



NOTA TÉCNICA SEI Nº 4818/2026/COLEP/GESPE/SUSPI/DIR-ANTT

Interessado: GERÊNCIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Referência: Processo nº 50500.028312/2026-62

Assunto: Proposta de reestruturação e modernização das carreiras da Regulação Federal conforme diretrizes da Portaria MGI nº 5.127/2024 – microrreforma institucional estruturante, voltada ao fortalecimento do Estado regulador.

SUMÁRIO EXECUTIVO

A presente Nota Técnica propõe a reestruturação e modernização das carreiras das Agências Reguladoras Federais, em alinhamento às diretrizes da Portaria MGI nº 5.127/2024, com vistas ao fortalecimento da capacidade regulatória do Estado brasileiro, à melhoria do ambiente de negócios e à proteção do interesse público. A proposta parte do reconhecimento de que a atual estrutura de carreiras, instituída pela Lei nº 10.871/2004, encontra-se fragmentada e desalinhada da realidade operacional contemporânea, caracterizada por elevada transversalidade, integração de competências e crescente complexidade dos mercados regulados.

A análise normativa e empírica demonstra que as carreiras denominadas administrativas exercem, de forma material e estruturante, atividades finalísticas de regulação, ao mesmo tempo em que cargos tradicionalmente finalísticos também atuam em áreas de suporte, evidenciando a natureza híbrida da cadeia de valor regulatória. Somam-se a esse quadro os elevados índices de vacância e rotatividade de servidores, bem como a dificuldade de retenção de talentos, fatores que comprometem a continuidade institucional e a efetividade da atuação regulatória em setores de elevada relevância econômica e fiscal.

Diante desse cenário, a Nota Técnica propõe solução estrutural baseada na unificação de cargos por nível de ingresso, na adoção de modelo de transversalidade com governança interinstitucional, na correção de assimetrias funcionais e no reconhecimento formal da atividade regulatória como típica de Estado. Trata-se de medida juridicamente segura, fiscalmente sustentável e alinhada à jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, **voltada não a interesses corporativos, mas ao fortalecimento institucional do Estado regulador e à melhoria da qualidade das decisões públicas.**

1. INTRODUÇÃO

Em 18 de março de 2026, a Associação dos Analistas das Agências Reguladoras Federais – ANAAR realizou reunião com o Diretor-Geral da ANTT, com a participação da Presidente do Fórum de Recursos Humanos das Agências Reguladoras Federais, em que foi discutido o atual cenário das carreiras das Agências Reguladoras. Diante da demonstração de desalinhamento estrutural no desenho das carreiras das Agências Reguladoras, previstas nas Leis nºs 10.871, de 20 de maio de 2004, e 11.046, de 27 de dezembro de 2004, o Diretor-Geral solicitou a esta Gerência de Gestão Estratégica de Pessoas - GESPE a elaboração de proposta de alteração das referidas carreiras, a ser apresentada no Comitê das Agências Reguladoras - COARF.

Assim, a presente Nota Técnica submete à análise jurídica da Procuradoria Federal junto à ANTT, para posterior apreciação pelo COARF, atualmente presidido pelo Diretor-Geral desta Agência, a proposta de reestruturação das carreiras que compõem o quadro das Agências Reguladoras Federais, em consonância com as diretrizes de modernização, racionalização e transversalidade estabelecidas pela Portaria MGI nº 5.127, de 13 de agosto de 2024, bem como com a autonomia administrativa assegurada às Agências pelo art. 3º da Lei nº 13.848/2019.

Inicialmente, cabe ressaltar que o fortalecimento da capacidade regulatória do Estado brasileiro constitui condição necessária para a previsibilidade normativa, a segurança jurídica, a atração de investimentos e a proteção efetiva do consumidor. Nesse contexto, as Agências Reguladoras Federais desempenham funções estatais estratégicas, incluindo normatização, fiscalização, exercício do poder de polícia administrativa e atuação sancionatória, que demandam quadros técnicos estáveis, altamente qualificados e institucionalmente protegidos.

Adicionalmente, destaca-se a relevância sistêmica das Agências Reguladoras no funcionamento da economia nacional. Os setores por elas regulados abrangem segmentos estruturantes, como energia, telecomunicações, transportes, mineração, petróleo e gás, saúde suplementar e infraestrutura em geral, que concentram parcela expressiva da atividade econômica do país. Estimativas setoriais indicam que tais segmentos representam fração majoritária do Produto Interno Bruto brasileiro, evidenciando que a qualidade da regulação exerce influência direta sobre o nível de investimento, a eficiência dos mercados e a competitividade nacional.

Dados consolidados do projeto “Regulação em Números”, da FGV Direito Rio [1], indicam que, no período de 2010 a 2022, as Agências Reguladoras Federais arrecadaram aproximadamente R\$ 179,5 bilhões em receitas líquidas, frente a despesas da ordem de R\$ 75,2 bilhões, gerando um saldo positivo acumulado de cerca de R\$ 104,3 bilhões aos cofres públicos.

Esse desempenho evidencia não apenas a capacidade dessas instituições de gerar resultados fiscais relevantes, mas, sobretudo, revela um descompasso estrutural entre a magnitude das responsabilidades atribuídas às Agências Reguladoras e os recursos humanos e organizacionais disponíveis para sua atuação. Em outras palavras, trata-se de instituições que operam com elevado grau de eficiência arrecadatória, mas sob limitações crescentes de capacidade institucional, o que compromete o pleno aproveitamento de seu potencial regulatório e fiscal.

Nesse contexto, a reestruturação das carreiras apresenta-se como medida necessária para alinhar a capacidade estatal à relevância econômica dos setores regulados, permitindo ampliar a efetividade da atuação regulatória, fortalecer a coerência institucional, promover maior integração entre competências organizacionais e aprimorar a qualidade das decisões públicas.

Dados da auditoria operacional do Tribunal de Contas da União (TCU), TC 022.280/2024-3 [2], evidenciam níveis preocupantes de vacância nos quadros das Agências Reguladoras Federais. Em 2025, a diferença entre o quantitativo de cargos previstos em lei e os efetivamente ocupados alcançava aproximadamente 30% na ANATEL, 28% na ANEEL, 67% na ANM e 26% na ANP, revelando um cenário persistente de insuficiência de pessoal frente às estruturas legalmente estabelecidas. Tal quadro demonstra que parcela significativa da capacidade institucional dessas entidades permanece ociosa, comprometendo a plena execução de suas competências regulatórias.

Esse cenário é agravado pela elevada rotatividade de servidores, o que é conhecido, na prática, pela expressão “carreira trampolim”, em que profissionais altamente qualificados das Agências Reguladoras recebem investimento relevante em formação e capacitação, mas acabam

migrando para outras carreiras públicas mais atrativas ou para a iniciativa privada. Esse movimento gera perda de capital humano, descontinuidade institucional e redução da capacidade de acumulação de conhecimento técnico, impactando diretamente a qualidade e a estabilidade da atuação regulatória.

Assim, o fortalecimento das carreiras da regulação não se configura como aumento de custo, mas como investimento estratégico com elevado retorno para o Estado, capaz de recompor a capacidade institucional, promover a retenção de talentos e potencializar resultados já demonstrados empiricamente, especialmente no que se refere à eficiência regulatória e à geração de receitas públicas.

Diante desse cenário, caracterizado por elevada vacância, rotatividade de servidores e descompasso entre a relevância econômica dos setores regulados e a capacidade institucional disponível, evidencia-se um desalinhamento estrutural no desenho das carreiras das Agências Reguladoras. As Leis nºs 10.871, de 20 de maio de 2004, e 11.046, de 27 de dezembro de 2004, embora tenham estruturado carreiras específicas para essas entidades, mantiveram uma organização fragmentada em múltiplos cargos e denominações, o que tem gerado rigidez alocativa, elevado custos administrativos de gestão de pessoas e dificultado estratégias integradas de retenção de talentos e de compartilhamento de conhecimento regulatório.

Esse modelo revela-se ainda mais inadequado diante das transformações recentes da administração pública, marcadas pela intensificação do uso de dados, pela digitalização de processos e pela crescente transversalidade da regulação, que tornaram artificial e pouco eficiente a separação rígida entre atividades finalísticas e de suporte. Em contraste, carreiras de Estado como as do Tribunal de Contas da União (TCU), do Banco Central do Brasil (BACEN), da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) adotam estruturas mais integradas e coerentes com a natureza transversal de suas atribuições, evidenciando a necessidade de uma solução estrutural orientada à eficiência, continuidade e fortalecimento institucional.

Nesse contexto, a presente proposta estrutura-se em quatro eixos centrais — **unificação de cargos, transversalidade, fim da dedicação exclusiva absoluta e reconhecimento como atividade típica de Estado** — visando dotar o Estado de maior eficiência alocativa e blindagem institucional, fortalecendo a capacidade das Agências Reguladoras de cumprir suas missões institucionais e prestarem serviços à sociedade.

2. FUNDAMENTAÇÃO TÉCNICA E ALINHAMENTO À PORTARIA MGI Nº 5.127/2024

2.1. Racionalização Estrutural: Unificação de Cargos por nível de ingresso

A estrutura de carreiras instituída pelas Lei nºs 10.871, de 20 de maio de 2004, e 11.046, de 27 de dezembro de 2004, encontra-se atualmente esgotada frente às transformações da administração pública e à complexidade das atividades regulatórias contemporâneas. O modelo vigente resultou na formação de um arranjo fragmentado, composto por 27 compartimentos organizacionais distintos, distribuídos entre 13 carreiras de especialista, 3 de analista, 9 de técnico vinculados à regulação e 2 de técnico voltados à gestão.

Essa arquitetura segmentada engessa a gestão de pessoas, dificulta a mobilidade lateral, fragmenta o conhecimento institucional e reduz a eficiência na alocação da força de trabalho. Ademais, o modelo compartimentado não reflete a realidade de uma economia cada vez mais integrada e digital, na qual as funções regulatórias exigem atuação interdisciplinar e articulação contínua entre diferentes competências.

