

PEC CULTURA e Governança de Carreiras no Poder Executivo Federal

Sistema de Carreiras: heterogeneidades + desigualdades

43
PLANOS

+ de 2.000
CARGOS
DISTINTOS

120
CARREIRAS

+ de 300
AGRUPAMENTOS
SISTÊMICOS

9
CARGOS
ISOLADOS

+ de 250
TABELAS
REMUNERATÓRIAS

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



Fragmentação



Rigidez



Complexidade

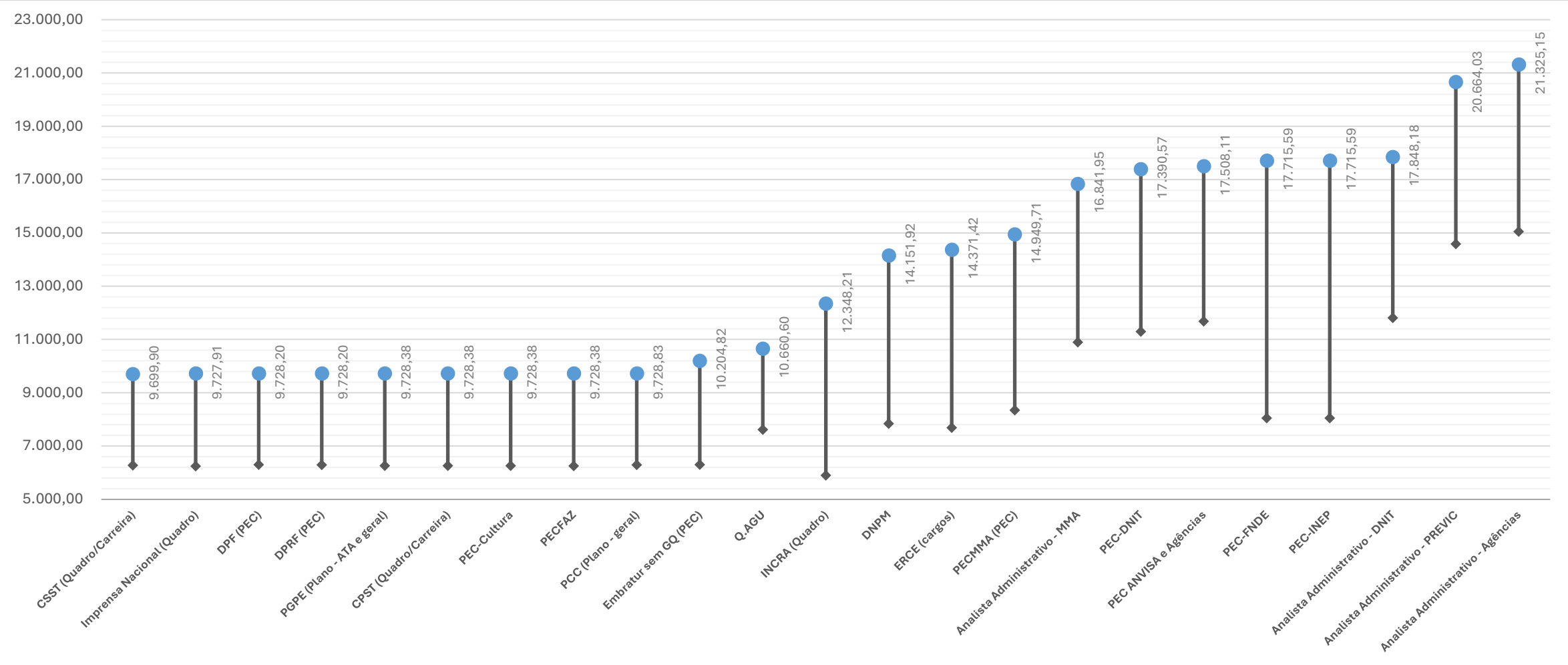


Burocracia



Custo elevado

Exemplo de desigualdade remuneratória – Cargos de Nível Superior



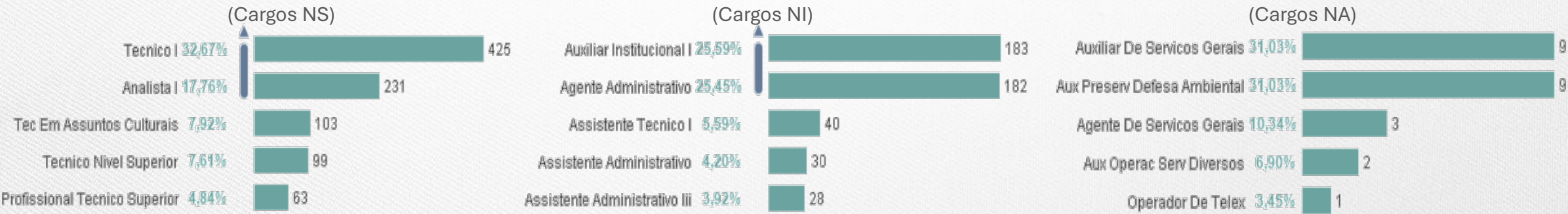
Fonte: Observatório Gestor – abril/2024. Valores ainda não incluem Termos de Acordo assinados.

Plano Especial de Cargos da Cultura / PEC-Cultura

- Instituído pela **Lei nº 11.233/2005**.
- Composto por cargos provenientes dos planos de cargos não organizados em carreiras à época (PGPE, etc.).
- O Plano foi pauta de **Mesa Específica de Negociação**, com acordo firmado de reajustes para 2025 (9%) e 2026 (5%).
- Atualmente, possui o seguinte **quadro de servidores e remuneração**:

GRUPO DE CARGOS	QNTD. SERVIDORES ATIVOS	QNTD. SERVIDORES INATIVOS	QNTD CARGOS VAGOS	REMUNERAÇÃO INICIAL (2024) - R\$	REMUNERAÇÃO FINAL (2024) - R\$
Cargos de nível auxiliar (NA)	28	50	0	3.237,09	3.404,16
Cargos de nível intermediário (NI)	713	1.071	723	4.183,03	4.920,30
Cargos de nível superior (NS)	1.299	1.314	799	6.255,90	9.728,38
	2.040	2.435			

- **Principais cargos ocupados** (servidores ativos) por nível:



Proposta de Carreira apresentada pelo MinC

