



## **CÂMARA DOS DEPUTADOS**

### **PROJETO DE LEI Nº           , DE 2025**

(Do Sr. Pedro Paulo e outros)

Institui o marco legal da administração pública brasileira.

O Congresso Nacional decreta:

#### **CAPÍTULO I**

##### **DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Lei estabelece normas gerais e diretrizes, em âmbito nacional, para:

I – planejamento dos concursos públicos e diagnóstico da força de trabalho;

II – estruturação de carreiras;

III – programa de gestão de desempenho;

IV – estágio probatório;

V – cargos em comissão e funções de confiança;

VI – meio ambiente de trabalho na administração pública; e

VII – contratação de agentes públicos temporários.

Parágrafo único. O disposto nesta Lei aplica-se a todos os Poderes e órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, sem prejuízo da edição de leis específicas que atendam a peculiaridades locais e não contrariem os parâmetros estabelecidos nesta Lei.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I – cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional, conferidas a um servidor público;

II – carreira: forma de organização do cargo efetivo, com denominação estabelecida em lei, que dispõe sobre regras de ingresso, estrutura remuneratória, desenvolvimento profissional e outros requisitos específicos;

III – grupo de carreiras: agrupamento de carreiras, no âmbito de cada ente federativo, com similaridade de complexidade das atribuições, nível de responsabilidade, áreas de atuação e outras características comuns;

IV – transversalidade: possibilidade de um cargo ou carreira atuar em mais de um órgão ou entidade da administração pública de um mesmo ente federativo;

V – cargos em comissão estratégicos: cargos de livre nomeação e exoneração cujas atribuições envolvam impacto sistêmico em políticas públicas, gestão de projetos prioritários, complexidade técnica e inovação, articulação interinstitucional crítica ou responsabilidade orçamentária relevante, nos termos desta Lei;

VI – primeiro escalão: conjunto de cargos que compreende os Ministros de Estado, os Secretários Estaduais e Municipais e seus equivalentes nos Poderes Legislativo e Judiciário e nos órgãos autônomos;

VII – total de cargos providos: soma de todos os cargos efetivos e cargos em comissão ocupados por servidores em atividade, em cada Poder e órgão autônomo do ente federativo;

VIII – agentes públicos temporários: pessoas contratadas por tempo determinado, sob o regime de direito administrativo, para atendimento de necessidades temporárias de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal.

## CAPÍTULO II

### DO PLANEJAMENTO DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 3º Os concursos públicos devem estar alinhados aos instrumentos de planejamento do órgão ou entidade pública, inclusive o dimensionamento da força de trabalho, observados os seguintes objetivos:

I – assegurar o tratamento isonômico dos candidatos inscritos, observadas as cotas previstas na legislação vigente;

II – selecionar profissionais com as competências necessárias para o atendimento das necessidades do órgão e entidade pública;

III – contribuir para o fortalecimento da capacidade institucional do órgão e entidade pública, com maior geração de valor público e aumento do nível de satisfação dos cidadãos com os serviços que lhes são prestados.

Art. 4º A alta administração do órgão ou entidade é responsável pelo alcance dos objetivos especificados no art. 3º desta Lei, observadas as seguintes diretrizes:

I – integração dos concursos públicos à gestão estratégica de pessoas, alinhando-os aos instrumentos de planejamento e às ações voltadas ao desenvolvimento de competências individuais e organizacionais necessárias para a implementação da estratégia;

II – observância do equilíbrio das contas públicas, notadamente dos limites de despesas de pessoal estabelecidos na Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000;

III – preferência pela realização periódica de concurso público e por nomeações de servidores ou contratações de empregados públicos de forma contínua e gradativa, mantendo o quadro de pessoal em condições quantitativas e qualitativas para garantir a regularidade, continuidade, eficiência, segurança e atualidade das atividades do órgão ou entidade pública.

Art. 5º O concurso público será iniciado pela fase preparatória, observadas as seguintes exigências:

I – a elaboração de estudo técnico preliminar, com a participação da área de gestão de pessoas do órgão ou entidade pública e das respectivas áreas finalísticas, observados os seguintes requisitos mínimos:

a) evolução do quadro de pessoal nos últimos 10 (dez) anos e projeção da diminuição do número de servidores ou empregados públicos pelo mesmo período, consideradas as prováveis vacâncias de cargos públicos ou extinções de contrato de trabalho;

b) análise de soluções disponíveis para otimização da estrutura organizacional, racionalização das rotinas administrativas e elevação dos níveis de eficiência do quadro de pessoal atual, incluindo avaliação das seguintes alternativas:

1. realocação da força de trabalho da Administração Pública conforme reais necessidades administrativas, privilegiando-se as atividades que mais agregam valor aos serviços prestados aos cidadãos;

2. incorporação de novos recursos de tecnologia da informação e comunicação e implementação de novas ações de governo digital, observada a Lei nº 14.129, de 29 de março de 2021;

3. intensificação da estratégia de execução indireta de serviços auxiliares, instrumentais ou acessórios, resguardadas as atribuições inerentes aos servidores e empregados públicos.

c) comprovação, se for o caso, de que as medidas previstas nos itens 1 a 3 da alínea b deste inciso não são suficientes para satisfação das necessidades do órgão ou entidade pública constantes em diagnóstico do quadro de pessoal, acompanhada de estimativa das demandas de reposição de pessoal no período correspondente ao prazo de validade do concurso público;

d) avaliação dos impactos orçamentários, financeiros, previdenciários e atuariais caso ocorra a reposição do quadro de pessoal conforme estimado no estudo técnico preliminar, observados os limites de despesas definidos na Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000;

e) identificação do perfil profissional desejável, com a definição das qualificações a serem exigidas dos candidatos e das competências individuais a serem avaliadas na fase competitiva do concurso público, observada a legislação que disciplina os cargos e empregos públicos e estabelece as respectivas atribuições;

f) especificação de exigências relacionadas a exame psicotécnico e análise de vida pregressa, quando for o caso;

II – a demonstração da aderência do concurso público aos instrumentos de planejamento, inclusive da força de trabalho, e à gestão estratégica de pessoas do órgão ou entidade pública;

III – a aprovação do órgão central de planejamento e gestão, ou órgão de competências correlatas, do ente federativo, que, dentre outros fatores, analisará a compatibilidade com as regras orçamentárias;

IV – a contratação da organização responsável pela execução da fase competitiva do concurso público, se for o caso;

V – a elaboração do edital do concurso público, com base no estudo técnico preliminar, pela comissão organizadora do concurso público, com auxílio da organização responsável pela execução da fase competitiva do concurso público;

VI – a aprovação do edital do concurso público pelo órgão central de planejamento e gestão, ou órgão de competências correlatas, e pelo órgão fazendário do ente federativo.

Parágrafo único. Sempre que possível, os entes federativos centralizarão a responsabilidade pela realização de concurso público no seu respectivo órgão central de planejamento, também incluindo, nas comissões organizadoras de cada concurso público, representantes do órgão ou entidade pública a serem beneficiados pela reposição do seu quadro de pessoal.

Art. 6º No prazo de validade do concurso público, o órgão ou entidade pública manterá, no sítio eletrônico oficial do respectivo ente federativo, todas as informações sobre nomeações ou contratações de candidatos aprovados.

§ 1º Os candidatos aprovados no concurso público:

I – dentro do número de vagas previsto no edital, terão direito líquido e certo à nomeação para o cargo ou à contratação para o emprego público.

II – fora do número de vagas previsto no edital, comporão cadastro reserva, possibilitando que o órgão ou entidade pública, conforme seu

exclusivo juízo de conveniência e oportunidade, promova as nomeações ou contratações necessárias para compor seu quadro de pessoal.

