



Racionalização do Sistema de Carreiras

Analista Técnico do Poder Executivo Federal

ATPE

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Sistema de Carreiras: contexto atual

43
PLANOS

+ de 2.000
CARGOS
DISTINTOS

121
CARREIRAS

+ de 300
AGRUPAMENTOS
SISTÊMICOS

9
CARGOS
ISOLADOS

+ de 250
TABELAS
REMUNERATÓRIAS

**CONJUNTO DISPERSO DE LEIS, DECRETOS E
REGULAMENTAÇÕES ESPECÍFICAS**



Fragmentação



Rigidez



Complexidade



Burocracia



Custo elevado

Diretrizes Gerais de Carreiras – Portaria nº 5.127/2024

- Atribuições amplas e que permitem a adequação contínua dos serviços públicos às atuais e à novas necessidades da sociedade;
- Cargos multifuncionais e multidisciplinares;
- Autonomia do servidor público na prestação dos serviços;
- Possibilidade de movimentação de servidores entre os diversos órgãos e entidades;
- Estímulo ao alto desempenho;
- Valorização do engajamento e do comprometimento com o trabalho;
- Valorização de perfis técnicos e gerenciais;
- Estrutura remuneratória simplificada; e
- Equilíbrio entre as diversas carreiras existentes.

Diretrizes Específicas para Estruturação de Cargos

– Portaria nº 5.127/2024



Carreiras **por atividade**, não por órgão



Atribuições que favoreçam a **Mobilidade**



Possibilidade de classificação em **especialidades**



Atribuições abrangentes



Não serão criados cargos para **atividades**

similares a de cargos existentes;
temporárias ou tendentes à obsolescência;
operacionais, de apoio ou de suporte (terceirizáveis).

Objetivos Principais das Diretrizes de Carreiras (Portaria nº 5.127/2024):



Geração de **valor público** por meio da excelência na gestão de pessoas



Simplificação do conjunto de planos, carreiras e cargos efetivos



Agrupamento de carreiras com atribuições semelhantes



Gestão dinâmica da força de trabalho



Priorização das **atividades estratégicas e complexas**



Priorização de planos, carreiras e cargos efetivos que possam atuar de modo **transversal**



Promoção da **movimentação de pessoal** que garanta aproveitamento adequado da força de trabalho



Valorização da pessoa ocupante de cargo efetivo

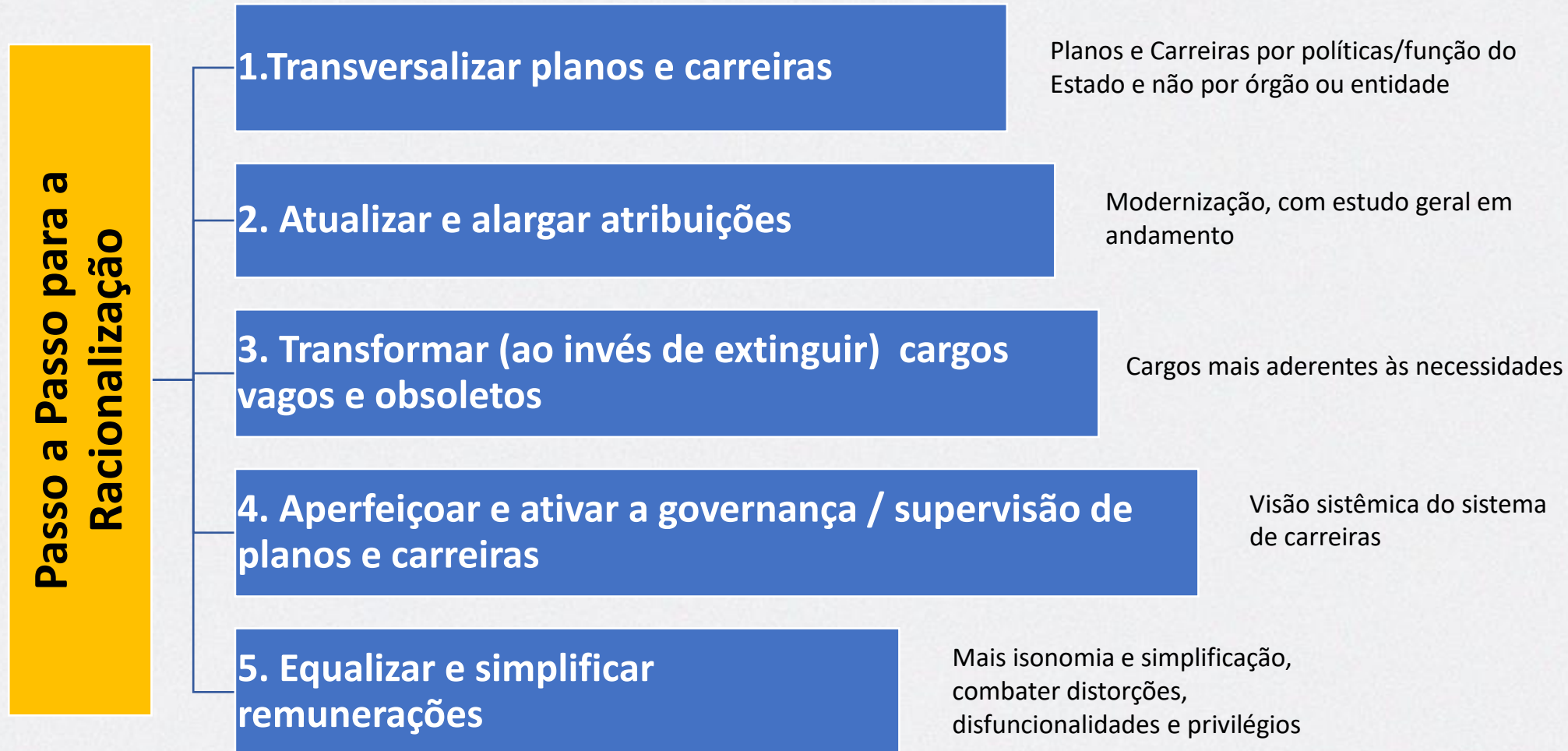


Desenvolvimento contínuo da pessoa ocupante de cargo efetivo



Reconhecimento do mérito individual e do esforço de **cooperação** dentro das equipes