- Destaca número de **evasão de pessoal** nos últimos anos e a **ausência de carreira estruturada e melhor remunerada** que possibilite o desenvolvimento profissional dos servidores que atuam nas políticas culturais.
- Propõe a criação de **Plano de Carreiras e Cargos da Cultura**, de atuação em todo o Sistema MinC.
- Proposta **cria cargos específicos** e promove o **enquadramento remuneratório dos atuais servidores do PEC Cultura**, com **impactos adicionais informado pelo Minc de 350.485.557,14 (2025) e 345.153.192,67 (2026)**.
- Estrutura remuneratória proposta para a carreira: **VB + GD + Gratificação de Localização (por bandas)**.
- Quadro proposto é formado por **3.000 novos cargos**, além dos atuais servidores, sendo:

CARGOS	QUANTITATIVO	MENOR REMUNERAÇÃO INICIAL (2026) – R\$	MAIOR REMUNERAÇÃO FINAL (2026) – R\$
Enquadramento dos atuais servidores	Atualmente: 2.040 servidores ativos e 2.435 inativos.	(valores conforme nível abaixo)	
Cargo criado: Analista Técnico em Políticas Culturais	1.260 cargos vagos (NS)	10.705,59	21.893,40
Cargo criado: Analista Administrativo	840 cargos vagos (NS)		
Cargo criado: Assistente Técnico em Políticas Culturais	540 cargos vagos (NI)	5.413,94	9.494,60
Cargo criado: Assistente Técnico Administrativo	360 cargos vagos (NI)		

¹ Aos cargos de **nível auxiliar** enquadrados, maior remuneração final proposta é **R\$ 5.417,15** (todos estão neste último padrão de progressão).

² Maior remuneração final, considerou-se 100 pontos de GD e Gratificação de Localização em Banda III.

