

Nota Técnica Conjunta para Atos Normativos SEI nº 9/2025/MGI

Assunto: **Encaminha proposta de Projeto de Lei que altera a remuneração, cria e reestrutura cargos e carreiras do Poder Executivo Federal; transforma cargos efetivos vagos; e dá outras providências.**

Referência: **Processo nº 19975.007448/2025-21**

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A presente Nota Técnica Conjunta para Atos Normativos contém manifestação acerca da proposta de Projeto de Lei que busca dar continuidade ao cumprimento dos Termos de Acordo firmados entre o Governo Federal e as entidades representativas dos servidores públicos federais, além de implementar medidas necessárias à melhoria da gestão dos cargos e carreiras do Poder Executivo federal, bem como implementar medidas de fortalecimento institucional da gestão pública.
2. Em relação aos cargos efetivos, a proposta contempla as categorias que participaram de negociação e assinaram Termos de Acordo nas Mesas Específicas e Temporárias da Mesa Nacional de Negociação Permanente, bem como outras categorias não representadas nas mesas e outras parcelas remuneratórias que não foram objeto de negociação, mas que, considerando critérios técnicos e em prol da isonomia, precisam também ser reajustadas.
3. O presente Projeto de Lei possui exatamente o mesmo teor da Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024 (SEI nº 49406776). Trata-se de proposta que substitui e busca dar continuidade jurídica à Medida. Dessa forma, sugere-se que sua tramitação ocorra em regime de urgência para que seja sancionado antes da sua caducidade, evitando, assim, descontinuidade em relação aos efeitos pretendidos.
4. Sugere-se o encaminhamento desta Nota à Secretaria Executiva deste Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI, para apreciação e continuidade dos trâmites necessários, e à Consultoria Jurídica junto a este Ministério - Conjur/MGI, para análise quanto aos aspectos jurídicos da proposta, acompanhada das minutas de Projeto de Lei (SEI nº 49406124) e de Exposição de Motivos Interministerial (SEI nº 49379256).

OBJETIVO

5. A proposta de Projeto de Lei tem como principais objetivos:
 - a) majorar as remunerações de cargos efetivos, de planos de cargos, de carreiras e de empregos públicos federais da Administração direta, autárquica e fundacional;
 - b) majorar as remunerações de cargos em comissão, de funções de confiança e de gratificações do Poder Executivo federal;
 - c) reestruturar cargos efetivos, planos de cargos e carreiras;
 - d) criar carreiras e cargos efetivos, por transformação de cargos vagos;
 - e) transformar cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos, bem como em cargos em comissão e funções de confiança;
 - f) alterar regras do sistema de desenvolvimento dos servidores na carreira;

- g) padronizar e unificar regras de incorporação de Gratificações de Desempenho na aposentadoria; e
- h) alterar a regra de designação dos membros dos conselhos deliberativo e fiscal das entidades fechadas de previdência complementar.

PÚBLICO-ALVO

6. O público-alvo direto da proposta são os servidores e empregados públicos federais da Administração direta, autárquica e fundacional, bem como os aposentados, os pensionistas e os órgãos e entidades abrangidos por esta minuta de Projeto de Lei, além de, indiretamente, toda a sociedade impactada pelas políticas públicas envolvidas e pelo fortalecimento da capacidade estatal nas áreas de abrangência desta proposta.

IMPLEMENTAÇÃO E CRONOGRAMA

7. Os efeitos financeiros decorrentes das disposições deste Projeto de Lei, de forma excepcional, se iniciaram a partir de 1º de janeiro de 2025, provenientes da Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, a ser substituída por este Projeto de Lei em virtude de negociações junto ao Congresso Nacional, e devem respeitar os diferentes marcos temporais iniciais previstos para os exercícios 2025 e 2026. As disposições orçamentárias observarão a Lei de Diretrizes Orçamentárias de 2025 e a Lei Orçamentária Anual de 2025, condicionadas ao montante autorizado em seu Anexo V, para o exercício financeiro de 2025 e para a despesa anualizada.

8. Quanto às demais medidas propostas, que não têm impacto orçamentário-financeiro, sua implementação se deu pela publicação da referida Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, as quais serão continuadas a partir da promulgação deste Projeto de Lei.

9. Nesse contexto, ressalta-se que, de modo a não haver descontinuidade entre os efeitos da Medida Provisória e a proposta deste Projeto de Lei, é imperioso que o PL seja sancionado antes da caducidade da referida Medida Provisória.

IMPACTO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

10. A proposta tem impacto direto em políticas públicas de gestão de pessoas, na medida em que se propõe o reajuste remuneratório e salarial de servidores e empregados públicos federais da Administração direta, autárquica e fundacional, tratando-se, portanto, da materialização de política remuneratória de pessoal; da reestruturação de planos de cargos e carreiras; do aprimoramento de regras de desenvolvimento nas carreiras; e da padronização de regras de incorporação de gratificações de desempenho aos proventos da aposentadoria.

11. Especificamente no que tange à transformação de cargos efetivos em cargos de direção e funções de confiança das instituições federais de ensino e à criação de dois novos cargos no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativo em Educação - PCCTAE a partir da transformação de cargos obsoletos existentes naquele plano, as medidas proporcionarão a ampliação da atuação e o fortalecimento dessas instituições, contribuindo para a melhoria do ensino superior, técnico e tecnológico, da pesquisa aplicada e da extensão tecnológica, e da política educacional de expansão, interiorização e democratização da oferta de cursos técnicos de nível médio e de qualificação profissional.

12. A criação de novas carreiras, demais cargos efetivos, cargos em comissão e funções de confiança contribuirão para o fortalecimento da atuação do Estado em áreas estratégicas para o aprimoramento da gestão de órgãos e entidades.

13. Destaca-se, ainda, o impacto indireto em todas as políticas públicas prestadas pelo Estado, uma vez que valoriza os servidores e empregados públicos, aqueles que, em última instância, são os responsáveis por concretizar, para a sociedade, a atuação do Estado.

