

ANÁLISE GERAL DA LEI N. 15.141/25**REAJUSTE DE REMUNERAÇÕES E CARREIRAS DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL****Introdução**

Trata-se de Parecer sobre a Lei 15.141/25, que reestrutura carreiras e reajusta os salários de servidores públicos do Poder Executivo federal. A Lei é proveniente do Projeto de Lei nº 1.466/2025, e substituiu a Medida Provisória (MP) nº 1.286/2024 com os mesmos objetivos.

Ainda à época da MP, a ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, Esther Dweck, afirmou que *“não é simplesmente um aumento de remuneração. É, de fato, uma reestruturação de carreiras. É mais uma etapa da transformação do Estado que a gente tem feito.”*¹

O principal objetivo da Lei é concretizar os 38 Termos de Acordo, os quais foram assinados pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), pelos respectivos órgãos ou entidades públicas e pelos sindicatos de cada categoria.

Em síntese, a legislação realiza as seguintes alterações no cenário jurídico:

- a) Cria a Carreira de Desenvolvimento Socioeconômico, a Carreira de Desenvolvimento das Políticas de Justiça e Defesa e a Carreira de Fiscalização da Comissão de Valores Mobiliários;
- b) Reajusta a remuneração de servidores e empregados públicos do Poder Executivo federal, reduz a quantidade de parcelas remuneratórias, bem como simplifica e padroniza as estruturas remuneratórias;
- c) Reajusta a remuneração de cargos em comissão, de funções de confiança e de gratificações do Poder Executivo federal;
- d) Reestrutura cargos efetivos, planos de cargos e carreiras, especialmente por meio do alongamento de carreiras específicas;
- e) Padroniza e unifica regras de incorporação de gratificações de desempenho na aposentadoria dos servidores;

¹ Disponível em: [https://www.camara.leg.br/noticias/1125364-medida-provisoria-reajusta-salarios-e-reestrutura-carreiras-no-servico-publico-federal/#:~:text=%22N%C3%A3o%20%C3%A9%20simplesmente%20um%20aumento,segunda%2Dfeira%20\(30\).Acesso em 29/05/2025.](https://www.camara.leg.br/noticias/1125364-medida-provisoria-reajusta-salarios-e-reestrutura-carreiras-no-servico-publico-federal/#:~:text=%22N%C3%A3o%20%C3%A9%20simplesmente%20um%20aumento,segunda%2Dfeira%20(30).Acesso em 29/05/2025.)

- f) Transforma cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos, em cargos em comissão e em funções de confiança; e
- g) Altera a regra de designação dos membros dos conselhos deliberativos e fiscais das entidades fechadas de previdência complementar.

Primeiramente, apresenta-se um breve histórico da tramitação da proposição, o contexto das emendas apresentadas, a manutenção das novas carreiras e os reajustes diferenciados.

Em segundo momento, analisa-se a derrubada da “alteração das regras do Sistema de Desenvolvimento na Carreira (Sidec)”, matéria que fazia parte da proposta de Reforma Administrativa do governo, com impactos na forma de desenvolvimento do servidor da carreira.

Em seguida, aborda a alteração de lotação dos administradores, analistas, técnicos-administrativos, contadores e técnicos de nível superior para o MGI como órgão supervisor.

Ao final, apresenta-se um *quadro-resumo*, com as prioridades do Ministério antes e após a apresentação do Substitutivo na Câmara dos Deputados, que evidenciam a negociação entre o MGI e os parlamentares para aprovação e encaminhamento do PL com celeridade, conforme ocorreu.

Breve Histórico

Em 21/05/2025 o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou Projeto por 388 votos a favor e 43 contrários. Posteriormente, a matéria seguiu para aprovação no Senado.²

No dia 28/05/2025, o Senado Federal aprovou em votação simbólica³ o referido Projeto de Lei, após negociação do Ministério da Gestão e da Inovação com representantes de quase todas as carreiras da administração direta e indireta.⁴

² Disponível em: <https://fenasps.org.br/2025/05/22/apos-pressao-pl-do-reajuste-dos-spfs-e-aprovado-na-camara-texto-segue-para-o-senado/> Acesso em 29/05/2025.

³ **Termo: Votação Simbólica.** Processo de votação em que os parlamentares se manifestam fisicamente. O presidente, ao anunciar a votação, convida os parlamentares a favor da matéria a permanecerem sentados, devendo os que se posicionam contrariamente manifestar-se, o que se dá, normalmente, pelo ato de levantar um braço. Essa é a forma mais comum de votação.

⁴ Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/05/28/senado-confirma-reajuste-para-servidores-do-executivo-federal-que-vai-a-sancao> Acesso em 29/05/2025.

Na aprovação do texto da Câmara dos Deputados, algumas alterações foram realizadas, das quais especialmente se destaca a supressão da alteração das regras do Sistema de Desenvolvimento na Carreira – Sidec, por tratar-se de assunto que será tratado no âmbito da Reforma Administrativa, como se explica a seguir e a descentralização de alguns cargos.

