



MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS  
Gabinete da Ministra

OFÍCIO SEI Nº 128156/2024/MGI

Brasília, na data da assinatura eletrônica.

A Sua Excelência o Senhor  
**Deputado Federal** Luciano Bivar  
Primeiro-Secretário  
Gabinete 215 - Anexo IV - Câmara dos Deputados  
70160-900 Brasília/DF

ric.primeirasecretaria@camara.leg.br

**Assunto: Manifestação acerca do Requerimento de Informação nº 2166/2024.**

*Referência:* Ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº 18001.001981/2024-43.

Senhor Primeiro-Secretário,

Refiro-me ao Ofício 1ªSec/RI/E/nº 212, datado de 12 de agosto de 2024, dessa Primeira-Secretaria, por intermédio do qual foi remetida cópia do Requerimento de Informação nº 2166/2024, de autoria da Comissão de Administração e Serviço Público, que "*Solicita informações ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos a respeito da carreira de Analista de Infraestrutura e do Cargo Isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior*".

A propósito, encaminho a Vossa Excelência, em resposta à solicitação da Comissão indicada, a manifestação contida na Nota Informativa SEI nº 35189/2024/MGI, elaborada pelas Secretarias competentes deste Ministério

Anexo:

Nota Informativa SEI nº 35189/2024/MGI (SEI-MGI nº 44977985).

Respeitosamente,

Documento assinado eletronicamente

ESTHER DWECK



Documento assinado eletronicamente por **Esther Dweck, Ministro(a) de Estado**, em 17/09/2024, às 11:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.economia.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **45046357** e o código CRC **7CE4B3DF**.

Esplanada dos Ministérios, Bloco K, 6º Andar, Sala 637 - Bairro Zona Cívico-Administrativa  
CEP 70040-906 - Brasília/DF  
(61) 2020-4622 - e-mail [astecmgi@economia.gov.br](mailto:astecmgi@economia.gov.br)



MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS  
Secretaria de Gestão e Inovação  
Assessoria Estratégica

Nota Informativa SEI nº 35189/2024/MGI

**INTERESSADO(S):** Deputado Waldemar Oliveira – AVANTE – PE

**ASSUNTO:** Requerimento de Informação (RIC) nº 2166/2024, de autoria da Comissão de Administração E Serviço Público, que "Solicita informações ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos a respeito da carreira de Analista de Infraestrutura e do Cargo Isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior"

Trata-se de Nota Informativa em atenção ao Requerimento de Informação (RIC) nº 2166/2024, de autoria da Comissão de Administração E Serviço Público, pela qual são solicitadas informações a este Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos a respeito da carreira de Analista de Infraestrutura e do Cargo Isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior.

Por meio do Despacho da Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos (SEI44361322), foi solicitada manifestação consolidada à Secretaria de Gestão e Inovação, Secretaria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Relações de Trabalho conforme apresentada a seguir.

#### **HISTÓRICO DE NEGOCIAÇÕES E CONTEXTO FISCAL**

Desde 2019, o Brasil vive um contexto de restrição fiscal severa, o que tem impactado diretamente diversos setores da economia, incluindo a política salarial dos servidores públicos federais. A combinação de limitações impostas pela legislação fiscal e o crescimento das demandas sociais gerou um ambiente de contenção de despesas, afetando, entre outros aspectos, a possibilidade de reajustes salariais para o funcionalismo público.

É importante lembrar que, ainda no ano de 2016, foi aprovada a Emenda Constitucional 95, o chamado "teto de gastos", que impôs um limite rígido ao crescimento das despesas públicas federais, permitindo apenas reajustes corrigidos pela inflação do ano anterior. Esse mecanismo, sob o argumento de que visava garantir o controle das contas públicas e estabilizar o crescimento da dívida, na prática, restringiu severamente a capacidade do governo de promover aumentos salariais ou realizar novos investimentos.

Esse congelamento salarial gerou insatisfação e mobilizações entre as categorias do funcionalismo público, que reivindicavam recomposições salariais para fazer frente à perda de poder de compra, especialmente em um cenário de alta inflação nos anos seguintes. Desde 2019, os servidores públicos federais não receberam aumentos salariais significativos, o que levou a uma defasagem em relação ao custo de vida.

