

Nota Técnica Conjunta para Atos Normativos SEI nº 36/2025/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 19975.039014/2025-91.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A presente Nota Técnica Conjunta para Atos Normativos contém manifestação acerca da proposta de Projeto de Lei que busca 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, além de dar continuidade ao cumprimento dos Termos de Acordo firmados entre o Governo Federal e as entidades representativas dos servidores públicos federais e dos termos resultantes das tratativas ocorridas no âmbito dos fóruns de diálogos entre o Governo federal e o Governo do Distrito Federal com a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal e com a Polícia Civil do Distrito Federal e as entidades representativas de seus servidores.

2. 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 proposta de Projeto de Lei (SEI nº 55691764) e de Exposição de Motivos (SEI nº 55652746).

OBJETIVO

3. A proposta de Projeto de Lei tem como principais objetivos:

- I - instituir o Reconhecimento de Saberes e Competências para o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
- II - reajustar a remuneração dos cargos de médico e de médico veterinário do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012;
- III - criar a Carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal;
- IV - criar o cargo de Analista em Atividades Culturais e alterar a remuneração dos cargos do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005;
- V - reajustar o valor do vencimento básico para as Carreiras Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho e o percentual máximo do Bônus de Eficiência e Produtividade a ser atribuído aos aposentados e pensionistas;
- VI - criar Quadro Suplementar em Extinção de Analista de Sistema e de Processamento de Dados;
- VII - instituir o Regime Especial de Turnos ou Escalas na Secretaria da Defesa Civil do

Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional;

- VIII - instituir os regimes de plantão e de turnos alternados no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- IX - ampliar o rol de Carreiras e Planos Especiais de Cargos cujos ocupantes fazem jus à indenização de que trata a Lei nº 12.855, de 2 de setembro de 2013;
- X - dispor sobre consignação em folha de pagamento processada pelos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal de empregados públicos de empresas estatais federais;
- XI - autorizar a realização de exames médico-periciais de que trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, por meio do uso da tecnologia de telemedicina ou por análise documental no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- XII - alterar condições e prazos relativos à contratação por tempo determinado, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993;
- XIII - disciplinar o reposicionamento na tabela remuneratória e instituir a progressão dos empregados de que trata a Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994;
- XIV - instituir o Programa de Desligamento Incentivado – PDI, destinado aos empregados públicos de que trata a Lei nº 8.878, de 1994;
- XV - alterar a lotação dos cargos de Perito Federal Territorial para o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e disciplinar regras para a gestão da carreira;
- XVI - criar cargos efetivos no quadro de pessoal da Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa e no âmbito do Ministério da Educação – MEC, para redistribuição às Instituições Federais de Ensino Superior – IFES;
- XVII - instituir a Gratificação Temporária de Execução e de Apoio a Atividades Técnicas e Administrativas;
- XVIII - transformar cargos vagos e a vaga do Plano de Carreiras e Cargos da Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, de que trata a Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, e promover atualização de critérios de promoção do cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa;
- XIX - transformar cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos;
- XX - extinguir cargos efetivos vagos;
- XXI - reabrir prazo de opção para inclusão no quadro em extinção da União;
- XXII - transformar funções gratificadas em funções comissionadas executivas, no âmbito do Ministério da Fazenda;
- XXIII - reajustar a remuneração da Polícia Civil, da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal;
- XXIV - reajustar o valor do auxílio-moradia dos militares do Distrito Federal;
- XXV - reajustar a remuneração da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, dos ex-Territórios Federais e do antigo Distrito Federal e;
- XXVI - reajustar o valor do auxílio-moradia dos militares do Distrito Federal e dos militares dos ex-Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima, e do antigo Distrito Federal.

PÚBLICO-ALVO

4. O público-alvo direto da proposta são os servidores, militares e empregados públicos federais da Administração direta, autárquica e fundacional e das forças de segurança do Distrito Federal, bem como

os aposentados, os pensionistas e os órgãos e entidades abrangidos por esta proposta 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

5. A implementação das medidas propostas terá início a partir da data de publicação da Lei ou, nas hipóteses especificadas, em outra data constante no corpo do ato normativo ou em seus anexos. Em geral, as medidas de reajuste remuneratório e as demais medidas que envolvam impacto orçamentário-financeiro terão vigência a partir de abril de 2026.

6. No caso do reajuste da Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal e da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar dos extintos Territórios Federais e do antigo Distrito Federal, o impacto orçamentário-financeiro dar-se-á em dezembro de 2025 e janeiro de 2026. Na mesma data se dará o impacto do reajuste do Auxílio Moradia dos militares do Distrito Federal, dos extintos Territórios e do antigo Distrito Federal.

7. No caso de a Lei vir a ser publicada após as datas previstas no Projeto de Lei, seus efeitos financeiros dar-se-ão a partir da data da vigência da Lei, observada a disposto na legislação orçamentária vigente.

IMPACTO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

8. A implementação das medidas ora propostas tem impacto direto em políticas públicas de gestão de pessoas, contribuindo para a atração, manutenção e desenvolvimento dos servidores e fortalecendo a capacidade institucional dos órgãos e entidades.

9. Nesse sentido, o impacto dessas medidas perpassa indiretamente todo o processo de formulação e implementação de políticas públicas e a qualidade dos serviços prestados ao cidadão, uma vez que são as instituições públicas, por meio de seus servidores e empregados públicos, as responsáveis por concretizar, para a sociedade, a atuação do Estado.

ANÁLISE DE IMPACTO REGULATÓRIO (AIR)

10. Entende-se que a proposta objeto da presente Nota Técnica 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

11. As planilhas anexadas aos autos (SEI 55678619), as quais foram elaboradas pela Diretoria de Provimento e Movimentação de Pessoal (DEPRO/SGP/MGI), no que se refere aos anistiados, pela Secretaria de Relações do Trabalho (SRT/MGI, no que refere ao reajuste da Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal e da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar dos extintos Territórios Federais e do antigo Distrito Federal, da Receita Federal do Brasil e do Ministério do Trabalho e Emprego e para medidas pela Diretoria de Governança e Inteligência de Dados (DIGID/SGP/MGI), demonstram o detalhamento acerca do cálculo do impacto orçamentário da medida, que está estimado conforme será demonstrado adiante.

D) Criação do Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC para os servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE.

12. Impacto orçamentário acumulado em 2026, 2027 e 2028, respectivamente, de R\$ 1.233.446.381,00 (um bilhão, duzentos e trinta e três milhões, quatrocentos e quarenta e seis mil, trezentos e

oitenta e um reais);e de R\$ 3.796.896.276,00 (três bilhões, setecentos e noventa e seis milhões, oitocentos e noventa e seis mil duzentos e setenta e seis reais) e R\$ 5.030.342.657,00 (cinco bilhões, trinta milhões, trezentos e quarenta e dois mil seiscentos e cinquenta e sete reais), detalhado conforme planilha anexa (SEI 55678619).

II)Reajuste da remuneração dos cargos de Médico e Médico Veterinário do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de 4,5% para 9,5% sobre o vencimento básico, a partir de 2026.

13. Impacto orçamentário acumulado em 2026, 2027 e 2028, respectivamente, de R\$ 127.477.007,76 (cento e vinte e sete milhões, quatrocentos e setenta e sete mil, sete reais e setenta e seis centavos); de R\$ 331.440.220,00 (trezentos e trinta e um milhões, quatrocentos e quarenta mil duzentos e vinte reais) e R\$ 458.917.228,00 (quatrocentos e cinquenta e oito milhões, novecentos e dezessete mil duzentos e vinte e oito reais), detalhado conforme planilha anexa (SEI 55678619).

III) Criação dos cargos de Analista Técnico do Poder Executivo Federal.

14. Impacto orçamentário acumulado em 2025, 2026 e 2027, respectivamente, de R\$ 23.915,00 (vinte e três mil novecentos e quinze reais); de R\$ 408.818.440,00 (quatrocentos e oito milhões, oitocentos e dezoito mil quatrocentos e quarenta reais) e R\$ 1.057.857.554,00 (um bilhão, cinquenta e sete milhões, oitocentos e cinquenta e sete mil quinhentos e cinquenta e quatro reais), detalhado conforme planilha anexa (SEI 55678619).

IV) Alteração da remuneração dos cargos do Plano Especial de Cargos da Cultura.

15. Impacto orçamentário acumulado em 2026, 2027 e 2028, respectivamente, de R\$ 139.915.876,00 (cento e trinta e nove milhões, novecentos e quinze mil oitocentos e setenta e seis reais);de R\$ 362.525.709,00 (trezentos e sessenta e dois milhões, quinhentos e vinte e cinco mil setecentos e nove reais) e R\$ 502.441.585,00 (quinhentos e dois milhões, quatrocentos e quarenta e um mil quinhentos e oitenta e cinco reais), detalhado conforme planilha anexa (SEI 55678619).

V)Reajuste do valor do vencimento básico para as Carreiras Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho e o percentual máximo do Bônus de Eficiência e Produtividade a ser atribuído aos aposentados e pensionistas.

16. Impacto orçamentário acumulado em 2026, 2027 e 2028, respectivamente, de R\$ 1.605.111.141,00 (um bilhão, seiscentos e cinco milhões, cento e onze mil, cento e quarenta e um reais),deR\$ 3.979.877.572,00 (três bilhões, novecentos e setenta e nove milhões, oitocentos e setenta e sete mil quinhentos e setenta e dois reais)e R\$ 5.584.988.713,00 (cinco bilhões, quinhentos e oitenta e quatro milhões, novecentos e oitenta e oito mil setecentos e treze reais), detalhado conforme planilha anexa(SEI 55678619).

VI) Quadro Suplementar em Extinção de Analista de Sistemas e Processamento de Dados.

17. Impacto orçamentário acumulado em 2026, 2027 e 2028, respectivamente, de R\$24.255.910,00 (vinte e quatro milhões, duzentos e cinquenta e cinco mil, novecentos e dez reais); de R\$62.923.775,00 (sessenta e dois milhões, novecentos e vinte e três mil setecentos e setenta e cinco reais); e de R\$ 87.179.685,00 (oitenta e sete milhões, cento e setenta e nove mil seiscentos e oitenta e cinco reais), detalhado conforme planilha anexa (SEI 55678619).

VII) Instituição de Regime Especial de Turnos ou Escalas na Secretaria da Defesa Civil do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional.

18. Medida sem impacto orçamentário.

VIII) Instituição de regimes de plantão e de turnos alternados no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

19. Medida sem impacto orçamentário.

IX)Ampliação do rol de Carreiras e Planos Especiais de Cargos cujos ocupantes fazem jus à indenização de localidade estratégica.

20. Impacto orçamentário acumulado em 2026 deR\$ 7.549.542,00 (sete milhões, quinhentos e quarenta e nove mil, quinhentos e quarenta e dois reais), considerando o período de abril a dezembro de 2026. Para os anos de 2027 e 2028, o impacto orçamentário anualizado é deR\$ 9.227.218,00 (nove milhões, duzentos e vinte e sete mil, duzentos e dezoito reais), em 2027 e R\$ 16.776.760,00 (dezesseis milhões, setecentos e setenta e seis mil setecentos e sessenta reais) em 2028,detalhado conforme planilha anexa (SEI 55678619).

21. Conforme disposto no art. 129 da Lei nº 15.080, de 30 de dezembro de 2024 (LDO 2025), a compensação referente à ampliação do rol de carreiras cujos ocupantes fazem jus à indenização de localidade estratégica será compensada por meio da extinção de cargos efetivos vagos, nos termos do item 20 desta seção.

X) Disposição sobre consignação em folha de pagamento processada pelos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal de empregados públicos de empresas estatais federais.

22. Medida sem impacto orçamentário.

XI) Autorização da realização de exames médico-periciais de que trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, por meio do uso da tecnologia de telemedicina ou por análise documental no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

23. Medida sem impacto orçamentário.

XII) Alteração de condições e prazos relativos à contratação por tempo determinado, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

24. Medida sem impacto orçamentário.

XIII)Reposicionamento e progressão dos empregados públicos de que trata a Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994.

25. A estimativa de impacto orçamentário relacionada ao posicionamento e ao reposicionamento dos anistiados na tabela remuneratória do Anexo CLXX da Lei nº 11.907, de 2009, é de R\$ 13.314.059,18 (treze milhões, trezentos e quatorze mil cinquenta e nove reais e dezoito centavos) em 2026, de R\$ 33.762.733,00 (trinta e três milhões, setecentos e sessenta e dois mil setecentos e trinta e três reais) em 2027 e R\$ 47.076.792,00 (quarenta e sete milhões, setenta e seis mil setecentos e noventa e dois reais) em 2028, detalhado conforme planilha anexa (SEI 55678619).

XIV)Programa de Desligamento Incentivado – PDI para empregados públicos de que trata a Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994.

26. A estimativa de impacto orçamentário, em 2026, a partir de abril para a instituição do Programa de Desligamento Incentivado dirigido a empregados públicos anistiados de que trata a Lei nº 8.878, de 1994, com 75 anos de idade ou mais é deR\$ 61.799.840 (sessenta e um um milhões, setecentos e noventa e nove mil, oitocentos e quarenta reais); de R\$ 127.307.671,00 (cento e vinte e sete milhões, trezentos e sete mil seiscentos e setenta e um reais) em 2027 e R\$ 189.107.511 (cento e oitenta e nove milhões, cento e sete mil quinhentos e onze reais) em 2028 , detalhado conforme planilha anexa (SEI 55678619).

XV) Alteração da lotação dos cargos de Perito Federal Territorial para o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e disciplinar regras para a gestão da carreira.

27. Medida sem impacto orçamentário.

XVI) Criação de Cargos efetivos.

