



**PROPOSTAS PARA DISCUSSÃO GT CARREIRA
CND - Comissão Nacional Docente
Brasília, 19 à 21 de junho de 2026**

1. Cumprimento de todos os itens faltantes do Termo de Acordo 10-2024

- a. **Cumprimento da cláusula terceira, letra C** do Termo de Acordo 10/2024. “Liberação do controle de frequência para o Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT será realizada através da alteração do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 2005, cuja tramitação será providenciada, imediatamente, após a assinatura deste Termo de Acordo”;

Defendemos a seguinte redação:

e) de Professor do Magistério Superior, integrante da Carreira de Magistério Superior, de que trata a [Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012](#)

f) de Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a [Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012](#)

- b. **Cumprimento da cláusula quarta, letra B do Termo de Acordo 10/2024.** “articular, por intermédio da consultoria jurídica do MEC, junto ao MGI, posição favorável ao fim dos recursos nas demandas judiciais em processos cujo objeto seja a concessão de Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) aos inativos; observado para que os servidores EBTT lotados nas escolas vinculadas ao do MD também sejam abrangidos.
- i. **Cumprimento da cláusula quarta, letra C do Termo de Acordo 10/2024.** “articular, por intermédio da consultoria jurídica do MEC, junto ao MGI, a previsão de regras padronizadas, nacionais, para a progressão dos Docentes”; observado para que os servidores EBTT lotados nas escolas vinculadas ao do MD também sejam abrangidos.
- c. **Cumprimento da cláusula quinta, letra B do Termo de Acordo 10/2024.** “criação de Grupos de Trabalho para tratar das demandas apresentadas, quais sejam: reenquadramento de aposentados; entrada lateral (entrada e reposicionamento na carreira em virtude da entrada lateral); e insalubridade - revogação da IN nº 15.
- d. Publicação da portaria da nova RAD. Após a publicação da RAD, avaliar o proveito e a viabilidade de aplicar aos docentes do Ministério da Defesa e dos ex-territórios.



Ações de cobrança ainda para 2026:

- Nova reunião com SETEC/MEC
- Cobrança junto ao CONIF
- Cobrança junto às Reitorias e aos ministérios envolvidos
- Campanha de comunicação (temática) e esclarecimentos
- Dia nacional de paralisação - RAD (16 ou 23 de setembro?)

2. **Retorno do texto do Anexo III-A, incluído pela Lei nº 13.325, de 2016, onde constava o Demonstrativo da variação percentual das tabelas remuneratórias do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, o qual foi revogado pela Lei nº 15.141, de 2025, implicando no retorno dos percentuais dos steps na carreira docente, percentuais entre professor 20h, 40h e DE e percentuais de Retribuição por Titulação/RSC, aplicando-se os percentuais de recomposições ajustados com o governo para 01/01/2025 e 01/04/2026;**

Observação: neste item a CND ainda enviará uma proposta detalhada, pois, considerando os valores atualmente vigentes da tabela salarial há necessidade de alterações, mas fica registrada a necessidade de cobrarmos uma relação em percentual entre os diferentes níveis salariais da nossa carreira, nos moldes da antiga tabela do Anexo III-A.

3. **Piso do magistério da Educação Básica, como base remuneratória**
Solicitamos as bases que façam a discussão sobre a vinculação (ou não) do piso em nossa base salarial.

Observação: neste item a CND ainda enviará uma proposta detalhada, com simulações diversas apontando as vantagens e desvantagens em se associar nossa malha salarial ao piso, para o devido debate democrático sobre o tema e posterior deliberação de Plena e/ou Congresso.

4. **Reposicionamento na carreira docente para os IF's que tratavam a antiga aceleração como progressão;**
5. **Adicional de atividade penosa - remuneratório adicional para locais de difícil lotação - difícil acesso- regulamentação. TAES e Docentes (servidores da educação).**



SINDICATO NACIONAL DOS(AS) SERVIDORES(AS) FEDERAIS
DA EDUCAÇÃO BÁSICA, PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

CNPJ: 03.658.820/0001-63

FUNDADO EM: 11/11/1988



6. **Insalubridade, Periculosidade, adicional noturno. Redução da carga horária semanal para 36 horas sem redução salarial.** TAES e Docentes (servidores da educação).

