

Brasília, DF, 10 de abril de 2026.

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

REF.: ACORDO DE GREVE FASUBRA SINDICAL E GOVERNO FEDERAL (TERMO DE ACORDO Nº 11/2024). OFÍCIO SEI Nº 38395/2026/MGI. ESCLARECIMENTOS DO MGI SOBRE O TERMO DE ACORDO – TAES. ANÁLISE JURÍDICA.

Prezados Coordenadores e Prezadas Coordenadoras,

I – OBJETO DA CONSULTA

1

A Coordenação Jurídica da FASUBRA Sindical pede à Assessoria Jurídica Nacional (AJN) a análise da “*Nota de Esclarecimento sobre Termo de Acordo – TAES, de 12.3.2026, subscrita pela Diretoria de Relações de Trabalho – DERET/SRT do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI)*” (doravante **Nota de Esclarecimento** ou **Nota MGI**) que alude ao cumprimento do Termo de Acordo nº 11/2024 (doravante **Termo de Acordo** ou **Acordo de Greve**), celebrado entre o Governo Federal e a FASUBRA Sindical.

A presente Nota Técnica tem por finalidade examinar os fundamentos apresentados pelo Governo Federal na Nota de Esclarecimento, especialmente quanto à alegada impossibilidade jurídica de cumprimento das cláusulas oitava, nona e décima terceira (itens “g” e “h”) do Termo de Acordo.

II – CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES: PREMISSAS DO ACORDO CELEBRADO

O Governo obrigou-se a celebrar e zelar pelo cumprimento do Termo de Acordo ajustado com a representação sindical dos servidores públicos Técnico-administrativos em Educação (TAEs), devendo se pautar pela **legalidade**, pela **confiança recíproca** e pela **boa-fé**, além da **honestidade de propósitos**.

Antes de ingressar na análise específica das cláusulas impugnadas, impõe-se o estabelecimento de **premissas jurídicas fundamentais** que orientam a correta compreensão do caso.

A primeira delas diz respeito à **natureza jurídica do Termo de Acordo** negociado na Mesa Temporária e Específica para o PCCTAE, durante a greve de 2024. Longe de se tratar de ato meramente político ou programático, o referido instrumento pode ser considerado um **ato administrativo negocial**, apto a produzir efeitos jurídicos concretos e vinculantes para a Administração Pública, ainda que existam alguns entraves para a concretização de efeitos para a negociação coletiva no serviço público, que depende, não raro, de medidas legislativas de iniciativa do Poder Executivo e com a participação do Parlamento.

Nessa condição, o Termo de Acordo submete-se ao **princípio da boa-fé objetiva**, que pode ser extraído da interpretação do *caput* do art. 37 da Constituição Federal (**moralidade administrativa, legalidade e impessoalidade**), o que impõe à Administração o dever de cumprir os compromissos assumidos, bem como de respeitar a confiança legítima gerada nos administrados.

Desse regime jurídico decorre, ainda, a vedação ao **comportamento contraditório** (*venire contra factum proprium*¹), impedindo que o próprio ente estatal, após firmar compromissos, venha a frustrá-los mediante a invocação de óbices genéricos, abstratos ou preexistentes. Em outras palavras, não se admite que o Governo celebre acordo de greve sob a aparência de viabilidade e, posteriormente,

¹ Trata-se da vedação ao comportamento contraditório, especialmente quando uma conduta anterior de determinado sujeito gerou, em outrem, uma legítima expectativa de confiança. Ou seja, proibição de que alguém adote comportamento posterior incompatível com sua conduta anterior, quando esta tenha sido apta a gerar confiança legítima na outra parte, sob pena de violação à boa-fé objetiva.

recuse sua implementação com base em fundamentos que já eram, ou deveriam ser, de seu conhecimento à época da pactuação.

A segunda premissa reside na centralidade dos **princípios da boa-fé objetiva e da proteção da confiança legítima**, amplamente reconhecidos pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) como corolários do estado de direito e da segurança jurídica. Tais princípios não se destinam apenas à proteção da Administração, mas igualmente à tutela dos administrados, especialmente quando estes pautam sua **conduta em atos estatais que geram expectativas qualificadas**. No caso em exame, o Termo de Acordo não produziu mera expectativa abstrata de estudos futuros, mas sim uma **legítima confiança na implementação das medidas pactuadas**, com a criação de Grupos de Trabalho (GTs), razão pela qual a posterior recusa estatal configura inequívoca frustração de expectativa juridicamente protegida, em afronta direta aos postulados da segurança jurídica e da lealdade administrativa.

Por fim, a terceira premissa fundamental refere-se ao papel da Lei nº 11.091/2005 (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE) como eixo interpretativo do acordo celebrado. Trata-se de diploma normativo que não apenas estrutura a carreira dos servidores TAEs, como também admite, em sua lógica interna, processos de evolução funcional, reestruturações e reenquadramentos. Ademais, **a própria trajetória normativa do PCCTAE evidencia a ocorrência de diversas transições ao longo do tempo** — notadamente nos anos de 2005 e 2008 —, o que demonstra a inexistência de qualquer rigidez absoluta ou cristalização de situações jurídicas. Assim, a interpretação do acordo deve necessariamente dialogar com esse histórico de flexibilidade e aperfeiçoamento da carreira, afastando leituras restritivas que pretendam inviabilizar a concretização das medidas pactuadas.

Ainda, relativamente a este tópico, ressalte-se que, além dos dispositivos e princípios constitucionais acima elencados, existem **regras no Código Civil (arts. 113, 187 e 422²)**, aplicadas analogicamente ao presente caso, que exigem que as partes que celebram um pacto devem observar a boa-fé.

² Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.

Isso porque o **acordo firmado no contexto de uma greve nacional** deve ser interpretado, repita-se, à luz dos **princípios da boa-fé objetiva e da confiança legítima**, não podendo ser reduzido a uma leitura meramente formal ou literal. O pacto pela criação de Grupos de Trabalho (GTs) não pode ser compreendido como simples faculdade discricionária da Administração, sob pena de esvaziar o conteúdo material das reivindicações pactuadas. Há violação à boa-fé negocial quando o Estado institui instâncias de discussão, mas previamente nega a possibilidade real de implementação das medidas, frustrando a legítima expectativa criada.