§ 2º Na forma prevista no edital do concurso público, os candidatos aprovados deverão manter, no período de validade do concurso público, seus dados atualizados para que sejam cientificados, mediante qualquer meio que assegure a certeza da ciência pelo interessado, de nomeação para cargo público ou de convocação para formalização de contratação em emprego público.

§ 3º Observada a legislação que disciplina os cargos e empregos públicos e o edital do concurso público, mesmo depois de nomeados ou convocados, os candidatos poderão ser:

I – eliminados do concurso público caso se enquadrem nas vedações previstas em lei; ou

II – inabilitados para a posse ou contratação caso não atendam às exigências relacionadas a exame psicotécnico e análise de vida pregressa, em decisão fundamentada pelo órgão ou entidade pública.

§ 4º O órgão ou entidade pública não poderá nomear ou contratar aprovados em novo concurso público enquanto tiverem candidatos aprovados em cadastro reserva de concurso público anterior com prazo de validade vigente.

§ 5º Cada ente da Federação disponibilizará, em transparência ativa, nos termos de regulamento próprio, portal que contenha todas as informações relevantes a respeito dos concursos públicos realizados no âmbito do Ente, tais como a lista dos concursos em execução, os cadastros de reserva e as nomeações realizadas.

Art. 7º A União permitirá, nos termos de regulamento federal, a adesão de Estados, do Distrito Federal e dos Municípios a concurso público nacional unificado, observadas as seguintes regras:

I – a União, ao dar início à fase preparatória do concurso público nacional unificado, realizará procedimento público de intenção à adesão de entes subnacionais;

II – os entes federativos aderentes participarão da preparação e do planejamento do concurso, indicando, ao menos:

a) a quantidade de vagas ofertadas diretamente e do respectivo cadastro reserva;

b) os cargos que serão providos por meio da adesão ao concurso, com indicação das atribuições e da remuneração;

c) os conhecimentos e habilidades a serem avaliados para cada cargo, e sua compatibilidade com os conhecimentos e habilidades a serem avaliados em outros cargos do concurso unificado;

III – os blocos de conhecimentos e habilidades a serem avaliados no concurso público nacional unificado serão definidos pela União, a quem competirá decidir sobre a inclusão de outros conhecimentos e habilidades para atendimento a necessidades específicas dos entes federativos aderentes.

### CAPÍTULO III

#### DAS NORMAS GERAIS SOBRE GESTÃO DE CARREIRAS

Art. 8º A gestão de carreiras e cargos nas administrações públicas, direta e indireta, de qualquer dos Poderes e órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios observará as seguintes diretrizes:

I – geração de valor público por meio da excelência na gestão de pessoas;

II – simplificação e racionalização da estrutura de grupos, carreiras e cargos públicos;

III – organização das carreiras em grupos com atribuições semelhantes, no âmbito de cada Poder ou órgão autônomo;

IV – fomento a carreiras transversais, estruturadas de forma a possibilitar atuação em diferentes órgãos e entidades no âmbito de cada Poder ou órgão autônomo;

V – gestão dinâmica da força de trabalho, com mobilidade e aproveitamento estratégico dos servidores, conforme necessidades institucionais;

VI – priorização da alocação estratégica de servidores em atividades de maior complexidade e impacto institucional;

VII – desenvolvimento contínuo, valorização profissional e alinhamento entre a complexidade das atribuições dos cargos e a remuneração dos servidores;

VIII – reconhecimento do mérito individual e do desempenho coletivo, com base em avaliação periódica;

IX – transparência ativa e disponibilização em dados abertos das estruturas de carreira, da alocação da força de trabalho e das remunerações;

X – integração entre planejamento de pessoal, orçamento e políticas públicas.

Parágrafo único. As propostas de criação, racionalização ou reestruturação de grupos, carreiras e cargos deverão observar:

I – a estrutura organizacional do respectivo Poder ou órgão autônomo e seu planejamento estratégico;

II – o dimensionamento da força de trabalho e o mapeamento de competências, com identificação de sobreposições e lacunas;

III – a análise de impacto orçamentário-financeiro, nos termos da legislação aplicável, e a compatibilidade com os limites de despesa de pessoal;

IV – a facilitação da mobilidade dos servidores entre órgãos e entidades públicas;

V – a observância dos princípios da eficiência administrativa, da economicidade e da sustentabilidade fiscal.

Art. 9º O Poder Executivo de cada ente federativo organizará suas carreiras em Grupos de Carreiras, utilizando metodologia que considere, dentre outros elementos, a natureza, a complexidade, o nível de responsabilidade e os requisitos de formação dos cargos.

§ 1º A metodologia de classificação e a alocação das carreiras nos respectivos grupos serão definidas por lei ou, quando delegada, por ato normativo do Chefe do Poder Executivo.

§ 2º As tabelas de classificação das carreiras deverão ser públicas, permanentemente atualizadas em sítio eletrônico oficial, e disponibilizadas em formato de dados abertos.

Art. 10. A definição das atribuições e dos requisitos de ingresso em cargo público criado ou objeto de racionalização observará as seguintes diretrizes:

I - atribuições preferencialmente amplas e multifuncionais, que possibilitem a movimentação da força de trabalho conforme necessidades da administração pública ao longo do tempo, em diferentes órgãos e entidades;

II – estruturação dos cargos conforme as atividades a serem desempenhadas, não necessariamente vinculadas de forma exclusiva a determinado órgão ou entidade;

III – classificação em especialidades quando for necessária formação específica ou domínio de habilidades técnicas, mediante critérios objetivos e considerando o interesse da Administração Pública.

§ 1º Não deverão ser encaminhadas propostas de criação de cargos efetivos com atribuições:

I – idênticas ou similares às de cargos já existentes;

II – de natureza temporária ou suscetíveis de obsolescência;

III – de baixa complexidade, compatíveis com funções auxiliares, terceirização ou soluções tecnológicas.

§ 2º Cargos com atribuições comuns a vários órgãos ou entidades deverão ser preferencialmente estruturados de modo transversal.

§ 3º A racionalização de cargos deverá buscar a aglutinação daqueles que apresentem similitude ou sobreposição de funções.

Art. 11. Será facilitada a movimentação de servidores entre diferentes órgãos e entidades do mesmo ente federativo, especialmente quando as carreiras de origem e de destino pertencerem ao mesmo Grupo de Carreiras.

§ 1º Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará as condições da movimentação, observando o interesse público e a necessidade de pessoal.

§ 2º O servidor movimentado preservará integralmente os direitos e vantagens da carreira de origem, cabendo a avaliação de desempenho ser realizada de forma conjunta entre os órgãos de origem e de destino.

§ 3º Carreiras de alto grau de especialização que exijam permanência funcional específica poderão ser excepcionadas da mobilidade, conforme regulamento.

Art. 12. O desenvolvimento do servidor na carreira será orientado por critérios objetivos que combinem mérito e tempo de serviço, vedada a progressão baseada exclusivamente no interstício temporal.

§ 1º Serão considerados critérios de mérito, entre outros:

- a) resultados em avaliações de desempenho individual e institucional;
- b) participação em programas de capacitação e desenvolvimento profissional;
- c) titulação acadêmica diretamente relacionada às atribuições do cargo;
- d) engajamento e comprometimento com o trabalho desempenhado.

§ 2º Os planos de carreira deverão prever período mínimo de vinte anos para o alcance do nível final da carreira, com interstício mínimo de um ano entre cada progressão ou promoção.

§ 3º A remuneração inicial de cada cargo não poderá superar 50% (cinquenta por cento) do valor do último nível da carreira, devendo a evolução remuneratória observar progressão linear e proporcional.

