

Nota Técnica nº 3/2026

(Florianópolis, 10 de setembro de 2026)

Lei nº 15.367, de 2026. Instituição da GTATA – Gratificação Temporária de Execução e Apoio a Atividades Técnicas e Administrativas. As-pectos jurídicos de relevo.

1. Introdução

A FENASPS solicita estudo jurídico preliminar, relativo à Lei nº 15.367, de 30 de março de 2026, que dentre outras providências veio instituir a Gratificação Temporária de Execução e Apoio a Atividades Técnicas e Administrativas. Pede, ainda, que a referida análise leve em conta a publicação do Decreto nº 13.051, de 3 de julho de 2026, que veio dispor sobre a distribuição do quantitativo de Gratificação Temporária de Execução e Apoio a Atividades Técnicas e Administrativas – GTATA, bem assim a publicação da Portaria nº 5.617, de 8 de julho de 2026, que veio dispor sobre os critérios específicos e os procedimentos a serem observados pelos órgãos e as entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, para a concessão e manutenção da Gratificação Temporária de Execução e Apoio a Atividades Técnicas e Administrativas - GTATA.

Colocada a questão nos termos acima, importa salientar que nessa análise preliminar pretendemos focar apenas nas condições legais e regulamentares de elegibilidade à percepção da GTATA, sem prejuízo de num segundo momento virmos a emitir novo estudo, desta feita para adentrar à possibilidade de questionamentos jurídicos em torno da garantia de paridade entre ativos, aposentados e pensionistas (para preservar o direitos dos servidores aposentados e pensionistas protegidos pela referida garantia constitucional); à incidência do princípio da igualdade (neste caso para ver da presença de eventual inconstitucionalidade na limitação do pagamento da vantagem a alguns poucos órgãos e entidades da administração federal); dentre outros aspectos.

2. Análise

Assim vieram dispor os artigos 30 a 33, da Lei nº 15.367, de 2026, respectivamente:

Art. 30. Fica instituída, a partir de 1º de abril de 2026, a **Gratificação Temporária de Execução e Apoio a Atividades Técnicas e Administrativas (GTATA)**, no âmbito do Poder Executivo federal.

Art. 31. A GTATA poderá ser concedida, enquanto permanecerem nesta condição, exclusivamente a servidores que:

- I – sejam titulares de cargos regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, não integrantes de carreiras estruturadas;
- II – estejam em efetivo exercício no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional de que trata o Anexo XIV desta Lei; e

III – atuem de modo direto na execução e no apoio às seguintes atividades da administração pública federal, de acordo com nível de escolaridade do cargo:

- a) atividades técnicas relacionadas a documentação e acervo, comunicação, pesquisa científica e tecnológica ou saúde; ou
- b) atividades administrativas relacionadas a planejamento, orçamento e finanças, pessoal, processos, patrimônio, logística, contratos, dados, controle e integridade, atendimento ou protocolo.

§ 1º Para fins do disposto no inciso I do *caput* deste artigo, considera-se carreira estruturada aquela instituída por legislação específica, composta de um único cargo ou, excepcionalmente, de mais de um cargo com atividades de natureza semelhante, estrutura própria de classes, padrões e remuneração e regras de promoção e de progressão.

§ 2º Estão abrangidos nas atividades de que trata o inciso III do *caput* deste artigo a preparação, o gerenciamento, a organização, a supervisão e o assessoramento relacionados diretamente à sua execução.

§ 3º Satisfeitas as condições estabelecidas no *caput* e no § 2º deste artigo, a concessão da GTATA **observará o quantitativo constante do Anexo XV desta Lei, independentemente do número de servidores em exercício em cada unidade dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.**

§ 4º A concessão e a dispensa da GTATA serão realizadas por ato da autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação, no interesse da administração.