Nesse sentido, verifica-se um **desvio de finalidade na atuação dos GTs**. Embora o governo sustente que tais grupos não geravam obrigação de implementação, essa interpretação contraria o próprio sentido do acordo coletivo celebrado entre as partes, após longo processo de negociação, que previa a análise técnica das pautas com vistas à eventual implementação, especialmente a partir de 2025. **Não se tratava, portanto, de mera instância consultiva sem compromisso**, mas de mecanismo de construção coletiva condicionado a critérios técnicos, e não a uma negativa apriorística. O que se observa, na prática, é que a maioria **dos GTs foram convertidos em instrumentos de legitimação de indeferimentos previamente definidos**, afastando o resultado da negociação efetiva. Ademais, o MGI apropriou-se das pautas dos GTs constituídos, descumprindo o Termo de Acordo ou alterando unilateralmente o que fora construído consensualmente pela CNSC/MEC.

4

Além disso, houve descumprimento material de cláusulas centrais do acordo, em especial a cláusula décima terceira, que trata de temas estruturantes como a jornada de 30 horas, o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) e adicionais ocupacionais. A Administração promoveu interpretações restritivas indevidas, como ao limitar a jornada de 30 (trinta) horas apenas a atividades com atendimento externo, sem que tal condicionante constasse do acordo. Tal postura viola o princípio da máxima efetividade dos acordos coletivos e implica redução unilateral do conteúdo normativo pactuado.

No que se refere ao RSC, embora o governo alegue cumprimento por meio de aprovação legislativa, o adimplemento é apenas parcial. Ademais, o conteúdo

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.

aprovado não corresponde integralmente ao que foi negociado, havendo limitações materiais que descaracterizam o cumprimento integral da obrigação assumida, como a limitação a 75% (setenta e cinco por cento) do efetivo, assim como o marco inicial para a produção de efeitos do RSC, a partir do preenchimento dos requisitos, e não da data da portaria de concessão. Assim, não se pode confundir cumprimento formal legislativo com efetivo cumprimento do acordo negocial.

A negativa de pautas como o reposicionamento de aposentados e a migração do PUCRCE para o PCCTAE também revela incompatibilidade com o acordo. Tais temas estavam expressamente inseridos no escopo dos GTs, o que gerou legítima expectativa de solução negociada. A invocação da “segurança jurídica” pelo governo, nesse contexto, mostra-se inadequada, pois não pode ser utilizada como obstáculo absoluto à concretização de direitos, sobretudo quando a própria Administração adota, em outros casos, práticas de revisão de atos, reenquadramentos e alterações normativas com efeitos retroativos. Trata-se, portanto, de uso seletivo do princípio para justificar a negativa de direitos.

Por fim, a conduta estatal revela violação ao próprio princípio da negociação coletiva no setor público. Ainda que sua regulamentação não seja plena no ordenamento brasileiro, há reconhecimento constitucional e internacional da sua importância, inclusive por meio das convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Convenções nºs 151 e 154) e da jurisprudência do STF. A postura adotada pela Administração demonstra assimetria negocial, esvaziamento do acordo e prevalência de decisões unilaterais, em afronta ao dever de lealdade institucional. Como consequência, abre-se espaço para controle judicial, reabertura da negociação e eventual responsabilização por descumprimento de acordo coletivo administrativo.

Em síntese, o governo promoveu um cumprimento meramente formal e seletivo do Termo de Acordo nº 11/2024, frustrando sua eficácia material e violando princípios estruturantes como a boa-fé negocial, a confiança legítima e a máxima efetividade dos acordos coletivos, conforme também demonstrado no documento apresentado.

Passa-se agora a rebater pontualmente os tópicos da Nota de Esclarecimento do Governo.

III – DESCUMPRIMENTO DA CLÁUSULA OITAVA. REABERTURA DE PRAZO PARA ADESÃO AO PCCTAE. POSSIBILIDADE JURÍDICA

Com o intuito de justificar o descumprimento da Cláusula Oitava do Termo de Acordo, o Governo apresentou os seguintes argumentos:

Cláusula oitava - possibilidade de reabertura de prazo para os servidores que permaneceram no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) ingressarem no PCCTAE. A demanda foi indeferida. A medida violaria o princípio da segurança jurídica, que rege a Administração Pública Federal de acordo com a Lei n° 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 reenquadrados por não atenderem aos requisitos e não apenas pelo encerramento do período. Adicionalmente, é importante ressaltar que a jurisprudência veda o reenquadramento em novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração de servidor admitido sem concurso público antes da promulgação da EC n° 1988 e informa que inexistente direito adquirido a regime jurídico (vide Recurso Extraordinário/STF (RE) n° 606.358, Ação Direta de Inconstitucionalidade/STF n° (ADI) 1.158, RE/STF n° 563.965, Mandado de Segurança/STF (MS) n° 22.357, RMS/STJ n° 34.567). Assim, inexistente amparo jurídico e técnico para abertura administrativa de prazo para migração de servidores do PUCRCE para o PCCTAE.

Em suma, alega violação à segurança jurídica e entendimento jurisprudencial que impede o reenquadramento de servidor admitido sem concurso “antes da promulgação da EC n° 1988 [sic]”, além da inexistência de direito adquirido a regime jurídico. Sem razão.

Colhe-se do Termo de Acordo:

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.

A citada Cláusula cria obrigação de fazer para um Grupo de Trabalho (GT) com a finalidade de levantar e analisar a viabilidade de reabertura de adesão ao PCCTAE para os servidores que permaneceram no PUCRCE. Se houver viabilidade, a medida seria implantada em 2025.

O prazo estabelecido no acordo não foi cumprido. Além disso, não foi apresentado o quantitativo de servidores a serem potencialmente contemplados com a medida nem tampouco os impactos financeiros e funcionais com a reabertura do prazo; apenas em março de 2026, a Governo apresenta potenciais óbices legais.

