

FASUBRA Associação FEDERAÇÃO DE SERVIDORES DE EDUCAÇÃO	TEXTO DA CLÁUSULA	SITUAÇÃO ATUAL	RESPOSTA DO MGI	COMENTÁRIOS DA CNSC/FASUBRA
CLÁUSULA	TERMO DE ACORDO Nº 11/2024		OFÍCIO SEI Nº 38395/2026/MGI, DE 06/04/2026	VERSÃO DE 11 E 12/04/2026
Cláusula primeira	A reestruturação remuneratória dos servidores dos cargos Técnico-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, conforme anexo.	CUMPRIDA	A lei estabeleceu reajustes salariais em duas parcelas, quais sejam, 9% em janeiro de 2025 (aumenta o salário base de todos os servidores, impactando diretamente o valor inicial de cada padrão de vencimento) e 5% em abril de 2026 (complementa o reajuste, com um ganho acumulado no período de 2023 a 2026).	Presente no Anexo I-D da Lei nº 11.091/2005 (acrescido pelo Anexo CCXXIV da Lei nº 15.14/2025). Os valores já constam na Lei Orçamentária Anual de 2026.
Cláusula segunda, alínea a	Verticalização da estrutura remuneratória dos cargos, com a unificação em matriz única com 19 padrões;	CUMPRIDA	A estrutura do PCCTAE, antes dividida em cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), cada um com quatro níveis de capacitação e 16 padrões de vencimento, foi simplificada. Agora, cada nível de classificação tem uma única matriz com 19 padrões de vencimento e a progressão ocorre exclusivamente por mérito.	Implementada por meio da Lei nº 15.141/2025.
Cláusula segunda, alínea b	Diminuição do interstício necessário para a progressão por mérito profissional de 18 para 12 meses;	CUMPRIDA	Ou seja, o saldo de dias (tempo de efetivo exercício acumulado pelo servidor desde a última progressão por mérito até a entrada em vigor da nova estrutura em 1º de janeiro de 2025) é aproveitado para a próxima progressão por mérito, que agora ocorre a cada 12 meses (antes eram 18 meses).	Implementada por meio da Lei nº 15.141/2025.
Cláusula segunda, alínea c	Tempo de desenvolvimento de 15 a 18 anos, até o final da carreira;	CUMPRIDA	O intervalo para a progressão por mérito caiu de 18 para 12 meses de efetivo exercício, desde que o servidor tenha bom desempenho na avaliação anual. O tempo acumulado desde a última progressão é aproveitado: por exemplo, em janeiro de 2025, um servidor com 17 meses desde a última progressão avança imediatamente 12 (doze) meses e os 5 (cinco) meses restantes contam para a próxima. Com isso, é possível alcançar o topo da carreira (19º padrão) em 15 a 18 anos, dependendo do nível de classificação.	Implementada por meio da Lei nº 15.141/2025.
Cláusula segunda, alínea d	O vencimento Básico de referência corresponderá ao valor do nível de classificação "E", com as seguintes correlações: i. "A" corresponderá a 36% do piso referência; ii. "B" corresponderá a 40% do piso referência; iii. "C" corresponderá a 50% do piso referência; e iv. "D" corresponderá a 61% do piso referência.	CUMPRIDA	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	Implementada por meio da Lei nº 15.141/2025.
Cláusula segunda, alínea e	Os steps serão elevados de 3,9% para 4% em janeiro de 2005 e para 4,1% em abril de 2006;	CUMPRIDA PARCIALMENTE	O "step" (aumento entre padrões de vencimento) foi fixado em 4,0% a partir de janeiro de 2025, garantindo um aumento mais significativo a cada progressão, subindo para 4,1% em abril de 2026, tornando a progressão salarial mais atrativa, pois cada avanço resulta em ganho maior.	Em 2012, os médicos e médicos-veterinários tiveram diferenciação de sua tabela vencimentos básicos em relação às tabelas do PCCTAE. Essas novas tabelas de médicos e médico-veterinários fazem parte de anexo da Lei 12702/2012. Em 2025, num primeiro momento, os aumentos percentuais no vencimento básico e step da carreira PCCTAE não foram aplicados na tabela dos médicos e médicos-veterinários, em que pese esses cargos integrem o PCCTAE. Para resolução da questão, comissão de médicos e médicos veterinários optou por negociação paralela com o Governo e com o parlamento e nessa negociação garantiram correção nos vencimentos básicos de suas tabelas mas não no percentual de step.