Pontos de atenção

- O Plano Especial de Cargos da Cultura possui **acordo firmado** com reajustes para jan/2025 (9%) e abril/2026 (5%).
- Em relação ao cargo de nível superior finalístico (Analista Técnico em Políticas Culturais), encontra-se, no sistema de carreiras, o cargo de **Analista Técnico de Políticas Sociais** com ampla atuação em políticas sociais, **incluindo as culturais**, o qual possui **transversalidade** e previsão de concurso e provimento por **áreas de especialização**.
- Os cargos de nível intermediário proposto (Assistente Técnico em Políticas Culturais e Assistente Técnico Administrativo) possuem natureza de apoio técnico e administrativo, o que encontra similitude com cargos já existentes no sistema de carreiras, a exemplo do **Assistente Técnico-Administrativo**, que também possui **transversalidade** e previsão de concurso e provimento por **áreas de especialização**, quando couber.
- Quanto ao cargo de nível superior de Analista Administrativo, segue em análises técnicas a reorganização e **criação de carreira transversal de suporte administrativo** aos processos finalísticos, com previsão de atuação em todos os órgãos e entidades federais.
- Considerando os **esforços pela harmonia e racionalização do sistema de carreiras**, a proposta não está alinhada às atuais diretrizes de carreiras, especialmente no que tange a:
 - **criação de cargos para desempenhar atividades idênticas ou similares às de cargos já existentes;**
 - ampliação das **distorções salariais** e **multiplicidade de regras;**
 - negociação **fragmentada;**
 - dificuldade de **conciliar gestão de pessoas e estrutura da APF** do presente e do futuro;
 - cargos com **atribuições muito específicas;**
 - carreiras **limitadas a determinados órgãos** e não por políticas (no caso específico políticas sociais); e
 - **complexificação ainda maior do sistema.**

Concursos Públicos e Provimentos na área da Cultura

- **CICLO 2023/2024**

Concursos autorizados:

- ✓ 14 cargos para a **Fundação Biblioteca Nacional – FBN** (Portaria MGI nº 6.733/2024);
- ✓ 10 cargos para a **Fundação Casa de Rui Barbosa – FCRB** (Portaria MGI nº 6.735/2024); e
- ✓ 50 cargos para o **Ministério da Cultura – MinC** (Portaria nº 5.681/2023);

Provimento (adicional) autorizado:

- ✓ 102 cargos para o **Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional – IPHAN** (Portaria MGI nº 3.327/2023).

Concursos em análise:

- 24 cargos para a **Fundação Cultural Palmares – FCP**;
- 28 cargos para a **Fundação Nacional de Artes – Funarte**; e
- 28 cargos para o **Instituto Brasileiro de Museus – IBRAM**

Concursos Públicos e Provimentos na área da Cultura

- **CICLO 2024/2025**

Foram recebidas pelo MGI as seguintes solicitações dos órgãos/entidades vinculados ao Ministério da Cultura:

- ☐ 36 cargos para a **Agência Nacional do Cinema – Ancine**;
- ☐ 188 cargos para o **Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional – IPHAN**;
- ☐ 138 cargos para a **Fundação Nacional de Artes – Funarte**,
- ☐ 358 cargos para o **Instituto Brasileiro de Museus – IBRAM**,
- ☐ 210 cargos para a **Fundação Biblioteca Nacional – FBN**,
- ☐ 61 cargos para a **Fundação Casa de Rui Barbosa – FCRB**; e
- ☐ 162 cargos para a **Fundação Cultural Palmares – FCP**.

Eventuais autorizações só serão avaliadas após a publicação da LOA-2025.