§ 5º **Regulamento disporá** sobre:

- I – a **distribuição dos quantitativos da GTATA para os respectivos órgãos e entidades** de que trata o inciso II do *caput* deste artigo; e
- II – a alteração do quantitativo máximo de servidores em exercício nos órgãos e nas entidades da administração pública federal, na forma do [Anexo XV desta Lei](#).

§ 6º Ato do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos disporá sobre:

- I – os critérios específicos e os procedimentos a serem observados para a concessão da GTATA, respeitado o limite global estabelecido no § 3º deste artigo; e
- II – a alteração dos níveis da GTATA, desde que não acarrete aumento de despesa e que não ultrapasse o total máximo de servidores de que trata o § 3º deste artigo.

Art. 32. Os valores máximos da GTATA são os constantes do [Anexo XVI desta Lei](#).

§ 1º O valor da GTATA será ajustado para cada servidor que a ela fizer jus, de modo que a soma da GTATA com a remuneração total do servidor, excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo em comissão ou função de confiança, não seja superior ao valor estabelecido na forma do [Anexo XVII desta Lei](#).

§ 2º A GTATA poderá ser paga em conjunto com a gratificação de desempenho em virtude do plano de carreira ou cargos ao qual pertença o servidor, ainda que norma sobre a gratificação de desempenho específica disponha de modo diverso, e com a remuneração devida pelo exercício de cargo em comissão ou função de confiança a que faça jus, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

§ 3º Os servidores que fizerem jus à GTATA e que cumprirem jornada de trabalho inferior a 40 (quarenta) horas semanais, com remuneração proporcional, perceberão a gratificação proporcional à sua jornada de trabalho.

§ 4º A GTATA não integrará os proventos de aposentadoria e pensões.

§ 5º A GTATA não poderá ser percebida cumulativamente com as gratificações de que tratam os [arts. 287 e 292 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009](#), o [art. 15 da Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006](#), e o [art. 56 da Lei nº 14.875, de 31 de maio de 2024](#).

Art. 33. O art. 4º da [Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º (...)

§ 1º (...)

[XXVII](#) – o Bônus de Desempenho Institucional por Análise de Benefícios com Índícios de Irregularidade do Monitoramento Operacional de Benefícios (BMOB);

[XXVIII](#) – a Gratificação Temporária de Proteção e Defesa Civil (GPDEC); e

[XXIX](#) – a Gratificação Temporária de Atividades de Execução e Apoio a Atividades Técnicas e Administrativas (GTATA).

§ 2º (...)

[VII](#) – as recebidas a título de adicional noturno ou de adicional por serviço extraordinário;

[VIII](#) – a GPDEC; e

[IX](#) – a GTATA."

Dos dispositivos acima emerge que a GTATA é uma gratificação **relacionada à execução e ao apoio de atividades técnicas e administrativas**, e que nasce sem relação direta com indicadores de desempenho ou produtividade, razão pela qual seu adimplemento poderá ocorrer juntamente com gratificações relacionadas a esses indicadores, ainda que a respectiva norma instituidora da vantagem por desempenho disponha de modo contrário. Não se trata, porém, de uma gratificação extensível a todos os servidores públicos federais, encontrando-se o seu deferimento condicionado ao preenchimento, pelo servidor, de diversas pré-condições fixadas em lei, conforme veremos a seguir.

i. Que o servidor seja titular de cargo regido pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, não integrante de carreira estruturada

O primeiro limitador legal à percepção da GTATA é a exigência do servidor ser **titular de cargo público regido pela Lei nº 8.112, de 1990**, o que afasta do direito à essa percepção os servidores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho ou outra relação jurídica qualquer, por ele mantida com a administração pública.