Cláusula segunda, alínea f	A aceleração da progressão por capacitação se dará a cada 5 anos, e as regras de transição serão regulamentadas pela CNS/MEC; e	CUMPRIDA PARCIALMENTE	A progressão por capacitação (baseada em cursos) foi eliminada, mas até três acelerações podem ser concedidas a cada 5 anos, mediante certificações ( <b>aceleração retroativa</b> ). O intervalo para a progressão por mérito caiu de 18 para 12 meses de efetivo exercício, desde que o servidor tenha bom desempenho na avaliação anual. O tempo acumulado desde a última progressão é aproveitado: por exemplo, em janeiro de 2025, um servidor com 17 meses desde a última progressão avança imediatamente 12 (doze) meses e os 5 (cinco) meses restantes contam para a próxima. Com isso, é possível alcançar o topo da carreira (19º padrão) em 15 a 18 anos, dependendo do nível de classificação. Ou seja, o saldo de dias (tempo de efetivo exercício acumulado pelo servidor desde a última progressão por mérito até a entrada em vigor da nova estrutura em 1º de janeiro de 2025) é aproveitado para a próxima progressão por mérito, que agora ocorre a cada 12 meses (antes eram 18 meses).	Com a implementação da Lei nº 15.141/2025, que instituiu a aceleração da progressão por capacitação para o PCCTAE, o instituto não foi aplicado aos aposentados com paridade, no âmbito de regra de transição.  A FASUBRA solicitará explicações sobre os novos termos introduzidos na argumentação apresentada pelo MGI, a exemplo da "aceleração retroativa".
Cláusula segunda, alínea 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 o mesmo valor da Área de Conhecimento com Relação Direta, sem efeitos retroativos.	CUMPRIDA	A partir de janeiro de 2025, o IQ foi simplificado, eliminando a distinção entre titulações com relação direta ou indireta ao ambiente organizacional. Todos os servidores passaram a receber o IQ com base na relação direta, aumentando os percentuais em alguns casos.	Implementada por meio da Lei nº 15.141/2025.
Cláusula 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.	CUMPRIDA	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	Implementada por meio da Lei nº 15.141/2025.  "Art. 15. § 6º A parcela complementar de que tratam os § 2º e § 3º não será absorvida por força dos aumentos remuneratórios com efeitos financeiros a partir de 2025 e 2026."

FASUBRA Associação Sindical	TEXTO DA CLÁUSULA	SITUAÇÃO ATUAL	RESPOSTA DO MGI	COMENTÁRIOS DA CNSC/FASUBRA
CLÁUSULA	TERMO DE ACORDO Nº 11/2024		OFÍCIO SEI Nº 38395/2026/MGI, DE 06/04/2026	VERSÃO DE 11 E 12/04/2026
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.	<b>CUMPRIDA PARCIALMENTE</b>	Foram realizadas 02 (duas) reuniões entre o MGI e as representações sindicais, Fasubra e Sinasefe. Do total de 15 propostas apresentadas pelas entidades, 11 foram atendidas integral ou parcialmente. O Reconhecimento de Saberes e Competências para o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação foi aprovado no último dia 10 de março pelo Senado Federal, PL 5.874/2025, conforme compromisso do Governo.	A CNSC/MEC elaborou a proposta de Decreto e aguarda posicionamento do governo sobre o tema.  A FASUBRA seguirá atuando para inclusão de aposentadas(os) e pensionistas, TAE em estágio probatório e a implantação do nível RSC 7, para servidores portadores do título de doutor, conforme resolução de plenária nacional.