Concursos Públicos e Provimentos na área da Cultura

CICLO 2023/2024

TIPO DE SOLICITAÇÃO	ÓRGÃO/ENTIDADE	STATUS	VAGAS AUTORIZADAS
Concurso Público	Agência Nacional do Cinema - Ancine	Não autorizado - orçamento limitado	0
Concurso Público	Fundação Biblioteca Nacional - FBN	Autorizado - Portaria MGI 6.733/2024	14
Concurso Público	Fundação Casa de Rui Barbosa - FCRB	Autorizado - Portaria MGI 6.735/2024	10
Concurso Público	Fundação Cultural Palmares - FCP	Em análise	24
Concurso Público	Fundação Nacional de Artes - Funarte	Em análise	28
Concurso Público	Instituto Brasileiro de Museus - IBRAM	Em análise	28
Concurso Público	Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional - IPHAN	Não autorizado - orçamento limitado	-
Provimento Adicional	Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional - IPHAN	Autorizado - Portaria MGI 3.327/2023	102
Concurso Público	Ministério da Cultura - MinC	Autorizado - Portaria MGI 5.681/2023	50

CICLO 2024/2025

TIPO DE SOLICITAÇÃO	ÓRGÃO/ENTIDADE	STATUS	VAGAS AUTORIZADAS
Concurso Público	Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional - IPHAN	Será analisada após publicação da LOA-2025	-
Concurso Público	Fundação Nacional de Artes - Funarte	Será analisada após publicação da LOA-2025	-
Concurso Público	Instituto Brasileiro de Museus - IBRAM	Será analisada após publicação da LOA-2025	-
Concurso Público	Fundação Biblioteca Nacional - FBN	Será analisada após publicação da LOA-2025	-
Concurso Público	Fundação Casa de Rui Barbosa - FCRB	Será analisada após publicação da LOA-2025	-
Concurso Público	Fundação Cultural Palmares - FCP	Será analisada após publicação da LOA-2025	-

Governança de Carreiras: caminho para a racionalização

1. **Transversalização de Carreiras:** ampliação do arco de atuação governamental das carreiras atuais e futuras para diversas áreas setoriais:
 - a) Para atividades de SUPORTE ADMINISTRATIVO: criar e aplicar a Carreira de Analista Técnico do Poder Executivo Federal;
 - b) Para as ATIVIDADES FINALÍSTICAS dos órgãos e entidades: priorizar as Carreiras Transversais (EPPGG, ATI, AIE, APO, AFFC, ACE, etc.) e as Carreiras Transversais Setoriais (ATPS, C&T, Especialista em Indigenismo, ATDS, ATJSD, etc.).
2. **Centralização da Supervisão:** criação e fortalecimento de estrutura de governança de carreiras para o melhor dimensionamento e planejamento estratégico da burocracia pública:
 - a) centralizar a supervisão e a coordenação para fins da alocação, movimentação e gestão de carreiras direcionada às necessidades contemporâneas e futuras da administração;
 - b) atualizar e harmonizar as funções e atribuições desses planos, cargos e carreiras, com vistas à modernização normativa dos mesmos;
 - c) transformar cargos obsoletos e vagos em cargos com remunerações e atribuições perfiladas às necessidades contemporâneas e futuras da administração;
 - d) equalizar as estruturas remuneratórias, por aproximações sucessivas, de agrupamentos de planos, cargos e carreiras similares, seja por áreas de atuação governamental, níveis de escolaridade, níveis de atribuições administrativas dos mesmos.

Governança de Carreiras: caminho para a racionalização

3. **Centralização das Vagas para Concursos:** desidentificação setorial das vagas para refrear o canibalismo hoje existente entre órgãos e ministérios com importâncias e poderes diferenciados na estrutura da APF.
4. **Dimensionamento e Planejamento dos quantitativos e perfis da Força de Trabalho:** institucionalização periódica do CPNU a cada dois ou três anos, sem necessidade de vinculação prévia nem com órgãos, ministérios ou carreiras específicas nem com o orçamento prévio disponível.
5. **Convocação, Alocação e Cadastro de Reserva** (inclusive para contratação temporária) mediante necessidades tempestivas da APF.