Em 03/06/2025, após a aprovação do texto do PL pelo legislativo, o Presidente da República sancionou, sem vetos, a Lei 15.141/25, que reestrutura carreiras e reajusta os salários de servidores públicos do Poder Executivo federal.

A seguir, uma análise mais detalhada desse arranjo legislativo e repercussões jurídicas.

Análise

I. Emendas Rejeitadas

Das 62 emendas de Plenário, a maioria foi rejeitada (61), como forma de conceder maior agilidade na aprovação do Projeto de Lei, tendo em vista que o reajuste dos servidores foi concedido a partir de medida provisória e havia a necessidade de se garantir a legalidade do reajuste acordado em 2024.⁵

Além da rejeição da maioria das emendas, o principal aspecto foi a retirada da “alteração das regras do Sistema de Desenvolvimento na Carreira (Sidec)”, considerado pelo Legislativo como um aspecto da reforma administrativa que deveria ser aprofundado, além disso, para parte significativa dos sindicatos o Sidec não havia sido pactuado nas mesas de negociação com as categorias, sendo um elemento surpresa trazido pela Medida Provisória e no texto inicial do Projeto de Lei.

II. Emenda Aprovada

Na Câmara dos Deputados foi aprovada apenas a Emenda de Plenário nº 7, que dispôs sobre a remissão de valores recebidos de boa-fé, a título de indenização por exercício em unidades situadas em localidades estratégicas, prevista na Lei nº 12.855, de 2 de setembro de 2013, antes de sua regulamentação pelo Poder Executivo.

O relator afirmou que essa emenda que não representa impacto **orçamentário** e financeiro.

⁵ Disponível em: <https://fenasps.org.br/2025/05/22/apos-pressao-pl-do-reajuste-dos-spfs-e-aprovado-na-camara-texto-segue-para-o-senado/> Acesso em 29/05/2025.

A referida previsão consta expressamente no art. 215 do PL aprovado, conforme a seguir.

Art. 215. Ficam remetidos os valores recebidos, até a data de entrada em vigor dos atos regulamentadores editados pelo Poder Executivo, por servidores e ex-servidores públicos federais a título da indenização prevista na Lei nº 12.855, de 2 de setembro de 2013, desde que:

I – os valores tenham sido recebidos de boa-fé, com fundamento em decisões judiciais ou interpretações administrativas vigentes à época; e

II – o exercício funcional que originou o direito ao recebimento da indenização tenha ocorrido em unidade localizada em área estratégica posteriormente incluída nos atos regulamentadores expedidos pelo Poder Executivo.

Trata-se de indenização instituída pela Lei nº 12.855, de 2 de setembro de 2013, paga aos servidores ocupantes dos cargos a seguir, com base em decisões judiciais ou interpretações administrativas vigentes à época, antes da regulamentação oficial das localidades estratégicas pelo Poder Executivo.⁶

I - Carreira Policial Federal, de que trata a Lei nº 9.266, de 15 de março de 1996 ;

II - Carreira de Policial Rodoviário Federal, de que trata a Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998 ;

III - Carreira Auditoria da Receita Federal (ARF), de que trata a Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002 ;

IV - Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, de que trata a Lei nº 10.682, de 28 de maio de 2003 ;

V - Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, de que trata a Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005 ;

VI - Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda, de que trata a Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009 ;

VII - Carreira de Fiscal Federal Agropecuário, de que trata a Lei nº 10.883, de 16 de junho de 2004 ; e

VIII - Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.593, de 2002.

A Lei nº 12.855, de 2 de setembro de 2013 somente teve sua plena eficácia após a edição de atos regulamentadores específicos, que estabeleceram, de forma definitiva, as localidades consideradas

⁶ Extraído da justificativa da Emenda aprovada.

estratégicas. Esses atos foram publicados somente em dezembro de 2017, o que gerou um período de lacuna normativa que perdurou por mais de quatro anos.⁷

“Nesse intervalo, diversos servidores, exercendo suas funções em regiões fronteiriças ou de difícil provimento, passaram a receber a indenização com respaldo judicial ou administrativo. Entretanto, após a regulamentação, muitas dessas decisões foram revogadas, e os servidores estão sendo compelidos a devolver integralmente os valores recebidos, com atualização monetária e, em alguns casos, com incidência de juros.”⁸

A Emenda aprovada visou resguardar os direitos daqueles que atuaram em localidades posteriormente reconhecidas como estratégicas e que, no exercício regular de suas funções, confiaram na validade das decisões que autorizavam o pagamento da indenização.

III. Dos Reajustes

O Projeto de Lei realiza diferenciação quanto aos reajustes para as categorias. Cargos em comissão (CCE) e funções de confiança (FCE), de livre nomeação, terão reajustes de 9% para os primeiros níveis (CCE 1 e FCE 1) e de 69% para os últimos níveis (CCE 18 e FCE 18) até 2026 [passando de R\$ 18.887 para R\$ 31.919]. Delegados em fim de carreira de ex-territórios passam dos atuais R\$ 33.721 para R\$ 41.350 em 2026 (aumento de 24% em dois anos).

