ 53.202,20	R$ 53.202,20	R$ 53.202,20
Férias	R$ -	R$ -	R$ -	R$ -
Gratificação natalina	R$ 3.823,03	R$ 4.433,52	R$ 4.433,52	R$ 4.433,52
Encargos	R$ -	R$ -	R$ -	R$ -
Anuênio	R$ 926,12	R$ 2.305,43	R$ 2.305,43	R$ 2.305,43
Total Anual	**R$ 50.625,51**	**R$ 59.941,15**	**R$ 59.941,15**	**R$ 59.941,15**

TOTAL IMPACTO ANUAL				
	2026	**2027**	**2028**	**2029**
Total Anual (proposta)	**R$ 113.565.669,44**	**R$ 174.548.990,21**	**R$ 176.784.660,24**	**R$ 179.075.237,40**
Previsão Atual	**R$ 113.565.669,44**	**R$ 115.343.170,69**	**R$ 116.960.661,81**	**R$ 118.032.859,87**
Diferença	**R$ -**	**R$ 59.205.819,52**	**R$ 59.823.998,43**	**R$ 61.042.377,53**

PERCENTUAL DE IMPACTO ORÇAMENTO INEP					
Orçamento Inicial do Inep (2026)		**2026**	**2027**	**2028**	**2028**
R$ 1.623.677.920,00	Proposta	**6,9943%**	**10,7502%**	**10,8879%**	**11,0290%**
	Atual	**6,9943%**	**7,1038%**	**7,2034%**	**7,2695%**
	Diferença	**-**	**3,6464%**	**3,6845%**	**3,7595%**

Quadros Detalhados do Processo de Cálculo do Impacto Orçamentário

(Relacionados a Cada Carreira do Inep e a Cada Nível do Pec-Inep)

									2026
CARREIRA NS									Ao Ano
CL/PD	S/ RT		ESPE		MEST		DOUT		
E/V	0	R$ 17.391,23	12	R$ 19.660,94	53	R$ 21.685,40	31	R$ 23.200,14	R$ 25.253.541,84
E/IV	0	R$ 16.881,07	2	R$ 19.084,20	12	R$ 21.049,28	4	R$ 22.519,59	R$ 4.570.057,44
E/III	1	R$ 16.385,88	0	R$ 18.524,38	0	R$ 20.431,81	0	R$ 21.858,99	R$ 196.630,56
E/II	0	R$ 15.905,21	1	R$ 17.980,98	0	R$ 19.832,46	1	R$ 21.217,77	R$ 470.385,00
E/I	0	R$ 15.438,64	8	R$ 17.453,52	28	R$ 19.250,69	16	R$ 20.595,37	R$ 12.098.080,80
C/V	0	R$ 14.896,79	18	R$ 16.840,96	21	R$ 18.575,05	10	R$ 19.872,53	R$ 10.703.263,56
C/IV	1	R$ 14.459,81	3	R$ 16.346,94	3	R$ 18.030,17	1	R$ 19.289,59	R$ 1.642.568,76
C/III	0	R$ 14.035,64	0	R$ 15.867,41	4	R$ 17.501,27	1	R$ 18.723,74	R$ 1.064.745,84
C/II	0	R$ 13.623,91	4	R$ 15.401,96	3	R$ 16.987,88	3	R$ 18.174,49	R$ 2.005.139,40
C/I	0	R$ 13.224,27	0	R$ 14.950,15	0	R$ 16.489,55	1	R$ 17.641,36	R$ 211.696,32
B/V	0	R$ 12.760,13	0	R$ 14.425,45	0	R$ 15.910,82	0	R$ 17.022,20	R$ -
B/IV	0	R$ 12.385,83	0	R$ 14.002,29	0	R$ 15.444,09	0	R$ 16.522,87	R$ -
B/III	0	R$ 12.022,50	0	R$ 13.591,54	0	R$ 14.991,05	0	R$ 16.038,18	R$ -
B/II	0	R$ 11.669,83	0	R$ 13.192,84	1	R$ 14.551,30	0	R$ 15.567,71	R$ 174.615,60
B/I	0	R$ 11.327,50	0	R$ 12.805,84	0	R$ 14.124,44	1	R$ 15.111,05	R$ 181.332,60
A/V	0	R$ 10.839,71	1	R$ 12.254,39	0	R$ 13.516,22	0	R$ 14.460,33	R$ 147.052,68
A/IV	1	R$ 10.473,15	8	R$ 11.839,99	12	R$ 13.059,14	10	R$ 13.971,34	R$ 4.819.393,80
A/III	0	R$ 10.118,99	6	R$ 11.439,61	10	R$ 12.617,53	12	R$ 13.498,87	R$ 4.281.592,80
A/II	0	R$ 9.776,80	0	R$ 11.052,76	0	R$ 12.190,85	0	R$ 13.042,39	R$ -
A/I	0	R$ 9.446,18	0	R$ 10.679,00	0	R$ 11.778,60	0	R$ 12.601,34	R$ -
	3		63		147		91	Total	R$ 67.820.097,00
								Férias	R$ 1.883.891,58
								Gratificação natalina	R$ 5.651.674,75
								Encargos	R$ 6.822.454,13
								Total Anual	**R$ 82.178.117,46**

									2027
CARREIRA NS									Ao Ano
CL/PD	S/ RT		ESPE		MEST		DOUT		
E/V	0	R$ 26.111,74	14	R$ 28.045,75	65	R$ 30.946,75	35	R$ 34.427,96	R$ 43.309.894,20
E/IV	1	R$ 25.364,09	0	R$ 27.241,69	0	R$ 30.062,11	0	R$ 33.443,93	R$ 304.369,08
E/III	0	R$ 24.637,68	1	R$ 26.461,56	0	R$ 29.201,40	1	R$ 32.486,52	R$ 707.376,96
E/II	0	R$ 23.932,07	8	R$ 25.704,90	28	R$ 28.364,16	16	R$ 31.555,27	R$ 18.056.640,00
E/I	0	R$ 23.246,81	18	R$ 24.968,61	21	R$ 27.552,66	10	R$ 30.649,75	R$ 16.014.460,08
C/V	1	R$ 22.581,49	3	R$ 24.254,94	3	R$ 26.763,77	1	R$ 29.772,22	R$ 2.464.918,08
C/IV	0	R$ 21.935,66	0	R$ 23.560,76	4	R$ 25.997,07	1	R$ 28.922,25	R$ 1.594.926,36
C/III	0	R$ 21.306,28	4	R$ 22.885,72	3	R$ 25.252,19	3	R$ 28.091,41	R$ 3.018.884,16
C/II	0	R$ 20.695,59	0	R$ 22.229,36	0	R$ 24.528,68	1	R$ 27.287,32	R$ 327.447,84
C/I	0	R$ 20.103,25	0	R$ 21.591,36	0	R$ 23.826,21	0	R$ 26.506,95	R$ -
B/V	0	R$ 19.526,16	0	R$ 20.971,29	0	R$ 23.141,68	0	R$ 25.744,52	R$ -
B/IV	0	R$ 18.966,67	0	R$ 20.371,51	0	R$ 22.480,11	0	R$ 25.007,75	R$ -
B/III	0	R$ 18.424,45	0	R$ 19.789,00	1	R$ 21.835,82	0	R$ 24.290,93	R$ 262.029,84
B/II	0	R$ 17.896,44	0	R$ 19.220,70	0	R$ 21.211,11	1	R$ 23.596,38	R$ 283.156,56
B/I	0	R$ 17.382,32	1	R$ 18.668,97	0	R$ 20.600,29	0	R$ 22.918,41	R$ 224.027,64
A/V	1	R$ 16.884,45	8	R$ 18.136,18	12	R$ 20.011,09	10	R$ 22.262,05	R$ 7.496.729,64
A/IV	0	R$ 16.399,85	6	R$ 17.613,97	10	R$ 19.437,84	12	R$ 21.624,34	R$ 6.714.651,60
A/III	0	R$ 15.930,88	0	R$ 17.110,08	0	R$ 18.880,23	0	R$ 21.004,95	R$ -
A/II	0	R$ 15.474,59	0	R$ 16.621,56	0	R$ 18.340,67	0	R$ 20.403,61	R$ -
A/I	0	R$ 15.030,65	0	R$ 16.142,70	0	R$ 17.813,47	0	R$ 19.817,31	R$ -
	3		63		147		91	Total	R$ 100.779.512,04
								Férias	R$ 2.799.430,89
								Gratificação natalina	R$ 8.398.292,67
								Encargos	R$ 9.624.004,41
								Total Anual	**R$ 121.601.240,01**

									2028
CARREIRA NS									Ao Ano
CL/PD	S/ RT		ESPE		MEST		DOUT		
E/V	1	R$ 26.111,74	14	R$ 28.045,75	65	R$ 30.946,75	35	R$ 34.427,96	R$ 43.623.235,08
E/IV	0	R$ 25.364,09	1	R$ 27.241,69	0	R$ 30.062,11	1	R$ 33.443,93	R$ 728.227,44
E/III	0	R$ 24.637,68	8	R$ 26.461,56	28	R$ 29.201,40	16	R$ 32.486,52	R$ 18.589.392,00
E/II	0	R$ 23.932,07	18	R$ 25.704,90	21	R$ 28.364,16	10	R$ 31.555,27	R$ 16.486.659,12
E/I	1	R$ 23.246,81	3	R$ 24.968,61	3	R$ 27.552,66	1	R$ 30.649,75	R$ 2.537.524,44
C/V	0	R$ 22.581,49	0	R$ 24.254,94	4	R$ 26.763,77	1	R$ 29.772,22	R$ 1.641.927,60
C/IV	0	R$ 21.935,66	4	R$ 23.560,76	3	R$ 25.997,07	3	R$ 28.922,25	R$ 3.108.012,00
C/III	0	R$ 21.306,28	0	R$ 22.885,72	0	R$ 25.252,19	1	R$ 28.091,41	R$ 337.096,92
C/II	0	R$ 20.695,59	0	R$ 22.229,36	0	R$ 24.528,68	0	R$ 27.287,32	R$ -
C/I	0	R$ 20.103,25	0	R$ 21.591,36	0	R$ 23.826,21	0	R$ 26.506,95	R$ -
B/V	0	R$ 19.526,16	0	R$ 20.971,29	0	R$ 23.141,68	0	R$ 25.744,52	R$ -
B/IV	0	R$ 18.966,67	0	R$ 20.371,51	1	R$ 22.480,11	0	R$ 25.007,75	R$ 269.761,32
B/III	0	R$ 18.424,45	0	R$ 19.789,00	0	R$ 21.835,82	1	R$ 24.290,93	R$ 291.491,16
B/II	0	R$ 17.896,44	1	R$ 19.220,70	0	R$ 21.211,11	0	R$ 23.596,38	R$ 230.648,40
B/I	1	R$ 17.382,32	8	R$ 18.668,97	12	R$ 20.600,29	10	R$ 22.918,41	R$ 7.717.459,92
A/V	0	R$ 16.884,45	6	R$ 18.136,18	10	R$ 20.011,09	12	R$ 22.262,05	R$ 6.912.870,96
A/IV	0	R$ 16.399,85	0	R$ 17.613,97	0	R$ 19.437,84	0	R$ 21.624,34	R$ -
A/III	0	R$ 15.930,88	0	R$ 17.110,08	0	R$ 18.880,23	0	R$ 21.004,95	R$ -
A/II	0	R$ 15.474,59	0	R$ 16.621,56	0	R$ 18.340,67	0	R$ 20.403,61	R$ -
A/I	0	R$ 15.030,65	0	R$ 16.142,70	0	R$ 17.813,47	0	R$ 19.817,31	R$ -
	3		63		147		91	Total	R$ 102.474.306,36
								Férias	R$ 2.846.508,51
								Gratificação natalina	R$ 8.539.525,53
								Encargos	R$ 9.768.061,92
								Total Anual	**R$ 123.628.402,32**

									2029
CARREIRA NS									Ao Ano
CL/PD	S/ RT		ESPE		MEST		DOUT		
E/V	1	R$ 26.111,74	15	R$ 28.045,75	65	R$ 30.946,75	36	R$ 34.427,96	R$ 44.372.919,60
E/IV	0	R$ 25.364,09	8	R$ 27.241,69	28	R$ 30.062,11	16	R$ 33.443,93	R$ 19.137.305,76
E/III	0	R$ 24.637,68	18	R$ 26.461,56	21	R$ 29.201,40	10	R$ 32.486,52	R$ 16.972.832,16
E/II	1	R$ 23.932,07	3	R$ 25.704,90	3	R$ 28.364,16	1	R$ 31.555,27	R$ 2.612.334,24
E/I	0	R$ 23.246,81	0	R$ 24.968,61	4	R$ 27.552,66	1	R$ 30.649,75	R$ 1.690.324,68
C/V	0	R$ 22.581,49	4	R$ 24.254,94	3	R$ 26.763,77	3	R$ 29.772,22	R$ 3.199.532,76
C/IV	0	R$ 21.935,66	0	R$ 23.560,76	0	R$ 25.997,07	1	R$ 28.922,25	R$ 347.067,00
C/III	0	R$ 21.306,28	0	R$ 22.885,72	0	R$ 25.252,19	0	R$ 28.091,41	R$ -
C/II	0	R$ 20.695,59	0	R$ 22.229,36	0	R$ 24.528,68	0	R$ 27.287,32	R$ -
C/I	0	R$ 20.103,25	0	R$ 21.591,36	0	R$ 23.826,21	0	R$ 26.506,95	R$ -
B/V	0	R$ 19.526,16	0	R$ 20.971,29	1	R$ 23.141,68	0	R$ 25.744,52	R$ 277.700,16
B/IV	0	R$ 18.966,67	0	R$ 20.371,51	0	R$ 22.480,11	1	R$ 25.007,75	R$ 300.093,00
B/III	0	R$ 18.424,45	1	R$ 19.789,00	0	R$ 21.835,82	0	R$ 24.290,93	R$ 237.468,00
B/II	1	R$ 17.896,44	8	R$ 19.220,70	12	R$ 21.211,11	10	R$ 23.596,38	R$ 7.945.909,92
B/I	0	R$ 17.382,32	6	R$ 18.668,97	10	R$ 20.600,29	12	R$ 22.918,41	R$ 7.116.451,68
A/V	0	R$ 16.884,45	0	R$ 18.136,18	0	R$ 20.011,09	0	R$ 22.262,05	R$ -
A/IV	0	R$ 16.399,85	0	R$ 17.613,97	0	R$ 19.437,84	0	R$ 21.624,34	R$ -
A/III	0	R$ 15.930,88	0	R$ 17.110,08	0	R$ 18.880,23	0	R$ 21.004,95	R$ -
A/II	0	R$ 15.474,59	0	R$ 16.621,56	0	R$ 18.340,67	0	R$ 20.403,61	R$ -
A/I	0	R$ 15.030,65	0	R$ 16.142,70	0	R$ 17.813,47	0	R$ 19.817,31	R$ -
	3		63		147		91	Total	R$ 104.209.938,96
								Férias	R$ 2.894.720,53
								Gratificação natalina	R$ 8.684.161,58
								Encargos	R$ 9.915.590,70
								Total Anual	**R$ 125.704.411,76**

					2026
CARREIRA NI					
CL/PD	S/ GQ		GQ		
E/V	0	R$ 8.629,50	14	R$ 9.543,20	R$ 1.603.257,60
E/IV	0	R$ 8.488,84	1	R$ 9.387,65	R$ 112.651,80
E/III	0	R$ 8.350,47	0	R$ 9.234,63	R$ -
E/II	0	R$ 8.214,36	0	R$ 9.084,10	R$ -
E/I	1	R$ 8.080,46	13	R$ 8.936,03	R$ 1.490.986,20
C/V	1	R$ 7.819,18	13	R$ 8.647,08	R$ 1.442.774,64
C/IV	0	R$ 7.691,73	1	R$ 8.506,13	R$ 102.073,56
C/III	0	R$ 7.566,35	1	R$ 8.367,48	R$ 100.409,76
C/II	1	R$ 7.443,02	0	R$ 8.231,09	R$ 89.316,24
C/I	0	R$ 7.321,69	0	R$ 8.096,92	R$ -
B/V	0	R$ 7.084,95	0	R$ 7.835,11	R$ -
B/IV	0	R$ 6.969,46	1	R$ 7.707,39	R$ 92.488,68
B/III	0	R$ 6.855,86	0	R$ 7.581,76	R$ -
B/II	0	R$ 6.744,11	0	R$ 7.458,18	R$ -
B/I	0	R$ 6.634,18	0	R$ 7.336,61	R$ -
A/V	0	R$ 6.326,58	0	R$ 6.996,45	R$ -
A/IV	0	R$ 6.112,64	0	R$ 6.759,85	R$ -
A/III	0	R$ 5.905,93	0	R$ 6.531,26	R$ -
A/II	0	R$ 5.706,22	0	R$ 6.310,40	R$ -
A/I	0	R$ 5.513,25	0	R$ 6.097,00	R$ -
	3		44	Total	R$ 5.033.958,48
				Férias	R$ 139.832,18
				Gratificação natalina	R$ 419.496,54
				Encargos	R$ 660.957,25
				Total Anual	**R$ 6.254.244,45**