Demais disso, é de ver que essa mesma exigência quanto à *titularidade em cargo público* pode conduzir à interpretação administrativa de que servidores cujo original ingresso se deu sem concurso público não devam ter acesso à debatida vantagem, na esteira do que ficou decidido pelo Supremo Tribunal Federal quando da aprovação do Tema nº 1157, de Repercussão Geral, assim redigido:

É vedado o reenquadramento, em novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, de servidor admitido sem concurso público antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, mesmo que beneficiado pela estabilidade excepcional do artigo 19 do ADCT, haja vista que esta regra transitória não prevê o direito à efetividade, nos termos do artigo 37, II, da

Constituição Federal e decisão proferida na ADI 3609 (Rel. Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, DJe. 30/10/2014).

Caso a hipótese acima venha a ocorrer, será preciso analisar com o devido cuidado a viabilidade jurídica de uma ação visando ver reconhecido que mesmo sem terem ingressado mediante concurso público, esses servidores foram alcançados pelo que veio dispor o art. 243, da Lei nº 8.112, de 1990, tendo seus anteriores empregos transformados em cargos públicos, de natureza estatutária, de modo que essa transformação estaria protegida pelo princípio da segurança das relações jurídicas, não podendo mais ser revogada, **situação essa que provavelmente exigirá sua judicialização.**

De outra parte, cumpre salientar que a norma legal em questão exige que o cargo de que o servidor seja titular **não esteja organizado em carreira estruturada**, situação funcional essa que o § 1º, do art. 31, da Lei nº 15.367/2026 diz se referir às carreiras instituídas por leis específicas, **quando compostas de um único cargo ou, excepcionalmente, de mais de um cargo com atividades de natureza semelhante**, estrutura própria de classes, padrões e remuneração e regras de promoção e de progressão.

No caso da categoria representada pela FENASPS interessam mais diretamente a Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho (Lei nº 11.355, de 2006), e a Carreira da Seguridade Social, e do Trabalho (Lei nº 10.483, de 2002), visto que a Carreira do Seguro Social (instituída pela Lei nº 10.855, de 2004), assim como a Carreira Previdenciária (Lei nº 10.355, de 2001) envolve apenas cargos pertencentes ao Quadro de Pessoal do INSS, autarquia que não foi contemplada pelo Anexo XIV, da Lei nº 5.367, de 2026.

Assim é que em relação às primeiras carreiras mencionadas acima, é certo que: i. albergam **mais de 2 (dois) cargos públicos efetivos**; e, ii. As atividades atinentes a esses cargos são distintas entre si, razão pela qual é de concluir que não estariam essas carreiras sujeitas à restrição de que trata o Inc. I, do art. 31, da Lei nº 5.367, de 2026. Logo, uma vez ocorrente eventual restrição administrativa fundada no que define o Inc. I, do art. 31, da Lei nº 5.367, de 2026, **será preciso analisar a viabilidade jurídica de uma ação visando ver afastada a restrição e estendida a debatida vantagem a esse grupo de servidores, observadas as demais exigências legais.**

ii. **Que o servidor esteja em efetivo exercício no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional de que trata o Anexo XIV desta Lei**

Essa segunda condição limita o pagamento da gratificação a servidores em efetivo exercício (vale dizer: em atividade), o que afasta a possibilidade de o pagamento da vantagem ser extensível aos servidores aposentados e pensionistas, **restrição essa que certamente merecerá uma análise mais aprofundada, com vistas à sua judicialização.**

Demais disso, temos ainda que mesmo encontrando-se o servidor em efetivo exercício, esse exercício deve se dar no âmbito de órgãos ou entidades pré-determinados, conforme descrito no Anexo XIV, da Lei nº 5.367, de 2026, dentre os quais o Ministério da Previdência Social, o Ministério da Saúde, o Ministério do Trabalho e Emprego, e a Fundação Nacional de Saúde (cujos respectivos servidores constituem base de representação da FENASPS), a eles se somando o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (que também pode conter alguns servidores originários dos órgãos e fundação anteriores, e por isso constituir base de representação da Federação).