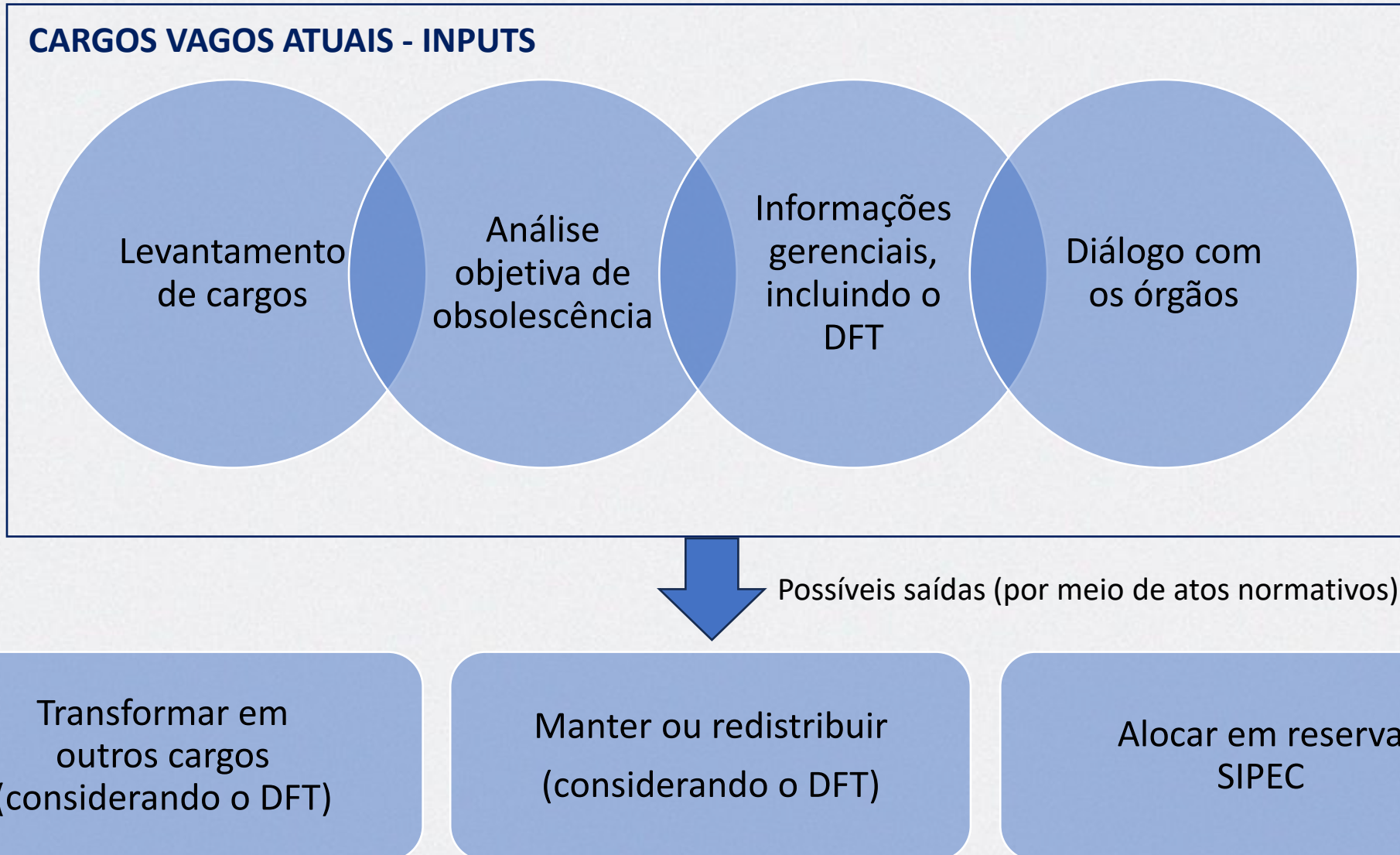
Pilares para Racionalização do Sistema de Carreiras



Análise objetiva dos cargos existentes

- **Cargos em extinção:** por determinação legal.
- **Cargos com indícios de obsolescência:**
 - **atende a pelo menos 1 dos critérios:**
 - Atuação em nível auxiliar;
 - Abono de Permanência superior a 50% (servidores em abono sobre o total de cargos ocupados/ativos);
 - Vacância superior a 50% (sobre o total de cargos aprovados), quando combinado com outros;
 - Último ano de ingresso via concurso público ocorrido há 20 anos ou mais;
 - Inexistência de servidores ativos (com exceção de carreiras novas);
 - Com previsão de transformação automática para outro cargo;
 - Declaração de obsolescência pelo órgão.

Estratégia: racionalização dos cargos vagos



Principais entregas em gestão de pessoas para o setor público federal entre 2023 e 2025.

1. **Lei 14.673 / 2023:** reajuste linear de 9% para todos os servidores públicos de âmbito federal.
2. **Lei 14.724 / 2023:** cria o Programa de Enfrentamento à Fila da Previdência Social (PEFPS) + transforma 13.375 cargos obsoletos efetivos vagos em 6.692 novos cargos efetivos e em 2.243 cargos em comissão e funções de confiança.
3. **Lei 14.875 / 2024:** reestrutura carreiras e reposiciona estruturas remuneratórias da FUNAI, ANM, ATPS, ATI, PF, PRF, PPF + transforma cargos obsoletos efetivos vagos em 638 novos cargos efetivos, em cargos em comissão e em funções de confiança.
4. **Lei 15.141 / 2025:** cria carreiras de ATDS e ATJD + racionaliza/moderniza carreiras da CVM e Perito Federal Territorial + reestrutura e reposiciona estruturas remuneratórias de praticamente todos os planos de carreiras e cargos da APF + promove reajustes de cargos em comissão, funções de confiança e gratificações do Poder Executivo federal + transforma 14.989 cargos obsoletos efetivos vagos em 2.785 novos cargos efetivos e em 1.955 cargos em comissão e em funções de confiança.
5. **Lei 15.142 / 2025:** institui a nova lei de cotas com reserva de 30% das vagas em concursos públicos para população preta e parda, indígenas e quilombolas.
6. **MP 1.301 / 2025:** cria o Programa Agora Tem Especialistas (SUS) + transforma 389 cargos obsoletos efetivos vagos em 139 novos cargos efetivos de Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária da ANVISA.
7. **MP 1.317 / 2025:** cria a Agência Nacional de Proteção de Dados e a Carreira de Regulação e Fiscalização de Proteção de Dados + transforma cargos obsoletos efetivos vagos em 200 novos cargos efetivos.