									2027
CARREIRA NI									Ao Ano
CL/PD	S/ GQ		Q I (Curso/Graduação)		GQ II (Especialização)		GQ III (Mestrado)		
E/V	0	R$ 15.667,04	12	R$ 16.827,45	2	R$ 18.568,05	1	R$ 20.656,78	R$ 3.116.667,31
E/IV	0	R$ 15.218,45	0	R$ 16.345,01	0	R$ 18.037,27	0	R$ 20.066,36	R$ -
E/III	0	R$ 14.782,61	0	R$ 15.876,94	0	R$ 17.520,84	0	R$ 19.491,91	R$ -
E/II	1	R$ 14.359,24	9	R$ 15.422,94	2	R$ 17.018,50	2	R$ 18.933,16	R$ 2.700.828,22
E/I	1	R$ 13.948,09	11	R$ 14.981,17	1	R$ 16.531,60	1	R$ 18.389,85	R$ 2.563.948,30
C/V	0	R$ 13.548,89	1	R$ 14.552,96	0	R$ 16.058,26	0	R$ 17.863,33	R$ 174.635,57
C/IV	0	R$ 13.161,40	1	R$ 14.136,46	0	R$ 15.598,24	0	R$ 17.353,35	R$ 169.637,47
C/III	1	R$ 12.783,77	0	R$ 13.731,43	0	R$ 15.151,31	0	R$ 16.854,85	R$ 153.405,22
C/II	0	R$ 12.417,35	0	R$ 13.337,62	0	R$ 14.717,21	0	R$ 16.372,39	R$ -
C/I	0	R$ 12.061,95	0	R$ 12.954,82	0	R$ 14.295,73	0	R$ 15.904,17	R$ -
B/V	0	R$ 11.715,70	1	R$ 12.582,77	0	R$ 13.885,01	0	R$ 15.446,71	R$ 150.993,29
B/IV	0	R$ 11.380,00	0	R$ 12.222,91	0	R$ 13.488,07	0	R$ 15.004,65	R$ -
B/III	0	R$ 11.054,67	0	R$ 11.873,40	0	R$ 13.101,49	0	R$ 14.574,56	R$ -
B/II	0	R$ 10.737,86	0	R$ 11.532,42	0	R$ 12.726,67	0	R$ 14.157,83	R$ -
B/I	0	R$ 10.429,39	0	R$ 11.201,38	0	R$ 12.360,17	0	R$ 13.751,05	R$ -
A/V	0	R$ 10.130,67	0	R$ 10.881,71	0	R$ 12.006,65	0	R$ 13.357,23	R$ -
A/IV	0	R$ 9.839,91	0	R$ 10.568,38	0	R$ 11.662,70	0	R$ 12.974,60	R$ -
A/III	0	R$ 9.558,53	0	R$ 10.266,05	0	R$ 11.328,14	0	R$ 12.602,97	R$ -
A/II	0	R$ 9.284,75	0	R$ 9.972,94	0	R$ 11.004,40	0	R$ 12.242,17	R$ -
A/I	0	R$ 9.018,39	0	R$ 9.685,62	0	R$ 10.688,08	0	R$ 11.890,39	R$ -
	3		35		5		4	Total	R$ 9.030.115,37
								Férias	R$ 250.836,54
								Gratificação natalina	R$ 752.509,61
								Encargos	R$ 931.092,89
								Total Anual	**R$ 10.964.554,41**

									2028
CARREIRA NI									Ao Ano
CL/PD	S/ GQ		Q I (Curso/Graduação)		GQ II (Especialização)		GQ III (Mestrado)		
E/V	0	R$ 15.667,04	12	R$ 16.827,45	2	R$ 18.568,05	1	R$ 20.656,78	R$ 3.116.667,31
E/IV	0	R$ 15.218,45	0	R$ 16.345,01	0	R$ 18.037,27	0	R$ 20.066,36	R$ -
E/III	1	R$ 14.782,61	9	R$ 15.876,94	2	R$ 17.520,84	2	R$ 19.491,91	R$ 2.780.406,43
E/II	1	R$ 14.359,24	11	R$ 15.422,94	1	R$ 17.018,50	1	R$ 18.933,16	R$ 2.639.558,88
E/I	0	R$ 13.948,09	1	R$ 14.981,17	0	R$ 16.531,60	0	R$ 18.389,85	R$ 179.773,99
C/V	0	R$ 13.548,89	1	R$ 14.552,96	0	R$ 16.058,26	0	R$ 17.863,33	R$ 174.635,57
C/IV	1	R$ 13.161,40	0	R$ 14.136,46	0	R$ 15.598,24	0	R$ 17.353,35	R$ 157.936,75
C/III	0	R$ 12.783,77	0	R$ 13.731,43	0	R$ 15.151,31	0	R$ 16.854,85	R$ -
C/II	0	R$ 12.417,35	0	R$ 13.337,62	0	R$ 14.717,21	0	R$ 16.372,39	R$ -
C/I	0	R$ 12.061,95	1	R$ 12.954,82	0	R$ 14.295,73	0	R$ 15.904,17	R$ 155.457,79
B/V	0	R$ 11.715,70	0	R$ 12.582,77	0	R$ 13.885,01	0	R$ 15.446,71	R$ -
B/IV	0	R$ 11.380,00	0	R$ 12.222,91	0	R$ 13.488,07	0	R$ 15.004,65	R$ -
B/III	0	R$ 11.054,67	0	R$ 11.873,40	0	R$ 13.101,49	0	R$ 14.574,56	R$ -
B/II	0	R$ 10.737,86	0	R$ 11.532,42	0	R$ 12.726,67	0	R$ 14.157,83	R$ -
B/I	0	R$ 10.429,39	0	R$ 11.201,38	0	R$ 12.360,17	0	R$ 13.751,05	R$ -
A/V	0	R$ 10.130,67	0	R$ 10.881,71	0	R$ 12.006,65	0	R$ 13.357,23	R$ -
A/IV	0	R$ 9.839,91	0	R$ 10.568,38	0	R$ 11.662,70	0	R$ 12.974,60	R$ -
A/III	0	R$ 9.558,53	0	R$ 10.266,05	0	R$ 11.328,14	0	R$ 12.602,97	R$ -
A/II	0	R$ 9.284,75	0	R$ 9.972,94	0	R$ 11.004,40	0	R$ 12.242,17	R$ -
A/I	0	R$ 9.018,39	0	R$ 9.685,62	0	R$ 10.688,08	0	R$ 11.890,39	R$ -
	3		35		5		4	Total	R$ 9.204.436,73
								Férias	R$ 255.678,80
								Gratificação natalina	R$ 767.036,39
								Encargos	R$ 945.910,20
								Total Anual	**R$ 11.173.062,12**

									2029
CARREIRA NI									Ao Ano
CL/PD	S/ GQ		Q I (Curso/Graduação)		GQ II (Especialização)		GQ III (Mestrado)		
E/V	0	R$ 15.667,04	12	R$ 16.827,45	2	R$ 18.568,05	1	R$ 20.656,78	R$ 3.116.667,31
E/IV	1	R$ 15.218,45	9	R$ 16.345,01	2	R$ 18.037,27	2	R$ 20.066,36	R$ 2.862.369,94
E/III	1	R$ 14.782,61	11	R$ 15.876,94	1	R$ 17.520,84	1	R$ 19.491,91	R$ 2.717.299,87
E/II	0	R$ 14.359,24	1	R$ 15.422,94	0	R$ 17.018,50	0	R$ 18.933,16	R$ 185.075,28
E/I	0	R$ 13.948,09	1	R$ 14.981,17	0	R$ 16.531,60	0	R$ 18.389,85	R$ 179.773,99
C/V	1	R$ 13.548,89	0	R$ 14.552,96	0	R$ 16.058,26	0	R$ 17.863,33	R$ 162.586,73
C/IV	0	R$ 13.161,40	0	R$ 14.136,46	0	R$ 15.598,24	0	R$ 17.353,35	R$ -
C/III	0	R$ 12.783,77	0	R$ 13.731,43	0	R$ 15.151,31	0	R$ 16.854,85	R$ -
C/II	0	R$ 12.417,35	1	R$ 13.337,62	0	R$ 14.717,21	0	R$ 16.372,39	R$ 160.051,39
C/I	0	R$ 12.061,95	0	R$ 12.954,82	0	R$ 14.295,73	0	R$ 15.904,17	R$ -
B/V	0	R$ 11.715,70	0	R$ 12.582,77	0	R$ 13.885,01	0	R$ 15.446,71	R$ -
B/IV	0	R$ 11.380,00	0	R$ 12.222,91	0	R$ 13.488,07	0	R$ 15.004,65	R$ -
B/III	0	R$ 11.054,67	0	R$ 11.873,40	0	R$ 13.101,49	0	R$ 14.574,56	R$ -
B/II	0	R$ 10.737,86	0	R$ 11.532,42	0	R$ 12.726,67	0	R$ 14.157,83	R$ -
B/I	0	R$ 10.429,39	0	R$ 11.201,38	0	R$ 12.360,17	0	R$ 13.751,05	R$ -
A/V	0	R$ 10.130,67	0	R$ 10.881,71	0	R$ 12.006,65	0	R$ 13.357,23	R$ -
A/IV	0	R$ 9.839,91	0	R$ 10.568,38	0	R$ 11.662,70	0	R$ 12.974,60	R$ -
A/III	0	R$ 9.558,53	0	R$ 10.266,05	0	R$ 11.328,14	0	R$ 12.602,97	R$ -
A/II	0	R$ 9.284,75	0	R$ 9.972,94	0	R$ 11.004,40	0	R$ 12.242,17	R$ -
A/I	0	R$ 9.018,39	0	R$ 9.685,62	0	R$ 10.688,08	0	R$ 11.890,39	R$ -
	3		35		5		4	Total	R$ 9.383.824,51
								Férias	R$ 260.661,79
								Gratificação natalina	R$ 781.985,38
								Encargos	R$ 961.158,16
								Total Anual	**R$ 11.387.629,84**

									2026
PEC NS									Ao Ano
CL/PD	S/ RT		ESPE		MEST		DOUT		
D/IV	1	R$ 15.322,05	12	R$ 17.491,11	17	R$ 19.425,81	4	R$ 20.873,38	R$ 7.667.371,92
D/III	0	R$ 14.894,72	1	R$ 17.003,36	0	R$ 18.884,17	0	R$ 20.291,42	R$ 204.040,32
D/II	0	R$ 14.479,78	0	R$ 16.529,69	0	R$ 18.358,10	0	R$ 19.726,15	R$ -
D/I	0	R$ 14.077,05	0	R$ 16.069,86	0	R$ 17.847,34	0	R$ 19.177,29	R$ -
C/IV	0	R$ 13.303,53	0	R$ 15.186,87	0	R$ 16.866,71	0	R$ 18.123,59	R$ -
C/III	0	R$ 12.932,41	0	R$ 14.763,29	0	R$ 16.396,34	0	R$ 17.618,21	R$ -
C/II	0	R$ 12.572,84	0	R$ 14.352,72	0	R$ 15.940,28	0	R$ 17.128,12	R$ -
C/I	0	R$ 12.222,66	0	R$ 13.952,96	0	R$ 15.496,30	0	R$ 16.651,06	R$ -
B/V	0	R$ 11.550,87	0	R$ 13.186,12	0	R$ 14.644,68	0	R$ 15.736,00	R$ -
B/IV	0	R$ 11.228,98	0	R$ 12.818,68	0	R$ 14.236,61	0	R$ 15.297,54	R$ -
B/III	0	R$ 10.915,91	0	R$ 12.461,33	0	R$ 13.839,77	0	R$ 14.871,14	R$ -
B/II	0	R$ 10.612,52	0	R$ 12.114,89	0	R$ 13.454,93	0	R$ 14.457,58	R$ -
B/I	0	R$ 10.316,68	0	R$ 11.777,21	0	R$ 13.079,92	0	R$ 14.054,63	R$ -
A/V	0	R$ 9.750,14	0	R$ 11.130,43	0	R$ 12.361,59	0	R$ 13.282,76	R$ -
A/IV	0	R$ 9.478,21	0	R$ 10.820,06	0	R$ 12.016,92	0	R$ 12.912,43	R$ -
A/III	0	R$ 9.214,34	0	R$ 10.518,81	0	R$ 11.682,33	0	R$ 12.552,90	R$ -
A/II	0	R$ 8.957,42	0	R$ 10.225,56	0	R$ 11.356,67	0	R$ 12.202,98	R$ -
A/I	0	R$ 8.708,35	0	R$ 9.941,16	0	R$ 11.040,77	0	R$ 11.863,51	R$ -
	1		13		17		4		

Total	R$ 7.871.412,24
Férias	R$ 218.650,34
Gratificação natalina	R$ 655.951,02
Encargos	R$ 790.849,99
Anuênio	R$ 86.721,07
Total Anual	**R$ 9.623.584,66**

									2027
PEC NS									Ao Ano
CL/PD	S/ RT		ESPE		MEST		DOUT		
E/V	1	R$ 26.111,74	13	R$ 28.045,75	17	R$ 30.946,75	4	R$ 34.427,96	R$ 12.654.156,96
E/IV	0	R$ 25.364,09	0	R$ 27.241,69	0	R$ 30.062,11	0	R$ 33.443,93	R$ -
E/III	0	R$ 24.637,68	0	R$ 26.461,56	0	R$ 29.201,40	0	R$ 32.486,52	R$ -
E/II	0	R$ 23.932,07	0	R$ 25.704,90	0	R$ 28.364,16	0	R$ 31.555,27	R$ -
E/I	0	R$ 23.246,81	0	R$ 24.968,61	0	R$ 27.552,66	0	R$ 30.649,75	R$ -
C/V	0	R$ 22.581,49	0	R$ 24.254,94	0	R$ 26.763,77	0	R$ 29.772,22	R$ -
C/IV	0	R$ 21.935,66	0	R$ 23.560,76	0	R$ 25.997,07	0	R$ 28.922,25	R$ -
C/III	0	R$ 21.306,28	0	R$ 22.885,72	0	R$ 25.252,19	0	R$ 28.091,41	R$ -
C/II	0	R$ 20.695,59	0	R$ 22.229,36	0	R$ 24.528,68	0	R$ 27.287,32	R$ -
C/I	0	R$ 20.103,25	0	R$ 21.591,36	0	R$ 23.826,21	0	R$ 26.506,95	R$ -
B/V	0	R$ 19.526,16	0	R$ 20.971,29	0	R$ 23.141,68	0	R$ 25.744,52	R$ -
B/IV	0	R$ 18.966,67	0	R$ 20.371,51	0	R$ 22.480,11	0	R$ 25.007,75	R$ -
B/III	0	R$ 18.424,45	0	R$ 19.789,00	0	R$ 21.835,82	0	R$ 24.290,93	R$ -
B/II	0	R$ 17.896,44	0	R$ 19.220,70	0	R$ 21.211,11	0	R$ 23.596,38	R$ -
B/I	0	R$ 17.382,32	0	R$ 18.668,97	0	R$ 20.600,29	0	R$ 22.918,41	R$ -
A/V	0	R$ 16.884,45	0	R$ 18.136,18	0	R$ 20.011,09	0	R$ 22.262,05	R$ -
A/IV	0	R$ 16.399,85	0	R$ 17.613,97	0	R$ 19.437,84	0	R$ 21.624,34	R$ -
A/III	0	R$ 15.930,88	0	R$ 17.110,08	0	R$ 18.880,23	0	R$ 21.004,95	R$ -
A/II	0	R$ 15.474,59	0	R$ 16.621,56	0	R$ 18.340,67	0	R$ 20.403,61	R$ -
A/I	0	R$ 15.030,65	0	R$ 16.142,70	0	R$ 17.813,47	0	R$ 19.817,31	R$ -
	1		13		17		4	Total	R$ 12.654.156,96
								Férias	R$ 351.504,36
								Gratificação natalina	R$ 1.054.513,08
								Encargos	R$ 1.197.383,30
								Anuênio	R$ 275.043,66
								Total Anual	**R$ 15.532.601,36**

