



CARTILHA INFORMATIVA

Assembleia Geral
20/01/2026

TEMAS:

- ***Negociações entre a Categoria e o MGI***
- ***Termo de Acordo de Greve***
- ***RSC TAE***

ASAV - Sindicato

Associação dos Servidores Administrativos da UFV - MG

administracao@asavufv.org.br (Administração CAV)

asavflor@asavufv.org.br (Administração CAF)

@asav.ufv

ASAV - Sindicato

Associação dos Servidores Administrativos da UFV - MG

administracao@asavufv.org.br (Administração CAV)

asavflor@asavufv.org.br (Administração CAF)

[@asav.ufv](https://www.instagram.com/asav.ufv)

RESUMO DAS NEGOCIAÇÕES ENTRE A CATEGORIA E O MGI/MEC EM 2025

Primeiro Semestre: Inconsistências na MP 1286/2024 e Impasses no MGI

- **Janeiro a Fevereiro:** O ano iniciou com a análise da Medida Provisória 1286/2024, que apresentou divergências em relação ao acordo de 2024, como o reajuste de apenas 4,5% para médicos e veterinários (quando o negociado seria 9%) e redações imprecisas sobre regras de transição e aceleração por capacitação. Em reuniões no MGI, o governo afirmou não haver possibilidade de revisar a tabela desses profissionais e alegou que o reposicionamento de aposentados dependia de parecer jurídico devido a entendimentos restritivos do TCU.
- **Março a Abril:** Após a aprovação da Lei Orçamentária Anual (LOA), a categoria entrou em "estado de greve" para pressionar pelo cumprimento integral do acordo. A FASUBRA buscou interlocução com o MEC para que temas como a jornada de 30 horas e o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) permanecessem sob o escopo deste ministério, evitando o que chamou de "sequestro" de pautas pelo MGI.
- **Mai a Junho:** Ocorreu um desgaste diplomático significativo quando o MGI encerrou unilateralmente as mesas de negociação sobre as 30 horas, reposicionamento de aposentados e escala 12x60, sem apresentar os estudos de viabilidade técnica prometidos. Simultaneamente, a CNSC/MEC finalizou propostas de decretos para regulamentar cargos e o RSC.

Segundo Semestre: Reforma Administrativa e Reajuste de Benefícios

- **Julho a Agosto:** As negociações foram obscurecidas pela tramitação da Reforma Administrativa (PEC 38/2025) no Congresso. Plenárias da FASUBRA indicaram a necessidade de paridade nas eleições para reitores e criticaram a manutenção do arcabouço fiscal, que limitava o avanço financeiro da carreira.
- **Setembro a Outubro:** O MGI rejeitou integralmente a proposta da CNSC sobre atribuições de cargos, classificando funções atuais do PCCTAE como "obsoletas" e defendendo que os TAEs devem se limitar a atividades burocráticas. Em contrapartida, o MGI propôs um reajuste de 17,5% no auxílio-alimentação (para R\$ 1.175,00 em dezembro), considerado insuficiente pelas entidades, que reivindicavam a equiparação com o Legislativo e Judiciário e a inclusão de aposentados via "auxílio-nutrição".
- **Novembro a Dezembro:** O governo enviou ao Congresso o PL 6170/2025 tratando do RSC, mas o texto divergiu do modelo construído na CNSC/MEC, restringindo o acesso ao benefício e excluindo segmentos da categoria. Diante da criação de uma "comissão de diálogo" que excluiu as entidades sindicais e do descumprimento de cláusulas do acordo de 2024, a FASUBRA indicou a deflagração de uma greve nacional para março de 2026.

Resumo Crítico: As negociações de 2025 revelaram fragmentação federal: o MEC focou na técnica, enquanto o MGI impôs critérios de meritocracia e desempenho unilateralmente via IN 122/2025. O ano findou sem o atendimento de pautas históricas (30 horas e reposicionamento) e com a judicialização do RSC, resultado da descaracterização do projeto original promovida pelo Poder Executivo.