Analista Técnico do Poder Executivo Federal

ATPE

Carreiras administrativas: fragmentação e heterogeneidade

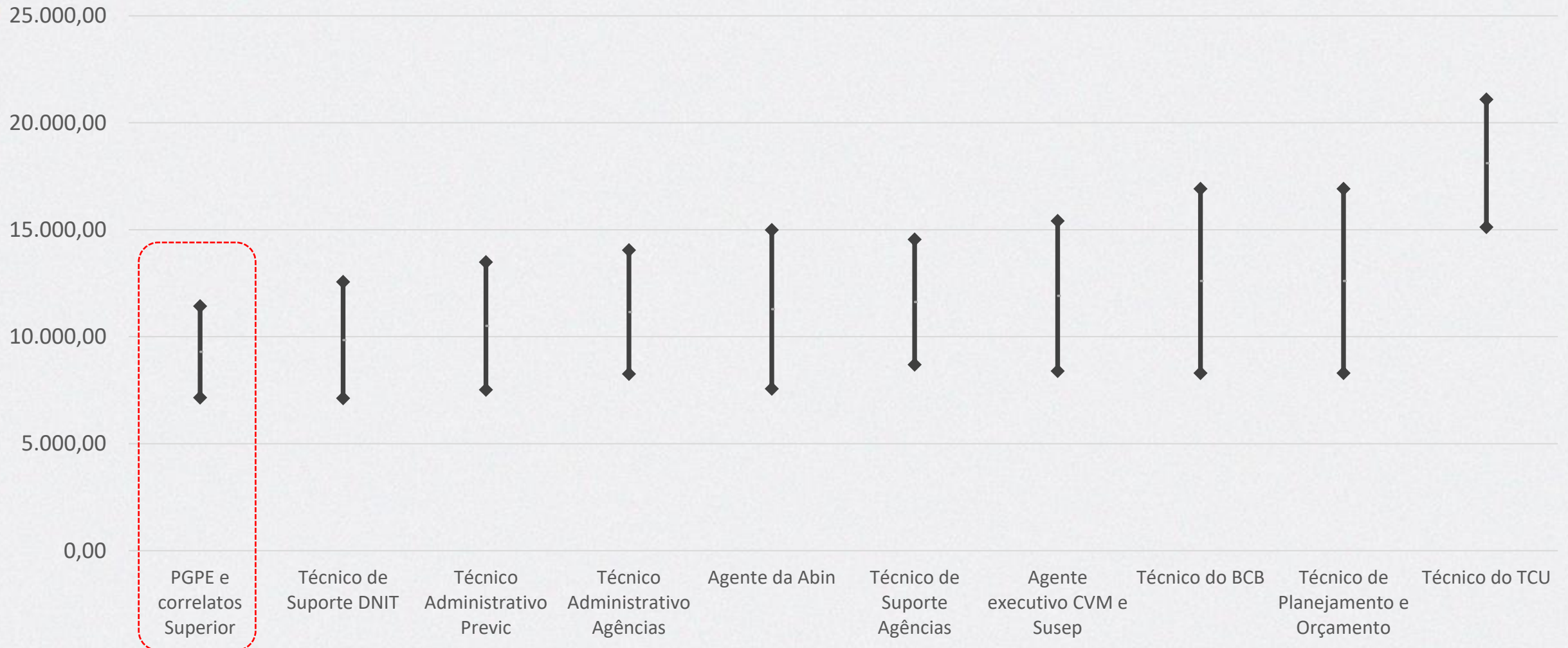
- **Sistema de carreiras fragmentado** e complexo: mais de 2.000 cargos, 122 carreiras, 43 planos
- **Remunerações de cargos administrativos de nível superior variam significativamente**
- **Cargos administrativos de nível superior recebem menos que algumas carreiras de nível médio**
- Histórico de reajustes das carreiras administrativas ficaram **aquém de outros grupos**, tornando essas carreiras **pouco atrativas**
- No CPNU 1, em média, **menos de 50% dos servidores de cargos administrativos tomaram posse** na 1ª rodada de convocações

Carreiras administrativas: fragmentação e heterogeneidade

- Existem hoje várias demandas por planos individualizados, o que **fragmentaria ainda mais o sistema**: MIDR; MESP; MTE; MPS; MEC; MJSP; MinC; MS; AGU; SPU/MGI; Enap
- Lei nº 15.141/25 fornece **mandato legal** para **centralização e transversalização** (atua em vários órgãos) de carreiras administrativas
- Proposta de **nova carreira transversal**: aliar **supervisão centralizada** com **valorização** para atrair bons profissionais e reduzir rotatividade
- Para as demais áreas, haverá uma **gratificação para valorização remuneratória**

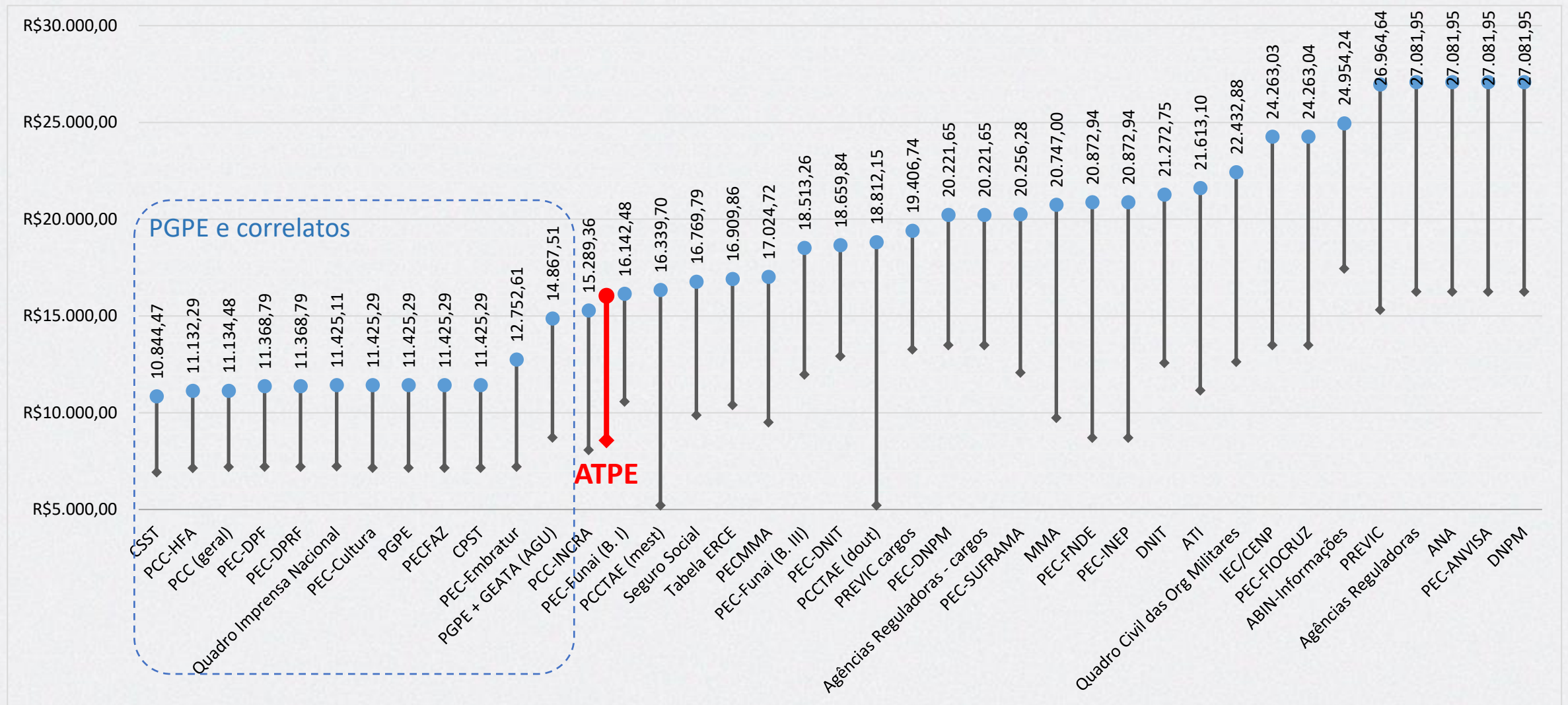
Carreiras administrativas: fragmentação e heterogeneidade

Salários do PGPE de nível superior são inferiores a várias outras carreiras de nível intermediário



Cargos técnico-administrativos especializados

Fragmentação, multiplicidade de nomenclaturas e **desalinhamento remuneratório** entre **cargos de suporte de nível superior** (2026)



Cargos de técnico-administrativos especializados: 27.252 servidores ativos

1. PGPE e correlatos – 4.613 cargos ocupados

- Grupo de menor remuneração (remuneração final do PGPE R\$ 11.425,29)
- Grupo presente em maior número de órgãos e entidades, porém distribuído em diferentes planos de cargos (PGPE, CPST, PECFAZ etc.)