§ 4º Ato do Poder Executivo de cada ente federativo poderá prever hipóteses de ingresso, mediante concurso público, em nível superior ao inicial do cargo, condicionado a critérios objetivos de titulação acadêmica e experiência profissional compatíveis com as atribuições do cargo, limitados a 5% (cinco por cento) do total de cargos providos.

Art. 13. A estrutura remuneratória das carreiras deverá ser simplificada, em consonância com a complexidade do cargo e o desempenho do servidor, observadas as seguintes diretrizes:

I – redução do número de parcelas remuneratórias, priorizando subsídio ou vencimento básico;

II - uniformização progressiva das estruturas remuneratórias para cargos de complexidade e funções similares em cada Grupo de Carreira;

III – vedação de parcelas adicionais de caráter remuneratório que não possuam natureza contributiva previdenciária;

IV - vedação de criação ou majoração de parcelas indenizatórias não relacionadas ao ressarcimento de despesas extraordinárias e eventuais decorrentes ocasionadas pelo regular exercício das atribuições do cargo;

V – vedação de reestruturação de carreiras dentro de um mesmo grupo, salvo para efeito da uniformização progressiva de que trata o inciso II deste artigo.

Art. 14. Cada ente poderá instituir bônus de resultado, a ser pago anualmente para agentes públicos, desde que:

I - seja desvinculado da remuneração, com pagamento relacionado ao desempenho global do órgão ou entidade e à contribuição do desempenho individual do agente para o alcance das metas institucionais, aferidos por meio de indicadores objetivos relacionados à qualidade, à eficiência e à efetividade social da prestação dos serviços;

II - não exceda, a cada exercício, o montante equivalente a duas remunerações mensais de cada agente, podendo alcançar o limite individual de até quatro remunerações para os ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança estratégicos;

III - não exceda, globalmente, ao valor total despendido pelo órgão ou entidade instituidor com o pagamento de gratificações natalinas, décimo terceiro ou verbas de natureza equivalente, aos agentes públicos em atividade no órgão ou entidade no ano anterior;

IV - seja restrito aos agentes públicos em atividade que tenham estado em efetivo exercício de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano aquisitivo, ressalvado o afastamento em razão de férias por no máximo 30 (trinta) dias, e tenham alcançado as metas estipuladas pelo órgão ou entidade para elegibilidade ao recebimento do bônus.

Art. 15. Cada ente da Federação instituirá, no período máximo de 10 (dez) anos a contar da publicação desta Lei, tabela remuneratória única, aplicável a todos os cargos, empregos e funções públicas.

§ 1º Lei de iniciativa de cada Poder disporá sobre o enquadramento de seus respectivos cargos, empregos e funções nos níveis remuneratórios dispostos na tabela remuneratória única.

§ 2º As tabelas remuneratórias e o enquadramento de cada carreira serão públicos, permanentemente atualizados no portal da transparência do ente federativo, e disponibilizados em formato de dados abertos, com indicação detalhada de todas as parcelas remuneratórias e do valor total.

Art. 16. Fica instituído o Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal (COPAR), órgão colegiado de caráter consultivo, no âmbito da União, cuja composição e funcionamento serão definidos em ato regulamento, observada em sua composição, ao menos, a presença de:

I – por parte do Poder Executivo:

a) de um representante do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos ou órgão correlato, que o presidirá;

b) de um representante do Ministério da Fazenda ou órgão correlato;

c) de um representante do Ministério do Planejamento e Orçamento ou órgão correlato;

II – por parte do Poder Legislativo:

a) de um representante da Câmara dos Deputados;

b) de um representante do Senado Federal;

c) de um representante do Tribunal de Contas da União;

III – de um representante do Poder Judiciário da União;

IV – de um representante do Ministério Público da União;

V – de um representante da Defensoria Pública da União.

Art. 17. Compete ao COPAR:

I - realizar estudos técnicos sobre a evolução remuneratória no setor público e privado;

II - propor diretrizes para a fixação e a estrutura das tabelas remuneratórias;

III - emitir parecer técnico sobre propostas de reestruturação de carreira que impliquem impacto orçamentário;

IV – sugerir, com base em critérios de sustentabilidade fiscal, inflação, mercado de trabalho e variação do Produto Interno Bruto (PIB), percentuais de reajuste para o serviço público federal e para a tabela única remuneratória federal, quando instituída;

V - emitir parecer técnico sobre propostas de alteração no quantitativo de cargos efetivos;

VI - outras competências definidas em ato do Poder Executivo.

Art. 18. É facultada aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios a instituição de conselhos análogos ao COPAR, para os quais poderão solicitar, se necessário, suporte técnico da União para sua estruturação e implementação.

## CAPÍTULO IV

### DO PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO

Art. 19. As administrações públicas, direta e indireta, de qualquer dos Poderes e órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e

dos Municípios poderão instituir Programa de Gestão e Desempenho – PGD, cujas atividades, desempenhadas na modalidade presencial ou de teletrabalho, serão avaliadas em função da efetividade e da qualidade das entregas.

§ 1º Além do disposto nesta Lei, os programas serão disciplinados por ato normativo a ser editado por cada um dos Poderes e órgãos autônomos, cuja edição é condição indispensável para a eficácia do programa.

§ 2º Somente poderá ser instituído o programa para o exercício de atividades cujos resultados possam ser efetivamente mensuráveis e avaliados em relação aos instrumentos de governança e gestão de cada órgão ou entidade.

§ 3º As atividades submetidas ao PGD serão avaliadas em função da efetividade e da qualidade das entregas, com base nos indicadores definidos para cada órgão ou entidade e na diretriz de melhoria dos serviços públicos ofertados à população.

Art. 20. O PGD será instituído pelo órgão central de Planejamento e Gestão, ou órgão de competências correlatas, do respectivo Poder ou Órgão autônomo, cabendo a cada órgão ou entidade regulamentar questões específicas, de acordo com as diretrizes traçadas pela unidade instituidora.

§ 1º As autoridades máximas das unidades instituidoras deverão zelar pela observância das diretrizes do PGD e por garantir sua consonância com o planejamento estratégico para resultados do ente.

§ 2º A autoridade máxima de cada órgão ou entidade deverá zelar pela consonância do PGD com o acordo de resultados.

Art. 21. O PGD poderá ser instituído nas seguintes modalidades:

I - presencial; ou

II - teletrabalho.

§ 1º O teletrabalho dependerá de acordo mútuo entre o agente público e a Administração, registrado em termo de ciência e responsabilidade, e observará as seguintes regras:

I - a adoção do teletrabalho é condicionada à compatibilidade com as atividades a serem desenvolvidas pelo agente público e à ausência de prejuízo para a administração;

II – o agente público providenciará e custeará a estrutura necessária, física e tecnológica, para o adequado exercício das atribuições em regime de teletrabalho;

III - o agente público permanecerá disponível para contato, no período definido pela chefia imediata e observado o horário de funcionamento do órgão ou da entidade, por todos os meios de comunicação, configurando violação de dever funcional a indisponibilidade de contato documentada e recorrente;

§ 2º Ao menos 80% (oitenta por cento) da carga horária semanal deverá ser cumprida em regime presencial.

§ 3º Ato individualizado e fundamentado da autoridade máxima do órgão ou entidade poderá conceder, por tempo determinado, regime de teletrabalho integral ou em proporção superior à disposta no § 2º deste artigo.

§ 4º A proporção de agentes em regime de teletrabalho nas condições de que trata o § 3º não pode superar 20% (vinte por cento) da força de trabalho em atividade na unidade administrativa.

