



MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS  
Secretaria de Relações de Trabalho  
Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público  
Coordenação-Geral de Negociação Sindical no Serviço Público

OFÍCIO SEI Nº 38395/2026/MGI

Brasília, na data da assinatura.

À Senhora

**Cristina del Papa**

Coordenação - Geral

Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA)

SAUS Quadra 01, Bloco n, Sala 1212, Edifício Terra Brasilis, Asa Sul, Brasília/DF, 70.070-010

*E-mail:* fasubra@fasubra.org.br

**Assunto:** Cumprimento do Termo de Acordo nº 11/2024, referente ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

*Referência:* Ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº 14021.018028/2026-15.

Senhora Coordenadora,

1. Trata-se do Ofício nº 033/2026 (SEI nº 59109148), por meio do qual a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA) alude ao movimento grevista iniciado em 2 de março de 2026 e solicita o "cumprimento integral do Termo de Acordo nº 11/2024".

2. Como parte da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), em 27 de junho de 2024, foi firmado o Termo de Acordo nº 11/2024 entre o Governo Federal e as Entidades sindicais Fasubra e Sinasefe.

3. A Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, validou mudanças significativas para o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei nº 11.091/2005, com o objetivo de modernizar a estrutura de carreira. Dentre elas destacam-se:

- **Simplificação da estrutura da progressão:** A estrutura do PCCTAE, antes dividida em cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), cada um com quatro níveis de capacitação e 16 padrões de vencimento, foi simplificada. Agora, cada nível de classificação tem uma única matriz com 19 padrões de vencimento e a progressão ocorre exclusivamente por mérito. A progressão por capacitação (baseada em cursos) foi eliminada, mas até três acelerações podem ser concedidas a cada 5 anos, mediante certificações (**aceleração retroativa**). O intervalo para a progressão por mérito caiu de 18 para 12 meses de efetivo exercício, desde que o servidor tenha bom desempenho na avaliação anual. O tempo acumulado desde a última progressão é aproveitado: por exemplo, em janeiro de 2025, um servidor com 17 meses desde a última progressão avança imediatamente 12 (doze) meses e os 5 (cinco) meses restantes contam para a próxima. Com isso, é possível alcançar o topo da carreira (19º padrão) em 15 a 18 anos, dependendo do nível de classificação. Ou seja, o **saldo de dias** (tempo de efetivo exercício acumulado pelo servidor desde a última progressão por mérito até a entrada em vigor da nova estrutura

em 1º de janeiro de 2025) é aproveitado para a próxima progressão por mérito, que agora ocorre a cada 12 meses (antes eram 18 meses).

- **Reajustes salariais e ajuste do "Step":** A lei estabeleceu reajustes salariais em duas parcelas, quais sejam, 9% em janeiro de 2025 (aumenta o salário base de todos os servidores, impactando diretamente o valor inicial de cada padrão de vencimento) e 5% em abril de 2026 (complementa o reajuste, com um ganho acumulado no período de 2023 a 2026). O "step" (aumento entre padrões de vencimento) foi fixado em 4,0% a partir de janeiro de 2025, garantindo um aumento mais significativo a cada progressão, subindo para 4,1% em abril de 2026, tornando a progressão salarial mais atrativa, pois cada avanço resulta em ganho maior. O **saldo de dias** referente à progressão acelera o acesso a novos padrões de vencimento, que já estarão valorizados pelos reajustes de 9% (2025) e 5% (2026) e pelo step de 4,0% ou 4,1%.
- **Reformulação do Incentivo à Qualificação (IQ):** A partir de janeiro de 2025, o IQ foi simplificado, eliminando a distinção entre titulações com relação direta ou indireta ao ambiente organizacional. Todos os servidores passaram a receber o IQ com base na relação direta, aumentando os percentuais em alguns casos.
- **Avaliação de desempenho:** A lei alinhou a progressão funcional ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD), reformulado em 2024. A progressão por mérito passou a considerar critérios como resultados individuais, capacitação, titulação, tempo de serviço e ocupação de funções prioritárias, modernizando o sistema de avaliação.