Para aqueles servidores que não obtiveram acordo ou não houve negociações, o texto aprovado concede reajustes de 9% em 2025 e de 9% em 2026.⁹

Com a aprovação e a sanção da Lei Orçamentária Anual (LOA) de 2025 o reajuste foi pago aos servidores públicos federais a partir de maio, com efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro desse ano.¹⁰

IV. Manutenção da criação de novas carreiras

⁷ Idem.

⁸ Idem.

⁹ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1125364-medida-provisoria-reajusta-salarios-e-reestrutura-carreiras-no-servico-publico-federal/> Acesso em 22/01/2025.

¹⁰ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1125364-medida-provisoria-reajusta-salarios-e-reestrutura-carreiras-no-servico-publico-federal/> Acesso em 22/01/2025.

O relator da proposta na Câmara entendeu que o MGI demonstrou que a criação de novas carreiras e a transformação de cargos realizadas pela proposição não ocasionariam impacto orçamentário, posto que a sua efetiva implementação, via provimento dos cargos, depende de regulamentação específica por carreira ou órgão mediante decreto, razão pela qual manteve as novas carreiras criadas.

Foram criados novos cargos no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, com transformação de um conjunto de cargos vagos do PCCTAE, devido a criação de novas Instituições Federais de Ensino, vinculadas ao Ministério da Educação.

Houve também a criação da Carreira de Desenvolvimento Socioeconômico, assim como da Carreira de Desenvolvimento das Políticas de Justiça e Defesa, bem como da Carreira de Perito Federal Territorial.

Uma crítica que se teceu a criação dessas novas carreiras é quanto aos possíveis sobreamentos de atribuições, pelo exercício de competências por carreiras que já existem.

A criação de novas carreiras com atribuições semelhantes a outras já existentes pode representar o sentido inverso das diretrizes de criação, racionalização e reestruturação de planos, carreiras e cargos, estabelecidas pelo Ministério da Gestão e Inovação na PORTARIA MGI Nº 5.127, DE 13 DE AGOSTO DE 2024, especialmente pela nova carreira com atribuições e áreas do cargo semelhantes a outras já existentes, de forma a acentuar as disparidades no serviço público federal, inclusive remuneratórias.

Art. 3º Na elaboração de propostas de criação, racionalização e reestruturação de planos, carreiras e cargos efetivos deverão ser observadas as seguintes diretrizes:

“(…)

II - simplificação do conjunto de planos, carreiras e cargos efetivos;

III - agrupamento de carreiras com atribuições semelhantes;

(…)”

V. Principais alterações do texto após negociação dos parlamentares com o MGI

a) Da derrubada da “alteração das regras do Sistema de Desenvolvimento na Carreira (Sidec)”

Durante a tramitação da MP e do PL reacenderam-se os debates acerca da Reforma Administrativa, diante do receio de que o PL representasse uma reforma administrativa. Toda reforma administrativa

necessita de marcos legais, sob pena de não se concretizar. Mudanças rápidas têm acontecido no serviço público federal, especialmente a partir de estratégias de se iniciar as reformas de dentro para fora, ou seja, do Ministério da Gestão e Inovação para o Legislativo, sem alterar a Constituição Federal de 1988.

A MP, e posteriormente o PL antes da apresentação do Substitutivo, resgatava o Sistema de Desenvolvimento da Carreira (Sidec) e estendia para outros planos de carreira, ou seja, alterava o próprio desenvolvimento do servidor na carreira.

O SÍDEC, que o MGI tentou expandir para outras carreiras é um instrumento altamente complexo, previsto na Lei 11.890, de 24 de outubro de 2008, sem regulamentação e implementação até o momento. Atualmente, o SÍDEC está restrito a determinadas carreiras que recebiam por subsídio (embora ainda não implementado), mas o texto da proposta havia expandido o sistema para outras carreiras, de forma expressa e com possibilidade de adesão por outras, no futuro.

Um dos cerne da reforma administrativa é promover alterações nas avaliações de desempenho dos servidores. A discussão sobre eventuais alterações nas avaliações de desempenho se torna ainda mais relevante no contexto atual de reestruturações, promovidas pela MP, posto que as carreiras serão mais alongadas.

O SÍDEC pode ser resumido como “um sistema de cesta de pontos acumulados em virtude de fatores como aperfeiçoamento, titulação, nota em avaliação de desempenho, etc., em que a promoção funcional se baseia na competição entre servidores por **vagas limitadas**, vencendo os de maior pontuação.”⁸ Em resumo, o SÍDEC poderia constituir um limitador para a progressão, posto que há uma competição por vagas limitadas, em uma “corrida de pontos.”