§ 5º Terão preferência para a obtenção do regime de teletrabalho e para a ampliação disposta no § 3º deste artigo as gestantes, as lactantes, as pessoas que sejam as únicas responsáveis pela guarda de crianças de até 5 (cinco) anos de idade, as pessoas responsáveis pela guarda de crianças e adolescentes com deficiência e mulheres vítimas de violência doméstica ou de violência no ambiente de trabalho.

§ 6º Cada órgão ou entidade manterá em transparência ativa, atualizada mensalmente, a indicação:

I - dos nomes de todos os agentes beneficiários do regime de teletrabalho integral, acompanhados do tempo de duração da autorização e das respectivas metas individuais;

II – do total da força de trabalho em regime de teletrabalho, integral ou parcial.

§ 7º Independentemente da modalidade estabelecida pela unidade, todas as contribuições dos agentes públicos participantes deverão ser registradas integralmente no sistema informatizado para gestão, controle e transparência do PGD.

§ 8º A modalidade presencial será obrigatória para os cargos em comissão e funções de confiança estratégicos e para os cargos em comissão e funções de confiança a partir de nível hierárquico definido em regulamento.

§ 9º É vedado ao servidor em regime de teletrabalho residir em município diverso de seu local de lotação, ressalvadas a concessão de regime integral de teletrabalho destinada a substituir a concessão de licenças ou afastamentos voltados à capacitação do servidor.

§ 10 É vedado ao servidor em regime de teletrabalho residir fora do País, salvo quando autorizado por ato fundamentado individualizado da autoridade máxima Poder ou Órgão autônomo, exclusivamente para fins de acompanhamento de cônjuge que esteja a serviço da República Federativa do Brasil no exterior.

## CAPÍTULO V

### DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 22. O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo em decorrência de aprovação em concurso público submeter-se-á a estágio probatório de trinta e seis meses, contado da data de início do efetivo exercício, destinado à verificação de sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo e para a aquisição da estabilidade.

Parágrafo único. O estágio probatório constitui processo administrativo formal, contínuo e documentado de avaliação do desempenho do servidor em efetivo exercício, tendo como produto final decisão fundamentada:

I – de confirmação do vínculo, quando demonstrada sua aptidão e capacidade para o desempenho das atribuições do cargo e aquisição da estabilidade;

II – de exoneração, quando constatada sua inaptidão para o exercício das atribuições e responsabilidades do cargo, mediante decisão motivada, precedida de contraditório e ampla defesa.

Art. 23. Durante o estágio probatório, o servidor terá seu desempenho avaliado de forma objetiva, contínua e baseada em critérios previamente definidos, mensuráveis e compatíveis com as atribuições do cargo, sendo de sua exclusiva responsabilidade alcançar os padrões exigidos para a aquisição da estabilidade, observando-se, obrigatoriamente, os seguintes critérios:

I – assiduidade e pontualidade;

II – disciplina;

III – relacionamento interpessoal;

IV – produtividade e qualidade das entregas;

V – responsabilidade, iniciativa e capacidade de resolução de problemas relacionados ao exercício das atribuições;

VI – participação e aprovação satisfatória em ações de capacitação voltadas ao desenvolvimento de competências necessárias ao exercício do cargo.

§ 1º As ações de capacitação a que se refere o inciso VI do caput deste artigo deverão ser realizadas por escola de governo instituída e mantida pelo poder público e contemplar, no mínimo:

I – organização e funcionamento da Administração Pública, com foco em governança pública, planejamento estratégico, acordos de resultados e avaliação de desempenho;

II – políticas públicas, abordando o ciclo de formulação, implementação, monitoramento e avaliação, com ênfase na área de atuação do servidor público;

III – conhecimentos específicos relacionados às atribuições do cargo público, com ênfase na aplicação prática, na qualidade das entregas e na contribuição para os resultados institucionais;

IV – competências digitais e transformação digital da Administração Pública, com ênfase na consolidação do governo digital, na adoção de soluções de inteligência artificial, na simplificação e digitalização de processos de trabalho e na prestação de serviços públicos digitais acessíveis e inclusivos;

V – integridade e ética no serviço público, com foco na prevenção de conflitos de interesse, na promoção da cultura de integridade e na adoção de mecanismos de controle interno voltados à gestão de riscos, à adoção de controles preventivos e à melhoria contínua da gestão.

§ 2º A avaliação de desempenho será expressa em pontuação definida pela legislação de cada ente federativo e observará as seguintes diretrizes:

I – composição de pontuações atribuídas por mais de uma fonte de avaliação, vedada a atribuição integral unicamente pela chefia imediata;

II – fundamentação obrigatória em fatores objetivos, relacionando observações concretas de desempenho às competências exigidas para o exercício das atribuições do cargo;

III – assegurado ao servidor em estágio probatório o exercício da ampla defesa e do contraditório, com possibilidade de recurso nos termos da legislação aplicável.

§ 3º O exercício de cargo em comissão ou função de confiança, ainda que no mesmo órgão ou entidade, suspenderá a contagem do prazo do estágio probatório, que somente será retomado após o retorno do servidor ao exercício das atribuições do cargo em que se deu o provimento originário.

§ 4º Constatado desempenho insatisfatório em avaliação parcial, será elaborado Plano de Recuperação de Desempenho (PRD), de caráter obrigatório, contendo metas objetivas, indicadores verificáveis e prazos definidos a serem cumpridos pelo servidor, com o acompanhamento da chefia imediata e ciência da unidade de gestão de pessoas.

Art. 24. No início do período de estágio probatório, a unidade de gestão de pessoas deverá:

I – implementar programas de acolhimento e integração do servidor;

II – avaliar a experiência prévia, a formação acadêmica e as competências já adquiridas pelo servidor, identificando necessidades de desenvolvimento;

III – promover o desenvolvimento do servidor nas competências necessárias ao desempenho de suas atribuições e ao alcance dos resultados institucionais.

Art. 25. Durante o período de estágio probatório, a chefia imediata deverá:

I – orientar e acompanhar regularmente o servidor;

II – monitorar e avaliar o desempenho do servidor quanto aos critérios estabelecidos no art. 23 desta Lei;

III – informar o servidor, de forma contínua e estruturada, sobre o seu desempenho;

IV – indicar, em instrumento formal, necessidades de desenvolvimento e determinar sua participação em ações de capacitação, inclusive naquelas decorrentes de Plano de Melhoria de Desempenho (PMD);

V – alinhar atividades, entregas e resultados esperados do servidor às metas institucionais;

VI – registrar, em local próprio, circunstâncias institucionais ou condições pessoais relevantes que possam influenciar o desempenho funcional do servidor.

Art. 26. A infração disciplinar praticada por servidor em estágio probatório será apurada em processo administrativo disciplinar específico.

§ 1º A instauração do processo administrativo disciplinar suspenderá a contagem do prazo do estágio probatório.

§ 2º A suspensão referida no § 1º cessará com o término do prazo legal para conclusão do processo administrativo disciplinar ou com a decisão final nele proferida.

## CAPÍTULO VI

### DOS CARGOS COMISSIONADOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 27. Os cargos em comissão destinam-se exclusivamente às atribuições de direção, chefia e assessoramento, não podendo exceder, no âmbito de cada Poder e órgão autônomo dos entes federativos, a 5% (cinco por cento) do total de servidores efetivos e empregos públicos do quadro permanente da Administração Pública, admitida majoração para até 10% (dez por cento) nos Municípios de que trata a alínea “a” do inciso III-A do art. 29 da Constituição Federal, mediante justificativa expressa e fundamentada.

Parágrafo único. Na nomeação para cargos em comissão observar-se-á:

I – o preenchimento de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) por servidores efetivos;

II – a devida representatividade de pessoas com deficiência, mulheres, pretos, pardos, indígenas e quilombolas, em proporção compatível com o quantitativo de pessoal existente no Poder ou órgão autônomo representativo dessas minorias.