ANÁLISE DE IMPACTO REGULATÓRIO (AIR)

14. Entende-se que a proposta objeto da presente Nota Técnica Conjunta para Atos Normativos possui natureza administrativa, uma vez que é voltada para disciplinar normas e regras internas de gestão de pessoas da Administração Pública Federal e que, portanto, a Análise de Impacto Regulatório - AIR, de que trata o art. 5º da Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, regulamentado pelo Decreto nº 10.411, de 30 de junho de 2020, não se aplica.

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO

15. As planilhas anexadas aos autos, as quais foram elaboradas pela Diretoria de Governança e Inteligência de Dados da Secretaria de Gestão de Pessoas – DIGID/SGP (SEI nº 49413865 e 49419706) e pela Diretoria de Modelos Organizacionais da Secretaria de Gestão e Inovação – DEMOR/SEGES (SEI nº 49413385, 49413448 e 49413568), demonstram o detalhamento acerca do cálculo do impacto orçamentário da medida, que está estimado conforme será demonstrado adiante.

Majoração das remunerações e reestruturações de cargos efetivos, de planos de cargos, de carreiras e de empregos públicos federais da Administração direta, autárquica e fundacional.

16. Impacto orçamentário acumulado em 2025, 2026 e 2027, respectivamente, de R\$ 17.367.407.957,25 (dezessete bilhões, trezentos e sessenta e sete milhões, quatrocentos e sete mil, novecentos e cinquenta e sete reais e vinte e cinco centavos); de R\$ 25.429.111.672,28 (vinte e cinco bilhões, quatrocentos e vinte e nove milhões, cento e onze mil, seiscentos e setenta e dois reais e vinte e oito centavos); e de R\$ 27.843.048.917,18 (vinte e sete bilhões, oitocentos e quarenta e três milhões, quarenta e oito mil, novecentos e dezessete reais e dezoito centavos), detalhado conforme planilha anexa (SEI nº 49413865).

Majoração das remunerações de cargos em comissão, funções de confiança e de gratificações não intrínsecas às carreiras.

17. Impacto orçamentário acumulado para o exercício de 2025 (a partir de janeiro para gratificações de livre concessão e não intrínsecas às carreiras, e a partir de fevereiro para cargos em comissão e funções de confiança) no montante de R\$ 619.791.563 (seiscentos e dezenove milhões, setecentos e noventa e um mil, quinhentos e sessenta e três reais) em comparação com 2024, e para o exercício de 2026, a partir de janeiro (para gratificações, cargos em comissão e funções de confiança), de R\$ 655.687.460 (seiscentos e cinquenta e cinco mil, seiscentos e oitenta e sete, quatrocentos e sessenta reais), em comparação com 2025. Dessa forma, o impacto total da proposta é de R\$ 1.275.479.024 (um bilhão, duzentos e setenta e cinco milhões, quatrocentos e setenta e nove mil e vinte e quatro reais), detalhado conforme planilhas anexas (SEI nº 49413385, 49413448 e 49413568). Em 2027 e em 2028, o impacto é levemente inferior ao de 2026, na ordem de R\$ 3,2 milhões, devido ao não câmputo da despesa com os Cargos Especiais de Transição Governamental - CETG, que apenas podem ser ocupados no período de outubro a dezembro de 2026 em caso de mudança de governo.

Outras considerações.

18. Destaca-se que algumas medidas não geram impacto orçamentário, tais como:

- a) criação de cargos efetivos vagos, Cargos Comissionados Executivos - CCE, Funções Comissionadas Executivas - FCE, Cargos de Direção - CD, Funções Gratificadas - FG e Funções Comissionadas de Coordenação de Curso - FCC, por meio da transformação de cargos efetivos vagos, detalhado conforme planilha anexa (SEI nº 49419706);
- b) aumento do “teto” da Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal – GSISTE; da Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática – GSISP; e da Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo – GAEG;

- c) ajustes na composição de órgãos colegiados gestores de carreiras;
- d) revogação da previsão de licença sabática constante de algumas leis de carreiras;
- e) alteração das regras do Sistema de Desenvolvimento na Carreira – SIDEC;
- f) ajustes em regras de movimentação de pessoal;
- g) ajustes em regras de aposentadoria e padronização de regras de incorporação de Gratificação de Desempenho na aposentadoria; e
- h) aperfeiçoamentos legislativos pontuais para simplificação da gestão.

19. Considerando que a proposta trata de medida excepcional quanto à manutenção da vigência dos efeitos financeiros estabelecidos pela Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, os impactos orçamentários-financeiros por ela decorrentes representam a continuidade dos efeitos financeiros previstos e implementados pela referida Medida Provisória, conforme processo SEI nº 19975.043721/2024-09.

20. Ainda assim, nesse contexto, faz-se necessária a manifestação da Secretaria de Orçamento Federal do Ministério do Planejamento e Orçamento - SOF/MPO para a emissão do ateste orçamentário e financeiro com vistas à continuidade da tramitação da proposta em comento. Para tanto, foi enviado àquela Secretaria o Ofício SEI nº 38421/2025/MGI (SEI nº 49405801), com o objetivo de viabilizar a presente proposta de Projeto de Lei.

OUTRAS INFORMAÇÕES

21. Reitera-se que o presente Projeto de Lei objetiva substituir a Medida Provisória nº 1.286, de 2024, em seus exatos termos. A referida Medida Provisória tramitou no âmbito do processo SEI nº 19975.043721/2024-09, a qual se revestiu de relevância e urgência, tendo em vista a necessidade imediata de garantir: (i) reajustes remuneratórios a partir de janeiro de 2025 aos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos, aposentados e pensionistas do Poder Executivo federal, bem como aos empregados da administração direta, autárquica e fundacional, conforme termos de acordo firmados nas mesas temporárias e específicas de negociação; e (ii) o adequado funcionamento do Poder Executivo federal, com a criação e reestruturação de carreiras e cargos mais alinhados às necessidades da Administração Pública Federal e que poderão promover a racionalização dos serviços e maior eficiência no atendimento ao cidadão.