28. O impacto orçamentário para os cargos a serem criados no âmbito da ANVISA e do MEC para o exercício de 2025 é de R\$ 101.541.027,00 (cento e um milhões, quinhentos e quarenta e um mil, vinte e sete reais). Para os exercícios subsequentes de 2026 e 2027 o impacto orçamentário, respectivamente, é de R\$ 1.326.981.370,00 (um bilhão, trezentos e vinte e seis milhões, novecentos e oitenta e um mil trezentos e setenta reais) e de R\$ 2.577.270.088,00 (dois bilhões, quinhentos e setenta e sete milhões, duzentos e setenta mil oitenta e oito reais), conforme se verifica na planilha anexa (SEI 55678619).

29. A previsão original constante no Anexo V da LOA 2025, no entanto, não comportava a criação desse quantitativo de cargos para o MEC. Em função disso, esta Pasta solicitou à Secretaria de Orçamento Federal - SOF, o encaminhamento de Projeto de Lei do Congresso Nacional, com tramitação dada naquela Casa de Leis, por meio do PLN nº 31, de 2025, para promover os ajustes necessários.

XVII) Criação da Gratificação Temporária de Execução e de Apoio a Atividades Técnicas e Administrativas.

30. Impacto orçamentário acumulado em 2026, 2027 e 2028, respectivamente, de R\$ 545.658.845,00 (quinhentos e quarenta e cinco milhões, seiscentos e cinquenta e oito mil, oitocentos e quarenta e cinco reais); de R\$ 727.545.127,00 (setecentos e vinte e sete milhões, quinhentos e quarenta e cinco mil, cento e vinte e sete reais) em 2027 e R\$ 727.545.127,00 (setecentos e vinte e sete milhões, quinhentos e quarenta e cinco mil, cento e vinte e sete reais) em 2028, detalhado conforme planilha anexa (SEI 55678619).

XVIII) Transformação de cargos vagos e a vagar do Plano de Carreiras e Cargos da Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, de que trata a Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, e promover atualização de critérios de promoção do cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa.

31. Medida sem aumento de despesas, conforme planilha anexa (SEI 55678619).

XIX. Transformação de cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos

32. Medida sem aumento de despesa, conforme planilha anexa (SEI 55678619).

XX) Extinção de cargos efetivos vagos.

33. A proposta contempla ainda a previsão de extinção de 465 cargos efetivos vagos do quadro de pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, nos termos do Anexo XL do Projeto de Lei. Esses cargos compõem a reserva do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, sem expectativa de provimento, de modo que não há qualquer prejuízo para órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. A extinção se faz necessária para compensar o aumento de despesa proveniente do reajuste das parcelas de auxílio-moradia da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos extintos Territórios Federais e do antigo Distrito Federal, além das despesas provenientes da ampliação do rol de carreiras cujos ocupantes fazem jus à indenização de localidade estratégica. Essa compensação se dá em observância aos termos do art. 129 da Lei nº 15.080, de 30 de dezembro de 2024. O impacto relativo ao aumento do auxílio-moradia referente às categorias do GDF serão custeados por recursos do Fundo Constitucional do Distrito Federal.

34. Dessa forma, conforme planilha anexada aos autos (SEI 55678619), a redução de despesas

previstas na proposta está estimada, respectivamente, em 2025, 2026 e 2027 em R\$ 43.961.788,00 (quarenta e três milhões, novecentos e sessenta e um mil setecentos e oitenta e oito reais); de 4\$ 46.147.927,00 (quarenta e seis milhões, cento e quarenta e sete mil novecentos e vinte e sete reais) e R\$ 46.147.927,00 (quarenta e seis milhões, cento e quarenta e sete mil novecentos e vinte e sete reais).

XXI) Reabertura de prazo de opção para inclusão no quadro em extinção da União.

35. O impacto orçamentário da reabertura de prazo para a opção de que tratam as Emendas Constitucionais nº 60, de 2009, nº 79, de 2014, e nº 98, de 2017, se mostra irrelevante.

36. Segundo informações extraídas das atas de julgamento de 2022 até 2024, o quantitativo de pedidos inadmitidos por intempestividade foi de apenas 193 processos, dos quais:

- a) em Roraima - RR: 53 processos desde 2022;
- b) em Rondônia - RO: 104 processos desde 2023; e
- c) no Amapá - AP: 36 processos desde 2023.

37. Preliminarmente, destaca-se que esses processos ainda dependeriam de uma análise documental para verificar a possibilidade de deferimento dos pleitos, o que não é garantido apenas pela tempestividade da opção. Além disso, estes 193 processos irão compor a base de milhares de processos ainda pendentes de análise e julgamento.

38. Entende-se, portanto, que não há de forma imediata impacto orçamentário significativo, ou seja, os orçamentos já autorizados/previstos para o exercício de 2025 (R\$ 351.707.219,00) e para o de 2026 (R\$ 497.302.454,15), não sofrerão nenhum impacto expressivo.

39. Supondo que os 193 processos acima referenciados sejam deferidos para cargos de nível auxiliar ou intermediário, nas classes iniciais, como vem sendo o padrão, o impacto na folha de pagamento de pessoal seria o demonstrado no quadro abaixo:

Estado	Quant. Processos	Remuneração básica inicial (média entre NA e NI)	Custo Mensal	Custo Anual (2026, 2027 e 2028)
AP	36	R\$ 2.020,73	R\$ 72.746,11	R\$ 967.523,32
RO	104	R\$ 2.020,73	R\$ 210.155,44	R\$ 2.795.067,36
RR	53	R\$ 2.020,73	R\$ 107.098,45	R\$ 1.424.409,33
TOTAL	193		R\$ 390.000,00	R\$ 5.187.000,00

XXII) Transformação de funções gratificadas em funções comissionadas executivas, no âmbito do Ministério da Fazenda.

40. O impacto orçamentário em 2025 é de R\$ 2.408.066,00 (dois milhões, quatrocentos e oito mil, sessenta e seis reais), considerando a vigência da medida a partir de dezembro de 2025, e de R\$ 16.480.700,81 (dezesseis milhões, quatrocentos e oitenta mil e setecentos reais e oitenta e um centavos), nos exercícios subsequentes de 2026 e 2027, conforme detalhado na planilha anexa (SEI 55678619).

XXIII) Reajuste da remuneração da Polícia Civil, da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, do Distrito Federal.

41. Impacto orçamentário acumulado em 2025, 2026 e 2027, respectivamente, de R\$ 167.756.034,00 (cento e sessenta e sete milhões, setecentos e cinquenta e seis mil, trinta e quatro reais); de R\$ 2.263.888.195,16 (dois bilhões, duzentos e sessenta e três milhões, oitocentos e oitenta e oito mil cento e noventa e cinco reais e dezesseis centavos) e R\$ 2.263.888.195,16 (dois bilhões, duzentos e sessenta e três milhões, oitocentos e oitenta e oito mil cento e noventa e cinco reais e dezesseis centavos), detalhado conforme planilha anexa (SEI 55678619).

XXIV) Reajuste do auxílio-moradia da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

42. Impacto orçamentário acumulado em 2025, 2026 e 2027, respectivamente, de R\$ 7.124.239,67 (sete milhões, cento e vinte e quatro mil duzentos e trinta e nove reais e sessenta e sete centavos); de R\$ 180.812.949,00 (cento e oitenta milhões, oitocentos e doze mil novecentos e quarenta e nove reais) e R\$ 180.812.949,00 (cento e oitenta milhões, oitocentos e doze mil novecentos e quarenta e nove reais), detalhado conforme planilha anexa (SEI 55678619).

XXV) Reajuste da remuneração da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, dos ex-Territórios Federais e do antigo Distrito Federal.

43. Impacto orçamentário acumulado em 2025, 2026 e 2027, respectivamente, de R\$ 34.315.473,17 (trinta e quatro milhões, trezentos e quinze mil quatrocentos e setenta e três reais e dezessete centavos); de R\$ 505.743.653,68 (quinhentos e cinco milhões, setecentos e quarenta e três mil seiscentos e cinquenta e três reais e sessenta e oito centavos) e R\$ 505.743.653,68 (quinhentos e cinco milhões, setecentos e quarenta e três mil seiscentos e cinquenta e três reais e sessenta e oito centavos), detalhado conforme planilha anexa (SEI 55678619).

XXVI) Reajuste do auxílio-moradia da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, dos ex-Territórios Federais e do antigo Distrito Federal.

44. Impacto orçamentário acumulado em 2025, 2026 e 2027, respectivamente, de R\$ 1.011.526,65 (um milhão, onze mil quinhentos e vinte e seis reais e sessenta e cinco centavos); de R\$ 13.534.226,56 (treze milhões, quinhentos e trinta e quatro mil duzentos e vinte e seis reais e cinquenta e seis centavos) e de R\$ 13.534.226,56 (treze milhões, quinhentos e trinta e quatro mil duzentos e vinte e seis reais e cinquenta e seis centavos), detalhado conforme planilha anexa (SEI 55678619).

45. Conforme disposto no art. 129 da Lei nº 15.080, de 30 de dezembro de 2024 (LDO 2025), a compensação referente à majoração do auxílio-moradia dos militares que integram o quadro em extinção dos extintos Territórios Federais e do antigo Distrito Federal será compensada nos termos do item seguinte.

Outras considerações

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

- a) alteração da lotação dos cargos de Perito Federal Territorial e disciplinamento de regras para a gestão da carreira;
- b) transformação de cargos vagos e a vagar do quadro de pessoal do Ipea e atualização de critérios de promoção do cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa;
- c) criação da jornada especial para a Secretaria de Defesa Civil;
- d) estabelecimento do regramento para a consignação em folha de pagamento de empregados públicos das empresas estatais federais dependentes;
- e) instituição de regime de plantão e de turnos alternados;
- f) autorização da realização de perícia por telemedicina e análise documental;
- g) alteração de condições e prazos relativos à contratação por tempo determinado;
- h) transformação de cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos; e
- i) outras medidas de aperfeiçoamento da gestão.

47. Relativamente às propostas com previsão de impacto orçamentário, faz-se necessário a manifestação da Secretaria de Orçamento Federal do Ministério do Planejamento e Orçamento (SOF/MPO), acerca da compatibilidade orçamentária e financeira da medida, com vistas à continuidade da tramitação da proposta em comento. Para tanto, encaminha-se àquela Secretaria o Ofício SEI 164218/2025/MGI(SEI 55680666), com o objetivo de viabilizar a manifestação sobre a presente proposta

de Projeto de Lei.

48. Informa-se, ainda, que em tratativas com a SOF/MPO, apontou-se a necessidade de alteração do Anexo V do PLOA 2026 para discriminar o quantitativo de gratificações temporárias a serem criadas pela presente proposta em item específico do referido anexo. Nesse sentido, o MGI enviou à SOF/MPO, solicitação de encaminhamento de Projeto de Lei do Congresso Nacional - PLN, nos termos do processo SEI 19975.037145/2025-33, para remanejar valores do Anexo V sem aumento das despesas já previstas.

49. Ainda em decorrência dessas tratativas preliminares com a SOF/MPO foi identificada a necessidade de apresentar compensação em relação às despesas de reajuste de auxílio-moradia da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar dos extintos Territórios Federais e do antigo Distrito Federal e da ampliação do rol de carreiras e planos que fazem jus à indenização de localidade estratégica, conforme art. 129 da Lei nº 15.080, de 30 de dezembro de 2024 (LDO 2025), conforme apresentando no item 20 nesta Nota.

50. Nesse sentido, o detalhamento explicitado na planilha S E I 55678619, estabelece a compensação com redução de despesa por meio da extinção de cargos efetivos vagos da reserva técnica do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec. Entende-se, desse modo, cumpridos todos os requisitos orçamentários.

OUTRAS INFORMAÇÕES

51. Cumpre destacar que, até o momento de elaboração desta proposta não houve, pelo Congresso Nacional, aprovação do Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias referente ao exercício de 2026 - LDO 2026 e do Projeto de Lei Orçamentária referente também ao exercício de 2026 - PLOA 2026.

52. Dessa forma, assim como foi feito na Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, foi incluído dispositivo que condiciona os efeitos financeiros da presente proposta à promulgação das peças orçamentárias, conforme determinação constitucional.

ANÁLISE

53. A norma proposta pretende, como objetivo principal, 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, além de dar continuidade ao cumprimento dos Termos de Acordo firmados entre o Governo Federal e as entidades representativas dos servidores públicos federais. Os referidos Termos de Acordo estão relacionados nos documentos anexos a este processo.

54. A proposta abrange um conjunto de temas, cujas medidas encontram-se detalhadas a seguir.

I. Instituição do Reconhecimento de Saberes e Competências para o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – RSC-PCCTAE

55. O Reconhecimento de Saberes e Competências para o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – RSC-PCCTAE se constituirá em instrumento de gestão das instituições federais de ensino vinculadas ou subordinadas ao Ministério da Educação para qualificar e incrementar o desempenho das servidoras e dos servidores por meio do reconhecimento de saberes e competências demonstrados em trabalhos e atividade desenvolvidos no âmbito de sua atuação profissional. Refere-se àqueles saberes e competências não instituídos que venham a ser aplicados no âmbito institucional e possam ser reconhecidos por sua instituição pelas entregas efetivamente apresentadas no contexto de seu trabalho.

56. Nesse sentido, o RSC-PCCTAE objetiva o reconhecimento de conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional da servidora e do servidor, não vinculados à titulação acadêmica. Caracteriza-se, portanto, pelo reconhecimento do saber não instituído, resultante da atuação profissional no exercício do cargo, na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão das Instituições Federais de Ensino.

57. O RSC-PCCTAE, a ser instituído a partir de 1º de abril de 2026, propiciará a percepção do Incentivo à Qualificação - IQ, parcela que já compõe a estrutura remuneratória dos cargos pertencentes ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. No entanto, a sua concessão se dará de forma alternativa à atual previsão legal, que vincula a concessão dos diversos níveis de IQ à conclusão de qualificação acadêmica em níveis crescentes, superior à exigência de ingresso no cargo.