Esse descompasso torna-se ainda mais evidente diante do avanço da transformação digital e da crescente complexidade dos mercados regulados, nos quais a coleta, o tratamento e a análise de grandes volumes de dados passaram a desempenhar papel central na formulação, monitoramento e avaliação das políticas regulatórias. Nesse contexto, atividades tradicionalmente classificadas como de suporte — a exemplo das funções de tecnologia da informação, análise de dados e inteligência de negócios — assumem caráter indissociável das atividades finalísticas, tornando obsoleta a separação rígida entre essas dimensões organizacionais.

Além disso, a estrutura fragmentada limita a capacidade de resposta do Estado em situações que demandam atuação coordenada e integrada entre diferentes setores regulados. Em cenários de elevada complexidade — como crises econômicas, energéticas ou tecnológicas —, torna-se desejável a mobilização célere de competências especializadas distribuídas entre as Agências, o que é dificultado pelo atual desenho de carreiras segmentadas.

Esse conjunto de fatores mostra que a segmentação por cargos com atribuições formalmente distintas, mas materialmente convergentes, não encontra respaldo na prática institucional, na qual se verifica elevado grau de sobreposição funcional e atuação integrada ao longo dos macroprocessos regulatórios.

Nesse contexto, evidencia-se um desalinhamento entre as demandas institucionais contemporâneas e o desenho normativo vigente, marcado pela rigidez estrutural e pela incapacidade de acomodar a natureza transversal das atividades regulatórias. Tal cenário compromete a plena utilização das capacidades organizacionais disponíveis. Diante disso, propõe-se a racionalização estrutural das carreiras por meio da unificação de cargos, com vistas à simplificação do modelo vigente e ao fortalecimento da capacidade institucional.

- **Nível Superior e Intermediário:** propõe-se a unificação dos atuais cargos de Especialista em Regulação e Analista Administrativo em um único cargo de nível superior, bem como a fusão dos cargos de Técnico em Regulação e Técnico Administrativo em um único cargo de nível intermediário. A distinção estabelecida na criação das carreiras, em 2004, revela-se atualmente defasada frente à realidade organizacional das Agências Reguladoras, marcada pela natureza transversal das atividades desempenhadas.

Observa-se ainda que parcela significativa dos servidores classificados como “administrativos” atua em áreas de natureza regulatória, inclusive em unidades diretamente relacionadas às atividades institucionais centrais, além de contextos híbridos, como aqueles vinculados à arrecadação. Ressalte-se que o próprio art. 4º da Lei nº 10.871/2004 prevê atribuições comuns e compartilhadas entre os cargos da Regulação, evidenciando que essa dinâmica não configura desvio de função, mas decorre da própria modelagem legal das carreiras, que já incorpora a natureza multifuncional das atividades desempenhadas.

Nesse sentido, os concursos públicos poderão prever especialidades apenas para fins de ingresso, assegurando a diversidade de formações, sem implicar vinculação permanente do servidor a áreas específicas. Tal diretriz permite maior mobilidade funcional, orientada ao interesse público e à lógica da cadeia de valor regulatória, reforçando a flexibilidade organizacional e a eficiência alocativa da força de trabalho.

- **Referência institucional:** a viabilidade e a eficácia da medida encontram respaldo em experiências recentes da Administração Pública Federal, como a reestruturação da carreira da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), promovida pela Lei nº 15.141/2025, que adotou modelo de aglutinação de cargos de nível superior, alinhado à natureza transversal de suas atribuições regulatórias.

- **Alinhamento com o MGI:** a proposta está em consonância com as diretrizes estabelecidas pela Portaria MGI nº 5.127/2024, especialmente no que se refere à racionalização e simplificação do conjunto de carreiras e à definição de atribuições preferencialmente abrangentes (art. 6º, inciso I). A unificação contribui para a redução da complexidade administrativa, diminui a necessidade de manutenção de múltiplas estruturas remuneratórias e fortalece a gestão estratégica de pessoas no âmbito das

2.2. Eficiência Alocativa: Transversalidade

O projeto de fortalecimento das Agências Reguladoras insere-se em perspectiva de alinhamento estratégico com as diretrizes do Poder Executivo Federal. Nesse contexto, um de seus pilares estruturantes consiste na adoção de um modelo de transversalidade na gestão das carreiras.

Como defendido pelo Ministério da Inovação e Gestão em Serviços Públicos – MGI ^[3], a transversalidade tem o intuito de propiciar experiências diversas aos servidores, permitindo que criem uma rede de contatos que ajude a solucionar problemas públicos complexos. Trata-se, portanto, de um modelo de gestão que favorece a modernização do Estado, superando a fragmentação burocrática, por meio de uma atuação conjunta em temas estratégicos.

A aplicação desse modelo às Agências Reguladoras Federais encontra um cenário favorável, na medida em que o contexto regulatório une as doze instituições em um espaço comum de atuação (respeitadas as especificidades técnicas de cada setor regulado). Nesse espaço, há marcos legais, referenciais técnicos e procedimentais compartilhados, além de diversos mecanismos e instrumentos de gestão e relacionamento com a sociedade (a exemplo dos Processos de Participação e Controle Social – PPCS).

2.2.1. Premissas

A proposta de transversalidade fundamenta-se nas seguintes premissas orientadoras:

- observância da autonomia administrativa das Agências Reguladoras;
- adoção de modelo de gestão de pessoas baseado em competências, com estímulo ao desenvolvimento profissional;
- promoção da retenção de talentos e do fortalecimento dos quadros da Administração Pública;
- incentivo à atuação em rede, com vistas ao incremento da eficiência intersetorial e ao fortalecimento da articulação horizontal entre as Agências.

2.2.2. Proposta

Considerando as premissas apresentadas, o modelo de transversalidade proposto contempla as seguintes diretrizes operacionais:

a) Manutenção do quantitativo de cargos previstos em lei para cada Agência Reguladora, sem alteração das estruturas legais existentes.

b) Preservação da autonomia administrativa de cada Agência para a gestão de seu quadro de pessoal, incluindo a definição de necessidades de provimento, a solicitação de autorização para realização de concursos públicos, a condução dos respectivos certames e a prática dos atos de nomeação, posse e gestão da força de trabalho.

c) Possibilidade de movimentação de pessoal entre as Agências Reguladoras, nos termos do art. 93, § 7º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e de suas regulamentações.

d) Possibilidade de redistribuição de cargos, vagos ou ocupados, entre as Agências, observados os limites legais de quantitativo e em conformidade com a Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023.

e) Possibilidade de cessão de servidores entre as Agências Reguladoras, com flexibilização do requisito de ocupação de cargo ou função de nível 13 ou superior, nos casos aplicáveis.

Em síntese, a proposta:

- preserva a autonomia das Agências Reguladoras na gestão de seus respectivos quadros de pessoal;
- promove maior mobilidade funcional dos servidores, por meio de instrumentos de movimentação e cessão;
- viabiliza a redistribuição de cargos, observados os limites do quantitativo originalmente estabelecido para cada instituição.

Os atos decisórios associados a esses instrumentos permanecem sob a competência das autoridades definidas na legislação vigente, conforme detalhado a seguir:

● **cessão de servidores:** competência do dirigente máximo da Agência de origem, nos termos do Decreto nº 10.835, de 14 de outubro de 2021, e de suas regulamentações;

● **movimentação de pessoal:** competência do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), conforme disposto no Decreto nº 10.835, de 14 de outubro de 2021, e normas correlatas;

● **redistribuição de cargo vago:** competência compartilhada, mediante ato conjunto do órgão central do Sipec e dos dirigentes máximos das Agências envolvidas, nos termos da Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023;

● **redistribuição de cargo ocupado:** formalizada por meio de portaria conjunta dos dirigentes máximos das Agências envolvidas, conforme a Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023.

Para suporte ao fluxo processual dos atos decisórios de natureza interinstitucional, propõe-se a institucionalização, sob a forma de Comitê Executivo, do Fórum de Gestão de Recursos Humanos das Agências Reguladoras.

Compete ao Comitê Executivo promover o acompanhamento sistemático dos resultados da transversalidade, por meio da definição de indicadores comuns de desempenho, estabelecimento de metas de mobilidade, elaboração de relatórios periódicos de avaliação e estruturação de banco de oportunidades para movimentação e cessão de servidores.

Adicionalmente, o Comitê exercerá papel estratégico na indução de boas práticas de gestão de pessoas, no fortalecimento da governança interinstitucional e no alinhamento contínuo entre as Agências Reguladoras.

Nesse sentido, propõe-se que o Comitê Executivo detenha legitimidade para representar, de forma articulada, todas as Agências

Reguladoras na interlocução com o órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), em matérias de natureza transversal, sem prejuízo das prerrogativas individuais de cada Agência, na condição de órgão setorial do Sistema.

Propõe-se, ainda, que o Comitê seja composto por representantes das áreas de gestão de pessoas de todas as Agências Reguladoras, com presidência exercida por um de seus membros, escolhido pelos próprios integrantes. O mandato da presidência deverá observar prazo determinado e regime de alternância, a serem definidos em normativo próprio, com vistas a assegurar equilíbrio institucional e participação equitativa entre as Agências.

2.2.3. **Ganhos potenciais**

A literatura de gestão de pessoas aponta mudanças significativas na relação do homem com o trabalho. Especialmente no setor público, os colaboradores são cada vez mais motivados por fatores intrínsecos ou simbólicos, como realização, identificação, reconhecimento, desenvolvimento, autonomia, responsabilidade ¹⁴¹.

Assim, destacam-se benefícios institucionais imediatos decorrentes da adoção do modelo de transversalidade, especialmente no que se refere à correção de assimetrias estruturais e ao alinhamento com diretrizes governamentais de gestão de pessoas.