Embora a MP e posteriormente o PL após a alteração não fizesse previsão expressa de uso do SÍDEC para todas as carreiras da administração pública federal, a tendência seria a promoção de um cenário altamente competitivo no serviço público em toda a administração pública, com promoções cada vez mais rígidas, associado à intensificação de teletrabalho, pois estava expresso no texto que outros planos de cargos ou carreiras não expressamente relacionados poderiam aderir ao SÍDEC, desde que não houvesse uma incompatibilidade com a lei da carreira, ou seja, existe chance de que o rol de carreiras não seja mais taxativo como antes.

A referida implementação efetiva do SIDEC era apenas o primeiro passo em matéria de legislação para se alterar as avaliações de desempenho do serviço público federal, uma reforma administrativa silenciosa, contrarreforma ou agenda de transformação do estado, como o governo chama, sem propor uma alteração na Constituição Federal.

Essa hipótese, de que a implementação do SIDEC era uma tentativa de dar início a temas próprios da Reforma Administrativa é confirmada por trecho do Parecer de Plenário pelas Comissões de Administração e Serviço Público, Finanças e Tributação, e Constituição e Justiça e Cidadania, segundo o qual “*em relação ao tema do desenvolvimento do servidor na carreira, especificamente naquilo que se relaciona ao SIDEC, entendemos que esta oportunidade não é a mais adequada para tal situação. A nosso ver, o tema em questão deve ser tratado no âmbito da Reforma Administrativa.*”

Em relação ao tema do desenvolvimento do servidor na carreira, especificamente naquilo que se relaciona ao SIDEC, entendemos que esta oportunidade não é a mais adequada para tal discussão. A nosso ver, o tema em questão deve ser tratado no âmbito da Reforma Administrativa.

TRECHO EXTRAÍDO DO PARECER DE PLENÁRIO PELAS COMISSÕES DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO, FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO, E CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E CIDADANIA AO PROJETO DE LEI Nº 1.466, DE 2025, PG. 5.

Obter a regulamentação do SIDEC fez parte do projeto do MGI em realizar uma Reforma Administrativa, como uma opção à PEC 32/2020, que dentre outros aspectos, altera a forma de avaliação de desempenho dos servidores e precariza o serviço público.

O texto da MP como constou na sua apresentação pelo Poder Executivo, e posteriormente na primeira versão do PL, representava início de uma normatização das mudanças pretendidas, razão pela qual o cenário atual demanda atenção especial. Em entrevistas já foi revelado que se pretende uma avaliação na qual a população também participe,¹¹ embora ainda não haja nenhuma previsão de avaliação nesses parâmetros.

¹¹ Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2024/02/05/reforma-administrativa-governo-tera-sistema-para-populacao-avaliar-servico-publico-diz-ministra.ghtml> Acesso em 29/05/2025

O modelo de avaliação de desempenho que o Ministério da Gestão e Inovação (MGI) pretende é compatível com uma gestão por resultados, com foco no desempenho do servidor. Trata-se de modelo especialmente reforçado pela reformulação do programa de Gestão de Desempenho (PGD) implementada em 2024,¹² que dispensou o controle de frequência dos servidores e extinguiu tabela de atividades.

A iniciativa do MGI em aprofundar a avaliação de desempenho, sem diálogo social, incluindo o texto na “MP dos reajustes” sem negociação com as entidades sindicais dos servidores, abriu o espaço para o Congresso Nacional avançar na tentativa de Reforma Administrativa e a criação do Grupo de Trabalho formado essencialmente por parlamentares com preocupação essencialmente fiscal.

b) Da alteração de lotação dos administradores, analistas, técnicos administrativos, contadores e técnicos de nível superior para o MGI como órgão supervisor

Conforme o Parecer de Plenário pelas Comissões de Administração e Serviço Público, Finanças e Tributação, e Constituição e Justiça e Cidadania, pg. 5, uma das prioridades foi alterar a lotação dos administradores, analistas, técnicos administrativos, contadores e técnicos de nível superior para o MGI como órgão supervisor, e exercício descentralizado em órgãos da administração pública federal direta com competências relativas às políticas de gestão administrativa.

¹² Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/dezembro/mp-formaliza-acordos-negociados-em-2024-reestrutura-carreiras-e-traz-novas-regras-para-avaliacao-de-desempenho-e-progressao-funcional> Acesso em 29/05/2025.

Outro tema que merece destaque consiste no pleito dos Administradores, Analistas, Técnicos Administrativos, Contadores e Técnicos de Nível Superior. De modo específico, consideramos ser importante estabelecer que tais servidores terão lotação no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, na qualidade de órgão supervisor, e exercício descentralizado em órgãos da administração pública federal direta com competências relativas às políticas de gestão administrativa.

TRECHO EXTRAÍDO DO PARECER DE PLENÁRIO PELAS COMISSÕES DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO, FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO, E CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E CIDADANIA AO PROJETO DE LEI Nº 1.466, DE 2025, PG.5

A alteração de lotação consta expressamente no art. 214 da Lei sancionada, no capítulo de disposições finais.