Por outro lado, e especificamente no que diz com os servidores do Ministério da Saúde, em atividade, é importante constatar que encontram-se eles cedidos aos Estados e Municípios, de modo que pode advir interpretação administrativa segundo a qual esses servidores não preencheriam a exigência de **exercício em um dos órgãos ou entidades listados no Anexo XV**, da comentada Lei nº 15.367, de 2026, o que a nosso sentir fere os princípios constitucionais da igualdade, da finalidade e da razoabilidade, na medida em que trata-se de servidores federais que exercem, ainda que no âmbito de Estados e Municípios – para onde foram cedidos por força de lei –, atividades técnicas em tudo semelhantes às atividades albergadas pelo pagamento da GTATA, **de modo que a citada discriminação legal será objeto de análise específica, por parte dessa Assessoria Jurídica Nacional, com vistas à orientação sobre o ajuizamento de ações, no âmbito dos Estados.**

iii. Que o servidor atue de modo direto na execução e no apoio às seguintes atividades da administração pública federal, de acordo com nível de escolaridade do cargo:

Uma vez preenchidas as condições anteriores, o servidor interessado na percepção da GTATA haverá de demonstrar, ainda, que se encontra no exercício de atividades técnicas relacionadas a documentação e acervo, comunicação, pesquisa científica e tecnológica ou saúde; ou de atividades administrativas relacionadas a planejamento, orçamento e finanças, pessoal, processos, patrimônio, logística, contratos, dados, controle e integridade, atendimento ou protocolo, bem assim à preparação, ao gerenciamento, à organização, à supervisão e ao assessoramento para a execução das atividades anteriores, **de modo que em sendo negado o pagamento da GTATA em razão da pretensa inobservância das condições acima, tal fato haverá de merecer uma análise jurídica específica.**

iv. Que o número de beneficiados, em cada órgão ou entidade, não seja superior ao limite estabelecido em lei

Uma vez preenchidos todos os requisitos anteriores, a pagamento da GTATA **ficará submetido, ainda, a limites quantitativos**, estando previsto em lei um total de 4.430 (quatro mil, quatrocentos e trinta) gratificações a serem concedidas a cargos de escolaridade superior (Nível Superior), e 32.550 (trinta e dois mil, quinhentos e cinquenta) gratificações para servidores de escolaridade média (Nível Intermediário),

independentemente do número de servidores em exercício em cada unidade administrativa contemplada com a GTATA.

Logo, resta evidente que havendo mais servidores elegíveis do que o número de gratificações atribuídas a determinado órgão ou entidade, **alguns critérios de elegibilidade adicionais deverão de ser observados**, o que o art. 31, § 6º, I, da Lei 5.367, de 2026, atribui a ato de responsabilidade do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, ao final consubstanciado na Portaria MGI nº 5.617, de 8 de julho de 2026, sobre a qual retornaremos mais à frente.

Chegamos então ao Decreto nº 13.051, de 2026, cujo Anexo traz o quanti-tativo de gratificações a serem concedidas em cada órgão ou entidade elegível, separado entre cargos de escolaridade superior ou média, totalizando 28.001 (vinte e oito mil e uma) concessões, contra 36.980 (trinta e seis mil, novecentos e oitenta) concessões autorizadas conforme o Anexo XV, da Lei nº 5.367, de 2026, não havendo no Decreto qualquer explicação sobre as razões pelas quais não foi distribuído o quanti-tativo máximo de concessões, **questão que merecerá análise jurídica específica, de modo a verificar a viabilidade de demanda judicial pretendendo a ampliação do número de beneficiários contido previsto no Decreto, para que espelhe no mínimo o quantitativo máximo previsto em lei, cujas despesas correspondentes constam do orçamento público.**

Pois bem, voltando à já mencionada Portaria MGI nº 5.617, de 2026, veja-mos o que define o seu art. 5º, *verbis*:

Art. 5º Para fins de concessão da GTATA, além da observância dos requisitos previstos no art. 31 da Lei nº 5.367, de 30 de março de 2026, **deverão ser considerados os seguintes critérios**:

- I - **resultado maior ou igual a 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação na última avaliação de desempenho individual realizada** para fins de pagamento da gratificação de desempenho a que fizer jus;
- II - **máximo de duas faltas injustificadas** nos últimos doze meses; e
- III - **comprovação de participação e aproveitamento em ações de desenvolvimento que totalizem, no mínimo, trinta horas**, relacionadas:
 - a) às diretrizes do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação - PFPEAD; e
 - b) às atividades técnicas ou administrativas previstas nesta Portaria, observada a aderência ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP do órgão ou entidade de exercício. [destacamos]

Aqui é importante fazer um *parêntesis* para dizer que mesmo avançando na fixação de critérios específicos e procedimentos para a concessão da GTATA, fato é que a Portaria em questão não traz qualquer dispositivo capaz de definir com exatidão e impessoalidade sobre quem deve recair o direito à percepção da debatida verba quando a quantidade de servidores elegíveis for superior ao número de gratificações respectivamente prevista na Lei, no Decreto e na própria Portaria, **situação essa que muito provavelmente desafiará sua judicialização.**

Demais disso, somos do entendimento de que a natureza da GTATA não permite que os critérios para a definição sobre o direito à sua percepção fiquem condicionados à indicadores típicos das gratificações de desempenho, **questão essa que merecerá estudo jurídico apartado.**

Por fim, no que diz com a exigência de comprovação de participação e aproveitamento em ações de desenvolvimento que totalizem, no mínimo, 30 (trinta) horas, somos do entendimento de que o referido critério apenas se revestirá da necessária legalidade caso a administração assegure a todos os servidores potencialmente elegíveis, as mesmas condições de acesso aos referidos cursos, **questão que haverá de ser analisada juridicamente diante de cada concreta situação futura.**

v. A vinculação da GTATA à jornada de trabalho de 40 horas semanais

O § 3º do art. 32, da Lei nº 15.367/2026, determina o pagamento proporcional da GTATA ao servidor que cumprir jornada inferior a 40 horas semanais, restrição essa que incorre em inconstitucionalidade, por não fazer expressa ressalva às hipóteses de redução de jornada legalmente autorizadas pela Lei n.º 8.112/1990, sem decurso remuneratório, como sabem ser os casos de servidores estudantes (art. 98), servidores com deficiência ou com dependente com deficiência (art. 98, §§ 2º e 3º), e servidores afastados por licença médica ou em decorrência de capacitação.

A proporcionalização indistinta da gratificação, assim, configura punição indireta pela licença ou jornada reduzida, violando os direitos fundamentais da pessoa com deficiência e do servidor adoecido.

Nesse ponto, vale destacar que o artigo 3º da Portaria MGI nº 5.617/2026 corrigiu parcialmente a distorção legal, ao dispor expressamente a ressalva do art. 98, § 2º e § 3º, da Lei nº 8.112/1990. Com isso, garantiu-se administrativamente a percepção integral da GTATA aos servidores com deficiência ou que tenham cônjuge, filho ou dependente com deficiência, afastando a proporcionalização para essas hipóteses específicas.

Todavia, o regulamento permaneceu omissivo quanto às demais hipóteses protetivas, a exemplo dos servidores com jornada especial decorrente de profissões regulamentadas, servidores estudantes e afastamentos legais, pelo que persiste a afronta aos princípios da razoabilidade e da isonomia para tais categorias, **matéria a qual retornaremos em estudo específico.**

vi. A vinculação do valor da GTATA ao total remuneratório, e a lesão à garantia de paridade

Diz o art. 32, da Lei nº 5.367, de 2026:

Art. 32. Os valores máximos da GTATA são os constantes do [Anexo XVI desta Lei](#).

§ 1º O valor da GTATA será ajustado para cada servidor que a ela fizer jus, de modo que a soma da GTATA com a remuneração total do servidor, exclu-ídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo em comissão ou função de confiança, não seja superior ao valor estabelecido na forma do [Anexo XVII desta Lei](#).