2.2.4. **Ajuste de inconsistências institucionais:**

Um exemplo representativo das limitações do modelo atual é a estruturação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD, concebida contemplando apenas um dos cargos previstos na Lei nº 10.871/2004. Tal configuração evidencia restrições na formação de um quadro funcional compatível com a complexidade de suas atribuições. A adoção da transversalidade permitiria superar essa limitação de forma imediata, ao viabilizar a mobilidade de profissionais qualificados oriundos de outras Agências Reguladoras, fortalecendo sua capacidade operacional sem necessidade de criação de novos cargos.

2.2.5. **Alinhamento com diretrizes governamentais:**

A proposta ora apresentada materializa o conceito de carreiras transversais previsto na Portaria MGI nº 5.127/2024 (art. 1º, IV, c/c art. 3º, VI) ao favorecer a mobilidade entre órgãos como instrumento de eficiência na gestão da força de trabalho.

Adicionalmente, a medida dialoga com iniciativas em curso no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, como as centrais de serviços compartilhados, ao possibilitar a formação de equipes interinstitucionais para execução de macroprocessos comuns, com potencial de racionalização de custos e ganho de eficiência administrativa.

Ressalte-se que a proposta também se alinha às diretrizes do Concurso Nacional Unificado - CNU, ao possibilitar a realização de certame único e curso de formação integrado para ingresso nas Agências Reguladoras, promovendo ganhos de escala, padronização de processos seletivos e redução de custos administrativos.

Desse modo, além de responder de forma mais adequada às demandas contemporâneas de gestão da força de trabalho, a transversalidade contribui para a implementação de medidas objetivas de incremento da eficiência, da economicidade e da racionalidade administrativa, dentre as quais se destacam:

1. organização de serviços compartilhados, especialmente nas áreas de suporte e gestão, com vistas à otimização de recursos e à redução de custos operacionais;

2. estruturação de programas de capacitação transversais, voltados à disseminação de conhecimentos, à troca de experiências e ao fortalecimento de redes institucionais;

3. realização de concursos públicos conjuntos, com previsão de aproveitamento de cadastro de reserva compartilhado, promovendo ganhos de escala e maior eficiência nos processos de provimento de pessoal.

Além disso, a transversalidade permite avanços gerenciais como a criação de uma base integrada de competências das Agências Reguladoras, com mapeamento de perfis profissionais, experiências e capacidades técnicas dos servidores. Tal iniciativa qualifica os processos de mobilidade, aumentando a efetividade das decisões e reduzindo assimetrias de informação.

Outra oportunidade de melhoria consiste na adoção progressiva de ferramentas de análise de dados aplicadas à gestão de pessoas (*people analytics*), com o objetivo de apoiar a tomada de decisão, identificar lacunas de competências, antecipar necessidades de força de trabalho e avaliar os impactos das movimentações entre as Agências.

2.2.6. **Exequibilidade**

Registra-se que a proposta apresenta viabilidade de implementação no curto prazo, uma vez que:

● **preserva a autonomia administrativa** das Agências Reguladoras, não implicando alteração nos quantitativos de cargos ou nas estruturas de vagas existentes;

● **baseia-se em instrumentos de mobilidade já previstos no ordenamento jurídico**, tais como movimentação, cessão e redistribuição, ainda que atualmente aplicados de forma limitada ou não sistemática no âmbito das Agências;

● **estabelece instância de governança interinstitucional**, voltada ao apoio, coordenação e qualificação do diálogo entre as Agências Reguladoras..

Por fim, apesar dos ganhos potenciais, entende-se que a transversalidade, como um processo de mudança, precisa ser conduzida de forma estratégica, uma vez que promove impactos culturais associados à implementação do novo modelo de gestão. Nesse sentido, reforça-se, mais uma vez, a necessidade de instituição do Comitê Executivo de Gestão de Pessoas, como instância responsável pelo desenvolvimento de estratégias que promovam o engajamento ativo de lideranças e servidores, envolvendo ações coordenadas de comunicação, capacitação e sensibilização.

2.3. **Correção de Assimetrias: Fim da Dedicção Exclusiva Absoluta**

A exigência de dedicação exclusiva absoluta imposta às carreiras da Regulação apresenta-se como medida atípica no âmbito da Administração Pública Federal, sobretudo quando comparada ao regime aplicável a diversas carreiras do Poder Executivo que não estão sujeitas a

vedação equivalente. É o caso, por exemplo, das carreiras do Banco Central do Brasil, da Comissão de Valores Mobiliários e da Superintendência de Seguros Privados, cujos regimes admitem o exercício de outras atividades, desde que observadas as regras de compatibilidade de horários e de prevenção a conflitos de interesse.

Cabe lembrar que a Lei nº 11.890/2008 (e posteriores alterações) reestruturou diversas carreiras típicas de Estado, garantindo-lhes regulamentação alinhada à Lei de Conflito de Interesses. O artigo 3º e seu §1º são exemplos de como o tema foi tratado para carreiras similares:

Art. 3º - "Os ocupantes dos cargos integrantes das carreiras de que trata esta Lei são impedidos de exercer outra atividade, pública ou privada, potencialmente causadora de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013."

§1º - "Na hipótese em que o exercício de outra atividade não configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão ou da entidade e o dever de disponibilidade ao serviço público."

Dentre as carreiras abrangidas pela Lei nº 11.890/2008 estão:

- Carreiras de Auditoria da Receita Federal do Brasil e Auditoria-Fiscal do Trabalho
- Carreiras da Área Jurídica, incluindo:
 - Procurador da Fazenda Nacional
 - Advogado da União
 - Procurador Federal
 - Defensor Público da União
 - Procurador do Banco Central do Brasil
- Carreiras de Gestão Governamental
- Carreiras do Banco Central do Brasil (BACEN)
- Carreira de Diplomata
- Plano de Carreiras e Cargos da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP)
- Plano de Carreiras e Cargos da Comissão de Valores Mobiliários (CVM)
- Plano de Carreiras e Cargos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)

Como se pode ver, as carreiras abrangidas pela Lei nº 11.890/2008 desempenham atividades extremamente importantes e sensíveis, e têm seus conflitos de interesses regulados de forma eficaz, sem comprometer a moralidade administrativa. A isonomia de tratamento ora defendida está alinhada aos objetivos do MGI de eliminar discrepâncias normativas e estabelecer um funcionamento mais racional da máquina pública.

O atual descompasso evidencia a necessidade de reavaliação da restrição vigente para as carreiras das Agências Reguladoras, à luz dos princípios da isonomia, da razoabilidade e das diretrizes contemporâneas de gestão de pessoas no setor público, nos termos a seguir expostos.

● **Isonomia e Ética Pública:** Não se identificam, no contexto atual, fundamentos legais ou técnicos que recomendem a manutenção de uma restrição de caráter absoluto nos moldes vigentes. A proposta busca alinhar as carreiras das Agências às práticas adotadas no âmbito do Poder Executivo Federal, promovendo maior equilíbrio entre flexibilidade funcional e integridade institucional. Nesse sentido, passa-se a admitir o exercício de outras atividades, desde que compatíveis com a carga horária e em estrita observância às normas de prevenção de conflitos de interesse. Permanecem resguardadas, de forma expressa, as vedações relativas à prestação de consultorias, assessorias ou à manutenção de vínculos com empresas e mercados regulados.

● **Alinhamento com o MGI:** A revisão da restrição atualmente aplicável à carreira contribui para o desenvolvimento profissional dos servidores e para o alinhamento às diretrizes de modernização da gestão de pessoas estabelecidas pelo Ministério. Ademais, favorece a retenção de profissionais qualificados, sem prejuízo da observância dos princípios da probidade administrativa e da integridade institucional.

2.4. **Segurança Jurídica: Reconhecimento como Atividade Típica de Estado**

A atividade regulatória constitui expressão central do exercício do poder de polícia administrativa do Estado e integra o núcleo das funções típicas de Estado, conforme delineado no art. 174 da Constituição Federal. Envolve a imposição de condicionamentos ao exercício de direitos privados, a aplicação de sanções e a mediação de conflitos nos mercados regulados, atividades que, por sua natureza, são indelegáveis e exigem atuação direta por agentes públicos investidos em carreiras estruturadas, dotadas de estabilidade, especialização técnica e garantias institucionais.

Nesse sentido, a regulação não se limita a uma função administrativa ordinária, mas configura instrumento essencial de intervenção qualificada do Estado na economia, indispensável à preservação do interesse público, à segurança jurídica e ao adequado funcionamento dos mercados.

● **Reconhecimento como função típica de Estado:** O reconhecimento formal da atividade regulatória como função típica de Estado contribui para o fortalecimento das garantias institucionais necessárias ao exercício independente e qualificado dessas atribuições, conferindo maior estabilidade e segurança aos servidores no desempenho de funções sensíveis, especialmente diante de pressões econômicas e riscos de captura regulatória.

● **Alinhamento com o MGI:** A proposta observa o critério de que a reestruturação de carreiras deve considerar a natureza das atividades desempenhadas e a finalidade pública a que se destinam. Considerando que a atividade regulatória envolve o exercício direto de prerrogativas estatais, o reconhecimento proposto alinha o desenho da carreira à complexidade e ao impacto das decisões regulatórias, em consonância com as diretrizes de modernização da gestão de pessoas no âmbito do Poder Executivo Federal.

2.5. **Aderência da Proposta às Diretrizes da Portaria MGI nº 5.127/2024**

O exame das diretrizes da Portaria MGI nº 5.127/2024 evidencia elevada aderência da proposta apresentada, que internaliza de forma consistente os eixos de racionalização estrutural, transversalidade, governança da força de trabalho, sustentabilidade fiscal e valorização das atividades estratégicas do Estado. A reestruturação proposta não apenas observa formalmente as diretrizes ministeriais, como as operacionaliza a partir de diagnóstico empírico da realidade das Agências Reguladoras, utilizando instrumentos já previstos no ordenamento jurídico e preservando a autonomia administrativa das entidades envolvidas.

