



Brasília, 24 de janeiro de 2025.

DOCUMENTOS PROTOCOLIZADOS NO MGI

OFÍCIO Nº 15/2025

Brasília, 24 de janeiro de 2025.

Ilma. Sra.

Rita Maria Pinheiro

Diretora de Relações de Trabalho no Serviço Público

Prezada Diretora,

A Direção Nacional da FASUBRA Sindical encaminha à V.Sa., conforme acertado na reunião do dia 23/01, os subsídios e justificativas para discussão do GT PCCTAE dos seguintes pontos:

1. Reposicionamentos dos Aposentados;
2. Jornadas de trabalho das profissões regulamentadas;
3. 30 horas

Colocamos-nos à disposição e aguardamos retorno.

Atenciosamente,

Cristina del Papa
Coordenação Geral

Ivanilda Oliveira Silva Reis
Coordenação Geral

Loiva Isabel M.
Chansis
Coordenação Geral



DO DIREITO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO PCCTAE, ATIVOS, APOSENTADOS E PENSIONISTAS SEREM MANTIDOS NA MESMA POSIÇÃO RELATIVA EM QUE SE ENCONTRAVAM NA TABELA DO PUCRCE

A implantação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino-PCCTAE, vinculadas ao Ministério da Educação, se deu em 2005, com a aprovação da Lei Federal nº11.091 abrangendo servidores ativos, aposentados e pensionistas, sendo sua implantação foi efetuada em 2 fases, sendo:

A primeira fase, consistiu no enquadramento do servidor na Matriz Hierárquica, observando o posicionamento inicial no Nível de Capacitação I do Nível de Classificação a que pertence o cargo (Art. 15, parágrafo 1º, inciso I), e ainda, considerando, apenas, o tempo de efetivo exercício no serviço público federal na forma do Anexo V desta Lei (Art. 15, parágrafo 1º, inciso I).

A segunda fase, em 2006, o enquadramento se deu no Nível de Capacitação, em função das certificações que o servidor possuía, devendo os mesmos terem sido realizados durante sua vida ativa, observados os requisitos constantes na Lei.

No entanto, durante o processo de negociação entre governo e entidades sindicais, a representação do governo, negou o aproveitamento do patrimônio funcional (primeira fase de enquadramento), adquiridos durante o período de efetivo exercício do servidor na instituição, para fins de enquadramento na Matriz Salarial.

A aquisição de tal patrimônio, se deu por meio de instrumentos legais adotados por diversos Governos, ao longo das décadas de 1980 e 1990, que, optaram por promover aumentos salariais para as categorias de trabalhadores do serviço público, com critérios diferenciados, não se restringindo a reposição salarial com base em índice linear para todos os servidores públicos federais.

No caso das Instituições Federais de Ensino, os governos do regime militar, concederam até 12 (doze) referências, o que reposicionou os servidores e



empregados em um patamar da tabela salarial vigente à época, levando os mesmos a ocuparem um posicionamento para além do que ocorreria apenas por tempo de efetivo exercício.

O governo Collor, promoveu uma reestruturação na tabela salarial, também elevando o patamar do posicionamento dos servidores e empregados na tabela salarial.

Para além das políticas de aumento da remuneração, adotadas pelos governos anteriores, aplicadas ao servidores públicos federais, no âmbito das Instituições Federais de Ensino, a implantação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), dos Técnico-Administrativo em Instituição Federal de Ensino, conforme a Lei nº 7596 de 10 de abril de 1987, nas Normas Complementares para a execução expedidas pelo Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987 e, na Portaria nº 475 de 26.08.87, em seus Art. 23 e 24 consistiu na aquisição, pelo servidor, por meio de duas formas de progressão funcional, na mudança de padrão de vencimento, constantes, a saber:

Art.23.A progressão funcional por titulação e qualificação dar-se-á de acordo com os seguintes critérios:

I - Habilitação do servidor em cursos de educação formal (1º, 2º, 3º e 4º Graus), sem relação direta com o cargo ou emprego ocupado e que excede às suas exigências, dará direito a um nível:

II - Os títulos que tenham relação direta com o cargo ou emprego ocupado e que excedam às suas exigências, considerados para esse efeito os cursos de treinamento ou educação formal e respectivas cargas horárias, previstos no Anexo III desta Portaria, darão direito ao número de níveis estabelecidos, para cada caso, no mesmo Anexo.

§1º Os cursos que tenham relação direta com o cargo ou emprego do servidor deverão ter sua validade reconhecida pelo órgão de Recursos Humanos, com parecer prévio da CPPTA, para efeito da progressão por titulação. Antes do enquadramento da Lei nº 11.091/2005,

§2º Uma vez comprovada a realização de determinado curso para fins de progressão funcional, o mesmo não terá validade para efeito de novas progressões. §3º-a progressão funcional por titulação, poderão ser obtidos até



3 (três) níveis, dentro do mesmo Grupo, e até 5 (cinco) níveis, ao longo da vida funcional do servidor, em Grupos diferentes.

Art.24.A progressão por mérito terá por base a avaliação de desempenho a ser realizada de acordo com as normas elaboradas pelo órgão de Recursos Humanos e aprovada pelo Conselho Superior competente da IFE.