Art. 214. Os ocupantes dos cargos de provimento efetivo, de nível superior, de Analista Técnico-Administrativo de que trata o inciso II, do artigo 1º da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, de Administrador, Contador e Técnico de Nível Superior, da Lei nº 10.355 de 26 de dezembro de 2001, da Lei nº 11.355 de 19 de outubro de 2006, da Lei nº 10.483 de 03 de julho de 2002, do § 5º do artigo 2º da Lei nº 10.682 de 28 de maio de 2003, do artigo 8º da Lei nº 11.356 de 19 de outubro de 2006, do § 6º, artigo 1º da Lei nº 11.233 de 22 de dezembro de 2005, do §5º, artigo 10 da Lei nº 11.095 de 13 de janeiro de 2005, do inciso I, do artigo 1º da Lei nº 11.357 de 19 de outubro de 2006, do artigo 229 da Lei nº 11.907 de 02 de fevereiro de 2009, **terão lotação 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.**

§ 1º Compete ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos definir o órgão ou entidade de exercício descentralizado dos ocupantes dos cargos de que trata este artigo.

§ 2º O quantitativo dos cargos de que trata o caput deste artigo, em cada órgão ou entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, não será alterado após entrada em vigor desta Lei.

§ 3º O órgão supervisor terá prazo de 180 dias para efetivar a internalização dos cargos, a partir da publicação desta Lei.

Veja quais cargos e carreiras serão impactados:

| PREVISÃO NA LEI 15.141/2025 | QUEM SÃO |
|--|---|
| <p>Analista Técnico-Administrativo (inciso II, do artigo 1º da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Integrantes do PGE |
| <p>Administrador, Contador e Técnico de Nível Superior</p> <p>[Remissões legais feitas pelo PL]</p> <ul style="list-style-type: none"> • Da Lei nº 10.355 de 26 de dezembro de 2001; • Da Lei nº 11.355 de 19 de outubro de 2006; • Da Lei nº 10.483 de 03 de julho de 2002; • Do § 5º do artigo 2º da Lei nº 10.682 de 28 de maio de 2003; • Do artigo 8º da Lei nº 11.356 de 19 de outubro de 2006; • Do § 6º, artigo 1º da Lei nº 11.233 de 22 de dezembro de 2005; • Do §5º, artigo 10 da Lei nº 11.095 de 13 de janeiro de 2005, do inciso I; • Do artigo 1º da Lei nº 11.357 de 19 de outubro de 2006; • Do artigo 229 da Lei nº 11.907 de 02 de fevereiro de 2009) | <p>[Interpretação das remissões legais]</p> <ul style="list-style-type: none"> • Da Carreira Previdenciária no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS; • Da Carreira da previdência, da Saúde e do Trabalho, do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública da Fiocruz, do Plano de Carreiras e Cargos do Inmetro, do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE e do Plano de Carreiras e Cargos do Inpi; • Da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho no âmbito da Administração Pública Federal, • Os transformados nos seus correspondentes do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal; • Do Plano Especial de Cargos da Embratur; • Plano Especial de Cargos da Cultura e a Gratificação Específica de Atividade Cultural (GEAC); |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• De nível superior transformado do Departamento de Polícia Rodoviária Federal (DPR).• Integrantes do PGPE;• Integrantes do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda* <p><i>*Obs.: dos quais se incluem PGPE, dentre outros, conforme nota de rodapé.¹³</i></p> |
|--|--|

A transversalidade tem sido vista pelo MGI como uma possível solução para melhor distribuição da força de trabalho, pois permitiria a alocação e movimentação dos servidores entre diferentes áreas da administração pública. Trata-se da concretização da ideia que já havia sido manifestada pelo MGI, a respeito de investir em carreiras transversais como caminho que o Ministério entende como necessário para inovar no serviço público.

A Portaria MGI nº 5.127/2024, que antecede a referida alteração, conceitua cargo, carreira, plano, e cargos transversais (art. 1º, I a IV).

“Art. 1º Esta Portaria estabelece diretrizes e critérios a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, na elaboração de propostas de criação, racionalização e de reestruturação de planos, cargos e carreiras, bem como ampliação do quantitativo de cargos efetivos. Parágrafo único. Para fins de aplicação desta Portaria, entende-se por: I - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser conferidas a uma pessoa ocupante de cargo efetivo;

II - carreira: forma de organização do cargo efetivo com denominação estabelecida em lei, que dispõe sobre o conjunto de regras que disciplinam o ingresso, a estrutura remuneratória, o desenvolvimento e outros requisitos específicos exigidos dos ocupantes do cargo;

¹³ Art. 229. Integram o PECFAZ os cargos ocupados e vagos de nível superior, intermediário e auxiliar do Plano de Classificação de Cargos instituído pela [Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970](#), do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo instituído pela [Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006](#), e dos Planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de Carreiras estruturadas, Planos de Carreiras, Planos de Carreiras e Cargos ou Planos Especiais de Cargos, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Ministério da Fazenda em 31 de dezembro de 2007, bem como aqueles cargos ocupados que venham a ser redistribuídos para esse Quadro, desde que a redistribuição tenha sido publicada até 29 de agosto de 2008. [\(Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010\)](#)

III - plano: agrupamento de carreiras, de cargos ou de cargos e de carreiras com base em áreas de atuação ou em características comuns; e

IV - plano, carreira e cargos transversais: aqueles que tenham possibilidade de atuação em mais de um órgão e entidade da administração pública federal.”

