



Brasília, 26 de agosto de 2024.

Relatório da Reunião da CNSC/FASUBRA e CNSC/MEC - 21, 22 e 23 de Julho de 2024.

Nos dias 23 e 24 de agosto de 2024, a Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC/MEC) realizou uma reunião cujo objetivo principal foi finalizar o debate sobre os temas sob sua responsabilidade, visando à conclusão do projeto de lei que formalizará o termo de acordo referente à Greve de 2024,

Previamente, no dia 21 de agosto de 2024, a CNSC/Fasubra reuniu-se para preparar sua participação no encontro com a CNSC/MEC, que aconteceu nos dias 23 e 24 de Agosto, tendo sido debatidos e deliberados os seguintes pontos:

1. No que diz respeito aos cargos:

● Reunião da CNSC/Fasubra

Na reunião anterior do Grupo de Trabalho (GT) de Cargos, discutiu-se a proposta de criação de três cargos amplos. No encontro preparatório para a reunião da CNSC/MEC, realizado na Fasubra em 21 de agosto, foi reafirmada a proposta de criação de um cargo amplo de auxiliar em educação. Ainda durante essa reunião, considerando a criação dos cargos amplos, a Fasubra propôs que esses cargos fossem organizados em áreas e especialidades, apresentando, inclusive, os conceitos para essa organização, que devem constar na proposta de alteração da Lei 11091/05.

● Reunião da CNSC/MEC

Não houve acordo com a criação do cargo amplo de Auxiliar em Educação apresentado pelas entidades sindicais. Essa proposta foi recusada por parte da bancada institucional, formada pela representação da ANDIFES, CONIF e MEC. A proposta foi à votação e o resultado foi empate.

Em relação ao reposicionamento dos aposentados, que também foi tema no GT de Cargos, a Fasubra manteve a defesa pela inclusão desse tópico no projeto de lei, mesmo sem a apresentação dos cálculos sobre a repercussão financeira por parte do



governo. Essa decisão foi tomada considerando que, sem a inclusão no projeto, as mudanças não poderiam entrar em vigor a partir de 2025, o que comprometeria os prazos estabelecidos no termo de acordo. Também foi proposto que a Direção da Fasubra cobrasse do MGI o acesso aos dados que permitam a efetivação dos cálculos da repercussão financeira. A cobrança dos dados e a instalação de Grupo de Trabalho para realização dos cálculos de impacto, foi formalizada pela FASUBRA, por ofício, junto ao MGI e, no corpo do projeto de lei que irá alterar a Lei 11.091/2005 foi incluído um artigo que garante o reposicionamento dos aposentados, conforme o Termo de Acordo de Greve.

2. No que diz respeito a Reabertura do Prazo de Opção para o PCCTAE da CNSC/MEC

Por fim, no que se refere à reabertura do prazo de adesão para aqueles que não aderiram ao PCCTAE, não houve controvérsias entre os membros da CNSC/Fasubra. A proposta de inclusão na Lei foi consensuada na CNSC/MEC

3. No que diz respeito ao Desenvolvimento:

• Reunião da CNSC/Fasubra

Em continuidade às decisões da reunião anterior, conforme consta no relatório já enviado às bases no ID nº 04 de 18/07/2024, após consulta à Assessoria Jurídica Nacional, definiu-se pela manutenção do entendimento de que o conceito de aceleração da progressão por capacitação, como modalidade de desenvolvimento do servidor na carreira. A Fasubra defendeu que essa forma de progressão fosse mantida como um instrumento de desenvolvimento.

No debate sobre o Plano Nacional de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (PDIC), item que consta no termo de acordo, foi abordada a necessidade de que as instituições possam elaborar seus próprios planos de desenvolvimento. A estratégia adotada pelos membros da CNSC para atender a essa demanda foi incorporar ao projeto de lei da carreira o artigos dos decretos 5.705/2005 e 5.825/2006.

Ainda dentro do tema desenvolvimento, foram debatidas as regras de transição. No

caso da progressão por mérito, a Fasubra reafirmou que o servidor poderá aproveitar o tempo computado desde a data da última progressão processada. Em relação à aceleração por progressão por capacitação, houve posição consensuada de aproveitamento do tempo de exercício desde o ingresso do servidor. Já quanto ao aproveitamento de cursos já utilizados na progressão por capacitação e que já serão utilizados para o posicionamento na nova estrutura do PCCTAE foi feito debate que apontou consenso em não considerá-los. Dois membros da CNSC, Vânia e Agnaldo, solicitaram que fosse registrado que a chapa Travessia/TAES NA LUTA é favorável ao aproveitamento dos cursos. No entanto, em nome da unidade da Fasubra, eles optaram por seguir a posição da maioria.

● Reunião da CNSC/MEC

Na reunião da CNSC/MEC o debate ocorreu entre duas posições :

- a defendida pelo FORGEPE/ANDIFES, de que a aceleração não era instrumento de desenvolvimento mas um incentivo à capacitação com objetivo de diminuir o tempo necessário para atingir o topo da carreira;

- a defendida pelas entidades sindicais de que a aceleração por progressão por capacitação é um instrumento de desenvolvimento na carreira, facultativo ao servidor para atingir o topo da carreira em menor tempo;

- Na reunião da CNSC/MEC houve votação e foi vencedora a proposta das entidades sindicais Fasubra e Sinasefe.

Sobre o Plano Nacional de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (PDIC), na reunião da CNSC/MEC houve ponderação por parte do MEC de que a questão deveria ser abordada na alteração dos decretos 9991/2019, 5825/2006 e 5824/2006, a partir de debate no GT Desenvolvimento, cujo prazo estipulado no Termo de Acordo de Greve é de 180 dias à contar de sua assinatura. Houve acordo em tratar dessa questão no trabalho deste GT.

No tema desenvolvimento, foram debatidas as regras de transição. Durante a reunião da CNSC/MEC houve construção de consenso com o texto apresentado:

"Art. 24 – da Lei 11.091/2005.

§ 6º Na contagem do interstício necessário à Aceleração por Capacitação, de que trata

o § 2º do art. 10 desta Lei, será aproveitado o tempo computado desde a data de ingresso do servidor no cargo e os cursos de capacitação realizados pelo servidor no cargo ao longo da carreira.

§ 7º Os efeitos financeiros da Aceleração por Capacitação serão contados a partir de 1º de janeiro de 2025."

4. No que diz respeito ao RSC (Reconhecimento de Saberes e Competências):

• Reunião da CNSC/Fasubra

Quanto às diretrizes do RSC, que irão orientar a elaboração do projeto de lei, a Fasubra debateu a proposta do MEC, ANDIFES e CONIF de que deveriam constar na lei diretrizes e critérios do RSC. Quanto aos critérios para a concessão do RSC, a posição da FASUBRA foi de que necessariamente deveriam ser debatidos no GT e constar em instrumento regulamentatório.

No que trata das diretrizes, houve construção de diálogo no sentido de propormos diretrizes em substituição e complementação às apresentadas pela bancada do governo no GT/RSC.

• Reunião da CNSC/MEC

A CNSC FASUBRA apresentou sua proposta na reunião da CNSC/MEC. No entanto, a bancada do Governo-MEC, ANDIFES e CONIF reavaliou sua posição e apontou a necessidade de levarmos as diretrizes para o instrumento regulamentatório, com o que a bancada sindical concordou.

Não houve consenso sobre a quantidade de níveis de RSC a serem estabelecidos e parte da bancada sindical da FASUBRA propôs que o tema constasse só no instrumento regulamentatório, para aprofundarmos o diálogo no GT/RSC. Houve votação e o resultado por ampla maioria, com dois votos contrários e duas abstenções da bancada da FASUBRA foi de que deveria constar já na Lei a tabela com os seis níveis de RSC originalmente proposta.

Por fim, após amplo debate, considerados os consensos e as votações, chegou-se às



conclusões detalhadas no Relatório Técnico CNSC nº 01/2024 (anexo), que acompanha este relatório.

Serão juntados a este relatório as Notas Técnicas da Assessoria Jurídica da Fasubra, que tratam do Termo de Acordo de Greve e o RELATÓRIO TÉCNICO CNSC nº 01/2024. Esses documentos consolidam as deliberações e decisões tomadas ao longo dos dois dias de reunião e servirão como base para a finalização do projeto de lei que irá alterar a Lei 11.091/2005.

CALENDÁRIO

AGOSTO	
27	Reunião virtual GT Saúde e Hospitais Universitários da FASUBRA-Sindical
SETEMBRO	
04	Reunião Virtual GT LGBTI+
23 e 24	Reunião CNSC
24 e 25	Reunião Direção Nacional
26 e 27	Seminário sobre Carreira
28 e 29	Plenária Nacional
OUTUBRO	
14 a 18	XXX Seminário Nacional da Segurança das IFE e EBTTs - UFPE
15 a 17	XI Encontro Nacional de Aposentados(as), Aposentandos(as) e Pensionistas
28	Dia do Servidor Público
NOVEMBRO	
11 a 14	Congresso Mundial contra o Neoliberalismo na Educação - UERJ
20	Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra
25	Dia Nacional de Luta pelo fim da violência contra as mulheres
25 a 29	XI Encontro Nacional da CIS - UFRN

Brasília, DF, 27 de junho de 2024.

À Ilustríssima **Diretoria da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA-SINDICAL.**

EMENTA: NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO. TERMO DE ACORDO Nº 11/2024 – PCCTAE. CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS. ANÁLISE JURÍDICA.

Prezados(as) Coordenadores(as),

Vimos, por meio desta, apresentar **considerações jurídicas** da Assessoria Jurídica Nacional em relação ao **Termo de Acordo nº 11/2024** (doravante **Acordo**), a ser celebrado entre o Governo Federal (Secretaria de Relações de Trabalho do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos) e a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA Sindical e o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica – SINASEFE.

O Acordo estabelece 16 (dezesesseis) Cláusulas que concretizam a negociação coletiva entabulada entre as partes com vistas a pôr fim ao conflito coletivo existente, também se aplicando aos aposentados, em conformidade com as regras que regem suas aposentadorias (Cláusula Décima Segunda).

O Acordo trata não só da **Reestruturação Remuneratória** dos servidores dos cargos Técnico-Administrativos em Educação (Cláusulas Primeira, Segunda e Terceira), como também da implantação do **Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)** (Cláusula Quarta), da **Capacitação** para Universidades e Institutos (Cláusula Quinta e Sétima) e a racionalização de cargos vagos e a vagar (Cláusula Sexta).

Prevê também que as Partes subscritoras do Acordo farão a análise e o levantamento de impactos relativos ao contingente de servidores que permaneceram no PUCRCE e que desejam a reabertura de **prazo para adesão ao PCCTAE** (Cláusula Oitava), assim como o **reposicionamento dos aposentados**,

por ocasião da **criação do PCCTAE**, considerando o tempo de serviço público federal (Cláusula Nona).

No que se refere à **Jornada de Trabalho**, o Acordo prevê a Implantação da “**hora ficta**” para os servidores dos Hospitais Universitários e dos demais servidores do RJU que trabalham em regime de plantão ou escala (Cláusula Decima) e a Institucionalização do **plantão de 12 horas x 60 horas** para servidores dos **Hospitais Universitários** e vigilantes que trabalham em regime de plantão ou escala (Cláusula Décima Primeira). Também será implementada a jornada de trabalho de **6 horas ininterruptas (30 horas)** e a carga horária das **profissões regulamentadas** (Cláusula Décima Terceira, alíneas “g” e “h”).

A Comissão Nacional de Supervisão - CNS/PCCTAE e da Mesa Setorial do MEC se obrigam a promover estudos, em até 180 (cento e oitenta) dias, a fim de disciplinar os seguintes assuntos (Cláusula Décima Terceira): a) **afastamento** para pós-graduação (extensão do art. 30 da Lei nº 12.772/2012); b) revisão das condições para concessão dos **adicionais de insalubridade e periculosidade**; c) reconhecimento de **cursos de pós-graduação no exterior** observada as normas da Capes; d) aproveitamento das **disciplinas de graduação e pós-graduação** para pleitear **progressão por capacitação** para todos os níveis de classificação e de **cursos de aperfeiçoamento** para fins de **Incentivo à Qualificação**; e) **racionalização dos cargos** ocupados; f) estabelecer processo de debate sobre a **democratização nas IFE**, com a participação ampla de representação do governo e das entidades sindicais, ANDIFES e CONIF; g) **jornada de trabalho de 6 horas ininterruptas (30 horas)**; h) carga horária das **profissões** regulamentadas; i) **concursos de Intérpretes de LIBRAS (Nível E)**, com aumento de vagas para esses cargos nas IFE e com condições igualitárias de trabalho na rede, com definição de novos concursos, a partir de estudos; e j) será promovida a **revisão dos fazeres** (atribuições), a partir dos estudos a serem realizados pela CNS/MEC, com prazo de até 180 dias, a partir da assinatura do presente Termo.

Em virtude do encerramento da greve dos PCCTAEs, as partes subscritoras do Acordo definiram a forma de **compensação dos dias de paralisação** (Cláusula Décima Quarta).

Oportuno salientar que as Cláusulas condicionais do Termo de Acordo contêm **procedimentos e prazos** para a sua concretização (Cláusula Quarta, Quinta, Sétima, Oitava, Nona, Décima, Décima Primeira e Décima Terceira), que deverão ser observados.

Considerando o teor das Cláusulas contidas no Acordo, sintetizado nos parágrafos anteriores, deve-se averiguar se o texto deduzido espelha fidedignamente o que foi negociado com o Governo. Caso as Cláusulas estejam em conformidade com as matérias que foram objeto da negociação, **não há problemas jurídicos para que ele seja assinado pela FASUBRA Sindical.**

Conclusivamente, o TERMO DE ACORDO Nº 11/2024, a ser celebrado entre o Governo Federal, representado pela Secretaria de Relações de Trabalho do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, e a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA Sindical e o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica - SINASEFE, não possui entraves jurídicos para sua assinatura.

Sendo o que tínhamos para o momento, subscrevemos,

Atenciosamente,

Claudio Santos
OAB/DF n. 10.081
Assessoria Jurídica Nacional

Brasília, DF, 13 de agosto de 2024.

À Ilustríssima **Diretoria da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA-SINDICAL.**

EMENTA: PORTARIA MGI Nº 5.127, DE 13.8.2024. “DEFINE DIRETRIZES PARA ORIENTAR AS PROPOSTAS DE CRIAÇÃO, DE AMPLIAÇÃO E DE REESTRUTURAÇÃO DE PLANOS, CARREIRAS E CARGOS EFETIVOS”. IMPACTOS NO ACORDO DE GREVE Nº 11/2024 – FASUBRA SINDICAL E GOVERNO FEDERAL. ANÁLISE JURÍDICA. PRELIMINAR.

Prezados(as) Coordenadores(as),

– I –

Vimos, por meio desta **Nota Técnica**, apresentar, ante a premência do tema, **considerações jurídicas preliminares** da Assessoria Jurídica Nacional acerca da Portaria MGI nº 5.127, de 13.8.2024 (doravante **Portaria**), que “*define diretrizes para orientar as propostas de criação, de ampliação e de reestruturação de planos, carreiras e cargos efetivos*”, sobretudo no que se refere ao Termo de Acordo nº 11/2024, subscrito pela FASUBRA Sindical e o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI) – doravante Termo de Acordo.

– II –

De plano, do ponto de vista formal, a Portaria MGI nº 5.127/24 informa que está amparada na Lei nº 14.600, de 19.6.2023, que estabeleceu a organização dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios do Governo Lula¹. Ainda do ponto de vista formal, importante relembrar que o Decreto nº 9.739, de 28.3.2019², “*Estabelece medidas de eficiência*

¹ **Nº 14.600, DE 19 DE JUNHO DE 2023**

Art. 32. Constituem áreas de competência do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos: V - coordenação e gestão dos sistemas estruturadores de organização e inovação institucional, de serviços gerais, de pessoal civil, da administração dos recursos de tecnologia da informação, de gestão de parcerias e de gestão de documentos e arquivos

² **DECRETO Nº 9.739, DE 28 DE MARÇO DE 2019:**

Art. 44. O Ministro de Estado da Economia editará os atos complementares necessários à aplicação deste Decreto e será o responsável por dirimir eventuais dúvidas.



Escritórios membros

ajn

Advogados associados Gondim e Marques
Bordas advogados associados
Claudio Santos & advogados
Macieira, Nunes, Zagallo & advogados associados
SLPG advogados associados
Trindade & Arzeno advogados associados

organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal – SIORG”. Portanto, a Portaria em análise tem como objetivo complementar as duas normas acima indicadas.

De outro lado, o Governo Federal, por meio de sua página oficial na *internet*, fez publicar texto explicativo³ sobre os objetivos da publicação da Portaria em análise.

No que se refere ao objeto da mesa de negociação da FASUBRA Sindical com o Governo, sobretudo relativamente à racionalização da carreira e a criação de cargos amplos, colhe-se do referido texto da página da *internet* do MGI que, especialmente à **organização dos cargos e carreiras**, “a proposta de diretrizes procura promover o alargamento e o enriquecimento do trabalho, mediante a definição de atribuições mais amplas, evitando-se a especificidade de cada organização ou área do setor público, sempre que possível, e incluindo atribuições que envolvam tomada de decisão e permitam maior autonomia e controle sobre o próprio trabalho. Busca-se, assim, tornar os cargos multifuncionais ou multidisciplinares”⁴.

