A LUTA DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NAS IFES: PRECARIZAÇÃO, INVISIBILIDADE E RESISTÊNCIA

Rafaela Campos Duarte Silva
UEMG/CEFET-MG
rafaela.duarte@uemg.br
rafaela@cefetmg.br

Os servidores técnico-administrativos em educação (TAE) das Instituições Federais de Ensino (IFEs) constituem uma categoria heterogênea, composta por diferentes cargos, níveis de classificação, formações e áreas de atuação. A carreira reúne fazeres que compõem o rol de atividades administrativas, técnicas, laboratoriais, pedagógicas, assistenciais, culturais, tecnológicas, científicas e de gestão, o que evidencia sua complexidade e sua inserção nas diversas dimensões do funcionamento institucional das IFEs.

Neste trabalho, compreende-se que a ação intencional e cotidiana desses trabalhadores sustenta e fornece condições objetivas para o funcionamento das IFEs. Apesar disso, o trabalho TAE é frequentemente compreendido a partir de uma lógica gerencialista e reducionista, que o designa como apoio administrativo ou operacional. Essa situação contribui para a invisibilização do seu trabalho no interior das instituições, além de reforçar a hierarquização dos seus fazeres como atividade-meio, especialmente quando comparados ao trabalho docente no meio acadêmico.

Nessa direção, Kokrda e Carneiro (2024) analisam a distância entre o reconhecimento legal dos técnicos-administrativos como trabalhadores da educação e sua realidade institucional, marcada por invisibilidade e desvalorização. A pesquisa aponta que esses trabalhadores reconhecem a importância de suas contribuições, mas identificam limites no reconhecimento institucional de seu papel no processo educativo, o que pode ser considerado expressão de um conflito mais amplo em torno do reconhecimento, da participação institucional e da valorização do trabalho TAE realizado nas IFEs.

Paralelamente ao processo de precarização e desvalorização do trabalho TAE no interior das IFEs, de acordo com o Estudo Técnico n. 344, produzido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a categoria

acumulava, no ano de 2024, perdas salariais históricas, estimadas entre 24% e 34%, considerando a inflação e o longo período sem reajustes salariais (DIEESE, 2024). Tal cenário foi o ponto de partida para o início de mobilizações em prol de reajustes salariais, o que culminou na greve nacional iniciada em 13 de março de 2024 e que perdurou até 27 de junho de 2024, momento em que foi assinado o Termo de Acordo de Greve n. 11/2024, entre o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), o Ministério da Educação (MEC), a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA) e o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE).

A greve TAE de 2024 teve como reivindicações a recomposição salarial, a revisão da estrutura remuneratória, o interstício entre progressões, a racionalização dos cargos, a jornada de 30 horas, o reposicionamento de aposentados e demais pontos históricos da carreira. As negociações ocorreram por meio de mesas específicas e temporárias com o MGI e o MEC, que se prolongaram até o mês de junho. Na sexta Reunião da Mesa Específica e Temporária, o governo encaminhou à categoria proposta que contemplava pontos como o interstício de 12 meses entre as progressões por mérito, a capacitação como instrumento de aceleração a cada cinco anos, a revisão da política de desenvolvimento de pessoas e o estudo para análise da viabilidade de concessão da jornada de 30 horas. Além disso, foi pactuada a implementação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC-TAE), cujas diretrizes seriam construídas pela Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC) e aprovadas por meio de decreto, inicialmente, até o mês de abril de 2026.

A principal crítica em relação à greve TAE de 2024 refere-se aos itens acordados que ainda dependeriam de estudo e regulamentação posterior, como a jornada de 30 horas, o RSC-TAE, a jornada específica para profissões regulamentadas e o reposicionamento dos aposentados. A partir de decisões tomadas nas assembleias de base, a categoria decidiu sair da greve, mesmo com parte expressiva das “conquistas” dependente de ação futura do governo. Em que pese a categoria ter aprovado o retorno ao trabalho em junho de 2024, após mais de cem dias em greve, a inércia do governo, sobretudo do MGI, no cumprimento integral do Termo de Acordo de Greve fez com que a categoria TAE realizasse movimentos de paralisação nacional durante o segundo semestre de 2025.

Em dezembro de 2025, após Plenária Nacional conduzida pela FASUBRA, as bases votaram pela aprovação do "estado de greve" e pela continuidade das atividades de mobilização nacional pelo cumprimento integral do acordo. Com parte das negociações descontinuada e outra parte em estado de inércia por parte do governo, representado pelo MGI e pelo MEC, a categoria deliberou pela deflagração da greve, e o Comando Nacional de Greve (CNG) foi instaurado em Brasília em 2 de março de 2026. Diferentemente da greve de 2024, a atual greve dos TAE assume pauta única, centrada na luta pelo cumprimento integral do acordo de greve pactuado no ano de 2024.