Estes atos de iniciativa da própria Administração Pública, não foram considerados por ocasião do enquadramento dos servidores no PCCTAE, quando levou em conta, o tempo de serviço público federal, desprezando, assim, toda história funcional destes servidores, adquiridos de forma legal e legítima.

Desse modo, considerando o acima mencionado, pode-se afirmar que, tanto os anos de labor empreendido na Administração Pública quanto as referências e vantagens concedidas administrativamente durante a permanência do servidor no serviço público federal foram incorporados ao patrimônio funcional e jurídico de cada um dos servidores, ou seja, tornaram-se direito adquirido.

Os servidores, mediante o atendimento de requisitos regidos pela lei da época, adquiriram o direito a se desenvolver na carreira, ou através de tempo de serviço, mérito ou por capacitação, ou, ainda, em decorrência dos atos voluntários da própria administração que concedeu várias referências como forma de aumento salarial entre outras vantagens.

Assim, os servidores ativos, aposentados e pensionistas que estavam na carreira antiga, posicionados na tabela do PUCRCE, em razão do instituto do direito adquirido, possuem o direito de serem posicionados na carreira subsequente na mesma posição relativa a que se encontravam anteriormente.

Ignorar a presente tese, ou seja, negar aos servidores o direito de serem reposicionados na mesma posição relativa que se encontravam na carreira anterior anteriormente, implica restrição ao pleno exercício do direito, violando frontalmente o inciso XXXVI do artigo 5º da Lei Maior.



No caso em apreço, não se trata de buscar direito ao regime jurídico, ou burlar as regras de aposentadoria, mas de preservar direito adquirido pela incidência das

normas jurídicas existentes à época em que os servidores se encontravam. Qualquer interpretação divergente implica conferir eficácia retroativa.

No que trata da relação previdenciária, aposentadorias ocorridas nas IFE não há questionamento. Estas aposentadorias ocorreram com a computação do tempo de contribuição seja na iniciativa privada, em outras esferas do serviço público (municípios e estados) ou no serviço público federal, incluído nestes último o tempo no PUCRCE. Assim, os servidores e servidoras se aposentaram corretamente e não há questionamento. O que se pleiteia neste ponto do acordo de greve é que a aplicação da regra geral de enquadramento no serviço público federal, desconsiderou o patrimônio funcional dos aposentados e aposentadas, resultado do desenvolvimento no PUCRCE e as políticas remuneratórias dos governos, nas décadas de 1980 e 1990.

Desta forma, o que a FASUBRA pleiteia é que para os aposentados e aposentadas seja considerado todo patrimônio funcional adquirido e não apenas o tempo de serviço público federal. Essa regra especial foi aplicada na Lei 11.233 de dezembro de 2005, Plano Especial de Cargos da Cultura, conforme explicamos abaixo.

Ademais, além da violação ao direito adquirido dos servidores ativos, aposentados e pensionistas, pode-se destacar que outro princípio constitucional se encontra frontalmente atacado, qual seja: **o da segurança jurídica**.

Além de princípio constitucional implícito, a segurança jurídica se encontra positivada no *caput* do artigo 2º da Lei nº 9.784/99, que diz:

“Art. 2º A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, **segurança jurídica**, interesse público e eficiência.” (sem grifos no original)



De importância fundamental para a estabilidade das relações jurídicas, bem como para a confiança do cidadão no Estado em que se vive, o princípio em questão encontra farta definição doutrinária. Conforme J. Gomes Canotilho:

“Os princípios da proteção da confiança e da segurança jurídica podem formular-se assim: o cidadão deve poder confiar em que aos seus atos ou às decisões públicas incidentes sobre os seus direitos, posições jurídicas e relações, praticados ou tomados de acordo com as normas jurídicas vigentes, se ligam os efeitos jurídicos duradouros, previstos e calculados com base nessas mesmas normas. Estes princípios apontam basicamente para (1) a proibição de leis retroativas; (2) a inalterabilidade do caso julgado; (3) a tendencial irrevogabilidade de atos administrativos constitutivos de direitos.”

Assim, uma vez **desprezado o patrimônio funcional e jurídico dos Servidores integrantes do PCCTAE, tal qual ocorrido, têm-se a segurança jurídica lesada e, com isso, toda a confiança depositada nos limitadores jurídicos constitutivos da essência do Estado de Direito**, o que não ocorreu quando no processo de negociação com os técnicos do mesmo Ministério.

Um exemplo disso é a Lei 11.233 de dezembro de 2005, Plano Especial de Cargos da Cultura, no artigo 1º quando trata do enquadramento na nova tabela, tem incluído um parágrafo – 8º - que assegura “§ 8º O disposto neste artigo aplica-se aos aposentados e pensionistas, respeitada a respectiva situação na tabela remuneratória no momento da aposentadoria ou da instituição da pensão”, abaixo descrito:

“§ 8º O disposto neste artigo aplica-se aos aposentados e pensionistas, **respeitada a respectiva situação na tabela remuneratória no momento da aposentadoria ou da instituição da pensão.**” (sem grifos no original).

Dessa forma, fica evidente e justificada, a necessidade da realização do reposicionamento dos aposentados e pensionistas, reivindicação realizada durante todos os processos de negociação ao longo dos últimos 20 anos.

Apresentamos as justificativas para inclusão de cargos no anexo da Portaria 1100/2006-SRH/MPOG, hoje Ministério de Gestão e Inovação - MGI.