2. PCCTAE – 18.740 cargos ocupados

- Grupo específico, atuação vocacionada para instituições federais de ensino
- Remuneração maior com retribuição por titulação (remuneração final em R\$ 18.812,15)

3. Planos Especiais de Cargos de órgãos específicos – 1.394 cargos ocupados

- Atuação em órgãos específicos (Agências, Suframa, DNPM etc).
- Remuneração maior (remuneração final do grupo em R\$ 27.081,95)
- Parte com transformação automática, quando vier a vagar

4. Carreiras estruturadas específicas – 2.505 cargos ocupados

- Atuação em órgãos/entidades ou temática específica (Seguro Social, ATI, PREVIC, Agências etc.)
- Remuneração maior (maior remuneração final do grupo em R\$ 27.081,95)

Nova carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal

- **Racionalização e padronização** de planos e cargos com atuação de **natureza técnico-administrativa** em **nova carreira** de caráter **transversal**
- Enquadramento de cargos de **atuação técnico-administrativo** que atuam nos processos gerenciais e de suporte de todos os órgãos e entidades federais, com similitude de atribuições, requisito de ingresso e patamar remuneratório
- Somente **nível superior** e **sem especialidades consideradas obsoletas**
- Cargos a serem racionalizados dos planos de cargos PGPE e correlatos:

Administrador	Analista Técnico Administrativo	Arquivista
Bibliotecário	Biblioteconomista	Contador
Técnico de Nível Superior	Técnico em Assuntos Educacionais	Técnico em Comunicação Social

CPST - CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, SAÚDE E TRABALHO	PGPE - PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO
CSST - CARREIRA DA SEGURIDADE SOCIAL E DO TRABALHO	PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA CULTURA
PCC - PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS	PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA EMBRATUR
PCCHFA - Plano de Carreiras e Cargos do Hospital das Forças Armadas	PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO DPF
PECFAZ - PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO MINISTÉRIO DA FAZENDA	PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO DPRF

Nova carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal

➤ Modelo:

- **Enquadramento:** automático ao cargo novo generalista classificado por especialidades conforme cargos indicados, com prazo de opção para recusa, garantida a equivalência da especialidade em relação a requisito de ingresso, escolaridade e atribuições.
- **Remuneração:** R\$ 8.500,00 (inicial) a R\$ 16.142,48 (final).
- **Cargos vagos** por transformação dos respectivos enquadrados, sem impacto orçamentário.
- **Estrutura da remuneração:** VB + GD, 20 padrões, interstício de 12 meses.
- **Desenvolvimento na carreira:** parâmetros específicos – tempo, desempenho e cesta de pontos.
- **Exercício:** lotação no MGI e exercício descentralizado em órgãos e entidades federais.
- **Órgão supervisor:** MGI, com quadro de pessoal de referência por órgão.
- **Impacto orçamentário – vigência abr/26:** R\$ 408.818.440,00.

❖ Impactos com a criação da Carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal

- Promover a visão integrada das capacidades das áreas de suporte do Poder Executivo Federal; e
- Redução imediata de fragmentação
- Alinhamento com as diretrizes de carreiras
- Harmonia remuneratória
- Aumenta a flexibilidade e eficiência na gestão da força de trabalho
- Representa medida de ampla reestruturação
- Legado como medida estruturante de racionalização das carreiras e de governança

❖ Cargos de Suporte dos Planos de Cargos Comuns aos Órgãos e Entidades a serem enquadrados na nova carreira:

- Administração e Planejamento
- Administrador
- Analista de Administração
- Analista Técnico-Administrativo
- Arquivista
- Bibliotecário
- Biblioteconomista
- Contador
- Tec. de Nível Superior
- Téc. em Assuntos Educacionais
- Téc. em Comunicação Social

Nova carreira: Distribuição nos órgãos e Quadro de Referência

- Quadro de Referência do ATPE está previsto no novo PL de carreiras.
- Serão mantidos os quantitativos atuais de servidores em exercício nos órgãos e entidades (não haverá perda de pessoal).
- **Novos estudos** estabelecerão referência para novos quantitativos (mínimos e máximos) com base no dimensionamento da força de trabalho.
- **Quadro de referência** será gerido pelo MGI em conjunto com os órgãos e entidades, de modo a assegurar a força de trabalho necessária à execução das atividades.
- A **mobilidade** dos servidores da carreira nova observará o quadro de referência e regras específicas a serem regulamentadas.

Panorama dos tipos de cargos dos Planos PGPE e correlatos

Esc.	Grupo	Ativos	Inativos	Total	Medida
Superior	(1) Atuação de natureza técnico-administrativa	4.354	6.723	11.077	Criação de nova carreira transversal para os cargos enquadrados que tiveram ingressado por concurso público (ATPE)
	(2) Atuação em outras áreas				
	<i>Saúde</i>	6.066	42.401	48.467	
	<i>Em extinção</i>	347	1.547	1.894	Gratificação temporária para servidores ativos em exercício nos órgãos e entidades federais
	<i>Específicos ou obsoletos</i>	90	798	888	
	Subtotal	10.857	51.469	62.326	
Médio	(1) Atuação de natureza apoio administrativa	14.830	47.886	62.716	Gratificação temporária para servidores ativos em exercício nos órgãos e entidades federais
	(2) Atuação em outras áreas				
	<i>Saúde</i>	8.936	38.235	47.171	
	<i>Em extinção</i>	14.352	94.751	109.103	
	<i>Específicos ou obsoletos</i>	173	1.218	1.391	
	Subtotal	38.291	182.090	220.381	
Total Geral		49.148	233.559	282.707	

OBS: São desconsiderados os cargos optantes pela tabela ERCE (Economista, Engenheiro etc), que estão fora do escopo por já terem remuneração superior à proposta.

Panorama dos cargos dos Planos (PGPE e correlatos)

PLANOS

CPST - CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, SAÚDE E TRABALHO
CSST - CARREIRA DA SEGURIDADE SOCIAL E DO TRABALHO
PCC - PLANO DE CLASSIF. DE CARGOS, incluindo Quadro da Imprensa
PCCHFA - Plano de Carreiras e Cargos do Hospital das Forças Armadas
PECFAZ - PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO MINISTÉRIO DA FAZENDA

PGPE - PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO
PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA CULTURA
PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA EMBRATUR
PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO DPF
PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO DPRF

Correlatos por: origem e atribuição dos cargos; estrutura e valores remuneratórios; ausência de carreira estruturada para os cargos.

