



CARTILHA INFORMATIVA

Assembleia Geral
13/02/2026

TEMAS:

- ***Termo de Acordo de Greve***
- ***Orientações da FASUBRA***
- ***RSC TAE***
- ***PL 6170/25 e (apensados)***

ASAV Sindical

Associação dos Servidores Administrativos da UFV - MG
administracao@asavufv.org.br (Administração CAV)
asavflor@asavufv.org.br (Administração CAF)
@asav.ufv

ASAV Sindical

Associação dos Servidores Administrativos da UFV - MG
administracao@asavufv.org.br (Administração CAV)
asavflor@asavufv.org.br (Administração CAF)
@asav.ufv

TERMO DE ACORDO DE GREVE: PRINCIPAIS PONTOS PENDENTES

1. Reajustes e Tabelas Salariais

- *Step* e Correlação de Tabelas
- VBC e Auxiliar de Ensino

2. Desenvolvimento e Aposentados

- Reposicionamento dos Aposentados
- Regras de Transição
- RSC (Reconhecimento de Saberes e Competências):
 - (ver próxima seção)

3. Jornada de Trabalho e Escalas

- 30 Horas Semanais
- Escala 12x60 e Hora Ficta
- Profissões Regulamentadas

4. Cláusula Décima Terceira e Pautas Técnicas

- Revisão de Atribuições (Fazeres)
- Afastamentos e Adicionais
- Democratização

ORIENTAÇÕES DA FASUBRA ÀS BASES

IDs nº 01 a 05/ 2026

Mobilização e Greve

- **Indicativo de greve nacional:** Aprovado para o dia 23 de fevereiro de 2026, tendo como eixo central o cumprimento integral do Termo de Acordo nº 11/2024 da greve anterior.
- **Instalação do Comando Nacional de Greve (CNG):** Prevista para o dia 02 de março de 2026, em Brasília, para coordenar os rumos do movimento.
- **Ação nas bases:** Orientação para as entidades realizarem assembleias, comunicarem formalmente às Reitorias sobre a paralisação e buscarem apoio junto a parlamentares federais.

Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)

- **Alterações no PL 6.170/2025:** A categoria orienta a defesa de um RSC amplo e irrestrito, que inclua aposentados, pensionistas e servidores em estágio probatório, pontos que ainda enfrentam resistência do governo.

Condições de Trabalho e Carreira

- **Jornada de trabalho:** Defesa intransigente da redução para 30 horas semanais sem redução salarial para toda a categoria e manutenção do regime de plantão 12x60.

- **Combate à terceirização:** Luta pela exclusão de textos legais que induzam à terceirização de cargos que compõem o PCCTAE.
- **Isonomia:** Manutenção da matriz única com o Nível E como referência e do step único e constante para todos os níveis da carreira.

Democratização das IFE

- **Paridade e Eleições:** Orientação para lutar pela paridade nos órgãos colegiados, fim da lista tríplice para reitores e garantia de que TAEs possam ser eleitos para cargos de direção, inclusive o de Reitor.

Pauta de Aposentados e Pensionistas

- **Manutenção de vínculos:** Vigilância sobre o Decreto 12.806/2025, que suspendeu a centralização das aposentadorias, garantindo que os servidores permaneçam vinculados às suas instituições de origem até, pelo menos, dezembro de 2026. A centralização de aposentadorias em um único órgão (MGI) é um processo complexo que, se feito de forma abrupta, pode gerar gargalos processuais. Deve-se, portanto, ter atenção especial para que essa transição não prejudique o fluxo de concessão de benefícios ou o atendimento ao servidor.
- **Abaixo-assinado:** Mobilização nacional para coletar assinaturas visando à reconsideração da pauta específica do segmento, reafirmando o direito à paridade e à valorização.

RSC TAE

PL 6170/25 (MGI) PÓS-RENEGOCIAÇÃO + APENSADOS VERSUS PROPOSTA DA CNSC

1. Instituição do RSC-PCCTAE

(Art. 12-B); - Não Alterado - Instituição do RSC-PCCTAE

(Art. 12-C, § 1º); (1)* - Alterado - Limite de Concessão - A

proposta original previa que o RSC-PCCTAE poderia ser concedido para, no máximo, 70% do total de servidores do PCCTAE lotados em cada Instituição Federal de Ensino (IFE), dependendo de disponibilidade orçamentária e acompanhamento ministerial. Foi acordado que o percentual de concessão será elevado para 75% do total de pessoas servidoras ativas e que não haverá a aplicação de limites individualizados por instituição. *Ficou mais restritivo que o RSC da CNSC porque:* a minuta de decreto da CNSC não estabelece qualquer teto percentual (seja de 70% ou 75%) para o número de servidores que podem ser contemplados com o RSC, permitindo que todos os que cumprirem os requisitos o obtenham.