Agrega-se a isso o fato de que em 2021 o Governo Federal sancionou a Lei Complementar 173, que, entre outras medidas, congelou os salários dos servidores públicos até o final de 2021, como parte do pacote de ajuste fiscal para enfrentar os impactos econômicos da pandemia. Essa medida afetou diretamente os servidores federais, estaduais e municipais, reforçando a política de contenção de gastos.

#### **ABERTURA AO DIÁLOGO E VALORIZAÇÃO DAS CARREIRAS.**

A partir de 2023, o processo de valorização dos servidores públicos federais no Brasil passou a ser uma pauta central no novo governo de Luiz Inácio Lula da Silva. Após anos de restrições fiscais e congelamento salarial, o novo governo sinalizou a intenção de promover uma valorização do servidor público, reconhecendo sua importância para o funcionamento do Estado e para a prestação de serviços essenciais à população.

Em de 1º de maio de 2023, o Governo iniciou o processo de recomposição salarial dos servidores, por meio da Medida Provisória nº 1.170, de 28 de abril de 2023, convertida na Lei nº 14.673, de 14 de setembro de 2023, que promoveu a majoração remuneratória, de modo a viabilizar a compensação pela falta de aumento nas remunerações e salários do Poder Executivo Federal nos últimos anos, no percentual de 9% sobre a remuneração e salários dos servidores e empregados públicos federais civis da Administração pública direta, autárquica e fundacional, pertencentes aos planos, carreiras, cargos efetivos e empregos públicos.

Em 14 de julho de 2023, foi publicado no Diário Oficial da União o Protocolo para instituição formal da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) e a Portaria SGPRT/MGI nº 3.634, de 13 de julho de 2023, que aprovou o Regimento Interno da MNNP e implementou o referido Protocolo. Com o reconhecimento de que a democratização das relações de trabalho constitui o verdadeiro pressuposto para a democratização do Estado, cabe ao Governo Federal liderar o processo de construção de canais participativos e

resolutivos de interlocução permanente com as entidades que representam os interesses dos servidores públicos. Com isso, a instituição – pela segunda vez na história da Administração Pública Federal – da MNNP concretiza o caráter democrático, transparente e transformador do Estado.

A MNNP permite que sejam evidenciados e tratados os conflitos e demandas decorrentes das relações de trabalho na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, buscando soluções negociadas entre as partes, o estabelecimento de procedimentos e normas que visem a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população, e o debate de temas relacionados à democratização do Estado e à cidadania. Além disso, os compromissos assumidos pelos representantes da Mesa buscam a construção de alternativas e formas para obtenção do aprimoramento das condições de trabalho e são pautados por uma política articulada de democratização das relações de trabalho e de valorização dos servidores públicos.

A MNNP conta com três instâncias: Mesa Central, Mesa Setorial e Mesa Específica e Temporária. A Mesa Central trata de reivindicações comuns ao conjunto das carreiras, planos e cargos, como reajustes salariais e de benefícios, consolidando eventuais consensos alcançados por meio de Termo de Acordo. A Mesa Setorial compete organizar o debate em torno das pautas coletivas de caráter específico, isentas de impacto orçamentário e amparadas nas competências do órgão. Já a Mesa Específica e Temporária tem seu escopo focado nas temáticas e assuntos particulares de cada carreira, com repercussão orçamentária.

A partir da instituição da MNNP, o diálogo com as entidades representativas dos servidores públicos foi intensificado, com a instalação de mesas permanentes de negociação para discutir demandas salariais, condições de trabalho e planos de carreira. Essa abordagem buscou reconstruir uma relação de confiança entre o governo e os servidores, que havia sido desgastada nos anos anteriores.

Apesar disso, o processo de valorização dos servidores públicos federais encontrou desafios importantes, dado que o cenário fiscal continua restrito. Ainda em 2023, o governo propôs uma reformulação do arcabouço fiscal do país, com o objetivo de flexibilizar os limites de despesas, permitindo ao Estado investir mais em políticas sociais e em infraestrutura, sem, contudo, comprometer a sustentabilidade fiscal a longo prazo. Foi com esse cenário que as mesas de negociação se iniciaram, porém, mesmo dentro de um contexto de desafios fiscais, a valorização dos servidores públicos se manteve.