Quanto ao **desenvolvimento do servidor público na carreira**, o MGI aponta que⁵ “as propostas apresentadas por órgãos e entidades deverão considerar critérios que avaliem o exercício de atividades de maior grau de complexidade, o engajamento e o comprometimento com o trabalho realizado e a sua contribuição para o alcance dos resultados institucionais”. Ainda segundo o Governo, “Essas medidas propiciarão a eliminação do desenvolvimento na carreira com base apenas no decurso temporal”. Por fim, acrescente que “a ideia é também estimular a estruturação de carreiras que valorizem tanto perfis técnicos quanto gerenciais, oferecendo ao servidor possibilidades distintas de desenvolvimento na carreira”.

Em relação à **remuneração** dos servidores, a Nota explicativa do MGI⁶ informa que “dar-se-á preferência à criação de cargos com estrutura remuneratória simplificada, excepcionando a instituição de parcelas relacionadas à titulação acadêmica para os casos relacionados a ensino, pesquisa e desenvolvimento científico e tecnológico.” Doravante, prossegue o Governo, vai se estimular o

³ <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/carreiras-na-apf/diretrizes-de-carreiras>

⁴ <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/carreiras-na-apf/diretrizes-de-carreiras>

⁵ <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/carreiras-na-apf/diretrizes-de-carreiras>

⁶ <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/carreiras-na-apf/diretrizes-de-carreiras>



Escritórios membros

“tratamento remuneratório isonômico para cargos de mesma natureza e com similar complexidade de atribuições e responsabilidades”. Por fim, estabelece que as diretrizes contidas na Portaria sob análise *“limitarão a apresentação de propostas de reestruturação que contemple apenas a alteração de estrutura remuneratória, sem observância das demais diretrizes estabelecidas”*.

Essas são, portanto, as **premissas** contidas na Portaria sob análise que irão balizar a atuação do Governo no processo negocial com as entidades sindicais de servidores públicos federais. Passa-se à análise do seu conteúdo e a respostas às indagações da Coordenação.

– III –

De início, faz-se necessário registrar que a Portaria sob análise traz uma concentração de poderes no órgão central do SIPEC, o que pode esvaziar as inúmeras mesas setoriais instaladas pelo Governo para negociar com as entidades sindicais de servidores públicos. Trata-se do comando dos arts. 10 e 13, a seguir transcritos:

Art. 10. Não serão admitidas propostas de reestruturação de planos, carreias e cargos que contemplem apenas a alteração de estrutura remuneratória, sem observância das demais diretrizes estabelecidas nesta Portaria.

[...]

Art. 13. O órgão central do SIPEC poderá reformular as propostas de criação, racionalização e reestruturação de planos, carreias e cargos, bem como alteração do quantitativo de cargos efetivos, no que couber, realizando os ajustes necessários, para adequá-las às diretrizes previstas nesta Portaria e à respectiva disponibilidade orçamentária.

Ora, ao prever que o órgão central do SIPEC poderá reformular o objeto dos Termos de Acordo celebrados em virtude da negociação coletiva, o Governo Federal cria uma instância revisora que não tem previsão nas regras por ele próprio estabelecidas. Ou seja, todo o processo negocial poderá ser afetado drasticamente por interferência de um órgão superior, alheio, ao que parece, ao processo negocial entabulado com as entidades.

De duas, uma: ou os prepostos do Governo (interlocutores) têm poderes para negociar, ou são meros intermediários de uma ulterior manifestação do órgão central do SIPEC. Aliás, o conteúdo do art. 13 da Portaria sob análise é incompatível com as regras estabelecidas para a Mesa Nacional de Negociação Permanente. Trata-se da Portaria SGPRT/MGI nº 3.634, de

13.7.2023, mais especificamente dos princípios e das premissas que regem a negociação coletiva:

Art. 2º Compete à MNNP:

II - celebrar Termo de Acordo como resultado de consenso obtido; e

III - zelar pelo cumprimento do Termo de Acordo.

[...]

Art. 20. A MNNP apoia-se nos seguintes princípios e preceitos:

I - da legalidade, segundo o qual faz-se necessário o escopo da lei para dar guarida às ações do administrador público;

VIII - da ética, da confiança recíproca, da boa-fé, da honestidade de propósitos e da flexibilidade para negociar;

O Governo obrigou-se a celebrar e zelar pelo cumprimento do Termo de Acordo ajustados com a representação sindical dos servidores públicos, devendo se pautar pela legalidade, pela confiança recíproca e pela boa-fé, além da honestidade de propósitos. Agora, após vários termos de acordo celebrados, o Governo edita uma norma que pode esvaziar todo o processo negocial, quando transfere para um órgão central o poder de interferir nos acordos celebrados.

Ainda, relativamente a este tópico, ressalte-se que existem regras no Código Civil, aplicadas analogicamente ao presente caso, que exigem que as partes que celebram um pacto devem observar a boa-fé:

Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Portanto, tem-se a incompatibilidade entra a regra do art. 13 da Portaria com os arts. 2º, II e III, e 20, I e VII, da Portaria que disciplina a MNNP.

- IV -

Oportuno relembrar os contornos do que foi ajustado com o Governo no que é pertinente à reestruturação dos cargos. O **Termo de Acordo nº 11/2024**, traz, em sua **Cláusula sexta**, a obrigação de fazer para as partes subscritoras de racionalização de cargos suspensos, vagos e a vagar:

Cláusula sexta – Será promovida a racionalização de cargos suspensos, vagos e a vagar (cargo amplo).

Reitera-se, como afirmado na Nota Técnica anterior, que o texto do Termo de Acordo é expresso: racionalização, e não criação de novos cargos. Contudo, com o avanço das tratativas para a transformação do Termo de Acordo em lei, surge a hipótese de criação de cargos amplos.

Logo, a racionalização prevista no acordo, salvo melhor juízo, **poderá passar ao largo dessas orientações** pois as balizas para a sua implementação estão previstas no art. 18 da Lei nº 11.091/05:

Art. 18. O Poder Executivo promoverá, **mediante decreto**, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, **observados os seguintes critérios e requisitos**:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

II - **transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado;**

e

III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.

Pela proposta de alteração da Lei nº 11.901/05 apresentada pelo Governo Federal decorrente da Mesa de Negociação, o artigo acima transcrito não será alterado. Portanto, quando advier o Decreto com a racionalização dos cargos do PCCTAE, entende-se que a Portaria sob análise não deve ser aplicada naquilo que confronta com a Lei do PCCTAE.



Escritórios membros

ajn

Advogados associados Gondim e Marques
Bordas advogados associados
Claudio Santos & advogados
Macieira, Nunes, Zagallo & advogados associados
SLPG advogados associados
Trindade & Arzeno advogados associados

Relembre-se que a racionalização dos cargos ocupados está prevista na Cláusula Décima Terceira, alínea “e”, do Termo de Acordo, que será feita no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar de 27.6.2024 (data da assinatura do Acordo):

Cláusula décima terceira – O Ministério da Educação - MEC, no âmbito de suas competências e atuação, promoverá estudos, no prazo de até 180 dias após a assinatura do presente Termo, e dará encaminhamento para implementação em 2025, por intermédio da Comissão Nacional de Supervisão - CNS/PCCTAE e da Mesa Setorial do MEC, às seguintes demandas:

e) **racionalização dos cargos ocupados;**

Como afirmado pela AJN na Nota Técnica anterior, se houver a criação de novos cargos para atender à racionalização prevista na **Cláusula sexta** do Acordo, deve-se proceder à transformação dos cargos vagos e suspensos, enumerados pelos Decretos nºs. 9.262/18 e 10.185/19, com denominação mais específica, agrupando os cargos definidos nessas normas, e limitado a quantidade de cargos vagos previstos nessas normas. A criação e descrição dos cargos tal como sugerida pelo governo pode tornar o PCCTAE sem efeito prático, com o possível direcionamento de novos concursos exclusivamente para os novos cargos.

No que se refere à criação dos cargos de Técnico Educacional e Analista Educacional, inseridos na Proposta do Governo Federal, com o acréscimo do art. 7º-A⁷ na Lei do PCCTAE, a FASUBRA Sindical está discutindo a criação de mais um cargo – Auxiliar em Educação, com a seguinte redação para o art. 7º-A:

Art. 7º-A Ficam criados os seguintes cargos no Plano de Carreira:

I - Auxiliar em Educação/Área, de nível fundamental organizados por áreas e especialidades, e amplas atribuições, das atividades técnicas-administrativas relativas ao ensino, extensão, pesquisa, gestão e inovação, em conformidade com as atribuições gerais descritas no artigo 8º, no nível de classificação C;

⁷ Redação proposta pelo Governo:

Art. 7º-A Ficam criados os seguintes cargos no Plano de Carreira:

I - Técnico Educacional, de nível intermediário e amplas atribuições relativas ao apoio técnico especializado às atividades de ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão nas Instituições Federais de Ensino, no nível de classificação D; e

II - Analista Educacional, de nível superior e amplas atribuições relativas às atividades especializadas de assistência técnico-administrativas ao ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão nas Instituições Federais de Ensino, no nível de classificação E.

Parágrafo único. Os cargos de níveis de classificação C, D e E, com provimento suspenso na data da publicação desta Lei e os que estiverem cargos vagos e que vierem a vagar ficam transformados nos cargos de Técnico em Educação e Analista em Educação, conforme Anexo XXX.”



Escritórios membros

II - Técnico em Educação/Área, de nível intermediário organizados por áreas e especialidades, amplas atribuições, das atividades técnicas-administrativas relativas ao ensino, extensão, pesquisa, gestão e inovação em conformidade com as atribuições gerais descritas no artigo 8º, no nível de classificação D; e

III - Analista em Educação/Área, de nível superior organizados por áreas e especialidades, amplas atribuições, das atividades técnicas-administrativas relativas ao ensino, extensão, pesquisa, gestão e inovação em conformidade com as atribuições gerais descritas no artigo 8º, no nível de classificação E.

Parágrafo único. Os cargos de níveis de classificação C, D e E, com provimento suspenso na data da publicação desta Lei e os que estiverem vagos e que vierem a vagar ficam transformados nos cargos de Auxiliar em Educação/Área, Técnico em Educação/Área e Analista em Educação/Área, conforme Anexo XXX." (NR).

Ainda que a Portaria fixe regras para organização de cargos e carreiras, entende-se, em uma análise preliminar, que são regras gerais, programáticas, que poderão ser observadas no decorrer da negociação com o Governo, já que cada carreira tem sua especificidade e deve ter uma abordagem singular.

Inicialmente, não se vislumbra impedimento para a criação do Cargo Amplo de Auxiliar em Educação, como consta somente da proposta da FASUBRA Sindical. Isso porque a descrição do Cargo (inciso I do Art. 7º-A a ser incluído na Lei do PCCTAE) é idêntica ao do Técnico e do Analista, repousando a diferença na escolaridade e respectivo nível de classificação (qual seja, "C").

Ainda em relação aos cargos amplos, com a criação dos novos cargos de Técnico em Educação e Analista em Educação, sendo que o primeiro exige nível médio e o segundo nível superior, **é possível sim reivindicar a mudança de cargo dos atuais servidores para estes novos**, desde que cumpram os requisitos de escolaridade previstos em lei. No caso, é recomendável que se proceda à atualização do Anexo II da Lei nº 11.091/05 com vistas a transposição para os novos cargos amplos. Nesse caso, haveria a mudança na nomenclatura do cargo com a consequente transposição. No que se refere à **descrição das atividades dos cargos, não há necessariamente que sejam as mesmas anteriores**, já que haverá a transposição para os dois cargos criados pela negociação coletiva.

Apenas deve se ter em perspectiva o atendimento das regras de aposentadoria estabelecidas pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019, que exige o preenchimento de requisitos cumulativos, como se constata do seu art. 4º:

Art. 4º O servidor público federal que tenha ingressado no serviço público em cargo efetivo até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional poderá aposentar-se voluntariamente quando preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- I - 56 (cinquenta e seis) anos de idade, se mulher, e 61 (sessenta e um) anos de idade, se homem, observado o disposto no § 1º;
- II - 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher, e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem;
- III - 20 (vinte) anos de efetivo exercício no serviço público;
- IV - 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria; e
- V - somatório da idade e do tempo de contribuição, incluídas as frações, equivalente a 86 (oitenta e seis) pontos, se mulher, e 96 (noventa e seis) pontos, se homem, observado o disposto nos §§ 2º e 3º.

Ou seja, o TAE que for reenquadrado no novo cargo a ser criado pela Lei deverá permanecer em serviço por 5 (cinco) anos para que possa se aposentar.

Importante ressaltar que o uso das expressões “reestruturação” ou “transformação” indica apenas uma mudança havida no cargo/carreira anterior, e não a criação de algo completamente novo, com seria o uso da expressão “instituída”.

Todavia, se os antigos cargos continuarem existindo (Anexo II da Lei nº 11.091/05) e apenas alguns servidores é que irão para os novos cargos, então terão que cumprir os 5 (cinco) anos, ou, quando chegar o momento da aposentadoria, optar pelo cargo antigo. Já se todos os atuais servidores do PCCTAE forem para os 3 (três) novos cargos criados, seria possível utilizar a expressão “transformação”. Neste caso, todas as funções que não estiverem especificadas em outros cargos da tabela do PCCTAE seriam aglutinadas nos novos cargos não acarretando problemas de requisitos de aposentação.

Relativamente a este tópico, indaga a Coordenação da FASUBRA Sindical:

<u>Exemplo prático 1</u> : Um servidor que atualmente ocupa o cargo de Assistente em Administração, cuja exigência de ingresso é o nível médio, poderia ser	<u>Resposta</u> : sim. Como há equivalência entre os requisitos de ingresso no cargo e a sua descrição,
---	--



Escritórios membros

ajn

Advogados associados Gondim e Marques
Bordas advogados associados
Claudio Santos & advogados
Macieira, Nunes, Zagallo & advogados associados
SLPG advogados associados
Trindade & Arzeno advogados associados

reenquadrado como Técnico em Educação/Área Administrativa? Os requisitos de entrada e a descrição do cargo são equivalentes.	não há óbice para que se faça esta transposição.
<u>Exemplo prático 2:</u> Um servidor que atualmente ocupa o cargo de Enfermeiro, cuja exigência de ingresso é o nível superior, poderia ser reenquadrado como Analista em Educação/Área Saúde? Os requisitos de entrada e a descrição do cargo também são equivalentes.	<u>Resposta:</u> sim. Como há equivalência entre os requisitos de ingresso no cargo e a sua descrição, não há óbice para que se faça esta transposição.

Logo, o projeto de lei a ser encaminhado pelo Governo ao Congresso Nacional poderá contemplar esta transposição. Lembrando que o texto do Termo de Acordo não contempla a transformação dos atuais cargos do PCCTAE, enumerados no Anexo II da Lei nº 11.091/05, que vieram a vagar.

Em relação à criação da RSC, objeto do Termo de Acordo, não se vislumbra que a Portaria sob análise impede a sua criação. Tudo vai depender da forma que a FASUBRA Sindical e o Governo irão instituir o que foi negociado.

Veja-se o que foi pactuado:

Cláusula quarta – O Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC será implantado para a carreira dos Técnico-Administrativos em Educação a contar de abril de 2026 e será instituído Grupo de Trabalho coordenado pela CNS/MEC, com a participação das entidades sindicais representativas da categoria e representantes do Governo, para sua regulamentação, no prazo de até 180 dias, a partir da assinatura do presente Termo.

Para dar concretude a esta Cláusula, veja-se a redação, elaborada pela Federação e ajustada pela AJN, do dispositivo que será incluído na Lei do PCCTAE:

Art. 12-A. A partir de 1º de abril de 2026, para fins de percepção do Incentivo à Qualificação, será considerada a equivalência da titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC, nos termos do Anexo XXXX, conforme critérios e procedimentos estabelecidos em ato do Ministro de Estado da Educação.

Parágrafo único. Caberá à Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, propor os critérios e procedimentos para concessão do RSC.

Pela leitura do dispositivo acima transcrito, tem-se que caberá à referida Comissão, no prazo ali estabelecido, regulamentar o RSC. Nesse sentido, as partes têm liberdade para propor a forma e as regras. A Portaria em comento pode sim dificultar sim a instituição do RSC para o TAE que já tem doutorado.

– VI –

Sendo o que tínhamos para o momento, subscrevemos,
Atenciosamente,

Carlos Alberto Marques Júnior
OAB/RN nº 2.864

Claudio Santos
OAB/DF nº 10.081

Francis Bordas
OAB/RS nº 29.219

José Guilherme Carvalho Zagallo
OAB/MA nº 4.059

João Luiz Arzeno da Silva
OAB/PR nº 23.510

Luís Fernando Silva
OAB/SC nº 9.582

Assessoria Jurídica Nacional

Brasília, DF, 2 de agosto de 2024.

À Ilustríssima **Diretoria da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA-SINDICAL.**

EMENTA: DESENVOLVIMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAEs). ACORDO DE GREVE Nº 11/2024. DESDOBRAMENTOS. ANÁLISE JURÍDICA.