58. Assim, a concessão do RSC-PCCTAE propiciará a percepção de níveis crescentes de IQ, em nível superior subsequente ao nível de qualificação acadêmica alcançado pelo servidor, até o último nível de IQ existente. Importante salientar que os diversos níveis de IQ não são cumulativos, independentemente de a sua concessão ter sido decorrente de obtenção de titulação acadêmica ou de RSC-PCCTAE.

59. O RSC-PCCTAE só poderá ser concedido a 70% dos servidores ativos, em função de um conjunto de requisitos, a serem pontuados e avaliados pela Comissão para Reconhecimento de Saberes e Competências do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – CRSC-PCCTAE, instituída em cada Instituição Federal de Ensino, independentemente do número de servidores integrantes do quadro de pessoal de cada instituição federal de ensino. O servidor deverá apresentar a documentação comprobatória do cumprimento dos requisitos e realizar defesa de memorial junto à Comissão para Reconhecimento de Saberes e Competências.

60. A avaliação a ser realizada pela Comissão considerará a comprovação de requisitos cumpridos nos cinco anos de exercício no cargo anteriores à data do requerimento e a análise de mérito em relação ao memorial defendido pelo servidor. O resultado do trabalho efetuado pela Comissão será homologado pelo colegiado superior da Instituição Federal de Ensino. Os efeitos financeiros do IQ ocorrerão a partir da data de concessão do RSC-PCCTAE.

61. O RSC-PCCTAE será concedido somente ao servidor em efetivo exercício em Instituição Federal de Ensino ou àquele requisitado ou movimentado para composição de força de trabalho. O RSC-PCCTAE não se aplica aos servidores em estágio probatório. Ele poderá ser requerido após o cumprimento do interstício de três anos após a percepção de cada nível de Incentivo à Qualificação e somente será concedido para o percentual do Incentivo à Qualificação subsequente ao recebido pelo servidor.

62. O RSC-PCCTAE não será concedido àqueles que estejam na condição de aposentados ou pensionistas no momento da publicação desta lei ou que venham a se aposentar antes da sua concessão, independente do fundamento ou do cálculo do benefício previdenciário.

63. A medida cumpre o disposto na cláusula quarta do Termo de Acordo nº 11/2024 (SEI nº 55659506), celebrado entre o Governo Federal e as entidades representantes da classe, 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, e proporcionará o fortalecimento das Instituições Federais de Ensino, contribuindo para a melhoria do ensino superior, técnico e tecnológico, da pesquisa aplicada e da extensão tecnológica.

II. Reajuste dos padrões de vencimento dos cargos de Médico e Médico Veterinário do PCCTAE

64. A proposta contempla nova majoração dos padrões de vencimento dos cargos efetivos de Médico e de Médico Veterinário do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, a partir de 1º de abril de 2026.

65. A medida tem como objetivo dar continuidade à política de valorização remuneratória dos servidores públicos civis, de acordo com as especificidades de cada plano e carreira.

III. Criação da Carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal

66. A proposta de Projeto de Lei institui a Carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal, composta pelo cargo de Analista Técnico Executivo – ATE, de nível superior, de provimento

efetivo, regida pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e classificada em especialidades, de modo a atuar nos macroprocessos de trabalho gerenciais e de suporte especializado dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. A criação desta carreira é uma resposta estratégica ao histórico de fragmentação de cargos e carreiras dessa natureza no serviço público federal, um cenário complexo formado por variado conjunto de carreiras e planos de cargos distintos e regidos por regras heterogêneas mesmo contendo cargos e atribuições similares entre eles, o que compromete a eficiência, a isonomia e a gestão estratégica de pessoas.

67. Assim, a criação do cargo de ATE faz parte de uma estratégia mais ampla em prol da racionalização e transversalização do sistema de carreiras do Poder Executivo Federal que vem sendo promovida pelo Governo Federal desde 2023, a exemplo da Carreira de Tecnologia da Informação, das Carreiras de Especialista e Técnico em Indigenismo, da Carreira de Desenvolvimento Socioeconômico e da Carreira de Desenvolvimento de Políticas de Justiça e Defesa. Com isso, a nova carreira proposta busca: (i) promover a transversalização de cargos e carreiras aplicáveis a mais de um órgão ou entidade, ao tempo em que se realiza a racionalização de cargos correlatos; (ii) aperfeiçoar a gestão e destinação de cargos vagos; (iii) aprimorar a governança de Planos e Carreiras; (iv) fomentar atribuições adequadas para as necessidades do presente e do futuro; e (v) tratar com isonomia, equalização e simplificação das remunerações entre cargos com mesma natureza, complexidade e função. Adicionalmente, a proposta é fundamentada nas diretrizes de carreiras definidas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), por meio da Portaria nº 5.127, 13 de agosto de 2024, para a melhoria sistêmica do modelo de gestão de pessoas no setor público.

68. Como aperfeiçoamento da gestão estratégica de pessoas, os ocupantes dos cargos de ATE terão lotação no MGI, na qualidade de órgão supervisor da carreira, e exercício descentralizado em órgãos e em entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. As atribuições gerais do cargo de ATE são planejar, coordenar, executar, controlar e avaliar atividades técnico-administrativas especializadas relativas ao exercício das competências institucionais desses órgãos e entidades. Além disso, o cargo será classificado em especialidades de acordo com a formação ou habilidade específica, que serão definidas e organizadas em regulamento, assim como estabelecidas suas atribuições específicas. Inicialmente, a proposta apresenta as especialidades já identificadas como de uso comum entre os órgãos e entidades no âmbito da natureza técnico-administrativa de suporte especializado, sendo elas: Administração; Arquivologia; Biblioteconomia; Contabilidade; Comunicação Social; Técnico-Administrativa; e Técnico-Educacional.

69. A implementação da carreira se dará por meio do enquadramento de cargos correlatos ocupados e da criação de cargos vagos para futuro provimento a partir da transformação dos cargos vagos relacionados àqueles enquadrados, sem impacto orçamentário. O enquadramento dos ocupantes de cargos correlatos já existentes, que tenham ingressado por concurso público, abrangerá especificamente os cargos que possuem similitude de atribuições em relação ao novo cargo e suas especialidades, além de possuírem mesma identidade de requisito de escolaridade e natureza remuneratória. Desse modo, estão correlacionados os cargos de Administração e Planejamento, Administrador, Analista de Administração, Analista Técnico-Administrativo, Arquivista, Bibliotecário, Contador, Técnico de Nível Superior, Técnico em Assuntos Educacionais e Técnico em Comunicação Social, todos de abordagem técnico-administrativo, de nível superior e integrantes dos quadros de pessoal dos órgãos e entidades da administração pública federal, pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo e planos de cargos ou carreiras correlatas.

70. A seguir, para detalhar a análise, inicialmente demonstra-se as atuais atribuições e requisitos de ingresso dos referidos cargos a serem enquadrados:

- a) Administração e Planejamento: planejamento, supervisão, coordenação, controle, acompanhamento e à execução de atividades de atendimento ao cidadão e de atividades técnicas e especializadas, de nível superior, necessárias ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos e entidades da administração pública federal, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas na sua área de atuação, ressalvadas as atividades privativas de carreiras específicas. Requisito de escolaridade: Nível superior, com diploma, devidamente registrado, ou certificado de conclusão de curso de graduação em qualquer área de conhecimento.

- b) Administrador: supervisão, programação, coordenação ou execução especializada referentes a estudos, pesquisas, análise e projetos sobre administração de pessoal, material, orçamento, organização e métodos. Requisito de escolaridade: Nível superior, com diploma de graduação em Administração, devidamente registrado.
- c) Analista de Administração: elaboração e execução de planos, programas e projetos na área administrativa; Realização de tarefas técnicas de acordo com as normas e padrões da administração pública; Elaboração de normas e procedimentos, bem como realização de pesquisas, estudos e análises técnicas; Elaboração de relatórios técnicos; Atuação em sistemas estruturantes da administração pública federal; Administração de materiais, gestão de pessoas, patrimônio, recursos financeiros e orçamentários; Gestão de recursos tecnológicos; Administração de sistemas e processos; Atuação em projetos, processos, riscos, controles, documentos, contratos e licitações; Análise de dados, emissão de relatórios, normas técnicas, elaboração de normativos e outras atividades relativas ao cargo. Requisito de escolaridade: Nível superior, com diploma de graduação em Administração, devidamente registrado.
- d) Analista Técnico-Administrativo: planejamento, supervisão, coordenação, controle, acompanhamento e à execução de atividades de atendimento ao cidadão e de atividades técnicas e especializadas, de nível superior, necessárias ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos e entidades da administração pública federal, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas na sua área de atuação, ressalvadas as atividades privativas de Carreiras específicas. Requisito de escolaridade: Nível superior, com diploma de graduação em qualquer formação.
- e) Arquivista: planejamento, supervisão, coordenação, orientação, avaliação, controle e execução referentes aos trabalhos de pesquisa, estudo, registro e tratamento técnico de documentos arquivísticos. Requisito de escolaridade: Nível superior, com diploma de graduação em Arquivologia ou habilitação legal equivalente, devidamente registrado.
- f) Bibliotecário: supervisão, coordenação, programação ou execução especializada referentes trabalhos de pesquisa, estudo e registro bibliográfico de documentos e informações culturalmente importantes. Requisito de escolaridade: Nível superior, com diploma de graduação em Biblioteconomia, devidamente registrado.
- g) Contador: supervisão, coordenação ou execução relativas à contabilidade e à administração financeira e patrimonial, empreendendo balancetes, balanços, registros e demonstrações contábeis. Requisito de escolaridade: Nível superior, com diploma de graduação em Ciências Contábeis, devidamente registrado.
- h) Técnico de Nível Superior: planejar, organizar e realizar trabalhos específicos de natureza profissional; analisar e elaborar projetos; efetuar pesquisas, estudos, análises e elaborar relatórios e pareceres; participar de projetos e proceder seu acompanhamento; e executar tarefas afins que lhe forem atribuídas. Requisito de escolaridade: Nível superior, com diploma de graduação em qualquer formação.
- i) Técnico em Assuntos Educacionais: supervisão, coordenação, programação ou execução especializada referentes a trabalhos de pesquisa e estudos pedagógicos, visando à solução dos problemas de educação, bem como de orientação e técnicas educacionais, administração escolar e educação sanitária. Requisito de escolaridade: Nível superior, com diploma de bacharel em Pedagogia, ou em Psicologia, Filosofia, Ciências Sociais ou Educação Física, devidamente registrado.
- j) Técnico em Comunicação Social: supervisão, coordenação e execução de trabalhos de relações públicas, redação com ou sem apreciações ou comentários, de supervisão dos trabalhos de revisão, de coleta e preparo de informações, para divulgação oficial escrita, falada ou televisionada. Requisito de escolaridade: Nível superior, com diploma de graduação em Comunicação Social ou Jornalismo e Relações Públicas, ou habilitação legal equivalente.

71. Assim, no que tange à uniformidade de atribuições, observa-se a plena semelhança entre as

funções atuais e as atribuições propostas para o novo cargo de ATE. As atribuições gerais do novo cargo são de “planejar, coordenar, executar, controlar e avaliar atividades técnico-administrativas especializadas relativas ao exercício das competências institucionais...”, que são atribuições comuns a todos os cargos a serem enquadrados, as quais são complementadas com as temáticas específicas à sua especialização. Para tanto, a proposta do cargo de ATE prevê a sua classificação em especialidades, com atribuições específicas definidas em regulamento, que complementarão aquelas gerais. Assim, os cargos serão enquadrados em especialidades já pré-definidas na proposta de Projeto de Lei, com nomenclaturas homônimas às formações ou habilidade apresentadas pelos cargos atuais e, ainda, assegurada a equivalência de atribuições, sendo:

- a) cargos de Administrador e Analista de Administração, voltados à atuação de nível superior na área da Administração, enquadrados na especialidade Administração;
- b) cargos de Administração e Planejamento, Analista Técnico-Administrativo e de Técnico de Nível Superior, voltados à atuação de nível superior na área técnico-administrativa multidisciplinar, enquadrados na especialidade Técnico-Administrativa;
- c) cargo de Arquivista, voltado à atuação de nível superior na área da Arquivologia, enquadrado na especialidade Arquivologia;
- d) cargos de Bibliotecário, Bibliotecário-Documentalista e Biblioteconomista, voltados à atuação de nível superior na área da Biblioteconomia, enquadrados na especialidade Biblioteconomia;
- e) cargo de Contador, voltado à atuação de nível superior na área das Ciências Contábeis, enquadrado na especialidade Contabilidade;
- f) cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, voltado à atuação de nível superior na área de educação institucional, enquadrado na especialidade Técnico-Educacional; e
- g) cargo de Técnico em Comunicação Social, voltado à atuação de nível superior na área de Comunicação Social, enquadrado na especialidade Comunicação Social.

72. Quanto à identidade dos requisitos de escolaridade, a equivalência é observada, uma vez que todos os cargos a serem enquadrados na nova carreira também são de nível superior. Adicionalmente, a proposta prevê que as especialidades do cargo de ATE manterão os requisitos de ingresso dos cargos atuais relacionados. Isso garante que, por exemplo, a especialidade de Contabilidade exigirá diploma de graduação em Ciências Contábeis e registro profissional, assim como o cargo de Contador exigia, ficando mantidas as condições dos cargos de origem.

73. Por fim, a identidade remuneratória entre o cargo de ATE e os cargos enquadrados é igualmente apresentada. Nos dois casos, verifica-se a mesma estrutura remuneratória, que é composta por Vencimento Básico e Gratificação de Desempenho. Os cargos correlatos a serem enquadrados já possuem estruturas remuneratórias idênticas ou aproximadas, sendo muitos deles originários de Planos de Cargos ou Carreiras com remuneração inicial e final semelhantes às do PGPE, o qual foi utilizado como parâmetro de valores para a criação da tabela remuneratória da nova carreira quando da vigência da futura Lei, uniformizando as remunerações. A proposta assegura, ainda, que na hipótese de redução de remuneração, de provento ou de pensão, em decorrência do enquadramento proposto, eventual diferença será paga a título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI. Adicionalmente, a proposta inclui a previsão de uma nova tabela remuneratória a partir de abril de 2026, com novos valores estabelecidos para o conjunto dos grupos tratados no mesmo Projeto de Lei, demonstrando o compromisso com a progressiva harmonização remuneratória no sistema de carreiras.