4. Além disso, em cumprimento ao Termo de Acordo nº 11/24, foi criado um Grupo de Trabalho (GT) para tratar de cinco temas que foram apresentados pelas entidades no processo de negociação e exigiam análise aprofundada. O GT teve o objetivo de estudar a viabilidade ou não de atender as demandas, sem a obrigação de sua implementação. Foram realizadas sete reuniões do GT entre outubro de 2024 e maio de 2025 (15 e 25 de outubro de 2024, 07 de novembro, 04 e 10 de dezembro de 2024, 23 de janeiro de e 23 de maio de 2025), todas contaram com a participação das entidades representantes da categoria (Fasubra e Sinasefe).

5. As decisões do MGI sobre cada tema constante da pauta do GT contaram com embasamento técnico e jurídico sobre a possibilidade ou não de implementação, conforme as justificativas abaixo:

- **Cláusula oitava** (possibilidade de reabertura de prazo para os servidores que permaneceram no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - PUCRCE ingressarem no PCCTAE): **A demanda foi indeferida.** A medida violaria o princípio da segurança jurídica, que rege a Administração Pública Federal (Lei nº 9.784/1999), visto que afetaria os atos já praticados. Além disso, à época do prazo original, bem como na reabertura de prazo para adesão em 2008, alguns servidores não foram reenquadrados por não atenderem aos requisitos e não apenas pelo encerramento do período. Adicionalmente, é importante ressaltar que a jurisprudência veda o reenquadramento em novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração de servidor admitido sem concurso público antes da promulgação da EC nº 1988 e informa que inexistente direito adquirido a regime jurídico (*vide* RE/STF nº 606.358, ADI/STF nº 1.158, RE/STF nº 563.965, MS/STF nº 22.357, RMS/STJ nº 34.567). Assim, não há amparo jurídico e técnico para abertura administrativa de prazo para migração de servidores do PUCRCE para o PCCTAE.
- **Cláusula nona** (reposicionamento de aposentados): **A demanda foi indeferida.** O MGI, por meio da SRT, realizou ampla coleta de dados, com base em informações técnicas, para verificar possíveis erros no reposicionamento de aposentados do PCCTAE. Não foram identificadas inconsistências, dispensando a necessidade de avaliar impactos. O reposicionamento violaria o princípio da segurança jurídica previsto na Lei nº 9.784/1999, tendo em vista que alteração dos critérios de enquadramento para aposentados possibilitaria que servidores já enquadrados requisitassem a revisão de suas situações funcionais ocorridas há 20 anos. Atos julgados e registrados pelo Tribunal de Contas da União (TCU) são considerados válidos e quaisquer alterações devem observar a Instrução Normativa TCU nº 78/2018. A revisão é viável apenas em casos de erro administrativo, má-fé ou situações legais específicas. Além disso, não há amparo jurídico para considerar o tempo de contribuição em outros entes para fins de reposicionamento, conforme o artigo 103 da Lei nº 8.112/90. Alterações legislativas que favoreçam exclusivamente inativos podem violar os princípios da isonomia e da impessoalidade, suscitando questionamentos judiciais por servidores ativos. Ademais, tal medida exigiria nova submissão dos atos ao TCU. Importa aludir, como parâmetro, às seguintes jurisprudências: o RE 636.553 (Rel. Min. Gilmar Mendes, julgado em 14/02/2017, Tema 531 – Repercussão Geral), no qual o STF reconheceu que a revisão de atos administrativos consolidados, como enquadramentos funcionais, é limitada pelo princípio da segurança jurídica e pela decadência administrativa prevista no art. 54 da Lei nº 9.784/1999; e a ADI 5.519/DF (Rel. Min. Roberto Barroso, julgada em 22/02/2023), na qual o STF reafirmou que benefícios ou alterações nas condições de trabalho de servidores, incluindo reposicionamentos ou vantagens financeiras exigem reserva legal (art. 37, caput, CF/1988), ou seja, a concessão apenas a uma categoria (exemplo: aposentados) poderia suscitar questionamentos judiciais por outras categorias como servidores ativos.