Cobrar do governo o efetivo pagamento e que cessem as ações que visam a diminuição do alcance desse benefício, conforme tem ocorrido nos últimos anos.

7. **Possibilidade de promoção para carreira de professor titular independentemente da titulação;**
8. **Garantir o exercício do direito ao afastamento por motivo de saúde, sem a cobrança por reposição de aulas/CH. **Enviar o parecer do Wagner Adv.****
9. **Contagem de tempo de afastamento para qualificação (mestrado/doutorado) para aposentadoria especial de professor(a).**
10. **Cobrança (junto ao MEC / MGI e Reitores) do preenchimento efetivo dos cargos de gestão por pessoas racializadas (DECRETO Nº 11.443, DE 21 DE MARÇO DE 2023), bem como mecanismo de verificação do cumprimento. Em parceria com a CNS e em diálogo com a pasta de Combate às Opressões.**
11. **Possibilitar aos docentes ainda nas carreiras “professores de 1º e 2º graus” e “EBF” a migração para a carreira EBTT. Há ainda docentes da ativa nessa situação no âmbito das Escolas de Educação Básica geridas pelo MD, os quais recebem atualmente salário inferior ao piso.**
12. **Estabelecer critério para concessão de licença capacitação para os (as) servidores lotados nas escolas vinculadas ao MD, com a obrigatoriedade de editais semestrais ou anuais, com critérios objetivos e que garantam o acesso a determinado percentual de servidores regularmente, independente da área de pesquisa a qual se propõe do servidor.**
13. **Vincular a carreira EBTT exclusivamente ao âmbito do MEC, possibilitando a migração dos atuais do EBTT do MD para a rede do MEC. Isso resolveria as divergências de tratamento de servidores que se encontram na mesma carreira.**
14. **Liberação para exercício de atividade sindical para os servidores nas escolas vinculadas ao MD.**



SINDICATO NACIONAL DOS(AS) SERVIDORES(AS) FEDERAIS
DA EDUCAÇÃO BÁSICA, PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

CNPJ: 03.658.820/0001-63

FUNDADO EM: 11/11/1988



15. Garantir a redução de C.H ou jornada quando PCD ou tratamento de saúde (com redução de 25% da C.H. de ENSINO).

16. Vedar a divisão de campus por parte de docente, salvo por situações específicas a serem definidas em regulamento com a participação do Sinase.

Membros da CND

Arielly Dayane Lima Ribeiro de Araújo	Rio Branco-AC	Movimento por uma Escola Popular
Cézar Amario Honorato de Souza	Sindsifce-CE	União na Luta
David Lobão	Sintef-PB	União na Luta
David Emanuel de Souza Coelho (observador)	Sindscope-RJ	Alternativa Socialista
Francilon Lima Simões	IF Sul-RS	Atente e Forte
Laurenir Santos Peniche	IFPA, CTRB e Ciaba-PA	Pão e Rosas
Maria Cleide da Silva Barroso	Sindsifce-CE	União na Luta
Marilete Cândido de Mattos Previero	IF Baiano-BA	Sinasefe Classista, Indep., Democ. e de Luta
Patrícia Mendes Calixto	IF Sul-RS	Atente e Forte
Rafael Bernardo Silveira	DN (integrante nato)	Coordenação de Pessoal Docente
Jaqueline Serinski	IFsul Bento Gonçalves	Sinasefe Classista, Indep., Democ. e de Luta
Wildson Justiniano Pinto	Rio Pomba-MG	Sinasefe Classista, Indep., Democ. e de Luta

Nota Técnica WAA/SMA nº 08/2019

SINASEFE. Atestado de comparecimento a consultas, exames ou tratamento médico. Determinação de compensação de horas ou desconto remuneratório relativo ao período de ausência. Ilegalidade e falta de razoabilidade.

Trata-se de consulta formulada pelo **SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES FEDERAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA, PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – SINASEFE** acerca da legalidade de efetivação de desconto remuneratório e/ou exigibilidade de compensação de horas por servidor que procedeu à apresentação de atestado médico para justificar sua ausência.

Em atendimento à consulta formulada, passa-se às considerações sobre matéria.