Em primeiro lugar, não há restrição para uma medida legislativa (projeto de lei) que acrescente dispositivo ao art. 16 da Lei nº 11.091/05. O Termo de Acordo busca alterar o seguinte dispositivo legal:

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 do início da vigência desta Lei, na forma do termo de opção constante do Anexo VI desta Lei.

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.

A Nota de Esclarecimento faz referência a potencial violação à Lei nº 9.784/99 (que “Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal”), sem indicar o(s) artigo(s) violado(s). Contudo, pelo contrário, é o Governo que não observa a citada Lei ao descumprir a Cláusula Oitava do Termo de Acordo. Segundo a Lei referida pela Nota MGI, a Administração Pública é que está obrigada a seguir princípios da referida norma legal, dentre os quais “da **legalidade**, **finalidade**, **motivação**, **razoabilidade**, **proporcionalidade**, **moralidade**, **ampla defesa**, **contraditório**, **segurança jurídica**, **interesse público** e **eficiência**” (art. 2º), além de atuação “conforme a lei e o Direito” (art. 2º, parágrafo único, I) e “segundo **padrões éticos** de probidade, decoro

e *boa-fé*” (art. 2º, parágrafo único, IV). O descumprimento do pactuado em acordo de greve não está em consonância com os princípios legais citados.

Ademais, as decisões do STF enumeradas pela Nota de Esclarecimento não impedem que se cumpra o que restou acordado em mesa de negociação. Vejamos os teores das citadas decisões:

- 1. RE 606.358:** Tese fixada: *"Computam-se para efeito de observância do teto remuneratório do art. 37, XI, da Constituição da República, também os valores percebidos anteriormente à vigência da Emenda Constitucional nº 41/2003 a título de vantagens pessoais pelo servidor público, dispensada a restituição dos valores recebidos em excesso e de boa-fé até o dia 18 de novembro de 2015."*
Comentário: Decisão que não impede o cumprimento da Cláusula Oitava do Termo de Acordo; matéria alheia à possibilidade de reabertura de prazo para adesão ao PCCTAE.
- 2. ADI 1.158:** *"Ação direta de inconstitucionalidade. Lei do Estado do Amazonas que estende aos servidores inativos adicional de férias. Interpretação das normas constitucionais. Concessão de benefício sem a correspondente causa geradora. Paridade remuneratória. Inexistência de vinculação absoluta. Procedência da ação."* O STF definiu que, como aposentados não exercem mais cargo ou função, não há causa geradora para o benefício, tornando-o indevido.
Comentário: Decisão que não impede o cumprimento da Cláusula Oitava do Termo de Acordo, eis que não tem pertinência temática com a reabertura de prazo para adesão ao PCCTAE.
- 3. RE 563.965:** Tema 41 da Repercussão Geral do STF: *"I - Não há direito adquirido a regime jurídico, desde que respeitado o princípio constitucional da irredutibilidade de vencimentos; II - A Lei complementar 203/2001, do Estado do Rio Grande do Norte, no ponto que alterou a forma de cálculo de gratificações e, conseqüentemente, a composição da remuneração de servidores públicos, não ofende a Constituição da República de 1988, por dar cumprimento ao princípio da irredutibilidade da remuneração."* Estabelece que servidores públicos não possuem direito adquirido a regime jurídico ou a uma forma específica de cálculo de remuneração. A única garantia é

a irredutibilidade de vencimentos, desde que o total remuneratório não diminua com as alterações funcionais.

Comentário: Não se está a discutir adesão a regime jurídico, mas sim cumprimento de norma jurídica existente – opção pelo no plano de cargos, com a reabertura do prazo inicialmente previsto. Se não pudesse haver opção pelo novo plano de cargos, o artigo 16 nem poderia ser incluído na Lei nº 11.091/05, sob pena de incidir os mesmos óbices elencados na Nota de Esclarecimento.

4. **MS 22.357:** julgado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 27 de maio de 2004, é um precedente importante que abordou a validade de contratações realizadas pela Infraero (Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária) sem concurso público. O MS 22357/DF validou, com base na segurança jurídica, contratações específicas da Infraero realizadas sem concurso em um momento de incerteza jurídica.”

Comentário: Como o Governo não fez o levantamento do quantitativo de servidores que poderiam ser elegíveis para aderir ao PCCTAE, não se tem como afirmar que os servidores do PUCRCE ingressaram no serviço público sem concurso ou se estão abarcados pelo art. 19 do ADCT (“*Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, da Constituição, são considerados estáveis no serviço público*”). Logo, o precedente do STF citado não serve de fundamento para indeferir o que consta do Acordo de Greve.

Aliás, os argumentos articulados pelo Governo comprovam a sua má-fé: se tinha este entendimento jurídico, por que fez constar do Termo de Acordo se não tinha a intenção de cumprir?

Portanto, relativamente à cláusula oitava, que trata da reabertura de prazo para opção de migração do regime PUCRCE para o PCCTAE, os **argumentos apresentados pelo Governo** (violação à segurança jurídica, inexistência de direito adquirido a regime jurídico e impossibilidade de reenquadramento) **revelam-se**

contraditórios e inconsistentes, como visto nos tópicos anteriores. Isso porque o próprio Supremo Tribunal Federal consolidou entendimento no sentido de que não há direito adquirido a regime jurídico, o que, longe de impedir, autoriza a alteração de regimes e a possibilidade de migração entre estruturas normativas distintas, desde que observados os parâmetros legais pertinentes. Assim, o fundamento invocado pela Administração acaba por infirmar a sua própria conclusão, na medida em que a inexistência de direito adquirido não constitui óbice, mas sim pressuposto de viabilidade para mudanças dessa natureza.

Cumprir destacar, ademais, que a Cláusula Oitava do Acordo de Greve não estabelece qualquer forma de reenquadramento automático, tampouco impõe alteração compulsória da situação funcional dos servidores. Ao contrário, limita-se a prever a análise de viabilidade para a reabertura de prazo de opção, o que configura medida de natureza estritamente facultativa, dependente da manifestação de vontade do servidor interessado. Trata-se, portanto, de mecanismo juridicamente legítimo, compatível, como visto, com a orientação do STF e com a lógica de regimes jurídicos estatutários, nos quais é plenamente admissível a instituição de janelas de opção para migração, desde que respeitados os limites normativos.