74. Os servidores dos cargos relacionados no enquadramento terão, ainda, prazo para apresentar manifestação contrária irretratável por meio de Termo de Opção. No caso dos cargos homônimos enquadráveis no cargo de ATE que estejam lotados no MEC e que passarão a compor o Plano Especial de Cargos do Ministério da Educação, contido em outro Projeto de Lei em tramitação, será previsto o enquadramento automático daqueles cargos que haviam sido centralizados pelo art. 214 da Lei nº 15.141, de 2025, com prazo para manifestação irretratável de recusa e retorno ao PECMEC. Além disso, haverá termo de opção de enquadramento para os demais cargos homônimos não relacionados na referida Lei nº 15.141,

de 2025, com prazo para manifestação, de forma irretratável, pela saída do PECMEC e enquadramento na Carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal. Além disso, aos aposentados ou aos beneficiários de pensão cujos benefícios previdenciários sejam amparados pela paridade e decorram de cargo relacionado ao enquadramento, de provimento efetivo, em que a investidura do servidor tenha ocorrido mediante aprovação em concurso público, serão aplicadas as vantagens de natureza permanente e geral concedidas aos servidores efetivos da Carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal. Ademais, para eventuais provimentos provenientes de concursos públicos vigentes na data de entrada em vigor da Lei de criação dessa nova carreira, fica prevista a validade do ingresso nos cargos de ATE, na forma da correlação de especialidades estabelecida.

75. Assim, a Carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal observa os requisitos legais e jurisprudenciais necessários para a sua criação e para a promoção do enquadramento de cargos proposto. A criação desta carreira representa, desse modo, uma medida estruturante de racionalização e governança, que promoverá a visão integrada das capacidades de suporte especializado do Poder Executivo federal, aumentará a flexibilidade e eficiência na gestão da força de trabalho, aprimorará as soluções de governança de dimensão transversal a toda a administração e, com isso, deixará um legado estruturado para o sistema de carreiras.

IV.Reestruturação do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005

76. A reorganização do Plano Especial de Cargos da Cultura – PEC-Cultura se dará a partir de três eixos. No primeiro, como medida de racionalização, propõe-se a criação do cargo de Analista em Atividades Culturais e a centralização dos cargos vagos de nível intermediário no cargo de Assistente Técnico-Administrativo já existente, ambos classificados por áreas e especialidades, na perspectiva de vocacionar a atuação do Plano na execução e apoio das políticas culturais.

77. Para tanto, ainda como medida racionalizadora, os cargos de níveis superior e intermediário do PEC-Cultura, vagos e que vierem a vagar, ficam transformados, respectivamente, em cargos de Analista em Atividades Culturais e de Assistente Técnico-Administrativo, excetuando-se os cargos vagos que estejam destinados ao provimento de concursos públicos vigentes na data de entrada em vigor da Lei, para os quais serão mantidos os cargos estabelecidos em edital do certame quando do seu provimento.

78. O segundo eixo, como medida de valorização, por meio da majoração remuneratória, prevê o aumento da remuneração dos cargos de níveis superior, intermediário e auxiliar. A proposta inclui a previsão de uma nova tabela remuneratória a partir de abril de 2026, com novos valores estabelecidos para o conjunto dos grupos tratados na mesma proposta de Projeto de Lei, demonstrando o compromisso com a progressiva harmonização remuneratória no sistema de carreiras.

79. O terceiro eixo, por sua vez, caracteriza-se como medida de governança, na qual está prevista a transversalização do PEC-Cultura, em que os ocupantes dos cargos do PEC-Cultura terão lotação no Ministério da Cultura, na qualidade de órgão supervisor, e exercício descentralizado em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional que tenham atuação nas políticas culturais.

80. Desse modo, gradualmente ficarão organizados dois cargos principais para atender as necessidades de execução e apoio das políticas públicas na área da cultura. Observa-se, por fim, que as atribuições de natureza técnico-administrativa de suporte especializado terão sua força de trabalho atendida a partir da nova Carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal, proposta como medida estratégica, racionalizadora e transversal para atender a todos os órgãos e entidades federais.

81. O objetivo dessas medidas é atrair, manter e desenvolver profissionais cuja qualificação seja compatível com a natureza das atribuições e atividades inerentes às políticas públicas nacionais de cultura, visando, em última instância, garantir à população brasileira os direitos culturais previstos na Constituição Federal.

V.Reajuste do valor do vencimento básico, ajuste de critério de progressão funcional e aumento do percentual máximo do Bônus de Eficiência e Produtividade a ser atribuído aos aposentados e pensionistas das Carreiras Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho

82. Trata-se de medidas que objetivam cumprir o disposto nos Termos de Acordos nº 01/2025, nº 02/2025 e nº 03/2025, firmados entre o Governo Federal e, respectivamente, o Sindicato Nacional dos Analistas-Tributários da Receita Federal do Brasil – Sindireceita(SEI nº 55659881), o Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil – Sindifisco (SEI nº 55659967) e o Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho – SINAIT (SEI nº 55660077).

83. As medidas propostas alcançam os cargos de Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil e de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil, da Carreira Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil, e o cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho, da Carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho, ambas carreiras tratadas na Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002.

84. Nesse sentido, propõe-se: (a) majoração do vencimento básico dos três cargos citados na classe especial, padrões “I” a “III”; (b) revogação do § 6º do art. 4º da Lei nº 10.593, de 2002, para permitir a progressão dos ocupantes dos cargos efetivos durante o estágio probatório; e (c) aumento dos percentuais de bonificação a serem pagos a aposentados e pensionistas oriundos desses cargos relativos ao Bônus de Eficiência e Produtividade específico de cada Carreira. Com a implementação desta última medida, o menor percentual do Bônus que o inativo passará a perceber em função do resultado apurado no período após 9 anos ou mais da inatividade do aposentado ou do instituidor de pensão passará de 35% para 52,04%. Os valores corresponderão a 100% durante os doze primeiros meses e serão escalonadas de forma regressiva ao longo do tempo até o alcance do percentual mínimo aos nove anos de inatividade. As medidas serão implementadas a partir de abril de 2026.

VI. Criação de Quadro Suplementar em Extinção de Analista de Sistemas e Processamento de Dados

85. A criação de Quadro Suplementar abarca os cargos de Analista de Sistemas e correlatos, tais como Analista de Processamento de Dados e Analista de Suporte de Sistemas, todos de nível superior, em extinção, pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo e planos de cargos correlatos e ao Plano Especial de Cargos do Ministério da Educação. A criação do quadro mantém a extinção dos respectivos cargos e busca responder a demanda remanescente de servidores desses cargos, que não integraram a recém-criada Carreira de Tecnologia da Informação, organizada pela Lei nº 14.875, de 31 de maio de 2024.

86. Objetivamente a medida propõe a lotação dos servidores ocupantes desses cargos no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos com a devida inclusão em Quadro Suplementar, sob gestão dessa mesma Pasta. A proposta cria as regras necessárias para a organização do Quadro Suplementar e inclui a previsão de uma nova tabela remuneratória a partir de abril de 2026, com novos valores estabelecidos para o conjunto dos grupos tratados na mesma proposta de Projeto de Lei.

VII.Instituição de jornada especial para servidores que atuam na Secretaria de Defesa Civil do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional

87. A Lei nº 12.608, de 10 de abril de 2012, que Institui a Política Nacional de Proteção e Defesa Civil – PNPDEC e dispõe sobre o Sistema Nacional de Proteção e Defesa Civil - SINPDEC e o Conselho Nacional de Proteção e Defesa Civil – CONPDEC, define os agentes de proteção e defesa civil, entre os quais se incluem agentes políticos, gestores públicos, servidores públicos com atribuições relativas à prestação ou execução dos serviços de proteção e defesa civil e agentes voluntários.

88. Todavia, a referida Lei não prevê a possibilidade de os servidores da Secretaria Nacional de Proteção e Defesa Civil do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional – SEDEC/MIDR, no

exercício das atividades relativas à prestação ou execução dos serviços de proteção e defesa civil, realizarem a respectiva jornada de trabalho em regime de turnos ou escalas de revezamento, o que compromete a prestação de serviços, dada a natureza das atividades desenvolvidas, que incluem mitigação, resposta, monitoramento e recuperação em áreas atingidas por desastres, que exigem disponibilidade contínua e ininterrupta.

89. Dessa forma, a proposta tem por finalidade aprimorar a capacidade de resposta e atuação da SEDEC/MIDR em emergências e desastres, por meio da adequação da jornada de trabalho dos servidores às necessidades urgentes da Defesa Civil.

90. Assim, propõe-se a alteração da Lei nº 12.608, de 2012, com vistas a autorizar a adoção de jornada especial, em regime de turnos ou escalas, pelos servidores em exercício na SEDEC que atuam em ações de mitigação para emergências e desastres, ou em ações de resposta, monitoramento e de recuperação em áreas atingidas por desastres, incluídos a mobilização e os processos emergenciais, quando as atividades exigirem serviços contínuos e ininterruptos, com jornada superior a oito horas diárias, nos termos do regulamento.

91. A medida contribui diretamente para a eficiência na gestão de crises e na proteção da vida e do patrimônio, ao assegurar que equipes especializadas possam agir prontamente, independentemente do dia ou do horário.

VIII. Instituição de Regime de plantão e regime de trabalho de turnos alternados por revezamento

92. A proposta visa instituir o regime de plantão e o regime de trabalho de turnos alternados por revezamento, nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

93. A Lei nº 8.112, de 1990, estabelece, em seu art. 19, que os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 horas e observados os limites mínimo e máximo de 6 horas e 8 horas diárias, respectivamente, ressalvada a jornada estabelecida em leis especiais.

94. Em sentido semelhante, o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que regulamentou a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas, fixa a jornada de oito horas diárias e 40 horas semanais aos servidores públicos federais.

95. O art. 19, § 2º, da mesma Lei nº 8.112, de 1990, por sua vez, disciplina que a fixação de jornada máxima não se aplica para as jornadas que são estabelecidas em leis especiais.

96. Nessa esteira, o Decreto nº 1.590, de 1995, disciplina que 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, ou quando se tratar de secretarias que atendam diretamente a Ministro de Estado ou órgãos essenciais da Presidência da República, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar o cumprimento de jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais.

97. Consoante disposto no Decreto referenciado, a flexibilização da jornada para seis horas diárias e 30 horas semanais, com a adoção do regime de turnos ou escalas, deve atender, necessariamente, aos seguintes requisitos, com o objetivo de garantir que essa jornada diferenciada seja aplicada restritivamente aos casos em que os serviços exigem atividades dessa natureza, e não de forma indistinta a todos os servidores de um órgão ou entidade:

- a) estrito interesse da Administração, declarado em ato próprio da autoridade máxima do órgão ou entidade;
- b) desenvolvimento de atividades contínuas de turno ou escalas em função de atendimento ao público externo ou trabalho noturno; e
- c) período igual ou superior a 12 horas ininterruptas.

98. Conforme disposto, compete ao dirigente máximo do órgão ou entidade editar ato com critérios e procedimentos específicos à jornada de trabalho de seus servidores, a fim de adequá-lo às peculiaridades de cada unidade administrativa, bem como autorizar e definir os serviços aos quais se aplicam a escala e o regime de turnos alternados por revezamento, respeitada a legislação específica.

99. Assim, destaca-se que a jornada de trabalho deve ser fixada em razão das atribuições pertinentes a cada cargo, inclusive levando-se em consideração, no caso de execução de serviços que necessitam de turnos contínuos e ininterruptos de revezamento, as atividades específicas a serem desempenhadas pelos servidores.

100. Tal legislação mostra-se alinhada aos entendimentos do Superior Tribunal de Justiça, conforme agravo regimental no Recurso Especial nº 1.227.587 – RS (2011/0002443-5), o qual tratou da jornada máxima dos servidores, porém estabeleceu a possibilidade de jornadas especiais em razão das atividades contínuas.

Nesse sentido, considera-se que a adoção do regime de plantão e do regime de trabalho de turnos alternados por revezamento, conforme proposta no presente Projeto de Lei, mostra-se medida necessária para garantir o adequado funcionamento dos órgãos entidades que prestem serviços que exijam funcionamento contínuo e ininterrupto, e cuja descontinuidade possa causar grave prejuízo à sociedade que se beneficia dos serviços prestados.

IX. Ampliação do rol de Carreiras e Planos Especiais de Cargos cujos ocupantes fazem jus à indenização de localidade estratégica

101. A proposta tem por finalidade viabilizar o pagamento da indenização de que trata a Lei nº 12.855, de 2013, a outras categorias funcionais que realizam atividades em localidades estratégicas, vinculadas à prevenção, controle, fiscalização e repressão dos delitos transfronteiriços.

102. Nesse sentido, após análise das especificidades da atuação de determinados órgãos e entidades, constatou-se que se enquadram nos critérios legais as seguintes carreiras e planos de cargos:

- a) Plano de Carreira dos Cargos de Atividades Técnicas e Auxiliares de Fiscalização Federal Agropecuária – PCTAF, de que trata a Lei nº 13.324, de 29 de julho de 2016;
- b) Carreira de Especialista em Meio Ambiente, de que trata a Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002;
- c) Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – PECMA, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006;
- d) Carreiras de Regulação e Fiscalização de Locais, Produtos e Serviços sob Vigilância Sanitária e de Suporte à Regulação e Fiscalização de Locais, Produtos e Serviços sob Vigilância Sanitária, de que trata a Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004;
- e) Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, de que trata a Lei nº 10.882, de 9 de junho de 2004, observado o disposto no art. 34 da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004; e
- f) Plano de Carreiras e Cargos da Agência Brasileira de Inteligência, de que trata a Lei nº 11.776, de 17 de setembro de 2008.