									2028
PEC NS									Ao Ano
CL/PD	S/ RT		ESPE		MEST		DOUT		
E/V	1	R$ 26.111,74	13	R$ 28.045,75	17	R$ 30.946,75	4	R$ 34.427,96	R$ 12.654.156,96
E/IV	0	R$ 25.364,09	0	R$ 27.241,69	0	R$ 30.062,11	0	R$ 33.443,93	R$ -
E/III	0	R$ 24.637,68	0	R$ 26.461,56	0	R$ 29.201,40	0	R$ 32.486,52	R$ -
E/II	0	R$ 23.932,07	0	R$ 25.704,90	0	R$ 28.364,16	0	R$ 31.555,27	R$ -
E/I	0	R$ 23.246,81	0	R$ 24.968,61	0	R$ 27.552,66	0	R$ 30.649,75	R$ -
C/V	0	R$ 22.581,49	0	R$ 24.254,94	0	R$ 26.763,77	0	R$ 29.772,22	R$ -
C/IV	0	R$ 21.935,66	0	R$ 23.560,76	0	R$ 25.997,07	0	R$ 28.922,25	R$ -
C/III	0	R$ 21.306,28	0	R$ 22.885,72	0	R$ 25.252,19	0	R$ 28.091,41	R$ -
C/II	0	R$ 20.695,59	0	R$ 22.229,36	0	R$ 24.528,68	0	R$ 27.287,32	R$ -
C/I	0	R$ 20.103,25	0	R$ 21.591,36	0	R$ 23.826,21	0	R$ 26.506,95	R$ -
B/V	0	R$ 19.526,16	0	R$ 20.971,29	0	R$ 23.141,68	0	R$ 25.744,52	R$ -
B/IV	0	R$ 18.966,67	0	R$ 20.371,51	0	R$ 22.480,11	0	R$ 25.007,75	R$ -
B/III	0	R$ 18.424,45	0	R$ 19.789,00	0	R$ 21.835,82	0	R$ 24.290,93	R$ -
B/II	0	R$ 17.896,44	0	R$ 19.220,70	0	R$ 21.211,11	0	R$ 23.596,38	R$ -
B/I	0	R$ 17.382,32	0	R$ 18.668,97	0	R$ 20.600,29	0	R$ 22.918,41	R$ -
A/V	0	R$ 16.884,45	0	R$ 18.136,18	0	R$ 20.011,09	0	R$ 22.262,05	R$ -
A/IV	0	R$ 16.399,85	0	R$ 17.613,97	0	R$ 19.437,84	0	R$ 21.624,34	R$ -
A/III	0	R$ 15.930,88	0	R$ 17.110,08	0	R$ 18.880,23	0	R$ 21.004,95	R$ -
A/II	0	R$ 15.474,59	0	R$ 16.621,56	0	R$ 18.340,67	0	R$ 20.403,61	R$ -
A/I	0	R$ 15.030,65	0	R$ 16.142,70	0	R$ 17.813,47	0	R$ 19.817,31	R$ -
	1		13		17		4	Total	R$ 12.654.156,96
								Férias	R$ 351.504,36
								Gratificação natalina	R$ 1.054.513,08
								Encargos	R$ 1.197.383,30
								Anuênio	R$ 275.043,66
								Total Anual	**R$ 15.532.601,36**

									2029
PEC NS									Ao Ano
CL/PD	S/ RT		ESPE		MEST		DOUT		
E/V	1	R$ 26.111,74	13	R$ 28.045,75	17	R$ 30.946,75	4	R$ 34.427,96	R$ 12.654.156,96
E/IV	0	R$ 25.364,09	0	R$ 27.241,69	0	R$ 30.062,11	0	R$ 33.443,93	R$ -
E/III	0	R$ 24.637,68	0	R$ 26.461,56	0	R$ 29.201,40	0	R$ 32.486,52	R$ -
E/II	0	R$ 23.932,07	0	R$ 25.704,90	0	R$ 28.364,16	0	R$ 31.555,27	R$ -
E/I	0	R$ 23.246,81	0	R$ 24.968,61	0	R$ 27.552,66	0	R$ 30.649,75	R$ -
C/V	0	R$ 22.581,49	0	R$ 24.254,94	0	R$ 26.763,77	0	R$ 29.772,22	R$ -
C/IV	0	R$ 21.935,66	0	R$ 23.560,76	0	R$ 25.997,07	0	R$ 28.922,25	R$ -
C/III	0	R$ 21.306,28	0	R$ 22.885,72	0	R$ 25.252,19	0	R$ 28.091,41	R$ -
C/II	0	R$ 20.695,59	0	R$ 22.229,36	0	R$ 24.528,68	0	R$ 27.287,32	R$ -
C/I	0	R$ 20.103,25	0	R$ 21.591,36	0	R$ 23.826,21	0	R$ 26.506,95	R$ -
B/V	0	R$ 19.526,16	0	R$ 20.971,29	0	R$ 23.141,68	0	R$ 25.744,52	R$ -
B/IV	0	R$ 18.966,67	0	R$ 20.371,51	0	R$ 22.480,11	0	R$ 25.007,75	R$ -
B/III	0	R$ 18.424,45	0	R$ 19.789,00	0	R$ 21.835,82	0	R$ 24.290,93	R$ -
B/II	0	R$ 17.896,44	0	R$ 19.220,70	0	R$ 21.211,11	0	R$ 23.596,38	R$ -
B/I	0	R$ 17.382,32	0	R$ 18.668,97	0	R$ 20.600,29	0	R$ 22.918,41	R$ -
A/V	0	R$ 16.884,45	0	R$ 18.136,18	0	R$ 20.011,09	0	R$ 22.262,05	R$ -
A/IV	0	R$ 16.399,85	0	R$ 17.613,97	0	R$ 19.437,84	0	R$ 21.624,34	R$ -
A/III	0	R$ 15.930,88	0	R$ 17.110,08	0	R$ 18.880,23	0	R$ 21.004,95	R$ -
A/II	0	R$ 15.474,59	0	R$ 16.621,56	0	R$ 18.340,67	0	R$ 20.403,61	R$ -
A/I	0	R$ 15.030,65	0	R$ 16.142,70	0	R$ 17.813,47	0	R$ 19.817,31	R$ -
	1		13		17		4	Total	R$ 12.654.156,96
								Férias	R$ 351.504,36
								Gratificação natalina	R$ 1.054.513,08
								Encargos	R$ 1.197.383,30
								Anuênio	R$ 275.043,66
								Total Anual	**R$ 15.532.601,36**

					2026
PEC NI					
CL/PD	S/ GQ		GQ		
D/IV	0	R$ 8.252,75	11	R$ 9.140,61	R$ 1.206.560,52
D/III	0	R$ 8.081,74	0	R$ 8.951,17	R$ -
D/II	0	R$ 7.914,22	0	R$ 8.765,62	R$ -
D/I	0	R$ 7.750,16	0	R$ 8.583,89	R$ -
C/IV	0	R$ 7.431,32	0	R$ 8.230,81	R$ -
C/III	0	R$ 7.277,47	0	R$ 8.060,37	R$ -
C/II	0	R$ 7.125,97	0	R$ 7.892,63	R$ -
C/I	0	R$ 6.978,79	0	R$ 7.729,54	R$ -
B/V	0	R$ 6.692,27	0	R$ 7.412,19	R$ -
B/IV	0	R$ 6.552,87	0	R$ 7.257,85	R$ -
B/III	0	R$ 6.416,69	0	R$ 7.107,04	R$ -
B/II	0	R$ 6.283,70	0	R$ 6.959,73	R$ -
B/I	0	R$ 6.153,86	0	R$ 6.815,86	R$ -
A/V	0	R$ 5.900,59	0	R$ 6.535,41	R$ -
A/IV	0	R$ 5.778,10	0	R$ 6.399,75	R$ -
A/III	0	R$ 5.658,68	0	R$ 6.267,43	R$ -
A/II	0	R$ 5.541,30	0	R$ 6.137,42	R$ -
A/I	0	R$ 5.425,95	0	R$ 6.009,70	R$ -
	0		11		
				Total	R$ 1.206.560,52
				Férias	R$ 33.515,57
				Gratificação natalina	R$ 100.546,71
				Encargos	R$ 140.831,34
				Anuênio	R$ 43.037,07
				Total Anual	**R$ 1.524.491,21**

									2027
PEC NI									Ao Ano
CL/PD	S/ GQ		Q I (Curso/Graduação)		GQ II (Especialização)		GQ III (Mestrado)		
E/V	0	R$ 15.667,04	8	R$ 16.827,45	3	R$ 18.568,05	0	R$ 20.656,78	R$ 2.283.885,00
E/IV	0	R$ 15.218,45	0	R$ 16.345,01	0	R$ 18.037,27	0	R$ 20.066,36	R$ -
E/III	0	R$ 14.782,61	0	R$ 15.876,94	0	R$ 17.520,84	0	R$ 19.491,91	R$ -
E/II	0	R$ 14.359,24	0	R$ 15.422,94	0	R$ 17.018,50	0	R$ 18.933,16	R$ -
E/I	0	R$ 13.948,09	0	R$ 14.981,17	0	R$ 16.531,60	0	R$ 18.389,85	R$ -
C/V	0	R$ 13.548,89	0	R$ 14.552,96	0	R$ 16.058,26	0	R$ 17.863,33	R$ -
C/IV	0	R$ 13.161,40	0	R$ 14.136,46	0	R$ 15.598,24	0	R$ 17.353,35	R$ -
C/III	0	R$ 12.783,77	0	R$ 13.731,43	0	R$ 15.151,31	0	R$ 16.854,85	R$ -
C/II	0	R$ 12.417,35	0	R$ 13.337,62	0	R$ 14.717,21	0	R$ 16.372,39	R$ -
C/I	0	R$ 12.061,95	0	R$ 12.954,82	0	R$ 14.295,73	0	R$ 15.904,17	R$ -
B/V	0	R$ 11.715,70	0	R$ 12.582,77	0	R$ 13.885,01	0	R$ 15.446,71	R$ -
B/IV	0	R$ 11.380,00	0	R$ 12.222,91	0	R$ 13.488,07	0	R$ 15.004,65	R$ -
B/III	0	R$ 11.054,67	0	R$ 11.873,40	0	R$ 13.101,49	0	R$ 14.574,56	R$ -
B/II	0	R$ 10.737,86	0	R$ 11.532,42	0	R$ 12.726,67	0	R$ 14.157,83	R$ -
B/I	0	R$ 10.429,39	0	R$ 11.201,38	0	R$ 12.360,17	0	R$ 13.751,05	R$ -
A/V	0	R$ 10.130,67	0	R$ 10.881,71	0	R$ 12.006,65	0	R$ 13.357,23	R$ -
A/IV	0	R$ 9.839,91	0	R$ 10.568,38	0	R$ 11.662,70	0	R$ 12.974,60	R$ -
A/III	0	R$ 9.558,53	0	R$ 10.266,05	0	R$ 11.328,14	0	R$ 12.602,97	R$ -
A/II	0	R$ 9.284,75	0	R$ 9.972,94	0	R$ 11.004,40	0	R$ 12.242,17	R$ -
A/I	0	R$ 9.018,39	0	R$ 9.685,62	0	R$ 10.688,08	0	R$ 11.890,39	R$ -
	0		8		3		0	Total	R$ 2.283.885,00
								Férias	R$ 63.441,25
								Gratificação natalina	R$ 190.323,75
								Encargos	R$ 232.403,92
								Anuênio	R$ 194.271,30
								Total Anual	**R$ 2.964.325,22**

									2028
PEC NI									Ao Ano
CL/PD	S/ GQ		Q I (Curso/Graduaçã		GQ II (Especialização		GQ III (Mestrado)		
E/V	0	R$ 15.667,04	8	R$ 16.827,45	3	R$ 18.568,05	0	R$ 20.656,78	R$ 2.283.885,00
E/IV	0	R$ 15.218,45	0	R$ 16.345,01	0	R$ 18.037,27	0	R$ 20.066,36	R$ -
E/III	0	R$ 14.782,61	0	R$ 15.876,94	0	R$ 17.520,84	0	R$ 19.491,91	R$ -
E/II	0	R$ 14.359,24	0	R$ 15.422,94	0	R$ 17.018,50	0	R$ 18.933,16	R$ -
E/I	0	R$ 13.948,09	0	R$ 14.981,17	0	R$ 16.531,60	0	R$ 18.389,85	R$ -
C/V	0	R$ 13.548,89	0	R$ 14.552,96	0	R$ 16.058,26	0	R$ 17.863,33	R$ -
C/IV	0	R$ 13.161,40	0	R$ 14.136,46	0	R$ 15.598,24	0	R$ 17.353,35	R$ -
C/III	0	R$ 12.783,77	0	R$ 13.731,43	0	R$ 15.151,31	0	R$ 16.854,85	R$ -
C/II	0	R$ 12.417,35	0	R$ 13.337,62	0	R$ 14.717,21	0	R$ 16.372,39	R$ -
C/I	0	R$ 12.061,95	0	R$ 12.954,82	0	R$ 14.295,73	0	R$ 15.904,17	R$ -
B/V	0	R$ 11.715,70	0	R$ 12.582,77	0	R$ 13.885,01	0	R$ 15.446,71	R$ -
B/IV	0	R$ 11.380,00	0	R$ 12.222,91	0	R$ 13.488,07	0	R$ 15.004,65	R$ -
B/III	0	R$ 11.054,67	0	R$ 11.873,40	0	R$ 13.101,49	0	R$ 14.574,56	R$ -
B/II	0	R$ 10.737,86	0	R$ 11.532,42	0	R$ 12.726,67	0	R$ 14.157,83	R$ -
B/I	0	R$ 10.429,39	0	R$ 11.201,38	0	R$ 12.360,17	0	R$ 13.751,05	R$ -
A/V	0	R$ 10.130,67	0	R$ 10.881,71	0	R$ 12.006,65	0	R$ 13.357,23	R$ -
A/IV	0	R$ 9.839,91	0	R$ 10.568,38	0	R$ 11.662,70	0	R$ 12.974,60	R$ -
A/III	0	R$ 9.558,53	0	R$ 10.266,05	0	R$ 11.328,14	0	R$ 12.602,97	R$ -
A/II	0	R$ 9.284,75	0	R$ 9.972,94	0	R$ 11.004,40	0	R$ 12.242,17	R$ -
A/I	0	R$ 9.018,39	0	R$ 9.685,62	0	R$ 10.688,08	0	R$ 11.890,39	R$ -
	0		8		3		0	Total	R$ 2.283.885,00
								Férias	R$ 63.441,25
								Gratificação natalina	R$ 190.323,75
								Encargos	R$ 232.403,92
								Anuênio	R$ 194.271,30
								Total Anual	**R$ 2.964.325,22**

									2029
PEC NI									Ao Ano
CL/PD	S/ GQ		Q I (Curso/Graduação)		GQ II (Especialização)		GQ III (Mestrado)		
E/V	0	R$ 15.667,04	8	R$ 16.827,45	3	R$ 18.568,05	0	R$ 20.656,78	R$ 2.283.885,00
E/IV	0	R$ 15.218,45	0	R$ 16.345,01	0	R$ 18.037,27	0	R$ 20.066,36	R$ -
E/III	0	R$ 14.782,61	0	R$ 15.876,94	0	R$ 17.520,84	0	R$ 19.491,91	R$ -
E/II	0	R$ 14.359,24	0	R$ 15.422,94	0	R$ 17.018,50	0	R$ 18.933,16	R$ -
E/I	0	R$ 13.948,09	0	R$ 14.981,17	0	R$ 16.531,60	0	R$ 18.389,85	R$ -
C/V	0	R$ 13.548,89	0	R$ 14.552,96	0	R$ 16.058,26	0	R$ 17.863,33	R$ -
C/IV	0	R$ 13.161,40	0	R$ 14.136,46	0	R$ 15.598,24	0	R$ 17.353,35	R$ -
C/III	0	R$ 12.783,77	0	R$ 13.731,43	0	R$ 15.151,31	0	R$ 16.854,85	R$ -
C/II	0	R$ 12.417,35	0	R$ 13.337,62	0	R$ 14.717,21	0	R$ 16.372,39	R$ -
C/I	0	R$ 12.061,95	0	R$ 12.954,82	0	R$ 14.295,73	0	R$ 15.904,17	R$ -
B/V	0	R$ 11.715,70	0	R$ 12.582,77	0	R$ 13.885,01	0	R$ 15.446,71	R$ -
B/IV	0	R$ 11.380,00	0	R$ 12.222,91	0	R$ 13.488,07	0	R$ 15.004,65	R$ -
B/III	0	R$ 11.054,67	0	R$ 11.873,40	0	R$ 13.101,49	0	R$ 14.574,56	R$ -
B/II	0	R$ 10.737,86	0	R$ 11.532,42	0	R$ 12.726,67	0	R$ 14.157,83	R$ -
B/I	0	R$ 10.429,39	0	R$ 11.201,38	0	R$ 12.360,17	0	R$ 13.751,05	R$ -
A/V	0	R$ 10.130,67	0	R$ 10.881,71	0	R$ 12.006,65	0	R$ 13.357,23	R$ -
A/IV	0	R$ 9.839,91	0	R$ 10.568,38	0	R$ 11.662,70	0	R$ 12.974,60	R$ -
A/III	0	R$ 9.558,53	0	R$ 10.266,05	0	R$ 11.328,14	0	R$ 12.602,97	R$ -
A/II	0	R$ 9.284,75	0	R$ 9.972,94	0	R$ 11.004,40	0	R$ 12.242,17	R$ -
A/I	0	R$ 9.018,39	0	R$ 9.685,62	0	R$ 10.688,08	0	R$ 11.890,39	R$ -
	0		8		3		0	Total	R$ 2.283.885,00
								Férias	R$ 63.441,25
								Gratificação natalina	R$ 190.323,75
								Encargos	R$ 232.403,92
								Anuênio	R$ 194.271,30
								Total Anual	**R$ 2.964.325,22**