Prezados(as) Coordenadores(as),

Vimos, por meio desta **Nota Técnica**, apresentar, ante a premência do tema, **considerações jurídicas** da Assessoria Jurídica Nacional acerca do Desenvolvimento e da Progressão na Carreira dos servidores Técnico-administrativos em Educação (TAEs) diante dos desdobramentos do Termo de Acordo nº 11/2024, subscrito pela FASUBRA Sindical e o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI) – doravante Termo de Acordo.

Atualmente, na Lei nº 11.901/05 assim disciplina a matéria em comento:

DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 9º O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II desta Lei.

§ 1º O concurso referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira.

§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios,

bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula. ([Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012](#))

§ 5º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

§ 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação E, a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional,

conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

§ 8º Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º deste artigo serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

Art. 10-A. A partir de 1º de maio de 2008, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

Parágrafo único. Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional de que trata o caput deste artigo, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

Após a celebração do Acordo de Greve, a FASUBRA Sindical indaga a sua Assessoria Jurídica sobre a viabilidade de **criação de regras** que contemplem a proposta de **Desenvolvimento na Carreira** por Aceleração da Progressão por Capacitação Profissional e a instituição de regras de transição para a implementação desta modalidade de valorização e de crescimento do servidor Técnico-administrativo em Educação (TAE) em sua carreira.

De plano, as partes subscritoras do Termo de Acordo têm, segundo as regras da negociação coletiva no serviço público vigentes¹, **plena liberdade de ajustar a legislação de regência**, qual seja, a Lei nº 11.091/05, para que seja concretizado o pacto celebrado em mesa, desde que observados os princípios constitucionais e legais a que estão submetidos a Administração Pública, em especial os contidos na cabeça do **art. 37 da Constituição Federal**, sobretudo o da legalidade e impessoalidade.

Portanto, ao se compulsar as normas atualmente em vigor, **não há impedimento legal ou constitucional** para que a aceleração da Progressão por Capacitação Profissional conviva no texto a ser aprovado com as regras de transição para implementação deste direito dos TAEs.

As partes detêm plena liberdade para aprovar regras que aperfeiçoem e valorizem os TAEs em sua Carreira. Nesse sentido, nada impede que a **Progressão**

¹ Portaria SGPRT/MGI nº 3.634, de 13.7.2023



Escritórios membros

ajn

Advogados associados Gondim e Marques
Bordas advogados associados
Claudio Santos & advogados
Macieira, Nunes, Zagallo & advogados associados
SLPG advogados associados
Trindade & Arzeno advogados associados

por Capacitação mantenha o seu conceito, como consta dos artigos acima transcritos, **mesmo passando a ser chamada de Aceleração por Progressão por Capacitação**.

Não há óbice, outrossim, que se crie uma **regra de transição para ajustes na carreira dos TAEs**. A definição de uma nova modalidade de progressão na Carreira deve contemplar, para que não se fira a isonomia entre os TAEs, regras de transição que permitam um ajuste no itinerário do servidor e sua carreira. Ademais, faz-se necessário **que haja aproveitamento de todo patrimônio funcional do TAE nas regras de transição**, a exemplo do que acontece com o Reconhecimento de Saberes e Competência (RSC) do EBTT, onde os docentes têm toda sua vida funcional avaliada (Lei nº 12.772/12) para efeitos de mensuração dos requisitos e consequente percepção da Retribuição por Titulação.

No que se refere ao desenvolvimento da carreira, o estabelecimento da **Aceleração da Progressão por Capacitação Profissional**, nos moldes pretendido pela FASUBRA Sindical, também pode ser considerada como uma **forma de Desenvolvimento do TAE em sua Carreira**. Surge como um corolário lógico para o Desenvolvimento na carreira permitir que o servidor progrida com o preenchimento dos requisitos previstos em lei – no caso, a aceleração da promoção – sob pena de prejudicar parte da categoria que se verá tolhida de ascender, por um critério não isonômico.

Sendo o que tínhamos para o momento, subscrevemos,
Atenciosamente,

Carlos Alberto Marques Júnior
OAB/RN nº 2.864

Claudio Santos
OAB/DF nº 10.081

Francis Bordas
OAB/RS nº 29.219

José Guilherme Carvalho Zagallo
OAB/MA nº 4.059

João Luiz Arzeno da Silva
OAB/PR nº 23.510

Luís Fernando Silva
OAB/SC nº 9.582

Assessoria Jurídica Nacional



Ministério da Educação

DESPACHO Nº 11/2024/CNS-MEC

Processo nº 23000.012070/2024-91**Assunto: Relatório Técnico CNSC nº 01/2024 - Subsídios alteração da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**

Aos(às) Senhores(as) membros da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CNSC)

1. Conforme deliberado na reunião ordinária da CNSC, realizada em 23 de agosto de 2024, apresento a V.Sas, o Relatório Técnico CNSC nº 01/2024, consolidado e devidamente assinado pelos membros da CNSC, acompanhado dos seguintes anexos: Quadro Analítico e Propositivo e Minuta de Projeto de Lei (PL) de alteração da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, com vistas a apoiar e subsidiar o atendimento da Cláusula décima sexta do Termo de Acordo nº 11/2024.
2. Registro que a proposta de Minuta de PL elaborada pela Comissão, precisa ser inicialmente submetida a apreciação do Ministério da Educação (MEC), e posteriormente ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), com vistas ao prosseguimento do feito no âmbito daquela Pasta. No âmbito do MEC, o documento será inicialmente avaliado pela Secretaria-Executiva e pela Consultoria Jurídica, como disciplina a Portaria MEC nº 255, de 27 de março de 2024, e após encaminhado ao Gabinete do Ministro, para deliberação e envio ao MGI.
3. Por essa razão, destaco o compromisso e a responsabilidade de cada membro da CNSC, com a devida divulgação do documento, considerando que a proposta de alteração da Lei nº 11.091, de 2005, materializada na Minuta de PL, ainda será submetida à apreciação de diversas instâncias antes de uma decisão final sobre o assunto.

Atenciosamente,

Documento assinado eletronicamente

JUSSARA CARDOSO SILVA FREITAS

Coordenadora da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira



Documento assinado eletronicamente por **Jussara Cardoso Silva Freitas, Coordenador(a)**, em 25/08/2024, às 18:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5165012** e o código CRC **8D65C2CF**.

RELATÓRIO TÉCNICO CNSC nº 01/2024

INTERESSADO: Comissão Nacional de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CNSC)

ASSUNTO: Subsídios para alteração da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

O presente relatório técnico, elaborada pela Comissão Nacional de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CNSC) e apresentado ao Ministério da Educação – MEC, em 24 de agosto de 2024, cuida de registrar os subsídios para fundamentar a proposta de Minuta de Projeto de Lei de alteração da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, decorrente do que restou pactuado no Termo de Acordo nº 11/2024..

I – Da Contextualização do Termo de Acordo nº 11/2024

1. Em 27 de junho de 2024, o Governo Federal, representado pela Secretaria de Relações de Trabalho do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), pelas Secretarias de Educação Profissional e Tecnológica (Setec) e pela Secretaria de Educação Superior (Sesu) do Ministério da Educação (MEC); e as entidades sindicais representativas dos servidores Técnico-Administrativos em Educação - Federação de Sindicatos e Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicos do Brasil (FASUBRA) e Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE) - firmaram o Temo de Acordo nº 11/2024, que dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

2. Em síntese, as cláusulas do Acordo foram consensuadas a partir de estudos promovidos por Grupo de Trabalho (GT de aprimoramento), criado no âmbito da CNSC, com o objetivo de subsidiar o aprimoramento do PCCTAE. O resultado desse trabalho foi materializado em Relatório Final (SEI [4775949](#)) entregue aos titulares do MEC e do MGI, em 1º de abril de 2024, por meio do Ofício Nº 320/2024/GAB/SGA/SGA-MEC (SEI [4775955](#)). A atuação do GT pautou-se na premissa de trazer uma discussão mais detalhada das reivindicações protocoladas pelas referidas entidades representativas, junto ao MEC e MGI, objetivando uniformizar entendimentos sobre temáticas específicas da carreira, do ponto de vista técnico. Ao todo, o GT analisou um conjunto de 12 propostas que fundamentaram algumas das cláusulas do Termo de Acordo firmado entre Governo e entidades Sindicais. Registre-se que questões orçamentárias e percentuais que eventualmente incidiriam sobre as demandas avaliadas não foram objeto de discussão pelo GT, sendo posteriormente discutidas em mesa de negociação, dando ensejo à celebração do Termo de Acordo. A seguir, o Quadro 1 apresenta a transcrição das cláusulas do Acordo, para a melhor compreensão do assunto:

Quadro 1: Termo de Acordo nº 11/2024 - PCCTAE

Cláusula	Conteúdo
1ª (Primeira)	A reestruturação remuneratória dos servidores dos cargos Técnicos-Administrativos em Educação se dará em duas parcelas, sendo a primeira, de 9% em janeiro de 2025 e a segunda, de 5%, em abril de 2026
2ª (Segunda)	Em janeiro de 2025, a carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação assumirá a seguinte estrutura: <ul style="list-style-type: none"> a) Verticalização da estrutura remuneratória dos cargos, com a unificação em matriz única com 19 padrões; b) Diminuição do interstício necessário para a progressão por mérito profissional de 18 para 12 meses; c) Tempo de desenvolvimento de 15 a 18 anos, até o final da carreira; d) O Vencimento Básico de referência corresponderá ao valor do nível de classificação "E", com as seguintes correlações: <ul style="list-style-type: none"> i. "A" corresponderá a 36% do piso de referência; ii. "B" corresponderá a 40% do piso de referência; iii. "C" corresponderá a 50% do piso de referência; e iv. "D" corresponderá a 61% do piso de referência.

	<p>e) Os steps serão elevados de 3,9% para 4% em janeiro de 2025 e para 4,1% em abril de 2026;</p> <p>f) A aceleração da progressão por capacitação se dará a cada 5 anos, e as regras de transição serão regulamentadas pela CNS/MEC; e</p> <p>g) O Incentivo à Qualificação (IQ) relativo à Área de Conhecimento com Relação Indireta será extinto a contar de janeiro de 2025, sendo o servidor beneficiário do Incentivo enquadrado com mesmo valor da Área de Conhecimento com Relação Direta, sem efeitos retroativos.</p>
3ª (Terceira)	A parcela complementar de que tratam os parágrafos 2º e 3º do art. 15 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (VBC), não será absorvida por força da implementação dos novos valores e estruturas remuneratórias.
4ª (Quarta)	O Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC será implantado para a carreira dos Técnico-Administrativos em Educação a contar de abril de 2026 e será instituído Grupo de Trabalho coordenado pela CNS/MEC, com a participação das entidades sindicais representativas da categoria e representantes do Governo, para sua regulamentação, no prazo de até 180 dias, a partir da assinatura do presente Termo
5ª (Quinta)	O Decreto nº 9.991/19 será revisado e alterado para que seja permitido que as IFE elaborem e executem seus planejamentos e planos específicos, com retorno do plano de capacitação para as universidades e institutos, com prazo até dezembro de 2024, a partir da assinatura do presente Termo.
6ª (Sexta)	Será promovida a racionalização de cargos vagos e a vagar (cargo amplo).
7ª (Sétima)	O Plano de Capacitação referido no Termo de Acordo de 2015 será tratado em GT na CNS/MEC, com a participação das entidades representativas, com prazo de conclusão de até 180 dias, a partir da assinatura do presente Termo;
8ª (Oitava)	No período de agosto a dezembro de 2024 será criado GT no MGI, com a participação do MEC e das entidades sindicais, para análise e levantamento de impactos relativos ao contingente de servidores que permaneceram no PUCRCE e que desejam a reabertura de prazo para adesão ao PCCTAE. Em se constatando a viabilidade, a medida será implantada em 2025
9ª (Nona)	O reposicionamento dos aposentados, por ocasião da criação do PCCTAE, e que foram enquadrados considerando o tempo de serviço público federal, será tratado em GT no MGI/MEC-CNS, com a participação das entidades representativas, para análise e levantamento de impacto, no período entre agosto e dezembro de 2024. Em se constatando a viabilidade, a medida será implantada em 2025.
10ª (Décima)	Implantação da “hora ficta” para os servidores dos hospitais universitários e demais servidores do RJU que trabalham em regime de plantão ou escala, no prazo de até 60 (sessenta) dias, a partir do presente Termo.
11ª (Décima primeira)	A proposta de institucionalização do plantão 12 horas x 60 horas para servidores dos Hospitais Universitários e vigilantes que trabalham em regime de plantão ou escala, será objeto de tratamento em GT no MGI, com a participação das entidades representativas, no período de agosto a dezembro de 2024;
12ª (Décima segunda)	O presente acordo se aplica aos aposentados, em conformidade com as regras que regem suas aposentadorias;
13ª (Décima terceira)	<p>O Ministério da Educação - MEC, no âmbito de suas competências e atuação, promoverá estudos, no prazo de até 180 dias após a assinatura do presente Termo, e dará encaminhamento para implementação em 2025, por intermédio da Comissão Nacional de Supervisão - CNS/PCCTAE e da Mesa Setorial do MEC, às seguintes demandas:</p> <p>a) afastamento para pós-graduação (extensão do art. 30 da Lei nº 12.772/2012);</p> <p>b) revisão das condições para concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade;</p> <p>c) reconhecimento de cursos de pós-graduação no exterior observada as normas da Capes;</p> <p>d) aproveitamento das disciplinas de graduação e pós-graduação para pleitear progressão por capacitação para todos os níveis de classificação e de cursos de aperfeiçoamento para fins de Incentivo à Qualificação;</p> <p>e) racionalização dos cargos ocupados;</p> <p>f) estabelecer processo de debate sobre a democratização nas IFE, com a participação ampla de representação do governo e das entidades sindicais, ANDIFES e CONIF;</p> <p>g) jornada de trabalho de 6 horas ininterruptas (30 horas semanais) para todos os TAES, sem redução da remuneração;</p> <p>h) carga horária das profissões regulamentadas;</p> <p>i) concursos de Intérpretes de LIBRAS (Nível E), com aumento de vagas para esses cargos nas IFE e com condições igualitárias de trabalho na rede, com definição de novos concursos, a partir de estudos; e</p>

	<p>j) será promovida a revisão dos fazeres (atribuições), a partir dos estudos a serem realizados pela CNS/MEC, com prazo de até 180 dias, a partir da assinatura do presente Termo.</p> <p>Parágrafo único. Os temas que extrapolam a competência exclusiva do MEC serão encaminhados aos órgãos competentes, para estudo de viabilidade. Constatada a viabilidade, a medida será implantada em 2025.</p>
14ª (Décima quarta)	A compensação de trabalho em decorrência da participação em movimento grevista observará aspectos qualitativos, com reposição das atividades repesadas, conforme plano de trabalho a ser pactuado entre as entidades representativas da categoria e sua instituição.
15ª (Décima quinta)	O presente Acordo não compromete o direito das entidades sindicais em apresentar outras pautas, não remuneratórias, nos foros adequados.
16ª (Décima sexta)	Cumpridos os trâmites internos no âmbito do Governo Federal, os termos do presente Acordo serão submetidos à apreciação das autoridades competentes para encaminhamento ao Congresso Nacional, por meio de Projeto de Lei.

II - Dos trabalhos da CNSC para subsidiar os encaminhamentos decorrentes do Termo de Acordo

3. Após a celebração do acordo, e objetivando estruturar a minuta do Projeto de Lei – PL de alteração do texto da Lei 11.091/2005, para posterior envio ao MGI, a CNSC voltou a se reunir, em duas ocasiões, no formato presencial e formato virtual.

1ª reunião: Ocorreu no formato presencial, dias 16 e 17 de julho de 2024, em Brasília/DF. Na ocasião os membros do GT deliberaram sobre os principais pontos a serem tratados na Minuta do PL, bem como indicaram os representantes dos Grupos de Trabalho – GT responsáveis por promover estudos subsidiários aos trabalhos da Comissão, sobretudo em relação aos pontos do Termo de Acordo que demandarão a elaboração de regulamentos. Foram instituídos três GT, sendo eles:

- **Resolução nº 06/2024 (SEI 5064720)** – Instituiu GT com a finalidade de realizar estudos sobre a estrutura de cargos do PCCTAE;
- **Resolução nº 07/2024 (SEI 5064749)** – Instituiu GT com a finalidade de realizar estudos sobre a implementação do Reconhecimento de Saberes e Competências no âmbito do PCCTAE;
- **Resolução nº 08/2024 (SEI 5064762)** – Instituiu GT com a finalidade de realizar estudos sobre a política de desenvolvimento da carreira no âmbito PCCTAE.

2ª reunião: Realizada no formato virtual, no dia 16 de agosto de 2024, com os coordenadores dos GT, com o objetivo de discutir os pontos pendentes de validação da proposta consolidada da minuta do PL, a fim de dar celeridade à aprovação final da minuta e o encaminhamento na reunião agendada para os dias 22 e 23/08/2024.