103. Faz-se ainda necessário incluir, expressamente, os seguintes órgãos e entidades como passíveis de realizar o pagamento da indenização em comento: Serviço Florestal Brasileiro, Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis, Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade, Agência Nacional de Vigilância Sanitária e Agência Brasileira de Inteligência.

104. A inclusão de tais carreiras vai ao encontro do objetivo da Lei, que é o de contribuir para o fortalecimento do efetivo em localidades consideradas estratégicas, vinculadas à prevenção, controle, fiscalização e repressão dos delitos transfronteiriços, as quais, além de estarem situadas na faixa de fronteira, apresentam dificuldade de fixação de efetivo.

X. Autorização da consignação em folha de pagamento processada pelos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal de empregados públicos de empresas estatais federais

105. A proposta tem por finalidade permitir a manutenção das condições de consignação em folha de pagamento dos empregados públicos das empresas estatais federais dependentes, cuja folha de pagamento seja processada pelos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal, a fim de evitar qualquer prejuízo em eventual alteração das regras legais estabelecidas.

106. Esses empregados públicos vinham, conforme determinava a legislação então vigente, submetendo-se às regras da Lei nº 14.509, de 27 de dezembro de 2022, e ao Decreto nº 8.690, de 11 de março de 2016, que se aplicam a servidores públicos federais, aposentados e pensionistas da administração federal, bem como aos empregados públicos federais da administração direta, autárquica e fundacional. A referida Lei estabelece como limite máximo para consignações em folha de pagamento (débitos de natureza facultativa, diferente dos descontos, cujos débitos decorrem de determinação legal ou judicial) o percentual de até 45% (quarenta e cinco por cento), conforme o parágrafo único do seu art. 2º.

107. Por outro lado, a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003 (Lei do Crédito Consignado), que se aplica, em regra, aos empregados públicos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispõe de limite máximo percentual para consignações de até 40% (quarenta por cento), conforme o § 1º do seu art. 1º.

108. Após a publicação da Lei nº 15.179, de 24 de julho de 2025, foi instituído o chamado “Crédito do Trabalhador”, por meio da inserção de novos dispositivos à mencionada Lei nº 10.820, de 2003. A partir de então, os empregados públicos das empresas estatais federais dependentes, independentemente de sua folha de pagamento ser processada pelos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal, passaram a submeter-se às novas regras. O principal impacto dessa situação é a redução imediata do limite de crédito desses agentes públicos, bem como a forma de cálculo desse limite, e, ainda, a necessidade de migração das operações para sistema informatizado distinto daquele utilizado para o processamento de suas folhas de pagamento. Como resultado, há elevado risco de prejuízo ao cumprimento dos contratos de operação de crédito realizados anteriormente por esses empregados.

109. Assim, a proposta de alteração legal busca corrigir essa distorção, prevendo expressamente que todos os empregados cuja folha de pagamento seja processada pelos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal devem observar o disposto na Lei nº 14.509, de 2022, e nos seus regulamentos. A medida ora proposta visa trazer maior clareza quanto à aplicação do limite máximo de comprometimento da remuneração mensal a ser aplicado aos empregados das empresas estatais dependentes que possuam a folha de pagamento processada pelos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal, mitigar o risco de prejuízo aos próprios empregados públicos e garantir segurança jurídica a situações já constituídas.

XI. Autorização de perícia por telemedicina e análise documental

110. Em função da necessidade de empreender celeridade na realização dos exames médico-periciais relacionados à concessão da licença para tratamento da própria saúde da servidora e do servidor, bem como da licença por motivo de doença em pessoa da família das servidoras e servidores públicos federais, e ainda otimizar a utilização da força de trabalho médico-pericial disponível no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), instituído pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, faz-se necessária alteração legislativa autorizando que os exames médico-periciais previstos na Lei nº 8.112, de 1990, sejam realizados com o uso de tecnologia de telemedicina ou por análise documental, conforme regulamento específico.

111. O aprimoramento dos procedimentos médico-periciais faz-se necessário com vistas a evitar represamentos de homologações de licenças para tratamento de saúde. A medida ainda se justifica pelo fato

de que o Conselho Federal de Medicina, por meio da Resolução CFM nº 2.430, de 21 de maio de 2025, chancelou o uso da telemedicina no âmbito da administração pública federal apenas para as perícias médicas previdenciárias e assistenciais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) — no que tange à avaliação de capacidade laboral —, inviabilizando a utilização dessa ferramenta para a realização de outros exames médico-periciais que não sejam naquele instituto.

112. Importante ressaltar que uso da telemedicina e da análise documental não substituem a avaliação presencial quando esta se mostrar imprescindível à conclusão diagnóstica ou pericial, mas configuram instrumentos complementares e opcionais, a serem utilizados conforme critérios técnicos definidos em regulamento, sob supervisão médica e com garantia de sigilo profissional e proteção de dados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais — Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

113. Nesse sentido, propõe-se estabelecer em lei a faculdade de realização de exames médico-periciais previstos na Lei nº 8.112, de 1990, com o uso de telemedicina ou por análise documental, a ser disciplinado em regulamento.

XII. Alteração das condições e prazos relativos à contratação por tempo determinado

114. A Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, possibilita aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal realizarem contratações por tempo determinado, concebidas como medida emergencial destinadas à prestação dos serviços públicos em situações de calamidades, eventos imprevisíveis ou circunstâncias excepcionais e atípicas, cuja resolução demanda solução célere e limitada no tempo, sem a formação de vínculo permanente com a Administração. Nessa linha, a temporariedade da necessidade administrativa e o excepcional interesse público são os requisitos centrais que justificam a adoção dessa modalidade de contratação.

115. Nesse contexto, o dinamismo das demandas sociais em atividades atribuídas ao Poder Público evidencia a necessidade de que a lei seja atualizada, a fim de que o instrumento normativo acompanhe as evoluções e possibilite maior eficiência na atuação da Administração Pública Federal.

116. Em relação às necessidades temporárias caracterizadas no art. 2º da Lei, propõe-se:

a) alterar a redação do inciso XII, para suprimir a expressão “matriculadas regularmente em cursos técnicos de nível médio e em cursos de nível superior”. A exigência de comprovação da matrícula tem ocasionado entraves significativos, inclusive com a judicialização da demanda, uma vez que a Instituição Federal de Ensino somente pode iniciar o procedimento de contratação após a efetiva matrícula do estudante. Essa condição acarreta demora considerável na disponibilização do profissional, comprometendo o adequado atendimento dos estudantes que dele necessitam. Pretende-se ainda incluir o §11 ao art. 2º, com o objetivo de delegar aos dirigentes máximos das Instituições Federais de Ensino a competência para autorizar a contratação temporária do profissional especializado de nível superior, para atender alunos com deficiência. Tal medida se justifica pelo fato de que a atuação desse profissional em uma IFE é uma relação direta e essencial entre o estudante com deficiência e a própria Instituição, assegurando que suas necessidades sejam devidamente atendidas. Assim, a adoção dessa medida é fundamental para garantir maior celeridade no processo de contratação temporária, possibilitando que as IFE tenham condições de responder de maneira eficaz e adequada às demandas específicas dos estudantes com deficiência.

b) revogar as alíneas “d” e “g” do inciso VI, em razão da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3.237, que julgou inconstitucional as referidas alíneas. Destaque-se que o alcance da ADI nº 3.237 foi objeto de manifestação da Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, que mediante Parecer nº 00843/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, consignou que “atualmente, no entendimento do STF, o previsto na alínea “d” do inciso VI do art. 2º da Lei nº 8.745, de 1993, é inconstitucional”.

117. Quanto às contratações para atender necessidade temporária prevista no art. 2º, inciso III da

Lei nº 8.745, de 1993, referente à realização de recenseamentos e pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), propõe-se a ampliação da vigência máxima dos contratos de 3 (três) para 4 (quatro) anos. Essa ampliação do período de vigência máxima, incluindo a prorrogação do contrato, possibilitará maior eficiência nas ações essenciais para a coleta, atualização e análise de dados estatísticos.

118. Outra medida proposta, refere-se ao disciplinamento do inciso XII do art. 2º por meio de sua inclusão nos arts. 4º e 7º da Lei nº 8.745, de 1993, a fim de estabelecer os prazos, as prorrogações máximas dos contratos temporários e a forma de remuneração. A alteração mostra-se necessária diante da lacuna existente na legislação vigente, que não dispõe expressamente sobre os parâmetros para essa hipótese de contratação.

119. Além disso, propõe-se a revogação do art. 5-A, em razão de sua inexecutabilidade. A exigência de encaminhamento de síntese de todos os contratos temporários à Secretaria de Gestão de Pessoas revela-se puramente formalista, criando burocracia desnecessária e contrariando os princípios da descentralização e da eficiência na gestão pública. Vale ressaltar, que a regularidade do contrato admissional está diretamente vinculada à conformidade legal, sendo sua verificação uma atividade de natureza jurídica. Essa análise é realizada pelo órgão de assessoramento jurídico da entidade demandante, que atesta o cumprimento das normas aplicáveis antes da formalização do vínculo, garantindo segurança jurídica e observância da legislação vigente. Dessa forma, a revogação proposta contribui para a desburocratização, fortalece a gestão descentralizada e promove maior eficiência na Administração Pública, sem comprometer a segurança jurídica e a conformidade legal.

120. Por fim, outro ponto que carece de revisão na Lei nº 8.745, de 1993, refere-se à vedação de nova contratação por tempo determinado antes de decorridos 24 meses do encerramento do contrato anterior. A recontração antes desse prazo só é permitida em situações críticas, como calamidades públicas e emergências ambientais, no qual o interesse público imediato e urgente justifica a flexibilização.

121. A imposição dessa vedação busca evitar que as contratações temporárias sejam utilizadas de forma contínua, o que poderia caracterizar a precarização dos vínculos de trabalho e um desvio do propósito original da lei, que é atender a necessidades temporárias e de excepcional interesse público. Assim, busca-se garantir que o caráter excepcional e temporário da contratação seja mantido, prevenindo desvios de finalidade ou abusos, como a manutenção prolongada de profissionais sem concurso público.

122. Em que pese os fundamentos originais, verifica-se que a redação atual trás excessiva limitação, que não se mostra condizente com o objetivo da Lei. Não se pode deixar de considerar que uma nova contratação por pessoa jurídica de direito público federal diversa, quando realizada mediante processo seletivo simplificado de provas ou de provas e títulos, fundamenta-se em critérios objetivos e técnicos de desempenho e competência, assegurando impessoalidade, isonomia entre os participantes e atendendo ao dinamismo próprio da administração pública na gestão de suas necessidades. Ademais, a exclusão dessa vedação para essa situação específica iria contribuir para reduzir a judicialização da matéria, em consonância com o entendimento consolidado pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) no Tema Repetitivo nº 1.308. A esse respeito, verifica-se a tese firmada no caso de contratos realizados por instituições públicas distintas, conforme a seguir:

ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA DE NATUREZA REPETITIVA. TEMA 1308/STJ. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PESSOAL PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. MANDADO DE SEGURANÇA. CONTRATO TEMPORÁRIO. PROFESSOR SUBSTITUTO. ART. 9º, III, DA LEI 8.745/1993. DISTINGUISHING EM RELAÇÃO AO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 635.648/CE, COM REPERCUSSÃO GERAL - TEMA 403/STF. NOVA CONTRATAÇÃO POR INSTITUIÇÕES DE ENSINO DISTINTAS. POSSIBILIDADE. RECURSO ESPECIAL CONHECIDO E DESPROVIDO. RECURSO JULGADO SOB A SISTEMÁTICA DO ART. 1.036 E SEQUINTE DO CPC/2015, C/C O ART. 256-N E SEQUINTE DO REGIMENTO INTERNO DO STJ.

1. A controvérsia submetida ao rito dos recursos especiais repetitivos - Tema 1308/STJ - foi assim delimitada: "Definir se a vedação de nova admissão de Professor Substituto temporário anteriormente contratado, antes de decorridos 24 meses do encerramento do contrato anterior, contida no artigo 9º, III, da Lei 8.745/1993, se aplica aos contratos realizados por instituições

públicas distintas".

2. A contratação por tempo determinado é modalidade excepcional de ingresso em cargo público, admitida somente nos casos de necessidade temporária de excepcional interesse público, consoante preconiza o art. 37, IX, da Constituição Federal de 1988. No âmbito da Administração Federal, essa espécie de admissão é disciplinada pela Lei 8.745/1993, que estabelece a impossibilidade de o pessoal contratado temporariamente ser novamente admitido, da mesma forma, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento do seu contrato anterior.

3. Acerca da legislação a respeito da contratação de pessoal pela Administração Pública, o art. 9º, III, da Lei 8.745/1993 teve a sua constitucionalidade aferida pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento, com Repercussão Geral, do Tema 403/STF - RE 635.648/CE, e restou confirmada pela Corte sua compatibilidade com a Constituição Federal.

4. Nesse ponto, faz-se imprescindível estabelecer um distinguishing entre a tese fixada no Tema 403/STF e a situação em análise, pois o recurso paradigmático analisado pela Suprema Corte tratava de nova contratação temporária de professor substituto pela mesma instituição de ensino superior. Essa hipótese é diversa daquela do recorrido, pois firmara contrato anteriormente com Universidade Federal de Alagoas - UFAL, e fora impedido de estabelecer novo vínculo com o Instituto Federal de Alagoas - IFAL.