Cláusula 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 o retorno do plano de capacitação para as universidades e institutos, com prazo até dezembro de 2024, a partir da assinatura do presente Termo.	<b>NÃO CUMPRIDA</b>	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	O Decreto 9.991/19 trata da política de desenvolvimento de pessoal do Serviço Público Federal. Já o Decreto nº 5.825/06 trata especificamente das diretrizes do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (PDIC) do PCCTAE (Lei 11091/05), o que abrange as questões relativas à capacitação, avaliação de desempenho e dimensionamento de pessoal. O Decreto 9.991/19 não revoga o previsto no Decreto 5825 mas traz normatizações que centralizam todos os recursos para capacitação na Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), atinjam a autonomia das IFE para planejamento e execução dos seus Planos de Capacitação e em outras questões.  A CNSC MEC entregou ao MEC proposta de alteração do Decreto 9991/2019 e do Decreto 5824, de 2006, tratando de resgatar a autonomia das IFE quanto à capacitação e desenvolvimento de pessoal. O MEC se comprometeu a encaminhar e oficialmente e ainda não temos posição do Governo/MGI.  A FASUBRA propôs e aprovou no âmbito da CNS/MEC duas vias para a resolução do problema: I - a retirada da obrigatoriedade de realização de capacitação, em temas transversais, de servidores das IFE exclusivamente em Escola de Governo, especialmente na ENAP; e/ou, II - o reconhecimento das Instituições Federais de Ensino como escolas de governo.
Cláusula sexta	Será promovida a racionalização de cargos suspensos, vagos e a vagar (cargo amplo).	<b>CUMPRIDA</b>	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	Os cargos amplos de Técnico em Educação (Nível D) e Analista em Educação (Nível E) foram criados. As entidades sindicais apresentaram a proposta de criação do cargo amplo de Auxiliar em Educação, posicionado no nível de classificação C, mas não foi aceito pelo MGI, MEC, ANDIFES e CONIF.  Propomos que a revisão das atribuições dos cargos - cujo trabalho já foi concluído pela CNSC-MEC – receba atenção prioritária do MEC, encaminhando oficialmente para o MGI. Além disso, defendemos que a CNSC-MEC retome o mais rapidamente possível o trabalho do GT responsável pelo tema, o que contribuirá também para avançar no debate sobre a racionalização dos cargos ocupados, prevista na alínea "e" da cláusula décima terceira, e na abertura de novos concursos.
Cláusula 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.	<b>NÃO CUMPRIDA</b>	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	A FASUBRA reivindica que o tema seja tratado no GT-Desenvolvimento, com a participação das entidades representativas, no âmbito da CNS/MEC.
Cláusula 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.	<b>NÃO CUMPRIDA</b>	<b>A demanda foi indeferida.</b> A medida violaria o princípio da segurança jurídica, que rege a Administração Pública Federal (Lei nº 9.784/1999), visto que afetaria os atos já praticados. Além disso, à época do prazo original, bem como na reabertura de prazo para adesão em 2008, alguns servidores não foram reequadrados por não atenderem aos requisitos e não apenas pelo encerramento do período. Adicionalmente, é importante ressaltar que a jurisprudência veda o reequadramento em novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração de servidor admitido sem concurso público antes da promulgação da EC nº 1988 e informa que inexistiu direito adquirido a regime jurídico (vide RE/STF nº 606.358, ADI/STF nº 1.158, RE/STF nº 563.965, MS/STF nº 22.357, RMS/STJ nº 34.567). Assim, não há amparo jurídico e técnico para abertura administrativa de prazo para migração de servidores do PUCRCE para o PCCTAE.	O GT PCCTAE foi encerrado unilateralmente pelo MGI, sem que este apresentasse os estudos que justificassem a inviabilidade.  A assessoria jurídica elaborou parecer que será apensado como anexo no ofício de resposta a ser enviado pela FASUBRA.