3ª reunião: Ocorreu no formato presencial, em 22 e 23 de agosto de 2024, com o objetivo de validar a proposta final do PL, bem como de discutir o andamento dos trabalhos dos GT. Destaque-se que na validação final da proposta não foi possível obter consenso total em relação a redação de 03 (três) dos itens que integram os termos da minuta de PL, sendo eles:

- 1) **Aceleração por Capacitação**, no que diz respeito ao artigo em que deverá ser incluído o novo dispositivo;
- 2) **Criação dos cargos amplos**, no que diz respeito a criação do cargo de nível auxiliar; e
- 3) **Níveis de Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC**; no que se refere aos níveis de RSC (Correspondente ao IQ).

4. Valendo-se das previsões constantes do Regimento Interno da CNSC que prestigia o processo democrático e o princípio da colegialidade – “Art. 10. As reuniões ordinárias e extraordinárias serão destinadas à discussão e votação dos assuntos de decisão da Comissão e realizar-se-ão conforme cronograma por ela estabelecido”, os referidos itens foram submetidos à votação do colegiado, conforme especificado no Quadro 2:

Quadro 2: Votação na CNSC sobre os pontos de divergência da Minuta de PL

Item	Art. Minuta de PL	Objeto de votação	Resultado votação
1	Inciso I, do art. 7º - Criação de Cargos	Criação do cargo de Nível Auxiliar	Empatado. <ul style="list-style-type: none"> • 8 votos favoráveis, • 8 votos contrários.
2	Art. 10	Acrescimento da “Aceleração por Capacitação” no art. dos instrumentos de desenvolvimento da carreira	Aprovado por maioria absoluta <ul style="list-style-type: none"> • 12 votos favoráveis, • 4 votos contrários.
3	§ 2, do art. 12-A – Níveis de equivalência concessão RSC	Indicação dos níveis de equivalência do RSC	Aprovado por maioria absoluta <ul style="list-style-type: none"> • 12 votos favoráveis, • 2 votos contrários e • 2 abstenções

5. Especificamente sobre o item 1), cuja votação resultou em empate, e considerando que o Regimento Interno da CNSC é silente quanto aos procedimentos a serem adotados no caso de empate (Voto de Minerva ou Voto de Qualidade), os membros da Comissão entenderam pertinente enviar a proposta com os dois posicionamentos firmados (entidades sindicais e MEC, Andifes e Conif), para que o assunto seja avaliado tecnicamente no âmbito do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federa (SIPEC), o MGI.

II - Da proposta da CNSC para a elaboração da Minuta do Projeto de Lei, em cumprimento ao Termo de Acordo.

6. Para dar cumprimento aos pontos elencados no Termo de Acordo, a CNSC promoveu estudos internos que resultaram na elaboração da proposta de Minuta de Projeto de Lei, em anexo, que visa subsidiar a alteração da Lei nº 11.091/2005. Registre-se que a minuta em tela deverá ser inicialmente submetida à apreciação da Consultoria Jurídica, para posterior envio ao MGI. No Quadro 3, apresenta-se uma síntese dos principais pontos de alteração da Lei e sua correlação com as cláusulas do Termo de Acordo. Na sequência apresenta-se o detalhamento das referidas alterações, tendo como justificativa os estudos desenvolvidos pelo GT de aprimoramento e detalhado em seu Relatório Final, bem como os destaques para os itens objeto de votação.

Quadro 3: Síntese das alterações à Lei 11.091/2005 (Termo de Acordo)

Artigo alterado	Item Acordo Greve	Alteração
Art. 2º e 3º e os demais que citem	Cláusula décima quinta	<ul style="list-style-type: none"> • Inclui o termo “inovação” e “assistência especializada” quando associado ou em complemento aos termos Ensino, Pesquisa e Extensão.
Art. 5º	Cláusula segunda, alínea “a”	<ul style="list-style-type: none"> • especifica a necessidade de criar áreas e especialidades para os novos cargos e exclui o termo “nível de capacitação” que deixa de existir.
Art. 6º	Cláusula segunda, alínea “a”	<ul style="list-style-type: none"> • especifica a nova estrutura da carreira, em 19 padrões de vencimento e o Anexo I-D e a data de reposição na nova estrutura
Art. 7ºA	Cláusula sexta	<ul style="list-style-type: none"> • especifica a criação dos novos cargos da carreira e a necessidade de regimento para definir as áreas e especialidades
Art. 7ºB	Cláusula segunda, alínea “a”	<ul style="list-style-type: none"> • especifica a transformação dos cargos vagos, vedados e a vagar em novos cargos da carreira, sem a produção de impacto financeiro.
Art. 8º	Cláusula décima terceira, item “j”	<ul style="list-style-type: none"> • altera as atribuições gerais dos TAEs (inclui os termos pesquisa, extensão e inovação) e detalha que as atribuições específicas serão tratadas em regulamento, com a participação da CNS.
Art. 9º	Cláusula décima quinta	<ul style="list-style-type: none"> • retira experiência profissional como requisito de ingresso e atualizar o anexo
Art. 10	Cláusula segunda, itens “b” e “c”	<ul style="list-style-type: none"> • especifica a diminuição do interstício da progressão por mérito profissional de 18 para 12 meses. • institui a aceleração da progressão por capacitação (a cada 5 anos), em substituição a Progressão por Capacitação. • Inclui a possibilidade de liberação para cursos fora do país

Artigo alterado	Item Acordo Greve	Alteração
Art. 10-A	Cláusula segunda, item “b”	• altera a data da entrada em vigor do novo interstício da progressão por mérito profissional
Art. 12	Cláusulas segunda, item “g”, e quarta	• retira a correlação indireta (área do conhecimento) para a concessão do IQ, atualiza a data da sua entrada em vigor. Inclui a previsão da instituição do RSC, como mecanismo de acesso ao IQ. Anexo alterado. Inserir o 12-A
Art. 12-A	Cláusula quarta	• inclui a previsão da instituição do RSC, como mecanismo de acesso ao IQ. Anexo alterado. Inserir o 12-A
Art. 13	Cláusula segunda, alínea “a”	• exclui o termo “nível de capacitação” que deixou de existir
Art. 13-B	Cláusula segunda, itens “d” e “e”	• especifica a criação do piso de referência em relação ao nível E (proporções) e os percentuais de reajuste dos <i>step</i> .
Art. 14	Cláusula segunda, alínea “a”	• especifica a alteração do Anexo I-C que trata da estrutura remuneratória da carreira
Art. 15	Cláusulas segunda, alínea “a”; terceira; oitava e nona.	• atualiza os termos da nova estrutura da carreira; especifica a não incidência do VBC e a possibilidade de reposicionamento dos aposentados do PCURCE.
Art. 16	Cláusula segunda, alínea “a”	• exclui o termo “nível de capacitação” que deixou de existir
Art. 18	Cláusula segunda, alínea “a”	• exclui o termo “nível de capacitação”, que deixou de existir
Art. 20	Cláusula segunda, alínea “a”	• exclui o termo “nível de capacitação”, que deixou de existir
Art. 22	Cláusula quarta	• especifica nova competência da CNS para apoiar a regulamentação do RSC. • altera as finalidades da CNSC, incluindo o termo reestruturação em complemento ao termo implementação
Art. 23	Cláusula segunda, alínea “a”	• altera o termo Matriz Hierárquica, que deixou de existir, para padrão de vencimento.
Art. 24	Cláusulas segunda, item “f”, e décima terceira.	• especifica a regra de transição da aceleração da progressão por capacitação.
Art. 26	Cláusula segunda, alínea “a”	• especifica os novos prazos e a alteração dos anexos, para fins dos efeitos financeiros.

7. A seguir apresenta-se o detalhamento das alterações propostas, acompanhadas das respectivas justificativas, bem como os destaques dos itens que foram submetidos a votação no âmbito da CNSC.

- a) Para dar cumprimento à **Cláusula segunda, alínea “a”**, que trata da verticalização da estrutura remuneratória dos cargos, está sendo proposta a **alteração do art. 5º, inc. III, inclusão dos incisos VI e VII, e a alteração do art. 6º da lei**, os fundamentos que justificam a alteração constam do Relatório Final do GT de aprimoramento, nos seguintes termos:

Verticalização da estrutura remuneratória: “O PCCTAE é estruturado em uma Matriz única envolvendo a vinculação conjunta de todos os níveis horizontais e verticais à matriz salarial, conforme o Anexo I-A da Lei nº 11.091/2005. A verticalização da tabela abrange a conversão de três padrões horizontais de capacitação da matriz atual em padrões que irão compor verticalmente a progressão por mérito, composta atualmente por 16 níveis de progressão. Dessa forma, seriam mantidos os 19 padrões totais de progressão presentes atualmente na carreira, porém com todos verticalizados, o que torna o processo de reposicionamento na carreira facilitado.” **A proposta apresentada pelas entidades sindicais foi acatada pelo MGI.**

- b) Com relação ao disposto na **Cláusula segunda, alíneas “b”, “c” e “f”, e na Cláusula décima terceira**, que tratam respectivamente da diminuição do interstício para progressão por mérito profissional; do tempo de desenvolvimento até o final da carreira; instituição da aceleração da progressão por capacitação; e de outras demandas relacionadas à progressão na carreira, está sendo proposta **alteração dos art. 10, 10-A e 24 e 26 (regras de transição e prazos de efeitos financeiros), na lei**. Os fundamentos que justificam a alteração constam do Relatório Final do GT de aprimoramento, nos seguintes termos:

Progressão por mérito: Os servidores ocupantes de cargos pertencentes ao PCCTAE fazem jus à Progressão por Mérito, que é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 meses de efetivo exercício, desde que o

*servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação. Atualmente, cada servidor pode realizar a Progressão por Mérito em até 15 vezes, observado o intervalo de 18 meses entre cada progressão, totalizando 22 anos e 6 meses como tempo mínimo para se alcançar o topo da carreira. Trata-se da redução do período de intervalo entre cada progressão de 18 meses para 12 meses. Várias carreiras da Administração Pública Federal possuem ciclos de progressão atrelados a uma avaliação de desempenho anual. Nesse sentido, busca-se uma isonomia com essas carreiras ao pleitear a redução do interstício mínimo entre as progressões. É o caso dos cargos do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), por exemplo”. **A proposta apresentada pelas entidades sindicais foi acatada pelo MGI***

*“**Aceleração da Progressão por capacitação:** No PCCTAE, para cada Nível de Classificação (A, B, C, D e E), existem 4 Níveis de Capacitação. Ao ingressar na Carreira, todo servidor é enquadrado no Nível de Capacitação I. Para ascensão aos demais Níveis, a Lei nº 11.091, de 2005, prevê a progressão por Capacitação Profissional, que é a mudança de Nível de Capacitação, no mesmo cargo e Nível de Classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, observado o intervalo de 18 meses entre cada progressão. É permitido o somatório de cargas horárias de cursos a partir de 20 horas. Os certificados de cursos de capacitação são apresentados de acordo com carga horária mínima pré-determinada no Anexo III da Lei nº 11.091, de 2005, a depender do Nível de Classificação do servidor. A proposta apresentada pelas entidades sindicais e acatada pelo MGI, consiste na conversão da Progressão por Capacitação Profissional em **uma aceleração de progressão por capacitação**, observando carga horária mínima de capacitação, permitindo o servidor ascender a um novo Padrão de Vencimento, não necessariamente o subsequente. Com essa aceleração, a evolução na carreira de início a fim poderia levar de 15 anos para alcançar o topo, conforme planejamento próprio do servidor. A aceleração da progressão por capacitação considera o aprimoramento da Matriz do PCCTAE em 19 Padrões de Vencimento (posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação)”. **A proposta, apresentada pelas entidades sindicais e acatada parcialmente pelo MGI, resulta no fim progressão por capacitação (níveis), com a instituição de um novo mecanismo “Aceleração por Capacitação”, em substituição.***

Item submetida à votação: Considerando a divergência conceitual sobre o trecho da lei que deveria detalhar a “Aceleração da Capacitação”, mecanismo que substitui a antiga “Progressão por Capacitação” e seus respectivos níveis, o assunto foi submetido à votação, observada as posições firmadas a seguir:

- As **entidades sindicais** defendem que o citado mecanismo deve constar no caput do art. 10, que trata dos instrumentos de desenvolvimento do servidor visando a mudança de padrão de vencimento, nos seguintes termos, **com destaque em negrito:**

*“Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á pela mudança de padrão de vencimento, mediante progressão por mérito e **aceleração por capacitação.**”*

- Por sua vez, **a Andifes** entende que a “Aceleração por Capacitação” deve ser tratado como um incentivo voltado ao desenvolvimento, pelo qual o servidor poderá ter o seu esforço (participação em ações de capacitação) reconhecido com a mudança de nível de padrão. Ou seja, a Aceleração por Capacitação não seria um instrumento de desenvolvimento, mas sim um incentivo. Para tanto, sugeriu que fosse criado artigo próprio para instituir o mecanismo, nos seguintes termos, **com destaque em negrito:**

“Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á pela mudança de padrão de vencimento, mediante progressão por mérito”

[...]

*“Art. 10-B. A partir da publicação desta Lei, fica instituída a **Aceleração de Progressão por Capacitação** [...]*

Resultado da votação: A proposta apresentada pelas entidades sindicais obteve maioria absoluta dos votos e o texto foi devidamente incluindo na minuta final do PL e não teve destaques após a votação.

- c) Para atendimento à **Cláusula segunda, alíneas "d" e "e"**, que tratam respectivamente do Vencimento Básico de referência; e da elevação de steps, a CNSC propôs a **inclusão do art. 13-B na lei**. Os fundamentos que justificam a alteração constam do Relatório Final do GT de aprimoramento, nos seguintes termos:

“Vencimento Básico de referência: A proposta de matriz única, a ser considerada envolve a vinculação conjunta de todos os níveis à matriz salarial. Assim, propõe-se manter a referência única (Matriz), garantindo a vinculação dos reajustes dos diferentes níveis, migrando-a para o vencimento básico do nível E (superior). Com a alteração da referência, propõe-se a readequação das relações entre os níveis de classificação, que atualmente se dá pela interpolação na tabela, para uma relação estabelecida por percentuais entre os níveis de classificação”. **A demanda apresentada pelas entidades foi atendida parcialmente pelo MGI.**

“Aumento do step de 3,9% para 5%: Dentro dos parâmetros históricos de construção da remuneração, a FASUBRA Sindical, defende retomar a os patamares de construção do PUCRCE, que sejam um STEP de 5%”. **Como resultado das tratativas na mesa de negociação foi concedido um aumento de 0,1% no step em 1º de janeiro de 2025 e mais 0,1% em 2026. Assim, o step será de 4,1% a partir de 1º de abril de 2026.**

- d) Já na **Cláusula segunda, alínea "g"**, que trata do Incentivo à Qualificação, a Comissão sugeriu a **alteração do art. 12 da lei**. Os fundamentos que justificam a alteração constam do Relatório Final do GT de aprimoramento, nos seguintes termos:

“Fim da correlação indireta do IQ: O IQ é uma vantagem concedida aos servidores ocupantes de cargos pertencentes ao PCCTAE que possuem titulação formal superior à exigida para ingresso no cargo ocupado, observados os procedimentos estabelecidos no Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006. É concedido aos servidores (considerando o diploma e/ou a titulação adquirido até a data da aposentadoria) tendo por base o percentual calculado sobre o Padrão de Vencimento percebido pelo servidor. Os percentuais do IQ não são acumuláveis e são incorporados aos proventos de aposentadoria e pensão. Dentre os parâmetros a serem observados para concessão do IQ está a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ou indireta ao ambiente organizacional de atuação do servidor”. **A proposta apresentada pelas entidades sindicais e acatada pelo MGI, resulta no fim da correlação indireta do Incentivo à Qualificação, estendendo os percentuais de correlação direta a todos e todas que hoje possuem o Incentivo à Qualificação no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.**

- e) Quanto ao acordado na **Cláusula terceira**, que trata da parcela complementar do Vencimento Básico Complementar (VBC), está sendo proposta **alteração do § 3º do art. 15 da lei**. Os fundamentos que justificam a alteração constam do Relatório Final do GT de aprimoramento.