§ 2º A GTATA poderá ser paga em conjunto com a gratificação de desempenho em virtude do plano de carreira ou cargos ao qual pertença o servidor, ainda que norma sobre a gratificação de desempenho específica disponha de modo diverso, e com a remuneração devida pelo exercício de cargo em co-missão ou função de confiança a que faça jus, e não servirá de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

§ 3º Os servidores que fizerem jus à GTATA e que cumprirem jornada de trabalho inferior a 40 (quarenta) horas semanais, com remuneração proporcional, perceberão a gratificação proporcional à sua jornada de trabalho.

§ 4º A GTATA não integrará os proventos de aposentadoria e pensões.

Atentando-se para o referido Anexo XVI, da Lei nº 5.367, de 2026, colhe-se que o valor máximo da GTATA será de R\$ 4.089,70 (quatro mil, oitenta e nove reais e setenta centavos), para servidores de Nível Superior, e de R\$ 1.119,77 (um mil, cento e dezenove reais e setenta e sete centavos), para servidores de Nível Superior, enquanto o total remuneratório máximo será de R\$ 18.633,28 (dezoito mil, seiscentos e trinta e três reais e vinte e oito centavos), para servidores de Nível Superior, e de R\$ 8.020,04 (oito mil, vinte reais e quatro centavos), para servidores de Nível Superior.

Disso resulta que servidores do mesmo quadro de pessoal, com o mesmo nível de escolaridade, e exercendo as mesmas atividades técnicas ou administrativas que dão ensejo à percepção da GTATA, **poderão receber a gratificação em valores diferentes**, desde que os seus respectivos totais remuneratórios não sejam iguais, o que parece ferir os princípios da finalidade, da eficiência administrativa, da igualdade, da razoabilidade e da proporcionalidade, **situação essa que certamente merecerá um estudo jurídico mais detalhado.**

Por fim, no que diz com a incorporação da GTATA aos proventos de aposentadoria ou pensão, temos que o § 4º, do art. 32, da Lei nº 5.367, de 2026, veda que assim seja, o que no parece estar em confronto com a garantia de paridade entre ativos, aposentados e pensionistas, **questão essa que será objeto de estudo jurídico próprio.**

vii. A natureza de transitoriedade, atribuída à GTATA

Conforme se extrai do disposto no art. 30, da Lei nº 15.367, de 2026, à GTATA foi atribuída natureza transitória, o que denota a possibilidade de sua extinção ou supressão, por ato administrativo futuro.

Demais disso, temos ainda que o art. 33 da Lei n.º 15.367/2026, fez inserir no inciso XXIX, no § 1º, e o inciso IX, no § 2º, ambos do art. 4º da Lei n.º 10.887/2004, para excluir expressamente a GTATA da base de cálculo da contribuição para o Plano de Seguridade Social do Servidor (PSS), mais uma vez caminhando na direção do caráter transitório da vantagem e da impossibilidade da sua incorporação aos proventos de aposentadoria, seja com base na garantia de paridade entre ativos, aposentados e pensionistas, seja em decorrência de cálculo pela média.

Antes de prosseguir, importa saber como a Lei nº 8.112/1990 conceitua as variadas parcelas estipendiais que podem ser instituídas em favor dos servidores federais, em especial os artigos 40, 41, 49 e 61, da Lei nº 8.112, de 1990:

Art. 40. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

Art. 41. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, **acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.**

Art. 49. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

- I - indenizações;
- II - gratificações;
- III - adicionais.

§ 1º **As indenizações não se incorporam** ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

§ 2º **As gratificações e os adicionais incorporam-se** ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei.