FASUBRA Associação dos Servidores da Universidade Federal do Rio de Janeiro	TEXTO DA CLÁUSULA	SITUAÇÃO ATUAL	RESPOSTA DO MGI	COMENTÁRIOS DA CNSC/FASUBRA
CLÁUSULA	TERMO DE ACORDO Nº 11/2024		OFÍCIO SEI Nº 38395/2026/MGI, DE 06/04/2026	VERSÃO DE 11 E 12/04/2026
Cláusula 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.	<b>NÃO CUMPRIDA</b>	<b>A demanda foi indeferida.</b> O MGI, por meio da SRT, realizou ampla coleta de dados, com base em informações técnicas, para verificar possíveis erros no reposicionamento de aposentados do PCCTAE. Não foram identificadas inconsistências, dispensando a necessidade de avaliar impactos. O reposicionamento violaria o princípio da segurança jurídica previsto na Lei nº 9.784/1999, tendo em vista que alteração dos critérios de enquadramento para aposentados possibilitaria que servidores já enquadrados requisitassem a revisão de suas situações funcionais ocorridas há 20 anos. Atos julgados e registrados pelo Tribunal de Contas da União (TCU) são considerados válidos e quaisquer alterações devem observar a Instrução Normativa TCU nº 78/2018. A revisão é viável apenas em casos de erro administrativo, má-fé ou situações legais específicas. Além disso, não há amparo jurídico para considerar o tempo de contribuição em outros entes para fins de reposicionamento, conforme o artigo 103 da Lei nº 8.112/90. Alterações legislativas que favoreçam exclusivamente inativos podem violar os princípios da isonomia e da impessoalidade, suscitando questionamentos judiciais por servidores ativos. Ademais, tal medida exigiria nova submissão dos atos ao TCU. Importa aludir, como parâmetro, às seguintes jurisprudências: o RE 636.553 (Rel. Min. Gilmar Mendes, julgado em 14/02/2017, Tema 531 – Repercussão Geral), no qual o STF reconheceu que a revisão de atos administrativos consolidados, como enquadramentos funcionais, é limitada pelo princípio da segurança jurídica e pela decadência administrativa prevista no art. 54 da Lei nº 9.784/1999; e a ADI 5.519/DF (Rel. Min. Roberto Barroso, julgada em 22/02/2023), na qual o STF reafirmou que benefícios ou alterações nas condições de trabalho de servidores, incluindo reposicionamentos ou vantagens financeiras exigem reserva legal (art. 37, caput, CF/1988), ou seja, a concessão apenas a uma categoria (exemplo: aposentados) poderia suscitar questionamentos judiciais por outras categorias como servidores ativos.	O GT PCCTAE foi encerrado unilateralmente pelo MGI, sem que este apresentasse os estudos que justificassem a inviabilidade.  Para resolver o problema do reposicionamento dos aposentados e pensionistas, a FASUBRA e SINASEFE enviaram o Ofício Conjunto Nº 002/2026 apresentando duas alternativas ao MEC e ao MGI: I - realizar a aceleração da progressão dos aposentados e pensionistas conforme está previsto na cláusula décima segunda, do Termo de Acordo, que estabelece que o presente acordo se aplica aos aposentados, em conformidade com as regras que regem suas aposentadorias. Portanto, essa medida pode solucionar o problema, pois faria correção do enquadramento no PCCTAE, ocorrido em 2005; II - realizar o próprio reposicionamento, corrigindo o enquadramento no PCCTAE, ocorrido em 2005.  A assessoria jurídica elaborou parecer que será apensado como anexo no ofício de resposta a ser enviado pela FASUBRA.
Cláusula décima	Implantação da "hora ficta" para servidores dos hospitais universitários e dos demais servidores do RJU que trabalham em regime de plantão pu escala, no prazo de até 60(sessenta) dias, a partir da assinatura do presente Termo.	<b>CUMPRIDA</b>	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	Consta na Nota Técnica SEI nº 35774/2024/MGI (Processo SEI nº 19975.027801/2024-17)  A FASUBRA enviará e-mail para as entidades filiadas, trazendo a decisão Plenária de novembro de 2024 e orientando como proceder em relação ao tema.
Cláusula décima primeira	A proposta de Institucionalização do plantão de 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	<b>CUMPRIDA PARCIALMENTE</b>	A demanda foi incluída no PL nº 5.874/2025, já aprovado pelo Senado federal, para servidores dos hospitais universitários e vigilantes.	O art. 40 do PL 6170/2025 (posteriormente apensado ao PL 5874/2025) dificultava a contabilização da jornada quando considerada em termos de carga horária semanal. A CNSC/FASUBRA propôs que a contagem deveria ser mensal, o que foi atendido no PL 5874/2025.  A implementação do item carece de regulamentação.
Cláusula décima segunda	O presente Acordo se aplica aos aposentados, em conformidade com as regras que regem suas aposentadorias.	<b>CUMPRIDA PARCIALMENTE</b>	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	Com a implementação da Lei nº 15.141/2025, que instituiu a aceleração da progressão por capacitação para o PCCTAE, o instituto não foi aplicado aos aposentados com paridade no âmbito da regra de transição.  Além disso, o modelo de RSC apresentado pelo governo, excluiu os aposentados com paridade da possibilidade de acesso ao instrumento.