(Art. 12-C, § 3º); (2) - Alterado - Abrangência de

Servidores - O texto base determinava que o reconhecimento seria concedido apenas a servidores ativos em efetivo exercício, incluindo aqueles requisitados ou movimentados para composição de força de trabalho. O novo ajuste pactuado prevê a inclusão explícita dos servidores cedidos no rol de beneficiários da medida. *Ficou mais restritivo que o RSC da CNSC porque:* a CNSC prevê a aplicação do RSC a todos os servidores integrantes do Plano de Carreira (PCCTAE) de forma equânime, sem as condicionantes de "efetivo exercício" que podem gerar

dúvidas sobre servidores em afastamentos remunerados que o PL não detalha explicitamente no caput.

(Art. 12-D, caput); (3) - Alterado - Requisitos para

Concessão - A redação inicial listava como requisitos a participação em comissões, projetos de inovação, recebimento de prêmios, responsabilidades técnicas e publicações científicas. A alteração acordada amplia esses critérios para incluir também atividades de gestão, representação, ensino, pesquisa, extensão e assistência especializada. *Ficou mais restritivo que o RSC da CNSC porque:* o "Rol Único" da CNSC é vastamente mais abrangente, contendo 89 itens pontuáveis, incluindo critérios como "tempo de efetivo exercício na carreira", "participação como ouvinte em eventos" e "elogio profissional", que são ausentes ou muito mais rígidos no PL.

(Art. 12-D, § 1º); (4) - Alterado - Avaliação do Memorial -

O regramento original estabelecia que o servidor interessado deveria apresentar a documentação comprobatória e realizar a "defesa" de memorial perante a Comissão (CRSC-PCCTAE). O ajuste altera o termo técnico utilizado, substituindo "defesa" por "apresentação" do memorial. *Ficou mais restritivo que o RSC da CNSC porque:* a CNSC prevê que, após um período inicial de transição, a análise e implantação do RSC-TAE sejam feitas diretamente pela unidade de gestão de pessoas de cada IFE, focando na validação da documentação e pontuação, sem a exigência obrigatória de um memorial ou sua apresentação formal para todos os casos.

(Art. 12-D, § 2º); (5) - Alterado - Limites de Pontuação por

Atividade - O dispositivo original impunha tetos percentuais para o somatório da pontuação em certas

atividades (incisos I a III), variando de 20% a 50% conforme o nível de RSC pleiteado. Foi decidida a retirada total desses limites percentuais, eliminando o teto de pontuação para as atividades avaliadas. *Ficou mais restritivo que o RSC da CNSC porque:* embora o PL tenha removido os tetos, ele ainda exige que o servidor comprove requisitos em uma lista limitada, enquanto o modelo da CNSC permite a acumulação livre de pontos em um rol de saberes extremamente diversificado, facilitando o alcance da pontuação necessária.

(Art. 12-E, caput); (6) - Alterado - Instância de Avaliação e Recursos - O texto inicial previa apenas a instituição da Comissão para Reconhecimento de Saberes e Competências (CRSC-PCCTAE) responsável pela avaliação. A alteração garante o direito de recurso da avaliação, com procedimentos a serem definidos em regulamento. *Ficou mais restritivo que o RSC da CNSC porque:* a CNSC propõe uma estrutura paritária (com representantes do sindicato e da CIS) para monitorar as concessões e julgar especificamente os recursos, conferindo maior transparência e participação social do que o modelo centralizado na comissão da IFE do PL.

(Art. 12-E, § 2º); (7) - Alterado - Homologação de Resultados - A proposta original exigia que o resultado final fosse objeto de homologação pelo colegiado superior da IFE. O ajuste firmado retira a obrigatoriedade dessa homologação pelo Conselho Superior da instituição. *Ficou mais restritivo que o RSC da CNSC porque:* embora ambos tenham simplificado o processo, o PL ainda mantém o poder decisório final em uma comissão especial, enquanto

a CNSC foca na autonomia da unidade de gestão de pessoas após a fase de implantação.

(Art. 12-F, caput); (8) - Alterado - Interstício para

Requerimento - O projeto definia que o RSC poderia ser requerido após três anos de interstício contados da percepção de cada nível de IQ. A nova redação especifica que o interstício de 3 anos contará a partir da data da última concessão de RSC. *Ficou mais restritivo que o RSC da CNSC porque:* a proposta da CNSC não estabelece interstício temporal entre a solicitação de diferentes níveis de RSC, permitindo que o servidor utilize seu "acervo funcional consolidado" a cada nova solicitação.