Tabela 1 - Aderência à Portaria MGI nº 5.127/2024

Diretriz da Portaria MGI nº 5.127/2024	Conteúdo da Diretriz (síntese)	Como a proposta atende	Evidência no documento
Racionalização e simplificação de carreiras	Redução da fragmentação excessiva e simplificação do arranjo de cargos e carreiras	Propõe a unificação de cargos por nível de ingresso, reduzindo estrutura fragmentada de 27 compartimentos para dois grandes eixos (nível superior e intermediário), com atribuições abrangentes	Seção 2.1 – <i>Racionalização Estrutural: Unificação de Cargos</i> ; diagnóstico da fragmentação nas Leis nºs 10.871/2004 e 11.046/2004.
Atribuições preferencialmente amplas e transversais	Evitar cargos excessivamente compartimentados e permitir atuação transversal	A proposta reconhece e normatiza a transversalidade já existente, com atribuições comuns previstas no art. 4º da Lei nº 10.871/2004 e evidências empíricas de atuação híbrida	Seções 2.1 e 5 – análise normativa e empírica da transversalidade das atividades regulatórias e administrativas
Carreiras transversais	Incentivo à mobilidade, integração interinstitucional e atuação em rede	Institui modelo de transversalidade com possibilidade de movimentação, cessão e redistribuição entre Agências, respeitada a autonomia administrativa	Seção 2.2 – <i>Eficiência Alocativa: Transversalidade</i> ; subseções 2.2.2 e 2.2.5
Gestão estratégica da força de trabalho	Uso eficiente das capacidades existentes e correção de assimetrias	A proposta enfrenta vacância, rotatividade e má alocação por meio de mobilidade funcional, governança interinstitucional e melhor aproveitamento da força de trabalho disponível	Introdução; dados do TCU; Seções 2.2 e 5 – evidências de vacância e má alocação
Preservação da autonomia dos órgãos	Reestruturações não devem suprimir a autonomia administrativa	Mantém quantitativos de cargos por Agência e preserva integralmente a competência das Agências para gerir seus quadros, concursos e nomeações	Seção 2.2.2 – itens 1 e 2; reafirmação da autonomia prevista na Lei nº 13.848/2019
Uso de instrumentos já previstos no ordenamento	Priorizar soluções exequíveis com base em mecanismos existentes	Baseia-se em movimentação, cessão e redistribuição já previstas na Lei nº 8.112/1990 e regulamentações do MGI, sem criação de novos institutos	Seção 2.2.2 – itens 3 a 5; Seção 2.2.6 – Exequibilidade
Fortalecimento da governança de pessoas	Necessidade de instâncias de coordenação e acompanhamento	Propõe institucionalização de Comitê Executivo de Gestão de Pessoas das Agências Reguladoras para coordenação, monitoramento e interlocução com o SIPEC	Seção 2.2.2 (final) e Seção 2.2.6 – criação e atribuições do Comitê Executivo
Promoção do desenvolvimento e retenção de talentos	Evitar evasão e estimular desenvolvimento profissional	A proposta enfrenta o fenômeno da “carreira trampolim” por meio de maior mobilidade, flexibilização da dedicação exclusiva absoluta e valorização institucional	Introdução; Seções 2.2.3 e 2.3 – retenção de talentos e revisão da dedicação exclusiva
Alinhamento com serviços compartilhados	Estímulo à racionalização e ganhos de escala	A transversalidade viabiliza equipes interagências e serviços compartilhados, especialmente em atividades de suporte e macroprocessos comuns	Seção 2.2.5 – alinhamento com centrais de serviços compartilhados
Compatibilidade com o CNU	Racionalização de concursos e ganhos de escala	Possibilita concursos conjuntos e cursos de formação integrados para ingresso nas Agências Reguladoras	Seção 2.2.5 – alinhamento com o Concurso Nacional Unificado (CNU)
Sustentabilidade fiscal	Reestruturações sem aumento relevante de despesa	Não cria cargos nem amplia despesa obrigatória; diferenças remuneratórias são reduzidas e administráveis	Seção 4 – <i>Impacto Limitado e Sustentabilidade Fiscal</i>
Coerência entre natureza da atividade e desenho da carreira	Ajustar carreiras à finalidade pública exercida	Reconhece a regulação como atividade típica de Estado, alinhando garantias institucionais à sensibilidade das funções exercidas	Seção 2.4 – <i>Reconhecimento como Atividade Típica de Estado</i>

3. FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA – ADERÊNCIA À SÚMULA VINCULANTE Nº 43 DO STF, PRECEDENTES DOS TRIBUNAIS SUPERIORES DE DOUTRINA

A Constituição Federal, em seu art. 37, inciso II, estabelece o concurso público como regra para investidura em cargos e empregos públicos, vedando formas de provimento derivado que impliquem acesso a cargo diverso sem prévia aprovação em certame específico. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal consolidou, por meio da Súmula Vinculante nº 43, o entendimento de que:

“É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido.”

A *ratio decidendi* da referida súmula não consiste na vedação à reorganização administrativa de carreiras, mas na proibição de mecanismos que permitam o ingresso em cargo materialmente distinto daquele originalmente provido, sem observância do princípio do concurso público. Assim, a análise da aderência da presente proposta deve ser realizada à luz dos elementos que caracterizam o provimento derivado inconstitucional, notadamente: (i) transposição para cargo diverso, (ii) ascensão funcional indevida e (iii) investidura em carreira distinta.

Considerando esse contexto, verifica-se que a proposta de reestruturação das carreiras das Agências Reguladoras não se enquadra em nenhuma das hipóteses vedadas pela Súmula Vinculante nº 43, pelos fundamentos a seguir expostos.

Em primeiro lugar, não há criação de cargo materialmente distinto nem transposição entre carreiras diversas. A proposta limita-se à reorganização interna do sistema de carreiras da Regulação, mediante a aglutinação de cargos que já integram o mesmo arranjo institucional e compartilham base normativa comum. Trata-se, portanto, de medida de racionalização administrativa, sem alteração do vínculo jurídico originário do servidor com a carreira para a qual foi regularmente investido por concurso público.

Em segundo lugar, são integralmente preservados os requisitos de investidura, em especial o nível de escolaridade exigido para ingresso nos cargos. A proposta mantém a exigência de concurso público específico e admite eventual definição de especialidades apenas no momento do ingresso, sem vinculação permanente do servidor, o que não compromete a aderência ao certame originário nem implica desvio do núcleo de atribuições inicialmente exigido.

Em terceiro lugar, não se verifica ruptura com a identidade funcional dos cargos. Ao contrário, a proposta parte do reconhecimento de que as atribuições atualmente exercidas apresentam elevado grau de convergência e interdependência, inclusive com previsão legal de competências compartilhadas, nos termos do art. 4º da Lei nº 10.871/2004. A reorganização proposta apenas reflete, no plano normativo, uma realidade já consolidada no plano fático, caracterizada pela atuação integrada ao longo da cadeia de valor regulatória.

Em quarto lugar, não há qualquer hipótese de ascensão funcional ou promoção indevida. A reestruturação ocorre exclusivamente entre cargos de mesmo nível de escolaridade, com previsão de mecanismos de enquadramento baseados na correspondência entre classes e padrões equivalentes, assegurando continuidade funcional e afastando qualquer possibilidade de acesso a posições superiores sem concurso público.

Em quinto lugar, a proposta preserva a estrutura remuneratória vigente como referência, assegurando a observância do princípio da irredutibilidade remuneratória e a manutenção da posição do servidor na carreira, de modo a garantir segurança jurídica e continuidade funcional no processo de transição. Nesse contexto, prevê-se a equiparação remuneratória entre cargos de mesmo nível de escolaridade, medida que corrige assimetrias atualmente existentes, as quais não encontram fundamento em distinções estruturais de atribuições, mas decorrem de processos negociais pretéritos.

O impacto orçamentário decorrente dessa harmonização é limitado e plenamente comportável, tendo em vista a reduzida diferença atualmente observada entre os cargos, situada em torno de 7%, o que não compromete a sustentabilidade fiscal da proposta. Ressalte-se que tal diferença não possui caráter estrutural ou permanente, conforme evidenciado por experiências anteriores em que editais de diferentes Agências Reguladoras estabeleceram remunerações idênticas para cargos de mesmo nível, posteriormente alteradas por fatores conjunturais.

Esse histórico reforça que as discrepâncias atualmente existentes não decorrem de distinções substanciais de atribuições ou requisitos, mas de circunstâncias negociais, o que corrobora a viabilidade técnica da unificação sob a perspectiva remuneratória.

A conformidade jurídica da proposta encontra respaldo, ainda, em precedentes recentes da Administração Pública Federal, notadamente na reestruturação promovida no âmbito da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), conforme instruído no documento SEI nº 1884075, daquela Autarquia.

Na referida iniciativa, adotou-se modelo de aglutinação de cargos de nível superior, com a unificação dos cargos de Inspetor da CVM e Analista da CVM, ambos integrantes do quadro técnico da Autarquia e com atribuições convergentes no âmbito da regulação, supervisão e fiscalização do mercado de capitais.

Naquele caso, a análise jurídica concluiu que a medida não configurava transposição, ascensão ou qualquer forma de provimento derivado inconstitucional, porquanto preservados o núcleo essencial de atribuições, os requisitos de ingresso e a estrutura remuneratória, em plena aderência aos parâmetros estabelecidos pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Situação análoga verifica-se no contexto das Agências Reguladoras Federais, nas quais os cargos atualmente existentes igualmente compartilham núcleo comum de atribuições, elevado grau de interdependência funcional e identidade de requisitos de ingresso, inserindo-se no mesmo sistema institucional de regulação estatal. A Tabela 2 evidencia a elevada sobreposição de atribuições entre os cargos, com predominância de atividades comuns e de complexidade equivalente.