Art. 61. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, **serão de-feridos aos servidores as seguintes retribuições, gratificações e adicionais:**

- I - gratificação pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; I - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento;
- II - gratificação natalina; (...)
- IV - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;
- V - adicional pela prestação de serviço extraordinário;
- VI - adicional noturno;
- VII - adicional de férias;
- VIII - outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho.**
- IX - gratificação por encargo de curso ou concurso. [os destaques são nos-sos]

Vimos antes, entretanto, que o art. 30, da Lei nº 15.367, de 2026, atribuiu à GTATA uma natureza transitória, de modo que uma leitura apenas literal do dispositivo levaria à conclusão de que não detendo ela *natureza permanente* (ex vi do art. 41, da Lei nº 8.112/1990), e não podendo ser classificada como *indenização*, estaria ela enquadrada dentre as verbas classificadas como *retribuições, gratificações ou adicionais* (art. 61, da Lei nº 8.112/1990), mais especificamente dentre aquelas deferidas ao servidor em razão da natureza do trabalho (Inc. VIII, do art. 61, da Lei nº 8.112/1990).

Nesse ponto é imperioso destacar que as verbas previstas nos Incisos I a IX, do art. 61, da Lei nº 8.112/1990 (dentre as quais as relativas à natureza do trabalho exercido, única hipótese a nos parecer plausível para o enquadramento da GTATA), são tipicamente transitórias em razão da sua vinculação à uma situação específica e provisória, **descolada do simples exercício das atribuições do respectivo cargo público ocupado**, como podemos citar o adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas, o adicional pela prestação de serviço extraordinário, e o adicional noturno, para ficarmos apenas em uns poucos exemplos, de tal modo que cessando a condição que deu ensejo ao pagamento da vantagem essa tem cessado seu pagamento, sem que disso decorra redução remuneratória vedada pela Constituição.

Não é o caso da GTATA!

Com efeito, ao instituir a gratificação ora em comento a Lei nº 15.367, de 2026 (Inc. III, do art. 31), também tratou de designar, como pré-requisito à sua percepção, a exigência de o servidor atuar de modo direto na execução e no apoio às seguintes atividades da administração pública federal, de acordo com nível de escolaridade do cargo: a) atividades técnicas relacionadas a documentação e acervo, comunicação, pesquisa científica e tecnológica ou saúde; ou, b) atividades administrativas relacionadas a planejamento, orçamento e finanças, pessoal, processos, patrimônio, logística, contratos, dados, controle e integridade, atendimento ou protocolo.

Veja-se que ao estabelecer tais condições a norma legal em questão **não instituiu responsabilidade ou atribuição funcionais novos**, diversas daquelas já diretamente relacionadas aos cargos públicos por ela alcançados, donde se há forçosamente de concluir que se trata de uma vantagem relativa ao mero exercício do respectivo cargo, destinada à remuneração pelo seu simples exercício, pelo que assume a feição de gratificação típica, capitulada no Inc. II, do art. 49, da Lei nº 8.112/1990, **fazendo descortinar a possibilidade jurídica de pleitear-se seja ela (GTATA) considerada remuneração, para todos os efeitos legais, em particular para fins de proteção pela garantia de irredutibilidade remuneratória, assunto ao qual retornaremos em estudo específico.**

Como se vê, são inúmeras as indagações jurídicas que resultam da norma legal em comento, a elas certamente se juntando diversas outras, fruto de uma leitura mais minuciosa da Lei nº 15.367/2026, de modo que nesse momento importa apenas pôr em destaque as questões suscitadas alhures, sem prejuízo dos estudos específicos já aqui destacados, a serem produzidos por essa Assessoria Jurídica Nacional

De Florianópolis para Brasília, em 10 de setembro de 2026.

LUIS FERNANDO SILVA

Silva, Locks Filho, Palanowski & Goulart Advogados Associados

GLÊNIO OHLWEILER FERREIRA

Paese, Ferreira & Advogados Associados

MARCELO TRINDADE DE ALMEIDA

Trindade & Arzeno Advogados Associados