“Vencimento Básico Complementar: Além dos parâmetros a serem considerados para na elaboração das propostas de reajuste salarial, as entidades sindicais defendem, como premissa para construção de cenários e de tabelas, que o reposicionamento dos servidores em novos Níveis de Classificação não incorra em riscos de aplicação de Vencimento Básico Complementar (VBC)”. **A proposta foi apresentada pelas entidades sindicais e acatada pelo MGI.**

- f) Com relação à **Cláusula quarta**, que trata do Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, está sendo sugerida a **inclusão do art. 12-A na lei, bem como a inclusão do inc. V no art. 22**. Os fundamentos que justificam a alteração constam do Relatório Final do GT de aprimoramento, nos seguintes termos:

“Reconhecimento de Saberes e Competências: A Lei nº 11.091, de 2005, ao dispor sobre a estruturação do PCCTAE, estabeleceu que a gestão dos cargos do citado Plano de Carreira observará, dentre outros, como princípios e diretrizes, as competências específicas decorrentes da dinâmica dos processos de pesquisa, ensino, extensão e administração; e o reconhecimento do saber resultante da atuação profissional na dinâmica dessas áreas. Nesse sentido, e visando reconhecer os conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional do servidor,

*foi instituído o instrumento denominado Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC. No Brasil, atualmente, o RSC é aplicado no âmbito da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, conforme estabelecido pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, regulamentada pela Resolução CPRSC nº 3, de 8 de junho de 2021, que estabelece os pressupostos, as diretrizes e os procedimentos para concessão do RSC. Destaque-se que o RSC é conceituado como o processo de reconhecimento dos conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional, bem como no exercício das atividades realizadas no âmbito institucional. O RSC destina-se a servidores ativos e não visa ser utilizado para fins de concessão de Progressão por Capacitação e tem equivalência ao Incentivo à Qualificação (IQ). **A proposta apresentada pelas entidades sindicais foi acatada pelo MGI.***

Item submetido à votação: Considerando a divergência conceitual sobre a proposta de texto apresentado pelo Grupo de Trabalho do RSC, que fez prevê no texto a inclusão dos níveis de equivalência no RSC, no §2º do art. que institui o instrumento, o assunto foi submetido à votação, observada as posições firmadas a seguir:

- Parte dos representantes da **Fasubra** defenderam que não deveria constar os 6 níveis de equivalência do RSC, por entender que esses níveis devem ser detalhados em regulamento.
- Por sua vez, a totalidade dos representantes do **MEC, a Andifes, o Conif e Sinasefe**, acataram o texto apresentado pelo GT, que especifica os níveis de equivalência do RSC com o IQ, na medida esses níveis detalham os requisitos mínimos para a concessão do RSC. O texto apresentado pelo GT prevê ainda a obrigatoriedade da regulamentação das diretrizes e procedimentos para a concessão do RSC, em ato a ser editado pelos Ministros de Estado da Educação e da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, e que a produção dos efeitos financeiros somente ocorrerá a partir de abril de 2026, em atendimento aos termos do Termo de Acordo

Resultado da votação: A proposta apresentada pelo Grupo de Trabalho do RSC obteve maioria absoluta dos votos e o texto foi devidamente incluindo da minuta final do PL, sem destaques após a votação.

Destaque CNSC após a votação do item: Durante o debate sobre o texto do RSC, no pleno da CNS, em 22/08/2024, houve uma proposição de parte da bancada da Fasubra, que não foi apresentada nas discussões internas do Grupo de Trabalho, para que fosse inserido um novo nível de IQ (RSC), destinado aos TAEs detentores do título de doutor, que atualmente, se inserem no nível VI do IQ (no teto de 75%). A solicitação de incluir a demanda na proposta da Minuta do PL não foi acatada, para esse momento, pelos demais membros da CNSC. A posição de não acatar, nesse momento, a proposição justifica-se, notadamente, porque, a referida demanda não estava protocolada no rol de reivindicações apresentadas pelas entidades sindicais, e posteriormente analisada pela Mesa Específica e Temporária da área de Educação, dando ensejo aos termos do Termo de Acordo nº 11/2024. Registre-se que a elaboração da proposta de Minuta do PL está integralmente condicionada aos itens pactuados no referido Acordo, conforme detalhado no Quadro 01, acima.

Cabe frisar, que os membros da CNSC entendem e reconhecem que todas as demandas apresentadas pela categoria são legítimas e devem ser analisadas nas instâncias competentes. Especificamente sobre a criação de um novo nível de IQ (RSC), é importante destacar que tal medida, se implementada, produzirá impacto orçamentário. Nesse contexto, demandas dessa natureza e outras que produzam impacto financeiro deverão ser tratadas no âmbito das Mesas Específicas e Temporárias, coordenadas pelo MGI.

No dia 23/08/2024, no momento em que os membros da CNS estavam concluindo a validação da proposta final de texto do PL, tomou-se conhecimento de que a Direção Nacional da Fasubra havia protocolado junto ao MGI, o Ofício nº 133/2024, assinado pelas Coordenadoras-Gerais, Loiva Isabel M. Chansis e Cristina Del Papa, esta última representante suplente da Fasubra na CNS e que participou, apenas com direito à voz, do processo de votação ocorrido no dia 22/08/2023, que saiu vencedora a proposta de especificar somente os 6 níveis de RSC, reivindicando ao MGI a criação de um novo nível de RSC (IQ – Especial), nos seguintes termos:

“[...] Neste sentido, a FASUBRA-Sindical reivindica do MGI, a inclusão dos servidores detentores da titulação de doutorado na regulamentação do Reconhecimento de Saberes e Competências da Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação, através do RSC-TAE Especial, com o percentual de 23%, que é a mesma diferença do percentual entre o mestrado e o doutorado.”

Não obstante os erros interpretativos especificados no citado documento, o teor do Ofício nº 133/2024 foi recebido com indignação pela totalidade dos membros do MEC, Andifes, Conif e Sinasefe e por parte dos membros da própria Fasubra, por, dentre outras, ferir o princípio da colegialidade ao se desconsiderar o resultado das votações e dos encaminhamentos internos e soberanos de uma comissão paritária. Importante frisar que as competências da CNSC não podem ser confundidas com as pautas internas das entidades sindicais. A CNSC é um colegiado técnico, cuja finalidade se insere, exclusivamente, no acompanhamento, assessoramento e avaliação da implementação do Plano de Carreira, conforme previsão constante do art. 22, da Lei nº 11.091, de 2005.

Diante desse cenário, a Coordenadora da CNSC propôs nova votação do colegiado, desta vez para ratificar a votação anterior, nos seguintes termos: **“Os membros ratificam a posição que a CNSC deliberou na data de 22/08/2023, de não discutir, nesse momento, no âmbito da proposta de instituição do RSC, a inclusão de um novo nível de IQ (RSC), para contemplar os TAEs detentores do título de doutor, uma vez que essa demanda não compõe os termos do Termo de Acordo nº 11/2024?”**

Por unanimidade, entre os 15 membros titulares presentes na votação, venceu a posição de não se tratar o assunto, nesse momento, uma vez que a demanda não faz parte das cláusulas do Termo de Acordo firmado, que é o norteador da elaboração da Minuta de PL de alteração da lei.

- g) Na **Cláusula sexta**, que trata da racionalização de cargos, a CNSC propôs a **inclusão do art. 7º-A e 7º-B à lei**. Os fundamentos que justificam a alteração constam do Relatório Final do GT de aprimoramento, nos seguintes termos:

“Racionalização dos cargos (Criação do cargo amplo): O PCCTAE foi estruturado com um conjunto de 322 cargos, dos quais somente 228 estavam vigentes à época. A Lei 11.091/2005 estabeleceu, em seu art. 18, que mediante decreto seria promovida a racionalização desses cargos, observados os seguintes critérios: unificação em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino. Passados mais de 19 anos desde a criação do PCCTAE, essa previsão não foi concluída. Para além disso, em razão das transformações do mundo do trabalho e com as novas tecnologias e/ou incompatíveis com a carreira e pela política de terceirização, 18% dos cargos foram extintos e outros 41% estão vedados de provimento. Com a extinção e/ou vedação, ao longo dos anos, as IFES vêm sofrendo cortes em seus quadros de pessoal. [...] Considerando as discussões do GT Reestruturação, instituído no âmbito da CNS, e se valendo de estudos internos da CNS, entende-se que o processo de racionalização poderá se valer da estratégia de transformação dos cargos vedados e atualmente vagos, bem como daqueles que vierem a vagar. Para tanto, deverão ser criados dois novos cargos, de natureza abrangente e de escolaridade de nível médio (**Técnico em Educação**) e superior (**Analista em Educação**). A proposta foi apresentada pelas entidades sindicais e acatada pelo MGI.

Item submetido à votação: Considerando a divergência entre a posição do MEC/Andifes e Conif e as entidades sindicais, acerca dos cargos a serem criados no âmbito do PCCTA, consoante a Cláusula sexta do Termo de Acordo, o assunto foi submetido à votação, observada as posições firmadas a seguir:

- As **entidades sindicais**, diferentemente do que foi analisado e pactuado no Relatório Final do Grupo de Trabalho instituído para promover estudos para a reestruturação do PCCTAE, propõem a criação do cargo amplo de Auxiliar em Educação, de complexidade básica, classificado no nível C, organizado em áreas, com o objetivo de manter fazeres e atribuições de caráter permanente e cotidiano, necessários ao cumprimento das ações finalísticas das IFE em ensino, pesquisa e extensão, bem como na gestão e assistência. Tais fazeres se situam em áreas como as de ciências agrárias, engenharias e infraestrutura, biológicas e da saúde, artes, e na gestão. Além disso, apresentaram parecer da assessoria jurídica da FASUBRA, entendendo pela viabilidade da criação e pela não aplicabilidade da Portaria citada ao Termo de Acordo firmado com o governo. A seguir os termos da proposta apresentada pelas entidades sindicais, **com destaque em negrito**:

I – Auxiliar em Educação – de nível de escolaridade fundamental, no nível de classificação C;

II – Técnico em Educação - de nível de escolaridade médio, no nível de classificação D;

III – Analista em Educação - de nível de escolaridade superior, no nível de classificação E;

- Por sua vez, **MEC, Andifes e Conif** se posicionaram contrários à criação do novo cargo de Auxiliar em Educação, dentre outras, em razão das previsões constantes da Portaria MGI nº 5.127, de 13 de agosto de 2024, a qual recomenda que os órgãos da Administração Pública busquem limitar a criação de cargos de menor complexidade. Para além disso, MEC, Andifes e Conif ratificam o inteiro teor do item 3.1.2), do Relatório Final do Grupo de Trabalho instituído para promover estudos para a reestruturação do PCCTAE, no qual se especificou que *“em razão das transformações do mundo do trabalho e com as novas tecnologias e/ou incompatíveis com a carreira e pela política de terceirização, 18% dos cargos foram extintos e outros 41% estão vedados de provimento. Com a extinção e/ou vedação, ao longo dos anos, as IFES vêm sofrendo cortes em seus quadros de pessoal. Sobre o assunto, cumpre registrar que a discussão sobre racionalização de cargos deu ensejo a criação de um GT específico no âmbito da CNS que, em seu relatório preliminar, apontou a possibilidade da criação de 2 cargos amplos por meio de transformação.”*. Assim sendo, MEC, Andifes e Conif se posicionam pela criação, somente, de dois cargos, nos seguintes termos, **com destaque em negrito**:

I – Técnico em Educação - de nível de escolaridade médio, no nível de classificação D;

II – Analista em Educação - de nível de escolaridade superior, no nível de classificação E.

Resultado da votação: A votação das duas propostas não formou maioria dos votos, restando empatado. Considerando que o Regimento Interno da CNSC é silente quanto aos procedimentos a serem adotados no caso de empate (Voto de Minerva ou Voto de Qualidade), o que impossibilitou o fechamento da questão, os membros da Comissão entenderam pertinente especificar as duas propostas na Minuta de PL, para que o assunto seja avaliado tecnicamente no âmbito do órgão central do SIPEC, o MGI.

- h) Quanto ao acordado na **Cláusula nona**, que trata do reposicionamento dos aposentados, que por ocasião da criação do PCCTAE foram enquadrados considerando o tempo de serviço público federal, embora não tenha sido constituído o Grupo de Trabalho, com a participação do MGI, MEC e das entidades sindicais, está sendo proposta a inclusão de incisos no art. 15 Lei nº 11.091/2005, para que o MGI avalie a possibilidade de já se promover essa alteração em paralelo ou o desenvolvimento dos estudos pertinentes.
- i) Para dar cumprimento ao acordado na **Cláusula décima terceira, alínea "j"** que trata da revisão dos fazeres (atribuições), está sendo proposta a **alteração do § 2º do art. 8º da lei**. Os fundamentos que justificam a alteração constam do Relatório Final do GT de aprimoramento, nos seguintes termos:

“Descrição das atribuições: As descrições dos cargos constantes do PUCRCE encontram-se desatualizadas e não abrangem todos os cargos do PCCTAE. Somado a isso, a realidade das instituições de ensino, por serem as entidades responsáveis pela formação profissional e educacional superior no Brasil, demandam um quadro de pessoal com perfis diversificados que levem em conta a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão com suas especificidades. As transformações ocorridas ao longo dos anos no âmbito das IFE e da Educação, em destaque a transformação digital, bem como a política pública de desenvolvimento de pessoas, trouxeram além de novo desafios, a necessidade de mudanças nos perfis dos profissionais que atuam no âmbito das IFE, incluindo o incremento de novas funções e competências, tornando ainda mais imprescindível a atualização do rol de atribuições dos cargos pertencentes ao PCCTAE”. **A proposta foi apresentada pelas entidades sindicais e acatada pelo MGI.**

- j) No que concerne a **cláusula décima quinta**, a qual especifica que o Termo de Acordo nº 11/2024, não compromete o direito das entidades sindicais em apresentar outras pautas, não remuneratórias, nos foros adequados. A CNSC deliberou e aprovou a alteração de incisos e artigos da Lei para incluir as seguintes alterações:
- **inclusão do termo "inovação"** em todos os artigos, parágrafos e incisos que façam referência ao tripé ensino, pesquisa e extensão. Tal medida visa se adequar às novas diretrizes de atuação das IFES, advindas da redação dada pelo art. 2º da Lei 14.695, de 2023.

- **inclusão do termo "assistência especializada",** de forma complementar, em todos os artigos, parágrafos e incisos que façam referência ao tripé ensino, pesquisa e extensão. A inclusão do termo visa destacar a compreensão da atuação dos TAEs nas áreas assistenciais (saúde, serviço social e demais), o que engloba o gerenciamento e desenvolvimento das práticas especializadas dos profissionais de cada área, sendo assim necessária a fiel caracterização desse perfil de "assistência" a fim de mitigar possíveis interpretações que restrinjam a atuação profissional dos TAEs.
- **Inclusão do termo "ou reestruturação",** de forma complementar ao termo implementação, para refletir as competências atualizadas da CNCS, originalmente definidas no art. 22, no ano de 2005.

8. Por fim, destaque-se que todos os artigos (incluindo parágrafos e incisos) que fazem menção os termos "nível de capacitação", "matriz hierárquica", "progressão por capacitação" e "correlação indireta do Incentivo à Qualificação" foram alterados, com a exclusão dos referidos termos ou revogados na sua totalidade, sendo eles os arts. 5º, 10, 12, 18, 20 e 23. Consta ainda a revogação de parágrafos e incisos nos arts. 5º, 10, e 12, pelos mesmos motivos.

9. Considerando os fundamentos e justificativas acima apresentados, foi o Quadro Analítico e Propósito e a proposta de Minuta de projeto de Lei de alteração da Lei 11.091, de 2005, **em anexo**, a qual submetemos à consideração superior no âmbito do MEC.

Representantes MEC, Andifes e Conif

Documento assinado digitalmente
 **JUSSARA CARDOSO SILVA FREITAS**
 Data: 24/08/2024 23:44:23-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

1. Jussara Cardoso Silva Freitas

Documento assinado digitalmente
 **NILVA CELESTINA DO CARMO**
 Data: 25/08/2024 00:06:24-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>
 Documento assinado digitalmente

 **TANIA MARA FRANCISCO**
 Data: 25/08/2024 00:12:09-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

3. Tânia Mara Francisco

Documento assinado digitalmente
 **SILVILENE SOUZA DA SILVA**
 Data: 25/08/2024 07:43:33-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

4. Silvilene Souza da Silva

Documento assinado digitalmente
 **MARCELO ROSA PEREIRA**
 Data: 25/08/2024 12:41:26-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Documento assinado digitalmente
 **TONIA CUNHA DUARTE DA SILVA**
 Data: 25/08/2024 13:29:14-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

2. Tônia Cunha Duarte da Silva

Documento assinado digitalmente
 **VANIA HELENA GONCALVES**
 Data: 25/08/2024 10:34:35-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

3. Vania Helena Gonçalves

Documento assinado digitalmente
 **AGNALDO FERNANDES SILVA**
 Data: 25/08/2024 14:06:44-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Brasília, DF, 24 de agosto de 2024

Documento assinado digitalmente
 **MIRIAN DANTAS DOS SANTOS**
 Data: 25/08/2024 00:30:58-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

5. Mirian Dantas dos Santos

Documento assinado digitalmente
 **MARIA DO SOCORRO MENDES GOMES**
 Data: 25/08/2024 18:04:36-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Documento assinado digitalmente
 **HELOISA CRISTINA PEREIRA**
 Data: 25/08/2024 00:38:19-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

7.

Documento assinado digitalmente
 **REGINA RITA DE CASSIA OLIVEIRA**
 Data: 25/08/2024 00:25:48-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

8.

Documento assinado digitalmente
 **JOSE ALMIRAM RODRIGUES**
 Data: 25/08/2024 13:51:24-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

5. José Almiram Rodrigues

Documento assinado digitalmente
 **LUCRECIA HELENA IACOVINO**
 Data: 25/08/2024 14:39:31-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

6.

Documento assinado digitalmente
 **GRAZIELLE NAYARA FELICIO SILVA**
 Data: 25/08/2024 14:25:57-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

7.

Documento assinado digitalmente
 **DHIEGGO GLAUCIO EVARISTO GOMES NASCIME**
 Data: 25/08/2024 15:03:31-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

8.