ANÁLISE

22. A norma proposta pretende, como objetivo principal, dar efetividade aos Termos de Acordo decorrentes do compromisso do Governo Federal em dialogar com as entidades representativas dos servidores públicos federais, mediante negociações realizadas no âmbito das Mesas Específicas e Temporárias instituídas para recepção e discussão das pautas de reivindicações. Os referidos Termos de Acordo estão relacionados nos documentos anexos a este processo.

23. Assim, parte das medidas propostas refere-se à concretização dessas negociações, cujas medidas, de modo geral, serão discriminadas a seguir. As informações detalhadas sobre quais medidas serão aplicadas, especificamente, por planos de cargos e carreiras constam dos Termos de Acordo anexos a este processo e da minuta de Projeto de Lei. As demais medidas propostas referem-se ao aprimoramento da gestão pública.

Majoração das remunerações de cargos efetivos, de planos de cargos e de carreiras, de cargos em comissão, de funções de confiança e de gratificações.

24. A proposta majora os valores de subsídios; salários; vencimentos básicos; gratificações de desempenho; parcelas relacionadas à titulação acadêmica e similares; gratificações específicas, de exercício, de localidade, de incentivos e similares relacionadas aos servidores e empregados públicos federais da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional; bem como de gratificações de livre provimento, isto é, as gratificações que atendem, de forma cumulativa, aos seguintes critérios: i) cuja

concessão, designação, nomeação, retirada, dispensa ou exoneração requerem ato discricionário da autoridade competente; e ii) não compõem a remuneração do cargo efetivo, do emprego ou do posto ou da graduação militar, para qualquer efeito.

25. Os percentuais estabelecidos para os cargos efetivos, planos de cargos e de carreiras não são lineares e não estão relacionados a índices oficiais de correção monetária, tendo em vista que foram baseados exclusivamente em um processo negocial com várias entidades representativas dos servidores, tendo como parâmetros diretrizes de governo, análise da política remuneratória no âmbito do Poder Executivo federal e os limites disponíveis para reestruturações e reajustes definidos no Projeto de Lei Orçamentária Anual – PLOA 2025 (Projeto de Lei do Congresso Nacional nº 26, de 2024).

26. Cabe destacar que, em casos pontuais, nos quais não houve instalação de Mesas Específicas e Temporárias de Negociação, foram adotados percentuais de reajuste definidos pelo governo, com o objetivo de alcançar, gradualmente, maior equidade no sistema remuneratório do Poder Executivo federal.

27. Para tanto, estão sendo propostas, com vigência a partir de janeiro de 2025 e abril de 2026, alterações nas leis de planos, carreiras, cargos e empregos, de forma a tornar efetivo o reajuste objeto desta proposta, conforme os Anexos que integram a minuta de Projeto de Lei em questão.

28. Quanto aos cargos em comissão, funções de confiança e gratificações de livre provimento (GSE, GTS, RGA/RMA, GAEG, GSISTE, GSISP, GPDEC e RMP), os percentuais de reajuste propostos variam de 9% a 30% em cada um dos exercícios de 2025 e 2026, conforme o nível hierárquico, com previsão de implementação em duas parcelas, sendo: para cargos em comissão e funções de confiança, uma em 1º de fevereiro 2025 e outra em 1º de janeiro de 2026; e para gratificações de livre provimento não intrínsecas às carreiras, uma em 1º de janeiro de 2025 e outra em 1º de janeiro de 2026. As RMP (gratificações de exercício em cargo de confiança nos órgãos da Presidência da República e no Ministério da Defesa devidas a militares, conhecidas como "letras militares") são as únicas gratificações que terão reajuste superior às demais, de 18% em 2025 ao invés de 9% no mesmo ano, considerando que elas não puderam ter o reajuste de 9% em 2023, devido à existência de restrição legal na LOA-2023.

29. Relevante registrar também que há espécies de gratificações atualmente existentes que **não** serão contempladas com alteração de remuneração, quais sejam:

- a) Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal – GSISTE, de nível auxiliar: em desuso no Poder Executivo federal.
- b) Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo – GAEG, de nível auxiliar: em desuso no Poder Executivo federal; atualmente há apenas uma GAEG neste nível.
- c) Gratificação de Representação de Órgãos da Presidência da República, código SIAPE “GR”, de níveis 1 a 4: com prazo de extinção previsto pelos arts. 17 (inciso V) e 18 da Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021. Quantitativo total existente encontra-se com vedação de ocupação, conforme previsto no Decreto nº 9.725, de 12 de março de 2019.
- d) Gratificações de Representação de Função de Gabinete Militar - RMM, de que trata a Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992: quantitativo total existente encontra-se com vedação de ocupação, conforme previsto no Decreto nº 9.725, de 12 de março de 2019. A RMM é considerada obsoleta e não é utilizada nem para Oficiais nem para Praças militares.
- e) Gratificações de Representação de Gabinete, código SIAPE “RGM”: quantitativo total existente encontra-se com vedação de ocupação, conforme previsto no Decreto nº 9.725, de 12 de março de 2019, a que se refere o art. 10 da Lei nº 8.460, de 1992, que já foi revogado pela Lei nº 14.204, de 2021.
- f) Funções gratificadas – FG, de níveis 1 a 3, dispostas no Anexo XX da lei nº 13.328, de 29 de julho de 2016. Até a Medida Provisória nº 1286/2024, tais funções possuíam prazo de extinção em 31 de março de 2025 e foram substituídas em todos os órgãos da APF, com exceção de algumas que permanecem na Receita Federal do Brasil.

30. Cabe esclarecer, ainda, que está sendo proposto aumento dos valores dos “tetos” da Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal -

GSISTE, d a Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática – GSISP e da Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo – GAEG. No entanto, a medida não acarretará aumento de despesa, tendo em vista que se trata de ajuste para cada servidor que a elas fizerem jus, de modo que a soma de uma dessas gratificações com a remuneração total do servidor, excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada, não seja superior ao valor estabelecido nos referidos "tetos". Caso o valor do teto seja ultrapassado, haverá redução no valor da gratificação percebido pelo referido servidor. Como essas gratificações podem ser concedidas de forma discricionária a qualquer servidor que atue nas respectivas áreas, o cálculo de impacto deverá considerar seu valor integral, independentemente do valor percebido atualmente por qualquer servidor.