1. Do direito à saúde e da disciplina aplicável às ausências do servidor para o exercício daquele

A manutenção da saúde e, conseqüentemente, da própria vida é direito inerente a todo ser humano, garantido pela Constituição Federal em seus artigos 5º, “*caput*” e 6º, que asseguram a *inviolabilidade do direito à vida* e elencam a saúde dentre os direitos sociais. Esta é tratada pela Constituição Federal como *direito de todos e dever do Estado* (art. 196), que deve ser *garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação*.

A Lei n. 8.080/1990, que *dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências*, versando sobre a estruturação do Sistema Único de Saúde - SUS, prevê que *a saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício* (art. 2º). Impõe ao Estado, ainda, o cumprimento de tal dever através da *formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos e no estabelecimento de condições que assegurem o acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação*.

Nesse contexto, o Regime Jurídico Único dos servidores federais (Lei n. 8112/90), visando à consecução do direito à saúde e ao cumprimento do dever estatal de viabilizá-lo, prevê a necessidade de o servidor ser submetido a

exames médicos periódicos (art. 206-A) e de serem implementadas ações preventivas e de assistência à saúde dos servidores, ativos ou inativos, e de sua família (art. 230).

É justamente por isso que a mesma lei considera os afastamentos para tratamento de saúde como períodos de efetivo exercício, evitando assim que o servidor tenha prejuízos remuneratórios ou funcionais quando estiver exercendo o direito à saúde, nos termos do art. 102, inciso VIII, alíneas “b” e “d”, e o art. 202 da Lei 8.112/1990:

Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, **são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:**

(...)

VIII - licença:

(...)

b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo;

(...)

d) por motivo de **acidente em serviço ou doença profissional**;

(...)

Art. 202. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

Também a licença por motivo de doença em pessoa da família (cônjuge ou companheiro, pais, filhos, padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às expensas do servidor e conste do seu assentamento funcional), em situações nas quais *a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário*, será concedida, nos primeiros 60 dias (em cada período de 12 meses), sem prejuízo da remuneração (art. 83).

Dado tal panorama, considerando que o RJU prevê a contagem do período de licença para tratamento de saúde como de efetivo exercício para todos os fins e a manutenção da remuneração na licença por motivo de doença de pessoa da família (pelo prazo de 60 dias), evidente que à ausência do servidor para cuidados com a saúde (própria ou de pessoa da família, nos termos do RJU) por períodos curtos (horas ou poucos dias, que não cheguem a configurar a concessão de licença para tratamento de saúde), desde que apresentados os respectivos atestados ou declarações médicas, aplica-se, analogicamente, a dispensa de reposição ou compensação horária.

Não pode ser outro o entendimento empreendido nesses casos, dada a lógica estabelecida pelo ordenamento jurídico de priorizar o direito à saúde. Ora, se mesmo afastamentos para tratamento de saúde que se estendem por

vários dias ou meses podem ser tidos como de efetivo exercício, vedado qualquer desconto remuneratório, menos razão ainda há para promover tal desconto ou exigir compensação de horário quando os cuidados com a saúde – seja para realização de tratamentos, exames ou consultas – demandam apenas ausências breves.

Assim, falta coerência e razoabilidade à exigência de desconto remuneratório ou de compensação de horário por parte daquele que está zelando por sua saúde, a qual consiste em claro objeto de tutela tanto pelo constituinte quanto pelo legislador ordinário.

Por essa razão, ilegal qualquer desconto remuneratório, bem como desnecessária qualquer compensação do período constante em atestado médico.

2. Do entendimento do MPOG sobre compensação de tempo constante em atestado médico ou declaração de comparecimento em consultas e exames

Não é outro o entendimento do Ministério do Planejamento, o qual emitiu a Nota Técnica Conjunta n. 09/2015/DENOP/DESAP/SEGEP/MP acerca da exigibilidade de compensação de horário quando o servidor comparecer a consulta médica ou para realização de exames, apresentando para tanto atestado de comparecimento emitido pelo profissional que o atendeu.