Existem situações diversas onde a medida reivindicada pode ser aplicada para servidores de cargos específicos. Em determinados casos existe legislação que permite aplicação da jornada com carga horária semanal específica pois, como a própria Portaria já adota, há legislação onde se apresenta diretamente a definição de jornada de determinadas categorias e/ou profissões.

No PCCTAE temos os cargos de Assistentes Sociais (art. 5ºA da Lei 8662/1993), Tradutores, Intérpretes da Língua Brasileira de Sinais [Libras] (art.8ºA da

Lei 12319/2010) e de Fotógrafos (inciso I, artigo 21 da Lei 6533/1978) logo os servidores ocupantes destes cargos adquiriram direito na medida que as leis específicas determinam a jornada de trabalho de 30 horas. Considerando o amparo legal descrito acima, cabe ao MGI a inclusão no anexo da portaria 1100/2006-SRH-MPOG.

A Direção da FASUBRA entende que no PCCTAE existe um grupo de cargos que possuem os mesmos requisitos de ingresso e atuam na mesma área de conhecimento podendo ser adotado o princípio da similaridade. Como exemplos: Lei 6533/1978 (técnico em audiovisual); Lei 6615/1978 (cargos da área de comunicação); Decreto-Lei 972/1969 (cargos da área de comunicação).

Justificativa para a implementação das 30 horas para todos os servidores das IFES

As Universidades e os Institutos Federais são Instituições que oferecem educação de qualidade para a sociedade, caracterizando-se como centros de excelência no ensino de graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão e assistência especializada. As Instituições Federais de Ensino (IFE) foram reconhecidas nacional e internacionalmente pelos cursos de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão que ofertam, atraindo inclusive muitos estudantes de vários países.

No Brasil, são as Instituições Públicas que geram mais de 95% da produção científica do país. Os técnico-administrativos em educação, em conjunto com os docentes e discentes, integram a comunidade universitária nos mais diversos campi das IFE brasileiras. As atribuições dos TAE, de acordo com a lei 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), envolvem o planejamento, a organização e a execução das diversas atividades que abrangem o fazer educacional. Também estão dentre as atribuições dos TAE a coordenação de projetos de pesquisa e extensão, cabendo a percepção de bolsas de pesquisa, de extensão, de desenvolvimento, de inovação e de intercâmbio aos ocupantes de cargo público efetivo de técnico-administrativo envolvidos nessas atividades. Há grandes pesquisadores dentro da carreira do



PCCTAE, reconhecidos em rankings internacionais, extremamente qualificados e que contribuem diariamente com o desenvolvimento científico nacional.

A produção científica do Brasil cresceu 30% entre 2013 e 2018 — o dobro da média mundial, de 15%. Esse crescimento se apresenta como uma provável consequência direta da política de reestruturação e expansão das universidades federais (REUNI) e da consequente contratação de profissionais das áreas de pesquisa que atuam nas IFE. O País continua sendo o 13º produtor de ciência no mundo em número de trabalhos publicados. Isso, a despeito da crise econômica e dos cortes expressivos no orçamento das IFE e do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC).

O Brasil tem o maior número de instituições de ensino superior entre as melhores da América Latina e do Caribe, dentre um total de 23 países avaliados, conforme apontado pelo *QS Latin América & The Caribbean Ranking 2025*, divulgado em outubro do último ano. Das 437 instituições classificadas, 96 são brasileiras (22%). Destas, 50% são federais e vinculadas ao Ministério da Educação (MEC).

O Brasil também lidera o topo da lista, com quatro das dez primeiras instituições indicadas: Universidade de São Paulo (USP) em primeiro lugar; Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) em terceiro; Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) em quinto; e Universidade Estadual Paulista (Unesp) em oitavo. Na comparação apenas com instituições nacionais, as universidades federais seguem em destaque, com 47 instituições indicadas, além de um instituto federal.

Para atender à política educacional do governo federal de retomada dos investimentos e na criação de novas unidades de institutos federais no Brasil por meio do Novo Programa de Aceleração do Crescimento (Novo PAC), as instituições federais de ensino vem ampliando a oferta de cursos e matrículas em todas as regiões do país, que já contam com os quantitativos de 69 universidades federais, 38 institutos tecnológicos federais, 02 Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET), 1 Universidade Federal Tecnológica do Paraná (UTFPR) e 22 Escolas Técnicas vinculadas às universidades federais e ao Colégio Pedro II.

A expansão exige a adoção de medidas normativas que se alinhem aos princípios da gestão e do interesse público visando o pleno atendimento das demandas institucionais e sociais através de regime que aprimore o serviço sem desumanizar as relações de trabalho.

Para viabilizar o atendimento ininterrupto nas instituições federais de ensino, seria necessário ajustar as jornadas de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação. As inovações tecnológicas e organizacionais do serviço público que surgiram desde a última década permitem que os trabalhos sejam executados de forma mais rápida e dinâmica.



Dessa forma, a jornada de 30h semanais se viabiliza nesse cenário de intensas transformações tecnológicas, seja no setor público ou privado. Essa nova abordagem para a prestação de serviços públicos deve ser acompanhada da garantia de qualidade no ambiente de trabalho e na vida funcional. A redução da jornada sem redução salarial é de fundamental importância para que essas garantias se efetivem sem comprometer a qualidade do atendimento à sociedade conforme preceituado na lei nº. 11.091/2005.