- **Cláusula décima primeira** (institucionalização do plantão 12 horas por 60 horas): A demanda foi incluída no PL nº 5.874/2025, já provado pelo Senado federal, para servidores dos hospitais universitários e vigilantes.
- **Cláusula décima terceira, item “g”** (jornada de 30 horas semanais, turnos alternados): O PL aprovado pelo Senado prevê que todos os servidores e servidoras federais, incluindo os TAEs, poderão atuar em regime de turnos alternados, desde que exerçam atividades de atendimento ao público externo, o que, no caso das IFEs, inclui o atendimento ao corpo discente e aos cidadãos. A redação constante no PL busca conferir segurança jurídica e uniformidade interpretativa, delimitando que a jornada reduzida se aplica às áreas que exercem suas atividades com atendimento dos usuários externos, não alcançando atividades administrativas internas. No dia 10/02/2026 o MGI emitiu Nota Técnica feita com base em recomendações da CGU (Relatórios nº 823462/2021 e nº 1028774/2024) após auditorias identificarem a concessão indevida de jornada reduzida a áreas administrativas internas e a ausência de delimitação objetiva do conceito de atendimento ao público.
- **Cláusula décima terceira, item “h”** (carga horária das profissões regulamentadas): **A demanda foi indeferida**. A inviabilidade de implementação é justificada pelo fato de que a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em seu art. 19, assim como o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, art. 1º, estabelecem que os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. Tal regramento não é aplicado no caso de duração de trabalho estabelecida em leis especiais. Assim, é apropriado afirmar que a jornada de trabalho das profissões regulamentadas não se aplica automaticamente aos servidores públicos federais, prevalecendo o disposto no art. 19 da Lei nº 8.112/1990, salvo previsão expressa em legislação específica para o funcionalismo. O Parecer nº AGU/WM-08/94 estabelece que normas do setor privado não modificam o regime estatutário, confirmando a inaplicabilidade de jornadas diferenciadas no âmbito do funcionalismo federal. Importa aludir, como parâmetro, às seguintes jurisprudências: a ADI 5.519/DF (Rel. Min. Roberto Barroso, julgada em 22/02/2023), mediante a qual o STF reforçou que a remuneração e as condições de trabalho dos servidores públicos, incluindo a jornada, estão sujeitas ao princípio da reserva legal (art. 37 da CF), ou seja, é inviável o estabelecimento de benefícios ou condições tais como jornadas diferenciadas sem amparo em lei específica e, nesse sentido, a Lei nº 8.112/90 prevalece, exceto disposição expressa em legislação especial; a Súmula Vinculante/ STF nº 37 veda ao judiciário a concessão de aumentos ou benefícios a servidores públicos sob o fundamento de isonomia, sem previsão legal; a ADI 7.729/PR (Rel. pendente, mencionada em 19/05/2025) trata do reconhecimento do STF quanto à competência para legislar sobre condições de exercício de profissões, incluindo jornadas de trabalho, que é privativa da União, especialmente para servidores públicos federais. Leis estaduais ou normas de conselhos profissionais que tentam estabelecer jornadas diferenciadas são frequentemente declaradas inconstitucionais se conflitarem com a legislação federal, como a Lei nº 8.112/90.
- **Cláusula quarta** (Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC): Foram realizadas 02 (duas) reuniões entre o MGI e as representações sindicais, Fasubra e Sinasefe. Do total de 15 propostas apresentadas pelas entidades, 11 foram atendidas integral ou parcialmente. O Reconhecimento de Saberes e Competências para o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação foi aprovado no último dia 10 de março pelo Senado Federal, PL 5.874/2025, conforme compromisso do Governo.

6. O Termo de Acordo nº 11/2024 deixa claro que os temas objeto de estudo pelo Grupo de Trabalho só viriam a ser implementados no caso de constatação de viabilidade técnica e jurídica. O RSC com vigência prevista para abril de 2026, conforme previsto no Termo de Acordo foi aprovado no PL 5.874/2025. O TA nº 11/2024 está sendo implementado na sua integralidade. Portanto, a narrativa de descumprimento não encontra respaldo no status formal das cláusulas pactuadas.

7. Colocamo-nos à disposição para prestar quaisquer esclarecimentos adicionais que se façam necessários.

Atenciosamente,

Documento assinado eletronicamente

RITA MARIA PINHEIRO

Diretora de Relações de Trabalho no Serviço Público

---



Documento assinado eletronicamente por **Rita Maria Pinheiro, Diretor(a)**, em 06/04/2026, às 17:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

---



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **59659940** e o código CRC **783D1824**.

---

Esplanada dos Ministérios, Bloco C, 9º Andar, Sala 955 - Bairro Zona Cívico-Administrativa  
CEP 70046-900 - Brasília/DF  
(61) 2020-1230 - e-mail [srt.deret@gestao.gov.br](mailto:srt.deret@gestao.gov.br) - [gov.br/gestao](http://gov.br/gestao)

---

Processo nº 14021.018028/2026-15.

SEI nº 59659940