5. A imposição da quarentena se justifica somente no primeiro caso, de recontração pela mesma instituição de ensino, pois visa impedir que se torne perene a contratação que deveria ser transitória, subvertendo o critério da necessidade temporária de excepcional interesse público. A contrario sensu, o caso dos autos é de admissão de professor temporário por instituição educacional diversa, não havendo, portanto, risco de perpetuação em determinado órgão da Administração Pública.

6. Mantida a higidez da moralidade administrativa com a contratação do recorrido por instituição de ensino diversa, não se cogita ofensa ao regramento disposto na Lei 8.745/1993, cancelado pelo Tema 403/STF.

7. O Superior Tribunal de Justiça e o Supremo Tribunal Federal têm jurisprudência consolidada no sentido de que, com efeito, o art. 9º, III, da Lei 8.745/1993 não admite a celebração de novo contrato temporário antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento do anterior, à exceção de novo vínculo firmado com instituição pública de ensino diversa. Nesse sentido: STF: ARE 1.383.986 AgR, Relator Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe de 12/8/2022. STJ: REsp 2.055.298/AL, Relator Ministro Herman Benjamin, Segunda Turma, DJe de 28/6/2023; REsp 1.919.817/RN, Relator Ministro Mauro Campbell Marques, Segunda Turma, DJe de 3/5/2021; AgInt no REsp 1.770.730/CE, Relator Ministro Gurgel de Faria, Primeira Turma, DJe de 6/12/2019.

8. Tese jurídica firmada: "A vedação de nova admissão de professor substituto temporário anteriormente contratado, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento do contrato anterior, contida no art. 9º, III, da Lei 8.745/1993, não se aplica aos contratos realizados por instituições públicas distintas".

9. Resolução do concreto: recurso especial do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas conhecido e não provido.

10. Recurso julgado sob a sistemática do art. 1.036 e seguintes do CPC/2015; e art. 256-N e seguintes do Regimento Interno do STJ.

(REsp n. 2.136.644/AL, relator Ministro Afrânio Vilela, Primeira Seção, julgado em 13/8/2025, DJEN de 19/8/2025.)

123. Nesse sentido, propõe-se a alteração do inciso III do art. 9º, conferindo-lhe nova redação para incluir entre as exceções da vedação a novo contrato, a admissão de candidatos selecionados por processo seletivo simplificado de provas, ou de provas e títulos, desde que realizado por pessoa jurídica de direito público federal diversa daquela em que se deu o contrato anterior.

124. Outro aspecto a ser considerado refere-se às demais situações nas quais permanece o período de 24 meses para nova contratação após o término do contrato anterior. De modo geral, esse prazo mostra-se condizente com o propósito explicitado acima. No entanto, quando o contrato temporário é de curta duração, o prazo a ser cumprido para uma nova contratação mostra-se desarrazoado. Assim, para contrato temporário por período inferior a 24 meses, no qual fica caracterizada a necessidade temporária a ser suprida, propõe-se que o tempo exigido antes de nova contratação seja igual ao tempo de duração do contrato, estabelecendo-se um prazo mínimo entre as contratações de 6 meses. Assim, no caso de um contrato de 12 meses de duração, o contratante poderá firmar novo contrato temporário com a administração após período de 12 meses do

encerramento do contrato anterior.

XIII. Reposicionamento e progressão dos empregados públicos de que trata a Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994

125. A Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, e o Decreto nº 6.657, 20 de novembro de 2008, preveem três formas alternativas para a fixação da remuneração dos empregados públicos de que trata a Lei nº 8.878, de 1994: (a) por comprovação, por parte do empregado anistiado, de todas as parcelas remuneratórias a que fazia jus; (b) quando o órgão recupera registros fidedignos e o classifica nos limites da tabela ou (c) na ausência dos registros, pelo posicionamento na Tabela do Anexo CLXX da referida Lei nº 11.907. O enquadramento na Tabela remuneratória da citada Lei, considera o nível de escolaridade de ingresso no emprego e o tempo de efetivo exercício no emprego anterior ao seu retorno à administração pública.

126. A lei, entretanto, não prevê, após o posicionamento inicial na tabela, nenhum mecanismo de progressão, levando à permanência do empregado na mesma referência em que posicionado na data do retorno ao serviço público durante toda a sua vida funcional.

127. A defasagem salarial causada por essa estagnação na referência do enquadramento inicial dos empregados públicos anistiados reflete negativamente na gestão dessa força de trabalho. Como parte da solução para esse problema, a proposta prevê o reposicionamento na tabela, considerando a posição atualmente ocupada e uma referência adicional a cada cinco anos completos de efetivo exercício no emprego após o seu retorno ao serviço público.

128. Para os empregados anistiados em efetivo exercício na administração pública federal direta, autárquica e fundacional que percebem remuneração desvinculada da Tabela do Anexo CLXX da Lei nº 11.907, de 2009, a proposta prevê a opção pela percepção da remuneração da referida Tabela, se mais favorável, trazendo maior isonomia de tratamento. O critério para o posicionamento será de uma referência a cada cinco anos de efetivo exercício após o retorno, além de considerar o tempo de serviço no emprego ocupado à época do desligamento, aplicando-se, para esse período, o regramento existente para enquadramento inicial na tabela remuneratória. A opção não gerará efeitos financeiros retroativos e será indeferida no caso de o enquadramento na tabela gerar decesso remuneratório.

129. Para o empregado que estiver retornando ao serviço público, a proposta contempla a possibilidade de opção pela remuneração mais favorável.

130. Após o posicionamento ou reposicionamento na tabela, em decorrência da aplicação da presente proposta, os empregados de que trata a Lei nº 8.878, de 1994, farão jus a uma progressão a cada 5 anos de efetivo exercício, até alcançar a última referência da tabela remuneratória.

XIV. Instituição do Programa de Desligamento Incentivado – PDI para empregados públicos de que trata a Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994

131. A proposta de instituição e implementação de Plano de Demissão Incentivada - PDI para os empregados públicos de que trata a Lei nº 8.878, de 1994, decorre dos estudos e de levantamento de dados qualificados e de evidências realizados pelo Grupo de Trabalho - GT, de caráter consultivo e natureza administrativa de fórum de diálogo, conduzido pela Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, com a participação da Secretaria de Relações de Trabalho, oitiva e contribuição de vários órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, assim como da Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - CONDSEF.

132. Tem por público-alvo os empregados públicos anistiados pela Lei nº 8.878, de 1994, que estejam lotados e em exercício na administração pública direta, autárquica e fundacional, tenham completado 75 (setenta e cinco) anos ou mais e preencham os demais requisitos estabelecidos em lei.

133. Será vedada a adesão ao PDI de empregado público nas seguintes situações: (a) enquadrado no § 14 do art. 37 da Constituição Federal; (b) que tenha retornado ao serviço público por decisão judicial

não transitada em julgado; ou (c) que esteja respondendo a processo administrativo disciplinar ou equivalente no âmbito da administração pública.

134. O empregado que preencher os critérios e aderir ao programa no primeiro ano do preenchimento dos requisitos receberá 100% (cem por cento) do incentivo. A reabertura do PDI ou a implementação de novo PDI deverão prever a redução de parâmetro do incentivo, caso ocorram nos doze meses seguintes contados da data final para desligamento estabelecida no último PDI implementado.

135. A adesão ao PDI configurará o encerramento do emprego e do vínculo funcional com a administração pública federal, que se efetivará com a publicação do ato, registro na carteira de trabalho e assentamentos funcionais correspondentes.

136. O valor do incentivo será de um salário-base, acrescido das parcelas integrantes da sua estrutura salarial, a cada 12 meses trabalhados após o retorno ao serviço público federal, acrescido de 40% (quarenta por cento) sobre o valor total apurado.

137. O valor máximo da indenização para o empregado que aderir ao Plano será de R\$ 350.000,00 (trezentos e cinquenta mil reais).

138. A proposta de instituição do PDI tem por premissa o compromisso de justiça social e de reparação histórica para com os empregados públicos de que trata a Lei nº 8.878, de 1994, e se alinha aos princípios da boa gestão pública, ao conciliar responsabilidade fiscal, sustentabilidade orçamentária e valorização do empregado público. A proposta contribui para o equilíbrio das contas públicas no médio prazo, ao mesmo tempo em que assegura dignidade e reconhecimento àqueles que encerram seu vínculo funcional com o Estado.

XV.Alteração da lotação dos cargos de Perito Federal Territorial para o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

139. Em relação à Carreira de Perito Federal Territorial, propõe-se centralizar a lotação e definir o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI como órgão supervisor da carreira, com a possibilidade de exercício descentralizado em órgãos e em entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional que tenham atuação voltada para o planejamento, a coordenação, a orientação, a implementação, o acompanhamento e a fiscalização de atividades inerentes à ocupação e ao uso do solo e de atividades de governança territorial, fundiária e patrimonial da União.

140. Busca-se, ainda, aperfeiçoar a legislação relativa à gestão da carreira, estabelecendo regras próprias para ingresso no cargo, inserindo, inclusive, a possibilidade de curso de formação como etapa do concurso público, e disciplinando hipóteses de cessão e de percepção da gratificação de desempenho.

141. Pretende-se, com a caracterização da natureza transversal da carreira, ampliar sua utilização em áreas que atuem com políticas territorial, fundiária e patrimonial da União e permitir uma melhor gestão dos servidores ocupantes desse cargo, a partir da instituição de uma governança estratégica para a carreira.

XVI.Criação de cargos efetivos no quadro de pessoal da Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa e no âmbito do Ministério da Educação – MEC, para redistribuição às Instituições Federais de Ensino Superior – IFES

142. No caso da Anvisa, propõe-se a criação dos seguintes quantitativos de cargos, de que trata a Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004:

- a) 200 (duzentos) cargos de Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária, da Carreira de Regulação e Fiscalização de Locais, Produtos e Serviços sob Vigilância Sanitária; e
- b) 25 (vinte e cinco) cargos de Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária, da Carreira de Suporte à Regulação e Fiscalização de Locais, Produtos e Serviços sob Vigilância Sanitária.

143. A criação desses cargos visa ao fortalecimento institucional da Anvisa, tendo em vista que, segundo avaliação da própria Agência, o atual quadro de pessoal é insuficiente para atender à demanda das atividades econômicas relacionadas à produção e comercialização de produtos e serviços que possam impactar a saúde da população. Destacam-se, nesse contexto, as ações voltadas à proteção sanitária, à fiscalização e à gestão do Sistema Nacional de Vigilância Sanitária.

144. Cabe esclarecer que a Medida Provisória nº 1.301, de 30 de maio de 2025, convertida na Lei nº 15.233, de 7 de outubro de 2025, já promoveu reforço no quadro efetivo da Anvisa, com a criação de 129 cargos de Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária, mediante a transformação de cargos, sem impacto orçamentário.

145. Adicionalmente, este Projeto de Lei propõe a criação de mais 256 cargos de Especialista, também por transformação, conforme detalhado em seção específica. Assim, o total de cargos propostos nesta iniciativa alcança 481, que, somados aos 129 já criados, totalizam 610 novos cargos, sendo 585 cargos na Carreira de Regulação e Fiscalização de Locais, Produtos e Serviços sob Vigilância Sanitária e 25 cargos na Carreira de Suporte à Regulação e Fiscalização de Locais, Produtos e Serviços sob Vigilância Sanitária.

146. O pedido original da Anvisa previa a ampliação de 1.107 cargos efetivos em seu quadro atual, que conta com 1.501 cargos aprovados, dos quais 241 pertencem ao PECAnvisa e serão extintos quando vagos. Considerando apenas os cargos das Carreiras, a proposta representa um incremento de aproximadamente 88% no quadro efetivo da Agência.

147. Embora a ampliação proposta represente um reforço estratégico relevante para o cumprimento da missão institucional da Anvisa, é necessário considerar os limites de financiamento das demandas de pessoal da Administração Pública Federal. Por isso, torna-se imprescindível a adoção de critérios de priorização para atendimento das solicitações de criação de cargos em cada exercício financeiro.

148. Nesse sentido, destaca-se o modelo referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT), ferramenta que vem sendo gradualmente implantada pela Administração para estimar, com base em evidências e dados objetivos, a quantidade ideal de servidores necessária para a entrega de resultados. Embora a Anvisa tenha demonstrado interesse em adotar o DFT, inclusive indicando colaboradores para capacitação, não houve continuidade na implantação da metodologia em toda a sua estrutura organizacional. Isso exigiu a utilização de outros critérios para análise da proposta, desvinculados da metodologia comparativa e padronizada que se busca consolidar.

149. Para o MEC, propõe-se criar os seguintes quantitativos de cargos:

- a) 3.800 (três mil e oitocentos) cargos de Professor do Magistério Superior da Carreira de Magistério Superior, de que trata a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012; e
- b) 2.000 (dois mil) cargos de Técnico em Educação e 2.800 (dois mil e oitocentos) cargos de Analista em Educação, do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

150. A criação dos cargos de Professor do Magistério Superior, de Técnico em Educação e de Analista em Educação destina-se à expansão da Rede Federal de Educação Superior, disposta no novo Programa de Aceleração do Crescimento (Novo PAC), que, dentre outras medidas de fortalecimento do ensino superior, conta com a criação de novos *campi* (universidades federais) em São Gabriel da Cachoeira/AM, Rurópolis/PA, Cidade Ocidental/GO, Caxias do Sul/RS, Ipatinga/MG, Jequié/BA, Baturité/CE, São José do Rio Preto/SP, Sertânia/PE e Estância/SE, bem como para consolidação da Rede Federal de Instituições Federais de Educação Superior.

XVII. Criação da Gratificação Temporária de Execução e Apoio a Atividades Técnicas e Administrativas - GTATA

151. A proposta prevê a criação de Gratificação Temporária de Execução e Apoio a Atividades Técnicas e Administrativas - GTATA, devida a titulares de cargos regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em efetivo exercício no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública federal

direta, autárquica e fundacional, enquanto permanecerem nessa condição.