O Decreto 1590/95 preceitua a flexibilização da jornada de trabalho na forma de 30 horas semanais. A Direção da FASUBRA-Sindical realizou consultas à sua base e compilou portarias, resoluções e notas técnicas emitidas pelos conselhos superiores de 64 IFE que implementaram a flexibilização conforme estabelecido pelo decreto. A ampla adoção dessa jornada evidencia que sua aplicação é plenamente viável em diferentes cenários institucionais. A partir desse precedente, pode-se sustentar que a implementação da jornada de 30 horas conforme previsto no Termo de Acordo é factível.

A legislação que trata sobre a regulamentação da jornada de trabalho é bastante precisa ao direcionar o papel que o Gestor Público deve desempenhar ao atender aos princípios da legalidade, eficiência e autonomia insculpidos nos artigos 37 e 207 da Constituição Federal. Os princípios que regem a Administração Pública estão todos atendidos na fixação da jornada de 30 horas semanais para a oferta de atendimentos, interno e externo, ao público, são eles:

Princípio da Legalidade – Tendo em conta que a administração pública está adstrita ao comando da lei, há necessidade de previsão legislativa como condição de validade da atuação administrativa. Aqui a previsão advém do próprio Regime Jurídico Único, instituído pela Lei nº 8.112/90 (artigo 19). Assim, a discricionariedade conferida por lei ao administrador público, o legitima a adotar a jornada de trabalho flexibilizada entre o mínimo e o máximo permitido no texto legal, ou seja, 30 ou 40 horas semanais, sempre em busca do bem público.

Princípio da Moralidade – O princípio da moralidade contempla a observância de preceitos éticos, como a confiança, boa-fé, probidade etc. *In casu*, à medida que se defende, além de estar expressamente prevista em lei, as instituições federais de ensino buscam o bem-estar e a saúde do trabalhador, exigindo do mesmo uma carga de trabalho menor, em número de horas, diminuindo os riscos de doenças profissionais e, ao mesmo tempo, fornecendo à sociedade um serviço público de melhor qualidade.

Princípio da Eficiência – Este princípio tornou-se de suma importância na medida que busca atender ao interesse público. Importa dizer que a autoridade administrativa deve estar atenta à superação de conceitos burocráticos ou formais em benefício da eficiência. Deve-se levar em conta a introdução das novas tecnologias no serviço



público e a informatização de todos os setores da Administração Federal, hoje o servidor produz duas ou três vezes mais do que o fazia há alguns anos. A redução da jornada devolve o equilíbrio necessário para que o trabalho não cause o desgaste físico e psicológico que prejudica o atendimento ao usuário do serviço público.

Princípio da Finalidade – Quando se defende a fixação da jornada entre 30 e 40 horas semanais, o objetivo principal deve ser um serviço público de melhor qualidade, portanto a redução da jornada de trabalho que se situa dentro desses limites atende ao interesse público. Assim, a norma deve ser interpretada e aplicada garantindo a realização do fim público a que se dirige. O fim público deve conciliar o interesse da coletividade e da Administração Pública que, por certo, será mais eficiente se contar com um quadro funcional com qualidade de vida.

Princípio da Motivação - A motivação é uma exigência do Estado de direito. Entre outros direitos dos administrados está o direito a uma decisão fundada e motivada. Mesmo o ato discricionário deve ser motivado para que se possa aferir a verdadeira intenção do Agente Público. Quando se busca a melhoria no fornecimento dos serviços públicos à sociedade e a preservação da saúde do trabalhador, evidenciam-se os mais relevantes motivos para justificar a medida adotada de redução da jornada de trabalho.

Princípio da Razoabilidade – O bom senso se faz necessário à medida que as exigências formais decorrem dos demais princípios (legalidade, interesse público, finalidade) e tendem a reforçar mais o texto da lei do que o seu espírito. O princípio da razoabilidade exige do Gestor Público um atuar sob critérios aceitáveis do ponto de vista racional. Então, é razoável buscar qualidade e eficiência do serviço oferecido à comunidade e ainda obter a preservação da saúde e do bem-estar do trabalhador.

Princípio da Preservação do Interesse Público - A finalidade da lei é a realização do interesse público, assim entendido o interesse da coletividade. A norma deve satisfazer o interesse público em sentido amplo, de todos os cidadãos, ao conjunto de interesses. Portanto a redução de jornada dentro dos limites de 30 e 40 horas semanais, pelos fundamentos já expostos, atende integralmente à preservação do interesse público.

Não se pode deixar de focar o interesse público na adoção das medidas ora propostas. Apesar de reiteradas alegações de integrantes de órgãos como CGU, TCU, Ministério Público não há indício de dano ou prejuízo ao Erário, nem dano ao serviço prestado ao público.

Essa faculdade de flexibilizar a jornada de trabalho para 30 horas tem amparo legal na jurisprudência descrita a seguir:



"CONSTITUCIONAL – ADMINISTRATIVO - SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL – REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE OITO PARA SEIS HORAS – DIREITO ADQUIRIDO – INEXISTÊNCIA – PORTARIA/UFBA – LEGALIDADE."

1. Servidor público federal, na relação estatutária, não adquire direito a determinada situação jurídica, sendo a sua jornada de trabalho, em geral, fixada em 8 (oito) horas diárias, ex vi do Decreto nº 94664/87 e Lei nº 8270/91.