Ao realizar uma breve análise do cenário atual da greve TAE, observa-se que o movimento se encontra fragmentado, tendo em vista a não deflagração da greve nacional pelo SINASEFE. Além disso, percebe-se um conjunto diverso de análises divulgadas por representações sindicais e por membros de coletivos vinculados à FASUBRA e ao SINASEFE sobre a pertinência do movimento grevista, em contraposição às conquistas da greve de 2024. Também aparecem reflexões sobre o momento atual, sua relação com o contexto político e a proximidade com o período eleitoral.

É necessário considerar que a greve TAE de 2026 ocorre em um cenário distinto daquele observado em 2024. Se, naquele momento, a mobilização se orientava pela reestruturação da carreira e pela construção de um acordo, em 2026 o eixo principal é a pressão pela efetivação dos compromissos pactuados no Termo de Acordo n. 11/2024. No entanto, esse processo tem enfrentado dificuldades relevantes, entre elas a heterogeneidade da adesão nas bases, o desgaste decorrente da proximidade com a greve de 2024, a fragmentação das negociações entre MEC, MGI e demais instâncias do governo, além da ausência de encaminhamentos concretos para parte das pautas consideradas centrais pela categoria. A primeira reunião de negociação entre o MEC e o Comando Nacional de Greve, realizada em 13 de maio de 2026, foi relatada como um espaço de abertura de diálogo, mas sem avanços concretos em relação às principais demandas, especialmente no que se refere ao reposicionamento de aposentados, às acelerações, à jornada de 30 horas e à regulamentação do RSC.

No caso específico do RSC-TAE, observa-se uma tensão entre o reconhecimento legal da pauta e sua efetiva implementação. A Lei n. 15.367/2026 instituiu o RSC-PCCTAE a partir de 1º de abril de 2026, mas sua aplicação depende de regulamentação por decreto, responsável por definir critérios de pontuação, procedimentos, fluxos,

documentação e regras operacionais. Em abril de 2026, entidades sindicais relataram que a minuta construída no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira foi modificada posteriormente, gerando questionamentos sobre a retirada de formas de comprovação, a alteração de critérios e a composição das comissões responsáveis pelo processo de avaliação. O referido movimento reforça a percepção de que a disputa não se encerra com a aprovação da lei, mas continua na definição dos instrumentos normativos que irão determinar quem terá acesso ao direito, em quais condições e com quais limites. Essa indefinição produz insegurança entre os servidores, especialmente porque os debates sobre a minuta indicaram divergências quanto à inclusão de aposentados, servidores em estágio probatório, doutores, formas de comprovação das atividades e eventuais exigências de memorial. Assim, o RSC, que aparece como uma das principais conquistas da greve de 2024, permanece em 2026 como objeto de disputa política, jurídica e administrativa.

Cabe destacar que o processo de precarização do trabalho TAE nas IFEs deve ser compreendido no bojo das transformações mais amplas do Estado capitalista contemporâneo. A partir de reformas orientadas por princípios gerenciais, fiscais e privatizantes, observa-se uma tendência de redução do papel social do Estado, de contenção do investimento público e de retirada de direitos sociais em prol da eficiência econômica. Esse processo impacta diretamente os servidores públicos, pois fragiliza carreiras, intensifica o trabalho, limita políticas de desenvolvimento profissional e desvaloriza atividades essenciais à sustentação das instituições públicas.

Nessa perspectiva, a greve TAE de 2024 e sua continuidade em 2026 podem ser compreendidas como formas de resistência a um movimento mais amplo de reconfiguração do capital, no qual universidades, institutos federais e centros federais de educação tecnológica passam a ser pressionados por uma lógica que subordina o trabalho, os direitos e as políticas sociais às exigências do ajuste fiscal e do controle gerencial do Estado. Desse modo, o estudo em tela compreende a deterioração das condições de trabalho como expressão das contradições próprias do modo de produção capitalista, que tende à redução das políticas sociais e, consequentemente, à desvalorização dos servidores públicos, como parte de uma dinâmica que subordina os direitos sociais e os serviços públicos às exigências do capital.

Referências

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Secretaria de Relações de Trabalho. **Termo de Acordo n. 11/2024**. Brasília, DF: MGI, 27 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n. 15.367, de 30 de março de 2026**. Institui o Reconhecimento de Saberes e Competências para o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2026.

DIEESE. **Estudo técnico 344**. [S. l.]: DIEESE; FONASEFE, 19 jan. 2024.

FASUBRA. **Informe de greve n. 01/2026**. Brasília, DF: FASUBRA Sindical, 2026.

KOKRDA, Diana Alves de Rezende; CARNEIRO, Maria Esperança Fernandes. Técnicos administrativos trabalhadores da educação: da legislação à realidade da precarização. **Revista Fragmentos de Cultura**, Goiânia, v. 34, n. 4, p. 738-750, 2024.

TESSARINI JUNIOR, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 19, n. esp., p. 811-823, 2021.