TERMO DE ACORDO DE GREVE

PRINCIPAIS PONTOS PENDENTES

1. Reajustes e Tabelas Salariais

- **Isonomia para Médicos e Médicos Veterinários:** O acordo previa um reajuste de 9%, mas a Medida Provisória 1286/2024 estabeleceu apenas 4,5% para esses segmentos, gerando uma exclusão que a federação tenta reverter.
- **Step e Correlação de Tabelas:** A ausência de informação explícita sobre o percentual de *step* constante e a correlação entre os níveis A, B, C e D no texto da MP divergem do que foi pactuado na CNSC.
- **VBC e Auxiliar de Ensino:** A absorção do VBC (Vencimento Básico Complementar) deixou margem para interpretações prejudiciais, e cargos como "Auxiliar de Ensino" não foram contemplados na criação dos novos cargos amplos.

2. Desenvolvimento e Aposentados

- **Reposicionamento dos Aposentados:** Considerado uma prioridade para reparação histórica, este ponto foi negado pelo MGI em maio de 2025, sob alegação de falta de suporte jurídico e impacto financeiro.
- **Regras de Transição:** A aplicação das regras de transição para a aceleração da progressão por capacitação ainda não foi estendida aos aposentados, conforme reivindicado.
- **RSC (Reconhecimento de Saberes e Competências):** Embora previsto para abril de 2026, o governo enviou o PL 6170/2025 com um texto que restringe o acesso ao benefício, excluindo aposentados e doutores, o que contraria o macromodelo construído na CNSC/MEC.

3. Jornada de Trabalho e Escalas

- **30 Horas Semanais:** A implementação da jornada de 30 horas sem redução salarial para todos os TAEs permanece pendente, tendo sido retirada da pauta do MEC e negada pelo MGI em maio de 2025.
- **Escala 12x60 e Hora Ficta:** A institucionalização do plantão 12x60 nos hospitais universitários e a aplicação da hora ficta ainda aguardam regulamentação e instrução geral às universidades.
- **Profissões Regulamentadas:** O ajuste da carga horária para essas categorias foi outro ponto que recebeu resposta negativa do governo nas mesas de negociação de 2025.

4. Cláusula Décima Terceira e Pautas Técnicas

- **Revisão de Atribuições (Fazeres):** O MGI rejeitou integralmente a proposta da CNSC para a regulamentação das atribuições dos cargos, classificando as funções atuais como "obsoletas" e tentando limitar os TAEs a atividades meramente burocráticas.
- **Afastamentos e Adicionais:** Permanecem pendentes os estudos para a extensão do afastamento para pós-graduação e a revisão das condições para concessão de adicionais de insalubridade e periculosidade.
- **Democratização:** O debate sobre o fim da lista tríplice, a paridade nas eleições para reitor e a possibilidade de TAEs se candidatarem ao cargo máximo de gestão ainda não avançou para medidas efetivas.

RSC TAE

PROPOSTA DA CNSC VERSUS PL 6170/25 (MGI)

1. Temporalidade das Atividades e Saberes

- **Perda de Experiências Passadas:** A proposta da CNSC estabelece que as atividades para o RSC podem ter sido realizadas "a qualquer tempo", reconhecendo que o conhecimento não tem limite temporal. Já o PL do MGI restringe a validade das atividades aos últimos cinco anos de exercício no cargo anteriores ao requerimento.
- **Limitação do Reconhecimento:** Enquanto a CNSC valoriza todo o acervo funcional consolidado do servidor, o MGI impõe um "prazo de validade" para o saber prático, o que pode excluir competências adquiridas ao longo de décadas de carreira.

2. Restrições de Quantitativo e Orçamento

- **Criação de Teto (Barreira de 70%):** O MGI introduz um limitador inexistente na proposta da CNSC: o RSC só poderá ser concedido para, no máximo, 70% do total de servidores de cada Instituição Federal de Ensino (IFE). Isso cria uma disputa interna por vagas e impede o reconhecimento da totalidade da categoria.
- **Subordinação Orçamentária Estrita:** A proposta do MGI condiciona a concessão explicitamente à disponibilidade orçamentária e financeira, sob acompanhamento direto do Ministério da Educação, reforçando a possibilidade de suspensão do benefício por razões fiscais.