Tabela 2 – Análise de Sobreposição e Convergência de Atribuições entre Cargos da Regulação

Dispositivo Legal		Descrição	Cargo NS	Comunhão ou Sobreposição	Como as atividades se comunicam ou sobrepõe?
Art. 2	Grupo I	I - formulação e avaliação de planos, programas e projetos relativos às atividades de regulação;	ER	Sim	Ambos exercem atribuições de NS no mesmo contexto no dia a dia.
Art. 4		III - subsídio à formulação de planos, programas e projetos relativos às atividades inerentes às autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras.	AMBOS	Sim	
Art. 2	Grupo II	II - elaboração de normas para regulação do mercado;	ER	Sim	Ambos exercem atribuições de NS no mesmo contexto no dia a dia.
Art. 4		regulação; e	AMBOS	Sim	
Art. 2	Grupo III	III - planejamento e coordenação de ações de fiscalização de alta complexidade;	ER	Não	Exclusivo do ER
Art. 2	Grupo IV	IV - gerenciamento, coordenação e orientação de equipes de pesquisa e de planejamento de cenários estratégicos;	ER	Sim	Por atribuições legais, ambos os cargos de ER e AA exercem atribuições de nível superior no mesmo contexto e no dia a dia das agências reguladoras, em várias áreas das diferentes Agências, em que pese, também existam casos específicos de áreas de algumas agências em que Especialista coordenam integralmente áreas finalísticas. Cabe observar que as atividades de nível superior que o Analista exerce são de decorrentes de mandamentos constitucionais e legais, portanto, também de alta complexidade.
Art. 1, XVII		XVII - Analista Administrativo, composta de cargos de nível superior de Analista Administrativo, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras referidas no Anexo I desta Lei, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades;		AA	
Art. 2	Grupo V	VI - execução de outras atividades finalísticas inerentes ao exercício da competência das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras de que trata esta Lei.	ER	Sim	Ambos exercem atribuições de NS no mesmo contexto no dia a dia.
Art. 4		I - implementação e execução de planos, programas e projetos relativos às atividades de regulação;	AMBOS	Sim	
TOTAL DE ATIVIDADES DE ATRIBUIÇÕES EM QUE O ER PODE ATUAR			9	100%	
TOTAL DE ATIVIDADES DE ATUAÇÃO EXCLUSIVA DO ER			1	11%	
TOTAL DE ATIVIDADES DE ATRIBUIÇÕES EM QUE O AA PODE ATUAR			8	89%	
<p>Ressalte-se que, na rotina institucional, a distinção entre as carreiras é marcada por uma profunda transversalidade: enquanto muitos Especialistas em Regulação (ER) atuam em áreas de gestão estratégica e logística, diversos Analistas Administrativos (AA) desempenham atividades de normatização e regulação. Essa realidade demonstra que o trabalho de ambos ocorre em paralelo e de forma integrada, com Analistas participando ativamente do ciclo finalístico, o que reforça a natureza complexa e a identidade funcional das carreiras.</p>					

Tal constatação é corroborada pela análise comparativa das atribuições legais e efetivamente exercidas, conforme sintetizado na tabela acima, a qual evidencia que aproximadamente 89% das atividades atribuídas aos cargos são comuns ou apresentam elevado grau de sobreposição funcional, sendo desempenhadas no mesmo contexto institucional e com nível equivalente de complexidade. Verifica-se, ainda, que apenas parcela residual das atribuições possui caráter exclusivo, o que não afasta a existência de um núcleo funcional compartilhado.

Esses elementos demonstram que a diferenciação formal entre os cargos não se sustenta sob a perspectiva material das funções exercidas, evidenciando a preservação da identidade funcional e a compatibilidade com o concurso público de origem, em consonância com os parâmetros estabelecidos pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Nessa linha, à semelhança do que se verificou no caso da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), a proposta ora apresentada não implica investidura em carreira distinta nem promove alteração substancial das funções desempenhadas, limitando-se a refletir, no plano normativo, a convergência material já existente no exercício das atividades regulatórias. Assim, a analogia com o referido precedente reforça a conformidade jurídica da medida, situando-a no âmbito legítimo da reorganização administrativa, sem afronta ao princípio do concurso público ou à Súmula Vinculante nº 43 do STF.

Adicionalmente, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal admite a reorganização de carreiras por meio de lei, desde que não haja investidura em cargo substancialmente distinto, entendimento reafirmado em julgados como as ADIs 5.406/PE e 4.616/DF, nos quais se reconheceu a constitucionalidade de medidas voltadas à racionalização administrativa.

No mesmo sentido, a Corte tem reiterado a ampla competência do Estado para organizar seus órgãos e carreiras, desde que respeitados os princípios constitucionais, conforme assentado na ADI 4.214/TO e no precedente paradigmático da ADI 1.591. No âmbito das Agências Reguladoras, o art. 3º da Lei nº 13.848, de 25 de junho de 2019, confere prerrogativa expressa para a gestão de seus recursos humanos e para a definição de suas estruturas organizacionais, compreendendo, inclusive, a possibilidade de propor alterações em seus quadros de pessoal e em seus planos de carreira, desde que observados os limites legais e orçamentários.

Tal dispositivo reconhece que a organização interna das carreiras constitui elemento intrínseco à autonomia administrativa dessas entidades, sendo essencial para o adequado desempenho de suas competências regulatórias.

À luz desse marco normativo, a atuação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), enquanto órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), orienta-se à verificação da conformidade da proposta com a legislação vigente, à aderência às diretrizes sistêmicas e à consistência orçamentária, cabendo-lhe assegurar a coerência da política de pessoal no âmbito federal, em harmonia com a autonomia administrativa das Agências.

À luz desses fundamentos, conclui-se que a proposta de reestruturação das carreiras das Agências Reguladoras não configura hipótese de provimento derivado vedada pela Súmula Vinculante nº 43, mas se insere no âmbito das técnicas legítimas de reorganização administrativa, orientadas à promoção da eficiência, da racionalidade e da continuidade institucional.

Dessa forma, não se identificam óbices jurídicos à sua implementação, sob a perspectiva do princípio do concurso público, estando a proposta plenamente aderente ao entendimento consolidado do Supremo Tribunal Federal.

Adicionalmente, a doutrina administrativista pátria é convergente quanto à admissibilidade da aglutinação e da transformação de cargos públicos como instrumentos legítimos de racionalização administrativa, desde que não impliquem ascensão funcional ou investidura em cargo substancialmente distinto daquele originalmente ocupado.

Nesse sentido, Maria Sylvia Zanella Di Pietro, ao tratar da organização administrativa e do regime jurídico dos servidores públicos, reconhece a possibilidade de reestruturação de carreiras por meio de lei, desde que preservados o núcleo essencial das atribuições e os requisitos de investidura, notadamente o nível de escolaridade, sob pena de afronta ao princípio do concurso público (DI PIETRO, *Direito Administrativo*, 36. ed., Atlas).

De igual modo, Celso Antônio Bandeira de Mello ressalta que as reformas administrativas devem respeitar a natureza e a identidade

das funções exercidas, sendo vedadas alterações que impliquem desvio de finalidade ou ruptura com o conteúdo material do cargo público, sob pena de inconstitucionalidade (BANDEIRA DE MELLO, *Curso de Direito Administrativo*, 35. ed., Malheiros).

Por sua vez, José dos Santos Carvalho Filho destaca que a reorganização de carreiras, inclusive mediante a unificação ou aglutinação de cargos, constitui mecanismo legítimo de modernização da Administração Pública, especialmente em contextos institucionais complexos, desde que observados os limites constitucionais e legais aplicáveis (CARVALHO FILHO, *Manual de Direito Administrativo*, 37. ed., Atlas).

Esse arcabouço doutrinário evidencia que a proposta não constitui exceção ao ordenamento jurídico, mas expressão legítima das técnicas contemporâneas de organização administrativa, orientadas à promoção do interesse público, ao aprimoramento da eficiência estatal e à preservação da continuidade e coerência institucional.

4. IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E SUSTENTABILIDADE FISCAL

A proposta de reestruturação das carreiras das Agências Reguladoras apresenta impacto fiscal limitado e controlado, uma vez que decorre exclusivamente da harmonização remuneratória entre cargos de mesmo nível de escolaridade, não implicando criação de cargos, ampliação de estrutura ou concessão indiscriminada de vantagens. Trata-se de medida de natureza estrutural, voltada à racionalização do modelo de carreiras, com preservação integral dos direitos dos servidores e observância do princípio da irredutibilidade remuneratória.

Importa destacar que o impacto orçamentário da proposta não corresponde ao custo total dos cargos envolvidos, mas sim à diferença remuneratória necessária para equalizar estruturas atualmente distintas, porém materialmente sobrepostas. Assim, o cálculo foi realizado com base na diferença entre as remunerações dos cargos a serem harmonizados, aplicada ao quantitativo efetivo de servidores, considerando sua distribuição por classes e padrões.

Nesse contexto, a Tabela 3 apresenta a memória de cálculo do impacto orçamentário bruto da proposta, evidenciando o efeito financeiro da equiparação remuneratória entre os cargos.

Tabela 3 – Impacto Orçamentário Bruto da Equiparação Remuneratória

Cargo a ser equiparado	Cargo paradigma	Quantitativo	Impacto anual (R\$)	Impacto médio anual por servidor (R\$)	Impacto médio mensal (R\$)
Analista Administrativo	Especialista em Regulação	1.317	42.301.890,35	32.119,89	2.676,66
Técnico Administrativo	Técnico em Regulação	870	6.925.829,08	7.960,72	663,39
Total	—	2.187	49.227.719,43	—	—

Observa-se que o impacto total estimado da proposta é de R\$ 49.227.719,43 anuais, sendo R\$ 42,3 milhões referentes à equiparação dos cargos de nível superior e R\$ 6,9 milhões relativos aos cargos de nível intermediário. Esse valor representa o montante necessário para promover a convergência remuneratória entre cargos equivalentes, refletindo, portanto, uma correção de assimetrias estruturais acumuladas ao longo do tempo.