APOSENTADO E INSTITUIDOR DE PENSÃO					2026
PEC NI					
CL/PD	S/ GQ		GQ		
D/IV	2	R$ 8.252,75	25	R$ 9.140,61	R$ 2.940.249,00
D/III	0	R$ 8.081,74	0	R$ 8.951,17	R$ -
D/II	0	R$ 7.914,22	0	R$ 8.765,62	R$ -
D/I	0	R$ 7.750,16	0	R$ 8.583,89	R$ -
C/IV	0	R$ 7.431,32	0	R$ 8.230,81	R$ -
C/III	0	R$ 7.277,47	0	R$ 8.060,37	R$ -
C/II	0	R$ 7.125,97	0	R$ 7.892,63	R$ -
C/I	0	R$ 6.978,79	0	R$ 7.729,54	R$ -
B/V	0	R$ 6.692,27	0	R$ 7.412,19	R$ -
B/IV	0	R$ 6.552,87	0	R$ 7.257,85	R$ -
B/III	0	R$ 6.416,69	0	R$ 7.107,04	R$ -
B/II	0	R$ 6.283,70	0	R$ 6.959,73	R$ -
B/I	0	R$ 6.153,86	0	R$ 6.815,86	R$ -
A/V	0	R$ 5.900,59	0	R$ 6.535,41	R$ -
A/IV	0	R$ 5.778,10	0	R$ 6.399,75	R$ -
A/III	0	R$ 5.658,68	0	R$ 6.267,43	R$ -
A/II	0	R$ 5.541,30	0	R$ 6.137,42	R$ -
A/I	0	R$ 5.425,95	0	R$ 6.009,70	R$ -
	2		25		
				Total	R$ 2.940.249,00
				Férias	R$ -
				Gratificação natalina	R$ 245.020,75
				Encargos	R$ -
				Anuênio	R$ 187.245,63
				Total Anual	**R$ 3.372.515,38**

Aposentadorias sem paridade		Mensal	Anual
Carreira NI	1732596	R$ 3.375,65	R$ 40.507,80
		Total Anual	**R$ 40.507,80**
Pensões sem paridade		Mensal	Anual
PEC NI	45866	R$ 10.461,11	R$ 125.533,32
PEC NI	45624	R$ 10.803,22	R$ 129.638,64
Carreira NI	2013455	R$ 4.679,42	R$ 56.153,04
PEC NI	45629	R$ 2.790,86	R$ 33.490,32
PEC NI	45642	R$ 5.926,15	R$ 71.113,80
PEC NI	45638	R$ 3.362,15	R$ 40.345,80
PEC NI	53470	R$ 7.469,41	R$ 89.632,92
		Total Anual	**R$ 545.907,84**

APOSENTADO E INSTITUIDOR DE PENSÃO									2027
PEC NI									Ao Ano
CL/PD	S/ GQ		Q I (Curso/Graduação)		GQ II (Especialização)		GQ III (Mestrado)		
E/V	2	R$ 15.667,04	25	R$ 16.827,45	0	R$ 18.568,05	0	R$ 20.656,78	R$ 5.424.244,06
E/IV	0	R$ 15.218,45	0	R$ 16.345,01	0	R$ 18.037,27	0	R$ 20.066,36	R$ -
E/III	0	R$ 14.782,61	0	R$ 15.876,94	0	R$ 17.520,84	0	R$ 19.491,91	R$ -
E/II	0	R$ 14.359,24	0	R$ 15.422,94	0	R$ 17.018,50	0	R$ 18.933,16	R$ -
E/I	0	R$ 13.948,09	0	R$ 14.981,17	0	R$ 16.531,60	0	R$ 18.389,85	R$ -
C/V	0	R$ 13.548,89	0	R$ 14.552,96	0	R$ 16.058,26	0	R$ 17.863,33	R$ -
C/IV	0	R$ 13.161,40	0	R$ 14.136,46	0	R$ 15.598,24	0	R$ 17.353,35	R$ -
C/III	0	R$ 12.783,77	0	R$ 13.731,43	0	R$ 15.151,31	0	R$ 16.854,85	R$ -
C/II	0	R$ 12.417,35	0	R$ 13.337,62	0	R$ 14.717,21	0	R$ 16.372,39	R$ -
C/I	0	R$ 12.061,95	0	R$ 12.954,82	0	R$ 14.295,73	0	R$ 15.904,17	R$ -
B/V	0	R$ 11.715,70	0	R$ 12.582,77	0	R$ 13.885,01	0	R$ 15.446,71	R$ -
B/IV	0	R$ 11.380,00	0	R$ 12.222,91	0	R$ 13.488,07	0	R$ 15.004,65	R$ -
B/III	0	R$ 11.054,67	0	R$ 11.873,40	0	R$ 13.101,49	0	R$ 14.574,56	R$ -
B/II	0	R$ 10.737,86	0	R$ 11.532,42	0	R$ 12.726,67	0	R$ 14.157,83	R$ -
B/I	0	R$ 10.429,39	0	R$ 11.201,38	0	R$ 12.360,17	0	R$ 13.751,05	R$ -
A/V	0	R$ 10.130,67	0	R$ 10.881,71	0	R$ 12.006,65	0	R$ 13.357,23	R$ -
A/IV	0	R$ 9.839,91	0	R$ 10.568,38	0	R$ 11.662,70	0	R$ 12.974,60	R$ -
A/III	0	R$ 9.558,53	0	R$ 10.266,05	0	R$ 11.328,14	0	R$ 12.602,97	R$ -
A/II	0	R$ 9.284,75	0	R$ 9.972,94	0	R$ 11.004,40	0	R$ 12.242,17	R$ -
A/I	0	R$ 9.018,39	0	R$ 9.685,62	0	R$ 10.688,08	0	R$ 11.890,39	R$ -
	2		25		0		0	Total	R$ 5.424.244,06
								Férias	R$ -
								Gratificação natalina	R$ 452.020,34
								Encargos	R$ -
								Anuênio	R$ 845.236,81
								Total Anual	**R$ 6.721.501,20**

APOSENTADO E INSTITUIDOR DE PENSÃO									2028
PEC NI									Ao Ano
CL/PD	S/ GQ		Q I (Curso/Graduação)		GQ II (Especialização)		GQ III (Mestrado)		
E/V	2	R$ 15.667,04	25	R$ 16.827,45	0	R$ 18.568,05	0	R$ 20.656,78	R$ 5.424.244,06
E/IV	0	R$ 15.218,45	0	R$ 16.345,01	0	R$ 18.037,27	0	R$ 20.066,36	R$ -
E/III	0	R$ 14.782,61	0	R$ 15.876,94	0	R$ 17.520,84	0	R$ 19.491,91	R$ -
E/II	0	R$ 14.359,24	0	R$ 15.422,94	0	R$ 17.018,50	0	R$ 18.933,16	R$ -
E/I	0	R$ 13.948,09	0	R$ 14.981,17	0	R$ 16.531,60	0	R$ 18.389,85	R$ -
C/V	0	R$ 13.548,89	0	R$ 14.552,96	0	R$ 16.058,26	0	R$ 17.863,33	R$ -
C/IV	0	R$ 13.161,40	0	R$ 14.136,46	0	R$ 15.598,24	0	R$ 17.353,35	R$ -
C/III	0	R$ 12.783,77	0	R$ 13.731,43	0	R$ 15.151,31	0	R$ 16.854,85	R$ -
C/II	0	R$ 12.417,35	0	R$ 13.337,62	0	R$ 14.717,21	0	R$ 16.372,39	R$ -
C/I	0	R$ 12.061,95	0	R$ 12.954,82	0	R$ 14.295,73	0	R$ 15.904,17	R$ -
B/V	0	R$ 11.715,70	0	R$ 12.582,77	0	R$ 13.885,01	0	R$ 15.446,71	R$ -
B/IV	0	R$ 11.380,00	0	R$ 12.222,91	0	R$ 13.488,07	0	R$ 15.004,65	R$ -
B/III	0	R$ 11.054,67	0	R$ 11.873,40	0	R$ 13.101,49	0	R$ 14.574,56	R$ -
B/II	0	R$ 10.737,86	0	R$ 11.532,42	0	R$ 12.726,67	0	R$ 14.157,83	R$ -
B/I	0	R$ 10.429,39	0	R$ 11.201,38	0	R$ 12.360,17	0	R$ 13.751,05	R$ -
A/V	0	R$ 10.130,67	0	R$ 10.881,71	0	R$ 12.006,65	0	R$ 13.357,23	R$ -
A/IV	0	R$ 9.839,91	0	R$ 10.568,38	0	R$ 11.662,70	0	R$ 12.974,60	R$ -
A/III	0	R$ 9.558,53	0	R$ 10.266,05	0	R$ 11.328,14	0	R$ 12.602,97	R$ -
A/II	0	R$ 9.284,75	0	R$ 9.972,94	0	R$ 11.004,40	0	R$ 12.242,17	R$ -
A/I	0	R$ 9.018,39	0	R$ 9.685,62	0	R$ 10.688,08	0	R$ 11.890,39	R$ -
	2		25		0		0	Total	R$ 5.424.244,06
								Férias	R$ -
								Gratificação natalina	R$ 452.020,34
								Encargos	R$ -
								Anuênio	R$ 845.236,81
								Total Anual	**R$ 6.721.501,20**

APOSENTADO E INSTITUIDOR DE PENSÃO									2029
PEC NI									Ao Ano
CL/PD	S/ GQ		Q I (Curso/Graduação)		GQ II (Especialização)		GQ III (Mestrado)		
E/V	2	R$ 15.667,04	25	R$ 16.827,45	0	R$ 18.568,05	0	R$ 20.656,78	R$ 5.424.244,06
E/IV	0	R$ 15.218,45	0	R$ 16.345,01	0	R$ 18.037,27	0	R$ 20.066,36	R$ -
E/III	0	R$ 14.782,61	0	R$ 15.876,94	0	R$ 17.520,84	0	R$ 19.491,91	R$ -
E/II	0	R$ 14.359,24	0	R$ 15.422,94	0	R$ 17.018,50	0	R$ 18.933,16	R$ -
E/I	0	R$ 13.948,09	0	R$ 14.981,17	0	R$ 16.531,60	0	R$ 18.389,85	R$ -
C/V	0	R$ 13.548,89	0	R$ 14.552,96	0	R$ 16.058,26	0	R$ 17.863,33	R$ -
C/IV	0	R$ 13.161,40	0	R$ 14.136,46	0	R$ 15.598,24	0	R$ 17.353,35	R$ -
C/III	0	R$ 12.783,77	0	R$ 13.731,43	0	R$ 15.151,31	0	R$ 16.854,85	R$ -
C/II	0	R$ 12.417,35	0	R$ 13.337,62	0	R$ 14.717,21	0	R$ 16.372,39	R$ -
C/I	0	R$ 12.061,95	0	R$ 12.954,82	0	R$ 14.295,73	0	R$ 15.904,17	R$ -
B/V	0	R$ 11.715,70	0	R$ 12.582,77	0	R$ 13.885,01	0	R$ 15.446,71	R$ -
B/IV	0	R$ 11.380,00	0	R$ 12.222,91	0	R$ 13.488,07	0	R$ 15.004,65	R$ -
B/III	0	R$ 11.054,67	0	R$ 11.873,40	0	R$ 13.101,49	0	R$ 14.574,56	R$ -
B/II	0	R$ 10.737,86	0	R$ 11.532,42	0	R$ 12.726,67	0	R$ 14.157,83	R$ -
B/I	0	R$ 10.429,39	0	R$ 11.201,38	0	R$ 12.360,17	0	R$ 13.751,05	R$ -
A/V	0	R$ 10.130,67	0	R$ 10.881,71	0	R$ 12.006,65	0	R$ 13.357,23	R$ -
A/IV	0	R$ 9.839,91	0	R$ 10.568,38	0	R$ 11.662,70	0	R$ 12.974,60	R$ -
A/III	0	R$ 9.558,53	0	R$ 10.266,05	0	R$ 11.328,14	0	R$ 12.602,97	R$ -
A/II	0	R$ 9.284,75	0	R$ 9.972,94	0	R$ 11.004,40	0	R$ 12.242,17	R$ -
A/I	0	R$ 9.018,39	0	R$ 9.685,62	0	R$ 10.688,08	0	R$ 11.890,39	R$ -
	2		25		0		0	Total	R$ 5.424.244,06
								Férias	R$ -
								Gratificação natalina	R$ 452.020,34
								Encargos	R$ -
								Anuênio	R$ 845.236,81
								Total Anual	**R$ 6.721.501,20**

APOSENTADO			2026		2027		2028		2029
PEC NA		Remuneração	Ao Ano	Remuneração	Ao Ano	Remuneração	Ao Ano	Remuneração	Ao Ano
CL/PD	QNT								
E/III	1	R$ 3.823,03	R$ 45.876,36	R$ 4.433,52	R$ 53.202,20	R$ 4.433,52	R$ 53.202,20	R$ 4.433,52	R$ 53.202,20
E/II	0	R$ 3.748,99	R$ -	R$ 4.306,71	R$ -	R$ 4.306,71	R$ -	R$ 4.306,71	R$ -
E/I	0	R$ 3.676,41	R$ -	R$ 4.182,69	R$ -	R$ 4.182,69	R$ -	R$ 4.182,69	R$ -
		Total	R$ 45.876,36		R$ 53.202,20		R$ 53.202,20		R$ 53.202,20
		Férias	R$ -		R$ -		R$ -		R$ -
		Gratificação natalina	R$ 3.823,03		R$ 4.433,52		R$ 4.433,52		R$ 4.433,52
		Encargos	R$ -		R$ -		R$ -		R$ -
		Anuênio	R$ 926,12		R$ 2.305,43		R$ 2.305,43		R$ 2.305,43
		Total Anual	**R$ 50.625,51**		**R$ 59.941,15**		**R$ 59.941,15**		**R$ 59.941,15**

MINUTA DE PROJETO DE LEI

Dispõe sobre a composição remuneratória das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.

Art. 1º. A Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 55-E. A partir de 1º de janeiro de 2027, a estrutura remuneratória dos cargos de nível superior do Plano Especial de Cargos do Inep composta de:

I - vencimento básico; e

II - Retribuição por Titulação - RT." (NR)

"Art. 55-F. A partir de 1º de janeiro de 2027, a estrutura remuneratória dos cargos de nível intermediário do Plano Especial de Cargos do Inep será composta de:

I - vencimento básico; e

II - Gratificação de Qualificação - GQ." (NR)

"Art. 55-G. A partir de 1º de janeiro de 2027, a estrutura remuneratória dos cargos de nível auxiliar do Plano Especial de Cargos do Inep será composta do vencimento básico." (NR)

"Art. 55-H. A partir de 1º de janeiro de 2027, os cargos de nível superior e intermediário do Plano Especial de Cargos do Inep integrantes das Carreiras de que trata o art. 55, *caput*, passam a ser organizados em classes e padrões, conforme o disposto no Anexo XXIII-C, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo XXIII-D.

Parágrafo único. Os valores do vencimento básico dos cargos a que se refere o *caput* são os constantes do Anexo XXIII-E e produzirão efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas." (NR)

"Art. 63-B. A partir de 1º de janeiro de 2027, fica instituída a Gratificação de Qualificação – GQ, a ser concedida aos titulares dos cargos de Técnico em Informações Educacionais da Carreira de Suporte Técnico em Informações Educacionais e aos titulares dos cargos de nível intermediário do Plano Especial de Cargos do Inep, em conformidade com o padrão de vencimento básico, classe de capacitação, em retribuição à formação acadêmica e profissional, obtida mediante participação, com aproveitamento, em cursos regularmente instituídos de graduação, especialização ou mestrado, ou cursos de capacitação ou qualificação profissional, na forma do regulamento.

§ 1º Os cursos a que se refere o *caput* deverão ser compatíveis com as atividades do Inep, e deverão estar em consonância com o Plano de Capacitação.

§ 2º A Gratificação de Qualificação de que trata o *caput* será concedida em três níveis, de acordo com os valores constantes do Anexo XXV-E, observados os seguintes parâmetros:

I - Gratificação de Qualificação - GQ Nível I, observados os requisitos mínimos de certificado de conclusão, com aproveitamento, de cursos de capacitação ou de qualificação profissional que totalizem trezentas e sessenta horas ou diploma de curso de graduação, na forma do regulamento;

II - Gratificação de Qualificação - GQ Nível II, observado o requisito mínimo de certificado de conclusão de curso de Especialização, na forma do regulamento;

III - Gratificação de Qualificação - GQ Nível III, observado o requisito mínimo de diploma de conclusão de curso de Mestrado ou de Doutorado, na forma do regulamento.

§ 3º A Gratificação de Qualificação será considerada no cálculo dos proventos e das pensões somente se tiver sido percebida pelo servidor enquanto em atividade.