31. Por fim, no tocante às gratificações, propõe-se a revogação do art. 6º da Lei nº 10.882, de 9 de junho de 2004, que trata da Gratificação Temporária de Agências Reguladoras - GTAR, uma vez que o próprio dispositivo previa a redução gradual do quantitativo até sua extinção, o que já ocorreu.

Criação de carreiras e cargos efetivos.

- Plano de Carreiras e Cargos da Comissão de Valores Mobiliários - CVM:

32. A minuta de Projeto de Lei ora encaminhada propõe a criação da Carreira de Fiscalização da Comissão de Valores Mobiliários, composta pelo cargo de nível superior de Inspetor Federal do Mercado de Capitais no Plano de Carreiras e Cargos da Comissão de Valores Mobiliários - CVM, com o objetivo de racionalizar a estrutura de carreiras existentes e permitir melhor alocação dos servidores nas atividades sob responsabilidade da Autarquia, por meio da transformação de cargos existentes vagos e do enquadramento dos cargos ocupados de nível superior de Inspetor da CVM e de Analista da CVM, com igual estrutura remuneratória.

33. O cargo de Inspetor Federal do Mercado de Capitais será criado sem aumento de despesas, uma vez que sua criação se dará mediante a transformação de cargos vagos de Inspetor da CVM e de Analista da CVM, bem como pelo enquadramento dos ocupantes atuais dos referidos cargos.

- Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE:

34. Propõe-se a criação de dois novos cargos no PCCTAE:

- a) Analista em Educação, de nível superior, com atribuições voltadas para o exercício de atividades técnicas, administrativas e logísticas, relativas à execução das competências constitucionais e legais a cargo das Instituições Federais de Ensino; e
- b) Técnico em Educação, de nível intermediário, com atribuições voltadas para o exercício de atividades de apoio técnico, administrativo e logístico, relativas à execução das competências constitucionais e legais das Instituições Federais de Ensino.

35. Inicialmente, serão criados 6.060 (seis mil e sessenta) cargos de Analista em Educação e 4.040 (quatro mil e quarenta) cargos de Técnico em Educação, por transformação de 14.590 (quatorze mil, quinhentos e noventa) cargos vagos do PCCTAE que se encontram com provimento vedado pelos Decretos nºs 9.262, de 9 de janeiro de 2018, e 10.185, de 20 de dezembro de 2019.

36. A minuta de Projeto de Lei propõe, ainda, autorizar a transformação futura de 21.675 (vinte e um mil, seiscentos e setenta e cinco) cargos com provimento vedado que se encontram atualmente ocupados. Assim, esses cargos ocupados poderão ser transformados em 9.340 (nove mil, trezentos e quarenta) cargos de Analista em Educação e 6.226 (seis mil, duzentos e vinte e seis) cargos de Técnico em Educação. A transformação desses cargos quando vierem a vagar, será submetida pelo Ministério da Educação ao Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

37. Na tabela a seguir, estão demonstrados os quantitativos totais de cargos a serem criados no PCCTAE pelas referidas transformações:

	CARGOS A SEREM CRIADOS (PCCTAE)
--	---------------------------------

ORIGEM PARA CRIAÇÃO DOS CARGOS	Analista em Educação	Técnico em Educação	TOTAL
	QTD	QTD	
Cargos do PCCTAE vagos para transformação imediata	6.060	4.040	10.100
Cargos do PCCTAE atualmente ocupados para transformação futura, quando vierem a vagar	9.340	6.226	16.566
TOTAL	15.400	10.266	25.666

38. Os cargos de Analista em Educação e de Técnico em Educação serão detalhados por área e especialidade, e só poderão ser providos após regulamentação. Este novo modelo será implantado de forma gradual e propiciará a adequação da força de trabalho de acordo com as necessidades cada vez mais dinâmicas das Instituições Federais de Ensino, vinculadas ao Ministério da Educação.

- Carreira de Desenvolvimento Socioeconômico:

39. Propõe-se, também, a criação da Carreira de Desenvolvimento Socioeconômico, composta pelo cargo de nível superior de Analista Técnico de Desenvolvimento Socioeconômico (ATDS), uma carreira transversal finalística, com atribuições voltadas à execução de atividades de assistência técnica no planejamento, coordenação, implementação e supervisão em projetos, programas e políticas inerentes às temáticas de desenvolvimento nacional, em especial socioeconômico, regional, urbano e rural, com vistas a qualificar a profissionalização dessas relevantes áreas do Estado. A proposta cria cargos de ATDS sem aumento de despesas, uma vez que a criação dos referidos cargos se dará mediante a transformação de cargos efetivos vagos, conforme detalhado no tópico a seguir.

- Carreira de Desenvolvimento das Políticas de Justiça e Defesa:

40. Com vistas a qualificar a profissionalização de relevantes áreas do Estado, propõe-se, ainda, a criação da Carreira de Desenvolvimento das Políticas de Justiça e Defesa, composta pelo cargo de nível superior de Analista Técnico de Justiça e Defesa (ATJD), uma carreira transversal finalística, com atribuições voltadas à execução de atividades de assistência técnica no planejamento, coordenação, implementação e supervisão em projetos, programas e políticas inerentes às temáticas de justiça, defesa nacional e segurança. A proposta cria cargos de ATJD sem aumento de despesas, uma vez que a criação dos referidos cargos se dará mediante a transformação de cargos efetivos vagos, conforme detalhado no tópico a seguir.

Transformação de cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos, bem como em cargos em comissão e funções de confiança.