A robustez metodológica do cálculo decorre da utilização do quantitativo real de servidores, segmentado por classe e padrão, o que assegura maior precisão à estimativa e afasta distorções decorrentes de médias agregadas. A distribuição desses quantitativos encontra-se detalhada na Tabela 4.

Tabela 4 – Distribuição dos Servidores por Classe e Padrão

Classe	Analista Adm.	Técnico Adm.	Classe	Analista Adm.	Técnico Adm.
SV	802	552	CV	26	37
SIV	146	64	CIV	2	17
SIII	203	75	CIII	2	10
SII	82	23	CII	6	6
SI	8	74	CI	—	9
BV	1	2	BIII	38	—
BIV	1	1	—	—	—
Total	1.317	870	—	—	—

Importa destacar que os valores apresentados na Tabela 3 correspondem ao impacto anualizado da medida em regime pleno. Para fins de atendimento às exigências da legislação fiscal, a estimativa de impacto foi projetada para o exercício corrente e os dois subsequentes, considerando, de forma ilustrativa, a hipótese de início de vigência a partir do segundo semestre do exercício atual, compatível com o prazo estimado para aprovação e sanção do respectivo Projeto de Lei.

Nessa perspectiva, o impacto no exercício corrente foi proporcionalizado para seis meses, enquanto os exercícios subsequentes refletem o impacto anual integral da medida, conforme apresentado na Tabela 5.

Tabela 5 – Projeção do Impacto Orçamentário (Três Exercícios)

Exercício	Período considerado	Impacto estimado (R\$)
2026 (corrente)	Jul a Dez (6 meses)	24.613.859,72
2027	Anual (12 meses)	49.227.719,43
2028	Anual (12 meses)	49.227.719,43

Observa-se que o impacto no exercício corrente é significativamente reduzido em razão da implementação parcial da medida, reforçando seu caráter gradual e compatível com o planejamento orçamentário.

Ressalta-se ainda que o impacto apresentado foi estimado em cenário estático, isto é, sem considerar medidas de compensação decorrentes da gestão do quadro de pessoal. Trata-se, portanto, de uma estimativa bruta, útil para dimensionar o esforço fiscal necessário à implementação da proposta.

Não obstante, a reestruturação admite alternativa de implementação com impacto fiscal neutro, mediante utilização estratégica do estoque de cargos vagos atualmente existentes nas carreiras. Nesse cenário, a economia gerada pela não reposição de parte dos cargos desocupados é suficiente para compensar integralmente o impacto estimado da equiparação, conforme demonstrado na Tabela 6.

Cargo	Cargos vagos considerados	Economia anual (R\$)
Especialista em Regulação	70	20.179.437,45
Analista Administrativo	70	18.503.568,39
Técnico em Regulação	40	5.657.817,09
Técnico Administrativo	40	5.373.176,05
Total	220	49.713.998,98

Verifica-se, portanto, que a economia potencial estimada em R\$ 49.713.998,98 supera ligeiramente o impacto bruto da proposta (R\$ 49.227.719,43), evidenciando a plena viabilidade de sua implementação sem aumento líquido de despesa pública.

Dessa forma, a proposta revela-se fiscalmente sustentável e aderente aos princípios da responsabilidade fiscal, podendo ser implementada tanto em cenário de impacto controlado quanto em cenário de neutralidade fiscal. Além de corrigir distorções históricas na estrutura de carreiras, a medida contribui para o fortalecimento da capacidade regulatória do Estado, com ganhos diretos em eficiência administrativa, qualidade da regulação e melhoria do ambiente de negócios.

Por fim, importa destacar que, independentemente do cenário de implementação adotado — seja com impacto orçamentário controlado, seja em regime de neutralidade fiscal —, o impacto da proposta revela-se reduzido diante da relevância estratégica das Agências Reguladoras para o funcionamento da economia e para a segurança jurídica dos investimentos no país.

A modernização das carreiras dessas instituições mostra-se urgente e necessária, especialmente quando comparada a outros órgãos estratégicos da Administração Pública Federal que já passaram por processos de reestruturação e valorização institucional, como o Banco Central do Brasil (BACEN), a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e o Tribunal de Contas da União (TCU).

Ademais, o impacto estimado torna-se ainda mais residual quando analisado à luz da capacidade arrecadatória das Agências Reguladoras, que, no período de 2010 a 2022, registraram aproximadamente R\$ 179,5 bilhões em receitas líquidas, frente a despesas da ordem de R\$ 75,2 bilhões, gerando um **saldo positivo acumulado de cerca de R\$ 104,3 bilhões aos cofres públicos**. Nesse contexto, a proposta não apenas se mostra fiscalmente sustentável, como também constitui medida estratégica de fortalecimento do Estado regulador, com elevado potencial de retorno institucional, econômico e fiscal.

5. EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DE INADEQUAÇÃO DO MODELO ATUAL DE ESTRUTURA DE CARREIRAS

A análise da lotação dos servidores das Agências Reguladoras, com base nos dados consolidados da planilha “Análise de lotação – Carreiras ARs”, evidencia desalinhamento entre o desenho normativo atual das carreiras e a realidade operacional das instituições.

É inequívoco afirmar que, embora a nomenclatura dessas carreiras remeta à atividade administrativa, as carreiras de Analista Administrativo e de Técnico Administrativo das Agências Reguladoras não possuem caráter exclusivamente técnico-administrativo. Trata-se, na realidade, de carreiras de natureza híbrida, cujas atribuições se orientam tanto ao contexto regulatório quanto ao administrativo.

Observa-se que tal característica não é incomum no âmbito da administração pública, estando igualmente presente em carreiras como a de Auditor do Banco Central, Analista Tributário da Receita Federal, bem como nas carreiras recentemente criadas de Inspetor da Comissão de Valores Mobiliários - CVM e de Especialista em Indigenismo.

Cabe proceder a uma análise mais detida das carreiras da CVM, recentemente unificadas no cargo de Inspetor Federal do Mercado de Capitais. Antes dessa unificação, a CVM contava em seus quadros com duas carreiras distintas: a de Analista da CVM e a de Inspetor da CVM. Ao cargo de Analista da CVM eram atribuídas as seguintes competências:

I - Cargo de Analista da CVM: desenvolvimento de atividades ligadas ao controle, **normatização**, registro de eventos e aperfeiçoamento do mercado de valores mobiliários, elaboração de normas de contabilidade e de auditoria; **elaboração de normas** contábeis e de auditoria e acompanhamento de auditores independentes; **desenvolvimento e auditoria de sistemas de processamento eletrônico de dados e de racionalização de métodos, procedimentos e tratamento de informações**; **planejamento e controle nas áreas de administração, recursos humanos, orçamento, finanças e auditoria**; e o **exercício das atribuições previstas em leis e regulamentos específicos**, em especial o disposto no art. 1º da Lei nº 9.015, de 30 de março de 1995; e (grifo nosso)

Veja, tratava-se de um cargo voltado à normatização e gestão interna no âmbito da CVM. Já o cargo de Inspetor da CVM possuía as seguintes atribuições:

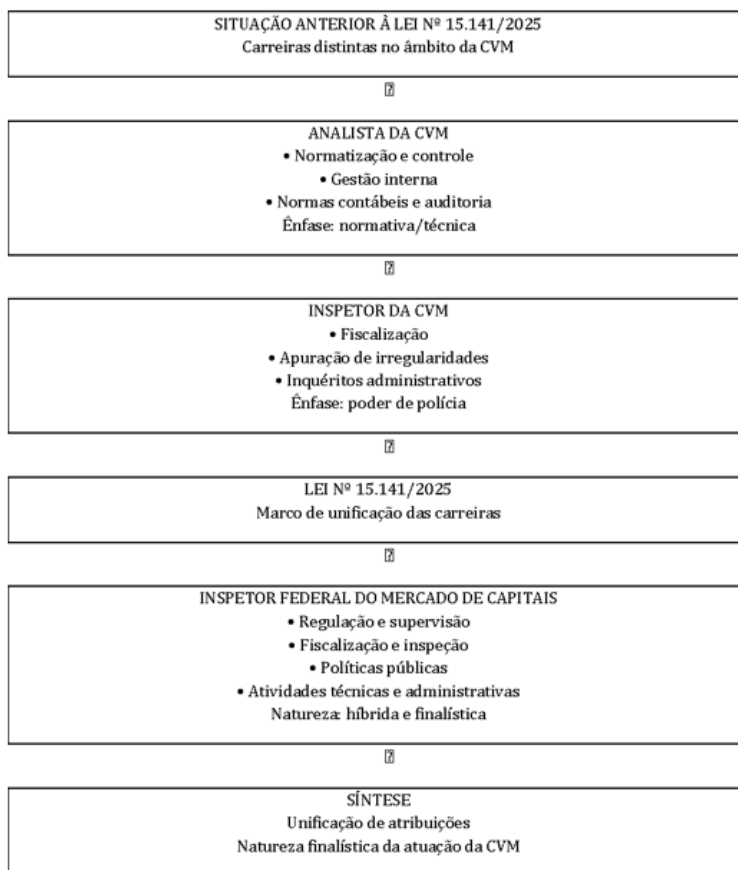
II - Cargo de Inspetor da CVM: **fiscalização** das entidades atuantes no mercado de valores mobiliários, apurando e identificando irregularidades; orientar instituições na adoção de controles e procedimentos adequados; coletar elementos para a avaliação da situação econômico-financeira das entidades fiscalizadas; **instruir inquéritos** instaurados pela CVM no exercício de suas competências; e o **exercício das atribuições previstas em leis e regulamentos específicos**, em especial o disposto no art. 1º da Lei nº 9.015, de 30 de março de 1995.

Verifica-se, portanto, que se tratava de uma carreira com atribuições voltadas para a ação fiscal, em especial quanto ao uso de poder de polícia administrativa.