10

A postura adotada pelo Governo, nesse contexto, evidencia violação aos princípios elencados neste tópico, na medida em que substitui a necessária análise concreta da viabilidade da medida por uma negativa abstrata e antecipada. O Governo desconsidera a possibilidade de construção de soluções do conflito coletivo de forma adequada, mediante a definição de critérios objetivos e medidas legislativas específicas que viabilizem a implementação da cláusula nos estritos termos da legalidade. Em consequência, conclui-se que não há, no plano jurídico, impedimento à reabertura do prazo de opção, sendo a resistência estatal fundada não em óbices normativos reais, mas na ausência de vontade administrativa de dar cumprimento ao compromisso assumido em mesa de negociação.

IV – DESCUMPRIMENTO DA CLÁUSULA NONA. REPOSICIONAMENTO DE APOSENTADOS. POSSIBILIDADE JURÍDICA.

Com o intuito de justificar o descumprimento da Cláusula Nona do Termo de Acordo, o Governo apresentou os seguintes argumentos:

*Cláusula nona (reposicionamento de aposentados) – A demanda foi indeferida. 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 20 anos atrás. Atos julgados e registrados pelo Tribunal de Contas da União (TCU) são considerados válidos e quaisquer alterações devem observar o Acórdão 1686/2024 e 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 referente a 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.*

Portanto, pela leitura do texto acima, o MGI não identificou inconsistências nos enquadramentos já realizados no âmbito do PCCTAE, além de que eventual reenquadramento violaria o princípio da segurança jurídica, nos termos da Lei nº 9.784/1999, pois possibilitaria a revisão de situações funcionais consolidadas há cerca de duas décadas. Ademais, sustenta que atos de aposentadoria já apreciados e registrados pelo Tribunal de Contas da União (TCU) gozam de presunção de validade, devendo eventuais alterações observar o Acórdão nº 1.686/2024 e a Instrução Normativa TCU nº 78/2018, sendo admissíveis revisões apenas em hipóteses excepcionais, como erro administrativo ou má-fé. Sustentou também a inexistência de amparo legal para considerar tempo de contribuição prestado a outros entes para fins de reposicionamento, com fundamento no art. 103 da Lei nº 8.112/1990. Ademais, argumentou que eventual alteração legislativa direcionada exclusivamente aos aposentados poderia afrontar os princípios da isonomia e da impessoalidade, ao gerar tratamento diferenciado em relação aos servidores ativos, além de ensejar novos questionamentos judiciais e demandar reexame dos atos pelo TCU. Por fim, invocou precedentes do Supremo Tribunal Federal — especialmente o RE 636.553 (Tema 531) e a ADI 5.519/DF — para reforçar que a revisão de atos administrativos consolidados encontra limites na segurança jurídica e na decadência administrativa, bem como que alterações em condições funcionais de servidores dependem de previsão legal específica.

Sem razão. Colhe-se do Termo de Acordo:

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.

Como justificativa para o não cumprimento da citada Cláusula, o Governo apresenta o argumento de proteção à segurança jurídica, na incidência da decadência prevista na Lei nº 9.784/1999, na existência de atos registrados pelo Tribunal de Contas da União e na suposta impossibilidade de revisão de enquadramentos antigos, além

de eventual risco à isonomia, Contudo, o entendimento revela-se juridicamente inadequado por confundir planos normativos distintos e por desconsiderar a natureza da medida pactuada.

Apesar de a fundamentação governamental incorrer, inicialmente, em indevida assimilação entre a revisão administrativa de atos individuais e a reestruturação normativa de carreiras, e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal citada, de fato, estabelecer limites à revisão administrativa tardia de atos individuais já consolidados, especialmente à luz do instituto da decadência administrativa, **tal vedação não se estende, entretanto, a reestruturação de carreiras**, as quais podem, legitimamente, redefinir posições funcionais e critérios de enquadramento, inclusive com repercussões sobre servidores aposentados.

Nesse sentido, o objeto da Cláusula Nona não consiste na revisão isolada de atos pretéritos, mas na formulação de uma política de carreira, com efeitos gerais e abstratos, inserida no âmbito de um acordo greve, celebrado em mesa de negociação, resgatando uma omissão quando do reenquadramento procedido em 2005.

Aliás, o art. 103, *caput* e inciso I, da Lei nº 8.112/90 (RJU) permite a contagem de tempo de serviço público prestado “aos Estados, Municípios e Distrito Federal” para efeitos de aposentadoria.

Além disso, a própria lógica do acordo firmado reforça a necessidade de extensão das medidas aos aposentados. A cláusula décima segunda expressamente prevê a aplicação das disposições pactuadas a esse grupo, o que evidencia o compromisso com a observância dos princípios da paridade e da isonomia material. O reposicionamento, portanto, não configura privilégio indevido, mas sim instrumento de correção de distorções ocorridas quando da implantação do PCCTAE em 2005, assegurando tratamento equânime entre servidores ativos e inativos, em consonância com a evolução da carreira.

Por outro lado, a invocação da segurança jurídica como obstáculo absoluto à implementação da medida mostra-se inadequada. Tal princípio não se presta a funcionar como escudo em favor da Administração para perpetuar desigualdades ou cristalizar situações historicamente distorcidas. Ao contrário, a segurança jurídica também protege os administrados, especialmente quando há expectativa legítima fundada em compromissos formalmente assumidos pelo próprio Estado, conforme

exposto no Capítulo II desta Nota (CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES: PREMISSAS DO ACORDO CELEBRADO). Nesse contexto, sua utilização para inviabilizar o reposicionamento revela interpretação unilateral e restritiva, incompatível com os princípios da boa-fé objetiva e da confiança legítima.

