

**EMENDA Nº - CMMPV 1348/2026**  
**(à MPV 1348/2026)**

Acrescente-se, antes do Capítulo III da Medida Provisória, o seguinte  
Capítulo II-1:

**“CAPÍTULO II-1**

**DAS ALTERAÇÕES NA LEI Nº 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005**

**Art. 2º-1.** A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações: ‘Art. 10-B. A partir de 1º de abril de 2026, o desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá pela mudança de padrão de vencimento mediante progressão por mérito, aceleração da progressão por capacitação e acesso ao padrão final da carreira, conforme correlação estabelecida no Anexo I-D..... § 7º Fica criado, no âmbito da carreira de que trata esta Lei, o vigésimo padrão de vencimento, correspondente ao padrão final da carreira, denominado “Titular”, posicionado após o décimo nono padrão do respectivo nível de classificação, na forma do Anexo I-D. § 8º O acesso ao padrão de que trata o § 7º constitui forma específica de desenvolvimento na carreira, não sendo utilizado como critério para progressão por mérito, aceleração da progressão por capacitação, Incentivo à Qualificação, ou como Reconhecimento de Saberes e Competências. § 9º O acesso ao padrão Titular dar-se-á mediante o cumprimento cumulativo dços seguintes requisitos:

**I** – possuir o título de doutor;

**II** – ter permanecido por, no mínimo, 12 (doze) meses no décimo nono padrão de vencimento do respectivo nível de classificação;

**III** – obter resultado satisfatório em avaliação de desempenho;

**IV** – ser aprovado em apresentação de memorial, avaliado por comissão composta por servidores doutores, que deverá considerar as atividades profissionais e acadêmicas relacionadas à pesquisa, extensão, ensino, inovação, assistência especializada e gestão, ou defesa de tese acadêmica inédita.’ (NR) ‘Art. 14-A. O Anexo I-D desta Lei passa a vigorar com as alterações decorrentes desta Lei, para incluir o vigésimo padrão de vencimento, correspondente ao padrão



final da carreira, denominado “Titular’, com step diferenciado de 10% (dez por cento), posicionado após o décimo nono padrão de vencimento de cada nível de classificação.’ (NR)’.”

Os dispositivos acima propostos e adjacentes deverão ser devidamente renumerados no momento da consolidação das emendas ao texto da proposição pela Redação Final.

## JUSTIFICAÇÃO

A implementação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) na carreira PCCTAE, nos moldes atualmente aprovados pela Câmara dos Deputados, produz efeito estrutural relevante sobre a lógica remuneratória da carreira. Embora o RSC possa ser concebido como instrumento de valorização profissional, sua vinculação às faixas do Incentivo à Qualificação (IQ) gera, na prática, neutralização do diferencial remuneratório associado ao título de doutorado, esvaziando a função jurídica e econômica do mais elevado grau de qualificação acadêmica previsto na Lei nº 11.091 de 2005.

Diferentemente do que ocorreu na carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), na qual a criação do RSC (Lei nº 12.772 de 2012) foi acompanhada, meses depois, da instituição do nível “Titular.

Na estrutura remuneratória, o PCCTAE permanece sem qualquer mecanismo específico destinado aos servidores detentores do título de doutor que atenua o desestímulo à qualificação resultante do RSC.

Essa distinção estrutural faz com que, no âmbito do PCCTAE, o RSC deixe de ser mero fator potencial de desestímulo à qualificação para se tornar mecanismo de neutralização integral do Incentivo à Qualificação em nível de doutorado. O resultado prático é a supressão de qualquer diferencial remuneratório associado à mais elevada titulação acadêmica da carreira, comprometendo a coerência sistêmica do Plano de Carreira e o próprio incentivo institucional à formação acadêmica avançada no âmbito da educação pública federal.



A solução aqui proposta não altera o desenho do RSC aprovado nem contraria o acordo firmado com as entidades sindicais. Ao contrário, preserva integralmente o modelo pactuado, agregando apenas mecanismo compensatório já testado e consolidado em outra carreira do Ministério da Educação.

Nesse contexto, propõe-se a criação de um vigésimo padrão de vencimento, correspondente ao padrão final da carreira, denominado “Titular”, com acesso condicionado ao cumprimento de requisitos específicos, dentre os quais a posse do título de doutor e a permanência no décimo nono padrão da carreira. Trata-se de solução que respeita integralmente a estrutura atual do PCCTAE, baseada em níveis de classificação e padrões de vencimento, ao mesmo tempo em que institui um topo de carreira qualificado, sem necessidade de reestruturação mais ampla da carreira.

Do ponto de vista orçamentário, o impacto é reduzido e diluído no tempo. O acesso ao vigésimo padrão somente ocorrerá após permanência mínima de 12 (doze) meses no décimo nono padrão e cumprimento dos requisitos estabelecidos, circunstância que faz com que a maioria dos atuais servidores doutores ainda não esteja apta a esse avanço funcional. Estima-se que o efeito financeiro pleno apenas se materialize no longo prazo, sem impacto relevante no curto e médio prazo — especialmente em ano eleitoral.