(Art. 12-F, parágrafo único); (9) - Alterado - Progressão

do RSC - O dispositivo original afirmava que o RSC seria concedido apenas para o percentual de IQ subsequente ao já percebido.

A alteração aprovada explicita que, na concessão de um RSC subsequente, a pontuação será complementar à da última concessão realizada. *Ficou mais restritivo que o RSC da CNSC porque:* no PL, a progressão está presa ao interstício de 3 anos, enquanto na CNSC o foco é o cumprimento da pontuação acumulada, permitindo uma evolução possivelmente mais célere.

(Art. 12-G); (10) - Alterado - Temporalidade dos

Requisitos - O texto inicial exigia que os requisitos tivessem sido cumpridos nos últimos cinco anos de exercício no cargo antes do pedido. Foi acordada a retirada desse lapso temporal de 5 anos para a comprovação e concessão. *Ficou mais restritivo que o RSC da CNSC porque:* a redação da CNSC é mais incisiva ao afirmar que as atividades podem ter sido realizadas "a qualquer tempo", reforçando que a

mensuração dos saberes não se limita ao tempo, sem deixar margem para interpretações restritivas em regulamentos futuros.

(Art. 12-H); (11) - Alterado - Prazos e Efeitos Financeiros -

A redação original previa efeitos financeiros apenas a partir da data da concessão. O novo acordo estabelece um prazo de 120 dias para análise; se ultrapassado, os efeitos retroagirão ao término desse prazo de 120 dias. *Ficou mais restritivo que o RSC da CNSC porque:* na CNSC, os efeitos financeiros retroagem à data do efetivo cumprimento dos requisitos (limitado a abril/2026), enquanto o PL impõe uma espera de 120 dias para o início da retroatividade financeira.

* Legenda:

("Art. REF" - refere-se ao PL 6170); ("REF" - refere-se ao ponto da negociação)

O QUE MAIS “PASSOU” COM A APROVAÇÃO DO PL 6170 E APENSADOS

2. Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE)

(Artigo 3º) - Reajuste para Médicos e Médicos

Veterinários: Atualiza as tabelas salariais para esses cargos no âmbito do PCCTAE.

3. Carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal

(Artigos 4º a 11) - Criação, Ingresso e Lotação: Institui o cargo de Analista Técnico Executivo (ATE) com lotação no MGI e exercício descentralizado.

- *Natureza do Cargo:* Cargo de nível superior, sob regime estatutário, focado em atividades especializadas de planejamento, coordenação e execução.
- *Unificação de Carreiras:* Transformação de cargos diversos (Administrador, Contador, Bibliotecário, etc.) em ATE, com transição automática e previsão de 6.082 vagas.
- *Ingresso:* Exclusivamente por concurso público de provas ou títulos, segmentado por especialidades e permitindo o aproveitamento de certames vigentes.
- *Gestão Centralizada (MGI):* Lotação administrativa fixa no Ministério da Gestão e da Inovação, que atua como órgão supervisor da carreira.
- *Exercício Descentralizado:* Atuação técnica distribuída pelos diversos órgãos da administração federal,

- conforme a necessidade de cada entidade.
- *Mobilidade Estratégica*: Gestão da força de trabalho pelo MGI, permitindo a alocação de especialistas conforme as prioridades e demandas sazonais do governo.

4. Novo Plano Especial de Cargos do Ministério da Educação (Acréscimo PL 5.893)

Objetivo: Reestruturação e racionalização administrativa da força de trabalho do MEC.

Composição e Enquadramento: Engloba cargos de níveis superior, intermediário e auxiliar (ex-PCC e PGPE) ativos em 31/10/2025.

- *Enquadramento Automático*: Restrito a servidores concursados.
- *Quadro Suplementar*: Servidores não concursados mantêm planos originais, mas com paridade remuneratória.

Racionalização Estrutural:

- *Nível Superior*: Transformação gradual de cargos vagos em Técnico em Assuntos Educacionais (TAE).
- *Nível Intermediário*: Transformação gradual em Assistente Técnico-Administrativo.
- *Nível Auxiliar*: Extinção progressiva das vagas.

Desenvolvimento na Carreira:

- *Interstício de 12 meses para ambas as modalidades*.
- *Progressão Funcional*: Exige desempenho individual de 70%.
- *Promoção*: Exige desempenho de 80% mais pontos por experiência e qualificação.