41. Além da racionalização dos cargos proposta especificamente no âmbito do PCCTAE e da CVM, a medida propõe a transformação de mais 14.989 (quatorze mil, novecentos e oitenta e nove) cargos efetivos vagos em 15.670 novos cargos efetivos, sendo: 750 (setecentos e cinquenta) cargos de ATDS, mencionado no tópico anterior; 750 (setecentos e cinquenta) cargos de ATJD, mencionado no tópico anterior; 1.285 (mil, duzentos e oitenta e cinco) cargos efetivos vagos; e 12.885 (doze mil, oitocentos e oitenta e cinco) cargos em comissão e funções de confiança, conforme quadro resumo a seguir:

GRUPO	CARGO	QTD. CARGOS CRIADOS
Carreira de Desenvolvimento Socioeconômico	Analista Técnico de Desenvolvimento Socioeconômico	750

Carreira de Desenvolvimento das Políticas de Justiça e Defesa	Analista Técnico de Justiça e Defesa	750
Plano Geral de Cargos do Poder Executivo	Diferentes cargos de Nível Superior	530
Carreira de Diplomata	Diplomata	155
Carreira de Tecnologia da Informação	Analista em Tecnologia da Informação	450
Carreira de Analista de Infraestrutura	Analista de Infraestrutura	150
Cargos em Comissão e Funções de Confiança	Cargo Comissionado Executivo - CCE	605
	Função Comissionada Executiva - FCE	1.350
	Cargo de Direção - CD	1.363
	Funções Comissionadas de Coordenação de Curso - FCC	1.547
	Função Gratificada - FG	8.020
TOTAL		15.670

42. Os cargos e funções criados pela transformação, mais alinhados às necessidades da Administração, visam à melhoria da qualidade dos serviços prestados ao cidadão, o cumprimento da missão institucional dos órgãos e entidades envolvidos, bem como a qualificação da força de trabalho do Poder Executivo federal. A proposta baseia-se, em sua maioria, na transformação de cargos de escolaridade de nível intermediário em cargos de escolaridade de nível superior, sem aumento de despesas, conforme planilha anexa (SEI nº 49419706), por meio da compensação orçamentária entre cargos efetivos vagos que estão sendo extintos e os cargos efetivos, cargos comissionados e funções de confiança que estão sendo criados.

43. Para fazer frente a demandas de fortalecimento institucional sem desmobilizar as estruturas organizacionais vigentes, mesmo que parcialmente, há necessidade de criação de novos cargos em comissão e funções de confiança.

44. A Lei nº 14.724, de 14 de novembro de 2023, transformou 2.869 (dois mil, oitocentos e sessenta e nove) cargos efetivos vagos em 2.243 (dois mil, duzentos e quarenta e três) cargos em comissão e funções de confiança. Desde então, esses cargos e funções foram praticamente todos utilizados no reforço de estruturas organizacionais de diversos ministérios e entidades da administração indireta. Houve também uma importante alocação de cargos e funções para estruturar unidades temporárias para atender relevantes demandas, como as estruturas de apoio às agendas relacionadas à presidência do G-20 e BRICS pelo Brasil, da COP-30, entre outras.

45. A despeito desses importantes avanços na ampliação das estruturas de muitos órgãos, a alta administração ministerial entende que ainda existem diversos órgãos e entidades que demandam reforço estrutural para sua adequada operação, o que implica a necessidade de mais cargos e funções. Nesse sentido, foi realizada uma estimativa preliminar de CCEs e FCEs, em diferentes níveis, que permita acomodar a expectativa de demanda de fortalecimento que vem sendo construída por órgãos e entidades do Poder Executivo federal. Considerando os valores de remuneração de CCE e FCE, propõe-se a criação de 605 CCE e de 1.350 FCE por meio de transformação de cargos efetivos vagos.

46. A transformação proposta permite, ainda, a criação de 10.930 (dez mil, novecentos e trinta) cargos de direção (CD), funções gratificadas (FG) e funções comissionadas de coordenação de curso (FCC), no âmbito do MEC, destinados às instituições federais de ensino. Para fins de cálculo do quantitativo de cargos e funções, a proposta considerou a diferença entre o quantitativo atualmente distribuído às universidades e o modelo apresentado pelo MEC, com acréscimo que permita uma eventual necessidade de expansão além da anunciada pelo governo federal, conforme tratativas e decisão superiores. Assim, propõe-se a criação de 4.138 cargos e funções (sendo 151 CD-2, 97 CD-3, 390 CD-4, 685 FCC, 1.105 FG-1 e 1.710 FG-2) para os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e de 6.792 cargos e funções (sendo 57 CD-2, 175 CD-3, 493 CD-4, 862 FCC, 202 FG-1, 1.832 FG-2 e 3.171 FG-3) para os Institutos Federais de

Ensino Superior. Ressalte-se que as FG, neste caso, são as instituídas pela Lei nº 8.168, de 16 de janeiro de 1991, e não as instituídas pelo art. 26 da Lei nº 8.216, de 13 de agosto de 1991.

47. Objetiva-se, em especial, possibilitar a expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, com a abertura de 101 (cento e um) novos campi, ampliando a educação profissional e tecnológica no país, especialmente em áreas sem cobertura de educação pública. Da mesma forma, a medida possibilitará a abertura de dez novos campi universitários, com o objetivo de ampliar a oferta de vagas da educação superior em regiões com baixa cobertura de matrículas públicas. Dada a grandeza da expansão proposta, a medida prevê que o provimento dos respectivos cargos e a designação para as funções gratificadas sejam conduzidos de forma escalonada, observando-se a existência de instalações adequadas e de recursos financeiros necessários ao funcionamento do campus.

48. Adicionalmente, a medida propõe o fortalecimento dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – visando ampliar a oferta de educação profissional e tecnológica a partir da reavaliação da autorização de funcionamento de unidades de ensino com tipologia específica (processo SEI 14022.051000/2024-18) – e dos Institutos Federais de Ensino Superior, a partir de modelo de dimensionamento apresentado pelo MEC (processo SEI nº 14022.051172/2024-83).

49. Cumpre salientar que o dimensionamento de cargos e funções de confiança a serem alocados nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia considera o modelo estabelecido pela Portaria MEC nº 713, de 08 de setembro de 2021. Conforme a Portaria, o quantitativo de cargos de direção e funções gratificadas depende de tipologia atribuída a cada campus a partir do quantitativo de efetivos de docentes e de técnicos-administrativos em educação. Assim, no caso dos novos campi, foi utilizada como referência a tipologia IF Campus 70/45, "com previsão de 70 cargos efetivos de docentes EBTT, 45 cargos efetivos técnicos-administrativos em educação, 1 cargo de direção, código CD-2, 2 cargos de direção, código CD-4, 4 funções gratificadas, código FG-1 e 8 funções gratificadas, código FG-2", a qual possibilitará e viabilizará o atendimento de 1.400 estudantes.