As decisões e atos invocados na justificativa governamental não se prestam a impedir a implementação da Cláusula Nona. Vejamos os teores das citadas decisões:

1. **Acórdão 1968/2011-TCU-Plenário:** Ementa: “*Denúncia. Conhecimento. PROCEDENCIA. ALTERAÇÃO UNILATERAL DE ATOS SUJEITOS A REGISTRO JÁ JULGADOS PELO TCU. IMPOSSIBILIDADE. Súmula STF nº 6. SUMULA TCU Nº 199. DETERMINAÇÕES.*”

O Tribunal de Contas da União analisou denúncia envolvendo o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), que havia promovido a supressão do adicional por tempo de serviço (ATS) dos proventos de juízes classistas aposentados. Esses benefícios já haviam sido incorporados aos atos de aposentadoria e posteriormente registrados como legais pelo TCU, muitos deles há mais de cinco anos. O TCU entendeu que tal conduta violou a ordem jurídica, pois a aposentadoria é ato administrativo complexo, que só se aperfeiçoa com o registro pela Corte de Contas. Assim, não pode a Administração alterar unilateralmente (nem total nem parcialmente) ato já registrado, sob pena de desrespeito à autoridade do TCU e à segurança jurídica. O Tribunal afirmou que a exclusão de parcela dos proventos equivale à anulação parcial do ato concessório, aplicando-se a Súmula nº 6 do STF, segundo a qual atos de anulação ou revogação de aposentadorias registradas não produzem efeitos sem prévia apreciação do Tribunal de Contas. Além disso, destacou-se que o exercício da autotutela administrativa está sujeito ao prazo decadencial de 5 anos (art. 54 da Lei nº 9.784/1999), já ultrapassado na maioria dos casos.

Comentário: a tese central do acórdão é que Administração Pública não pode alterar unilateralmente, nem total nem parcialmente, ato de aposentadoria já registrado pelo Tribunal de Contas, sendo ineficaz qualquer revisão que não seja previamente submetida àquela Corte, especialmente após o prazo decadencial de cinco anos. Tratava-se de

supressão de vantagem incorporada pelo TRT da 12ª Região (Santa Catarina). Veja-se que não se aplica diretamente ao caso dos TAEs, já que o enquadramento dos aposentados dar-se-á por intermédio de alteração legislativa, em um processo de reestruturação de carreira, advindo de um processo de negociação coletiva.

2. Instrução Normativa TCU nº 78/2018: Colhe-se da página do TCU na internet³:

“A Instrução Normativa TCU nº 78/2018 estabelece diretrizes para o envio, processamento e tramitação de informações relacionadas a atos de admissão de pessoal, concessão de aposentadoria, reforma e pensão, para fins de registro no âmbito do Tribunal de Contas da União (TCU), conforme o art. 71, inciso III, da Constituição Federal. A norma entrou em vigor em 21 de março de 2018 e revogou a Instrução Normativa TCU nº 55/2007.

Entre os principais pontos abordados, destacam-se:

- *Definição dos atos sujeitos a registro, como admissões, concessões de aposentadorias, pensões civis e militares, reformas e alterações de concessões.*
- *Estabelecimento do sistema eletrônico e-Pessoal como ferramenta obrigatória para coleta, processamento e tramitação de informações, com acesso restrito a servidores previamente cadastrados.*
- *Regras para cadastramento, controle de acesso e responsabilidade dos usuários do sistema e-Pessoal, incluindo sanções para omissões, dados falsos ou uso indevido do sistema.*
- *Prazo de 90 dias para cadastramento de informações no e-Pessoal, contados da publicação ou assinatura do ato, com prazos reduzidos em casos de urgência ou contratações temporárias.*
- *Competências e responsabilidades dos órgãos de pessoal e de controle interno, incluindo a emissão de pareceres sobre a legalidade dos atos e a comunicação de irregularidades ao TCU.*
- *Possibilidade de integração de sistemas de gestão de recursos humanos com o e-Pessoal, mediante autorização prévia do TCU.*

³ Disponível em: < https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/norma/*/KEY%253ANORMA-21264/score%2520desc/0>

- *Critérios para apreciação de atos pelo TCU, incluindo a dispensa de manifestação do controle interno em casos específicos e a possibilidade de avocação de atos para julgamento imediato.*
- *Previsão de sanções administrativas, civis e penais para descumprimento de prazos, omissões ou irregularidades nos atos submetidos ao TCU.*
- *Regras para comunicação eletrônica de diligências, determinações e decisões do TCU, com responsabilidade dos gestores de pessoal pela adoção das providências necessárias.*

A norma visa conferir maior celeridade, eficiência e qualidade ao processo de registro de atos de pessoal, reduzindo a necessidade de análises manuais e promovendo a automação e integração de sistemas.

Comentário: Trata-se de norma procedimental para o trato de informações relacionadas a atos de admissão de pessoal, concessão de aposentadoria, reforma e pensão, para fins de registro no âmbito do Tribunal de Contas da União (TCU). Não se presta como fundamento para a não observância da Cláusula Nona já que os TAEs aposentados que se beneficiarão com o reenquadramento já estão aposentados.

16

3. **RE 636.553:** Tema 445 da Repercussão Geral. Tese: *“Em atenção aos princípios da segurança jurídica e da confiança legítima, os Tribunais de Contas estão sujeitos ao prazo de 5 anos para o julgamento da legalidade do ato de concessão inicial de aposentadoria, reforma ou pensão, a contar da chegada do processo à respectiva Corte de Contas.”*

Discutiu-se, à luz dos artigos 5º, XXXV e LV; 37, caput; 71 e 74 da Constituição Federal, sobre a incidência do prazo de 5 anos previsto no art. 54 da Lei 9.784/1999 para a Administração anular ato de concessão de aposentadoria, notadamente acerca do termo inicial do prazo decadencial: se da concessão da aposentadoria ou se do julgamento pelo Tribunal de Contas da União.

Comentário: Conforme comentário do item anterior, não se presta como fundamento para a não observância da Cláusula Nona já que os TAEs aposentados que se beneficiarão com o reenquadramento já estão aposentados. Não se trata de nova aposentadoria, mas de correção de

distorção no enquadramento no PCCTAE em 2005 que será efetuada por intermédio de lei.

4. ADI 5.519/DF: Ementa da Ação:

Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 38, CAPUT E §§ 1º E 2º, DA LEI Nº 8.112/1990, INCLUÍDO PELA LEI Nº 9.527/1997. IMPROCEDÊNCIA.