3. Efeitos Financeiros e Retroatividade

- **Vedação de Retroatividade:** Na proposta da CNSC, o efeito financeiro ocorre a partir da data do cumprimento dos requisitos. No projeto do MGI, os efeitos financeiros ocorrem apenas a partir da data da concessão e não retroagem sequer à data do requerimento, gerando prejuízo financeiro ao servidor durante o tempo de análise do processo.

4. Regras de Progressão e Interstícios

- **Interstício de Três Anos:** O MGI impõe um período de espera (interstício) de três anos após a percepção de cada nível de Incentivo à Qualificação (IQ) para que o servidor possa requerer um novo nível via RSC. A proposta da CNSC não prevê essa barreira temporal, permitindo o requerimento assim que os requisitos de pontuação forem atingidos.
- **Progressão Degrau a Degrau:** O parágrafo único do Art. 12-F do PL do MGI determina que o RSC só será concedido para o percentual de IQ subsequente ao já recebido. Isso impede que um servidor com vasta experiência "salte" níveis, obrigando uma progressão lenta e linear.

5. Elegibilidade e Público-Alvo

- **Exclusão do Estágio Probatório:** O projeto do MGI veda explicitamente a aplicação do RSC aos servidores em estágio probatório. A proposta da CNSC não apresenta essa restrição, permitindo que novos servidores já tenham seus saberes prévios ou iniciais reconhecidos.

6. Complexidade de Pontuação e Critérios

- **Travas Percentuais de Pontuação:** O MGI estabelece limites máximos de pontuação para certas atividades (como participação em grupos de trabalho e premiações). Para o nível RSC-VI, por exemplo, essas atividades não podem ultrapassar 20% da pontuação total exigida. A CNSC propõe um sistema de pontuação mais flexível baseado em um rol de 89 itens sem essas travas percentuais rígidas por categoria.
- **Subjetividade na Avaliação:** O PL do MGI permite que a comissão de avaliação indefira a concessão por análise de mérito, mesmo que o servidor tenha atendido a todos os requisitos técnicos e de pontuação, desde que a decisão seja fundamentada.

7. Composição e Gestão das Comissões

- **Menor Participação Sindical:** A CNSC propõe comissões de implantação paritárias, com representantes da carreira, entidades sindicais e Comissão Interna de Supervisão (CIS). O PL do MGI prevê a criação de comissões conforme regulamento posterior, sem garantir a paridade ou a presença obrigatória de representantes sindicais na análise de mérito.

REFERÊNCIAS:

FASUBRA SINDICAL. Informes de Direção (ID): n. 01 a 34. Brasília: FASUBRA, 2025. Disponível em: <https://fasubra.org.br/>. Acesso em: 08 jan 2026.

Nota técnica sobre a referência: A referência acima agrupa todos os informativos citados nas fontes (de ID 01/2025 a ID 34/2025), identificando a **FASUBRA Sindical** como autora corporativa e o título da série documental como **Informes de Direção**

BRASIL. Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC). **Relatório Técnico GT RSC-TAE - CNSC 01-2025:** Anexo I - Minuta de Decreto. Relator: Rolando Rubens Malsávio Júnior. Brasília, DF: CNSC, 2025. Esta fonte estabelece os pressupostos, diretrizes e o **Rol Único de Saberes e Competências** para o Reconhecimento de Saberes e Competências dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (RSC-TAE).

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Projeto de Lei nº 6.170, de 2025.** Mensagem nº 1.806, de 2025. Institui o Reconhecimento de Saberes e Competências para o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; reajusta a remuneração de médicos e médicos veterinários; cria a Carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal e dá outras providências. Brasília, DF: Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos, 2025. Este documento altera a **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**, para incluir o RSC-PCCTAE como modalidade de Incentivo à Qualificação.