50. No caso das Universidades Federais, é relevante pontuar a complexidade do dimensionamento dos cargos e funções necessários à sua estruturação, o que dificulta uma avaliação mais acurada do modelo apresentado. Conforme Nota Técnica nº 95/2023/CGGE/DIFES/SESU/SESu (Documento SEI nº 43256471, fls. 35 a 43, constante do processo SEI nº 14022.051172/2024-83):

"4.10. De modo a subsidiar as discussões para definição do modelo proposto, foi realizado um conjunto de análise das quais produzissem um diagnóstico preliminar da distribuição dos cargos e funções das universidades e também caracterizando cada uma das IFES a partir de outras variáveis importantes relacionadas ao contexto no qual elas estão inseridas.

(...)

4.14. A análise dos dados revelou que a distribuição dos cargos e funções das universidades é bastante desigual. Verificou-se através de levantamento que existem abaixo de número considerado adequado para o seu pleno funcionamento organizacional" (*sic*).

51. Diante desse cenário, a citada Nota Técnica nº 95/2023/CGGE/DIFES/SESU/SESu informa que:

"4.18. Assim, a proposta apresentada, considerou como modelo ideal da quantidade de Cargos e Funções dos servidores públicos das IFES, o número de docentes por aluno e o valor total do Banco de Professor-Equivalente (BPEq), de cada IFES para estimar a necessidade da estrutura organizacional dos servidores em cada instituição. O cálculo é realizado da seguinte forma:

- Quantidade de docentes nas IFES, valor utilizado como primeira referência para o cálculo proposto.
- Banco de Professores-equivalentes (BPEq), valor utilizado como segunda referência para o cálculo proposto.
- Número de cargos e funções já existentes na instituição.
- Por fim, é calculada a quantidade total de cargos (CD-2, CD-3, CD- 4, FG-1, FG-2, FG-3 e FCC-001), necessários para atender às necessidades das 69 Universidades Públicas Federais.
- Os valores resultantes dos cálculos demonstram o Modelo Ideal para suprir as necessidades de cargos e funções nas IFES" (*sic*).

52. Ressalte-se que, em ambos os dimensionamentos descritos pelo MEC, a principal referência

adotada foi a proporcionalidade entre cargos/funções de confiança e o número de docentes das instituições. Observa-se, assim, que o quantitativo de cargos e funções proposto guarda coerência não somente com a necessidade que os cargos e funções visam suprir, mas também com o número de servidores ocupantes de cargos efetivos.

53. Por fim, importa registrar que todas as funções de confiança (FCE, FG e FCC) são de ocupação exclusiva de servidores efetivos, e que os cargos em comissão CCE, que podem ser ocupados por servidores com e sem vínculo com a Administração, têm reserva legal de 60% para servidores efetivos. No caso das instituições federais de ensino, todos os cargos em comissão CD são também exclusivos para efetivos. Assim sendo, dentre o total de 12.885 cargos e funções de confiança a serem criados por transformação, 98% devem ser ocupados por servidores efetivos (somente cerca de 242, 40% de 605 CCE, poderiam ser ocupados por servidores sem vínculo).

Reestruturação de cargos efetivos, planos de cargos e carreiras.

54. Inicialmente cabe destacar que foram consideradas nas propostas de reestruturações de carreiras o disposto na Portaria MGI nº 5.127, de 13 de agosto de 2024, que estabelece diretrizes e critérios a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, na elaboração de propostas de criação, racionalização e reestruturação de planos, carreiras e cargos, bem como ampliação do quantitativo de cargos efetivos, das quais se destacam:

- a) aumento do quantitativo de níveis da estrutura de carreiras, de modo a alinhá-los ao desenvolvimento contínuo do servidor. Assim, pretende-se que o tempo de desenvolvimento na carreira seja compatível com o tempo de atividade profissional. Atualmente, existem níveis diferenciados de padrões (como por exemplo: 9, 13 e 20 níveis). Nas negociações com as categorias, foram adotadas, em geral, 20 níveis distribuídos em 4 classes e a redistribuição de padrões de forma uniforme nas classes, no caso 5 padrões em cada classe. Estão sendo realizados, ainda, reposicionamentos de servidores, considerando o tempo de efetivo exercício, naquelas situações em que foi identificada essa necessidade. Outra medida proposta refere-se à padronização da nomenclatura das classes, adotando-se o modelo hoje majoritário (A, B, C e Especial);
- b) alteração de regras de progressão e de promoção na carreira. Em decorrência do aumento do quantitativo de níveis da estrutura de algumas carreiras, faz-se necessário realizar ajustes nas regras de progressão e de promoção no que se refere: (i) aos requisitos relacionados à capacitação; (ii) ao tempo de experiência no cargo; (iii) à redução do interstício necessário para progressão e promoção de 18 para 12 meses; e (iv) à exclusão da necessidade de existência de percentuais de quantitativo de vagas por classe para promoção (“cláusulas de barreira”), nos casos previstos nos respectivos Termos de Acordo;
- c) mecanismos de desenvolvimento acelerado (*fast track*) na carreira. Com o aumento do quantitativo de níveis da estrutura de algumas carreiras, conforme descrito no item “a”, verificou-se a necessidade de criar um procedimento que permita a progressão acelerada, com o objetivo de reconhecer os desempenhos de destaque dos servidores, proporcionando um desenvolvimento na carreira mais rápido que o usual;
- d) simplificação da estrutura remuneratória. Outra medida adotada, com o objetivo de reduzir as múltiplas parcelas remuneratórias, que atualmente compõem a estrutura de vários cargos efetivos, relaciona-se à adoção de parcelas únicas, como, por exemplo, as remunerações por subsídio, ou a incorporação de gratificações e demais vantagens no vencimento básico, quando isso foi possível, favorecendo a gestão mais eficiente pela Administração Pública e, também, contribuindo para a padronização das estruturas remuneratórias que hoje estão estabelecidas de formas diversas. Nas situações em que ainda não foi possível a estruturação por parcela única, foram realizados, em geral, ajustes por meio do aumento do percentual do vencimento básico em relação a gratificações, incentivos e retribuições. Em alguns casos, a diferença percentual entre os valores dos padrões de cada classe (“*steps*”) está sendo também alterada;