1. Ação direta contra o art. 38, caput e §§ 1º e 2º, da Lei nº 8.112/1990, que concede ao servidor substituto retribuição pelo exercício de cargo ou função de direção ou chefia e de cargo de natureza especial em período de afastamento do titular superior a 30 (trinta) dias. Alegação de violação à isonomia, pelo não pagamento em caso de substituição de advogados públicos federais que não exercem tais funções.

[...]

4. O deferimento da retribuição postulada configuraria verdadeiro aumento de vencimentos pelo Poder Judiciário, o que afronta a Constituição Federal e a jurisprudência pacífica desta Corte. Precedentes. Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob fundamento de isonomia (Súmula vinculante nº 37). [...]

6. Pedido improcedente. Tese: “Não cabe ao Poder Judiciário, sob o fundamento de isonomia, conceder retribuição por substituição a advogados públicos federais em hipóteses não previstas em lei”.

Contexto: A Associação Nacional dos Advogados Públicos Federais (ANAFE) questionou artigos da Lei 8.112/1990, argumentando que advogados públicos que substituem colegas deveriam receber adicional, mesmo que o substituído não ocupasse cargo de confiança. O STF julgou a ação improcedente, entendendo que o legislador tem a liberdade (discrecionabilidade) para definir quando o adicional de substituição é devido.

Comentário: Decisão inespecífica para o cumprimento da Cláusula Nona eis que não se busca conceder vantagem pecuniária aos aposentados do PCCTAE, mas sim correção de distorção no enquadramento no PCCTAE em 2005 que será efetuada por intermédio de lei. Logo, inaplicável ao presente caso.

Portanto, ao contrário do que sustenta o Governo, não há óbice jurídico para o cumprimento da Cláusula Nona.

V – DESCUMPRIMENTO DA CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA, ITEM “G”. JORNADA DE 30 HORAS. POSSIBILIDADE JURÍDICA.

Com o intuito de justificar o descumprimento da Cláusula Décima Terceira, item “g”, do Termo de Acordo, o Governo apresentou os seguintes argumentos:

Cláusula décima terceira, item “g” - jornada de 30 horas semanais (turnos alternados) - o PL em discussão no Senado prevê que todos os servidores e servidoras federais, e não apenas os TAEs, poderão atuar no 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 a 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, que no caso das IFEs inclui discentes e cidadãos, não alcançando atividades administrativas internas. Nota Técnica do MGI (10/02/2026) foi feita com base em recomendações da CGU (Relatórios nº 823462/2021 e nº 1028774/2024) após auditorias identificarem:

- *Concessão indevida de jornada reduzida a áreas administrativas internas;*
- *Ausência de delimitação objetiva do conceito de atendimento ao público.*

Oportuno colacionar o texto da citada Cláusula descumprida:

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:

[...]

g) *jornada de trabalho de 6 horas ininterruptas (30 horas semanais) para todos os TAES, sem redução da remuneração;*

A AJN já emitiu Nota Técnica⁴ a respeito deste assunto (datada de 10 de dezembro de 2024), tornando-se oportuno recordar os principais trechos:

Vimos, por meio desta, apresentar **considerações jurídicas** da Assessoria Jurídica Nacional (AJN) em relação à implantação da jornada de 30h (trinta horas) semanais para os servidores e servidoras técnico-administrativos em educação (TAEs).

Eis o teor da consulta da Coordenação Jurídica:

5. *Jornada de trabalho de 6 horas ininterruptas (30 horas semanais)*
 - a. *Até o início dos anos 1990, as universidades sempre fizeram 30 semanais, sem redução salarial. A cobrança da execução do regime de 40 semanais, se iniciou durante o governo Collor e Itamar.*
 - b. *A partir dessa cobrança a FASUBRA, junto com os sindicatos de base, vem lutando pelo reestabelecimento das 30 horas semanais para todos e todas, sem redução de salário, como forma de melhoria da qualidade de vida, combate ao desemprego e a melhoria de resultados nos serviços prestados à população. Esta luta encontra respaldo legal no Decreto 4.836/2003 (Servidores da Administração Pública Federal) e de modo específico na administração direta do governo, através das Portarias MEC 1.497/2008 e MS 1.281/2006.*
 - c. *Em 2007 o IFSul teve a portaria que regulamentava internamente as 30h semanais, em julgamento o TRF 4ª Região, que decidiu manter as 30 horas para todos do IFSul, **uma vez que atende aos princípios da eficiência e não contraria nenhuma lei.** Ainda sobre a mesma ação o após recurso da reitoria a decisão do STF (Supremo Tribunal Federal) entendeu que, é legal as 30 horas e a derrubando, também, decisão do TCU. Pois o STF compreendeu que não são os órgãos de controle, CGU, TCU, que têm que dizer*

⁴ **Ementa:**

Jornada de 30h (trinta horas) nas Instituições de Ensino Superior. Considerações Jurídicas Preliminares."

sobre a autonomia administrativa, parte da autonomia universitária.

- d. **Pleito da FASUBRA, garantir a isonomia de tratamento entre todos os servidores e servidoras das IFE, de modo a garantir as 30h semanais, 6 horas diárias, ininterruptas para todas e todos.**

Importante colacionar as referências legislativas que embasarão a manifestação da AJN:

Constituição Federal

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

Art. 207. As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Lei nº 8.112/90 (RJU)

Art. 19. 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.

§ 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais.

Decreto nº 1.590/95

Art. 1º A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de oito horas diárias e:

I - carga horária de quarenta horas semanais, exceto nos casos previstos em lei específica, para os ocupantes de cargos de provimento efetivo;

II - regime de dedicação integral, quando se tratar de servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de direção, chefia e assessoramento superiores, cargos de direção, função gratificada e gratificação de representação.

[...]

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003)

§ 1º Entende-se por período noturno aquele que ultrapassar às vinte e uma horas. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003)

§ 2º Os dirigentes máximos dos órgãos ou entidades que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverão determinar a afixação, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003)

Portaria SRH nº 1.100 de 06/07/2006

O SECRETÁRIO DE RECURSOS HUMANOS DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 33 do anexo I do Decreto nº 5.719, de 13 de março de 2006, e considerando o disposto no art. 10 do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, resolve:

Art. 1º Publicar a relação dos cargos cuja jornada de trabalho é inferior a quarenta horas semanais.