Art. 28. Os cargos em comissão e as funções de confiança das administrações públicas direta e indireta de qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios serão classificados em:

I – estratégicos: são destinados à alta administração dos órgãos e entidades, excluídos os cargos de primeiro escalão de natureza eminentemente política, não podendo exceder 5% (cinco por cento) do total de cargos em comissão e funções de confiança;

II – táticos: correspondem à média gerência e são destinados à direção de políticas públicas e de áreas específicas;

III – operacionais: correspondem à baixa gerência e são destinados à chefia imediata e à condução de equipes específicas.

§ 1º Consideram-se estratégicos os cargos em comissão e as funções de confiança que atendam, no mínimo, a um dos seguintes critérios:

I – impacto sistêmico na formulação, implementação ou avaliação de políticas públicas;

II – gestão de projetos estratégicos ou prioritários;

III – elevada complexidade técnica ou inovação tecnológica;

IV – articulação interinstitucional crítica em temas sensíveis ao ente federativo;

V – gestão orçamentária de vulto ou essencial à continuidade de serviços públicos fundamentais.

§ 2º A classificação de cargo em comissão ou função de confiança como estratégico dependerá de ato formal e fundamentado do chefe do respectivo Poder ou Órgão autônomo, precedido de parecer técnico.

§ 3º A lista dos cargos em comissão e funções de confiança, com indicação de ocupantes, remuneração, critérios de seleção e currículos resumidos, será publicada e atualizada permanentemente no portal da transparência.

Art. 29. A ocupação de cargos em comissão e funções de confiança observará:

I – para os cargos em comissão e funções de confiança estratégicos, obrigatoriamente processo seletivo, assegurando-se que, no mínimo, 60% (sessenta por cento) sejam ocupados por servidores efetivos ou empregados públicos dos quadros permanentes;

II – para os demais cargos em comissão e funções de confiança, preferencialmente processo seletivo.

§ 1º Os processos seletivos observarão os princípios da impessoalidade, publicidade e eficiência, com divulgação dos editais de seleção e dos resultados dos processos seletivos no portal da transparência do ente federativo.

§ 2º A ausência de processo seletivo, nos casos do inciso II do caput deste artigo, deverá ser justificada, por escrito, pela autoridade competente, com base na especificidade do cargo ou na notória especialização

do nomeado, devendo o ato ser divulgado no portal da transparência do ente federativo.

§ 3º Cada Poder e órgão autônomo assegurará, na nomeação de cargos em comissão e designação de funções de confiança, no mínimo a proporção de mulheres existente em seu quadro de pessoal permanente.

Art. 30. São requisitos gerais para a ocupação de cargos em comissão e funções de confiança:

I – idoneidade moral e reputação ilibada;

II – perfil profissional ou formação acadêmica compatível;

III – não se enquadrar nas hipóteses de inelegibilidade previstas na Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990;

IV – não possuir condenação criminal, em decisão transitada em julgada ou proferida por órgão colegiado, por crimes hediondos, crimes contra a Administração Pública e crimes previstos na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, e na Lei nº 11.343, de 23 de agosto de 2006.

Art. 31. Além dos requisitos gerais estabelecidos no art. 30 desta Lei, os ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança estratégicos deverão atender, no mínimo, a um dos seguintes critérios:

I – experiência profissional de, no mínimo, 3 (três) anos em atividades correlatas à área de atuação ou às atribuições do cargo;

II – exercício prévio de cargo em comissão ou função de confiança, em qualquer Poder ou Órgão autônomo, por, no mínimo, 3 (três) anos;

III – título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às atribuições do cargo; ou

IV – conclusão, nos 2 (dois) anos anteriores à nomeação ou designação, de ações de capacitação com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas ou de certificação profissional em área correlata.

Art. 32. Os titulares de cargos em comissão e de funções de confiança estratégicos serão submetidos à avaliação de desempenho anual,

com metas vinculadas aos objetivos pactuados no acordo de resultados de que trata o art. 37-A da Constituição Federal.

Parágrafo único. O resultado satisfatório da avaliação de desempenho anual constitui condição para percepção do bônus de resultado previsto no inciso XI-A do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 33. Os Poderes e Órgãos autônomos dos entes federativos deverão adequar seus cargos em comissão e funções de confiança aos limites e condições estabelecidos nesta Lei no prazo máximo de 4 (quatro) anos, contado da sua publicação.

## CAPÍTULO VII

### DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Art. 34. As administrações públicas, direta e indireta, de qualquer dos Poderes e órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deverão assegurar a seus agentes públicos e colaboradores ambiente de trabalho saudável, seguro, inclusivo e respeitoso, livre de assédios e de discriminações de qualquer natureza, com garantia de condições adequadas de saúde física e mental, higiene e salubridade, mediante políticas preventivas, educativas e corretivas.

Art. 35. As administrações públicas deverão prevenir, apurar e responsabilizar condutas impróprias nas relações de trabalho, praticadas no exercício da função ou em razão dela, que comprometam a integridade ou a qualidade do ambiente laboral, configurando infrações graves, para fins de responsabilização administrativa:

I – a prática de assédio sexual, assim entendido como qualquer conduta de conotação sexual, verbal, não verbal ou física, não desejada pela vítima, suscetível de afetar sua dignidade ou de criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

II – a prática de assédio moral, caracterizada por condutas reiteradas que tenham por efeito degradar as condições de trabalho, causar abalo psicológico ou comprometer a saúde física, mental ou o desenvolvimento profissional da vítima;

III – a prática de discriminação, compreendendo:

a) condutas tipificadas na legislação penal como crime de racismo, injúria racial, homofobia e transfobia;

b) atos dirigidos a pessoa ou grupo determinado, fundados em condição específica relacionada a etnia, orientação sexual ou de gênero, idade ou outro fator pessoal, que tenham por intuito ou efeito causar humilhação, constrangimento grave ou dano psicológico.

§ 1º Serão igualmente objeto de responsabilização administrativa as condutas impróprias de baixo ou médio grau de reprovabilidade praticadas nas relações interpessoais de trabalho, observada a proporcionalidade da sanção.

§ 2º O agente público que praticar condutas configuradoras de assédio sexual, nos termos definidos no inciso I deste artigo, incorre em ato de improbidade administrativa atentatório aos princípios da Administração Pública, na forma do art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, e suas alterações.

Art. 36. Havendo notícia de ocorrência de assédio sexual, na forma do inciso I do art. 35, a Administração Pública adotará medidas imediatas de acolhimento da vítima e de apuração dos fatos, assegurando:

I – atendimento humanizado, garantido que a vítima mulher seja acolhida, preferencialmente, por equipe majoritariamente composta por mulheres;

II – proteção contra qualquer forma de revitimização ou exposição desnecessária;

III – sigilo das informações e proteção contra retaliações;

IV – garantia de participação ativa de mulheres em procedimentos de ouvidoria e em processos disciplinares que envolvam vítima mulher.

§ 1º Quando necessário à preservação da integridade física ou psicológica da vítima, poderão ser determinadas, isolada ou cumulativamente:

I – o afastamento cautelar do possível responsável, sem prejuízo da remuneração;

II – a lotação provisória do possível responsável ou da vítima em outra unidade administrativa;

III – o exercício provisório em regime de teletrabalho integral, quando compatível com as atribuições do cargo.

§ 2º As medidas do § 1º deste artigo serão aplicadas, no que couber, ao acolhimento e atendimento humanizado às agentes públicas vítimas de violência doméstica.