e) modernização de atribuições de cargos, quando se fez necessário, buscando, ainda, atender a um escopo de atuação mais amplo. Com isso, propôs-se a criação de cargos com atribuições amplas, possibilitando a regulamentação por áreas e especialidades, de modo a conferir maior flexibilidade e atender de forma mais célere aos desafios crescentes da Administração, estabelecendo a possibilidade de adequação e mobilidade da força de trabalho de acordo com as necessidades da Administração;

f) instituição de parcela remuneratória relacionada a reconhecimento de resultados e aprendizagem, em um contexto de produção científica, tecnológica e de inovações em gestão. O Projeto de Lei prevê a alteração na forma de concessão da parcela remuneratória relativa à titulação, especificamente da Fundação Oswaldo Cruz - Fiocruz, a fim de incluir critério relacionado ao reconhecimento de resultados de aprendizagem, com a previsão de implementação mediante regulamentação de critérios objetivos aferíveis;

g) ajustes na composição de órgãos colegiados gestores de carreiras. A medida visa alterar a composição desses órgãos colegiados para excluir a participação do Órgão Central do SIPEC, tendo em vista a inviabilidade de sua participação, como membro, na primeira etapa do processo de proposição de política de gestão de pessoas específica para determinadas categorias, uma vez que deverá atuar, posteriormente, na etapa de análise técnica, bem como na verificação da oportunidade e da conveniência das propostas que possam decorrer desses colegiados, considerando uma visão mais estratégica no contexto do Poder Executivo federal como um todo. Privilegia-se, assim, o princípio da segregação de funções;

h) revogação da previsão de licença sabática constante de algumas leis de carreiras. Por se tratar de instituto não previsto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e ainda, porque a sua finalidade precípua, que é o aperfeiçoamento profissional, foi suprida com a Licença para Capacitação prevista na Lei nº 9.527, de 1997, no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e nas disposições dos arts. 95 e 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, a medida propõe a revogação dos dispositivos legais ainda existentes. Cabe destacar que essas licenças sabáticas necessitavam de ato regulamentador do Poder Executivo, o que não foi realizado. Além disso, a licença sabática prevista no art. 23 da Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, que dispõe sobre o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal Direta, das Autarquias e das Fundações Federais, já foi revogada pela Lei nº 14.222, de 15 de outubro de 2021. Promove-se, com isso, isonomia entre grupos de carreiras semelhantes; e

i) integração ao quadro de pessoal da Advocacia-Geral da União – AGU, de que trata a Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002, dos cargos ocupados do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda - PECFAZ pertencentes ao quadro de pessoal do Ministério da Fazenda cujos ocupantes estejam em exercício na Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional – PGFN. Os cargos passarão a compor o quadro de pessoal da AGU, passando-se a conferir a esses servidores tratamento remuneratório isonômico ao dos demais servidores que compõem esse quadro.

Ampliação do Sistema de Desenvolvimento na Carreira – SIDEC, criado pela Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008.

55. A proposta objetiva: (i) expandir o Sistema de Desenvolvimento na Carreira, para, além daquelas categorias que recebem por subsídio, todas as carreiras que não possuam regras de progressão e promoção em lei específica e todos os planos de cargos hoje regidos pelo Decreto nº 84.669, de 29 de abril de 1980, que não se mostra mais alinhado às necessidades atuais da Administração Pública; e (ii) eliminar a necessidade de existência de vaga para promoção (“cláusulas de barreira”/estrutura piramidal). O objetivo é aproveitar um modelo de desenvolvimento a partir de uma “cesta” de critérios que podem ser adotados para progressão e promoção, sendo que o interstício e a avaliação de desempenho deverão obrigatoriamente ser considerados. Além disso, prevê a avaliação inclusive dos servidores que recebem por subsídio e estão no topo da carreira, os quais não são avaliados hoje. Trata-se de uma ferramenta de gestão que cada órgão ou entidade poderá aproveitar conforme suas especificidades e seu contexto, conferindo à progressão e à promoção um caráter de mecanismo dinâmico de gestão de pessoas.

56. Essas alterações não acarretam impacto orçamentário, uma vez que: (i) o SÍDEC não foi regulamentado; (ii) as carreiras atualmente abrangidas pelo referido sistema não estão sujeitas a “cláusulas de barreiras” para promoção; e (iii) a implementação das novas regras e a ampliação para outras carreiras somente ocorrerão a partir de regulamentação.

Ajustes em regras de movimentação de pessoal.

57. No que tange à movimentação de pessoal, foram incluídas regras para os cargos e carreiras cujos integrantes passarão a perceber por subsídio, em parcela única, a partir de janeiro de 2025. Com a estrutura remuneratória atual, restrições à ampla movimentação de servidores se dá por meio de critérios de concessão de gratificações de desempenho. Com a mudança da estrutura remuneratória torna-se necessário estabelecer as condições nas quais fica assegurado o interesse da Administração, considerando, ainda, o nível de atuação do cargo. Assim, cargos de nível médio, cujas atribuições são de apoio e não atendem de forma direta às especificidades da carreira ou do órgão, podem contar com critérios mais flexíveis em sua movimentação.

58. Cabe mencionar que foram incluídas regras de transição, em cada caso, com a finalidade de garantir a permanência dos servidores que se encontram cedidos, no interesse da Administração, a fim de evitar prejuízo à vida funcional desses servidores, bem como descontinuidade da prestação do serviço público.

Ajustes em regras de aposentadoria e padronização de regras de incorporação de Gratificação de Desempenho na aposentadoria.