§ 4º É vedada a percepção cumulativa de níveis diferentes de Gratificações de Qualificação.” (NR)

Art. 2º. Os Anexos XXIII-C, XXIII-D, XXIII-E, XXI-F, XXIV-C, XXV-D, e XXV-E da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, passam a vigorar, respectivamente, na forma dos Anexos I, II, III, IV, V, VI a esta Lei.

Art. 3º. Ficam revocados da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006:

a) o art. 62-F
b) o art. 62-G
c) o art. 62-H
d) o § 1º do art. 63-A;

Art. 4º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

ESTRUTURA DE CLASSES E PADRÕES DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR E INTERMEDIÁRIO INTEGRANTES DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO INEP

CARGOS	CLASSE	PADRÃO
Cargos de nível superior e intermediário integrantes do Plano Especial de Cargos do INEP	ESPECIAL	V
		IV
		III
		II
		I
	C	V
		IV
		III
		II
		I
	B	V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		II
		I

ANEXO II

TABELAS DE CORRELAÇÃO PARA OS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR E INTERMEDIÁRIO DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO INEP

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2027		
CARGO	CLASSE	PADRÃO	PADRÃO	CLASSE	CARGO
Cargos de nível superior e intermediário integrantes do Plano Especial de Cargos do INEP	D	IV	V	ESPECIAL	Cargos de nível superior e intermediário integrantes do Plano Especial de Cargos do INEP
		III	IV		
		II	III		
		I	II		
	C	IV	I		
		III	V	C	
		II	IV		
		I	III		
	B	V	II		
		IV	I		
		III	V	B	
		II	IV		
		I	III		
	A	V	II		
		IV	I		
		III	V	A	
		II	IV		
		I	III		
			II		
			I		

ANEXO III

VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR E INTERMEDIÁRIO INTEGRANTES DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO INEP

a) Valor do vencimento básico para os cargos de nível superior:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2027
ESPECIAL	V	26.111,74
	IV	25.364,09
	III	24.637,68
	II	23.932,07
	I	23.246,81
C	V	22.581,49
	IV	21.935,66
	III	21.306,28
	II	20.695,59
	I	20.103,25
B	V	19.526,16
	IV	18.966,67
	III	18.424,45
	II	17.896,44
	I	17.382,32
A	V	16.884,45
	IV	16.399,85
	III	15.930,88
	II	15.474,59
	I	15.030,65

b) Valor do vencimento básico para os cargos de nível intermediário:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2027
ESPECIAL	V	15.667,04
	IV	15.218,45
	III	14.782,61
	II	14.359,24
	I	13.948,09
C	V	13.548,89
	IV	13.161,40
	III	12.783,77
	II	12.417,35
	I	12.061,95
B	V	11.715,70
	IV	11.380,00
	III	11.054,67
	II	10.737,86
	I	10.429,39
A	V	10.130,67
	IV	9.839,91
	III	9.558,53
	II	9.284,75
	I	9.018,39

ANEXO IV

VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS INTEGRANTES DAS CARREIRAS DO INEP

a) Vencimento básico para o cargo de Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2027
ESPECIAL	V	26.111,74
	IV	25.364,09
	III	24.637,68
	II	23.932,07
	I	23.246,81
C	V	22.581,49
	IV	21.935,66
	III	21.306,28
	II	20.695,59
	I	20.103,25
B	V	19.526,16
	IV	18.966,67
	III	18.424,45
	II	17.896,44
	I	17.382,32
A	V	16.884,45
	IV	16.399,85
	III	15.930,88
	II	15.474,59
	I	15.030,65

b) Vencimento básico para o cargo de Técnico em Informações Educacionais:

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2027
ESPECIAL	V	15.667,04
	IV	15.218,45
	III	14.782,61
	II	14.359,24
	I	13.948,09
C	V	13.548,89
	IV	13.161,40
	III	12.783,77
	II	12.417,35
	I	12.061,95
B	V	11.715,70
	IV	11.380,00
	III	11.054,67
	II	10.737,86
	I	10.429,39
A	V	10.130,67
	IV	9.839,91
	III	9.558,53
	II	9.284,75
	I	9.018,39

ANEXO V

VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS DE NÍVEL AUXILIAR INTEGRANTES DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO INEP

CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2027
ESPECIAL	III	4.433,52
	II	4.306,71
	I	4.182,69

ANEXO VI

VALORES DA RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO – RT DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR DA CARREIRA DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO DE INFORMAÇÕES E AVALIAÇÕES EDUCACIONAIS E DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO INEP

CLASSE	PADRÃO	VALOR DA RT EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2027		
		Aperfeiçoamento/ Especialização	Mestrado	Doutorado
ESPECIAL	V	1.934,01	4.835,01	8.316,22
	IV	1.877,60	4.698,02	8.079,84
	III	1.823,88	4.563,72	7.848,84
	II	1.772,83	4.432,09	7.623,20
	I	1.721,80	4.305,85	7.402,94
C	V	1.673,45	4.182,28	7.190,73
	IV	1.625,10	4.061,41	6.986,59
	III	1.579,44	3.945,91	6.785,13
	II	1.533,77	3.833,09	6.591,73
	I	1.488,11	3.722,96	6.403,70
B	V	1.445,13	3.615,52	6.218,36
	IV	1.404,84	3.513,44	6.041,08
	III	1.364,55	3.411,37	5.866,48
	II	1.324,26	3.314,67	5.699,94
	I	1.286,65	3.217,97	5.536,09
A	V	1.251,73	3.126,64	5.377,60
	IV	1.214,12	3.037,99	5.224,49
	III	1.179,20	2.949,35	5.074,07
	II	1.146,97	2.866,08	4.929,02
	I	1.112,05	2.782,82	4.786,66

ANEXO VII

VALORES DA GRATIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO – GQ DOS CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO DA CARREIRA DE SUPORTE TÉCNICO EM INFORMAÇÕES EDUCACIONAIS E DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO INEP

CLASSE	PADRÃO	VALOR DA GQ EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2027		
		GQ-I Aperfeiçoamento/ Graduação	GQ-II Especialização	GQ-III Mestrado
ESPECIAL	V	1.160,41	2.901,01	4.989,73
	IV	1.126,56	2.818,81	4.847,90
	III	1.094,33	2.738,23	4.709,30
	II	1.063,70	2.659,25	4.573,92
	I	1.033,08	2.583,51	4.441,76
C	V	1.004,07	2.509,37	4.314,44
	IV	975,06	2.436,85	4.191,95
	III	947,66	2.367,55	4.071,08
	II	920,26	2.299,85	3.955,04
	I	892,87	2.233,78	3.842,22
B	V	867,08	2.169,31	3.731,02
	IV	842,90	2.108,06	3.624,65
	III	818,73	2.046,82	3.519,89
	II	794,56	1.988,80	3.419,96
	I	771,99	1.930,78	3.321,65
A	V	751,04	1.875,98	3.226,56
	IV	728,47	1.822,79	3.134,69
	III	707,52	1.769,61	3.044,44
	II	688,18	1.719,65	2.957,41
	I	667,23	1.669,69	2.872,00

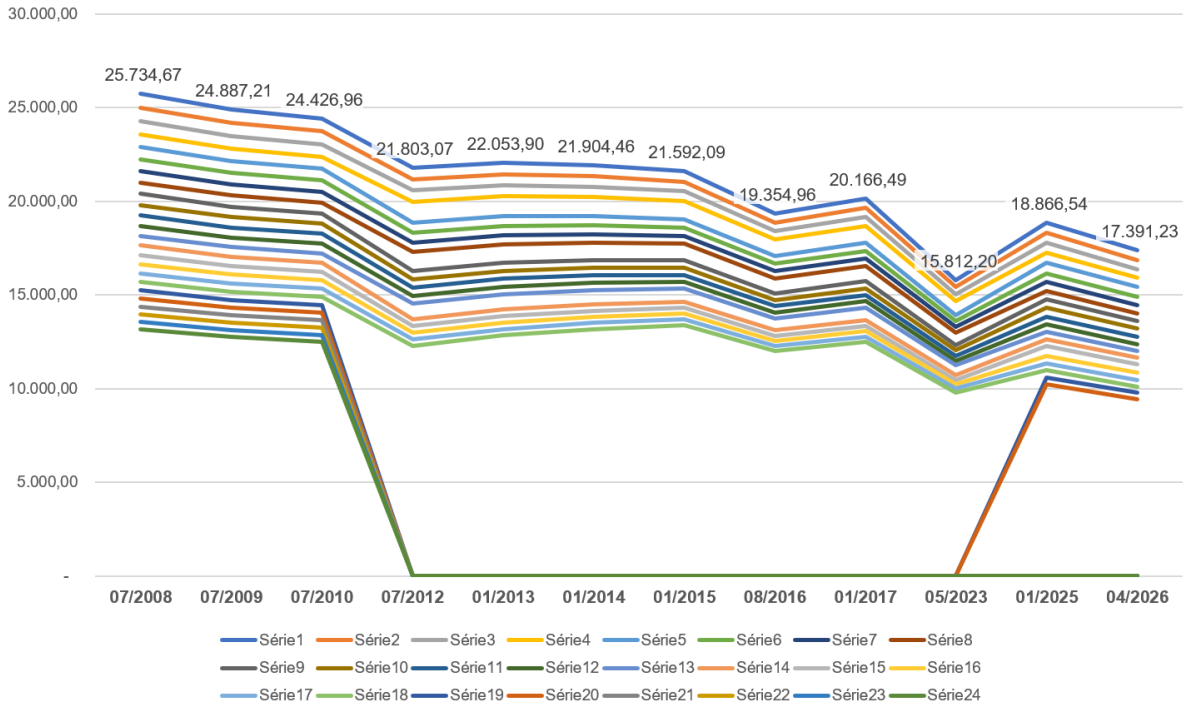
TABELA B-1: Valores remuneratórios do Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais sem Retribuição por Titulação (RT), corrigidos até abril de 2026

	CONTAGEM DE PADRÕES	REFERÊNCIA DA TABELA REMUNERATÓRIA											
		07/2008	07/2009	07/2010	07/2012	01/2013	01/2014	01/2015	08/2016	01/2017	05/2023	01/2025	04/2026
PESQUISADOR-TECNOLOGISTA Graduação	1	25.734,67	24.887,21	24.426,96	21.803,07	22.053,90	21.904,46	21.592,09	19.354,96	20.166,49	15.812,20	18.866,54	17.391,23
	2	24.997,81	24.174,93	23.727,75	21.178,96	21.451,20	21.333,52	21.054,62	18.874,13	19.666,11	15.420,18	18.313,10	16.881,07
	3	24.281,89	23.482,61	23.047,58	20.571,86	20.864,92	20.778,13	20.531,80	18.404,68	19.177,52	15.036,18	17.775,90	16.385,88
	4	23.586,47	22.809,81	22.386,06	19.981,40	20.294,70	20.237,96	20.023,30	17.949,47	18.701,96	14.663,32	17.254,46	15.905,21
	5	22.911,11	22.156,13	21.745,20	18.840,38	19.192,81	19.194,14	19.040,68	17.067,93	17.783,88	13.944,46	16.748,31	15.438,64
	6	22.255,39	21.521,17	21.122,20	18.317,54	18.687,90	18.715,84	18.590,41	16.665,02	17.364,55	13.614,78	16.160,51	14.896,79
	7	21.618,89	20.904,53	20.516,70	17.810,31	18.198,06	18.251,81	18.153,59	16.274,01	16.957,44	13.295,61	15.686,45	14.459,81
	8	20.998,60	20.305,85	19.928,33	17.316,17	17.720,86	17.799,76	17.728,05	15.891,44	16.557,56	12.982,21	15.226,29	14.035,64
	9	20.396,73	19.724,73	19.356,73	16.283,06	16.723,19	16.854,66	16.838,35	15.094,56	15.727,40	12.331,77	14.779,64	13.623,91
	10	19.812,94	19.158,31	18.801,58	15.831,96	16.287,55	16.441,98	16.449,87	14.746,35	15.364,42	12.046,59	14.346,09	13.224,27
	11	19.244,19	18.608,75	18.262,52	15.392,67	15.863,33	16.040,11	16.071,56	14.407,18	15.012,34	11.770,89	13.842,59	12.760,13
	12	18.692,78	18.075,71	17.739,23	14.967,12	15.452,37	15.650,81	15.705,08	14.078,44	14.669,43	11.502,26	13.436,53	12.385,83
	13	18.158,39	17.558,90	17.231,42	14.552,83	15.052,29	15.271,81	15.348,31	13.758,31	14.335,39	11.240,49	13.042,38	12.022,50
	14	17.638,00	17.055,42	16.738,77	13.724,56	14.252,42	14.514,09	14.635,01	13.119,42	13.669,86	10.718,25	12.659,78	11.669,83
	15	17.131,30	16.567,52	16.258,56	13.347,96	13.888,73	14.169,57	14.310,69	12.827,94	13.366,86	10.480,22	12.288,42	11.327,50
	16	16.640,62	16.092,35	15.792,92	12.981,59	13.534,92	13.834,40	13.995,17	12.545,85	13.071,91	10.249,51	11.759,25	10.839,71
	17	16.163,02	15.632,17	15.339,18	12.625,23	13.190,78	13.508,40	13.688,28	12.269,85	12.784,87	10.023,79	11.361,60	10.473,15
	18	15.700,82	15.184,15	14.899,46	12.278,65	12.856,09	13.191,35	13.389,82	12.002,86	12.507,07	9.806,23	10.977,39	10.118,99
	19	15.251,12	14.748,04	14.473,51	-	-	-	-	-	-	-	10.606,17	9.776,80
	20	14.813,59	14.326,05	14.058,64	-	-	-	-	-	-	-	10.247,51	9.446,18
	21	14.388,01	13.915,45	13.654,63	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	22	13.976,72	13.515,94	13.263,63	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	23	13.576,82	13.129,80	12.882,98	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	24	13.188,08	12.754,31	12.514,90	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: O autor, 2026.

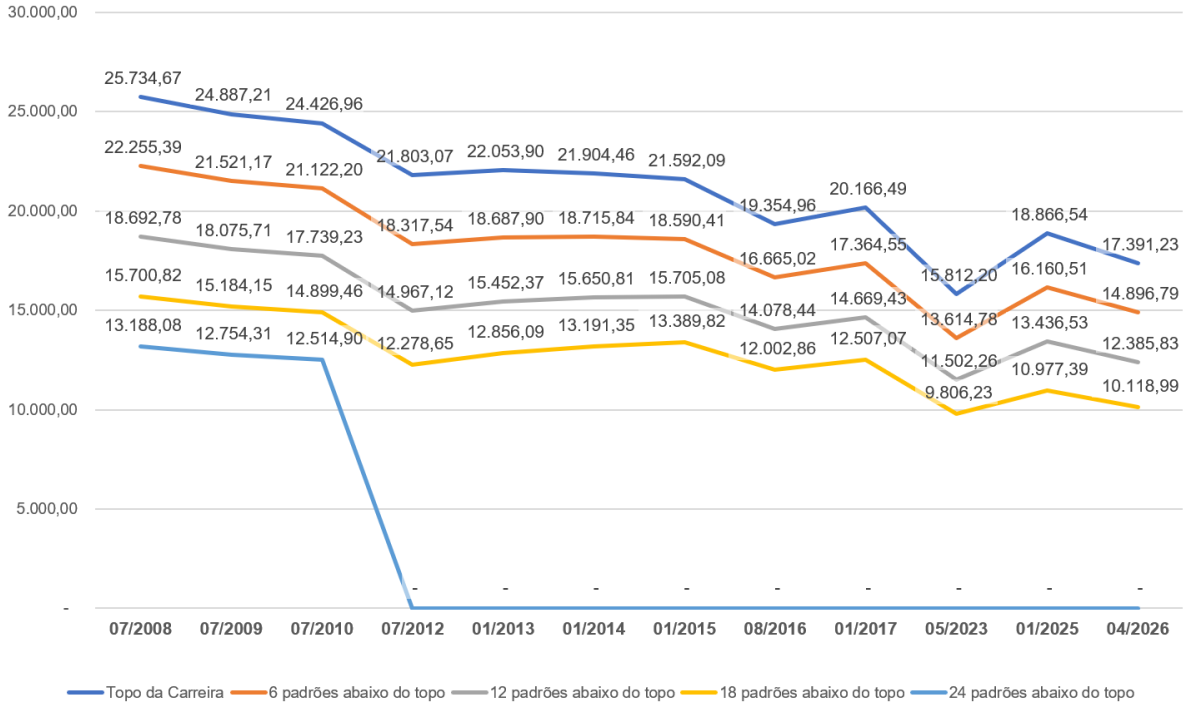
Nota explicativa: A contagem dos padrões dá-se a partir do último padrão da última classe (topo de carreira) de cada tabela remuneratória, alinhando todas as tabelas pelo topo das carreiras.

GRÁFICO B-1: Série histórica das remunerações do Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais sem Retribuição por Titulação (RT)



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados são os nominais atualizados até abril de 2026.

GRÁFICO B-2: Série histórica das remunerações do Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais sem Retribuição por Titulação (RT)



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados são os nominais atualizados até abril de 2026.