2. Portaria da UFBA que faz os servidores retornarem à jornada legalmente instituída de 8 (oito) horas diárias não apresenta ilegalidade, porque suspende mera liberalidade da Administração, que anteriormente reduzira para 6 (seis) horas a jornada de trabalho.

3. Precedentes do STF, do STJ e desta Corte Federal.

4. Apelação a que se nega provimento. (TRF da 1ª Região, Apelação Cível 9301192802, data da decisão: 23.08.2005, Rel. Juiz Convocado Pedro Francisco da Silva)

APELAÇÃO EM MANDADO DE SEGURANÇA

Processo: 96.04.52826-2 UF: RS

Data da Decisão: 31/03/1998 Órgão Julgador: QUARTA TURMA

Fonte: DJ DATA:01/07/1998 Página:75 Relator JOSÉ LUIZ B.

GERMANO DA SILVA.

Ementa SERVIDORES PÚBLICOS. JORNADA DE TRABALHO.

REGIME JURÍDICO ÚNICO. DEC-1590/95. ADMINISTRATIVO.

1. Na medida em que a apelante passou a fazer parte do regime jurídico único, suas relações jurídicas com a Administração Pública passaram a ser regidas pela Lei nº 8112/90, deixando de lado os direitos e deveres decorrentes do regime celetista, no qual ela se enquadrava até então. Não há que se falar em direito adquirido à jornada de trabalho de 6 horas.

2. O fato da Administração Pública, por certo período, não exercer o direito de exigir a jornada de 8 horas diárias à parte apelante, como lhe facultava o art. 19 da Lei 8112/90, não significa que tal direito tenha perecido, ele apenas não foi exercido.

3. Apelação improvida."



APELAÇÃO CÍVEL Nº 2007.71.10.002359-8/RS

Relatora: Des. Federal Maria Lúcia Luz Leiria

Apelante: Ministério Público Federal

Apelado: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense

Advogado: Procuradoria-Regional Federal da 4ª Região

VOTO

Não merece amparo o recurso de apelação.

Ao Poder Judiciário é reservado o controle da legalidade dos atos administrativos e, neste mister, tenho que a sentença apreciou com propriedade a controvérsia versada nos autos, razão pela qual adoto os seus fundamentos como razões de decidir:

"Vistos etc.

I)O Ministério Público Federal ajuizou a presente Ação Civil Pública em face do Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas - CEFET, pretendendo ver reconhecida a ilegalidade da Portaria nº 536/2003, editada pelo Diretor do CEFET, que determinou a redução para seis horas semanais da jornada de trabalho dos servidores da instituição.

Para tanto, asseverou, em suma, que: (a) o CEFET, em 29/09/2003, aprovou o regulamento de flexibilização da jornada de trabalho dos servidores de seu quadro, implantando a carga horária de 30 horas semanais a partir de 1º de outubro daquele ano; (b) sob pena de se ofender à Constituição e à Lei 8.112/90, a redução da jornada de trabalho poderia ser aplicada somente aos casos nos quais os serviços exijam atividades contínuas de regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a doze horas ininterruptas em função do atendimento ao público ou trabalho no período noturno; (c) a autonomia administrativa não confere ao CEFET a liberdade de realizar a alteração remuneratória ou de carga horária; (d) havendo redução da jornada de trabalho, necessariamente, deve haver redução da remuneração; (e) a Portaria 536/2003 afronta os princípios regentes da Administração Pública, notadamente os da legalidade e da eficiência. Requereu, inicialmente, a antecipação dos efeitos da tutela para suspender a flexibilização da jornada de trabalho e, ao final, a procedência da demanda. Com a inicial juntou procedimento administrativo. O Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas - CEFET manifestou-se sobre o pedido de antecipação de tutela às fls. 19/33, juntando documentos às fls. 34/42. O pedido de tutela restou indeferido à fl. 44. Foi interposto agravo de instrumento às fls. 49/66. Citado, o CEFET apresentou contestação às fls. 78/84. Sustentou, em síntese, que: (a) a Constituição, ao estabelecer a jornada de seis horas em turnos ininterruptos, abrange os servidores públicos; (b) a lei 8.112/90, estabelecendo limites máximos e mínimos de duração da



jornada de trabalho, permite a jornada de seis horas; (c) somente os servidores técnico-administrativos tiveram a jornada reduzida, e não os docentes; (d) são ministradas aulas das sete às vinte e três horas, sendo imprescindível um suporte administrativo ininterrupto nesse período; (e) não há qualquer ilegalidade no ato administrativo impugnado pelo Ministério Público Federal. Requereu a improcedência da ação com as cominações de praxe. Juntou documentos às fls. 85/192. Houve réplica à fl. 195. Os autos vieram, então, conclusos para sentença.

É o relatório. Passo a decidir.

II) Trata-se de Ação Civil Pública pela qual o Ministério Público Federal pretende impor o cumprimento de jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais aos servidores do CEFET, excetuando somente aqueles que solicitarem redução da jornada com redução salarial proporcional.

Tenho que a pretensão não merece prosperar.

A Lei nº 8.112/90, calcada no artigo 39, § 3º, da Constituição Federal, estabelece que a jornada de trabalho dos servidores federais deve respeitar uma duração máxima de trabalho de quarenta horas semanais, observando-se os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.