Representantes Fasubra e Sinasefe

QUADRO ANALÍTICO E PROPOSITIVO – Alteração Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005

Legenda:

Vermelho (exclusões)

Legenda:

- Azul:** inclusões Acordo de Greve 2024. **Com sombreamento** (inclusões não consensuadas após votação na CNSC)

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.	Altera a Lei 11.091, de 12. de janeiro de 2005.	IFE (Acordo de Greve): Cláusula décima quinta.
<p>CAPÍTULO I</p> <p>DISPOSIÇÕES PRELIMINARES</p> <p>Art. 1º Fica estruturado o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, composto pelos cargos efetivos de técnico-administrativos e de técnico-marítimos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e pelos cargos referidos no § 5º do art. 15 desta Lei.</p> <p>§ 1º Os cargos a que se refere o caput deste artigo, vagos e ocupados, integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino.</p> <p>§ 2º O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreira é o instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei</p>		
Art. 2º Para os efeitos desta Lei, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino.	Art. 2º Para os efeitos desta Lei, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa, extensão e inovação que integram o Sistema Federal de Ensino. (NR)	IFE (Acordo de Greve): Cláusula décima quinta
<p>CAPÍTULO II</p> <p>DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL</p> <p>Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:</p> <p>I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;</p> <p>II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;</p> <p>III - qualidade do processo de trabalho;</p> <p>IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa, extensão;</p> <p>V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento</p>	<p>CAPÍTULO II</p> <p>DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL</p> <p>Art. 3º [...]</p> <p>II - dinâmica dos processos de ensino, pesquisa, extensão, inovação, gestão e assistência especializada, e as competências específicas decorrentes; (NR)</p> <p>IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa, extensão e assistência</p>	IFE (Acordo de Greve): Cláusula décima quinta

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
<p>organizacional das instituições;</p> <p>VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;</p> <p>VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;</p> <p>VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;</p> <p>IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e</p> <p>X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.</p> <p>Parágrafo único. As Instituições Federais de Ensino poderão conceder, na forma do regulamento, bolsas de pesquisa, de desenvolvimento, de inovação e de intercâmbio aos ocupantes de cargo público efetivo de técnico administrativo envolvidos nessas atividades, atendido o disposto no art. 8º desta Lei.</p>	<p>especializada;</p> <p>Parágrafo único. As Instituições Federais de Ensino poderão conceder, na forma do regulamento, bolsas de pesquisa, de desenvolvimento, de extensão, de inovação e de intercâmbio aos integrantes do Plano de Carreira envolvidos nessas atividades, atendido o disposto no art. 8º desta Lei.</p>	
<p>Art. 4º Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:</p> <p>I - demandas institucionais;</p> <p>II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;</p> <p>III - inovações tecnológicas; e</p> <p>IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.</p> <p>Parágrafo único. Os cargos vagos e alocados provisoriamente no Ministério da Educação deverão ser redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino para atender às suas necessidades, de acordo com as variáveis indicadas nos incisos I a IV deste artigo e conforme o previsto no inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei.</p>		
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III DOS CONCEITOS</p> <p>Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:</p> <p>I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO III DOS CONCEITOS</p> <p>Art. 5º</p> <p>[...]</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): <i>Cláusula segunda, alínea “a”</i> <i>“Verticalização da estrutura remuneratória dos cargos com unificação em matriz com 19 padrões”</i></p>

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
<p>entidade;</p> <p>II – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;</p> <p>III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;</p> <p>IV - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;</p> <p>V – nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso; (Revogado)</p> <p>VI – VIII - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e</p> <p>VII- IX - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.</p>	<p>III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do cargo e nível de classificação;</p> <p>VI - Área - campo de conhecimento que exige habilidades e competências de mesma natureza, com especialidades, permitindo uma gestão flexível e estratégica dos cargos e o exercício de atribuições específicas, conforme a competência institucional;</p> <p>VII – especialidade - conjunto de atividades específicas que exigem conhecimentos, habilidades e competências de determinada área do cargo, integram as atribuições do cargo e constituem um campo profissional ou ocupacional cometido a um servidor.</p>	
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO</p> <p>Art. 6º O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada, conforme Anexo I-C desta Lei.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO</p> <p>Art. 6º O Plano de Carreira está estruturado em matriz única com 5 (cinco) níveis de classificação, cada um com 19 (dezenove) padrões de vencimento, mantida a diferença percentual única e constante entre os padrões e em todos os níveis de classificação, conforme Anexo I-D desta Lei.</p> <p>Parágrafo único. A partir de 01 de janeiro de 2025, os integrantes do Plano de Carreira serão posicionados nos padrões de vencimento de acordo com a tabela constante do Anexo I-E desta Lei.</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): Cláusula segunda, alínea “a” “Verticalização da estrutura remuneratória dos cargos com unificação em matriz com 19 padrões”</p>
<p>Art. 7º Os cargos do Plano de Carreira são organizados em 5 (cinco) níveis de</p>		

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
<p>classificação, A, B, C, D e E, de acordo com o disposto no inciso II do art. 5º e no Anexo II desta Lei.</p>	<p>Art. 7ºA - Ficam criados, por intermédio de transformação, a partir de 1º de janeiro de 2025, os seguintes cargos no âmbito do Plano de Carreira:</p> <p>I –Auxiliar em Educação – de nível de escolaridade fundamental, no nível de classificação C;</p> <p>II – Técnico em Educação - de nível de escolaridade médio, no nível de classificação D;</p> <p>III – Analista em Educação - de nível de escolaridade superior, no nível de classificação E;</p> <p>§ 1º As áreas e especialidades para os cargos referidos nos incisos I, II e III serão definidas em regulamento, proposto pela Comissão Nacional de Supervisão, nos termos do art. 22.</p> <p>§ 2º Atribuições gerais dos cargos a que se refere os Art. 7º e 7º-A, sem prejuízo das atribuições específicas são aquelas estabelecidas no Art. 8º desta Lei.</p> <p>§ 3º Os concursos públicos para os cargos a que se refere o art. 7º, vigentes ou em andamento na data de entrada em vigor desta Lei, são válidos para ingresso nos referidos cargos, observado os requisitos de ingresso, área e especialidade, referente ao nível de escolaridade aos cargos para os quais se deu a seleção.</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): Cláusula sexta <i>“racionalização dos cargos suspensos, vagos e a vagar”</i></p>
	<p>7º - B Ficam transformados, a partir de 1º de janeiro de 2025, os cargos vagos, vagos com provimento vedado pelos Decreto nº 9.262 /18 e o Decreto nº 10.185/19, na data de vigência desta Lei, e os que vierem a vagar, nos cargos a que se referem os incisos I, II e III do art. 7º-A.</p> <p>§ 1º. A transformação de que trata o caput deste artigo será realizada sem aumento de despesa, mediante compensação financeira entre os valores correspondentes à totalidade do Vencimento Básico dos cargos que estão sendo criados e os valores correspondentes à totalidade do Vencimento Básico dos cargos que estão sendo transformados, vedada a produção de efeitos retroativos.</p> <p>§ 2º. O Ministério da Educação deverá submeter à apreciação e</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): Cláusula sexta <i>“racionalização dos cargos suspensos, vagos e a vagar”</i></p>

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
<p>Art. 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:</p> <p>I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;</p> <p>II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;</p> <p>III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.</p> <p>§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.</p> <p>§ 2º As atribuições específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento.</p> <p>§ 3º As atribuições previstas no inciso II do caput deste artigo incluem a coordenação de projetos de pesquisa e extensão, cabendo a percepção de bolsas de pesquisa e extensão, pagas diretamente pelas Instituições Federais de Ensino, por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por Instituição Federal de Ensino ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional.</p>	<p>autorização do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – Sipec à transformação a que se refere o caput deste artigo"</p> <p>Art. 8º</p> <p>[...]</p> <p>II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas e especializadas relativas às ações de pesquisa, extensão e inovação, gestão e assistência especializada, nas Instituições Federais de Ensino.</p> <p>III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de pesquisa, extensão e inovação, gestão e assistência especializada, das Instituições Federais de Ensino.</p> <p>§ 2º As atribuições específicas dos cargos de que trata o art. 7º desta Lei serão detalhadas em regulamento, proposto pela Comissão Nacional de Supervisão da Carreira, nos termos do art. 22. (NR)</p> <p>§ 3º As atribuições previstas no inciso II deste artigo incluem a coordenação de projetos de pesquisa, extensão e inovação, cabendo a percepção de bolsas de pesquisa e extensão, pagas diretamente pelas Instituições Federais de Ensino, por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por Instituição Federal de Ensino ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional. (NR)</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): <u>Cláusula décima terceira, item "j"</u></p> <p><i>"será promovida a revisão dos fazeres (atribuições), a partir de estudos a serem realizados pela CNS/MEC, com prazo de até 18 dias, a partir da assinatura do acordo"</i></p> <p><u>Cláusula sexta</u> <i>"racionalização dos cargos suspensos, vagos e a vagar"</i></p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO V DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO</p> <p>Art. 9º O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II desta Lei.</p> <p>§ 1º O concurso referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira.</p> <p>§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO V DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO</p> <p>Art. 9º O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade estabelecida no Anexo II e Anexo II-A, desta Lei</p> <p>[...]</p> <p>§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): <u>Cláusula segunda, alínea "a"</u></p> <p><i>"Verticalização da estrutura remuneratória dos cargos com unificação em matriz com 19 padrões"</i></p>

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
<p>requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.</p>	<p>público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas. (NR)</p>	
<p>Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.</p> <p>§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei. (Revogado)</p> <p>§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.</p> <p>§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação. (Revogado)</p> <p>§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula;</p> <p>§ 5º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.</p> <p>§ 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação E, a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação.</p>	<p>Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á pela mudança de padrão de vencimento, mediante progressão por mérito e aceleração por capacitação.</p> <p>§ 1º A Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.</p> <p>§ 2º A Aceleração por Capacitação, instituída a partir de 01 de janeiro de 2025, é a mudança de padrão de vencimento, no mesmo nível de classificação decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programas de Capacitação, compatível com o cargo ou ambiente organizacional, respeitado o interstício de 5 (cinco) anos, de efetivo exercício, observada a data de ingresso no cargo, e cumprida a carga horária mínima em ações de capacitação, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.</p> <p>§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de ações de capacitação realizadas pelo servidor durante o interstício da Aceleração por Capacitação e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício anterior.</p> <p>§ 5º A mudança do padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.</p> <p>§ 6º A conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular de disciplinas isoladas, em cursos de Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de aceleração da progressão por capacitação.</p>	<p>IFE (Acordo de Greve):</p> <p><u>Cláusula segunda, item “b”, “c” e “f”</u></p> <p><i>“Diminuição do interstício necessário a progressão por mérito profissional de 18 para 12 meses”</i></p> <p><i>“Tempo de desenvolvimento de 15 a 18 anos, até o fim da carreira”</i></p> <p><i>“A aceleração da progressão por capacitação se dará a cada 5 anos, e as regras de transição serão regulamentadas pela CNS/MEC”</i></p> <p><u>Cláusula décima terceira, item “a” e “d”</u></p> <p><i>“afastamento para pós-graduação (extensão do art. 30 da Lei 12.772/2012)</i></p> <p><i>“aproveitamento das disciplinas de graduação para pleitear progressão por capacitação para todos os níveis de classificação e de cursos de aperfeiçoamento para fins de Incentivo à Qualificação”</i></p>

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
<p>§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho.</p> <p>§ 8º Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º deste artigo serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. (Revogado)</p>	<p>§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado, no país ou no exterior, está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho.</p>	
<p>Art. 10-A. A partir de 1º de maio de 2008, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício.</p> <p>Parágrafo único. Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional de que trata o caput deste artigo, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão.</p>	<p>Art. 10-A. A partir de 1º de janeiro de 2025, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de 12 (doze) meses de efetivo exercício. (NR)</p> <p>[...]</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): Cláusula segunda, item “b”</p> <p><i>“Diminuição do interstício necessário a progressão por mérito profissional de 18 para 12 meses”</i></p>
<p>Art. 11. Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.</p>		
<p>Art. 12. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros:</p> <p>I — a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e (Revogado)</p> <p>II — a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional. (Revogado)</p> <p>§ 1º Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.</p> <p>§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão.</p> <p>§ 3º Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos, observadas as diretrizes previstas no § 2º do art. 24 desta Lei. (Revogado)</p> <p>§ 4º A partir de 1º de janeiro de 2013, o Incentivo à Qualificação de que trata o caput será concedido aos servidores que possuírem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do</p>	<p>Art. 12. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei. (NR)</p> <p>[...]</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): Cláusula segunda, item “g”</p> <p><i>“O Incentivo à Qualificação (IQ) relativo à Área de Conhecimento com Relação Indireta será extinto a contar de 2025, sendo o servidor beneficiário do Incentivo enquadrado com mesmo valor da Área de conhecimento com Relação Direta, sem efeito retroativo”.</i></p> <p>e Cláusula quarta</p> <p><i>“O Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC será implantado para a carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação a contar de abril de 2026 e será instituído Grupo de Trabalho coordenado pela CNS/MEC, com a participação das entidades sindicais representativas da categoria e representantes do Governo, para sua regulamentação, no prazo de</i></p>

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
<p>qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, na forma do Anexo IV.</p>	<p>§ 4º A partir de 1º de janeiro de 2025, o Incentivo à Qualificação de que trata o caput será concedido aos servidores que possuírem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, na forma do Anexo IV. (NR)</p>	<p>180 dias, a partir da assinatura do acordo”</p>
	<p>Art. 12-A A partir de 1º de abril de 2026, para fins de percepção do Incentivo à Qualificação de que trata o art. 11, será considerada a equivalência da escolaridade e titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC.</p> <p>§1º O Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC é o instrumento de reconhecimento dos conhecimentos e habilidades dos integrantes do Plano de Carreira, resultante da atuação profissional do servidor na dinâmica do ensino, pesquisa, extensão gestão e assistência especializada, nos termos do inciso IV, art. 3º desta Lei</p> <p>§ 2º O Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC de que trata o caput deste artigo será concedido pela respectiva instituição de lotação do servidor, em 6 (seis) níveis:</p> <p>I - RSC-I; II - RSC-II; III - RSC-III; IV - RSC-IV; V - RSC-V; e VI - RSC-VI.</p> <p>§ 3º A equivalência do Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, exclusivamente, para fins de percepção do Incentivo à Qualificação, ocorrerá da seguinte forma:</p> <p>I – comprovante de ensino fundamental incompleto somado ao RSC-I equivalerá a escolaridade do ensino fundamental completo; II - diploma de ensino fundamental completo somado ao RSC-II equivalerá a escolaridade de ensino médio; III - diploma de ensino médio ou técnico de nível médio somando ao RSC-III equivalerá à escolaridade de graduação; IV - diploma de graduação somado ao RSC-IV equivalerá à titulação de especialização;</p>	

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
	<p>V – certificado de pós-graduação lato sensu somado ao RSC-V equivalerá à mestrado; VI - titulação de mestre somada ao RSC-VI equivalerá a doutorado.</p> <p>§4º As diretrizes, critérios e os procedimentos para concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, em seus diferentes níveis serão estabelecidas em ato conjunto dos Ministros de Estado da Educação e da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, proposta pela Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação - CNSC.</p> <p>§5º Em nenhuma hipótese, o Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, poderá ser utilizado para fins de equiparação de certificados, diplomas e títulos, para cumprimento de outros requisitos legais não previstos nesta lei.</p> <p>§6º O Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC, não deve ser considerado um desestímulo à Política de Desenvolvimento de Pessoal dos integrantes do Plano de Carreira.</p>	
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI DA REMUNERAÇÃO</p> <p>Art. 13. A remuneração dos integrantes do Plano de Carreira será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e nível de capacitação ocupados pelo servidor, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.</p> <p>Parágrafo único. Os integrantes do Plano de Carreira não farão jus à Gratificação Temporária - GT, de que trata a Lei nº 10.868, de 12 de maio de 2004, e à Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo às Instituições Federais de Ensino - GEAT, de que trata a Lei nº 10.908, de 15 de julho de 2004.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI DA REMUNERAÇÃO</p> <p>Art. 13. A remuneração dos integrantes do Plano de Carreira será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação ocupado pelo servidor, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei. (NR)</p>	
<p>Art. 13-A. Os servidores lotados nas Instituições Federais de Ensino integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação não farão jus à Vantagem Pecuniária Individual - VPI instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003.</p>		
	<p>Art. 13-B A partir de 1º de janeiro de 2025, o vencimento básico dos níveis de classificação integrantes do Plano de Carreira terá como referência o piso do nível E, nas seguintes proporções:</p> <p>a) 36% do Piso do E, para o nível de classificação A;</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): Cláusula segunda, item d) e item e) “O Vencimento Básico de referência corresponderá ao valor do nível de classificação “E”, nas</p>