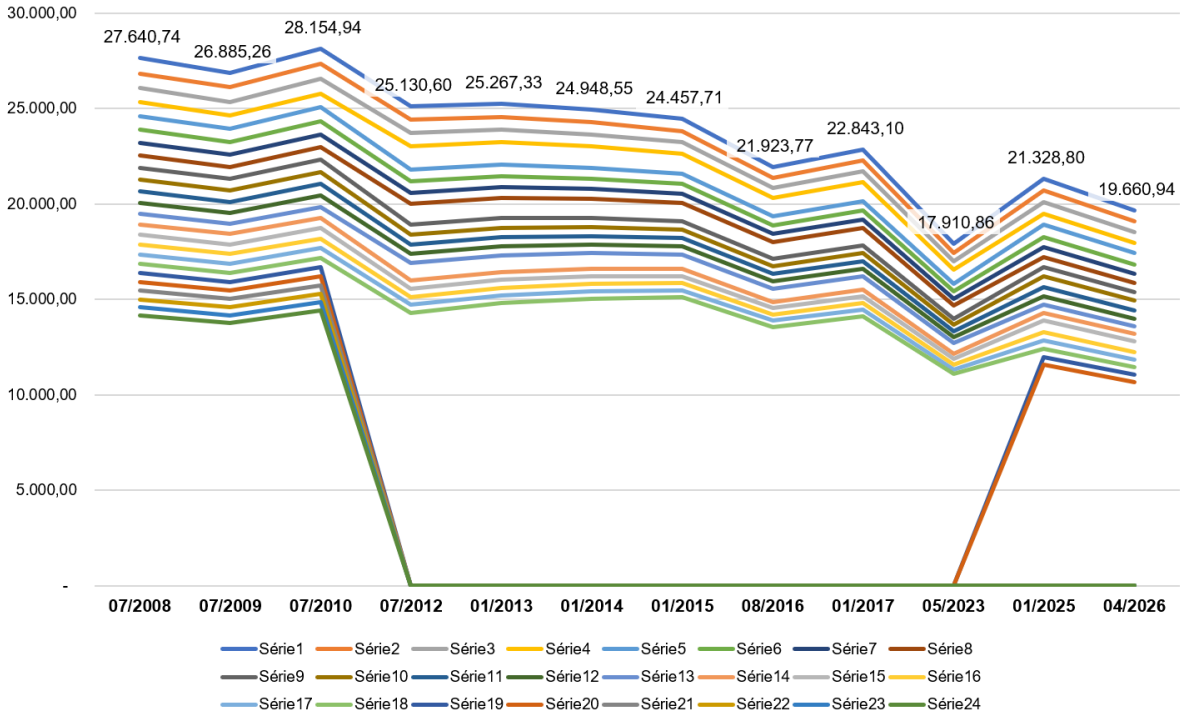
TABELA B-2: Valores remuneratórios do Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais com Retribuição por Titulação (RT) de especialização, corrigidos até abril de 2026

	CONTAGEM DE PADRÕES	REFERÊNCIA DA TABELA REMUNERATÓRIA											
		07/2008	07/2009	07/2010	07/2012	01/2013	01/2014	01/2015	08/2016	01/2017	05/2023	01/2025	04/2026
PESQUISADOR-TECNOLOGISTA Especialização	1	27.640,74	26.885,26	28.154,94	25.130,60	25.267,33	24.948,55	24.457,71	21.923,77	22.843,10	17.910,86	21.328,80	19.660,94
	2	26.848,29	26.114,95	27.349,77	24.411,91	24.573,29	24.291,09	23.838,79	21.369,93	22.266,63	17.459,19	20.703,13	19.084,20
	3	26.079,43	25.367,12	26.566,05	23.712,38	23.897,74	23.651,14	23.236,36	20.829,12	21.703,68	17.016,89	20.095,82	18.524,38
	4	25.333,70	24.641,34	25.803,38	23.031,63	23.240,34	23.028,38	22.650,11	20.304,22	21.155,52	16.587,09	19.506,33	17.980,98
	5	24.608,04	23.934,69	25.063,78	21.802,49	22.053,34	21.903,93	21.591,59	19.354,63	20.166,54	15.812,64	18.934,11	17.453,52
	6	23.904,67	23.249,28	24.346,86	21.195,82	21.467,48	21.348,94	21.069,14	18.887,02	19.679,78	15.430,10	18.269,60	16.840,96
	7	23.220,53	22.582,18	23.647,43	20.604,75	20.896,68	20.808,22	20.560,12	18.431,28	19.205,24	15.058,06	17.733,67	16.346,94
	8	22.555,23	21.935,56	22.969,96	20.031,07	20.342,67	20.283,41	20.066,08	17.987,32	18.741,37	14.694,49	17.213,46	15.867,41
	9	21.908,35	21.309,03	22.311,67	18.920,58	19.270,26	19.267,51	19.109,74	17.130,70	17.848,97	13.995,24	16.708,52	15.401,96
	10	21.279,56	20.697,21	21.672,23	18.394,24	18.761,97	18.786,00	18.656,46	16.724,40	17.425,47	13.662,61	16.218,39	14.950,15
	11	20.668,45	20.102,23	21.051,28	17.881,87	18.267,17	18.317,28	18.215,22	16.328,81	17.014,60	13.340,81	15.649,17	14.425,45
	12	20.077,33	19.526,31	20.446,11	17.383,23	17.785,63	17.861,12	17.785,80	15.943,64	16.612,90	13.026,09	15.190,11	14.002,29
	13	19.503,23	18.969,13	19.861,24	16.900,16	17.319,12	17.419,19	17.369,79	15.570,42	16.223,53	12.720,93	14.744,52	13.591,54
	14	18.943,13	18.425,29	19.293,93	16.005,25	16.454,90	16.600,51	16.599,11	14.880,09	15.504,40	12.156,67	14.311,99	13.192,84
	15	18.399,37	17.897,02	18.741,47	15.564,16	16.028,94	16.196,99	16.219,25	14.538,83	15.149,53	11.877,97	13.892,17	12.805,84
	16	17.874,28	17.384,02	18.203,59	15.133,30	15.612,85	15.802,84	15.848,20	14.206,96	14.802,72	11.606,60	13.293,94	12.254,39
	17	17.359,61	16.885,99	17.680,01	14.714,61	15.208,52	15.419,81	15.487,63	13.882,83	14.465,52	11.341,55	12.844,39	11.839,99
	18	16.863,00	16.402,65	17.172,85	14.307,85	14.815,70	15.047,69	15.137,33	13.569,37	14.139,32	11.086,03	12.410,04	11.439,61
	19	16.381,53	15.931,22	16.681,88	-	-	-	-	-	-	-	11.990,37	11.052,76
	20	15.909,59	15.476,44	16.204,40	-	-	-	-	-	-	-	11.584,90	10.679,00
	21	15.454,88	15.033,04	15.740,18	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	22	15.011,83	14.600,73	15.288,97	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	23	14.582,80	14.184,32	14.850,52	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	24	14.164,95	13.778,56	14.424,65	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: O autor, 2026.

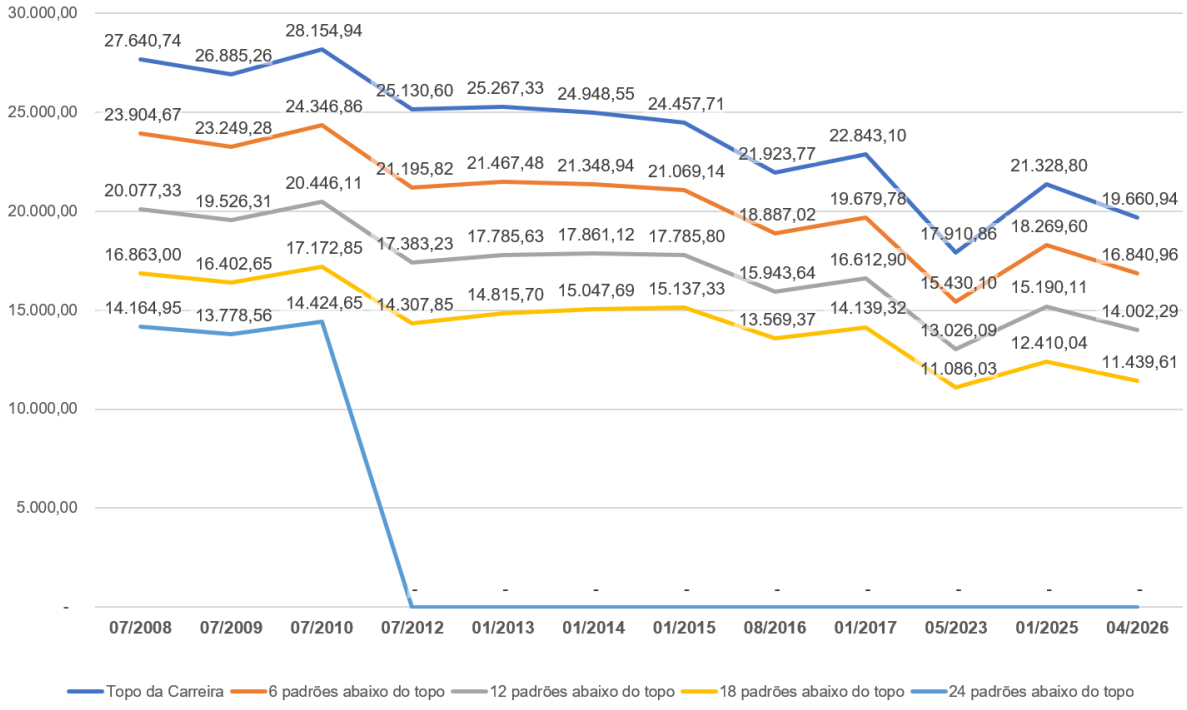
Nota explicativa: A contagem dos padrões dá-se a partir do último padrão da última classe (topo de carreira) de cada tabela remuneratória, alinhando todas as tabelas pelo topo das carreiras.

GRÁFICO B-3: Série histórica das remunerações do Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais com Retribuição por Titulação (RT) de especialização



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados são os nominais atualizados até abril de 2026.

GRÁFICO B-4: Série histórica das remunerações do Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais com Retribuição por Titulação (RT) de especialização



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados são os nominais atualizados até abril de 2026.

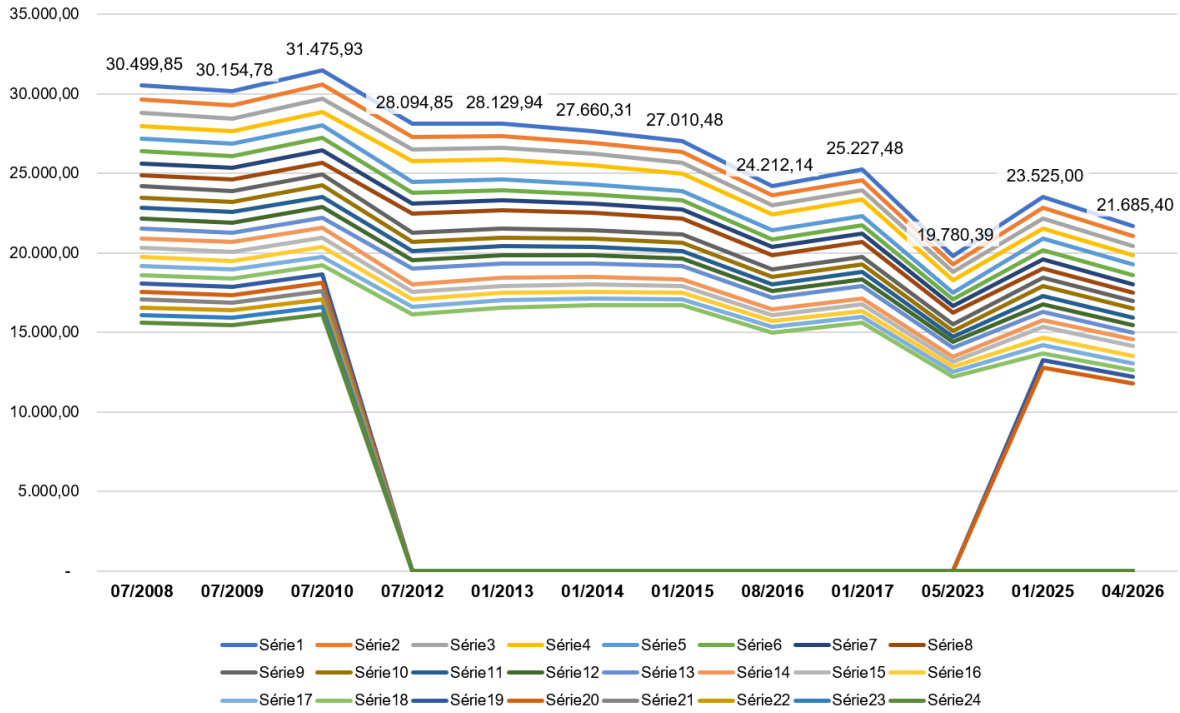
TABELA B-3: Valores remuneratórios do Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais sem Retribuição por Titulação (RT) de mestredo, corrigidos até abril de 2026

	CONTAGEM DE PADRÕES	REFERÊNCIA DA TABELA REMUNERATÓRIA											
		07/2008	07/2009	07/2010	07/2012	01/2013	01/2014	01/2015	08/2016	01/2017	05/2023	01/2025	04/2026
PESQUISADOR-TECNOLOGISTA Mestrado	1	30.499,85	30.154,78	31.475,93	28.094,85	28.129,94	27.660,31	27.010,48	24.212,14	25.227,48	19.780,39	23.525,00	21.685,40
	2	29.627,98	29.291,13	30.574,42	27.290,18	27.352,86	26.924,18	26.317,51	23.591,92	24.581,85	19.274,49	22.834,91	21.049,28
	3	28.779,70	28.452,48	29.699,19	26.508,97	26.598,43	26.209,51	25.644,74	22.988,04	23.953,22	18.780,68	22.165,06	20.431,81
	4	27.954,56	27.638,41	28.847,41	25.748,69	25.864,22	25.513,99	24.990,00	22.401,75	23.341,05	18.300,72	21.514,87	19.832,46
	5	27.154,77	26.845,98	28.021,12	24.442,16	24.602,50	24.318,75	23.864,84	21.392,42	22.289,84	17.477,47	20.883,74	19.250,69
	6	26.377,28	26.077,31	27.217,51	23.758,10	23.941,90	23.692,97	23.275,74	20.865,07	21.740,83	17.046,11	20.150,79	18.575,05
	7	25.621,65	25.329,48	26.438,60	23.096,10	23.302,60	23.087,35	22.705,63	20.354,57	21.209,23	16.629,34	19.559,68	18.030,17
	8	24.887,52	24.604,66	25.679,26	22.449,34	22.678,01	22.495,68	22.148,65	19.854,18	20.686,58	16.219,68	18.985,91	17.501,27
	9	24.174,46	23.899,93	24.943,89	21.270,06	21.539,18	21.416,86	21.133,08	18.944,46	19.738,84	15.477,05	18.428,98	16.987,88
	10	23.482,13	23.214,94	24.227,39	20.674,93	20.964,45	20.872,42	20.620,56	18.485,07	19.260,01	15.101,03	17.888,38	16.489,55
	11	22.807,49	22.546,81	23.534,20	20.098,07	20.407,38	20.344,70	20.123,78	18.039,70	18.797,27	14.738,56	17.260,55	15.910,82
	12	22.155,48	21.902,77	22.859,18	19.537,10	19.865,64	19.831,51	19.640,68	17.606,40	18.345,44	14.384,53	16.754,22	15.444,09
	13	21.520,49	21.274,95	22.204,48	18.991,69	19.338,93	19.332,56	19.170,98	17.185,06	17.905,91	14.040,05	16.262,75	14.991,05
	14	20.904,80	20.665,52	21.569,73	18.036,60	18.416,59	18.458,82	18.348,47	16.448,25	17.138,38	13.437,83	15.785,69	14.551,30
	15	20.302,80	20.074,18	20.949,85	17.535,32	17.932,50	18.000,24	17.916,77	16.060,53	16.735,09	13.121,16	15.322,63	14.124,44
	16	19.722,11	19.498,10	20.351,75	17.050,72	17.464,52	17.556,92	17.499,44	15.687,18	16.345,04	12.815,90	14.662,80	13.516,22
	17	19.157,14	18.939,54	19.765,56	16.576,14	17.006,21	17.122,77	17.090,74	15.319,90	15.962,89	12.515,59	14.166,96	13.059,14
	18	18.607,58	18.398,17	19.200,61	16.117,78	16.563,57	16.703,46	16.696,02	14.966,62	15.595,19	12.227,55	13.687,89	12.617,53
	19	18.075,82	17.868,72	18.651,84	-	-	-	-	-	-	-	13.225,01	12.190,85
	20	17.556,23	17.358,44	18.116,55	-	-	-	-	-	-	-	12.777,79	11.778,60
	21	17.051,22	16.862,05	17.596,95	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	22	16.565,81	16.376,77	17.092,76	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	23	16.091,78	15.909,91	16.601,33	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	24	15.628,92	15.453,69	16.127,29	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: O autor, 2026.