Nos termos daquela Portaria já se verificava, pela definição expressa de cargos transversais, como aqueles que tenham possibilidade de atuação em mais de um órgão e entidade da administração pública federal. Interessante notar que a Portaria não trata apenas de “carreiras transversais”, mas também de “cargos transversais,” o que se depreende que a transversalidade não será característica de carreiras, **mas de cargos.**

Embora a transversalidade possa representar uma forma melhor de movimentar os servidores de acordo com a necessidade e capacidade da administração pública, ao passo que valoriza as aptidões e capacidades dos servidores para exercício em outros órgãos e entidades, há algumas preocupações, conforme se segue, especialmente em decorrência da alteração de lotação para o MGI.

É necessário maior aprofundamento quanto à movimentação de pessoal e as especificidades do cargo, o que envolve tratar também de disposições específicas nas leis das carreiras, algumas com características próprias quanto às possibilidades de movimentação.

A matéria administrativo-constitucional não permite que o servidor venha exercer funções distintas daquelas que caracterizam o cargo para o qual prestou concurso público, sob pena de se caracterizar desvio de função. Em razão disso, o art. 3º da Portaria dispõe expressamente que a movimentação de pessoal deverá considerar as especificidades do cargo, bem como as especificidades de cada órgão e entidade.

“Art. 3º (...)

§ 1º As propostas de criação, racionalização e de reestruturação de planos, cargos e carreiras **deverão estar alinhadas à estrutura de governança compatível com a natureza dos cargos e a finalidade a que se destinam.**

§ 2º As propostas de reestruturação de cargos não devem incluir alteração de requisito de ingresso referente ao nível de escolaridade.

(...)

§ 4º As propostas deverão observar os institutos de movimentação de pessoal existentes na legislação em vigor, observando-se para tanto:

I - especificidades do cargo;

II - especificidades do órgão ou entidade;

III - mobilidade adequada ao melhor aproveitamento da força de trabalho; e

IV - aplicação do instituto da alteração de exercício para composição da força de trabalho.”

A Portaria menciona expressamente que na movimentação dos servidores serão garantidos os direitos e as vantagens do cargo de origem.

“Art. 3º Na elaboração de propostas de criação, racionalização e reestruturação de planos, carreiras e cargos efetivos deverão ser observadas as seguintes diretrizes:

(...)

§ 3º A criação, racionalização e reestruturação de planos, carreiras e cargos efetivos devem, sempre que possível, consideradas as atribuições do cargo, a correspondente área da política pública envolvida e os interesses institucionais e administrativos de âmbito governamental, **favorecer a movimentação de servidores entre órgãos e entidades da administração pública federal, garantida a manutenção de direitos e vantagens do cargo de origem.**

(...).”

É necessário que se tenha maior segurança jurídica de que, de fato, haverá a manutenção de direitos e garantias, inclusive em relação às gratificações de desempenho, especialmente nos casos em que possa haver choque com legislações específicas da carreira, tendo em vista que os servidores não apenas estarão em exercício em outros órgãos ou entidades da Administração em decorrência da transversalidade, mas com suas lotações alteradas para o MGI, como supervisor.

É possível que se tenha alteração no direito de recebimento das gratificações tanto em relação a uma alteração de lotação quanto à mudança de exercício.

A mudança de lotação desses servidores pode trazer impactos para gratificações que estão restritas ao exercício em determinados órgão/entidades. Por exemplo, é necessário saber se um administrador da Funai, agora lotado no MGI, permanecerá fazendo jus à GAPIN, tendo em vista que a Lei nº 14.875/2024, no art. 109-A, § 6º, é expressa que “titulares dos cargos do PECFunai e do quadro suplementar da Funai que não se encontrem em exercício em seu órgão de lotação não farão jus à Gapin.”

Já a alteração de exercício pode impactar outras gratificações, por exemplo, a Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal (GSISTE) e a Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação (GSISP), que são devidas aos titulares de cargos de provimento efetivo em exercício no órgão central e nos órgãos setoriais, seccionais e correlatos dos respectivos sistemas. Caso o servidor não esteja em exercício nas unidades gestoras dos sistemas estruturantes não fará jus à gratificação.

Até mesmo as gratificações de atividade podem estar em risco, já que o texto do art. 214 da Lei é expresso que a atividade a ser desenvolvida por esses servidores será relativa às **políticas de gestão administrativa**.

Tendo em vista que as alterações ainda deverão ser regulamentadas, o MGI definirá o órgão ou entidade de exercício descentralizado dos ocupantes dos cargos mencionados.