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
	<p>b) 40% do Piso do E, para o nível de classificação B; c) 50% do Piso do E, para o nível de classificação C; e d) 61% do Piso do E, para o nível de classificação D.</p> <p>§ 1º A diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte será de 4,0% a partir de 1º de janeiro de 2025 e de 4,1%, a partir de 1º de abril de 2026.</p>	<p>seguintes correlações: A-36\$, b-40%, C-50% e 61%” “Os steps serão elevados de 3,9% para 4% em janeiro de 202 e para 4,1% em abril de 2026”</p>
<p>Art. 14. Os vencimentos básicos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação estão estruturados na forma do Anexo I-C desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.</p> <p>Parágrafo único. Sobre os vencimentos básicos referidos no caput deste artigo incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.</p>	<p>Art. 14. Os vencimentos básicos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação estão estruturados na forma do Anexo I-E desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): <u>Cláusula segunda, alínea “a” e “d”</u> “Verticalização da estrutura remuneratória dos cargos com unificação em matriz com 19 padrões” “O Vencimento Básico de referência corresponderá ao valor do nível de classificação “E”, nas seguintes correlações: A-36\$, b-40%, C-50% e 61%”</p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO</p> <p>Art. 15. O enquadramento previsto nesta Lei será efetuado de acordo com a Tabela de Correlação, constante do Anexo VII desta Lei.</p> <p>§ 1º O enquadramento do servidor na Matriz Hierárquica será efetuado no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a publicação desta Lei, observando-se: I - o posicionamento inicial no Nível de Capacitação I do nível de classificação a que pertence o cargo; e II - o tempo de efetivo exercício no serviço público federal, na forma do Anexo V desta Lei.</p> <p>§ 2º Na hipótese de o enquadramento de que trata o § 1º deste artigo resultar em vencimento básico de valor menor ao somatório do vencimento básico, da Gratificação Temporária - GT e da Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo às Instituições Federais de Ensino - GEAT, considerados no mês de dezembro de 2004, proceder-se-á ao pagamento da diferença como parcela complementar, de caráter temporário.</p> <p>§ 3º A parcela complementar a que se refere o § 2º deste artigo será considerada para todos os efeitos como parte integrante do novo vencimento básico,</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO</p> <p>Art. 15. O enquadramento previsto nesta Lei será efetuado de acordo com a Tabela de Correlação, constante do Anexo VII desta Lei.</p> <p>§ 1º O enquadramento do servidor no padrão de vencimento será efetuado no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a publicação desta Lei, observando-se: (NR) I - o posicionamento inicial do no padrão de vencimento e do nível de classificação a que pertence o cargo; e II - o tempo de efetivo exercício no serviço público federal, na forma do Anexo V-A desta Lei.</p> <p>§ 2º Na hipótese de o enquadramento de que trata o § 1º deste artigo resultar em vencimento básico de valor menor ao somatório do vencimento básico, da Gratificação Temporária – GT, da Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo às Instituições Federais de Ensino – GEAT considerados no mês de dezembro de 2004, proceder-se-á ao pagamento da diferença como parcela complementar, de caráter temporário.</p> <p>§ 3º A parcela complementar a que se refere o § 2º deste artigo será</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): <u>Cláusula segunda, alínea “a”</u> “Verticalização da estrutura remuneratória dos cargos com unificação em matriz com 19 padrões” <u>Cláusula terceira.</u> “A parcela complementar de que trata os parágrafos 2º e 3º do art. 15 da Lei nº 11.091, de 2005 (VBC) não ser absorvida por força da implementação dos novos valores e estrutura remuneratórias” <u>Cláusula oitava e nona.</u> “<i>No período de agosto a dezembro de 2024 será criado GT no MGI, com a participação do MEC e das entidades sindicais, para análise e levantamento de</i></p>

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
<p>e será absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação da carreira ou tabela remuneratória, inclusive para fins de aplicação da tabela constante do Anexo I-B desta Lei.</p> <p>§ 4º O enquadramento do servidor no nível de capacitação correspondente às certificações que possua será feito conforme regulamento específico, observado o disposto no art. 26, inciso III, e no Anexo III desta Lei, bem como a adequação das certificações ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, previsto no art. 24 desta Lei.</p> <p>§ 5º Os servidores redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino serão enquadrados no Plano de Carreira no prazo de 90 (noventa) dias da data de publicação desta Lei.</p>	<p>considerada para todos os efeitos como parte integrante do novo vencimento básico, e não será absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação da carreira ou tabela remuneratória, (NR)</p> <p>6º Os servidores das Instituições Federais de Ensino que se aposentaram antes do dia 28 de fevereiro de 2005 serão reposicionados no novo padrão de vencimento na mesma posição relativa em que se encontravam no ato da aposentadoria.</p> <p>§ 7º O reposicionamento de que trata o Caput deste artigo, será efetuado de forma automática, mediante aprovação do órgão central do Sipec, a partir de 1º de janeiro de 2025.</p>	<p><i>impactos relativos ao contingente de servidores que permanecem no PCURCE e que desejam a reabertura de prazo para adesão ao PCCTAE. Em se constatando a viabilidade, a medida será implantada em 2025.”</i></p> <p><i>“O reposicionamento dos aposentados, por ocasião da criação do PCCTAE, e que foram enquadrados considerando o tempo de serviço público federal, será tratado em GT do MGI/MEC-CNS, com a participação das entidades representativas, para análise e levantamento de impacto, no período entre agosto e dezembro de 2024. Em se constatando a viabilidade, a medida será implantada em 2025.”</i></p>
<p>Art. 16. O enquadramento dos cargos referido no art. 1º desta Lei dar-se-á mediante opção irrevogável do respectivo titular, a ser formalizada no prazo de 60 (sessenta) dias a contar do início da vigência desta Lei, na forma do termo de opção constante do Anexo VI desta Lei.</p> <p>Parágrafo único. O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento comporá quadro em extinção submetido à Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, cujo cargo será transformado em cargo equivalente do Plano de Carreira quando vagar.</p>	<p>Art. 16. O enquadramento dos cargos referido no art. 1º desta Lei dar-se-á mediante opção irrevogável do respectivo titular, a ser formalizada no prazo de 60 (sessenta) dias a contar de 1º de janeiro de 2025, na forma do termo de opção constante do Anexo VI desta Lei.</p>	
<p>Art. 17. Os cargos vagos dos grupos Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, ficam transformados nos cargos equivalentes do Plano de Carreira de que trata esta Lei.</p> <p>Parágrafo único. Os cargos vagos de nível superior, intermediário e auxiliar, não organizados em carreira, redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino, até a data da publicação desta Lei, serão transformados nos cargos equivalentes do Plano de Carreira de que trata esta Lei.</p>		
<p>Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:</p> <p>I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos</p>	<p>Art. 18. [...]</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): Cláusula segunda, item “a” “Verticalização da estrutura remuneratória dos cargos com</p>

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
<p>cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;</p> <p>II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e</p> <p>III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.</p>	<p>III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei (NR)</p>	<p><i>unificação em matriz com 19 padrões</i></p>
<p>Art. 19. Será instituída em cada Instituição Federal de Ensino Comissão de Enquadramento responsável pela aplicação do disposto neste Capítulo, na forma prevista em regulamento.</p> <p>§ 1º O resultado do trabalho efetuado pela Comissão de que trata o caput deste artigo será objeto de homologação pelo colegiado superior da Instituição Federal de Ensino.</p> <p>§ 2º A Comissão de Enquadramento será composta, paritariamente, por servidores integrantes do Plano de Carreira da respectiva instituição, mediante indicação dos seus pares, e por representantes da administração superior da Instituição Federal de Ensino.</p>		
<p>Art. 20. Para o efeito de subsidiar a elaboração do Regulamento de que trata o inciso III do art. 26 desta Lei, a Comissão de Enquadramento relacionará, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data de sua instalação, os servidores habilitados a perceber o Incentivo à Qualificação e a ser enquadrados no nível de capacitação, nos termos dos arts. 11, 12 e 15 desta Lei.</p>	<p>Art. 20. Para o efeito de subsidiar a elaboração do Regulamento de que trata o inciso III do art. 26 desta Lei, a Comissão de Enquadramento relacionará, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data de sua instalação, os servidores habilitados a perceber o Incentivo à Qualificação e a ser enquadrados, nos termos dos arts. 11, 12 e 15 desta Lei.</p>	<p>FE (Acordo de Greve): Cláusula segunda, item “a” <i>“Verticalização da estrutura remuneratória dos cargos com unificação em matriz com 19 padrões”</i></p>
<p>Art. 21. O servidor terá até 30 (trinta) dias, a partir da data de publicação dos atos de enquadramento, de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 15 desta Lei, para interpor recurso na Comissão de Enquadramento, que decidirá no prazo de 60 (sessenta) dias.</p> <p>Parágrafo único. Indeferido o recurso pela Comissão de Enquadramento, o servidor poderá recorrer ao órgão colegiado máximo da Instituição Federal de Ensino.</p>		
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): <u>Cláusula quarta</u></p>

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
<p>Art. 22. Fica criada a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial:</p> <p>I - propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;</p> <p>II - acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira;</p> <p>III - avaliar, anualmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino, conforme inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei; e</p> <p>IV - examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.</p> <p>§ 1º A Comissão Nacional de Supervisão será composta, paritariamente, por representantes do Ministério da Educação, dos dirigentes das IFES e das entidades representativas da categoria.</p> <p>§ 2º A forma de designação, a duração do mandato e os critérios e procedimentos de trabalho da Comissão Nacional de Supervisão serão estabelecidos em regulamento.</p> <p>§ 3º Cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.</p>	<p>Art. 22. Fica criada a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação ou reestruturação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial:</p> <p>[...]</p> <p>V – propor critérios e procedimentos relativos à concessão do RSC e seus instrumentos de monitoramento e avaliação.</p> <p>[...]</p>	<p><i>“O Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC será implantado para a carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação a contar de abril de 2026 e será instituído Grupo de Trabalho coordenado pela CNS/MEC, com a participação das entidades sindicais representativas da categoria e representantes do Governo, para sua regulamentação, no prazo de 180 dias, a partir da assinatura do acordo”</i></p>
<p>Art. 23. Aplicam-se os efeitos desta Lei:</p> <p>I - aos servidores aposentados, aos pensionistas, exceto no que se refere ao estabelecido no art. 10 desta Lei;</p> <p>II - aos titulares de empregos técnico-administrativos e técnico-marítimos integrantes dos quadros das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, em relação às diretrizes de gestão dos cargos e de capacitação e aos efeitos financeiros da inclusão e desenvolvimento na Matriz Hierárquica e da percepção do Incentivo à Qualificação, vedada a alteração de regime jurídico em decorrência do disposto nesta Lei.</p>	<p>Art. 23.</p> <p>[...]</p> <p>II - aos titulares de empregos técnico-administrativos e técnico-marítimos integrantes dos quadros das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, em relação às diretrizes de gestão dos cargos e de capacitação e aos efeitos financeiros da inclusão e desenvolvimento nos padrões de vencimento e da percepção do Incentivo à Qualificação, vedada a alteração de regime jurídico em decorrência do disposto nesta Lei. (NR)</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): Cláusula segunda, item “a”</p> <p><i>“Verticalização da estrutura remuneratória dos cargos com unificação em matriz com 19 padrões”</i></p>
<p>Art. 24. O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.</p> <p>§ 1º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter:</p> <p>I - dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos</p>	<p>Art. 24. O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.</p> <p>[...]</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): Cláusula segunda, item “f” e cláusula décima terceira.</p> <p><i>“Diminuição do interstício necessário a progressão por</i></p>

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
<p>de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição;</p> <p>II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e</p> <p>III - Programa de Avaliação de Desempenho.</p> <p>§ 2º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira será elaborado com base em diretrizes nacionais estabelecidas em regulamento, no prazo de 100 (cem) dias, a contar da publicação desta Lei.</p> <p>§ 3º A partir da publicação do regulamento de que trata o § 2º deste artigo, as Instituições Federais de Ensino disporão dos seguintes prazos:</p> <p>I - 90 (noventa) dias para a formulação do plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira;</p> <p>II – 180 (cento e oitenta) dias para formulação do programa de capacitação e aperfeiçoamento; e</p> <p>III – 360 (trezentos e sessenta) dias para o início da execução do programa de avaliação de desempenho e o dimensionamento das necessidades institucionais com a definição dos modelos de alocação de vagas.</p> <p>§ 4º Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional, será aproveitado o tempo computado entre a data em que tiver ocorrido a última progressão processada segundo os critérios vigentes até a data da publicação desta Lei e aplicáveis ao Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos e a data em que tiver sido feita a implantação do programa de avaliação de desempenho, previsto neste artigo, em cada Instituição Federal de Ensino.</p>	<p>§ 5º Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional, de que trata o § 1º do art. 10 desta Lei, será aproveitado o tempo decorrido entre a data da última progressão por mérito até 1º de janeiro de 2025. O saldo remanescente superior a 12 (doze) meses será computado para fins de concessão da próxima progressão por mérito.</p> <p>§ 6º Na contagem do interstício necessário à Aceleração por Capacitação, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, será aproveitado o tempo computado desde a data de ingresso do servidor no cargo e as ações de capacitação realizadas pelo servidor no cargo ao longo da carreira.</p> <p>§ 7º Os efeitos financeiros da Aceleração por Capacitação serão contados a partir de 1º de janeiro de 2025.</p>	<p><i>mérito profissional de 18 para 12 meses”</i></p> <p><i>“Tempo de desenvolvimento de 15 a 18 anos, até o fim da carreira”</i></p> <p><i>“A aceleração da progressão por capacitação se dará a cada 5 anos, e as regras de transição serão regulamentadas pela CNS/MEC”</i></p>
<p>Art. 25. O Ministério da Educação, no prazo de 12 (doze) meses a contar da publicação desta Lei, promoverá avaliação e exame da política relativa a contratos de prestação de serviços e à criação e extinção de cargos no âmbito do Sistema Federal de Ensino.</p>		
<p>Art. 26. O Plano de Carreira, bem como seus efeitos financeiros, será implantado gradualmente, na seguinte conformidade:</p>	<p>Art. 26. [...]</p>	<p>IFE (Acordo de Greve): Cláusula segunda, item “F” e cláusula</p>

Texto Original	Proposta de Alteração	Item Acordo de Greve
<p>I - incorporação das gratificações de que trata o § 2º do art. 15 desta Lei, enquadramento por tempo de serviço público federal e posicionamento dos servidores no 1º (primeiro) nível de capacitação na nova tabela constante no Anexo I desta Lei, com início em 1º de março de 2005;</p> <p>II - implantação de nova tabela de vencimentos constante no Anexo I-B desta Lei, em 1º de janeiro de 2006; e</p> <p>III - implantação do Incentivo à Qualificação e a efetivação do enquadramento por nível de capacitação, a partir da publicação do regulamento de que trata o art. 11 e o § 4º do art. 15 desta Lei.</p> <p>Parágrafo único. § 1º A edição do regulamento referido no inciso III do caput deste artigo fica condicionada ao cumprimento do disposto nos arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.</p>	<p>I - incorporação das gratificações de que trata o § 2º do art. 15 desta Lei, enquadramento por tempo de serviço público federal e posicionamento dos servidores na nova tabela constante no Anexo I-D desta Lei, com início em 1º de janeiro de 2025;</p> <p>II - implantação de nova tabela de vencimentos constante no Anexo I-E desta Lei, em 1º de janeiro de 2025; e</p> <p>III - implantação do Incentivo à Qualificação e a efetivação do enquadramento, a partir da publicação do regulamento de que trata o art. 11 e do art. 15 desta Lei.</p>	<p>décima terceira.</p> <p><i>“Diminuição do interstício necessário a progressão por mérito profissional de 18 para 12 meses”</i></p>
<p>Art. 26-A. Além dos casos previstos na legislação vigente, o ocupante de cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação poderá afastar-se de suas funções para prestar colaboração a outra instituição federal de ensino ou de pesquisa e ao Ministério da Educação, com ônus para a instituição de origem, não podendo o afastamento exceder a 4 (quatro) anos.</p> <p>Parágrafo único. O afastamento de que trata o caput deste artigo será autorizado pelo dirigente máximo da IFE e deverá estar vinculado a projeto ou convênio com prazos e finalidades objetivamente definidos.</p>		
<p>Art. 26-B. É vedada a aplicação do instituto da redistribuição aos cargos vagos ou ocupados, dos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino para outros órgãos e entidades da administração pública e dos Quadros de Pessoal destes órgãos e entidades para aquelas instituições.</p> <p>Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não se aplica às redistribuições de cargos entre Instituições Federais de Ensino.</p>		
<p>Art. 27. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. Brasília, 12 de janeiro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.</p>	<p>Art. 27. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. Brasília, XXXXXXX; XXXXº da Independência e XXXXº da República.</p>	

MINUTA DE PROJETO DE LEI

Altera a Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1ª Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º Para os efeitos desta Lei, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa, extensão e inovação que integram o Sistema Federal de Ensino.”

..... (NR)

“Art. 3º [...] ..”

.....

II - dinâmica dos processos de ensino, pesquisa, extensão, inovação, gestão e assistência especializada, e as competências específicas decorrentes;

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa, extensão, inovação, gestão e assistência especializada;

Parágrafo único. As Instituições Federais de Ensino poderão conceder, na forma do regulamento, bolsas de pesquisa, de desenvolvimento, de extensão, de inovação e de intercâmbio aos integrantes do Plano de Carreira envolvidos nessas atividades, atendido o disposto no art. 8º desta Lei.”

..... (NR)

“Art. 5º ..”

.....

III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do cargo e nível de classificação;

VI – área - campo de conhecimento que exige habilidades e competências de mesma natureza, com especialidades, permitindo uma gestão flexível e estratégica dos cargos e o exercício de atribuições específicas, conforme a competência institucional;

VII – Especialidade - conjunto de atividades específicas que exigem conhecimentos, habilidades e competências de determinada área do cargo, integram as atribuições do cargo e constituem um campo profissional ou ocupacional cometido a um servidor.;

..... (NR)

“Art. 6º O Plano de Carreira está estruturado em matriz única com 5 (cinco) níveis de classificação, cada um com 19 (dezenove) padrões de vencimento, mantida a diferença percentual única e constante entre os padrões e em todos os níveis de classificação, conforme Anexo I-D desta Lei.