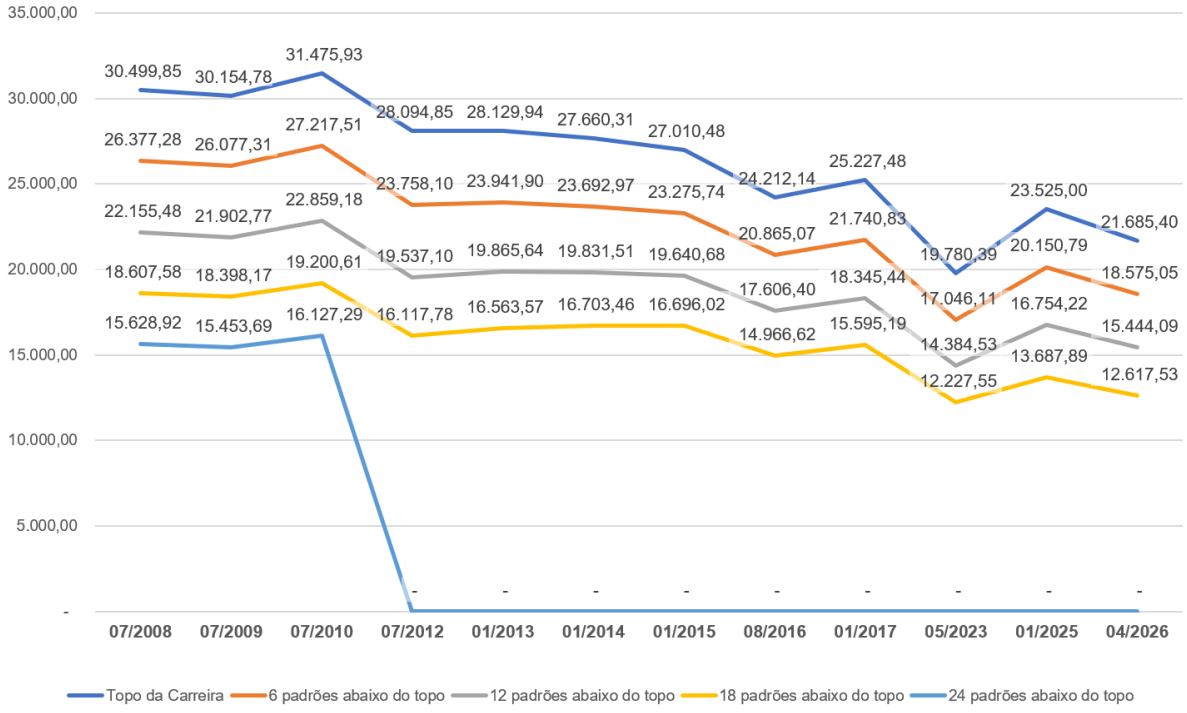
Nota explicativa: A contagem dos padrões dá-se a partir do último padrão da última classe (topo de carreira) de cada tabela remuneratória, alinhando todas as tabelas pelo topo das carreiras.

GRÁFICO B-5: Série histórica das remunerações do Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais com Retribuição por Titulação (RT) de mestrado



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados são os nominais atualizados até abril de 2026.

GRÁFICO B-6: Série histórica das remunerações do Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais com Retribuição por Titulação (RT) de mestrado



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados são os nominais atualizados até abril de 2026.

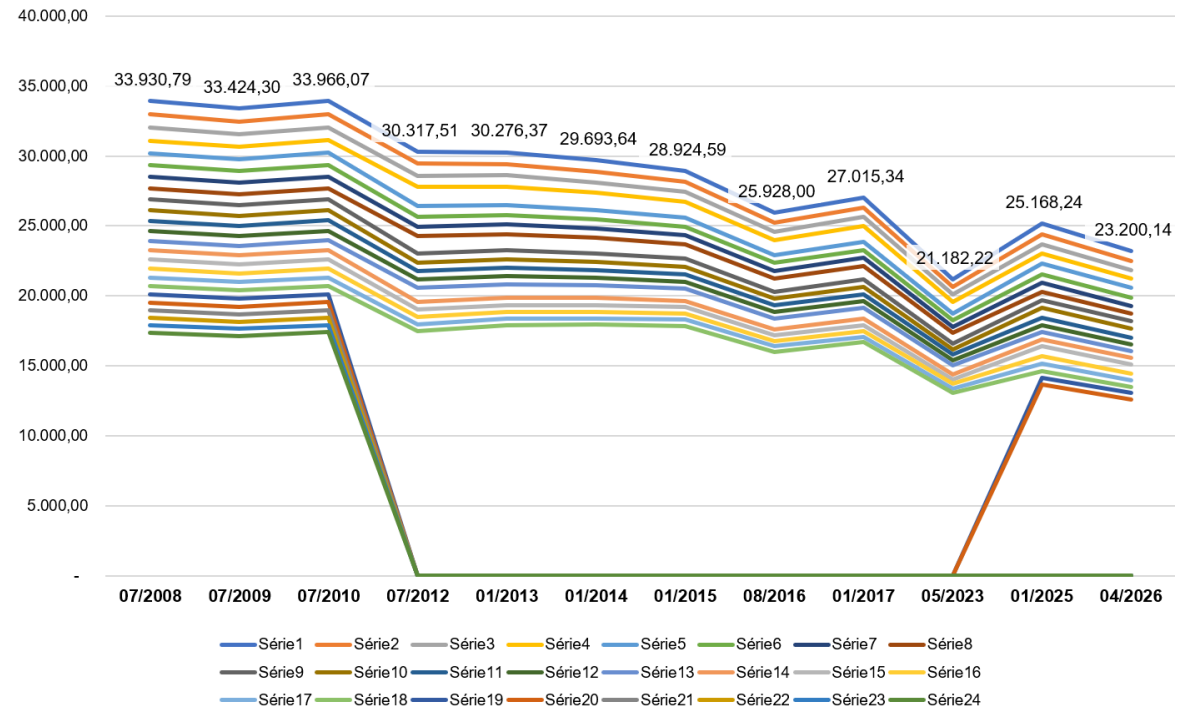
TABELA B-4: Valores remuneratórios do Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais sem Retribuição por Titulação (RT) de doutorado, corrigidos até abril de 2026

	CONTAGEM DE PADRÕES	REFERÊNCIA DA TABELA REMUNERATÓRIA											
		07/2008	07/2009	07/2010	07/2012	01/2013	01/2014	01/2015	08/2016	01/2017	05/2023	01/2025	04/2026
PESQUISADOR-TECNOLOGISTA Doutorado	1	33.930,79	33.424,30	33.966,07	30.317,51	30.276,37	29.693,64	28.924,59	25.928,00	27.015,34	21.182,22	25.168,24	23.200,14
	2	32.960,97	32.467,31	32.992,32	29.448,35	29.437,02	28.898,52	28.176,09	25.258,00	26.317,83	20.635,64	24.429,94	22.519,59
	3	32.017,38	31.537,84	32.047,24	28.604,80	28.622,39	28.126,82	27.449,63	24.606,00	25.639,05	20.102,51	23.713,30	21.858,99
	4	31.099,58	30.635,47	31.128,04	27.784,33	27.830,06	27.376,24	26.743,06	23.973,23	24.978,48	19.584,58	23.017,69	21.217,77
	5	30.207,14	29.757,26	30.236,71	26.419,76	26.512,29	26.127,90	25.567,92	22.919,10	23.880,59	18.724,73	22.342,48	20.595,37
	6	29.342,28	28.905,35	29.370,49	25.679,81	25.797,71	25.450,99	24.930,69	22.348,60	23.286,61	18.258,12	21.558,34	19.872,53
	7	28.504,59	28.076,79	28.528,97	24.961,92	25.104,44	24.794,25	24.312,45	21.794,96	22.710,05	17.806,09	20.925,94	19.289,59
	8	27.685,75	27.271,24	27.709,42	24.261,42	24.427,96	24.153,41	23.709,19	21.253,09	22.144,18	17.362,54	20.312,09	18.723,74
	9	26.893,27	26.490,82	26.916,26	23.030,56	23.239,30	23.027,40	22.649,19	20.303,55	21.154,96	16.587,38	19.716,26	18.174,49
	10	26.124,17	25.730,15	26.144,36	22.385,99	22.616,84	22.437,73	22.094,09	19.805,98	20.636,35	16.180,19	19.137,89	17.641,36
	11	25.372,75	24.993,90	25.393,37	21.757,54	22.009,94	21.862,82	21.552,89	19.320,78	20.132,12	15.785,18	18.466,21	17.022,20
	12	24.646,61	24.276,70	24.667,79	21.151,43	21.424,61	21.308,33	21.030,91	18.852,65	19.643,97	15.402,67	17.924,51	16.522,87
	13	23.940,15	23.583,29	23.960,10	20.558,73	20.852,23	20.766,12	20.520,49	18.394,78	19.166,40	15.028,36	17.398,72	16.038,18
	14	23.255,63	22.905,75	23.274,78	19.558,49	19.886,29	19.851,08	19.659,10	17.623,14	18.362,55	14.397,68	16.888,34	15.567,71
	15	22.587,44	22.251,34	22.606,73	19.014,22	19.360,69	19.353,17	19.190,38	17.202,22	17.924,69	14.053,90	16.392,92	15.111,05
	16	21.940,57	21.612,19	21.960,47	18.486,63	18.851,19	18.870,52	18.736,03	16.795,68	17.500,07	13.721,53	15.687,01	14.460,33
	17	21.312,07	20.995,60	21.328,52	17.971,21	18.353,44	18.399,00	18.292,15	16.396,88	17.085,06	13.395,46	15.156,54	13.971,34
	18	20.701,62	20.393,69	20.717,81	17.472,01	17.871,36	17.942,33	17.862,26	16.012,07	16.684,50	13.081,65	14.644,00	13.498,87
	19	20.108,96	19.806,21	20.125,69	-	-	-	-	-	-	-	14.148,78	13.042,39
	20	19.531,13	19.240,43	19.549,47	-	-	-	-	-	-	-	13.670,33	12.601,34
	21	18.970,53	18.688,55	18.986,51	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	22	18.429,53	18.152,81	18.443,79	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	23	17.899,90	17.632,96	17.913,83	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	24	17.389,39	17.128,81	17.401,25	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: O autor, 2026.

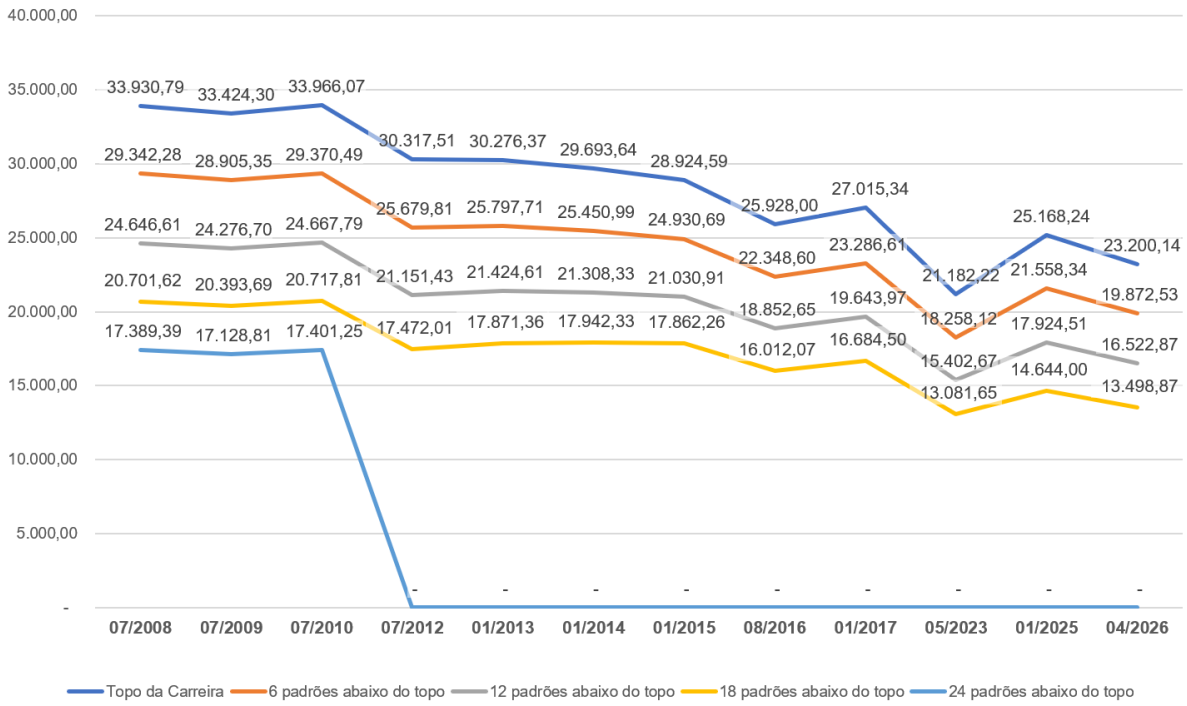
Nota explicativa: A contagem dos padrões dá-se a partir do último padrão da última classe (topo de carreira) de cada tabela remuneratória, alinhando todas as tabelas pelo topo das carreiras.

GRÁFICO B-7: Série histórica das remunerações do Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais com Retribuição por Titulação (RT) de doutorado



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados são os nominais atualizados até abril de 2026.

GRÁFICO B-8: Série histórica das remunerações do Pesquisador-Tecnologista em Informações e Avaliações Educacionais com Retribuição por Titulação (RT) de doutorado



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados são os nominais atualizados até abril de 2026.

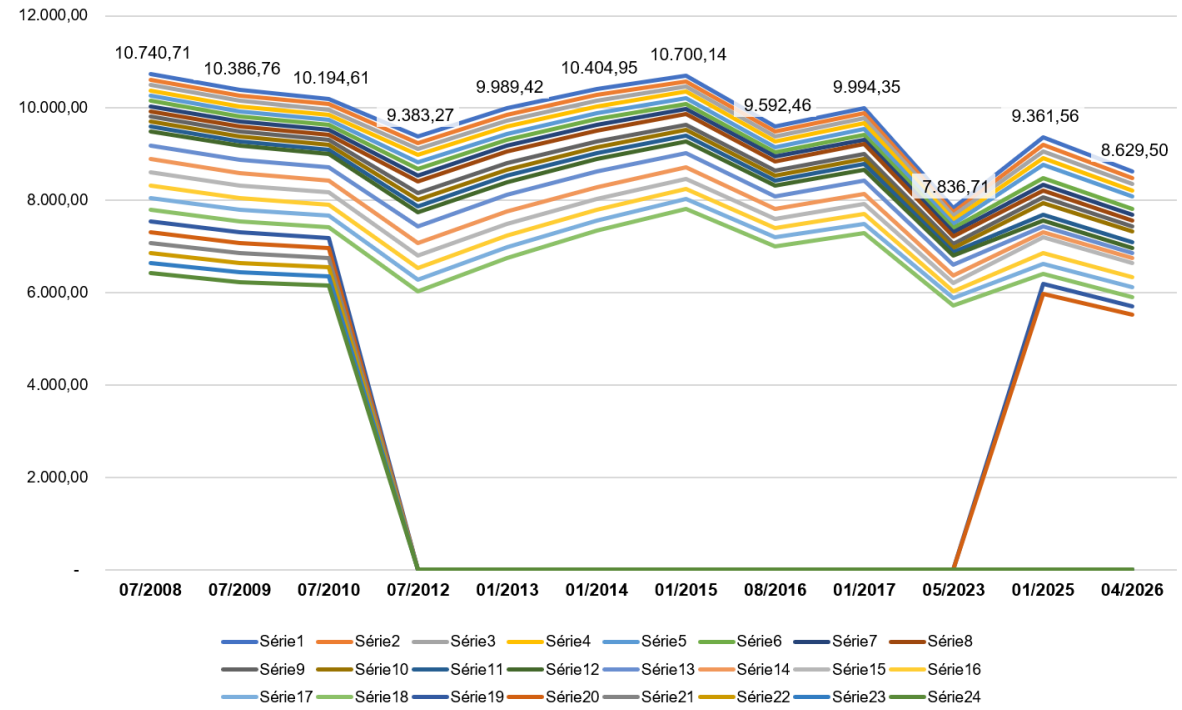
TABELA B-5: Valores remuneratórios do Técnico em Informações Educacionais sem Gratificação por Qualificação (GQ), corrigidos até abril de 2026