- Exemplos de grupos de **cargos NS** observados nos planos (contendo o total de 12.534 ativos e 57.664 inativos):



Demais cargos NI e NS dos Planos PGPE/CPST e correlatos

- **Para os demais cargos NI e NS:** criação de Gratificação Temporária (GTATA) para servidores dos planos de cargos
- **Referência:** GSISTE, sem vinculação a carreiras, com:
 - Gratificação temporária, de livre designação e dispensa pela administração
 - Critérios específicos
 - Não integra a estrutura remuneratória dos cargos
 - Vedada de acumulação com outras gratificações temporárias
 - Quantitativo global de gratificações limitado (80% nível médio; 50% superior)
 - Não alcança aposentados
 - Não pode ser paga a carreiras que recebem por subsídio

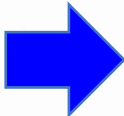
Remuneração da nova carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal e valor da nova Gratificação

Carreira (20 níveis)	Remuneração (R\$) - Abril/2026	
	Entrada	Final
PGPE/CPST e correlatos	7.159,57	11.425,29
ATPE	8.500,00	16.142,48

Nível	Nova Gratificação Temporária
Superior (ref: GSISTE Setorial)	R\$ 4.089,70
Médio (ref: PEC Embratur)	R\$ 1.119,77

Proposta de Tabela Remuneratória NS:

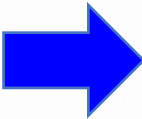
TABELA CARGOS NS PGPE				
TABELA - ABRIL/2026 NA LEI 15.141/2025				
CLASSE	PADRÃO	VB	GD 100 pts.	ATIVO
ESPECIAL	V	4.999,29	6.426,00	11.425,29
	IV	4.853,68	6.310,00	11.163,68
	III	4.712,31	6.196,00	10.908,31
	II	4.575,06	5.969,00	10.544,06
	I	4.441,81	5.863,00	10.304,81
C	V	4.270,97	5.760,00	10.030,97
	IV	4.146,57	5.660,00	9.806,57
	III	4.025,80	5.562,00	9.587,80
	II	3.908,54	5.466,00	9.374,54
	I	3.794,70	5.272,00	9.066,70
B	V	3.648,75	5.183,00	8.831,75
	IV	3.542,48	5.096,00	8.638,48
	III	3.439,30	5.012,00	8.451,30
	II	3.339,13	4.928,00	8.267,13
	I	3.241,87	4.847,00	8.088,87
A	V	3.117,18	4.683,00	7.800,18
	IV	3.026,39	4.608,00	7.634,39
	III	2.938,24	4.535,00	7.473,24
	II	2.852,66	4.461,00	7.313,66
	I	2.769,57	4.390,00	7.159,57



ATPE					
TABELA PROPOSTA - ABRIL/2026					
CLASSE	PADRÃO	VB	GD 100 pts.	ATIVO	% aumento
ESPECIAL	V	9.716,48	6.426,00	16.142,48	41%
	IV	9.536,06	5.800,00	15.336,06	37%
	III	9.469,54	5.550,00	15.019,54	38%
	II	9.333,88	5.300,00	14.633,88	39%
	I	9.175,04	5.200,00	14.375,04	39%
C	V	9.021,41	4.700,00	13.721,41	37%
	IV	8.869,69	4.500,00	13.369,69	36%
	III	8.721,93	4.300,00	13.021,93	36%
	II	8.578,08	4.050,00	12.628,08	35%
	I	8.315,88	3.900,00	12.215,88	35%
B	V	8.179,76	3.400,00	11.579,76	31%
	IV	8.047,32	3.100,00	11.147,32	29%
	III	7.817,39	3.050,00	10.867,39	29%
	II	7.507,60	3.000,00	10.507,60	27%
	I	7.189,53	2.900,00	10.089,53	25%
A	V	6.649,83	2.850,00	9.499,83	22%
	IV	6.647,99	2.500,00	9.147,99	20%
	III	6.645,04	2.300,00	8.945,04	20%
	II	6.643,90	2.150,00	8.793,90	20%
	I	6.550,00	1.950,00	8.500,00	19%

Proposta de Tabela Remuneratória NI:

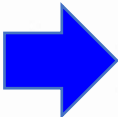
CARGOS NI PGPE				
TABELA ABRIL/2026 - LEI 15.141/2025				
CLASSE	PADRÃO	VB	GD (100pts)	TOTAL
ESPECIAL	V	2.825,50	2.955,00	5.780,50
	IV	2.790,62	2.936,00	5.726,62
	III	2.756,17	2.915,00	5.671,17
	II	2.722,14	2.889,00	5.611,14
	I	2.688,53	2.869,00	5.557,53
C	V	2.635,81	2.850,00	5.485,81
	IV	2.603,27	2.833,00	5.436,27
	III	2.571,13	2.814,00	5.385,13
	II	2.539,39	2.796,00	5.335,39
	I	2.508,04	2.772,00	5.280,04
B	V	2.458,86	2.754,00	5.212,86
	IV	2.428,50	2.737,00	5.165,50
	III	2.398,52	2.720,00	5.118,52
	II	2.368,91	2.703,00	5.071,91
	I	2.339,66	2.687,00	5.026,66
A	V	2.293,78	2.666,00	4.959,78
	IV	2.265,46	2.651,00	4.916,46
	III	2.237,49	2.636,00	4.873,49
	II	2.209,87	2.620,00	4.829,87
	I	2.182,59	2.605,00	4.787,59



Equalização Remuneratória NI para PECMEC e PCCULT (ref AGU)					
TABELA PROPOSTA NI - ABRIL/2026					
CLASSE	PADRÃO	VB	GD (100pts)	TOTAL	% aumento
ESPECIAL	V	5.589,48	2.395,00	7.984,48	38%
	IV	5.321,87	2.280,00	7.601,87	33%
	III	5.217,82	2.235,00	7.452,82	31%
	II	5.114,68	2.192,00	7.306,68	30%
	I	5.014,41	2.149,00	7.163,41	29%
C	V	4.730,94	2.027,00	6.757,94	23%
	IV	4.638,43	1.987,00	6.625,43	22%
	III	4.547,52	1.948,00	6.495,52	21%
	II	4.458,16	1.910,00	6.368,16	19%
	I	4.371,29	1.872,00	6.243,29	18%
B	V	4.123,90	1.766,00	5.889,90	13%
	IV	4.042,41	1.732,00	5.774,41	12%
	III	3.963,18	1.698,00	5.661,18	11%
	II	3.885,18	1.665,00	5.550,18	9%
	I	3.809,36	1.632,00	5.441,35	8%
A	V	3.628,24	1.554,00	5.182,24	4%
	IV	3.556,63	1.524,00	5.080,63	3%
	III	3.487,01	1.494,00	4.981,01	2%
	II	3.418,34	1.465,00	4.883,34	1%
	I	3.351,59	1.436,00	4.787,59	0%

Proposta de Tabela Remuneratória NA:

CARGOS Nível Auxiliar (NA) - PGPE					
TABELA - ABRIL/2026 NA LEI 15.141/2025					
CLASSE	PADRÃO	VB	GD (100 pts.)	GEAAPGPE	TOTAL
ESPECIAL	III	1.613,63	1.290,00	992,58	3.896,21
	II	1.612,10	1.281,00	904,37	3.797,47
	I	1.610,57	1.275,00	819,30	3.704,87



Equalização Remuneratória NA Equalização Remuneratória NI para PECMEC e PCCULT (ref PF)						
TABELA PROPOSTA Nível Auxiliar (NA) - ABRIL/2026						
CLASSE	PADRÃO	VB	GD (100 pts)	GEAAC	TOTAL	% aumento
ESPECIAL	III	1.814,37	1.290,00	992,58	4.096,95	5%
	II	1.612,10	1.281,00	904,37	3.797,47	0%
	I	1.610,57	1.275,00	819,30	3.704,87	0%

Expectativa de Remuneração Líquida: cargos NS que vão receber a gratificação e cargos de suporte que vão para a Nova Carreira (por regime previdenciário)