152. A GTATA possui natureza temporária e caracteriza-se por ser de livre designação e dispensa, de acordo com a oportunidade e a conveniência da administração pública federal. Além disso, não compõe a estrutura remuneratória de cargos, nem possui vinculação a planos ou carreiras específicas.

153. A criação da Gratificação decorre de necessidade da administração pública de otimizar processos de natureza prioritária no âmbito do suporte e apoio à execução de atividades administrativas. O objetivo é que a GTATA seja concedida aos servidores, não integrantes de carreiras estruturadas, que atuem de modo direto em atividades de execução e apoio a atividades administrativas na Administração Pública federal, como aquelas relacionadas a planejamento, orçamento e finanças, pessoal, processos, patrimônio, logística, contratos, dados, controle e integridade, atendimento ou protocolo; ou a atividades técnicas, como as relacionadas a documentação e acervo, comunicação, pesquisa científica e tecnológica ou saúde.

154. A GTATA contará com quantitativo previamente definido e não guarda relação numérica com a quantidade de servidores em exercício em cada unidade dos órgãos e entidades federais.

155. A Gratificação possui valor fixo e poderá ser paga em conjunto com gratificações de desempenho, todavia não será paga cumulativamente com outras gratificações temporárias, a saber: Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal – GSISTE, Gratificação do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática GSISP, Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo - GAEG e Gratificação Temporária de Proteção e Defesa Civil – GPDEC, de que tratam, respectivamente, o art. 15 da Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, o art. 287 e o art. 292 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, e o art. 56 da Lei nº 14.875, de 31 de maio de 2024.

156. Ressalta-se ainda que há previsão de teto remuneratório que considera na soma a GTATA e a remuneração de cada servidor, de modo que o valor total percebido pelo servidor não ultrapassará valor predefinido.

157. Por fim, há previsão de pagamento proporcional do valor no caso de servidores que tenham redução de jornada de trabalho com redução de remuneração. E, ainda, de que a respectiva gratificação não integrará proventos de aposentadorias e pensões, mas poderá ser incluída facultativamente para compor a base de cálculo da remuneração de contribuição, nos termos da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

158. A medida pretende valorizar esse grupo de servidores, os quais são responsáveis pela execução e apoio a atividades administrativas na Administração Pública federal, que pertencem aos diversos planos especiais de cargos do Sistema de Carreiras.

XVIII. Transformação de cargos vagos e a vagar do Plano de Carreiras e Cargos da Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, de que trata a Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008 e atualização de critérios de promoção do cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa

159. Propõe-se transformar os demais cargos vagos e a vagar do quadro de pessoal do IPEA no cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa da Carreira de Planejamento e Pesquisa do Ipea, de que trata o art. 102, inciso I, da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, cujas atribuições são voltadas às atividades de gestão governamental, nos aspectos relativos ao planejamento, à realização de pesquisas econômicas e sociais e à avaliação de ações governamentais para subsidiar a formulação de políticas públicas.

160. As demais atividades de suporte técnico e administrativo serão gradualmente assumidas pela nova carreira de ATPE, também proposta no presente Projeto de Lei, que terá atuação transversal no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional.

161. Com essa medida, busca-se fortalecer, gradativamente, a função precípua da instituição e a própria gestão interna, que contará com uma carreira de suporte estruturada e com nível de governança que favorecerá sua atuação dentro da entidade.

162. Propõe-se, ainda, promover ajustes nas regras de promoção do cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa, em função da reestruturação efetuada por meio da Lei nº 15.141, de 2025, que

elevou a estrutura do cargo de 13 para 20 níveis. A redação atual da Lei utiliza o somatório do tempo de permanência nos padrões do cargo ao longo da vida funcional para estabelecer os interstícios para promoção, o que não é mais condizente com sua nova estrutura. Assim, propõe-se ajuste para harmonizar as regras atuais à nova estrutura. Dada a natureza da carreira, voltada à pesquisa econômica e social e avaliação de ações governamentais, a promoção valoriza a obtenção de crescentes níveis de qualificação acadêmica. Na sistemática atual, o servidor que não possuir os títulos de mestrado e de doutorado retardará o alcance do último nível da carreira em três anos. Por outro lado, se o servidor possuir o título de mestrado e não possuir o título de doutorado, retardará o mesmo período de três anos para alcançar o topo da carreira.

163. No ajuste ora proposto, busca-se valorizar a obtenção do título de mestrado, propiciando o alcance do topo da carreira para o servidor que tenha essa formação e não tenha o título de doutorado com um acréscimo de dois anos. Por outro lado, no caso de o servidor não possuir o título de mestrado nem de doutorado, o acréscimo será de quatro anos.

XIX. Transformação de cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos

164. O Governo Federal vem conduzindo, de forma gradual, um processo de adequação dos quadros de pessoal dos órgãos e entidades da Administração Pública, com vistas à melhoria quantitativa e qualitativa da força de trabalho. A presente proposta representa mais uma etapa desse esforço, ao buscar alinhar os cargos existentes às necessidades atuais e do futuro da Administração, promovendo maior eficiência na prestação dos serviços públicos, o fortalecimento das missões institucionais e a valorização dos servidores.

165. A proposta fundamenta-se, em grande parte, na transformação de cargos efetivos vagos de nível intermediário ou considerados obsoletos ou em quantidade excessiva em outros cargos de nível superior, sem aumento de despesa. Nesse sentido, como demonstrado em itens anteriores, alinhado à estratégia de racionalização do sistema de carreiras, a proposta de Projeto de Lei está promovendo: a transformação de cargos vagos e que vierem a vagar de técnico-administrativo de suporte especializado em cargos de ATE; a transformação de cargos vagos e que vierem a vagar de nível superior e de nível intermediário no contexto da reorganização do PEC-Cultura em cargos de Analista em Atividades Culturais e de Assistente Técnico-Administrativo; e a transformação de cargos vagos e que vierem a vagar do quadro de pessoal do IPEA em cargos de Técnico de Planejamento e Pesquisa.

166. Além das iniciativas anteriores, esta proposta de Projeto de Lei também promove a transformação de 1.392 cargos vagos especificados em outros cargos efetivos da Anvisa e ANS, sem impacto orçamentário, conforme demonstrado na planilha anexa(SEI 55678619).Com isso, a Anvisa passará a contar com 256 novos cargos vagos de Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária e a ANS com 172 novos cargos vagos de Especialista em Regulação de SaúdeSuplementar. Destaca-se, por fim, que esse conjunto de medidas de transformação será viabilizada por meio de compensação orçamentária entre os cargos extintos e os cargos criados, garantindo equilíbrio fiscal e racionalidade na gestão de pessoal. Nesse sentido, o quadro a seguir apresenta os quantitativos consolidados:

Escopo (cargos vagos)	Cargos vagos existentes	Cargos efetivos criados	Nome dos cargos efetivos criados
Cargos vagos NS de suporte especializado	6.938	6.082	Analista Técnico Executivo - ATE
PEC-Cultura - cargos vagos NI	595	595	Assistente Técnico-Administrativo (PEC-Cultura)
PEC-Cultura - cargos vagos NS	715	715	Analista em Atividades Culturais (PEC-Cultura)
Cargos vagos NI e NS do IPEA	341	117	Técnico de Planejamento e Pesquisa
Cargos vagos NI e NS	845	256	Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária

	547	172	Especialista em Regulação de Saúde Suplementar
TOTAIS	9.981	7.937	
Escopo (cargos que vierem a vagar)	Cargos ocupados existentes	Cargos efetivos a serem criados	Nome dos cargos efetivos a serem criados
PEC-Cultura - cargos NI que vierem a vagar	668	668	Assistente Técnico-Administrativo (PEC-Cultura)
PEC-Cultura - cargos NS que vierem a vagar	1028	1028	Analista em Atividades Culturais (PEC-Cultura)
Cargos NI e NS que vierem a vagar do IPEA	47	20	Técnico de Planejamento e Pesquisa
TOTAIS	1.743	1.716	

XX. Extinção de cargos efetivos vagos

167. O Projeto de Lei prevê também a extinção de 465 cargos efetivos vagos, que compõem a reserva técnica do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, sem expectativa de provimento, de modo que não há qualquer prejuízo para órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. A extinção se faz necessária para compensar o aumento de despesa proveniente do reajuste das parcelas de auxílio-moradia da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos extintos Territórios Federais e do antigo Distrito Federal, além das despesas provenientes da ampliação do rol de carreiras cujos ocupantes fazem jus à indenização de localidade estratégica. Essa compensação se dá em observância aos termos do art. 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e do art. 129 da Lei nº 15.080, de 30 de dezembro de 2024, uma vez que tais despesas são consideradas despesas obrigatórias de caráter continuado que exigem compensação específica.

XXI. Reabertura de prazo de opção para inclusão no quadro em extinção da União

168. De acordo com informações extraídas das atas de julgamento da Comissão Especial dos Ex-Territórios Federais (CEEXT), entre 2022 e 2024 foram inadmitidos, por intempestividade, 193 processos relativos a pedidos de inclusão no quadro em extinção da União, conforme previsto no art. 1º da Emenda Constitucional nº 60, de 11 de novembro de 2009; no art. 1º da Emenda Constitucional nº 79, de 27 de maio de 2014; no art. 1º da Emenda Constitucional nº 98, de 6 de dezembro de 2017; e no art. 29 da Lei nº 13.681, de 18 de junho de 2018. Desses processos, 53 são oriundos do estado de Roraima, 104 de Rondônia e 36 do Amapá.

169. Verificou-se, em diversos desses casos, a ocorrência de situações excepcionais que inviabilizaram o exercício da opção dentro do prazo estabelecido, como dificuldades técnicas, dúvidas interpretativas e entraves administrativos.

170. Diante desse contexto, e considerando (a) a relevância social e histórica das opções de transposição; (b) o reconhecimento da contribuição desses servidores para o desenvolvimento regional; (c) a necessidade de prevenir judicializações desnecessárias decorrentes de intempestividade; e (d) o princípio da efetividade dos direitos constitucionais, assegurando a plena possibilidade de exercício do direito de opção previsto em norma constitucional transitória, propõe-se autorizar o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos a reabrir o prazo para o exercício da opção para inclusão no quadro em extinção da União.

171. Propõe-se, ainda, que o novo prazo seja de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de vigência do ato que disciplinar a reabertura, e que seja dispensada a apresentação de novo termo de opção ou requerimento pelos interessados que já tenham protocolado pedido anteriormente, ainda que este tenha sido inadmitido por intempestividade. Tal medida busca promover economia processual, simplificação administrativa e maior celeridade na análise dos requerimentos.

172. Por fim, ressalta-se que os processos já recepcionados integrarão a base dos processos ainda

pendentes de exame pela Comissão, sendo submetidos à análise documental, observando-se o mesmo rito de verificação para eventual deferimento dos pleitos.

XXII. Transformação de funções gratificadas em funções comissionadas executivas, no âmbito do Ministério da Fazenda.

173. A Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021, promoveu uma ampla reformulação na gestão dos cargos em comissão, funções de confiança e gratificações no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Essa reformulação consistiu na substituição de diversas espécies de cargos e funções por uma estrutura unificada, com o objetivo de racionalizar os níveis remuneratórios e conferir maior uniformidade e modernidade à legislação vigente.

174. Apenas as Agências Reguladoras, as Instituições Federais de Ensino e o Banco Central do Brasil não foram abrangidos pela reformulação, em razão de suas particularidades.

175. A implementação da nova estrutura tem ocorrido de forma gradual. Para sua conclusão, torna-se necessário transformar as últimas Funções Gratificadas (FG) ainda existentes na administração direta. Propõe-se, portanto, a conversão de 1.821 (mil oitocentas e vinte e uma) FG em 1.821 Funções Comissionadas Executivas (FCE), com aumento de despesa. Atualmente, essas funções estão alocadas exclusivamente na estrutura da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda (RFB/MF), uma vez que os demais órgãos e entidades já passaram por esse processo de transformação, conforme previsto na Lei nº 14.204, de 2021.

176. Essas funções são, em sua maioria, destinadas à remuneração de chefes de unidades regionais da Receita Federal do Brasil, responsáveis pela prestação de serviços diretos à população. A transformação proposta permitirá concluir a transição para o novo modelo de cargos, funções e gratificações, consolidando de forma definitiva a estrutura organizacional conforme os parâmetros da legislação vigente.

177. A proposta também estabelece que as FG serão extintas e seus ocupantes dispensados na data de entrada em vigor do decreto de alteração da estrutura regimental do Ministério da Fazenda que realizar os remanejamentos dessas funções. Essa medida visa garantir a continuidade das atividades nas unidades envolvidas, evitando descontinuidade na linha de comando.

178. A presente proposta chegou a ser objeto da Medida Provisória nº 1.303, de 11 de junho de 2025, contudo, não chegou a ser implementada tendo em vista a perda de eficácia por decurso de prazo da citada Medida Provisória.

179. Nesses termos, a matéria é reapresentada neste projeto de lei, dado que a iniciativa representa um avanço na organização e na eficiência da estrutura de cargos da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alinhando-se aos princípios da modernização e da boa governança pública.

XXIII e XXIV. Reajuste da remuneração e do e do auxílio moradia das Forças de Segurança do DF

180. A Lei nº 14.724, de 14 de novembro de 2023, estipulou que Governo Federal e o Governo do Distrito Federal iriam instituir dois fóruns de diálogo:

- a) colegiado de interlocução com a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, para tratar de assuntos relacionados a remuneração dos servidores; e
- b) colegiado de interlocução com a Polícia Civil do Distrito Federal e entidades representativas dos servidores policiais civis, para tratar de assuntos relacionados a subsídio dos servidores.

181. Em cumprimento a essa determinação legal, o Decreto nº 12.326, de 19 de dezembro de 2024, instituiu os dois fóruns de diálogos entre o Governo federal e o Governo do Distrito Federal com:

- a) a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal; e
- b) a Polícia Civil do Distrito Federal e as entidades representativas de seus servidores.