Remuneração (GDAED):

- *Composta por vencimento básico e gratificação (GDAED).*
- Pontuação: 80 pontos por metas institucionais e 20 pontos por avaliação individual.
- *Cronograma:* Nova tabela salarial prevista para 01/04/2026.

Foco Estratégico: Vocacionar o MEC para a execução de políticas educacionais, centralizando a força de trabalho e garantindo paridade a aposentados.

5. Procedimentos Administrativos e Jornada de Trabalho

(Artigos 39 a 42) - Regimes de Plantão: Regulamenta escalas e jornadas contínuas.

- *Turnos Alternados (Art. 40):* Destinado a serviços de no mínimo 12h (*atendimento ao público externo* ou trabalho noturno); fixa jornada reduzida de 6h diárias e 30h semanais.

(Artigo 44) - Contratação Temporária: Inclui atendimento a pessoas com deficiência no ensino federal.

- *Objeto:* Altera a Lei nº 8.745/1993 para *permitir a contratação temporária de profissionais de nível superior* especializados no atendimento a estudantes com deficiência nas IFEs.

6. Expansão da Criação de Cargos na Educação (Impacto do PL 5.874)

(Artigos 45 a 47) - Criação de Cargos no MEC:

Originalmente, o PL 6.170 previa a criação de 3.800 cargos de Professor, 2.000 de Técnico e 2.800 de Analista em Educação.

Alteração Significativa (PL 5.874): Para *viabilizar a expansão e democratização dos Institutos Federais*, o PL 5.874 acresce à estrutura educacional:

- 9.587 cargos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.
- 4.286 cargos de Técnico em Educação (Nível D).
- 2.490 cargos de Analista em Educação (Nível E).

Condicionantes: O provimento desses cargos dependerá de instalações adequadas, disponibilidade orçamentária e será realizado de forma gradativa pelo MGI.

7. Quadros Suplementares e Desligamento Incentivado

(Artigos 55 a 68) - Analista de Sistemas: Institui quadro suplementar no MGI para esses profissionais.

- *Centralização da Governança:* Criação do Quadro Suplementar sob supervisão do MGI, que definirá a lotação e exercício dos servidores a partir de abril de 2026 (Art. 55).
- *Quadro em Extinção:* Os cargos de Analista de Sistemas e correlatos serão extintos conforme vagarem, mantendo-se as regras de desenvolvimento funcional originais (Art. 55, § 1º e 2º).

- *Padronização Remuneratória*: Instituição de novo vencimento básico e da Gratificação de Desempenho (GDASP), vinculada a metas institucionais (80%) e individuais (20%) (Arts. 56 a 65).
- *Mobilidade Facilitada*: Permissão para ocupação de cargos em comissão no órgão de exercício sem necessidade de ato formal de cessão.

(Artigos 69 a 82) - Anistiados e PDI: Reposiciona empregados da Lei nº 8.878/1994 e cria o Programa de Desligamento Incentivado (PDI) para aqueles com 75 anos ou mais.

REFERÊNCIAS:

FASUBRA. **ID 01/2026**: considerações sobre o projeto de lei 6.170/2025. Brasília, 21 jan. 2026.

FASUBRA. **ID 02/2026**: plenária nacional - resoluções. Brasília, 26 jan. 2026.

FASUBRA. **ID 03/2026**: orientações para assembleias de base. Brasília, 29 jan. 2026.

FASUBRA. **ID 04/2026**: plenária virtual - resoluções. Brasília, 03 fev. 2026.

FASUBRA. **ID 05/2026**: orientações para deflagração da greve. Brasília, 06 fev. 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.874, de 2025**. Cria cargos de provimento efetivo no âmbito do Ministério da Educação e do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.893, de 2025**. Cria o Plano Especial de Cargos e o Quadro Suplementar do Ministério da Educação. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.170, de 2025**. Institui o Reconhecimento de Saberes e Competências para o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; reajusta a remuneração dos cargos de Médico e de Médico Veterinário do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; cria a Carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal [...]. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC). **Relatório Técnico GT RSC-TAE - CNSC 01-2025**: estabelece os pressupostos, os conceitos, as diretrizes, o rol de saberes, o modelo de pontuação e os procedimentos para a efetivação e concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências para os servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (RSC-TAE). Brasília, DF: MEC, 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Secretaria de Relações de Trabalho. **Memória da Reunião**: Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) do PCCTAE (PL 6.170/2025). Brasília, DF: SRT, 28 jan. 2026. Participantes: FASUBRA e SINASEFE.