Com a publicação da Lei nº 15.141, de 2025, as carreiras foram aglutinadas no cargo de Inspetor Federal do Mercado de Capitais, cujas atribuições foram mescladas entre as duas carreiras pré-existentis:

Art. 67-A. A partir de 1º de janeiro de 2025, fica estruturado, no âmbito do Plano de Carreiras e Cargos da CVM a Carreira de Fiscalização da Comissão de Valores Mobiliários, composta pelo cargo de nível superior de Inspetor Federal do Mercado de Capitais, com atribuições relacionadas às atividades de **supervisão, regulação, inspeção, fiscalização e controle do mercado de capitais**, à implementação de políticas, à realização de estudos e pesquisas e às **atividades de natureza técnica, administrativa, de gestão e especializadas relativas às competências da CVM**.

EVOLUÇÃO DAS CARREIRAS DA CVM



A Lei nº 15.141/2025 consolidou, em um único cargo, atribuições anteriormente distribuídas entre carreiras distintas, evidenciando que as funções exercidas no âmbito da CVM, ainda que parcialmente denominadas administrativas, possuem conteúdo materialmente finalístico, diretamente relacionado às atividades de regulação e fiscalização do mercado de capitais.

Voltando-se agora para o caso dos cargos das Agências Reguladoras, eles são regidos pela Lei nº 10.871, de 2004, que trazem as atribuições dos cargos em questão, quais sejam:

XVII - Analista Administrativo, composta de cargos de nível superior de Analista Administrativo, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras referidas no Anexo I desta Lei, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades;

(...)

XVIII - Técnico Administrativo, composta de cargos de nível intermediário de Técnico Administrativo, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível intermediário relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo das autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras referidas no Anexo I desta Lei, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.

(...)

Art. 4º São atribuições comuns dos cargos referidos no art. 1º desta Lei:

I - implementação e execução de planos, programas e projetos relativos às atividades de regulação;

II - subsídio e apoio técnico às atividades de normatização e regulação; e

III - subsídio à formulação de planos, programas e projetos relativos às atividades inerentes às autarquias especiais denominadas Agências Reguladoras.

A lei é clara ao atribuir aos cargos em questão competências de natureza finalística no âmbito das Agências Reguladoras, incluindo a implementação e a execução de planos, programas e projetos relacionados às atividades de regulação.

Para a conceituação das atividades de regulação, recorre-se à doutrina de Maria Sylvania Zanella Di Pietro, que, em sua obra *Direito Administrativo*, define que “a regulação envolve a edição de normas, a fiscalização e o controle das atividades econômicas exercidas por particulares”.

Observa-se, portanto, que, a exemplo do que ocorre na CVM, e de forma ainda mais acentuada, as carreiras denominadas “administrativas” no âmbito das Agências Reguladoras exercem atribuições finalísticas intrínsecas à sua atuação institucional.

Superada a análise normativa, passa-se ao exame da situação fática. Em levantamento realizado a partir do Portal da Transparência do Governo Federal, foram identificadas as lotações de todos os servidores das Agências Reguladoras. Em seguida, tais informações foram cruzadas com os dados do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (SIORG), instrumento utilizado para a caracterização das Unidades Organizacionais no âmbito do Poder Executivo Federal. O sistema classifica cada unidade organizacional como finalística ou de suporte. Os dados apurados encontram-se consolidados na tabela a seguir:

Tabela 7 - Lotação de servidores

Cargo	ANA	ANAC	ANATEL	ANCINE	ANEEL	ANM	ANP	ANS	ANTAQ	ANTT	ANVISA	Total
Especialista em Regulação em área finalística	216	612	518	125	239	431	319	290	151	207	690	3798
Especialista em Regulação em área de suporte	9	75	62	10	45	32	37	27	21	31	72	421
Técnico em Regulação em área finalística	0	190	308	48	0	33	29	64	66	425	76	1239
Técnico em Regulação em área de suporte	0	27	19	2	0	3	2	5	7	28	6	99
Analista Administrativo em área finalística	12	64	102	30	51	14	62	47	8	39	33	462
Analista Administrativo em área de suporte	29	136	80	31	89	94	67	42	42	10	102	722
Técnico Administrativo em área finalística	9	27	33	28	40	16	37	53	4	49	70	366
Técnico Administrativo em área de suporte	20	43	37	31	62	43	25	62	16	29	89	457

Assim sendo, em primeiro lugar, massa crítica relevante de carreiras administrativas alocadas em áreas finalísticas: 462 Analistas Administrativos (39%) e 366 Técnicos Administrativos (44,5%) encontram-se em unidades finalísticas. Esses dados demonstram que tais carreiras integram estruturalmente a entrega direta das atividades regulatórias, e não apenas funções de suporte.

Em segundo lugar, observa-se heterogeneidade organizacional significativa entre as Agências. Em algumas, como a ANATEL, os Analistas Administrativos concentram-se majoritariamente em áreas finalísticas (56%), enquanto em outras, como a ANVISA, predominam em áreas de suporte. Essa variação indica que o modelo rígido atual não acomoda diferentes arranjos institucionais e graus de maturidade organizacional.

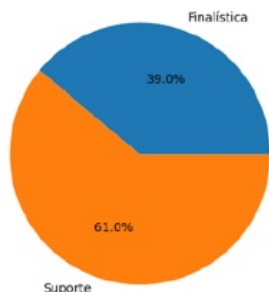
Em terceiro lugar, verifica-se intersecção bidirecional entre funções finalísticas e de suporte: cerca de 10% dos Especialistas em Regulação e 7,4% dos Técnicos em Regulação estão lotados em áreas de suporte, evidenciando que essas atividades são parte integrante da cadeia decisória e operacional da regulação.

Conforme apresentado acima, resta inequívoca a característica híbrida dos cargos administrativos das Agências Reguladoras, acrescentando-se à argumentação, ainda, a atuação dos cargos finalísticos no âmbito das áreas de suporte nas Agências Reguladoras.

As evidências empíricas são detalhadas a seguir por meio de gráficos que ilustram a distribuição da força de trabalho e permitem visualizar padrões de alocação funcional entre as Agências.

Carreira administrativa participa diretamente do núcleo regulatório

Analista Administrativo: Finalístico vs Suporte



39% dos Analistas no finalístico

Intersecção estrutural entre administrativo e regulação
Modelo atual não reflete a prática real

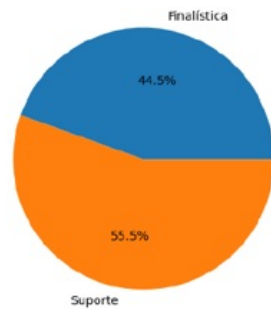
Gráfico 1. Participação dos Analistas em área finalística

Conforme ilustrado, 39% dos Analistas Administrativos encontram-se alocados em áreas finalísticas, evidenciando sua atuação direta nas atividades regulatórias. Esse dado demonstra que funções administrativas assumem papel relevante na cadeia de valor da regulação, contribuindo para a formulação e implementação de políticas públicas.

Quase metade do nível intermediário está no finalístico

Apoio e finalístico se interpenetram

Técnico Administrativo: Finalístico vs Suporte



44,5% dos Técnicos no finalístico

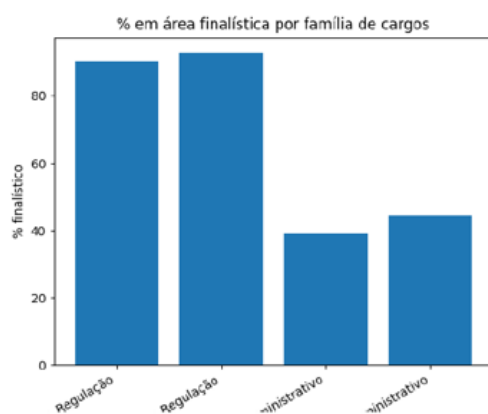
Apoio à regulação é atividade híbrida
Estrutura atual gera rigidez alocativa

Gráfico 2. Participação do quadro de técnicos nas áreas finalísticas

Conforme apresentado no Gráfico 2, observa-se que 44,5% dos Técnicos Administrativos encontram-se alocados em áreas finalísticas, evidenciando que parcela significativa dos servidores de nível intermediário participa diretamente das atividades regulatórias.

Esse dado confirma a existência de interseção estrutural entre funções de apoio e atividades finalísticas, indicando que a distinção rígida entre atividade-meio e atividade-fim não se sustenta na prática institucional.

Transversalidade é sistêmica nas carreiras



Administrativo: 39%–44,5% finalístico

Competências administrativas são parte da regulação
Modelo rígido não captura fluxo real de trabalho

Gráfico 3. Transversalidade das carreiras da regulação

Conforme apresentado no Gráfico 3, verifica-se que as carreiras típicas da regulação apresentam elevada concentração em áreas finalísticas, enquanto as carreiras administrativas também registram participação significativa, variando entre 39% e 44,5%.

Esse padrão mostra que a atuação finalística não é exclusiva de uma única carreira, mas distribuída entre diferentes perfis profissionais, confirmando a natureza transversal das atividades regulatórias.

Nesse contexto, o gráfico demonstra que as competências administrativas integram, de forma estruturante, o funcionamento da regulação, indicando que o modelo segmentado vigente não captura adequadamente o fluxo real de trabalho. Assim, reforça-se a necessidade de alinhamento do desenho de carreiras à dinâmica institucional, com vistas à melhoria da eficiência alocativa e da governança organizacional.