	CONTAGEM DE PADRÕES	REFERÊNCIA DA TABELA REMUNERATÓRIA											
		07/2008	07/2009	07/2010	07/2012	01/2013	01/2014	01/2015	08/2016	01/2017	05/2023	01/2025	04/2026
TÉCNICO Ensino Médio	1	10.740,71	10.386,76	10.194,61	9.383,27	9.989,42	10.404,95	10.700,14	9.592,46	9.994,35	7.836,71	9.361,56	8.629,50
	2	10.619,59	10.268,82	10.079,62	9.246,24	9.857,08	10.279,58	10.582,13	9.486,46	9.885,15	7.750,33	9.208,96	8.488,84
	3	10.501,89	10.154,14	9.965,32	9.114,13	9.729,50	10.158,72	10.468,35	9.384,10	9.778,02	7.666,61	9.058,85	8.350,47
	4	10.384,96	10.040,18	9.851,73	8.982,64	9.602,52	10.038,44	10.355,12	9.282,20	9.671,40	7.583,28	8.911,19	8.214,36
	5	10.268,80	9.926,96	9.741,24	8.819,53	9.445,00	9.889,22	10.214,65	9.157,22	9.541,85	7.481,24	8.765,94	8.080,46
	6	10.153,40	9.816,99	9.631,44	8.678,54	9.308,85	9.760,24	10.093,23	9.048,42	9.428,42	7.393,08	8.482,48	7.819,18
	7	10.041,39	9.707,73	9.522,32	8.544,60	9.179,50	9.637,71	9.977,88	8.944,83	9.320,15	7.307,54	8.344,22	7.691,73
	8	9.930,12	9.599,17	9.413,88	8.413,41	9.052,81	9.517,70	9.864,91	8.843,26	9.213,94	7.224,62	8.208,21	7.566,35
	9	9.819,60	9.491,33	9.308,52	8.156,00	8.804,23	9.282,21	9.643,23	8.644,63	9.006,74	7.062,38	8.074,41	7.443,02
	10	9.709,79	9.384,16	9.203,81	8.013,10	8.666,23	9.151,48	9.520,16	8.534,54	8.892,11	6.972,35	7.942,80	7.321,69
	11	9.600,69	9.280,19	9.099,75	7.872,92	8.530,86	9.023,25	9.399,45	8.426,47	8.779,51	6.883,81	7.685,97	7.084,95
	12	9.494,96	9.176,91	8.996,34	7.737,63	8.400,20	8.899,48	9.282,93	8.321,99	8.670,50	6.797,89	7.560,69	6.969,46
	13	9.186,28	8.880,23	8.710,72	7.439,70	8.112,49	8.626,93	9.026,36	8.091,88	8.432,04	6.611,39	7.437,45	6.855,86
	14	8.888,14	8.593,59	8.434,68	7.070,79	7.756,23	8.289,44	8.708,66	7.807,02	8.134,93	6.378,66	7.316,21	6.744,11
	15	8.600,16	8.316,64	8.167,90	6.796,12	7.490,98	8.038,17	8.472,12	7.594,59	7.913,13	6.205,02	7.196,96	6.634,18
	16	8.321,93	8.051,50	7.909,97	6.531,51	7.235,44	7.796,09	8.244,24	7.389,86	7.699,25	6.036,37	6.863,27	6.326,58
	17	8.055,71	7.795,29	7.660,57	6.276,65	6.989,33	7.562,95	8.024,77	7.194,14	7.496,17	5.878,13	6.631,18	6.112,64
	18	7.798,52	7.547,68	7.421,79	6.033,43	6.754,44	7.340,44	7.815,30	7.005,64	7.298,99	5.723,39	6.406,94	5.905,93
	19	7.549,99	7.308,31	7.190,89	-	-	-	-	-	-	-	6.190,28	5.706,22
	20	7.309,80	7.076,90	6.967,57	-	-	-	-	-	-	-	5.980,94	5.513,25
	21	7.077,63	6.855,65	6.751,55	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	22	6.853,16	6.641,75	6.544,95	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	23	6.638,75	6.434,90	6.345,09	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	24	6.431,47	6.234,85	6.151,70	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: O autor, 2026.

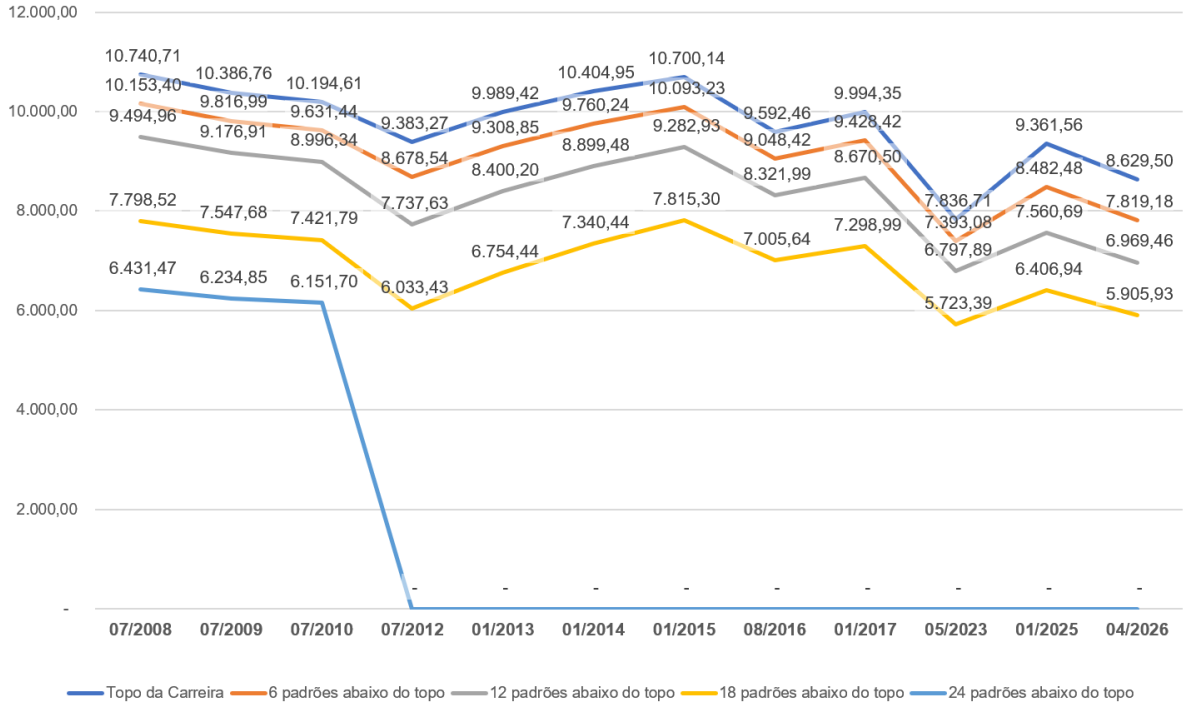
Nota explicativa: A contagem dos padrões dá-se a partir do último padrão da última classe (topo de carreira) de cada tabela remuneratória, alinhando todas as tabelas pelo topo das carreiras.

GRÁFICO B-9: Série histórica das remunerações do Técnico em Informações Educacionais sem Gratificação por Qualificação (GQ)



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados são os nominais atualizados até abril de 2026.

GRÁFICO B-10: Série histórica das remunerações do Técnico em Informações Educacionais sem Gratificação por Qualificação (GQ)



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados são os nominais atualizados até abril de 2026.

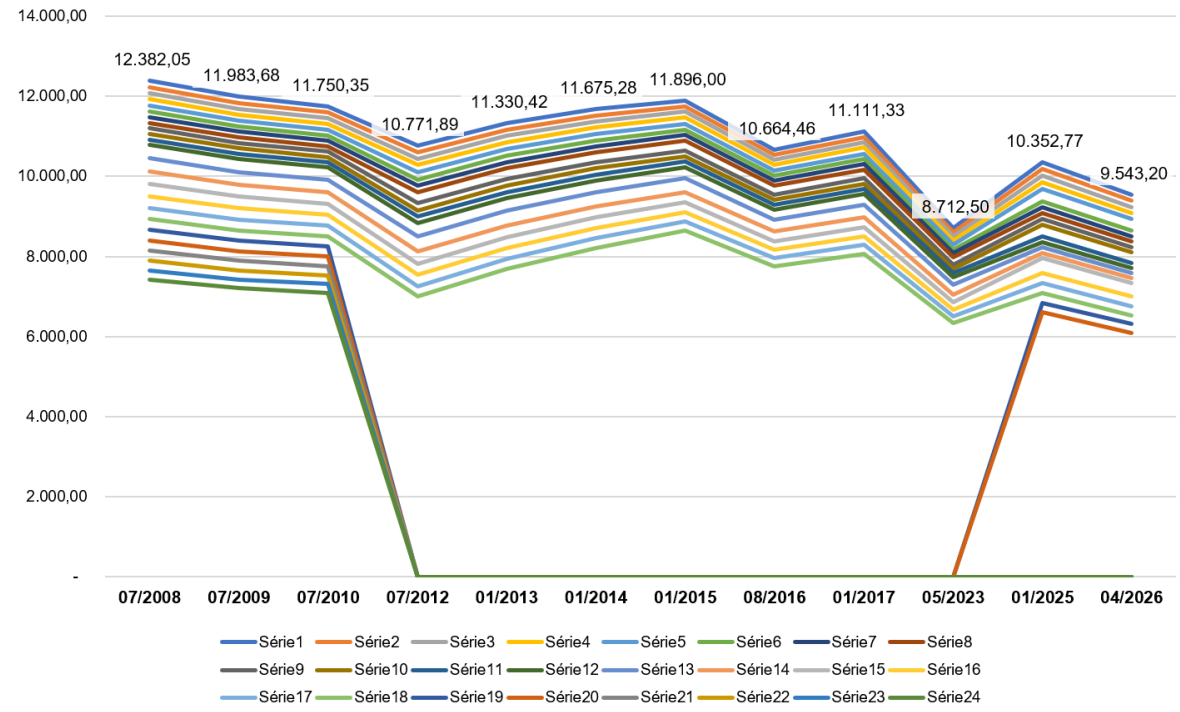
TABELA B-6: Valores remuneratórios do Técnico em Informações Educacionais com Gratificação por Qualificação (GQ), corrigidos até abril de 2026

	CONTAGEM DE PADRÕES	REFERÊNCIA DA TABELA REMUNERATÓRIA											
		07/2008	07/2009	07/2010	07/2012	01/2013	01/2014	01/2015	08/2016	01/2017	05/2023	01/2025	04/2026
TÉCNICO Aperfeiçoamento	1	12.382,05	11.983,68	11.750,35	10.771,89	11.330,42	11.675,28	11.896,00	10.664,46	11.111,33	8.712,50	10.352,77	9.543,20
	2	12.226,52	11.830,42	11.601,64	10.604,76	11.169,02	11.522,39	11.752,07	10.535,23	10.977,92	8.607,15	10.184,01	9.387,65
	3	12.074,41	11.682,94	11.453,63	10.442,56	11.012,38	11.374,00	11.612,38	10.409,63	10.846,59	8.504,45	10.018,01	9.234,63
	4	11.923,06	11.536,19	11.308,72	10.283,12	10.858,41	11.228,15	11.475,08	10.286,17	10.717,49	8.403,50	9.854,71	9.084,10
	5	11.772,48	11.390,17	11.166,92	10.092,07	10.673,91	11.053,37	11.310,54	10.139,61	10.565,46	8.283,83	9.694,08	8.936,03
	6	11.625,31	11.249,93	11.025,82	9.923,14	10.510,77	10.898,82	11.165,06	10.009,24	10.429,55	8.178,05	9.380,61	8.647,08
	7	11.481,54	11.110,39	10.887,81	9.763,40	10.356,51	10.752,70	11.027,50	9.885,74	10.300,53	8.076,23	9.227,72	8.506,13
	8	11.338,50	10.971,57	10.750,46	9.606,42	10.204,91	10.609,08	10.892,31	9.764,26	10.173,57	7.977,04	9.077,30	8.367,48
	9	11.198,86	10.833,44	10.616,20	9.323,21	9.931,42	10.350,00	10.648,42	9.545,72	9.945,63	7.798,54	8.929,34	8.231,09
	10	11.059,92	10.698,53	10.482,59	9.154,52	9.768,51	10.195,67	10.503,14	9.415,71	9.810,26	7.692,25	8.783,79	8.096,92
	11	10.921,71	10.566,81	10.352,04	8.990,70	9.610,30	10.045,81	10.362,06	9.289,38	9.678,63	7.588,78	8.499,76	7.835,11
	12	10.786,85	10.435,78	10.222,14	8.831,76	9.456,82	9.900,41	10.225,18	9.166,66	9.550,59	7.487,95	8.361,22	7.707,39
	13	10.449,05	10.111,35	9.910,03	8.510,18	9.146,27	9.606,23	9.948,25	8.918,28	9.293,12	7.286,55	8.224,94	7.581,76
	14	10.124,44	9.796,96	9.607,50	8.117,63	8.767,17	9.247,11	9.610,18	8.615,17	8.976,98	7.038,89	8.090,85	7.458,18
	15	9.809,99	9.494,78	9.316,64	7.821,46	8.481,16	8.976,17	9.355,13	8.386,15	8.737,90	6.851,71	7.958,98	7.336,61
	16	9.505,28	9.204,41	9.034,63	7.535,35	8.204,87	8.714,43	9.108,74	8.164,83	8.506,73	6.669,50	7.589,96	6.996,45
	17	9.212,59	8.922,97	8.761,15	7.259,01	7.937,99	8.461,62	8.870,75	7.952,51	8.286,35	6.497,69	7.333,30	6.759,85
	18	8.931,58	8.650,13	8.498,28	6.994,29	7.682,35	8.219,45	8.642,78	7.747,42	8.071,88	6.328,58	7.085,32	6.531,26
	19	8.659,22	8.388,06	8.243,30	-	-	-	-	-	-	-	6.845,71	6.310,40
	20	8.395,20	8.133,94	7.998,31	-	-	-	-	-	-	-	6.614,21	6.097,00
	21	8.139,21	7.889,99	7.760,61	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	22	7.890,91	7.653,38	7.532,33	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	23	7.655,33	7.423,83	7.310,80	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	24	7.426,86	7.203,59	7.095,74	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: O autor, 2026.

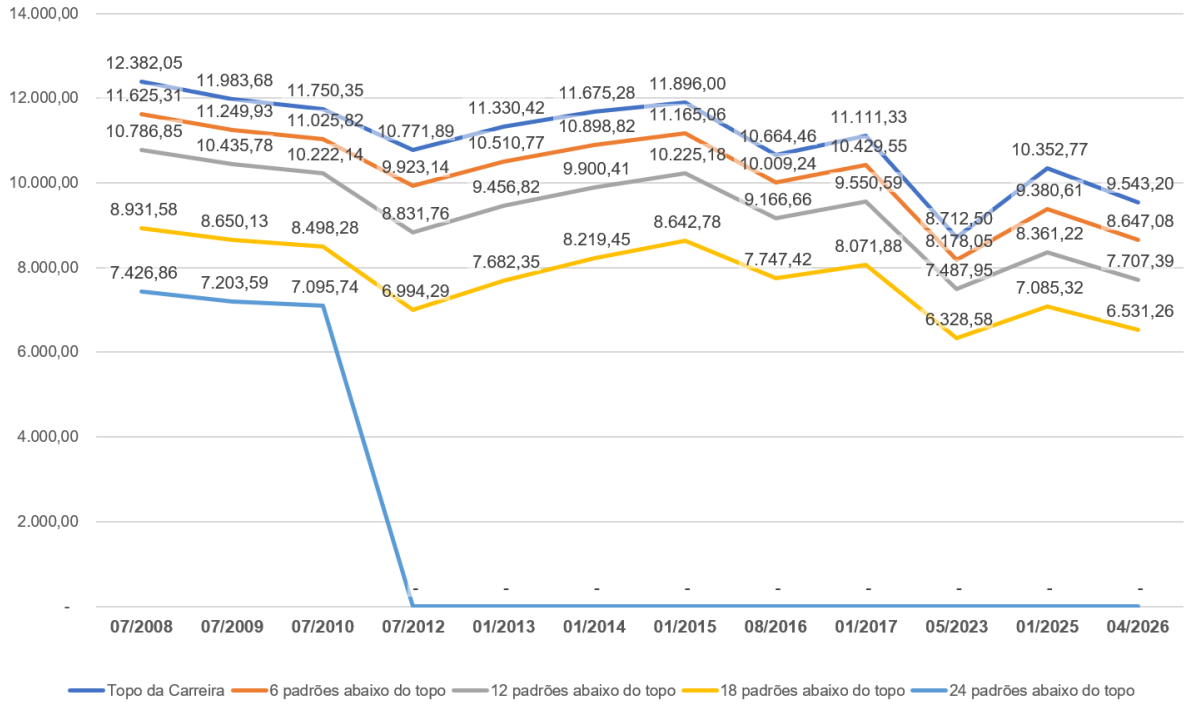
Nota explicativa: A contagem dos padrões dá-se a partir do último padrão da última classe (topo de carreira) de cada tabela remuneratória, alinhando todas as tabelas pelo topo das carreiras.

GRÁFICO B-11: Série histórica das remunerações do Técnico em Informações Educacionais com Gratificação por Qualificação (GQ)



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados são os nominais atualizados até abril de 2026.

GRÁFICO B-12: Série histórica das remunerações do Técnico em Informações Educacionais com Gratificação por Qualificação (GQ)



Fonte: O autor, 2026.
Nota explicativa: Os valores apresentados são os nominais atualizados até abril de 2026.