Note-se que tanto a lei quanto a Carta Magna referem quarenta horas semanais como jornada máxima. Daí já se extrai ser possível uma jornada reduzida, inferior, portanto, à quarenta horas semanais.

Nessa esteira, o Decreto nº 1.590/95, que teve seu texto alterado pelo Decreto nº 4.836/03, dispôs sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, permitindo uma jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais a todos os servidores cujos serviços exijam atividades contínuas de regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a doze horas ininterruptas em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno.

Com base em tal regramento é que o CEFET editou a Portaria nº 536/2003 (fl. 8 do anexo), implantando a jornada de seis horas de trabalho aos servidores técnico-administrativos.

Ora, a Portaria nº 536/2003 está, pois, em perfeita consonância com a legislação.

Com efeito, este ato aprovou o Regulamento de Flexibilização da Jornada de Trabalho o qual foi editado, considerando que as atividades dos servidores técnico-administrativos do CEFET são desempenhadas de forma contínua em período superior a doze horas ininterruptas, das 7 às 23 horas, seja em função de atendimento ao



público seja em função de o trabalho ser realizado no período noturno (fls. 09/10 do anexo).

A estipulação de turnos de trabalho aos servidores técnico-administrativos é matéria de cunho organizacional e está albergada pela autonomia administrativa de que goza o CEFET como Autarquia que é.

Saliente-se que o Regulamento de Flexibilização estipula de forma taxativa os turnos de trabalho (artigo 4º) e ressalta que o expediente em todos os setores da Instituição deverá ser ininterrupto e externo, não sendo permitido o fechamento para serviços internos (artigo 7º). Constata-se, de plano, que a mudança de horário visa proporcionar uma maior eficiência do serviço administrativo, não existindo qualquer desvio de finalidade no ato. Pelo contrário, o decreto está de acordo com a lei e com o interesse público.

Ressalte-se que no caso dos autos não é aplicável a Medida Provisória nº 2.174-28, pois, diferentemente do que ocorre com a norma trazida pelo Decreto 1.590/95, trata de hipóteses em que a redução da jornada de trabalho se dá a pedido do servidor o que pode ou não ser acolhido pela Administração. No caso do decreto 1.590/95 e da legislação que lhe dá suporte, a própria Administração já oficializa a jornada a menor, ficando a adesão a critério do servidor. São hipóteses distintas. Ademais, a referida medida provisória veio regulamentar o programa de desligamento voluntário e não a jornada de trabalho em sua totalidade, não revogando a legislação anterior. Portanto, pelos argumentos acima expendidos, a improcedência da ação é medida que se impõe.

III) Diante do exposto:

Julgo improcedente a ação, extinguindo o processo com resolução do mérito com fulcro no artigo 269, inciso I, do Código de Processo Civil.

Com efeito, não verifico ilegalidade na Portaria nº 536/2003, editada pelo Diretor do CEFET de Pelotas, que determinou a redução da jornada de trabalho dos servidores para seis horas diárias, com o objetivo de adequar a prestação dos serviços técnico-administrativos promovidos pela instituição pública de ensino.

A medida prestigia o princípio da eficiência, sob o qual deve pautar-se toda a administração pública, não transcende a autonomia administrativa do Centro Federal de Tecnologia, além de atender o interesse da população, pois haverá atendimento em turnos contínuos e ininterruptos, das 7 às 23 horas.

Ademais, a obrigatoriedade da redução salarial, em face da redução da carga honorária defendida pelo autor da ação com base na MP nº 2.174-28/2001, não se aplica à hipótese dos autos, pois naquele instrumento normativo a faculdade de requerer a redução da jornada é conferida ao servidor da administração pública direta, autárquica e fundacional, ocupante exclusivamente de cargo de provimento efetivo,



o qual, sponte propria, deverá fazê-lo, e somente poderá ser deferida se for observado o interesse da administração, mediante redução proporcional dos vencimentos.

É o que dispõe o art. 5º da referida MP, a saber:

Art. 5º É facultado ao servidor da administração pública direta, autárquica e fundacional, ocupante exclusivamente de cargo de provimento efetivo, requerer a redução da jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta semanais para seis ou quatro horas diárias e trinta ou vinte horas semanais, respectivamente, com remuneração proporcional, calculada sobre a totalidade da remuneração.

§ 1º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos ocupantes de cargo de provimento efetivo das carreiras ou dos cargos de que tratam os incisos I a III e V e VI do caput do art. 3o.

§ 2º Observado o interesse da administração, a jornada reduzida com remuneração proporcional poderá ser concedida a critério da autoridade máxima do órgão ou da entidade a que se vincula o servidor, vedada a delegação de competência.

§ 3º A jornada reduzida poderá ser revertida em integral, a qualquer tempo, de ofício ou a pedido do servidor, de acordo com o juízo de conveniência e oportunidade da administração, ressalvado, em qualquer hipótese, o disposto no parágrafo único do art. 16.

§ 4º O ato de concessão deverá conter, além dos dados funcionais do servidor, a data do início da redução da jornada, mediante publicação em boletim interno.

§ 5º O servidor que requerer a jornada de trabalho reduzida deverá permanecer submetido à jornada a que esteja sujeito até a data de início fixada no ato de concessão.