182. A principal competência dos fóruns é, portanto, o debate dos aspectos remuneratórios das

carreiras que os compõem. Os fóruns contam com representantes dos seguintes órgãos:

a) Fórum de diálogo com a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal:
I - do Governo Federal: Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, Ministério da Justiça e Segurança Pública e Ministério do Planejamento e Orçamento; e
II - do Governo do Distrito Federal: Secretaria de Estado de Economia, Secretaria de Estado de Segurança Pública, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar.

b) Fórum de diálogo com a Polícia Civil do Distrito Federal e as entidades representativas de seus servidores:

I - do Governo Federal: Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, Ministério da Justiça e Segurança Pública e Ministério do Planejamento e Orçamento; e

II - do Governo do Distrito Federal: Secretaria de Estado de Economia, Secretaria de Estado de Segurança Pública, Polícia Civil.

183. Após reuniões realizadas ao longo do ano de 2025, as deliberações resultantes dos fóruns culminaram nos seguintes Termos de Negociação Salarial:

184. Termo de Negociação Salarial nº 1/2025 (SEI 55700469), firmado no âmbito do fórum de diálogo com a Polícia Civil do Distrito Federal e as entidades representativas de seus servidores; e

185. Termo de Negociação Salarial nº 2/2025 (SEI 55700533), firmado no âmbito do fórum de diálogo com a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

186. O Termo de Negociação Salarial nº 1/2025 dispôs sobre o reajuste do subsídio das carreiras de Delegado de Polícia do Distrito Federal e de Policial Civil do Distrito Federal em duas etapas, sendo a primeira em dezembro de 2025 e a segunda em janeiro de 2026.

187. O Termo de Negociação Salarial nº 2/2025 dispôs sobre o reajuste na estrutura remuneratória dos postos e graduações dos militares do Distrito Federal – Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar, em duas etapas, sendo a primeira em dezembro de 2025 e a segunda em janeiro de 2026, incidente sobre o valor do soldo e dos demais adicionais sobre o soldo: Vantagem Pecuniária Especial (VPE) e complemento do soldo. O auxílio-moradia também será reajustado em duas parcelas, nas mesmas datas.

188. Ambos os Termos de Negociação Salarial firmados no âmbito dos fóruns de diálogo foram encaminhados ao Governo do Distrito Federal para formalização, nos termos da legislação vigente.

189. O Parecer de Mérito nº 001/2025/CGOFI/DGFNSP/SENASP, do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), que encaminha proposta de reajuste das forças de segurança do GDF, consigna que aquele Ministério, "conforme o teor do art. 35, inciso XV, da Lei nº 14.600/2023, é o órgão central responsável pela política de organização, manutenção e custeio das forças de segurança do DF, cabendo-lhe propor as medidas orçamentárias e legislativas decorrentes dessa competência" e, ainda, que "a recomposição proposta é compatível com as disposições da Lei nº 13.675/2018, que institui a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, e tem como diretrizes o fortalecimento das instituições policiais, a valorização dos profissionais de segurança e a integração das forças sob o Sistema Único de Segurança Pública - SUSP".

190. No referido Parecer, o MJSP pondera que, *"do ponto de vista fiscal, a despesa é integralmente custeada pelo Fundo Constitucional do Distrito Federal, o qual, criado pela Lei nº 10.633/2002, detém natureza contábil, sem personalidade jurídica, integrando o Orçamento Fiscal da União e sendo executado financeiramente pelo Ministério da Fazenda"* e que *"o impacto incremental decorrente da medida é plenamente sustentável no âmbito do Fundo Constitucional do Distrito Federal, não comprometendo o equilíbrio fiscal. As declarações de disponibilidade orçamentária e de adequação aos instrumentos fiscais foram devidamente apresentadas e encontram-se compatíveis com os parâmetros da Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO 2025"*.

191. Nesse sentido, aquele Ministério argumenta que *"trata-se de medida técnica e operacionalmente viável, com reflexos positivos sobre a gestão de pessoal e a política de segurança pública."*

Além disso, reforça a integração entre a União e o Distrito Federal no custeio das forças de segurança, em consonância com as diretrizes do Sistema Único de Segurança Pública, alinhando-se ao planejamento estratégico do Ministério da Justiça e Segurança Pública voltado à modernização das carreiras policiais e militares". Verifica, ainda "que a proposta de recomposição salarial das forças de segurança do Distrito Federal é oportuna, conveniente e fiscalmente sustentável, atendendo à necessidade de valorização profissional, correção de distorções históricas e fortalecimento da política nacional de segurança pública", reconhecendo sua "adequação orçamentária, relevância social, conveniência institucional e plena compatibilidade jurídica".

192. Quanto às questões orçamentárias, por intermédio da Nota Técnica nº 8/2025/CGOFI/DGFNSP/SENASP/MJ, o Ministério da Justiça e Segurança Pública argumenta que " *como proponente técnico e articulador institucional junto à Secretaria de Orçamento Federal - SOF/MPO e demais órgãos competentes, visando assegurar que as alterações orçamentárias necessárias ao cumprimento dos acordos firmados sejam tempestivas e formalmente processadas*", " *entende plenamente justificada e tecnicamente fundamentada a necessidade de alteração da LOA 2025, para inclusão das autorizações específicas de que trata o art. 169, §1º, inciso II, da Constituição Federal, e o art. 118, inciso IV, da LOA 2025, referentes às despesas de pessoal e encargos sociais das forças de segurança do Distrito Federal*", nos termos apresentados na referida Nota Técnica. Registra, por fim, que " *as medidas propostas permitirão ao Ministério da Justiça e Segurança Pública exercer, de forma plena, sua competência legal de organizar e manter as polícias Civil e Militar e o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, viabilizando a adequada implementação dos reajustes remuneratórios pactuados nos Termos de Negociação nº 01/2025 e nº 02/2025*"

193. Assim, conforme proposta encaminhada pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública, propõe-se a concessão do reajuste nos valores estabelecidos no presente Projeto de Lei, consoante o acordo firmado nos referido Termos de Negociação Salarial.

XXV e XXVI. Reajuste da remuneração e do auxílio moradia dos Militares dos extintos Territórios e do antigo Distrito Federal

194. Trata-se de medidas que objetivam cumprir o disposto no Termo de Acordo nº 4/2025, firmado entre o Governo Federal e a Associação dos Policiais Militares do ex-Território Federal do Amapá – ASPOMETERFA, a Associação dos Militares Federais dos ex-Territórios Federais e do Antigo Distrito Federal do Brasil – AMFETADF, a Associação dos Policiais Militares do ex-Território Federal de Roraima – ASSPM-ETFRR, e a Associação dos Policiais e Bombeiros Militares do ex-Território Federal de Rondônia – ASPOMETRON (SEI 55700625).

195. As medidas propostas alcançam a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar dos extintos Territórios Federais do Amapá, Roraima, Rondônia e do antigo Distrito Federal.

196. Nesse sentido, propõe-se reajuste do soldo e demais parcelas que compõem a remuneração e do auxílio-moradia, em duas etapas, sendo a primeira em dezembro de 2025 e a segunda em janeiro de 2026.

197. Foi, ainda, firmado compromisso de, nos próximos ciclos negociais com os servidores civis do Poder Executivo federal, contemplar as categorias objetado referido Termo de Acordo no mesmo período.

198. Para viabilizar o pagamento da parcela referente ao exercício de 2025, este Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, desenvolveu tratativas junto ao Ministério do Planejamento e Orçamento para que seja proposta ao Congresso Nacional alteração da LOA 2025, para inclusão das autorizações específicas de que trata o art. 169, § 1º, inciso II, da Constituição Federal, e o art. 118, inciso IV, da LOA 2025, referentes às despesas de pessoal e encargos sociais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos extintos Territórios Federais do Amapá, Roraima, Rondônia e do antigo Distrito Federal.

XXVII. Outras medidas de aperfeiçoamento da gestão

199. No âmbito do Plano de Carreiras e Cargos do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial – INMETRO, propõe-se a alteração do art. 61-A da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, com o objetivo de redefinir a proporção da pontuação atribuída às parcelas que compõem a Gratificação pela Qualidade do Desempenho no Inmetro – GQDI. A proposta prevê a mudança da atual distribuição de 60 pontos vinculados à avaliação de desempenho individual e 40 pontos de avaliação de desempenho institucional para 20 e 80 pontos, respectivamente, alinhando-a ao padrão adotado nas demais carreiras e planos de cargos do Poder Executivo federal. Essa medida resulta de negociação formalizada no Termo de Acordo nº 34/2024, celebrado entre o Governo Federal e as entidades representativas dos servidores do INMETRO. Ressalta-se, por fim, que a alteração proposta não implicará impacto orçamentário.

200. No que se refere ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, a Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, promoveu alteração na estrutura das carreiras, o que passou a exigir ajuste na nova denominação das classes nos dispositivos referentes ao desenvolvimento na Carreira de Magistério Superior e na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

201. Assim, para harmonizar os dispositivos referentes à promoção às alterações da estrutura das carreiras introduzidas pela citada lei, propõe-se as seguintes atualizações da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012: (a) no § 5º do art. 12, onde consta “Classe E”, atualizar para “Classe D”; e (b) no inciso III do § 3º do art. 14, onde consta “Classe D”, atualizar para “Classe Titular”.

202. Em relação à Lei nº 15.141, de 2025, propõe-se, ainda, a alteração do art. 214, que dispõe sobre a lotação de um conjunto de cargos de suporte no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, na qualidade de órgão supervisor, e exercício descentralizado em órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional com competências relativas às políticas de gestão administrativa. A forma como disposto na Lei gerou dificuldades em sua aplicação, tendo em vista a diversidade das leis que regem os cargos amparados e a natureza da remuneração desses cargos, o que poderia vir a gerar prejuízo funcional para servidores alcançados pelo dispositivo.

203. Neste sentido, estão sendo propostas alterações que visam (a) assegurar os direitos e vantagens dos servidores envolvidos, independentemente das legislações específicas que regem as gratificações de desempenho que compõem a estrutura remuneratória dos cargos; (b) garantir segurança jurídica para os servidores que se encontravam movimentados na data de vigência da Lei, sem necessidade de novo ato de movimentação; e (c) estabelecer regra de transição em relação ao ciclo avaliativo para percepção da gratificação de desempenho, tendo em vista a mudança de lotação promovida pela Lei.

204. A redação original do art. 214, também manteve inalterado o quantitativo de cargos nos órgãos e entidades, o que inviabiliza a mobilidade e alocação dos servidores. A alteração proposta garante quantitativo de servidores nos órgãos e entidades para a manutenção de suas atividades e estende a possibilidade de reforço no quadro de pessoal.

205. Assim, as mudanças sugeridas trazem maior segurança jurídica para aplicação do dispositivo legal, além de propiciar a adoção de uma gestão mais estratégica da alocação e movimentação dos servidores, buscando melhor atender às necessidades da administração.

206. Quanto à Lei nº 11.344, de 8 novembro de 2006, propõe-se alteração com o objetivo de estabelecer tabela de equivalência que não deixe dúvidas quanto ao pagamento de gratificação de desempenho que possua estrutura de classes e padrões diferente da estrutura de classes e padrões do cargo efetivo do servidor. A medida visa disciplinar a aplicação da legislação vigente após a alteração da estrutura de classes e padrões da Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria do Sistema Único de Saúde – GDASUS na Lei nº 15.141, de 2025, que, embora permanecendo com igual número de níveis, deixou de ter correspondência direta com a estrutura de alguns cargos que podem vir a percebê-la.

207. Destaca-se que as medidas propostas no presente Projeto de Lei fortalecem a atuação estratégica do Estado, ao direcionar sua força de trabalho — atual e futura — para o desempenho de atividades cada vez mais complexas, conforme exigido pelas dinâmicas do mundo contemporâneo. A iniciativa promove uma gestão adequada e eficaz da força de trabalho, especialmente em áreas essenciais à

prestação de serviços públicos e à efetivação da cidadania por meio das políticas públicas. Trata-se, portanto, de uma proposta alinhada ao fortalecimento da gestão pública e ao aprimoramento do corpo de servidores que materializam a atuação estatal.

208. Considerando a premência em conferir efetividade ao conjunto de medidas ora apresentadas — em especial aquelas decorrentes dos Fóruns de Diálogo com a Polícia Civil, a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, que preveem reajustes remuneratórios em duas etapas (dezembro de 2025 e janeiro de 2026); a concessão de reajustes à polícia militar e ao corpo de bombeiros militar dos ex-Territórios Federais e do antigo Distrito Federal, também em duas etapas; a reabertura de prazo de opção para inclusão no quadro em extinção da União; e a autorização legal para o uso de telemedicina e análise documental nas perícias médicas de servidores públicos federais, cujo volume de pendências se agravou desde a pandemia de Covid-19 — sugere-se ao Presidente da República a avaliação da conveniência de solicitar regime de urgência para a tramitação do presente Projeto de Lei no Congresso Nacional.

CONCLUSÃO

209. Ante todo o exposto, encaminhe-se esta Nota à Secretaria-Executiva deste Ministério - SE/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 proposta de Projeto de Lei (SEI nº 55691764) e de Exposição de Motivos (SEI nº 55652746).

Assinatura eletrônica do documento
SECRETARIA DE GESTÃO DE
PESSOAS

Assinatura eletrônica do
documento
SECRETARIA DE RELAÇÕES
DE TRABALHO

Assinatura eletrônica do documento
SECRETARIA DE GESTÃO E
INOVAÇÃO



Documento assinado eletronicamente por **Jose Celso Cardoso Junior, Secretário(a)**, em 19/11/2025, às 18:49, 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 19/11/2025, às 19:42, 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 **Roberto Seara Machado Pojo Rego, Secretário(a)**, em 19/11/2025, às 20:01, 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 **55694386** e o código CRC **DEC4BAE1**.