	PGPE + Grat		ATPE	
Remuneração total	R\$	15.514,99	R\$	16.142,48
Gratificação temporária	R\$	4.089,70	R\$	-
Contribuições previdenciárias por regime				
RPPS				
Faixa 5	R\$	1.425,47		
Faixa 6			R\$	2.152,92
Funpresp				
PSS	R\$	951,63	R\$	951,63
Alíquota Funpresp 0,085	R\$	277,77	R\$	678,73
Total	R\$	1.229,40	R\$	1.630,36
Salário líquido de contribuição previdenciária				
RPPS	R\$	14.089,52	R\$	13.989,56
Funpresp	R\$	14.285,59	R\$	14.512,12

Nível Superior: Remuneração - PGPE + Gratificação vs. ATPE

Classe	Padrão	PGPE Abril/2026	[A] PGPE + Grat. R\$ 4.089,70	[B] Tabela ATPE	Diferença [B-A]	
					R\$	%
ESPECIAL	V	11.425,29	15.515,36	16.142,48	627,12	4%
	IV	11.162,68	15.253,01	15.336,06	83,05	1%
	III	10.908,31	14.998,33	15.019,54	21,21	0%
	II	10.543,06	14.633,33	14.633,88	0,55	0%
	I	10.304,81	14.395,71	14.375,04	-20,67	0%
C	V	10.030,97	14.120,94	13.721,41	-399,53	-3%
	IV	9.805,57	13.895,82	13.369,69	-526,13	-4%
	III	9.587,80	13.677,77	13.021,93	-655,84	-5%
	II	9.374,54	13.464,37	12.628,08	-836,29	-6%
	I	9.065,70	13.182,97	12.215,88	-967,09	-7%
B	V	8.831,75	12.923,11	11.579,76	-1.343,35	-10%
	IV	8.638,48	12.737,03	11.147,32	-1.589,71	-12%
	III	8.450,30	12.553,70	10.867,39	-1.686,31	-13%
	II	8.267,13	12.357,05	10.507,60	-1.849,45	-15%
	I	8.087,87	12.178,53	10.089,53	-2.089,00	-17%
A	V	7.800,18	11.913,67	9.499,83	-2.413,84	-20%
	IV	7.633,39	11.723,85	9.147,99	-2.575,86	-22%
	III	7.472,24	11.573,75	8.945,04	-2.628,71	-23%
	II	7.313,66	11.403,62	8.793,90	-2.609,72	-23%
	I	7.159,57	11.274,74	8.500,00	-2.774,74	-24%

Expectativa de Remuneração Líquida (simulação último nível): cargos NS que vão receber a gratificação e cargos de suporte que vão para a Nova Carreira (por regime previdenciário)

	PGPE + Grat		ATPE	
Remuneração final	R\$	11.425,19	R\$	16.142,48
Gratificação temporária	R\$	4.089,70	R\$	-
Contribuições previdenciárias por regime				
RPPS				
Faixa 5	R\$	1.425,47		
Faixa 6			R\$	2.152,92

Funpresp				
PSS	R\$	951,63	R\$	951,63
Alíquota Funpresp 0,085	R\$	277,77	R\$	678,73
Total	R\$	1.229,40	R\$	1.630,36
Salário líquido de contribuição previdenciária				
RPPS	R\$	14.089,52	R\$	13.989,56
Funpresp	R\$	14.285,59	R\$	14.512,12

Resultado líquido com valores
aproximados entre os dois grupos

PL Gestão de Pessoas

Temas

01 / dezembro / 2025

Iniciativas previstas no novo PL (2025)

TEMAS
1. Reabertura de prazo de transposição para o Quadro em Extinção da União
2. Reestruturação Plano Especial de Cargos Ministério da Cultura – PEC-Cultura
3. Criação de Carreira Transversal de Suporte
4. Criação de Gratificações de valorização para cargos NI e NS do PGPE e Planos de Cargos correlatos
5. Lotação dos cargos de Perito Federal Territorial no MGI como Órgão Supervisor da carreira e ajustes em regras da carreira
6. Reajuste remuneratório para médicos e médicos veterinários do PCCTAE
7. Reajuste para as Carreiras Tributária e Aduaneira da RFB e de Auditoria Fiscal do Trabalho, aumento do percentual do Bônus para aposentado e progressão durante o estágio probatório
8. Indenização de Fronteira para IBAMA, ICMBio, ABIN, SFB , MAPA (Pctaf)
9. Reposicionamento na tabela remuneratória e instituição de progressão para Anistiados
10. Plano de reparação para rescisão contratual de Anistiados
11. Transformação de cargos do MS para ANVISA e ANS
12. Instituição do Reconhecimento de Saberes e Competências para PCCTAE – RSC-PCCTAE

Continua...

Iniciativas previstas no novo PL (2025)

TEMAS
13. Alterações no Plano de Carreiras e Cargos do IPEA
14. Atualização de 2 artigos na Lei do Magistério Federal referentes à promoção
15. Aumento de quantitativo de cargos efetivos
16. Alterações na Lei 8.745/1993 - Contratação por Tempo Determinado
17. Consignado para empregados das empresas estatais dependentes
18. Jornada Especial para Defesa Civil: Turno ou Escala
19. Instituição do Regime de Plantão e de Turnos Alternados
20. Perícia médica por telemedicina e análise documental
21. Transformação de FG's e FCE's
22. Extinção de cargos vagos para compensação orçamentária referente à indenização de fronteira
23. Criação do Quadro Suplementar em Extinção de Analista de Sistema e de Processamento de Dados
24. Outras medidas de gestão

Iniciativas previstas no novo PL (2025)

Tema 1	Reabertura de prazo de transposição para o Quadro em Extinção da União
Por que inserir no PL?	Possibilitar a análise de demandas recebidas fora do prazo e eventuais novos pedidos de transposição.
O que é?	• Autorizar o MGI a reabrir o prazo de opção para transposição de pessoal oriundo dos ex-territórios para o quadro em extinção da União por 180 dias.
Tema 2	Reestruturação Plano Especial de Cargos Ministério da Cultura – PEC-Cultura
Por que inserir no PL?	Proposta alternativa à demanda do MINC junto ao Governo.
O que é?	• Manter o PEC-Cultura já existente. • Medidas de valorização: majoração remuneratória. • Medidas de racionalização: criação de um cargo novo amplo finalístico de nível superior; e definição de atribuições para o cargo de Assistente Técnico-Administrativo de NI. • Medidas de governança: transversalização do PEC-Cultura para a política de Cultura e MinC como Órgão Supervisor.
Tema 3	Criação de Carreira Transversal de Suporte
Por que inserir no PL?	Projeto Estratégico do MGI para Racionalização e Valorização.
O que é?	• Cargo classificado por especialidades, de atuação transversal e supervisão pelo MGI. • Enquadramento de atuais cargos de suporte dos planos de cargos PGPE e correlatos com similitude de atribuições. Os cargos vagos serão criados por transformação, sem impacto orçamentário. • Racionalização dos cargos NS de natureza técnico-administrativa, por meio de enquadramento automático dos atuais servidores de cargos correlatos que tenham ingressado por concurso público - com prazo para opção contrária.