Este, contudo, não é o caso dos autos. Aqui, a iniciativa é do próprio administrador que, ponderando as medidas eficazes para o bom desempenho do serviço público, determinou a redução da jornada. E se ao cabo for constatada a necessidade retornar a carga horária anterior, remanesce ao gestor o direito de fazê-lo, pois com a medida não se estará conferindo direito absoluto aos servidores.

Sendo assim, não verifico vício de legalidade, ou ofensa à Constituição Federal, pela redução da jornada para 6 (seis) horas diárias de trabalho, em turnos ininterruptos, operada pelo gestor do CEFET de Pelotas, por meio da Portaria nº 536/03.

Ante o exposto, voto por negar provimento à apelação.

.....

A partir dessas decisões jurisprudenciais compreende-se que as medidas adotadas pelos/as Reitores/Reitoras, por meio de Resoluções ou Portarias, respaldadas pelos



Conselhos Superiores das instituições federais de ensino, além de adequadas à legislação e aos fatos, se mostraram oportunas e estão respaldadas do ponto de vista jurídico.

Dessa forma, o ato legislativo de implementação do regime de trabalho de 30 horas semanais, com jornada ininterrupta e universal para todos os Técnicos Administrativos em Educação sem redução de salário, se torna viabilizado tendo em vista que o modelo de seis horas ininterruptas preambular via flexibilização da jornada já se encontra bem implementada em universidades e institutos federais alinhando-se aos valores da administração pública e da eficiência de gestão.

Com base nos estudos, análises e experiências já implementadas em diversas Instituições Federais de Ensino, a ampliação da adoção do regime de 30 horas semanais de trabalho para os Técnicos Administrativos em Educação nas condições do Termo de Acordo 11/2024 apresenta-se factível uma vez que a prática consolidada em diferentes contextos mostra que não há comprometimento da qualidade da prestação do serviço público, do papel social da instituição, não contraria nenhuma legislação. Pelo contrário, evidencia-se melhora significativa nas condições laborais dos trabalhadores contribuindo para a redução de fatores que afetam a saúde ocupacional e fortalecendo o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

MAPA DE JORNADAS FLEXIBILIZADAS

FASUBRA SINDICAL				
Região	Entidade	Instituição	Há resolução vigente?	Link
NORTE	SINDTIFESPA	UFPA	-	-
		UFRA	Sim	UFRA.pdf
		UFOPA	Sim	Portaria nº 1358-2014 ...
		UNIFESPA	Sim	Portaria nº 1040-2024...
	SINTESAM	UFAM	Sim	Portaria GR nº 1335-2...
	SINTEST/AC	UFAC	Sim	UFAC.pdf
	SINTUNIR	UFRO	-	-
	SINTAD-TO	UFT	-	-
		UFNT	-	-
SINSTAUFAP	UNIFAP	Sim	Resolução nº 015-201...	
NORDESTE	SINTESPB	UFPB	Sim	UFPB.pdf
	SINTUFCE	UFCA	-	-
		UNILAB	Sim	Portaria nº 461-2020 U...
		UFC	Sim	UFC.pdf
	SINTESUF (*)	UFCCG	Sim	UFCCG.pdf
	SINTUFEPE-RURAL	UFRPE	Sim	UFRPE.pdf
		UFAPE	-	-
	SINTUFEPE-FEDERAL	UFPE	Sim	Resolução nº 17-2021 ...
		UNIVASF	Sim	UNIVASF.pdf
	ASSUFBA-SIND	UFBA	Sim	Resolução nº 13-2013 ...
		UFRB	Sim	Resolução nº 001-201...
		UFOB	Sim	Resolução nº 013-202...
		UNILAB	Sim	Portaria nº 461-2020 ...
		UFSB	Sim	Resolução nº 005-20...
	SINTUFAL	UFAL	Sim	Resolução nº 75-2021 ...
	SINTEST RN	UFRN	Sim	Resolução nº 084-201... Nota Técnica nº 001-2...
		UFERSA	Sim	UFERSA.pdf
SINTUFS	UFS	Sim	Resolução nº 24-2014 ...	
SINTEMA	UFMA	Sim	UFMA.pdf	
SINTUFPI	UFPI	Sim	Resolução nº 063-201...	
	UFDPPar	Sim	UFDPAR.pdf	
CENTRO-OESTE	SINTUF-MT	UFMT	Sim	Resolução nº 87-2022...
	SISTA-MS	UFMS	Sim	Portaria nº 1.279-RTR-...
	SINT-IFESGO	IFG	Sim	Portaria nº 540-2012 I...