Governança de Carreiras: caminho para a integração do ciclo laboral

CICLO DE VIDA LABORAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS NO BRASIL

PRINCÍPIOS

DEMOCRACIA

DIVERSIDADE

ESTABILIDADE

EQUIDADE

CAPACITAÇÃO

COOPERAÇÃO

AUTONOMIA
SINDICAL

TRANSVERSALIDADES



TRANSPARÊNCIA E EVIDÊNCIAS
OBSERVATÓRIO DE PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA FEDERAL BRASILEIRA



TRANSFORMAÇÃO DIGITAL EM GESTÃO DE PESSOAS
E INTEGRAÇÃO DOS SISTEMAS ESTRUTURANTES EM
GESTÃO DE PESSOAS



SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E DOS DADOS



SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR DO SERVIDOR:
AMBIENTE SEGURO, SAUDÁVEL E SUSTENTÁVEL



ATUALIZAÇÃO, CONSOLIDAÇÃO E SEGURANÇA
JURÍDICO-NORMATIVA DE NORMAS DE PESSOAL NO
SETOR PÚBLICO



MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE
(MNNP) Mesa Nacional de Negociação Permanente
(MNNP)

01

DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO E SELEÇÃO PÚBLICA (EDITAIS, PROVAS E FORMAÇÃO INICIAL)

Planejamento e Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT)
Concursos e Concurso Público Nacional Unificado (CPNU)
Nova Lei de Cotas
Temporários
Jovens

02

FORMAÇÃO, ALOCAÇÃO, AMBIENTAÇÃO E ESTÁGIO PROBATÓRIO

Fortalecimento das Escolas de Governo
Regulamentação do Estágio Probatório

03

CARREIRAS, CAPACITAÇÃO, PROGRESSÃO, DESEMPENHO

Combate às heterogeneidades e desigualdades estruturais
Programa de Gestão e Desempenho (PGD)
Desenvolvimento e Desempenho de Pessoas (PDP)
Formação e Valorização de Lideranças Públicas

04

REMUNERAÇÃO, MOBILIDADE E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

Favorecimento da Mobilidade
Combate aos privilégios remuneratórios
Promoção da equidade salarial

05

APOSENTAÇÃO E PENSÕES

Fortalecimento do Atendimento e Melhoria do Relacionamento
Fortalecimento da Gestão e da Operação das DIGEPs
Digitalização de Processos Funcionais
Nova Unidade Gestora do RPPS para os 3 poderes da União em
âmbito federal

Governança de Carreiras: caminho para a integração do ciclo laboral



Portaria de Diretrizes de Carreiras

Diretrizes e critérios **a serem observados pelos órgãos públicos**, na **elaboração de propostas** de criação, racionalização e de reestruturação de planos, cargos e carreiras, bem como ampliação do quantitativo de cargos efetivos.

- ✓ Iniciativa infralegal com potencial de **organizar** o sistema gradualmente;
- ✓ Maior **transparência** quanto à visão de Estado sobre as carreiras públicas;
- ✓ **Aprimoramento** a longo prazo da Gestão Pública, por meio do estímulo à coerência entre carreiras;
- ✓ Direcionada aos órgãos públicos, mas com potencial **de orientar o debate** em todas as instâncias;
- ✓ Não muda nada para **atuais servidores**. Qualifica discussões **futuras**.

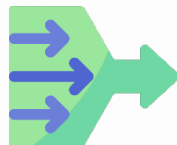
Premissas



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



Simplificação do conjunto de planos, carreiras e cargos efetivos



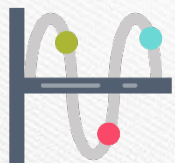
Agrupamento de carreiras com atribuições semelhantes



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

Requisitos para estruturação de cargos

- ✓ **Atribuições preferencialmente abrangentes** (adequação da força de trabalho às necessidades dinâmicas do Estado);
- ✓ Cargos estruturados **de acordo com as atividades** a serem desempenhadas e não com exercício exclusivo em determinado órgão (***carreiras para políticas públicas, não para órgãos***);
- ✓ **Cargos classificados em especialidades** quando for necessária formação especializada ou domínio de habilidades específicas (*flexibilidade para atuação do Estado*).
- ✓ **Não serão aceitos** cargos para desempenhar atividades:
 - idênticas ou similares às de cargos existentes;
 - temporárias ou com tendência a se tornarem obsoletas; ou
 - de menor complexidade.
- ✓ Cargos com atribuições comuns a vários órgãos e entidades devem ser preferencialmente organizados de **modo transversal**.