A nota técnica fundamentou-se na relevância de se resguardar a saúde do servidor, que deve ser dispensado da compensação de horário referente à ausência para fins de tratamento de saúde que for justificada mediante atestados/declarações de comparecimento, vedado também o desconto na remuneração. Observou-se que a obrigatoriedade de tais compensações poderia inibir o servidor/empregado de cuidar de sua saúde, causando prejuízos à Administração e aos serviços prestados.

Para subsidiar a análise, a MP consignou parte do Parecer n. 17/11 do Conselho Federal de Medicina:

(...)

A declaração de comparecimento fornecida pelo setor administrativo de estabelecimento de saúde, assim como a atestada por médico sem recomendação de afastamento do trabalho, pode ser um documento válido, como justificativa perante o empregador, para fins de abono de falta no trabalho (...).

Com tais considerações, a Nota Técnica apresentou as seguintes conclusões:

Desta forma, com base no que foi apresentado, entende a Secretaria de Gestão Pública que o afastamento ocorrido em virtude de comparecimento do servidor, ou do acompanhamento

de pessoa da família que conste do assentamento funcional, a consultas, exames e demais procedimentos, em que não se exija licença para tratamento de saúde ou licença por motivo de doença em pessoa da família, **configura-se ausência justificada, dispensada a compensação das horas correspondentes ao período consignado no atestado/declaração de comparecimento, ou de acompanhamento, desde que tenha sido assinado por profissional competente.**

Observa-se que no item 12 da referida nota técnica foi expressa a sugestão de *encaminhamento, após aprovação, de cópia da presente Nota Técnica ao Departamento de Gestão de Pessoal Civil e Carreiras Transversais - DEGEP/SEGEP/MP para ampla divulgação às diversas unidades de recursos humanos dos órgãos e entidades federais integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, e ao Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor – DESAP/SEGEP.*

Como o documento foi aprovado e determinado seu cumprimento na forma sugerida, é evidente que se trata de orientação que deve ser seguida no âmbito de todos os órgãos que integram a Administração Federal Direta e Indireta.

Portanto, tendo em vista o direito constitucional à saúde e à vida dos servidores públicos, bem como o que dispõe a legislação infraconstitucional e a própria Nota Técnica do Ministério do Planejamento, deve ser abonado o período de ausência do servidor para comparecimento a tratamento médico, consulta ou exame, mediante apresentação do documento pertinente, restando ilegal a exigência de compensação horária ou, ainda, a efetivação de desconto remuneratório.

3. Conclusões

Por todo o exposto, conclui-se que:

- a Constituição Federal assegura o direito à vida e à saúde, direitos igualmente previstos na legislação infraconstitucional;

- além disso, a legislação estabelece que os afastamentos para tratamento da própria saúde são considerados como efetivo exercício e que as licenças por motivo de doença de pessoa da família igualmente se dão sem perda de remuneração quando em período inferior a 60 dias a cada 12 meses (Lei n. 8.112/90);

- o mesmo entendimento deve ser aplicado, analogicamente, às ausências breves do servidor (horas ou poucos dias, que não cheguem a configurar a concessão de licença para tratamento de saúde) para fins de realização tratamento, consulta ou exames;

- nesse sentido, o atestado médico e a declaração de comparecimento em consultas, exames e tratamento médicos são documentos hábeis a justificar a ausência do servidor no período de trabalho, não havendo que se falar em

compensação horária ou desconto remuneratório referente a tal período;

- não é outro o entendimento do Ministério do Planejamento, manifestado na Nota Técnica Conjunta n. 09/2015/DENOP/DESAP/SEGEF/MP, que concluiu pela caracterização de ausência justificada e dispensa de compensação de horas nos casos de apresentação de atestado pelo servidor;

- assim, impor desconto remuneratório ou compensação horária do período constante em atestado ou declaração médicas – relativo à ausências breves para tratamento de saúde próprio ou de pessoa da família (nos termos delimitados pelo RJU) ou comparecimento em consultas ou exames – mostra-se ilegal e desarrazoado.

É o que temos a anotar.

Santa Maria, 15 de julho de 2019.

José Luis Wagner
OAB/DF 17.183

Valmir F. Vieira de Andrade
OAB/DF 26.778

Luciana Rambo
OAB/RS 52.887

Tanise Parmeggiani da Silva
OAB/RS 70.238