No prazo de 180 dias após a publicação da Lei, o Ministério fará a internalização desses cargos o que poderá exigir a atenção dos servidores e entidades representativas, de forma a garantir os direitos e manutenção de gratificações específicas, especialmente diante da possibilidade de eventuais choques com legislações específicas das carreiras.

c) Novas disposições

Dentre novas disposições inseridas no PL aprovado, destacam-se as seguintes:

- Obrigatoriedade de entidades com personalidade jurídica de direito privado, constituídas sob a forma de serviço social autônomo, que sejam destinatárias de contribuições ou de

recursos públicos federais decorrentes de contrato de gestão divulguem as seguintes informações relativas aos respectivos empregados:

I - o plano de cargos e salários, inclusive com a divulgação dos critérios para a evolução na carreira e para a fixação da política salarial;

II - o quantitativo total de empregados da entidade, discriminado por cargo e por faixas salariais, acompanhado do nome do empregado e do cargo por ele ocupado;

III – lista, discriminada por faixas salariais, das parcelas remuneratórias e indenizatórias, ainda que eventuais, incluídos os auxílios, as ajudas de custo, as gratificações, os jetons e quaisquer outras vantagens pecuniárias, que os empregados possam receber em virtude de condições específicas; e

IV - o quantitativo de funções gratificadas, os critérios para sua ocupação e o rol dos empregados que ocupam cada espécie de função gratificada.

- Obrigatoriedade de os conselhos de fiscalização profissional divulgarem, de forma nominal e individualizada, lista das parcelas remuneratórias e indenizatórias, ainda que eventuais, incluídos os auxílios, as ajudas de custo, as gratificações, os jetons e quaisquer outras vantagens pecuniárias, que os empregados possam receber em virtude de condições específicas.

Destaca-se especialmente a inserção da obrigatoriedade de os serviços sociais autônomos, como Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial - ABDI, Agência Brasileira de Apoio à Gestão do Sistema Único de Saúde (AgSUS), Agência de Promoção de Exportações do Brasil - APEX-Brasil, Instituto de Gestão Estratégica de Saúde do Distrito Federal – IGESDF, entidades pertencentes ao Sistema “S”: Senai, Sesi, Senac, Sesc, Senat, Sest, Senar, Sebrae, Sescop, dentre outros, divulgarem o plano de cargos e salários, inclusive com a divulgação dos critérios para a evolução na carreira e para a fixação da política salarial, o que pode ser uma ferramenta importante contra a precarização do trabalho.

De outro lado, verifica-se que as referidas previsões visam conceder maior transparência em relação aos recursos públicos recebidos, tanto para SSA quanto para conselhos profissionais, especialmente no momento em que o Estado tem adotado cada vez mais a descentralização.

d) Quadro-resumo

Outras mudanças estão sintetizadas no quadro comparativo a seguir.

| MP 1.286/2024 e PL 1466/2025 | PL 1466/2025 |
|--|---|
| O QUE ERA PRIORIDADE PARA O MGI | PRIORIDADES FINAIS (LEI N. 15.141/25) |
| <p>Criação de novas carreiras e a transformação de cargos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expansão em níveis de algumas carreiras; • Simplificação da estrutura remuneratória; • Escalonamento mais longo. • Padronização do número de níveis de progressão para diversas carreiras. | <p>Prioridade que permaneceu, conforme pactuado nos acordos</p> |
| <p>Transformação cargos de escolaridade de nível intermediário e outros cargos que o MGI entende que não atendem mais à necessidade da Administração, para os quais não há previsão de novos provimentos.</p> | <p>Prioridade que permaneceu.</p> <p>O MGI entende que os novos cargos, de acordo com a justificação, estariam mais alinhados às necessidades da Administração, visando à melhoria da qualidade dos serviços prestados ao cidadão e ao cumprimento da missão institucional de órgãos e entidades.</p> |
| <p>Realização dos reajustes salariais</p> | <p>Prioridade que permaneceu, especialmente para dar legalidade aos reajustes já concedidos na vigência da MP.</p> |
| <p>Alterar as regras do Sistema de Desenvolvimento na Carreira (Sidec), expandido para outras carreiras, de forma expressa e com possibilidade de adesão por outras, no futuro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • não pactuado com as categorias; • representava discussão de tema próprio da reforma administrativa, por alterar o desenvolvimento do servidor na carreira, promovendo-se uma ótica de competição por uma cesta de pontos, que poderia se expandir para muitas outras carreiras. | <p>Excluído da proposta aprovada.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Padronização e unificação das regras para incorporação de gratificações de desempenho aos proventos de aposentadoria, especialmente menção à reforma da previdência.</p> <p>Acrescentou-se atualização das referências legais às normas constitucionais que disciplinam o abono de permanência.</p> | <p>Prioridade que permaneceu.</p> |
| | <p>Garantia dos direitos dos servidores que receberam de boa-fé indenizações pelo exercício de atividades em localidades estratégicas, para que não sejam obrigados a devolverem os valores recebidos, mesmo tendo efetivamente trabalhado nas localidades em questão.</p> |
| | <p>Alteração de lotação dos administradores, analistas, técnicos administrativos, contadores e técnicos de nível superior para o MGI como órgão supervisor, mas promover o exercício descentralizado em órgãos da administração pública federal direta com competências relativas às políticas de gestão administrativa.</p> |
| | <p>Revogação dos dispositivos que tratam da Gratificação de Qualificação (GQ) do plano de cargos da Agência Nacional de Mineração (ANM).</p> <p>Justificativa do MGI: tratou-se de medida para manter a equiparação com as carreiras das demais agências reguladoras, conforme negociado com a respectiva categoria.</p> |
| <p>Possibilitar a delegação da designação de membros dos conselhos das entidades fechadas de previdência complementar dos servidores públicos federais.</p> <p>A justificativa do projeto aponta que essa alteração tem o objetivo de propiciar desburocratização e celeridade à designação dos membros representantes dos participantes e assistidos dos conselhos deliberativo e fiscal, a critério do dirigente máximo de cada Poder, considerando que a escolha</p> | <p>Prioridade que permaneceu.</p> |