Arranjos variam entre Agências

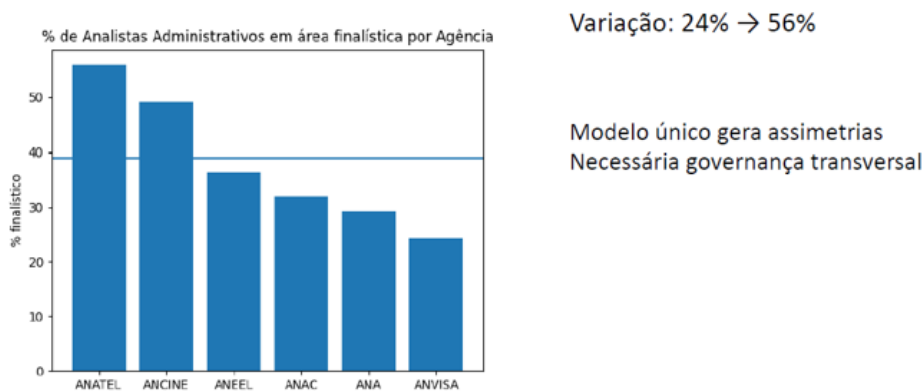


Gráfico 4 – Participação de Analistas Administrativos em áreas finalísticas por Agência Reguladora

Conforme apresentado no Gráfico 4, observa-se significativa variação na alocação de Analistas Administrativos em áreas finalísticas entre as Agências Reguladoras, com percentuais que oscilam entre aproximadamente 24% e 56%.

Essa heterogeneidade evidencia que o modelo atual, ao impor uma estrutura rígida e uniforme de carreiras, não acomoda adequadamente as diferentes realidades organizacionais e níveis de maturidade institucional das Agências. Como resultado, surgem assimetrias relevantes na utilização da força de trabalho, com impactos na eficiência e na capacidade de resposta regulatória.

Nesse contexto, o gráfico reforça a necessidade de adoção de mecanismos de governança que permitam maior flexibilidade e coordenação na alocação de pessoal, de modo a alinhar o modelo de carreiras às demandas específicas de cada Agência e promover maior equilíbrio na distribuição de capacidades institucionais.

6. MATRIZ DE RISCOS E MITIGADORES

Os principais riscos jurídicos associados à proposta concentram-se na possibilidade de questionamentos quanto à ocorrência de provimento derivado, eventual incompatibilidade com o princípio do concurso público e alegada incompatibilidade entre as atribuições dos cargos a serem unificados.

Tais riscos são plenamente mitigáveis por meio de desenho normativo consistente, que explicita, de forma inequívoca, a inexistência de transposição para cargo distinto, assegurando a preservação dos requisitos de investidura, da estrutura remuneratória e dos direitos dos servidores, em conformidade com os princípios constitucionais aplicáveis.

Adicionalmente, a proposta prevê mecanismos objetivos de enquadramento funcional, baseados na correspondência entre classes e padrões equivalentes, de modo a garantir continuidade funcional e afastar qualquer hipótese de ascensão indevida. Também se estabelece que eventuais especialidades se restringem ao momento do ingresso na carreira, sendo a atuação funcional orientada pela transversalidade das atividades regulatórias e pelo interesse público.

Por fim, a proposta encontra respaldo em dados analisados e fundamentos técnicos que demonstram a existência de núcleo comum de atribuições e de nível equivalente de complexidade entre os cargos envolvidos, o que afasta a interpretação de criação de cargo materialmente distinto. Nesse sentido, a medida apresenta adequada conformidade jurídica e consistência técnica, não se identificando óbices relevantes à sua implementação.

A síntese dos principais riscos identificados, bem como das respectivas estratégias de mitigação e seus fundamentos, encontra-se sistematizada na tabela a seguir.

Tabela 8 – Matriz de Riscos e Mitigadores

Risco	Descrição Sintética	Mitigadores Normativos/Instrutórios	Evidências/Lastro
Transposição / provimento derivado	Alegação de reenquadramento inconstitucional em cargo diverso (CF, art. 37, II).	Aglutinação apenas entre cargos do mesmo nível; cláusula expressa de vedação a transposição, ascensão e reenquadramento; tabela de correlação classe/padrão; preservação de requisitos e estrutura remuneratória.	Parâmetros do STF em ADI 4616/DF e ADI 5406/PE (BRASIL, STF, 2024; 2020).

Concurso público (provas diferentes)	Argumento de que concursos anteriores avaliaram conteúdos distintos.	Previsão expressa de concursos por especialidades no ingresso; desvinculação da especialidade após posse; demonstração de identidade de escolaridade e de núcleo regulatório comum.	Entendimento do STF sobre requisitos cumulativos; paradigma CVM quanto à racionalização administrativa e correlação de funções
Incompatibilidade de atribuições	Tese de separação rígida “finalístico x suporte”, com suposta inexistência de núcleo comum.	Definição legal do núcleo transversal regulatório; descrição de macroprocessos e cadeia de valor; demonstração de mesmo nível de complexidade; anexos com matriz “atribuições atuais x atribuições do cargo unificado”.	Doutrina (DI PIETRO, 2023; BANDEIRA DE MELLO, 2021; CARVALHO FILHO, 2023) e requisitos do STF.
Judicialização e controle externo	Risco de questionamentos em ADI, TCU, MP e órgãos de controle interno.	Instrução robusta do processo: notas técnicas, matriz de correlação, estudo de impacto fiscal, parecer jurídico; redação normativa clara e autoexecutável; governança formalizada (Comitê Gestor).	Precedentes STF sobre reestruturação administrativa (BRASIL, STF, ADI 4214/TO, 2023).

7. CONCLUSÃO

A proposta de reestruturação das carreiras das Agências Reguladoras Federais materializa, de forma concreta e consistente, as diretrizes de modernização, racionalização e fortalecimento da capacidade estatal estabelecidas pela Portaria MGI nº 5.127/2024. A análise desenvolvida ao longo desta Nota Técnica evidencia a existência de desalinhamento estrutural entre o modelo normativo vigente e a realidade operacional das Agências, marcada por elevados índices de vacância, rotatividade de servidores e pela natureza transversal das atividades regulatórias, que não se compatibiliza com a fragmentação atual das carreiras.

Os dados empíricos demonstram que as carreiras administrativas exercem, no plano fático, atividades finalísticas de regulação, ao passo que cargos tipicamente finalísticos também atuam em áreas de suporte, revelando uma cadeia de valor regulatória integrada e híbrida. Esse cenário compromete a eficiência alocativa da força de trabalho, fragiliza a governança institucional e limita a plena utilização das capacidades organizacionais disponíveis, com impactos diretos sobre a qualidade da regulação em setores estratégicos da economia nacional.

A solução proposta enfrenta essas distorções por meio de abordagem estrutural, baseada na unificação de cargos por nível de ingresso, na promoção da transversalidade organizacional, na revisão de restrições funcionais desproporcionais e no reconhecimento da atividade regulatória como típica de Estado. Trata-se de medida alinhada à jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal, que admite a reorganização de carreiras por meio de lei, desde que preservados o princípio do concurso público, a identidade essencial das atribuições e a irredutibilidade remuneratória, não se configurando hipótese de provimento derivado vedada pela Súmula Vinculante nº 43.

Adicionalmente, a proposta observa as prerrogativas conferidas às Agências Reguladoras pelo art. 3º da Lei nº 13.848, de 25 de junho de 2019, respeitando sua autonomia administrativa e inserindo-se no papel do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos como órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal. Destaca-se, ainda, que a reestruturação apresenta impacto fiscal limitado e controlado, ao não implicar criação de cargos concessão indiscriminada de vantagens, ao mesmo tempo em que contribui para a racionalização da gestão de pessoas e para a melhoria da eficiência institucional.

Nesse sentido, a proposta não se configura como medida de natureza corporativa, mas como **reforma institucional estruturante, voltada ao fortalecimento do Estado regulador, à elevação da qualidade das decisões públicas, ao aprimoramento do ambiente de negócios e ao aumento da confiança dos agentes econômicos.**

Diante do exposto, encaminha-se à Superintendência de Sustentabilidade, Pessoas e Inovação - SUSPI, para que, se de acordo, envie os autos à Procuradoria Federal junto à ANTT, a fim de que seja realizada análise jurídica da proposta apresentada na presente Nota Técnica e posterior envio ao Diretor-Geral.

EDUARDO CALDAS ROSSI
Gerente de Gestão Estratégica de Pessoas

De acordo. Encaminhe-se os autos à Procuradoria Federal junto à ANTT, para análise jurídica da proposta apresentada na presente Nota Técnica e posterior envio ao Diretor-Geral desta Agência.

CYNTHIA RUAS VIEIRA BRAYER
Superintendente de Sustentabilidade, Pessoas e Inovação

Brasília, na data da assinatura.

[1] FGV DIREITO RIO. **Achado de Pesquisa nº 5: Conheça o orçamento das agências reguladoras federais**. Projeto Regulação em Números. Rio de Janeiro: FGV Direito Rio, jul. 2023. Disponível em: https://regulacaoemnumeros-direitorio.fgv.br/sites/regulacaoemnumeros-direitorio.fgv.br/files/relatorios/2023-07-17_da5_orcamento.pdf. Acesso em: 19 abr. 2026.

[2] BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Processo TC 022.280/2024-3**: Auditoria operacional realizada com o objetivo de avaliar a adequação da estrutura organizacional, da gestão e dos resultados obtidos pelas agências reguladoras Anatel, Aneel, ANP e ANM. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/>. Acesso em: 19 abr. 2026.

[3] <https://anesp.org.br/todas-as-noticias/folha-de-spaulo-carreiras-transversais-sero-cada-vez-mais-frequentes-na-administracao-pblica>

[4] KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A. O. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. *Revista de Administração Pública*, v. 50, nº 1, pg.17-39, 2016.



Documento assinado eletronicamente por **EDUARDO CALDAS ROSSI, Gerente**, em 07/05/2026, às 16:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 21, inciso II, da [Instrução Normativa nº 22/2023](#) da ANTT.



Documento assinado eletronicamente por **CYNTHIA RUAS VIEIRA BRAYER, Superintendente**, em 07/05/2026, às 19:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 21, inciso II, da [Instrução Normativa nº 22/2023](#) da ANTT.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.antt.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **42399727** e o código CRC **EC30EC22**.

Referência: Processo nº 50500.028312/2026-62

SEI nº 42399727

St. de Clubes Esportivos Sul Trecho 3 - Telefone Sede: 61 3410-1000 Ouvidoria ANTT: 166

CEP 70200-003 Brasília/DF - www.antt.gov.br