Parágrafo único. A partir de 01 de janeiro de 2025, os integrantes do Plano de Carreira serão posicionados nos padrões de vencimento de acordo com a tabela constante do Anexo I-E desta Lei.”

..... (NR)

“Art. 7ºA-Ficam criados, por intermédio de transformação, a partir de 1º de janeiro de 2025, os seguintes cargos, no âmbito do Plano de Carreira:

I –Auxiliar em Educação – de nível de escolaridade fundamental, no nível de classificação C;

II – Técnico em Educação - de nível de escolaridade médio, no nível de classificação D; e

III – Analista em Educação - de nível de escolaridade superior, no nível de classificação E.

§ 1º As áreas e especialidades para os cargos referidos nos incisos I, II e III serão definidas em regulamento, proposto pela Comissão Nacional de Supervisão, nos termos do art. 22.

§ 2º Atribuições gerais dos cargos a que se refere os Art. 7º e 7º-A, sem prejuízo das atribuições específicas são aquelas estabelecidas no Art. 8º desta Lei.

§ 3º Os concursos públicos para os cargos a que se refere o art. 7º, vigentes ou em andamento na data de entrada em vigor desta Lei, são válidos para ingresso nos referidos cargos, observado os requisitos de ingresso, área e especialidade, referente ao nível de escolaridade aos cargos para os quais se deu a seleção.”

..... (Incluído)

“7º-B Ficam transformados, no âmbito do Plano de Carreira, a partir de 1º de janeiro de 2025, os cargos que trata o art. 7º desta Lei, vagos, vagos com provimento vedado pelo Decreto nº 9.262 /18 e o Decreto nº 10.185/19, na data de vigência desta Lei, e os que vierem a vagar, nos cargos a que se refere os incisos I, II e III do art 7º-A.

§ 1º. A transformação de que trata o caput deste artigo será realizada sem aumento de despesa, mediante compensação financeira entre os valores correspondentes à totalidade do Vencimento Básico dos cargos que estão sendo criados e os valores correspondentes à totalidade do Vencimento Básico dos cargos que estão sendo transformados, vedada a produção de efeitos retroativos.

§ 2º. O Ministério da Educação deverá submeter à apreciação e autorização do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – Sipec às transformações a que se refere o caput deste artigo.”

..... (Incluído)

“Art. 8º

.....

.....

II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas e especializadas relativas às ações de pesquisa, extensão e inovação, gestão e assistência especializada.

III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de pesquisa, extensão e inovação, gestão e assistência especializada nas Instituições Federais de Ensino.

§ 2º As atribuições específicas dos cargos de que trata o art. 7º e 7º-A desta Lei serão detalhadas em regulamento, proposto pela Comissão Nacional de Supervisão da Carreira.

§ 3º As atribuições previstas no inciso II deste artigo incluem a coordenação de projetos de pesquisa, extensão e inovação, cabendo a percepção de bolsas de pesquisa e extensão, pagas diretamente pelas Instituições Federais de Ensino, por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por Instituição Federal de Ensino ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional.”

..... (NR)

“Art. 9º O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade estabelecida no **Anexo II-A**, desta Lei.”

..... (NR)

“Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á pela mudança de padrão de vencimento, mediante progressão por mérito e aceleração por capacitação.

§ 1º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

§ 2º A Aceleração por Capacitação, instituída a partir de 01 de janeiro de 2025, é a mudança de padrão de vencimento, no mesmo nível de classificação decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programas de Capacitação, compatível com o cargo ou ambiente organizacional, respeitado o interstício de 5 (cinco) anos, de efetivo exercício, observada a data de ingresso no cargo, e cumprida a carga horária mínima em ações de capacitação, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de ações de capacitação realizadas pelo servidor durante o interstício da Aceleração por Capacitação e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício anterior.

§ 5º A mudança do padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

§ 6º A conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular de disciplinas isoladas, em cursos de Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de aceleração da progressão por capacitação.

§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado, no país ou no exterior, está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho.”

..... (NR)

“Art. 10-A. A partir de 1º de janeiro de 2025, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de 12 (doze) meses de efetivo exercício.”

..... (NR)

“Art. 12. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei.

§ 4º A partir de 1º de janeiro de 2025, o Incentivo à Qualificação de que trata o caput será concedido aos servidores das Instituições Federais de Ensino que possuem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, observada a equivalência com o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, na forma do Anexo IV.”

..... (NR)

“Art. 12-A A partir de 1º de abril de 2026, para fins de percepção do Incentivo à Qualificação de que trata o art. 11, será considerada a equivalência da escolaridade e titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC.

§1º O Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC é o instrumento de reconhecimento dos conhecimentos e habilidades dos integrantes do Plano de Carreira, resultante da atuação profissional do servidor na dinâmica do ensino, pesquisa, extensão gestão e assistência especializada, nos termos do inciso IV, art. 3º desta Lei.

§ 2º O Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC de que trata o caput deste artigo será concedido pela respectiva instituição de lotação do servidor, em 6 (seis) níveis:

I - RSC-I;

II - RSC-II;

- III - RSC-III;
- IV - RSC-IV;
- V - RSC-V; e
- VI - RSC-VI.

§ 3º A equivalência do Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, exclusivamente, para fins de percepção do Incentivo à Qualificação, ocorrerá da seguinte forma:

- I – comprovante de ensino fundamental incompleto somado ao RSC-I equivalerá a escolaridade do ensino fundamental completo;
- II - diploma de ensino fundamental completo somado ao RSC-II equivalerá a escolaridade de ensino médio;
- III - diploma de ensino médio ou técnico de nível médio somando ao RSC-III equivalerá à escolaridade de graduação;
- IV - diploma de graduação somado ao RSC-IV equivalerá à titulação de especialização;
- V – certificado de pós-graduação lato sensu somado ao RSC-V equivalerá à mestrado;
- VI - titulação de mestre somada ao RSC-VI equivalerá a doutorado.

§4º As diretrizes, critérios e os procedimentos para concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, em seus diferentes níveis serão estabelecidas em ato conjunto dos Ministros de Estado da Educação e da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, proposto pela Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação - CNSC.

§5º Em nenhuma hipótese, o Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, poderá ser utilizado para fins de equiparação de certificados, diplomas e títulos, para cumprimento de outros requisitos legais não previstos nesta lei.

§6º O Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC, não deve ser considerado um desestímulo à Política de Desenvolvimento de Pessoal dos integrantes do Plano de Carreira.”

..... (incluindo)

“Art. 13. A remuneração dos integrantes do Plano de Carreira será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação ocupado pelo servidor, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Parágrafo único. Os integrantes do Plano de Carreira não farão jus à Gratificação Temporária - GT, de que trata a Lei nº 10.868, de 12 de maio de 2004, à Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo às Instituições Federais de Ensino - GEAT, de que trata a Lei nº 10.908, de 15 de julho de 2004.”

..... (NR)

“Art. 13-B A partir de 1º de janeiro de 2025, o vencimento básico dos níveis de classificação integrantes do Plano de Carreira terá como referência o piso do nível E, nas seguintes proporções:

- a) 36% do Piso do E, para o nível de classificação A;

- b) 40% do Piso do E, para o nível de classificação B;
- c) 50% do Piso do E, para o nível de classificação C; e
- d) 61% do Piso do E, para o nível de classificação D.

§ 1º A diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte será de 4,0% a partir de 1º de janeiro de 2025 e de 4,1%, a partir de 1º de abril de 2026.”

..... (NR)

“Art. 14. Os vencimentos básicos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação estão estruturados na forma do **Anexo I-E** desta Lei.”

..... (NR)

“Art. 15. O enquadramento previsto nesta Lei será efetuado de acordo com a Tabela de Correlação, constante do Anexo VII.

§ 1º O enquadramento do servidor no padrão de vencimento será efetuado no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a publicação desta Lei, observando-se:

- I - o posicionamento inicial do no padrão de vencimento e do nível de classificação a que pertence o cargo; e
- II - o tempo de efetivo exercício no serviço público federal, na forma do Anexo V-A desta Lei.

§ 3º A parcela complementar a que se refere o § 2º deste artigo será considerada para todos os efeitos como parte integrante do novo vencimento básico, e não será absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação da carreira ou tabela remuneratória, (NR)

6º Os servidores das Instituições Federais de Ensino que se aposentaram antes do dia 28 de fevereiro de 2005 serão reposicionados no novo padrão de vencimento na mesma posição relativa em que se encontravam no ato da aposentadoria.

§ 7º O reposicionamento de que trata o Caput deste artigo, será efetuado de forma automática, a partir de 1º de janeiro de 2025”

..... (NR)

“Art. 16 O enquadramento dos cargos referido no art. 1º desta Lei dar-se-á mediante opção irretratável do respectivo titular, a ser formalizada no prazo de 60 (sessenta) dias a contar de 1º de janeiro de 2025, na forma do termo de opção constante do Anexo VI desta Lei.”

..... (NR)

“Art. 18

.....

.....

III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.”

..... (NR)

“Art. 20. Para o efeito de subsidiar a elaboração do Regulamento de que trata o inciso III do art. 26 desta Lei, a Comissão de Enquadramento relacionará, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data de sua instalação, os servidores habilitados a perceber o Incentivo à Qualificação e a ser enquadrados, nos termos dos arts. 11, 12 e 15 desta Lei.”

..... (NR)

“Art. 22 Fica criada a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação ou reestruturação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial:

V – propor a elaboração dos critérios e procedimentos relativos à concessão do RSC e seus instrumentos de monitoramento e avaliação.”

..... (NR)

“Art. 23

II - aos titulares de empregos técnico-administrativos e técnico-marítimos integrantes dos quadros das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, em relação às diretrizes de gestão dos cargos e de capacitação e aos efeitos financeiros da inclusão e desenvolvimento nos padrões de vencimento e da percepção do Incentivo à Qualificação, vedada a alteração de regime jurídico em decorrência do disposto nesta Lei.”

..... (NR)

“Art. 24.

§ 5º Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional, de que trata o § 1º do art. 10 desta Lei, será aproveitado o tempo decorrido entre a data da última progressão por mérito até 1º de janeiro de 2025. O saldo remanescente superior a 12 (doze) meses será computado para fins de concessão da próxima progressão por mérito.

§ 6º Na contagem do interstício necessário à Aceleração por Capacitação, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, será aproveitado o tempo computado desde a data de ingresso do servidor no cargo e as ações de capacitação realizadas pelo servidor no cargo ao longo da carreira.

§ 7º Os efeitos financeiros da Aceleração por Capacitação serão contados a partir de 1º de janeiro de 2025.”

..... (NR)

“Art. 26

.....

I - incorporação das gratificações de que trata o § 2º do art. 15 desta Lei, enquadramento por tempo de serviço público federal e posicionamento dos servidores na nova tabela constante no Anexo I-D desta Lei, com início em 1º de janeiro de 2025;

II - implantação de nova tabela de vencimentos constante no Anexo I-E desta Lei, em 1º de janeiro de 2025; e

III - implantação do Incentivo à Qualificação e a efetivação do enquadramento, a partir da publicação do regulamento de que trata o art. 11 e do art. 15 desta Lei.”

..... (NR)

Art. 27. Ficam revogados:

o inciso V do art. 5º

os §§ 1º e 3º do art. 10

os incisos I e II do art. 12

o § 3º do art. 12

Art. 28. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, XXXXXX; XXXXº da Independência e XXXXº da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Camilo Sobreira de Santana
Esther Dweck

ANEXO I-D

ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

SITUAÇÃO ATUAL				SITUAÇÃO NOVA
Níveis de Classificação A/B/C/D/E				Níveis de Classificação A/B/C/D/E
Níveis de Capacitação				Padrão de Vencimento
I	II	III	IV	
1				1
2	1			2
3	2	1		3
4	3	2	1	4
5	4	3	2	5
6	5	4	3	6
7	6	5	4	7
8	7	6	5	8
9	8	7	6	9
10	9	8	7	10
11	10	9	8	11
12	11	10	9	12
13	12	11	10	13
14	13	12	11	14
15	14	13	12	15
16	15	14	13	16
	16	15	14	17
		16	15	18
			16	19

ANEXO I-E

ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COM PADRÕES DE VENCIMENTO

a) Efeitos financeiros a partir de 01º de janeiro de 2025

Padrão de Vencimento	Níveis de Classificação				
	A	B	C	D	E
	36% do E	40% do E	50% do E	61% do E	Referência
1	1.788,14	1.986,82	2.483,52	3.029,90	4.967,04
2	1.859,66	2.066,29	2.582,86	3.151,09	5.165,72
3	1.934,05	2.148,94	2.686,18	3.277,14	5.372,35
4	2.011,41	2.234,90	2.793,62	3.408,22	5.587,25
5	2.091,87	2.324,30	2.905,37	3.544,55	5.810,74
6	2.175,54	2.417,27	3.021,58	3.686,33	6.043,17
7	2.262,56	2.513,96	3.142,45	3.833,79	6.284,89
8	2.353,06	2.614,52	3.268,14	3.987,14	6.536,29
9	2.447,19	2.719,10	3.398,87	4.146,62	6.797,74
10	2.545,07	2.827,86	3.534,83	4.312,49	7.069,65
11	2.646,88	2.940,97	3.676,22	4.484,99	7.352,44
12	2.752,75	3.058,61	3.823,27	4.664,39	7.646,53
13	2.862,86	3.180,96	3.976,20	4.850,96	7.952,40
14	2.977,38	3.308,20	4.135,25	5.045,00	8.270,49
15	3.096,47	3.440,52	4.300,66	5.246,80	8.601,31
16	3.220,33	3.578,15	4.472,68	5.456,67	8.945,36
17	3.349,14	3.721,27	4.651,59	5.674,94	9.303,18
18	3.483,11	3.870,12	4.837,65	5.901,94	9.675,31
19	3.622,43	4.024,93	5.031,16	6.138,01	10.062,32

b) Efeitos financeiros a partir de 01º de abril de 2026

Padrão de Vencimento	Níveis de Classificação				
	A	B	C	D	E
	36% do E	40% do E	50% do E	61% do E	Referência
1	1.877,54	2.086,16	2.607,70	3.181,39	5.215,39
2	1.954,52	2.171,69	2.714,61	3.311,83	5.429,23
3	2.034,66	2.260,73	2.825,91	3.447,61	5.651,82
4	2.118,08	2.353,42	2.941,77	3.588,97	5.883,55
5	2.204,92	2.449,91	3.062,39	3.736,11	6.124,77
6	2.295,32	2.550,36	3.187,95	3.889,29	6.375,89
7	2.389,43	2.654,92	3.318,65	4.048,75	6.637,30
8	2.487,40	2.763,77	3.454,72	4.214,75	6.909,43
9	2.589,38	2.877,09	3.596,36	4.387,56	7.192,72
10	2.695,54	2.995,05	3.743,81	4.567,45	7.487,62
11	2.806,06	3.117,84	3.897,31	4.754,71	7.794,61
12	2.921,11	3.245,68	4.057,10	4.949,66	8.114,19
13	3.040,87	3.378,75	4.223,44	5.152,59	8.446,87
14	3.165,55	3.517,28	4.396,60	5.363,85	8.793,19
15	3.295,34	3.661,49	4.576,86	5.583,77	9.153,72
16	3.430,45	3.811,61	4.764,51	5.812,70	9.529,02
17	3.571,09	3.967,88	4.959,85	6.051,02	9.919,71
18	3.717,51	4.130,57	5.163,21	6.299,11	10.326,42
19	3.869,93	4.299,92	5.374,90	6.557,38	10.749,80

ANEXO II-A

REQUISITOS PARA INGRESSO DOS CARGOS QUE TRATAM O ART. 7º-A

CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO		
DENOMINAÇÃO DO CARGO e NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
	ESCOLARIDADE	OUTROS
Técnico em Educação, de Nível de Classificação D	Certificado de conclusão de ensino médio ou ensino médio técnico completo e habilitação específica, se for o caso	Definido em regulamento
Analista em Educação de Nível de Classificação E	Diploma de graduação em nível superior completo e habilitação específica, se for o caso	Definido em regulamento

ANEXO III-A

TABELA CARGA HORÁRIA DA ACELERAÇÃO DA PROGRESSÃO POR AÇÃO DE CAPACITAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	40h
B	60h
C	90h
D	120h
E	150h

MINUTA

ANEXO IV

TABELA DE PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO E RECONHECIMENTO DE SABERES E COMPETÊNCIAS

a) a partir de 1º de janeiro de 2025

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Percentuais de incentivo
Ensino fundamental completo	10%
Ensino médio completo	15%
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%
Curso de graduação completo	25%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%
Mestrado	52%
Doutorado	75%

ANEXO V-A

TABELA DE CONVERSÃO TEMPO DE SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Tempo de Serviço Público Federal/anos	Padrão de vencimento de cada Nível de Classificação
Até 1 ano e 11 meses	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12	12
13	13
14	14
15	15
16	16
17	17
18	18
19 ou mais	19