| | |
|--|--|
| desse membros se dá por meio de eleição. | |
| | Obrigatoriedade de os conselhos de fiscalização profissional divulgarem, de forma nominal e individualizada, lista das parcelas remuneratórias e indenizatórias, ainda que eventuais, incluídos os auxílios, as ajudas de custo, as gratificações, os jetons e quaisquer outras vantagens pecuniárias, que os empregados possam receber em virtude de condições específicas. |
| | Obrigatoriedade de entidades com personalidade jurídica de direito privado, constituídas sob a forma de serviço social autônomo, que sejam destinatárias de contribuições ou de recursos públicos federais decorrentes de contrato de gestão divulgar as seguintes informações relativas aos respectivos empregados. I - o plano de cargos e salários, inclusive com a divulgação dos critérios para a evolução na carreira e para a fixação da política salarial; II - o quantitativo total de empregados da entidade, discriminado por cargo e por faixas salariais, acompanhado do nome do empregado e do cargo por ele ocupado; III - lista, discriminada por faixas salariais, das parcelas remuneratórias e indenizatórias, ainda que eventuais, incluídos os auxílios, as ajudas de custo, as gratificações, os jetons e quaisquer outras vantagens pecuniárias, que os empregados possam receber em virtude de condições específicas; e IV - o quantitativo de funções gratificadas, os critérios para sua ocupação e o rol dos empregados que ocupam cada espécie de função gratificada. |
| Preservação do equilíbrio fiscal. | Prioridade que permaneceu. |

Conclusão

Por todo exposto, conclui-se que alterações relevantes foram inseridas no texto sancionado, em comparação ao texto inicial do PL e da MP 1286/2024, especialmente a queda do início da regulamentação do SÍDEC com extensão para outras carreiras, o que representava discussão de tema próprio da reforma administrativa e a inclusão do art. 214 que trata da transversalidade de cargos.

A retirada do SÍDEC no texto do PL decorreu de uma exigência da oposição para dar início ao GT da Reforma Administrativa, portanto, a queda da regulamentação do SÍDEC representou uma derrota para o governo,

que tinha o intuito de concretizar por meio de lei o início de uma reforma administrativa, especialmente pela inserção de matéria não acordada com as entidades representativas de servidores.

Outro destaque é para a alteração de lotação dos administradores, analistas, técnicos administrativos, contadores e técnicos de nível superior para o MGI como órgão supervisor, dentre os quais estão incluídos os integrantes do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE). Esses servidores terão o exercício descentralizado em órgãos da administração pública federal direta com competências relativas às políticas de gestão administrativa.

No prazo de 180 dias após a publicação da Lei, o Ministério fará a internalização desses cargos o que poderá exigir a atenção dos servidores e entidades representativas, de forma a garantir que não ocorrerão perdas remuneratórias, como gratificações associadas ao exercício e/ou lotação em determinados órgãos e entidades, bem como que desvios de funções não ocorram.

Houve ainda, a inserção de obrigatoriedade de os serviços sociais autônomos divulgarem o plano de cargos e salários, inclusive com a divulgação dos critérios para a evolução na carreira e para a fixação da política salarial, o que pode ser uma ferramenta importante não apenas sob o aspecto da transparência, mas contra a precarização do trabalho.

O texto também foi alterado para inclusão da garantia dos direitos dos servidores que receberam de boa-fé indenizações pelo exercício de atividades em localidades estratégicas, para que não sejam obrigados a devolverem os valores recebidos, mesmo tendo efetivamente trabalhado nas localidades em questão.

Brasília, 05 de junho de 2025.

Camilla Louise Galdino Cândido
OAB/DF nº 28.404

Mádila Barros Severino de Lima
OAB/DF nº 53.531