		IFGO	Sim	Regulamento IFGOIA...
		UFG	Sim	Resolução nº 24-2019 ...
		UFJ	-	-
		UFCAT	-	-
	SINTFUB	UnB	Sim	Resolução nº 043-201...
	SINTEF UFGD	UFGD	Sim	Resolução nº 87-2017 ...
		IFMS	Sim	IFMS.pdf
SUDESTE	SINTUFF	UFF	Sim	Norma Servico nº 672 ...
	SINTUFRJ	UFRJ	Sim	UFRJ.pdf
	ASUNIRIO	UNIRIO	Sim	Portaria PROCEPE Nº 1...
	SINTUR-RJ	UFRJ	Sim	Resolução nº 310-202...
	SINTUNIFESP	UNIFESP	Sim	Regimento UNIFESP J...
	SINTUFSCAR	UFSCAR	-	-
	SINTUFES	UFES	Sim	Resolução nº 101-202...
	SINTUNIFEI	UNIFEI	-	-
	SINDIFES	UFMG	Sim	Resolução nº 03-2015...
		UFVJM	Sim	Resolução nº 10-2017 ...
		CEFET-MG	Sim	Resolução CD 23-202...
		IFMG	Sim	Resolução nº 28-2022...
	SINDUFLA	UFLA	-	-
	ASAV-SINDIC	UFV	-	-
	SIND-ASSUFOP	ASSUFOP	Sim	Resolução nº 310-202...
	SINTET/UFU	UFU	Sim	Resolução nº 05-2016...
	SINTUFEJUF	UFJF	Sim	Resolução nº 54-2016 ...
		IF Sudeste MG	Sim	Resolução nº 008-20...
	SINDTTAE/UFTM		Sim	Portaria UFTM nº 136-...
		UFTM	Sim	
SINT/UNIFAL	UNIFAL	-	-	
SINDS-UFSJ	UFSJ	Sim	Resolução nº 012-202...	
SINTUFABC	UFABC	Sim	Portaria Reitoria nº 45...	
SUL	SINTUFSC	UFSC	Sim	Portaria Normativa nº ...
	SINDTEST-PR	UFPR	Sim	UFPR.pdf
		UTFPR	Sim	Resolução nº 08-2012...
		UNILA	Sim	Resolução nº 18-2015 ...
	ASUFPEL	UFPEL	-	-
	APTAFURG	FURG	Sim	FURG.pdf
		IFRS-RG	Sim	IFRS.pdf
	ASSUFRGS	UFRGS	Sim	Dec432-15-Normas-F...
UFCSPA		Sim	https://ufcspa.edu.br/sobre-a-ufcspa/normas/reitoria/	

				4600-portaria-182-2023-reitoria-de-27-de-marco-de-2023
		IFRS	-	-
	ASSUFMS	UFSM	Sim	<input checked="" type="checkbox"/> Resolução UFSM nº D...
	SINDIEDUTEC	IFPR	Sim	https://ifpr.edu.br/resolucao-102017/#:~:text=Os%20servi%C3%A7os%20de%20atendimento%20ao%20p%C3%ABlico%2C%20ofertados%20em%20setores%20com,funcionamento%20estabelecido%20para%20o%20IFPR.
	SINDTAE-FS	UFFS	-	-
	SINDIPAMPA	UNIPAMPA	Sim	<input checked="" type="checkbox"/> Resolução nº 145-201...
* Em processo de filiação à FASUBRA				
TOTAL:				



Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
PROTOCOLO DIGITAL - RECIBO DA SOLICITAÇÃO
Nº 308803.5233713/2025

DADOS DO SOLICITANTE

Nome: NAIARA MOREIRA DA SILVA
E-mail: Naiara.Moreira@hotmail.com
CPF: ***.154.061-**

DADOS DO REPRESENTADO

Razão Social: Federação de Sind de Trab Téc-adm em Inst. de Ens. Sup. publicas do Brasil FASUBRA
E-mail: secretaria@fasubra.org.br
CNPJ: 08.485.179/0001-26

DADOS DA SOLICITAÇÃO

Número da Solicitação: 308803.5233713/2025
Tipo da Solicitação: 1 - Protocolizar documentos para o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
Informações Complementares: Não há
Número do Processo Informado Pelo Solicitante: Não há
Data e Hora de Encaminhamento: 24/01/2025 às 16:39

DOCUMENTAÇÃO PRINCIPAL

Tipo do Documento	Nome do Arquivo
Requerimento	OF. 15.2025 - MGI - Rita Maria Pinheiro SRT.DERET - encaminha subsídios e justificativas temas GT - 24.01.2025.pdf

DOCUMENTAÇÃO COMPLEMENTAR (Preenchimento Opcional)

Descrição do Documento	Nome do Arquivo
JUSTIFICATIVAS P/ REPOSIC. DOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS	Justificativa_para_reposicionamento_dos_aposentados_e_pensionistas_na_tabela_do_PCCTAE_MGI_2025_.pdf
JORNADAS DE TRAB. DAS PROFISSÕES REGULAMENTADAS 30 HORAS	PROFISSÕES REGULAMENTADAS_.pdf 30H - VERSÃO.pdf
MAPA DE FLEXIBILIZAÇÃO	FASUBRA SINDICAL - MAPA DE FLEXIBILIZAÇÃO.docx_.pdf

Sua solicitação poderá ter a documentação conferida, antes de ser tramitada para a unidade responsável. Em até 24h, a partir do envio, verifique o recebimento de e-mail contendo o Número Único de Protocolo (NUP) e orientações para o acompanhamento.



CALENDÁRIO

JANEIRO

24	Live – Dia do Aposentado
24	Reunião com a FORGEPE/ANDIFES
30	Reunião virtual da Coordenação da Mulher Trabalhadora com dirigentes de base.

FEVEREIRO

05	Reunião Virtual GT-LGBTQIA+
05 e 06	Reunião da CNSC
17 a 21	Reunião do Conselho Fiscal
20	10ª Reunião da Mesa Central da Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP

MARÇO

12 e 13	Reunião DN
14,15 e 16	Plenária Presencial
19	Reunião Virtual GT-LGBTQIA+

ABRIL

09	Reunião Virtual GT-LGBTQIA+