Em 2024, o governo assumiu o compromisso de realizar reajustes nos benefícios, que incluiu um acréscimo na assistência à saúde complementar per capita média (“auxílio-saúde”), que era de R\$ 144,38 e chegou a cerca de R\$ 215,00, a depender da faixa salarial; aumento na assistência pré-escolar (“auxílio-creche”), que passou de R\$ 321,00 para R\$ 484,90, para aqueles com filhos ou dependentes com até 6 anos de idade; e, também, um novo reajuste no auxílio-alimentação (que era R\$658,00 e foi para R\$1.000,00), concedidos no mês de maio no ano corrente.

Nesse ínterim, foram instaladas 40 Mesas Específicas e Temporárias, as quais já foram concluídas em sua quase totalidade, levando a um total de 45 Termos de Acordo firmados com o governo federal até final de agosto de 2024, impactando mais de 1 milhão de servidores ativos, inativos e instituidores de pensão. A celebração desses Acordos atingiu servidores de diversas áreas de atuação governamental, entre elas, educação, saúde, meio ambiente, previdência, agricultura e pecuária, comércio exterior, gestão, segurança pública, relações exteriores, infraestrutura, entre outras.

Em suma, o processo de valorização dos servidores públicos federais, a partir de 2023, marcou uma mudança de rumo na política de gestão do funcionalismo no Brasil. O governo Lula, ao priorizar a recomposição salarial e a valorização do serviço público, buscou alinhar as demandas dos trabalhadores com a necessidade de fortalecer o papel do Estado como provedor de políticas públicas essenciais, alinhado a um contexto de desafios fiscais que ainda persiste.

Com relação à área de infraestrutura, a Mesa Específica e Temporária que tratou dos pleitos da carreira dos Analistas de Infraestrutura (AIEs) e do cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior (EISs) foi instalada no dia 2 de maio de 2024 e, após isso, ocorreram mais duas reuniões nas datas de 29 de maio de 2024 e 28 de julho de 2024, oportunidades em que a Bancada Sindical pôde apresentar e argumentar sobre suas propostas e reflexões e, ao mesmo tempo, a Bancada Governamental pôde acolher e apropriar algumas das argumentações e propostas apresentadas pelos representantes.

O diálogo com a categoria de infraestrutura, ao longo do processo negocial, transcorreu em observância aos princípios de respeito mútuo e da boa-fé, e foi finalizado na data de 29 de agosto de 2024, com a celebração do Termo de Acordo nº 38/2024. A reestruturação remuneratória prevista neste Acordo abrange o cargo de Analista de Infraestrutura e o cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior. Ambos terão sua reestruturação em duas etapas, sendo a primeira em janeiro de 2025 e a segunda em abril de 2026.

Para os AIEs, a tabela remuneratória será alongada, indo de 13 para 20 padrões, e de 3 para 4 classes; a progressão funcional passará de 18 para 12 meses e a remuneração se dará por subsídio. Para os EISs, o Acordo prevê que a tabela remuneratória terá composição por vencimento básico (VB) e por gratificação de desempenho (GDAIE), com valorização do vencimento básico, que subirá para 60% da remuneração.

O Acordo também estabelece a criação de um Grupo de Trabalho, com início em janeiro de 2025, para discussão e análise de pautas não remuneratórias como alteração da nomenclatura e das atribuições dos referidos cargos. Por fim, foi acordado que os títulos de pós-graduação obtidos antes do ingresso na carreira poderão ser utilizados para fins de progressão funcional.

Considerando o reajuste de 9% concedido em 2023, o Acordo firmado com a categoria de infraestrutura promoveu o ganho acumulado de 31,5% para o cargo de Analista de Infraestrutura e de 28,5% para o cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior, garantindo a valorização desses servidores com um reajuste acima da inflação projetada para todo o período do governo atual.

Por fim, cabe destacar que a MNNP, possui caráter permanente de diálogo atinentes às relações de trabalho na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e, portanto, o diálogo com a categoria permanece aberto.

## **RECOMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E CONCURSO PÚBLICO NACIONAL UNIFICADO (CPNU)**

O [Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019](#) , estabelece que o fortalecimento da capacidade institucional é "o conjunto de medidas que propiciem aos órgãos ou às entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional a melhoria de suas condições de funcionamento, compreendidas as condições de caráter organizacional, e que lhes proporcionem melhor desempenho no exercício de suas competências institucionais, especialmente na execução dos programas do plano plurianual" (art. 2º, caput).