Art. 37. As administrações públicas instituirão:

I - políticas de prevenção e enfrentamento às desigualdades de gênero e raça no serviço público, com apresentação de indicadores e metas concretas e avaliação periódica dos impactos e resultados de cada política;

II - políticas de apoio e acolhimento a agentes públicas gestantes, lactantes ou que sejam as únicas responsáveis pela guarda de crianças de até cinco anos, bem como de crianças e adolescentes com deficiência;

III - políticas de apoio e acolhimento a agentes públicas vítimas de violência doméstica.

§ 1º As políticas de que tratam o inciso II do caput poderão envolver, nos termos da lei:

I - prioridade para remoção de ofício e a pedido, inclusive, quando for o caso, para localidades que ofereçam melhores condições de tratamento à criança ou ao adolescente com deficiência;

II - disponibilização de creches ou outros espaços destinados a acolhimento e atenção à criança.

§ 2º As administrações públicas realizarão avaliação periódica de impacto das políticas de pessoal voltadas às mulheres, em especial das políticas referidas no inciso II do caput deste artigo.

Art. 38. Os contratos administrativos de prestação de serviços contínuos com dedicação exclusiva ou predominante de mão de obra celebrados pelas administrações públicas deverão conter cláusulas que assegurem:

I - o cumprimento integral da legislação trabalhista e das normas de saúde, segurança e medicina do trabalho;

II – a vedação de práticas análogas ao trabalho escravo e do trabalho infantil, em conformidade com a legislação nacional e convenções internacionais, incluindo:

a) a proibição de submeter trabalhadores a condições degradantes, jornadas exaustivas, servidão por dívida ou trabalhos forçados;

b) a vedação de contratação de menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz a partir de quatorze anos;

c) a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos, bem como de atividades incluídas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil;

III – a instituição de canais acessíveis e eficazes para denúncia de assédio, discriminação e violência no ambiente de trabalho;

IV – a responsabilidade solidária da contratada por atos ou omissões de subcontratadas que impliquem violação da legislação trabalhista ou de direitos fundamentais dos trabalhadores;

V – a garantia de que a época de gozo das férias observará, sempre que possível, a conciliação entre o direito ao descanso, o convívio familiar e as necessidades do serviço, em conformidade com a legislação trabalhista;

VI – a possibilidade de compensação de jornada de trabalho, desde que prevista em convenção ou acordo coletivo e compatível com a natureza dos serviços, nas hipóteses de:

a) diminuição excepcional e temporária da demanda, inclusive em razão de recesso de final de ano;

b) necessidade eventual de caráter pessoal do trabalhador, desde que não seja eficiente ou conveniente convocar substituto;

VII – a possibilidade de redução da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas para 40 (quarenta) horas, sem prejuízo da remuneração, mediante negociação coletiva ou previsão contratual expressa.

## CAPÍTULO VIII

### DOS AGENTES PÚBLICOS TEMPORÁRIOS

Art. 39. A contratação de agentes públicos temporários pelas administrações públicas, direta e indireta, de qualquer dos Poderes e órgãos autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios será regida pelo disposto nesta Lei e nas normas específicas editadas por cada ente da Federação, no que forem compatíveis com esta Lei.

§ 1º Consideram-se agentes públicos temporários as pessoas contratadas por tempo determinado para atendimento de necessidades temporárias de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal.

§ 2º O disposto nesta Lei não se aplica às empresas públicas e às sociedades de economia mista.

Art. 40. Sem prejuízo dos casos previstos em leis específicas que atendam aos requisitos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, a contratação de agentes públicos temporários poderá ser realizada para atender a situações:

I - de emergência, urgência ou calamidade pública;

II - em que se justifique a inviabilidade de preenchimento de cargo público efetivo, considerados o diagnóstico da força de trabalho e as circunstâncias atuais e futuras da atividade, como transitoriedade, rotatividade e mudança demográfica, devidamente justificadas em ato próprio, que motivem a futura revisão da necessidade de servidores efetivos e empregados públicos dos quadros permanentes.

§ 1º Na caracterização das situações a que se referem os incisos do caput deste artigo serão levados em consideração estudos técnicos sobre diagnóstico, necessidade e disponibilidade de força de trabalho, sobre a evolução demográfica da população atendida pelos serviços públicos e sobre a eventual necessidade de criação e preenchimento de cargos públicos efetivos e empregados públicos dos quadros permanentes.

§ 2º Para fins do disposto no § 1º, serão consideradas metas e percentuais para redução gradativa e posterior eliminação das contratações de agentes públicos temporários geradas por falhas administrativas.

§ 3º As metas de que trata o § 2º serão fixadas a partir de planejamento da política de pessoal em cada órgão ou entidade.

§ 4º A Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística disponibilizará dados para os estudos referidos no § 1º deste artigo, incluindo os necessários para melhor adequação da força de trabalho nos entes da Federação.

Art. 41. É vedada a contratação de agente público temporário que não tenha sido previamente aprovado em processo seletivo simplificado de provas ou de provas e títulos, com observância dos princípios da objetividade, impessoalidade e transparência, devendo todos os documentos e etapas do procedimento ser devidamente divulgados no portal da transparência do ente federativo.

§ 1º O processo seletivo simplificado será regulado por lei ou decreto do Poder Executivo de cada esfera federativa e será estruturado de modo a reduzir seu tempo de duração, simplificar a participação de interessados, aumentar as opções de candidatos e de perfis, racionalizar custos, assegurar o preenchimento tempestivo das vagas e a seleção de pessoas com as competências necessárias para o desempenho das atribuições.

§ 2º A exigência estabelecida neste artigo não se aplica aos casos de emergência, urgência ou calamidade pública em que se justifique, mediante motivação expressa, a ausência de processo seletivo, exigida sua ampla divulgação no portal da transparência do ente federativo.

Art. 42. Não poderão ser contratados na condição de agentes públicos temporários os parentes consanguíneos ou afins, até o terceiro grau:

I - dos agentes políticos de primeiro escalão do ente federativo a que se vincula o órgão ou entidade contratante; e

II - dos dirigentes do órgão ou entidade contratante e do órgão ou entidade em que exercerão suas funções.

Art. 43. Havendo candidatos aprovados dentro do número de vagas previstas em concurso público vigente destinado ao provimento de cargo efetivo ou emprego público do quadro permanente, não será admitida a contratação de agentes públicos temporários com base nesta Lei para o mesmo serviço ou função, salvo, exclusivamente, quando indispensável para suprir o afastamento comprovadamente temporário de servidor efetivo ou empregado público do quadro permanente.

Art. 44. Fica instituído o Banco Nacional de Contratações Temporárias (BNCT), que concentra as informações e documentos relacionados aos procedimentos de seleção e de contratação de agentes temporários de todos os entes da Federação.

§ 1º A integração ao BNCT permitirá ao ente federativo a adesão a processos seletivos realizados por outros entes.

§ 2º Os entes federativos e os consórcios públicos poderão realizar processos seletivos unificados de agentes temporários, com aproveitamento das avaliações e dos cadastros de aprovados entre os entes previamente aderentes.

Art. 45. A contratação dos agentes públicos temporários de que trata esta Lei será efetivada mediante contratos administrativos individuais por tempo determinado.

§ 1º Compete à Justiça comum processar e julgar os litígios envolvendo os contratos administrativos de que trata o caput.

§ 2º Os agentes públicos temporários são segurados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º Os contratos observarão prazo máximo disposto nas leis específicas, não podendo, em nenhuma hipótese, superar 5 (cinco) anos, incluídas as eventuais prorrogações.

§ 4º Aplicam-se aos agentes públicos temporários as regras relativas à acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas previstos nos incisos XVI e XVII do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 46. Salvo expressa disposição legal, aos contratos de que trata esta Lei não serão aplicadas as regras do regime jurídico dos servidores públicos ocupantes de cargo efetivo e as regras do regime trabalhista previsto no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho).