59. Diversas medidas propostas na presente minuta de Projeto de Lei, que têm por finalidade dar efetividade aos referidos Termos de Acordo firmados, impactam diretamente a política previdenciária do Regime Próprio de Previdência Social da União. Assim, é fundamental atualizar as normas relacionadas à incorporação de vantagens nos proventos de aposentadoria e pensões, com vistas a garantir uma adequada aplicação do regramento pelas unidades de gestão de pessoas.

60. Nesse sentido, foram apresentados dispositivos que tratam da incorporação de gratificações especificamente aos aposentados e pensionistas que têm direito à integralidade e paridade constitucional, especialmente diante das novas disposições da Emenda Constitucional nº 103, de 2019. Não foram abordadas questões previdenciárias relativas aos demais servidores, pois não haverá impacto, uma vez que seus benefícios são calculados tendo por fundamento a base de suas contribuições previdenciárias.

Alteração sobre designação dos membros dos conselhos deliberativo e fiscal das entidades fechadas de previdência complementar.

61. Propõe-se que a designação dos membros representantes dos participantes e assistidos dos conselhos deliberativo e fiscal das entidades fechadas de previdência complementar possa ser delegada no âmbito de cada Poder. Já os membros representantes do patrocinador permanecerão sendo designados pelo Presidente da República, pelo Presidente do Supremo Tribunal Federal, e por ato conjunto dos Presidentes da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, respectivamente, no âmbito do Poder Executivo, Poder Judiciário e Poder Legislativo federais.

62. Destaca-se que o ajuste visa propiciar desburocratização e celeridade à designação dos membros representantes dos participantes e assistidos nos conselhos deliberativo e fiscal, a critério do dirigente máximo de cada Poder, considerando que a escolha desses membros se dá por meio de eleição.

Concursos vigentes

63. Para os candidatos aprovados em concursos públicos em vigor em 31 de dezembro de 2024, está sendo garantido o ingresso na classe e no padrão iniciais da estrutura do cargo vigente na data de

publicação do edital de abertura do concurso público, assegurado o reenquadramento nas tabelas de correlação previstas nos Anexos deste Projeto de Lei.

Aperfeiçoamentos legislativos pontuais para simplificação da gestão

64. Também propõe-se a inclusão de dois aperfeiçoamentos legislativos exclusivamente para saneamento da legislação, que se referem à estrutura de cargos em comissão e funções de confiança, com a inclusão de dispositivos voltados à simplificação e melhoria da gestão, que não acarretam impacto orçamentário.

65. Os dispositivos extinguem duas espécies de gratificações de representação: (i) a Gratificação de Representação de Função de Gabinete Militar – RMM e (ii) a Gratificação pela Representação de Gabinete – RGM, bem como revogam as respectivas tabelas remuneratórias. Ambas as gratificações são obsoletas, encontram-se totalmente desocupadas, e são de muito baixo valor remuneratório. A permanência dessas gratificações adiciona complexidade desnecessária que prejudica a eficiência e a transparência.

66. A RMM, de que trata a Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, e a alínea “g” do Anexo III da Lei nº 11.526, de 2007, não foi explicitamente extinta enquanto espécie, e não é utilizada nem para Oficiais, que podem ocupar a Gratificação de Exercício de Cargo de Confiança Devida a Militares - RMP, nem para Praças, que podem ocupar a Gratificação de Representação dos Órgãos da Presidência da República - RMA. Não foi possível localizar dispositivo de criação para revogação, mas ela é mencionada no parágrafo único do art. 2º da Lei nº 8.460, de 1992.

67. A RGM, de que trata o art. 10 da Lei nº 8.460, de 1992, e a alínea “e” do Anexo III da Lei nº 11.526, de 2007, também não foi explicitamente extinta como espécie, apesar de o art. 10 da Lei nº 8.460, de 1992, ter sido revogado pela Lei nº 14.204, de 2021.

68. Destaca-se que as medidas ora propostas na minuta de Projeto de Lei fortalecem a atuação estratégica do Estado e direciona sua força de trabalho, atual e futura, para o desempenho de atividades cada vez mais complexas, como impõe o mundo contemporâneo. Promove-se o estímulo à gestão adequada e efetiva da força de trabalho, em atividades essenciais para a prestação de serviços públicos e para a concretização da cidadania por meio das políticas públicas. A proposta vai ao encontro do fortalecimento da gestão pública e do aprimoramento do corpo de servidores que materializam a atuação do Estado.

CONCLUSÃO

69. A proposta é apresentada sob a forma de Projeto de Lei, em substituição à Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, motivo pelo qual se solicita tramitação em regime de urgência. Além disso, de modo a não haver descontinuidade entre os efeitos da MP e a proposta do Projeto de Lei, é imperioso que o PL seja sancionado antes da caducidade da referida Medida.

70. Ante todo o exposto, encaminhe-se esta Nota à Secretaria Executiva deste Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI, para apreciação e continuidade dos trâmites necessários, e à Consultoria Jurídica junto a este Ministério - Conj/MGI, para análise quanto aos aspectos jurídicos da proposta, acompanhada das minutas de Projeto de Lei (SEI nº 49406124) e de Exposição de Motivos Interministerial (SEI nº 49379256).

Assinatura eletrônica do documento	Assinatura eletrônica do documento	Assinatura eletrônica do documento	Assinatura eletrônica do documento
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS	SECRETARIA DE RELAÇÕES DE TRABALHO	SECRETARIA DE GESTÃO E INOVAÇÃO	SECRETARIA EXTRAORDINÁRIA PARA A TRANSFORMAÇÃO DO ESTADO



Documento assinado eletronicamente por **Regina Coeli Moreira Camargos, Secretário(a) Substituto(a)**, em 20/03/2025, às 18:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **José Lopez Feijóo, Secretário(a)**, em 20/03/2025, às 18:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Celina Pereira, Secretário(a) Adjunto(a)**, em 20/03/2025, às 19:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Kathyana Dantas Machado Buonafina, Secretário(a) Substituto(a)**, em 20/03/2025, às 19:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **49379147** e o código CRC **CAFBB439**.