Art. 2º Os casos omissos serão tratados pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

PORTARIA No - 97, DE 17 DE FEVEREIRO DE 2012

A SECRETÁRIA DE GESTÃO PÚBLICA DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso da atribuição que lhe confere o inciso I do art. 23, do Anexo I do Decreto nº 7.675, de 20 de janeiro de 2012, e tendo em vista o disposto no art. 10 do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, resolve:

Art. 1º O Anexo à Portaria SRH nº 1.100, de 6 de julho de 2006 passa a vigorar na forma do Anexo a esta Portaria.

Art. 2º Anular a Portaria SRH nº 3.353, de 20 de dezembro de 2010, e a Orientação Normativa SRH nº 1, de 1º de fevereiro de 2011.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Ao interpretar essas normas, os órgãos de controle da Administração pública (AGU, TCU e CGU) firmaram o entendimento de que para a redução de jornada de trabalho ser autorizada, devem ser respeitados, cumulativamente, os três critérios definidos na Lei: atividade contínua; regime de trabalho em turnos ou escalas; e atendimento ao público ou atividade noturna (este considerado após as 21 horas). Segundo esses órgãos, o atendimento destes requisitos não impõe à redução compulsória da jornada, mas apenas dá respaldo para que a direção da entidade possa decidir por esta redução. Vale dizer: a decisão é discricionária, respeitados os limites vinculados estabelecidos pelo Decreto.

Há um entendimento da AGU, CGU e TCU que pessoas vinculadas à organização – como funcionários, aposentados e docentes – não são considerados “público” para efeitos do art. 3º do Decreto nº 1590.

Contudo, há que se considerar a autonomia administrativa constitucionalmente atribuída às universidades, desde que não firam os princípios da administração pública, especialmente o da legalidade.

Nesse sentido, o art. 207 da CF/88, combinado com o art. 19 da Lei 8.112/90 (*observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente*) e o art. 3º do Decreto nº 1.590/9, que prevê a flexibilização da jornada de trabalho para trinta horas semanais, pode haver redução da jornada dos TAEs para seis horas diárias sem redução salarial, quando o atendimento ao público seja prestado por doze horas ininterruptas ou mais ou ainda em horário noturno (após as 21 horas).

Oportuno lembrar que a flexibilização da jornada dos TAEs atende aos princípios constitucionais da administração pública, sobretudo o da eficiência, já que as universidades detêm a capacidade de melhor definir a forma de atender ao interesse público na prestação de serviços à comunidade.

Sugere-se, a propósito, que haja um dispositivo de lei autorizando os dirigentes das IES a flexibilizarem a redução de jornada de trabalho dos TAEs, sem redução remuneratória. Trata-se do seguinte artigo (a ser incluído na Lei nº 11.091/05):

Art. 27-A. Os dirigentes máximos das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação poderão autorizar a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, ou em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno.

Ressalte-se que os órgãos de controle, sobretudo a CGU, tem o entendimento de que o eventual estabelecimento dessa flexibilização como regra geral constitui-se ilegalidade, pois não é razoável supor-se que todos os servidores da IFE lidem diretamente com o público ou trabalhem em período noturno. Segundo a CGU, o cumprimento de jornada de trabalho em regime de seis horas ininterruptas é permitido, apenas, para os serviços que exijam atividades contínuas de atendimento ao público ou período noturno, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, dispensando-se o intervalo para refeições.

Por fim, ainda que haja alteração legislativa, poderá haver questionamento por parte dos órgãos de controle, o que demandará uma campanha de convencimento da legalidade de adoção da jornada de 30 horas.

Os termos da Nota Técnica mantêm-se atuais.

Portanto, no que se refere à cláusula décima terceira, item “g”, relativa à jornada de 30 horas, a posição adotada pelo Governo, no sentido de restringir sua aplicação às hipóteses de atendimento ao público externo, invocando a necessidade de uniformização e recomendações de órgãos de controle, revela interpretação restritiva do ordenamento jurídico vigente (dispositivos acima transcritos). Com efeito,

a legislação já contempla a possibilidade de adoção de jornada reduzida em determinadas circunstâncias. O art. 19 da Lei nº 8.112/1990, em conjunto com o art. 3º do Decreto nº 1.590/1995, com a redação conferida pelo Decreto nº 4.836/2003, admite a flexibilização da jornada para 30 (trinta) horas semanais nos casos em que haja atividade contínua, organização em turnos ou escalas, bem como em situações que envolvam atendimento ao público ou funcionamento em período noturno.

Nesse contexto, o ponto central desconsiderado pela Administração reside no fato de que a implementação da jornada reduzida se insere no âmbito da discricionariedade administrativa das unidades, especialmente no caso das instituições de ensino superior, não havendo qualquer vedação legal à sua adoção. Ao contrário, revela indevida interferência na autonomia administrativa das universidades, assegurada pelo art. 207 da Constituição Federal.

A interpretação pretendida pelo Governo configura, de um lado, violação ao princípio da legalidade administrativa e, de outro, afronta à autonomia universitária. Assim, a cláusula em questão não institui direito novo, mas tão somente busca ampliar e uniformizar a aplicação de um direito já existente no ordenamento jurídico, cuja implementação é juridicamente possível e compatível com os parâmetros legais e constitucionais vigentes.

VI – DESCUMPRIMENTO DA CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA, ITEM “H”. JORNADA DE 30 HORAS. POSSIBILIDADE JURÍDICA.

Com o intuito de justificar o descumprimento da Cláusula Décima Terceira, item “h”, do Termo de Acordo, o Governo apresentou os seguintes argumentos:

Cláusula décima terceira, item “h” (carga horária das profissões regulamentadas) - A demanda foi indeferida. 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.***

O Governo indeferiu a implementação da cláusula relativa à carga horária das profissões regulamentadas sob o argumento de que a jornada dos servidores públicos federais é regida pelo art. 19 da Lei nº 8.112/1990 e pelo Decreto nº 1.590/1995, que estabelecem jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, salvo previsão em lei específica. Sustenta-se que normas aplicáveis a profissões regulamentadas, em geral oriundas do setor privado, não se aplicam automaticamente ao regime estatutário.