Cláusula décima terceira, alínea a	afastamento para pós-graduação (extensão do art. 30 da Lei nº 12.772/2012);	<b>NÃO CUMPRIDA</b>	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	Propomos que o item seja encaminhado à Mesa Setorial do MEC, no âmbito Comissão Nacional de Supervisão da Carreira, com representação do próprio MEC, da ANDIFES, do CONIF e das entidades sindicais, FASUBRA e SINASEFE, possuindo condições, técnicas e institucionais para realizar estudos necessários e apresentar soluções para essas demandas.
Cláusula décima terceira, alínea b	revisão das condições para concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade;	<b>NÃO CUMPRIDA</b>	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	Quanto a esse item, propomos que uma Mesa Setorial seja instalada imediatamente para dar início às discussões.
Cláusula décima terceira, alínea c	reconhecimento de cursos de pós-graduação no exterior observada as normas da Capes;	<b>NÃO CUMPRIDA</b>	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	Propomos que o item seja encaminhado à Mesa Setorial do MEC, no âmbito Comissão Nacional de Supervisão da Carreira, com representação do próprio MEC, da ANDIFES, do CONIF e das entidades sindicais, FASUBRA e SINASEFE, possuindo condições, técnicas e institucionais para realizar estudos necessários e apresentar soluções para essas demandas.
Cláusula décima terceira, alínea 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;	<b>NÃO CUMPRIDA</b>	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	Propomos que o item seja encaminhado à Mesa Setorial do MEC, no âmbito Comissão Nacional de Supervisão da Carreira, com representação do próprio MEC, da ANDIFES, do CONIF e das entidades sindicais, FASUBRA e SINASEFE, possuindo condições, técnicas e institucionais para realizar estudos necessários e apresentar soluções para essas demandas.
Cláusula décima terceira, alínea e	racionalização dos cargos ocupados;	<b>NÃO CUMPRIDA</b>	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	A FASUBRA propôs que a CNSC instale o GT-Racionalização imediatamente.

FASUBRA Associação dos Servidores Federais	TEXTO DA CLÁUSULA	SITUAÇÃO ATUAL	RESPOSTA DO MGI	COMENTÁRIOS DA CNSC/FASUBRA
CLÁUSULA	TERMO DE ACORDO Nº 11/2024		OFÍCIO SEI Nº 38395/2026/MGI, DE 06/04/2026	VERSÃO DE 11 E 12/04/2026
Cláusula décima terceira, alínea 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;	CUMPRIDA PARCIALMENTE	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	O PL 5874/2025 traz o fim da lista tríplice e da obrigatoriedade de aplicação dos percentuais 70%, 15%, 15%, nas eleições para dirigentes. Propomos que a Mesa Setorial faça o debate sobre o tema para ampliação do processo democrático nas IFE.
Cláusula décima terceira, alínea g	jornada de trabalho de 6 horas ininterruptas (30 horas semanais) para todos os TAES, sem redução da remuneração;	NÃO CUMPRIDA	O PL aprovado pelo Senado prevê que todos os servidores e servidoras federais, incluindo os TAES, poderão atuar em regime de turnos alternados, desde que exerçam atividades de atendimento ao público externo, o que, no caso das IFEs, inclui o atendimento ao corpo discente e aos cidadãos. A redação constante no PL busca conferir segurança jurídica e uniformidade interpretativa, delimitando que a jornada reduzida se aplica às áreas que exercem suas atividades com atendimento dos usuários externos, não alcançando atividades administrativas internas. No dia 10/02/2026 o MGI emitiu Nota Técnica feita com base em recomendações da CGU (Relatórios nº 823462/2021 e nº 1028774/2024) após auditorias identificarem a concessão indevida de jornada reduzida a áreas administrativas internas e a ausência de delimitação objetiva do conceito de atendimento ao público.	Em relação a esse item, reivindicamos que o MEC promova a normatização considerando as especificidades do Sistema e da Rede Federal de Ensino. Entendemos que esse tema não deveria ter sido retirado do âmbito de debate do MEC. Vale destacar que a greve em curso contribuiu para trazer de volta a pauta da normatização das 30 horas para o Ministério da Educação.  A FASUBRA entende que o instituto legal de redução da carga horária, sem redução salarial proporcional, não se confunde com a flexibilização de jornada de trabalho, conforme tratado pela argumentação do governo.