Iniciativas previstas no novo PL (2025)

Tema 4	Criação de Gratificações de valorização para cargos NI e NS do PGPE e Planos de Cargos correlatos
Por que inserir no PL?	Medida de valorização de cargos não enquadráveis na carreira de suporte.
O que é?	• Semelhante à GSISTE, sem vinculação a Planos/Carreiras específicas. • De natureza temporária, livre designação e dispensa, não integra a estrutura remuneratória dos planos. • Vedada acumulação com outras gratificações temporárias. • Não possibilita a atribuição para carreiras estruturadas. • Definição de teto remuneratório. • Quantitativo global limitado e vedação de acumulação com outras gratificações temporárias.
Tema 5	Lotação dos cargos de Perito Federal Territorial no MGI como Órgão Supervisor da carreira e ajustes em regras da carreira
Por que inserir no PL?	Dar continuidade na Transversalização da carreira iniciada na Lei 15.141/2025.
O que é?	• Lotação dos cargos de Perito Federal Territorial no MGI, como Órgão Supervisor da carreira, com exercício descentralizado em órgãos/entidades que atuam na governança territorial, fundiária e patrimonial da União. • Definição e complementação de regras de concurso público, ingresso, cessão, gratificação de desempenho.
Tema 6	Reajuste remuneratório para Médicos e Médicos Veterinários do PCCTAE
Por que inserir no PL?	Compromisso assumido pelo MGI.
O que é?	• Majoração no percentual de reajuste remuneratório previsto para abril/2026 (Lei nº 15.141/2025) para os cargos de Médico e Médico Veterinário do PCCTAE: de 4,5% para 9,5215% sobre o vencimento básico.

Iniciativas previstas no novo PL (2025)

Tema 7	Reajuste para as Carreiras Tributária e Aduaneira da RFB e de Auditoria Fiscal do Trabalho, aumento do percentual do Bônus para aposentado e pensionista e progressão durante o estágio probatório
Por que inserir no PL?	Previsto no Termo de Acordo.
O que é?	• Reajuste remuneratório de 9,22% no VB para a Classe “Especial”, Padrões “I” a “III”, a partir de abril /2026; • Majoração dos percentuais máximos de bônus a serem atribuídos aos aposentados e pensionistas, a partir de abril/2026; • Previsão de progressão funcional durante o estágio probatório (alcance do topo da carreira em 8 anos).
Tema 8	Indenização de Fronteira para IBAMA, ICMBio, ABIN, SFB, MAPA (Pctaf)
Por que inserir no PL?	Atender demanda institucional.
O que é?	• Estender a indenização de fronteira aos servidores de outros órgãos e entidades que atendam aos critérios estabelecidos na lei: IBAMA, ICMBio, ABIN e SFB, bem como aos servidores de apoio à fiscalização agropecuária (PCTAF) do MAPA
Tema 9	Reposicionamento na tabela remuneratória e instituição de progressão para Anistiados
Por que inserir no PL?	Resultado da discussão do Grupo de Trabalho instituído para avaliar as demandas da representação dos anistiados.
O que é?	• Manutenção das 4 referências da atual tabela remuneratória; considerando o reajuste de abril 2026. • Reposicionamento de uma referência na Tabela Remuneratória a cada 5 anos após o retorno. • Opção para atuais empregados que percebem remuneração do emprego de origem pela remuneração da Tabela Remuneratória e para novos anistiados de fazer a opção pela remuneração mais vantajosa. • Instituição da progressão, a cada 5 anos, após o reposicionamento.

Iniciativas previstas no novo PL (2025)

Tema 10	Plano de reparação para rescisão contratual de Anistiados
Por que inserir no PL?	Resultado da discussão do Grupo de Trabalho instituído para avaliar as demandas da representação dos anistiados.
O que é?	• Abranger os empregados públicos anistiados da administração direta, autárquica e fundacional a partir de 75 anos. • Uma remuneração por ano trabalhado, após o retorno, acrescido de 40%. • Reparação máxima de R\$ 350 mil. • Encerramento do contrato de trabalho.
Tema 11	Transformação de cargos do MS para ANVISA e ANS
Por que inserir no PL?	Demanda institucional.
O que é?	• Transformação de cargos vagos do MS em 256 cargos novos para a ANVISA e 172 cargos novos para a ANS. • Obs: (1) Lei 15.233/2025 (conversão da MP 1301/2025), transformou cargos do MS e da Anvisa em 129 cargos de Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária da ANVISA; e (2) Este PL prevê criação de mais 225 cargos, com impacto orçamentário para a ANVISA (vide tema 15).

Iniciativas previstas no novo PL (2025)

Tema 12	Instituição do Reconhecimento de Saberes e Competências para PCCTAE - RSC-PCCTAE
Por que inserir no PL?	Previsto no Termo de Acordo.
O que é?	• Reconhecimento do saber não instituído dos servidores ativos, resultante da atuação profissional no exercício do cargo, na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão das Instituições Federal de Ensino. • Utilizado exclusivamente como uma modalidade alternativa de percepção do Incentivo à Qualificação. • Poderá ser concedido pela Instituição Federal de Ensino de lotação do servidor para 70% do total de servidores ativos do PCCTAE em cada instituição de ensino. • A concessão deverá observar a disponibilidade orçamentária, a ser acompanhada pelo Ministério da Educação. • O RSC-PCCTAE somente será concedido para o percentual referente ao IQ subsequente ao percebido pelo servidor. • Não será devido aos aposentados e pensionistas. • A percepção do Incentivo à Qualificação ocorrerá a partir da data de concessão do RSC-PCCTAE, e não retroagirá à data de seu requerimento.

Iniciativas previstas no novo PL (2025)

Tema 13	Alterações no Plano de Carreiras e Cargos do IPEA
Por que inserir no PL?	GT da Mesa e demanda institucional.
O que é?	• Transformação dos cargos (NS e NI) vagos e que vierem a vagar do PCC-Ipea em cargos de Técnico de Planejamento e Pesquisa. • Atualização de regras de promoção na carreira em virtude do alongamento para 20 padrões promovido pela Lei 15.141, de 2025.
Tema 14	Atualização de 2 artigos na Lei do Magistério Federal referentes à promoção
Por que inserir no PL?	Necessidade da norma.
O que é?	Atualização no texto da Lei nº 12.772/2012, para harmonizar os dispositivos referentes à promoção às alterações da estrutura das carreiras de Magistério Superior e de Magistério do EBTT, promovidas pela Lei 15.141/2025: - No § 5º do art. 12 onde consta classe "E" atualizar para classe "D"; - No inciso III, § 3º do art. 14 onde consta classe "D "atualizar para classe Titular.