§ 1º A avaliação de desempenho dos agentes públicos temporários, vinculada a métricas de produtividade, bem como às competências e habilidades dos contratados, será considerada para eventual prorrogação do contrato e para extinção do contrato antes do término da sua vigência.

§ 2º Será inválida a decisão administrativa que estender, aos agentes públicos temporários, o direito à estabilidade ou outros direitos e vantagens peculiares da condição de servidor público, inclusive em regime de emprego público.

§ 3º O exercício de funções semelhantes não equipara os agentes públicos temporários aos servidores públicos de que trata o § 2º deste artigo, inclusive para fins financeiros ou de percepção de outras vantagens.

Art. 47. São direitos mínimos dos agentes públicos temporários contratados nos termos desta Lei, sem prejuízo de outros estabelecidos nas leis específicas:

I - gratificação natalina, correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano;

II - gozo de férias nas hipóteses de contratos com prazo superior a 12 (doze) meses, com um terço a mais do que a remuneração normal;

III - repouso semanal remunerado;

IV - estabilidade à gestante, nos termos da legislação trabalhista;

V - aviso prévio mínimo de 30 dias no caso de extinção antecipada de contrato vigente há 12 (doze) meses ou mais;

VI - remuneração total não inferior ao piso salarial profissional ou salário mínimo estabelecidos em virtude de lei nacional ou, quando for o caso, em virtude de lei estadual, nos termos da Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000;

VII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei, condicionado à comprovação da exposição aos fatores de risco, vedada a concessão abstrata por categoria ou grupo funcional;

VIII - bônus por resultados, na forma da lei;

IX - indenização correspondente a uma remuneração mensal para cada ano trabalhado, no caso de extinção de contratos cuja vigência tenha ultrapassado 12 (doze) meses.

Art. 48. Os agentes públicos temporários terão, durante o período dos respectivos contratos, direito, no mínimo, às seguintes licenças ou afastamentos, sem prejuízo de outros estabelecidos nas leis específicas:

I - por gestação, por 120 (cento e vinte) dias consecutivos;

II - paternidade, a partir da data do nascimento, da adoção ou guarda judicial, nos termos do § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias ou de posterior lei regulamentadora;

III - casamento, por 3 (três) dias consecutivos;

IV - falecimento do cônjuge, companheiro, pais, filhos e irmãos, por 2 (dois) dias consecutivos;

V - para tratamento de sua saúde ou por motivos de acidente ocorrido em serviço ou doença profissional.

Art. 49. O contrato com agente público temporário extinguir-se-á, sem direito a indenização:

I - pelo término do prazo contratual;

II - por iniciativa do contratado, cumprindo nesta hipótese a prévia comunicação à contratante, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

III - em virtude de avaliação de desempenho que considere não recomendável a permanência do vínculo contratual;

IV - pela extinção ou conclusão dos serviços contratados;

V - por casos fortuitos ou de força maior, que impeçam o prosseguimento do contrato;

VI - por descumprimento das obrigações contratuais, apurado regularmente e ouvido o contratado;

VII - por aplicação de sanção disciplinar de natureza expulsiva.

§ 1º Ao regime disciplinar do agente público temporário aplicam-se, no mínimo, os mesmos deveres, proibições, infrações e sanções disciplinares previstos regime disciplinar aplicável aos servidores ocupantes de cargo efetivo no respectivo ente federativo, sem prejuízo do disposto em lei específica.

§ 2º As sanções disciplinares ao agente público temporário serão aplicadas após processo disciplinar que garanta ampla defesa e contraditório.

§ 3º Para fins do disposto no § 2º, adotar-se-á o mais simples dos procedimentos disciplinares acusatórios aplicáveis aos servidores ocupantes de cargo efetivo no respectivo ente federativo.

Art. 50. Os agentes públicos temporários não poderão:

I - receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;

II - ser nomeados ou designados, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargos em comissão ou funções de confiança, salvo na hipótese de prévia suspensão ou extinção de seus contratos;

III - ser novamente contratados para o mesmo serviço ou função, vinculado ao mesmo órgão, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento de seus contratos anteriores, salvo na

hipótese de emergência que comprovadamente não possa ser atendida por outros contratados.

Art. 51. As leis que regularem de forma específica a contratação de agentes públicos temporários deverão observar as diretrizes da modernização dos recursos humanos da Administração Pública, da melhoria da qualidade dos serviços públicos, da eficiência, da eficácia, da efetividade, da impessoalidade e do planejamento da força de trabalho.

Art. 52. As despesas com o custeio da remuneração dos agentes públicos temporários serão computadas para fins dos limites de despesa de pessoal estabelecidos na Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 53. Aplicam-se à contratação e ao exercício de função pelos agentes públicos temporários as normas relativas ao meio ambiente de trabalho dispostas nesta Lei.

## CAPÍTULO IX

### DAS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Art. 54. O art. 28 do Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro) passa a vigorar acrescido do seguinte § 4º:

“Art. 28.....

.....  
 § 4º O erro grosseiro, para fins de responsabilização do agente público, é compreendido como a conduta manifestamente inescusável que não seria praticada por agente diligente em situação semelhante, considerados, para sua verificação, os seguintes elementos:

I – a diligência observada e a coerência e motivação do processo decisório;

II – a conformidade da conduta com as atribuições e deveres inerentes à função exercida;

III – o nível de incerteza fática ou jurídica existente sobre a matéria objeto da atuação; e

IV – a compatibilidade entre a conduta e os elementos disponíveis e efetivamente considerados ao longo do processo decisório, em atenção ao interesse público e às circunstâncias da decisão.” (NR)

Art. 55. O art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso XIII:

“Art. 11. ....

.....

XIII – praticar, no âmbito das relações de trabalho, conduta de conotação sexual contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, que tenham o efeito de causar grave perturbação e constrangimento a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

.....” (NR)

Art. 56. A Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargos, empregos e funções públicas, em todos os Poderes e Órgãos autônomos dos entes da Federação, estabelece os impedimentos posteriores ao seu exercício e os requisitos e restrições a ocupantes de cargos, empregos e funções que tenham acesso a informações privilegiadas.” (NR)

“Art. 2º. Submete-se ao regime desta Lei todo e qualquer agente público, assim entendido toda pessoa física que exerça, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública nos órgãos e entidades de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.” (NR)

“Art. 3º .....

.....

II - informação privilegiada: a que diz respeito a assuntos sigilosos ou aquela relevante ao processo de decisão no âmbito de qualquer dos Poderes e Órgãos autônomos que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público.” (NR)

“Art. 4º O agente público deve agir de modo a prevenir ou a impedir possível conflito de interesses e a resguardar informação privilegiada.

§ 1º No caso de dúvida sobre como prevenir ou impedir situações que configurem conflito de interesses, o agente público que exerça funções no âmbito do Poder Executivo

federal deverá consultar a Comissão de Ética Pública ou a Controladoria-Geral da União, conforme o disposto no parágrafo único do art. 8º desta Lei.

.....” (NR)

“Art. 5º Configura conflito de interesses no exercício de cargo, emprego ou função pública:

.....” (NR)

“Art. 6º Configura conflito de interesses após o exercício de cargo, emprego ou função pública:

.....