Informa-se que, obedecidos os critérios e procedimentos previstos no Decreto nº 9.739, de 2019, e na [Instrução Normativa nº 2, de 27 de agosto de 2019](#), os órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional encaminham a este Ministério as suas necessidades de fortalecimento da capacidade institucional mediante a realização de concursos públicos. De posse dessas informações, inicia-se a fase de planejamento e definição do orçamento para admissão de pessoal para o ano seguinte, cujo resultado é materializado no Anexo V da Lei Orçamentária Anual (LOA) respectiva.

Entretanto, a capacidade de financiamento das demandas de pessoal de todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal é limitada e, por isso, a Administração e o Governo precisam lançar mão de critérios de priorização das solicitações de autorização de concurso que serão atendidas em cada exercício financeiro.

Quanto ao orçamento para admissão de pessoal, o Anexo V da LOA não especifica os órgãos e entidades que serão contemplados, mas abrange uma projeção de cargos e orçamento globais, que são alocados conforme as necessidades do Estado e as prioridades governamentais. Essa projeção tem caráter meramente autorizativo, isto é, não obriga a sua execução, o que poderá deixar de ocorrer por vários motivos, como por exemplo, medidas de contingenciamento orçamentário que se imponham.

Ressalta-se que a existência de determinado quantitativo de cargos efetivos vagos em uma estrutura organizacional em particular é um dado indicativo da situação do quadro de pessoal do órgão ou entidade, mas, não é a única variável que é considerada nas análises das solicitações encaminhadas a cada ano a este Ministério.

A síntese desse processo demonstra que a tomada de decisão sobre a autorização ou não para a realização de um concurso público ou de provimento de cargos é complexa e considera aspectos que vão além das características individuais de cada órgão ou entidade demandante. Portanto, cabe à Administração consolidar as solicitações recebidas e, em um cenário mais amplo, decidir, com a discricionariedade que lhe é reservada, que órgãos ou entidades podem ou não ser atendidos frente às limitações aqui mencionadas.

A discricionariedade da Administração não está afastada da necessidade de se observar o interesse público e este, por sua vez, é avaliado sob uma perspectiva ampla e não apenas com o foco em um setor governamental ou em uma organização pública específica. E, mais uma vez, registra-se que o concurso público é apenas um dentre os vários instrumentos de fortalecimento das capacidades do Estado.

No cenário atual, é evidente vislumbrar a forte atuação desta pasta na recomposição dos quadros de pessoal, e o consequente fortalecimento das capacidades dos órgãos e entidades da administração pública federal, por meio da retomada da política de provimento de cargos com as autorizações de concursos públicos.

O Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) surge como uma estratégia do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) para possibilitar uma seleção pública, célere e simultânea, para um elevado número de servidores para um conjunto de órgãos, proporcionando menor custo para administração e maior frequência, maior acesso da população à seleção para cargos públicos, aproximação do perfil dos novos servidores ao perfil da população e contribuir para consolidação de mecanismos transversais e flexíveis de gestão da força de trabalho no serviço público.

Frisa-se que a primeira edição do CPNU contempla 6.640 vagas referentes a 21 órgãos públicos federais, para provimento originário, conforme os Editais nº 01 a nº 08/2024, decorrentes das autorizações de concursos concedidas em 2023, dentre as quais 300 são para o cargo de Analista de Infraestrutura (AIE) - Editais nº 01 e 03.

O cargo de Analista de Infraestrutura foi criado pela Lei nº 11.539, de 08 de novembro de 2007 com atribuições voltadas às atividades especializadas de planejamento, coordenação, fiscalização, assistência técnica e execução de projetos e obras de infraestrutura de grande porte. O ingresso no cargo exige diploma de graduação em nível superior e conhecimentos em nível de pós-graduação.

O CPNU dispôs nos respectivos editais as regras para as vagas de AIE com previsão de especialidades nas áreas das Engenharias, Arquitetura e Geociências. As provas do CPNU foram aplicadas em 18 de agosto de 2024, com perspectiva de ingresso dos aprovados a partir de janeiro de 2025.

Reforça-se que o CPNU vem ao encontro do compromisso desta Pasta com a construção de uma política permanente de provimento de pessoal, a fim de minimizar as fragilidades existentes nas diversas políticas públicas e setores do Estado brasileiro, incluindo o Novo Programa de Aceleração do Crescimento- PAC e o Programa de Parcerias e Investimentos-PPI.