O entendimento é reforçado pelo Parecer AGU/WM-08/94, que afasta a incidência de normas privadas sobre o regime jurídico dos servidores, e pela jurisprudência do STF, especialmente a ADI 5.519/DF, que reafirma o princípio da

reserva legal para definição de jornada e condições de trabalho no serviço público. Invoca-se ainda a Súmula Vinculante nº 37, que veda a concessão de benefícios sem previsão legal, e o entendimento de que compete privativamente à União legislar sobre tais matérias, afastando normas estaduais ou de conselhos profissionais que estabeleçam jornadas diferenciadas incompatíveis com a legislação federal.

Em síntese, conclui-se pela inaplicabilidade automática das jornadas das profissões regulamentadas aos servidores públicos federais, salvo quando houver previsão expressa em lei específica.

Uma vez mais, oportuno colacionar o texto da citada Cláusula descumprida:

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:

[...]

h) carga horária das profissões regulamentadas;

O argumento do Governo revela-se parcial e insuficiente para afastar a viabilidade jurídica da medida. Isso porque a fundamentação administrativa parte de premissa equivocada, ao confundir a inaplicabilidade automática de normas oriundas de regimes profissionais com a possibilidade de seu reconhecimento mediante adequado processo legislativo ou administrativo.

Com efeito, o próprio art. 19 da Lei nº 8.112/1990, em seu § 2^º, admite expressamente a existência de exceções à jornada padrão, desde que previstas em leis especiais, o que demonstra que o ordenamento jurídico não veda a disciplina diferenciada para determinadas categorias profissionais, mas apenas condiciona sua

⁵ Art. 19. 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.

§ 2^º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais.

implementação à devida conformação normativa. Nesse sentido, a cláusula em análise não impõe a aplicação imediata e automática de regimes jurídicos próprios das profissões regulamentadas, limitando-se a prever a realização de estudos e o encaminhamento de medidas necessárias à sua eventual implementação, em conformidade com os parâmetros legais.

A postura adotada pelo Governo, ao negar peremptoriamente o conteúdo da Cláusula, sem sequer proceder à análise efetiva das possibilidades normativas existentes, evidencia violação aos deveres de boa-fé. Ao invés de examinar alternativas juridicamente viáveis — inclusive no âmbito legislativo —, a Administração opta por afastar, de plano, a discussão, esvaziando o conteúdo do compromisso assumido no acordo.

Ademais, as decisões do STF enumeradas pela Nota de Esclarecimento não impedem que se cumpra o que restou acordado em mesa de negociação. Vejamos os teores das citadas decisões:

1. **ADI 5.519/DF:** Citada e comentada no tópico IV desta Nota Técnica (“DESCUMPRIMENTO DA CLÁUSULA NONA. REPOSICIONAMENTO DE APOSENTADOS. POSSIBILIDADE JURÍDICA.”)
Uma vez mais, remete-se aos comentários vertidos no referido tópico.
2. **ADI 7.729/PR:** em apertadíssima síntese, o STF reafirmou que, em matéria de organização institucional da Defensoria Pública, os Estados devem observar estritamente as normas gerais fixadas pela União, sendo inconstitucional qualquer inovação normativa que altere critérios essenciais, como o procedimento de escolha do Defensor Público-Geral⁶.
Comentário: também aqui não se vislumbra qualquer posicionamento do STF que impeça o cumprimento da referida Cláusula.
3. **Súmula vinculante nº 37 do STF:** *“Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento de isonomia.”*

⁶ “EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. DEFENSORIA PÚBLICA. NOMEAÇÃO DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL. NORMAS GERAIS. COMPETÊNCIA LEGISLATIVA DA UNIÃO. LEGISLAÇÃO ESTADUAL EM DESACORDO COM A LEI COMPLEMENTAR Nº 80/1994. MODULAÇÃO DE EFEITOS. PEDIDO PROCEDENTE.”

Comentário: não será o Poder Judiciário que fixará a jornada especial para as profissões regulamentadas. A legislação já existe. Basta estender aos TAEs que se enquadrem na situação.

Cumpra 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, que sepultaria quaisquer questionamentos a respeito da matéria:

ALTERAÇÃO NA LEI Nº 11.901/2005

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

(...)

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, devendo ser observada a duração de trabalho estabelecida em leis especiais, tais como as profissões regulamentadas, quando exigida determinada formação técnica para preenchimento do cargo.

28

***Alternativa:** INCLUIR NAS DISPOSIÇÕES FINAIS DA LEI Nº 11.091/2005 ESSES ARTIGOS:*

Art. 26-C: Deverá ser observada quanto à duração da jornada de trabalho a legislação especial e de regulação de profissões regulamentadas no que diz respeito à criação e transformação de cargos que trata o artigo 7º-A e quanto ao processo de racionalização de que trata o artigo 18, ambos dessa lei.

Artigo a ser incluído no Decreto nº 9.991/19:

Art. 34-A. A aplicação do disposto neste Decreto ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de

12 de janeiro de 2005, observará as particularidades estabelecidas no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.

Dessa forma, conclui-se que não há, no ordenamento constitucional, vedação à disciplina diferenciada para profissões regulamentadas no âmbito do serviço público, havendo, tão somente, a necessidade de adequada conformação normativa, providência que, inclusive, encontra-se expressamente contemplada na própria cláusula pactuada.

VII – CONCLUSÃO

Por todo o exposto, tem-se que os argumentos elencados pelo Governo na Nota de Esclarecimento sobre Termo de Acordo – TAEs, de 12.3.2026, subscrita pela Diretoria de Relações de Trabalho – DERET/SRT do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), não impede o cumprimento das cláusulas oitava, nona e décima terceira (itens “g” e “h”) do Termo de Acordo nº 11/2024.

São as considerações jurídicas que nos cabia apresentar.

29

Atenciosamente,

Claudio Santos
OAB/DF nº 10.081
Assessoria Jurídica Nacional