Do ponto de vista político-institucional, a medida:

- Harmoniza o tratamento do RSC entre as carreiras EBTT e PCCTAE;
- Preserva o incentivo à qualificação em nível de doutorado;
- Reduz risco de judicialização por alegação de quebra de isonomia e desvio de finalidade;
- Evita potencial questionamento constitucional que possa repercutir não apenas no RSC-PCCTAE, mas também no RSC-EBTT e em outros modelos similares, como o RRA da Fiocruz;
- Reconduz o apoio de milhares de servidores doutores e doutorandos ao modelo aprovado, reduzindo tensão política desnecessária.



Importa destacar que a Controladoria-Geral da União, ao analisar os efeitos do RSC na carreira EBTT, já havia sinalizado preocupação quanto ao potencial desestímulo à qualificação. A criação do nível Titular naquela carreira constituiu solução institucional que estabilizou o sistema e mitigou esse risco.

No caso da carreira PCCTAE, a ausência de mecanismo equivalente mantém aberta uma vulnerabilidade estrutural que pode gerar questionamentos judiciais de alta complexidade, com eventual repercussão sistêmica sobre políticas de valorização profissional no âmbito do Poder Executivo Federal.

Adicionalmente, a inclusão do padrão final denominado “Titular” não exige alteração estrutural ampla da carreira nem reconfiguração de seus institutos jurídicos, podendo ser implementada por meio de modificação pontual na Lei nº 11.091 de 2005, o que evita impactos sobre o cronograma político atualmente pactuado.

Trata-se, portanto, de solução:

- Juridicamente consistente e preventiva;
- Politicamente conciliadora;
- Financeiramente prudente;
- Sistêmica e coerente com precedentes já adotados pelo próprio Governo Federal.

A adoção desta medida elimina o principal fator de tensão gerado pelo RSC-PCCTAE, preservando o modelo acordado com as entidades representativas e assegurando a manutenção do estímulo à qualificação acadêmica de alto nível nas Instituições Federais de Ensino.

Esta é uma saída viável porque foi amplamente divulgado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos que a reestruturação das carreiras do Poder Executivo Federal tem adotado a lógica de 20 padrões de vencimento. Como a atual estrutura do PCCTAE conta com 19 padrões (Anexo I-D da Lei nº 15.141/2025), há espaço técnico para a criação do padrão final adicional, com step diferenciado de 10%, conferindo maior coerência e equilíbrio ao sistema remuneratório.



Considerando que a grande maioria dos servidores doutores ainda não se encontra no padrão 19, não haverá impacto financeiro significativo no médio prazo, sendo necessário lapso temporal prolongado para que parcela relevante dos servidores alcance o novo padrão final.

Assim, o problema do desincentivo à qualificação em nível de doutorado é sanado, evitando-se a judicialização e a politização excessiva da matéria, especialmente em contexto sensível do ponto de vista fiscal e eleitoral.

Ante o exposto, solicitamos o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da comissão, 13 de abril de 2026.



**ANEXO I-D**

SITUAÇÃO A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2026						
PADRÃO	STEP	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO A	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO B	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO C	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO D	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO E
1	4,1%	1.877,54	2.086,16	2.607,70	3.181,39	5.215,39
2		1.954,52	2.171,69	2.714,61	3.311,83	5.429,23
3		2.034,66	2.260,73	2.825,91	3.447,61	5.651,82
4		2.118,08	2.353,42	2.941,77	3.588,97	5.883,55
5		2.204,92	2.449,91	3.062,39	3.736,11	6.124,77
6		2.295,32	2.550,36	3.187,95	3.889,29	6.375,89
7		2.389,43	2.654,92	3.318,65	4.048,75	6.637,30
8		2.487,40	2.763,77	3.454,72	4.214,75	6.909,43
9		2.589,38	2.877,09	3.596,36	4.387,56	7.192,72
10		2.695,54	2.995,05	3.743,81	4.567,45	7.487,62
11		2.806,06	3.117,84	3.897,31	4.754,71	7.794,61
12		2.921,11	3.245,68	4.057,10	4.949,66	8.114,19
13		3.040,87	3.378,75	4.223,44	5.152,59	8.446,87
14		3.165,55	3.517,28	4.396,60	5.363,85	8.793,19
15		3.295,34	3.661,49	4.576,86	5.583,77	9.153,72
16		3.430,45	3.811,61	4.764,51	5.812,70	9.529,02
17		3.571,09	3.967,88	4.959,85	6.051,02	9.919,71
18		3.717,51	4.130,57	5.163,21	6.299,11	10.326,42
19		3.869,93	4.299,92	5.374,90	6.557,38	10.749,80
Titular	10,0%	4.256,92	4.729,91	5.912,39	7.213,12	11.824,78