Desenvolvimento na carreira

- ✓ **Para o desenvolvimento do servidor** na carreira (progressão e promoção) serão avaliados:
 - contribuição do desempenho individual e coletivo para os resultados institucionais;
 - habilitação para o desenvolvimento de atividades mais complexas; e
 - engajamento e comprometimento com o trabalho desempenhado;
- ✓ Valorização tanto de perfis **técnicos** quanto **gerenciais**.
- ✓ Período mínimo de, preferencialmente, **vinte anos** para o alcance do topo da carreira.
- ✓ **Reconhecimento** do servidor com desempenho superior aos parâmetros estabelecidos.
- ✓ **Desenvolvimento** profissional do servidor na carreira como um **processo contínuo** ao longo de sua permanência no cargo.
- ✓ Exercício em **unidades de lotação prioritárias** poderá ser considerado como critério para progressão e promoção.
- ✓ **Tempo não deve** ser utilizado como **critério único**.
- ✓ **Titulação acadêmica** poderá ser considerada como **um dos critérios**.

Estrutura remuneratória

- ✓ **Simplificação** e redução da quantidade de parcelas;
- ✓ **Uniformização** de estruturas remuneratórias para cargos similares;
- ✓ Excepcionalidade na criação de **parcelas relativas à titulação acadêmica**, restringindo estas para a área de ensino, pesquisa e desenvolvimento científico e tecnológico (titulação contará para progressão e promoção);
- ✓ Excepcionalidade na criação de **bônus ou parcelas similares vinculadas a desempenho** da função. E, se criadas:
 - não serão devidas a inativos; e
 - considerarão desempenho adicional temporário (o desempenho ordinário do servidor já é remunerado).
- ✓ Vedação de criação de vencimentos e vantagens pecuniárias permanentes **sem a correspondente incidência de contribuições previdenciárias** (premissa de só levar para a aposentadoria a parcela sobre a qual houve contribuição); e
- ✓ **Controle de parcelas indenizatórias (somente as que ficam fora do teto):** vedação de criação ou majoração de parcelas indenizatórias não relacionadas ao ressarcimento de despesas extraordinárias ocasionadas pelo regular exercício das atribuições do cargo.

Informações adicionais sobre o sistema de carreiras da APF

Portal do Servidor

O que você procura?

Acesso à Informação > Gestão de Pessoas > Sistema de Carreiras

SISTEMA DE CARREIRAS DO PODER EXECUTIVO FEDERAL

O Sistema de Carreiras do Poder Executivo Federal é uma rede estruturada a partir de diferentes agrupamentos e categorias de planos de cargos, carreiras e cargos, cada um com regras definidas em leis específicas.

Nesta página serão divulgadas informações sobre o Sistema de Carreiras do Poder Executivo Federal e atividades implementadas pela Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas da SGP, unidade do órgão central do Sipec responsável por atuar na análise e elaboração de propostas de criação, transformação ou reestruturação de planos, carreiras e cargos da Administração Pública Federal.

O Sistema conta com

43	120	+ 2.200
PLANOS	CARREIRAS	CARGOS

DIRETRIZES PARA AS CARREIRAS DO PODER EXECUTIVO FEDERAL

Foi publicada a Portaria MGI nº XX, de XXX de agosto de 2024, que define diretrizes para orientar as propostas de criação, de ampliação e de reestruturação de planos, carreiras e cargos efetivos.

O objetivo da Portaria é o aprimoramento dos mecanismos de gestão de pessoas visando tanto ao alcance dos objetivos institucionais de órgãos e entidades do Poder Executivo federal e, consequentemente, à melhoria contínua dos serviços públicos prestados, quanto ao desenvolvimento profissional dos servidores públicos no decorrer de toda a sua vida funcional.

Entenda aqui o que diz a Portaria e como ela contribui para a melhoria do serviço público.



Carreiras no Poder Executivo Federal



Normativas Relacionadas ao Sistema de Carreiras



Para conhecer mais



Perguntas Frequentes

Acesse aqui a página de gestão de desempenho e desenvolvimento de servidores

Nova página no Portal do Servidor com informações sobre o sistema de carreiras, incluindo uma seção de **Perguntas e Respostas** sobre a **Portaria de Diretrizes de Carreiras**.

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras>

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