Iniciativas previstas no novo PL (2025)

Tema 15	Aumento de quantitativo de cargos efetivos
Por que inserir no PL?	Demanda institucional.
O que é?	• Criação de 225 cargos para a ANVISA (200 cargos de Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária e 25 de Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária). • Criação de 8.600 cargos para as Universidades Federais (3.800 cargos de Professor de Magistério Superior, da Carreira de Magistério Superior, e 2.000 de Técnico em Educação e 2.800 de Analista de Educação do PCCTAE).
Tema 16	Alterações na Lei 8.745/1993 - Contratação por Tempo Determinado
Por que inserir no PL?	Atualização da legislação à luz da necessidade atuais da administração pública.
O que é?	• Excluir hipóteses de contratação. • Regular condições de contratação de profissional de nível superior para atendimento a pessoas com deficiência no âmbito das instituições federais de ensino. • Ampliar a vigência máxima dos contratos do IBGE. • Revogar a exigência de envio de todos os contratos para o MGI. • Possibilitar nova contratação antes de 24 meses por pessoa jurídica de direito público federal diversa, desde que seja decorrente de aprovação em processo seletivo. • Possibilitar nova contratação após decorrido igual período do contrato, se o contrato for de curta duração, com “quarentena” mínima de 6 meses entre os contratos.
Tema 17	Consignado para empregados das empresas estatais dependentes
Por que inserir no PL?	Garantir segurança jurídica nas consignações realizadas por empregados de empresas estatais dependentes.
O que é?	• Permitir a manutenção das condições de consignação em folha e 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

Iniciativas previstas no novo PL (2025)

Tema 18	Jornada Especial para Defesa Civil: Turno ou Escala
Por que inserir no PL?	Atender a necessidade da atuação da SEDEC/MIDR.
O que é?	Servidores públicos em exercício na SEDEC/MIDR poderão exercer suas atividades em regime de turnos ou escalas quando as atividades exigirem serviços contínuos e ininterruptos, desde que atuem em: (1) ações de mitigação para emergências e desastres, ou (2) ações de resposta, de monitoramento e de recuperação em áreas atingidas por desastres, incluídos a mobilização e os processos emergenciais.
Tema 19	Instituição do Regime de Plantão e de Turnos Alternados
Por que inserir no PL?	Estabelecer a devida previsão legal
O que é?	Instituir previsão legal específica para regime de plantão e de turnos alternados.
Tema 20	Perícia médica por telemedicina e análise documental
Por que inserir no PL?	Necessidade de previsão legal para possibilitar a perícia médica por telemedicina e análise documental.
O que é?	- Necessidade de previsão legal expressa para o uso da telemedicina e da análise documental para a realização de perícias médicas de servidores e servidoras públicos federais. - Encontram-se represados cerca de 25 mil homologações de licenças para tratamento de saúde própria dos servidores públicos federais em virtude de pendência de realização de perícia médica.
Tema 21	Transformação de funções gratificadas em funções comissionadas executivas
Por que inserir no PL?	Transformar as últimas Funções Gratificadas (FG) ainda existentes na administração direta, concluindo a reformulação na gestão dos cargos em comissão, funções de confiança e gratificações no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, promovida pela Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021.
O que é?	Transformar 1.821 FG alocadas na estrutura da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda (RFB/MF) em 1.821 FCE, com aumento de despesa. OBS: A medida foi objeto da MP 1.303/2025, que perdeu a eficácia por decurso de prazo.

Iniciativas previstas no novo PL (2025)

Tema 22	Extinção de cargos vagos para compensação orçamentária referente à indenização de fronteira
Por que inserir no PL?	Atender a determinação do art. 129 da LDO 2025, uma vez que medida prevista no PL exige compensação da despesa, o que pode ser atendido por meio da extinção de cargos efetivos vagos
O que é?	• Extinção de cargos efetivos vagos, sem previsão de provimento, da reserva técnica do MGI, para compensação de Despesas Obrigatórias de Caráter Continuado (DOCC) referentes à indenização de fronteira (Tema 8).
Tema 23	Criação do Quadro Suplementar em Extinção de Analista de Sistema e de Processamento de Dados
Por que inserir no PL?	Medida de organização e valorização de cargos não enquadráveis na Carreira de Tecnologia da Informação.
O que é?	• Centraliza no MGI os cargos NS de Analista de Sistemas e correlatos, em extinção, pertencentes aos planos PGPE e correlatos. • Lotação em quadro suplementar no MGI, com permanência nos planos de origem • Exercício descentralizado nos órgãos em que já atuam e regras de movimentação • Medidas de valorização: definição remuneratória majorada para o quadro suplementar.
Tema 24	Outras medidas de gestão
Por que inserir no PL?	Correções necessárias para viabilizar a adequada gestão
O que é?	• Ajuste do art. 214 da Lei 15.141, de 2025, que dispõe sobre a lotação de um conjunto de cargos de suporte no MGI, na qualidade de órgão supervisor, e exercício descentralizado em órgãos e entidades, para viabiliza o cumprimento do mandamento legal, sem gerar prejuízos funcionais aos servidores. • Cumprimento de TA relativo à alteração do peso das parcelas da GD do INMETRO de 60% individual e 40% institucional para 20% e 80%, respectivamente. • Estabelecimento de tabela de equivalência da estrutura dos cargos de médico de diversos planos com a tabela da GDASUS. Embora as tabelas sejam compostas de 20 níveis, a estrutura dos cargos de médico não seguiu a alteração da estrutura da tabela da GDASUS, que passou a contar com 4 classes de 5 padrões cada.

Iniciativas previstas em outras propostas de atos normativos

TEMAS	PROPOSTA DE ATO NORMATIVO
a) Criação do Plano Especial de Cargos do Ministério da Educação - PECMEC e Quadro Suplementar do MEC	PL 5.893/2025
b) Reajuste Remuneratório das Forças de Segurança do DF e do Auxílio Moradia dos Militares	Medida Provisória
c) Reajuste remuneratório e do Auxílio Moradia dos Militares dos Ex-Territórios e do antigo DF	Medida Provisória
d) Extinção de cargos vagos para compensação orçamentária (LDO 2025) – Auxílio-Moradia Militares	Medida Provisória

Iniciativas previstas em outras propostas de atos normativos

Tema (a)	Criação do Plano Especial de Cargos do Ministério da Educação - PECMEC e Quadro Suplementar do MEC
Por que inserir no PL?	Demanda do MEC junto ao Governo.
O que é?	• Criação de um plano com todos os cargos PGPE/correlatos lotados no MEC (26% ativos e 74% inativos). • Reestruturação remuneratória. • Criação de quadro suplementar do MEC para servidores NA e sem ingresso por concurso público. • Transformação de cargos vagos. OBS: Com criação da Carreira transversal de suporte em outro PL, os cargos de suporte do PECMEC poderão optar pela nova Carreira
Tema (b)	Reajuste Remuneratório das Forças de Segurança do DF
Por que inserir no PL?	Demanda da categoria com apoio do GDF – Tema dos fóruns de diálogo do Governo Federal e do GDF com as categorias.
O que é?	Reajustes remuneratório para as Forças de Segurança do DF (Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar) e do Auxílio Moradia da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar, com vigência a partir de dez/2025 e jan/2026
Tema (c)	Reajuste remuneratório dos Militares dos Ex-Territórios
Por que inserir no PL?	Demanda da categoria – Resultado de Termo de Acordo firmado pelo Governo federal com associações da categoria
O que é?	Reajuste remuneratório e do Auxílio Moradia da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos ex-territórios e do antigo Distrito Federal, com vigência a partir de dez/2025 e jan/2026
Tema (d)	Extinção de cargos vagos para compensação orçamentária (LDO 2025)
Por que inserir no PL?	Atender a determinação do art. 129 da LDO 2025, uma vez que medida prevista na MP exige compensação da despesa que pode ser atendida por meio da extinção de cargos efetivos vagos
O que é?	• Extinção de cargos efetivos vagos, sem previsão de provimento, da reserva técnica do MGI, para compensação de Despesas Obrigatórias de Caráter Continuado (DOCC) referentes ao auxílio moradia dos ex-territórios.

**MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM
SERVIÇOS PÚBLICOS**