Cláusula décima terceira, alínea h	Carga horária das profissões regulamentadas;	NÃO CUMPRIDA	<b>A demanda foi indeferida.</b> A inviabilidade de implementação é justificada pelo fato de que a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em seu art. 19, assim como o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, art. 1º, estabelecem que os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. Tal regramento não é aplicado no caso de duração de trabalho estabelecida em leis especiais. Assim, é apropriado afirmar que a jornada de trabalho das profissões regulamentadas não se aplica automaticamente aos servidores públicos federais, prevalecendo o disposto no art. 19 da Lei nº 8.112/1990, salvo previsão expressa em legislação específica para o funcionalismo. O Parecer nº AGU/WM-08/94 estabelece que normas do setor privado não modificam o regime estatutário, confirmando a inaplicabilidade de jornadas diferenciadas no âmbito do funcionalismo federal. Importa aludir, como parâmetro, às seguintes jurisprudências: a ADI 5.519/DF (Rel. Min. Roberto Barroso, julgada em 22/02/2023), mediante a qual o STF reforçou que a remuneração e as condições de trabalho dos servidores públicos, incluindo a jornada, estão sujeitas ao princípio da reserva legal (art. 37 da CF), ou seja, é inviável o estabelecimento de benefícios ou condições tais como jornadas diferenciadas sem amparo em lei específica e, nesse sentido, a Lei nº 8.112/90 prevalece, exceto disposição expressa em legislação especial; a Súmula Vinculante/ STF nº 37 veda ao judiciário a concessão de aumentos ou benefícios a servidores públicos sob o fundamento de isonomia, sem previsão legal; a ADI 7.729/PR (Rel. pendente, mencionada em 19/05/2025) trata do reconhecimento do STF quanto à competência para legislar sobre condições de exercício de profissões, incluindo jornadas de trabalho, que é privativa da União, especialmente para servidores públicos federais. Leis estaduais ou normas de conselhos profissionais que tentam estabelecer jornadas diferenciadas são frequentemente declaradas inconstitucionais se conflitarem com a legislação federal, como a Lei nº 8.112/90.	A FASUBRA enviou ao MGI uma proposta de alteração da Portaria nº 1100/2006 do MPOG e solicitou que o tema seja tratado e resolvido no âmbito do MEC.  Cumprir relembrar que a AJN elaborou proposta de redação de artigos de lei e de decreto para assegurar a aplicação da legislação das profissões regulamentadas aos servidores do PCCTAE.
Cláusula décima terceira, alínea 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;	NÃO CUMPRIDA	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	A previsão de contratação temporária apresentada no capítulo XV do PL 5874/2025 ocorre em desestímulo à valorização profissional e ao desenvolvimento continuado dos servidores, amplia os vínculos precários nas IFE e impacta diretamente na qualidade dos serviços prestados aos usuários.
Cláusula décima terceira, alínea 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.	NÃO CUMPRIDA	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	Propomos que a revisão das atribuições dos cargos - cujo trabalho já foi concluído pela CNSC-MEC – receba atenção prioritária do MEC, encaminhando oficialmente para o MGI. Além disso, defendemos que a CNSC-MEC retome o mais rapidamente possível o trabalho do GT responsável pelo tema, o que contribuirá também para avançar no debate sobre a racionalização dos cargos ocupados, prevista na alínea “e”. Destacamos que o parágrafo 2º do artigo 8º da Lei 11.091/2005 "As atribuições específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento", foi suprimido pela lei 15.141/2026.
Cláusula décima quarta	A compensação de trabalho em decorrência de participação em movimento grevista observará aspectos qualitativos, com a reposição das atividades represadas, conforme plano de trabalho a ser pactuado entre as entidades representativas da categoria e sua instituição.	CUMPRIDA	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	
Cláusula décima quinta	O presente Acordo não compromete o direito das entidades sindicais em apresentar outras pautas, não remuneratórias, nos foros adequados.	CUMPRIDA	NÃO TRATADO NO OFÍCIO	