II.....

c) celebrar com órgãos ou entidades públicos contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares, vinculados, ainda que indiretamente, ao órgão ou entidade em que tenha ocupado o cargo, emprego ou função;

.....” (NR)

“Art. 6º-A Os agentes públicos que ocuparem cargos de direção, assessoramento superior (Cargos Comissionados Executivos – CCEs – e Funções Comissionadas Executivas – FCEs – de níveis 15 a 18 e equivalentes), diretores e membros de conselhos de administração ou fiscal de empresas estatais, diretores de agências reguladoras, membros de conselhos ou colegiados com poder de decisão estratégica ou regulatória, e demais cargos de alta relevância definidos em regulamento, ficam sujeitos a período de quarentena após o término de seu vínculo ou o afastamento definitivo do cargo.

§ 1º O período de quarentena será de 1 (um) a 3 (três) anos, a ser definido em regulamento, considerando a natureza e o grau de influência do cargo, emprego ou função ocupado.

§ 2º Durante o período de quarentena, o ex-agente público fica impedido de:

I - atuar em empresas ou atividades relacionadas com o setor ou a política pública em que desempenhava suas funções;

II - representar interesses de particulares perante órgãos ou entidades da administração pública com os quais tenha tido contato em razão do cargo;

III - exercer cargo ou função em entidades de representação de interesses ou consultoria que atuem no setor em que desempenhava suas funções;

IV - utilizar informações privilegiadas ou confidenciais obtidas em razão do cargo para benefício próprio ou de terceiros.

Art. 6º-B. Para os cargos definidos no art. 6º-A desta Lei, o período de quarentena poderá ser parcialmente remunerado, nos termos de regulamento.

§ 1º Para os casos de quarentena remunerada estabelecidos conforme o *caput* deste artigo, o primeiro ano da quarentena será remunerado com valor equivalente ao último vencimento do cargo ocupado, descontados os valores de benefícios específicos do cargo, e será condicionado ao cumprimento irrestrito das vedações da quarentena e à comprovação de não exercício de atividades remuneradas.

§ 2º Os anos subsequentes do período de quarentena serão não remunerados, mantido o dever de observância, também nesse período, das vedações e restrições previstas no Art. 6º-A desta Lei.

§ 3º A autoridade competente para fiscalizar o cumprimento da quarentena poderá suspender a remuneração caso haja indícios de descumprimento das regras, sem prejuízo das demais sanções cabíveis.”

“Art. 13-A. Aplica-se o disposto nesta Lei ao agente público em gozo de licença para tratar de interesses particulares ou de licença ou afastamento correlato, nos termos do estatuto aplicável ao agente público.”

## CAPÍTULO X

### DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 57. Revoga-se o art. 10 da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Art. 58. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

O Marco Legal da Administração Pública Federal é o desdobramento legal da transformação constitucional da Administração Pública proposta pelo Grupo de Trabalho sobre a Reforma Administrativa<sup>1</sup>, instituído na

---

<sup>1</sup> A página oficial do Grupo de Trabalho se encontra no endereço: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/57a-legislatura/grupo-de-trabalho-sobre-a-reforma-administrativa>.

Câmara dos Deputados com o objetivo de aperfeiçoar a gestão pública e a qualidade dos serviços públicos oferecidos à população.

O Grupo de Trabalho sobre a Reforma Administrativa promoveu atividades, debates e audiências públicas com o propósito de colher as mais diversas contribuições de sindicatos de servidores públicos, autoridades públicas, acadêmicos e representantes da sociedade. Este projeto de lei decorre dessa intensa interação entre parlamentares e sociedade para consolidar um novo paradigma para a Administração Pública brasileira.

Neste Projeto de Lei apresentado, buscou-se, ainda que parcialmente, a superação do cenário, marcante no direito administrativo brasileiro, de um arcabouço normativo fragmentado, por vezes anacrônico, que gera ineficiência, desigualdades e desconfiança. Assim, propõe-se que os principais temas relacionados à estrutura operacional da administração pública nacional e que não demandem, por comando constitucional, a edição de lei complementar, sejam tratados em um único diploma, que se sugere chamar de “Marco Legal da Administração Pública brasileira”.

Com a intenção de tornar a Administração Pública mais eficiente, transparente e legítima, o Marco Legal regulamenta todo o ciclo laboral relativo à gestão de pessoas de modo a valorizar e capacitar o servidor público e torná-lo capaz de atender aos disruptivos objetivos introduzidos no texto constitucional.

Nesse cenário, buscou-se tratar, nesta proposição, do planejamento da força de trabalho e da racionalidade dos concursos públicos, da estruturação de carreiras com foco no mérito, na transversalidade e na mobilidade, da gestão de desempenho e modernização das relações de trabalho, da profissionalização e do caráter institucional do estágio probatório, dos critérios técnicos para provimento dos cargos de liderança, da promoção de um meio ambiente de trabalho íntegro e respeitoso e da racionalização e garantia de direitos na contratação temporária. De forma mais detalhada:

a) do planejamento da força de trabalho e da racionalidade dos concursos públicos, estabelecendo um novo paradigma para ingresso no serviço público, sob a premissa de que não se pode tomar o concurso público como um fim em si mesmo, muitas vezes descolado da real necessidade do Estado. Nesse

contexto, destacam-se a obrigatoriedade de integração dos concursos públicos à gestão estratégica de pessoas e a preocupação em manter o quadro de pessoal em condições quantitativas e qualitativas para garantir a regularidade, continuidade, eficiência, segurança e atualidade das atividades, constituindo-se de uma fase preparatória do procedimento de concurso público;

b) da estruturação de carreiras com foco no mérito, na transversalidade e na mobilidade, de modo a permitir melhor alocação dos recursos humanos à disposição do Estado, privilegiando a transversalidade, a simplificação e a racionalização de uma estrutura de quadros funcionais que hoje é reconhecidamente complexa de quadros funcionais, com inspiração em normas recentemente editadas no âmbito do Poder Executivo federal;

c) da gestão de desempenho e modernização das relações de trabalho, institucionalizando programas de gestão do desempenho do servidor e regulamentando, de forma equilibrada, o teletrabalho, orientando a Administração para uma cultura de resultados e entregas de qualidade, buscando trazer uma harmonização de regras e conceitos para o âmbito nacional, englobando diretrizes mínimas também para os entes subnacionais;

d) da profissionalização e institucionalidade do estágio probatório, destacando sua natureza processual – e não meramente um “passar do tempo” –, de avaliação e de adaptação do servidor às funções do cargo no qual foi investido, sem representar qualquer ruptura no modelo institucional em vigor desde 1998;

e) dos critérios técnicos para os cargos de liderança, estabelecendo limites e requisitos voltados à profissionalização dos cargos em comissão – especialmente dos estratégicos – e à representatividade dos seus ocupantes, mulheres e pessoas pretas e pardas, por exemplo;

f) da promoção de um meio ambiente de trabalho íntegro e respeitoso, livre de qualquer tipo de assédio e discriminação e nos quais se respeitem direitos básicos relacionados à segurança e à saúde do trabalhador, independentemente do vínculo mantido com a Administração Pública; e

g) da racionalização e garantia de direitos na contratação temporária, no ponto em que, ao mesmo tempo em que coíbe o uso

indiscriminado dessa modalidade como burla ao concurso público, o projeto assegura um rol de direitos mínimos aos agentes temporários, conferindo dignidade a essa relação de trabalho.

A gestão de pessoas da Administração Pública brasileira precisa ser modernizada para que o Estado possa executar políticas públicas mais eficientes. Nesse contexto, faz-se necessário um arcabouço normativo minudente que oriente a ação estatal para efetiva entrega de resultados, conforme determina a Constituição. O objetivo central desta proposta é fortalecer o Estado e dotá-lo de reais instrumentos para transformar positivamente a vida da população.

Diante da relevância da proposição, evidenciada nos termos da presente justificção, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em        de        de 2025.

---

**PEDRO PAULO**  
Deputado Federal