## **VISÃO DA CARREIRA**

A Secretaria de Gestão e Inovação (SEGES), órgão supervisor da categoria de infraestrutura, formada pelos Analistas de Infraestrutura (AIE) e Especialistas em Infraestrutura Sênior (EIS), atua primeiramente para manter a força de trabalho nos órgãos e nas unidades finalísticas responsáveis pelas obras de infraestrutura de grande porte. Os normativos atuais blindam a perda de profissionais especializados para outras áreas, também importantes, mas cujo foco de atuação não reside em projetos de obras de infraestrutura de grande porte.

Movimentações de servidores da categoria entre os diversos órgãos e entidades são permitidas e incentivadas, como forma de oxigenação, ganho de experiência e fonte de inovação para as políticas públicas. Porém, como requisito imprescindível à movimentação, exige-se do órgão demandante o estabelecimento de entregas estratégicas e a pactuação dessas entregas com o servidor. Assim, indo além do que estabelece a legislação da carreira, valoriza-se o papel do AIE/EIS, que sempre irá conduzir ou ao

menos participar de projetos estratégicos do órgão / entidade.

Como resultado, hoje cerca de 64,5% dos servidores da categoria são titulares de cargo ou função comissionada, mais que quaisquer servidores dos outros cargos de gestão governamental. Para comparação, 59,9% dos Analistas de Comércio Exterior (ACE) e 55,2% dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) ocupam atualmente cargo ou função comissionada.

Entende-se que o reforço da força de trabalho em projetos prioritários de infraestrutura é necessário e, assim, a SEGES conduz de forma integrada a gestão das carreiras sob sua supervisão. Assim, processos seletivos são incentivados para fins de reposição após a perda de servidores, abrindo-se sempre a possibilidade para que servidores do cargo EPPGG atuem nas políticas de infraestrutura, dado o seu potencial de contribuir com a sua vivência em atividades de gestão governamental nos aspectos técnicos relativos à formulação, implementação e avaliação de políticas públicas e, ainda, na direção e no assessoramento a escalões superiores.

E para garantir a continuidade de programas estratégicos e a execução das Emendas Parlamentares destinadas à infraestrutura, os normativos relacionados à mobilidade dos servidores estão em constante aprimoramento. Dentre as iniciativas em estudo encontra-se a criação de incentivos que tornarão atrativos órgãos menos estruturados e, portanto, com menor potencial de captação de servidores de carreiras transversais, o que irá proporcionar maior equilíbrio na distribuição da força de trabalho, de forma que programas estratégicos não deixarão de ser implementados com eficiência por carência de pessoal.

A Secretaria de Gestão mantém ainda um programa permanente de capacitação de longa duração, pelo qual em cada semestre são abertas vagas exclusivas aos servidores integrantes da categoria de infraestrutura para que busquem aprimoramento por meio de programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado. Atualmente, cerca de seis servidores da categoria encontram-se afastados, com a manutenção da remuneração, com fundamento nesse programa.

Adicionalmente, a SEGES trabalha em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) na elaboração de primeira edição de um curso de formação para os novos integrantes da carreira de Analista de Infraestrutura, que ocorrerá como segunda etapa do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU). Assim, os servidores ingressarão no serviço público com uma ampla visão de contexto dos desafios da infraestrutura no país e como uma visão prática de como enfrentá-los. Além disso, nos mesmos moldes já existentes para as demais carreiras de gestão governamental, encontra-se em elaboração uma trilha de desenvolvimento/capacitação, com cursos e ações direcionadas para que os servidores da categoria possam, de forma estruturada, aprimorar suas competências técnicas e habilidades necessárias para sua atuação.

E, para complementar, desde o início de 2024, a SEGES está realizando uma pesquisa com todos os servidores da categoria, com o objetivo de mapear as competências dos servidores da categoria, o que servirá de subsídio para o aperfeiçoamento dos programas de capacitação da ENAP e para a melhoria dos processos de alocação dos servidores.

Assim, a Secretaria de Gestão e Inovação, órgão supervisor da categoria de infraestrutura, busca promover uma gestão de pessoas mais eficiente, transparente e alinhada às demandas estratégicas, capaz de responder aos desafios contemporâneos, alinhando-se aos objetivos mais amplos de otimização de gestão dos recursos públicos e a melhoria do desempenho institucional, de forma a assegurar a continuidade, com eficiência, de programas estratégicos de infraestrutura, o aumento da arrecadação e a melhoria da competitividade nacional.

## CONCLUSÃO

Por fim, diante do exposto, este Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos demonstra que mesmo diante dos mais diversos desafios impostos em razão do contexto fiscal do país, continua reconhecendo a atuação dos servidores no setor de infraestrutura nacional e sua contribuição para o desenvolvimento econômico do país.

Destaca-se, ainda, que o Termo de Acordo nº 38/2024 firmado entre o Governo Federal e categoria de Infraestrutura, especificamente os Analistas de Infraestrutura (AIEs) e Especialistas em Infraestrutura Sênior (EISs), representou um avanço significativo na valorização dessas carreiras. O acordo previu uma reestruturação remuneratória, e a valorização de títulos de pós-graduação para progressão funcional. Diante disso, os AIEs e EISs alcançarão um ganho expressivo de 31,5% e 28,5%, respectivamente, com reajustes acima da inflação projetada, refletindo, pois, a valorização contínua desses profissionais.

Informa-se que as demandas das categorias foi objeto de debate entre a Ministra da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, os Secretários de Relações de Trabalho e Gestão de Pessoas e representantes da categoria de modo que discutiram sobre os pleitos inerentes às carreiras.

Por conseguinte, conclui-se que a implementação da MNNP reafirma o compromisso do Governo em manter um diálogo aberto e contínuo com os servidores públicos, garantindo que as negociações e aprimoramento das condições de trabalho sejam conduzidos de forma democrática e participativa. Além disso, o caráter permanente da MNNP assegura que as demandas dos servidores continuarão sendo discutidas e, quando possível, atendidas, reforçando-se, assim, uma gestão pública mais inclusiva e comprometida com o fortalecimento do serviço público no Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil.

Sendo estas as informações, sugere-se o encaminhamento do processo à Consultoria Jurídica da Pasta e à Assessoria Parlamentar, para as providências subsequentes.

**ANDRÉ LUIZ LARA RESENDE SARAIVA    BRUNO MARTINS WENCELEWSKI**

Assessor - SEGES

Assessor - SRT

<b>QUEILA CÂNDIDA FERREIRA MORAIS</b>	<b>DELCIENE APARECIDA OLIVEIRA PEREIRA</b>
Coordenadora-Geral de Provimentos	Coordenadora-Geral de Arquitetura de Carreiras

De acordo, encaminhe-se para avaliação dos Secretários.

<b>MARIA APARECIDA CHAGAS FERREIRA</b>	<b>EDUARDO VIANA ALMAS</b>	<b>MARIO DOS SANTOS BARBOSA</b>
Diretora da DEPRO	Diretor do DECAR	Diretor do DERET

De acordo, encaminhe-se o processo como sugerido.

<b>JOSÉ CELSO CARDOSO JR.</b>	<b>JOSÉ LOPEZ FEIJÓO</b>	<b>ROBERTO POJO</b>
Secretário de Gestão de Pessoas	Secretário de Relações de Trabalho	Secretário de Gestão e Inovação



Documento assinado eletronicamente por **André Luiz Lara Resende Saraiva, Assessor(a)**, em 13/09/2024, às 09:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Roberto Seara Machado Pojo Rego, Secretário(a)**, em 13/09/2024, às 09:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Viana Almas, Diretor(a)**, em 13/09/2024, às 10:10, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Queila Candida Ferreira Moraes, Diretor(a) Substituto(a)**, em 13/09/2024, às 10:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jose Celso Cardoso Junior, Secretário(a)**, em 13/09/2024, às 11:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Aparecida Chagas Ferreira, Diretor(a)**, em 13/09/2024, às 11:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Delciene Aparecida Oliveira Pereira, Coordenador(a)-Geral**, em 13/09/2024, às 11:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Mario dos Santos Barbosa, Diretor(a)**, em 13/09/2024, às 12:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Bruno Martins Wencelowski, Assessor(a) Técnico(a)**, em 13/09/2024, às 12:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **José Lopez Feijóo, Secretário(a)**, em 13/09/2024, às 16:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.economia.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **44977985** e o código CRC **F41E8BDA**.