

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Criação da Carreira Finalística do Trabalho e do Plano Especial de Cargos do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE

1. APRESENTAÇÃO E OBJETO

Submete-se à apreciação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos – MGI proposta de **criação da Carreira Finalística do Trabalho**, bem como da instituição do **Plano Especial de Cargos do Ministério do Trabalho e Emprego – PEC-MTE**, como medidas estruturantes, indispensáveis e inadiáveis para o fortalecimento da capacidade institucional do Estado brasileiro no campo das políticas públicas de trabalho, emprego e renda.

A proposta não se caracteriza como demanda corporativa ou meramente remuneratória. Trata-se de **decisão estrutural de Estado**, voltada à preservação da capacidade operacional do Ministério do Trabalho e Emprego, à modernização da atuação estatal e à proteção efetiva da classe trabalhadora e do sistema sindical brasileiro.

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL E RISCO ESTRUTURAL

O Ministério do Trabalho e Emprego exerce prerrogativas constitucionais e legais essenciais à proteção do trabalho e à organização das relações laborais no país. Todavia, essas atribuições vêm sendo executadas, há décadas, **sem carreira própria compatível com sua complexidade**, por meio de estruturas genéricas e fragmentadas.

Atualmente, o MTE possui:

- **5.223 servidores ativos**, sendo:
 - **2.566 servidores administrativos** (2.517 nível médio, 35 níveis superior e 14 nível auxiliar);
 - **2.657 Auditores-Fiscais do Trabalho**.

Das **14 prerrogativas institucionais do MTE**, **11 são executadas diretamente pelos servidores administrativos**, que constituem a espinha dorsal da execução das políticas públicas do órgão.

Apesar disso, o Ministério enfrenta:

- **2.612 cargos administrativos vagos**;
- **703 servidores já em condições imediatas de aposentadoria**;
- risco concreto de **fechamento nos próximos 5 anos de mais de 190 postos de atendimento**, de um total aproximado de 402 unidades existentes, caso não haja reposição e reorganização estrutural.

Esse cenário coloca em risco:

- a presença territorial do Estado;

- a execução das políticas públicas;
- o atendimento direto ao trabalhador;
- a própria sobrevivência institucional do Ministério.

3. BASE LEGAL E ALINHAMENTO COM A POLÍTICA DE GESTÃO PÚBLICA

A proposta encontra amparo direto em:

3.1 Decreto nº 9.739/2019

Que orienta a criação e transformação de cargos e carreiras com foco no:

- fortalecimento da capacidade institucional;
- alinhamento entre estrutura de pessoal e resultados;
- racionalização organizacional;
- orientação à entrega de políticas públicas.

3.2 Portaria MGI nº 5.127/2024

Que estabelece diretrizes para:

- geração de valor público;
- priorização de atividades estratégicas;
- compatibilidade entre atribuições e resultados;
- gestão orientada a impacto.

3.3 Precedente Administrativo Recente – Lei nº 14.875/2024 (FUNAI)

O Estado brasileiro reconheceu, de forma recente, que políticas públicas complexas e territorializadas exigem **carreiras próprias**, com identidade institucional, atribuições específicas e estrutura de progressão adequada.

O paralelismo entre a FUNAI e o MTE é evidente: atuação territorial, mediação de conflitos, relação direta com populações vulneráveis e exigência de presença permanente do Estado.

4. OS TRÊS EIXOS ESTRUTURANTES DA MODERNIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

A proposta de criação da Carreira Finalística do Trabalho está balizada em três eixos indissociáveis, que articulam modernização administrativa, proteção social e eficiência institucional.

Esses eixos não representam iniciativas isoladas, mas uma política pública integrada voltada à reconstrução da capacidade do Ministério do Trabalho de atuar como instrumento de pacificação social.

4.1 Mediação de conflitos individuais do trabalho

O primeiro eixo consiste na criação dos Núcleos de Mediação de Conflitos Individuais do Trabalho, com atuação administrativa, pré-processual e voluntária, conduzida por servidores públicos capacitados, com assistência técnica obrigatória ao trabalhador por sindicato ou advogado dativo.

O Brasil registra mais de 4 milhões de novos processos trabalhistas por ano, configurando um dos maiores volumes de judicialização do mundo. O tempo médio de tramitação na Justiça do Trabalho varia entre 2 e 5 anos, período incompatível com a urgência econômica do trabalhador e com a previsibilidade necessária ao empregador.

A mediação administrativa proposta substitui anos de litígio por solução em semanas.

Trata-se de mecanismo de acesso rápido à justiça social, que:

- reduz a judicialização;
- acelera a recomposição de renda do trabalhador;
- garante segurança jurídica ao empregador;
- fortalece a atuação sindical;
- gera economia indireta ao Estado;
- promove pacificação das relações de trabalho.

A mediação interessa simultaneamente a trabalhadores, empregadores, sindicatos e à sociedade, pois transforma conflito em diálogo institucional protegido.

4.2 Supervisão territorial das políticas públicas

O segundo eixo consiste na estruturação de atuação descentralizada para:

- supervisão do Seguro-Desemprego e Seguro-Defeso;
- fiscalização administrativa do SINE e dos convênios do FAT/CODEFAT;
- acompanhamento de programas de qualificação profissional;
- análise de recursos administrativos;
- registro profissional e sindical;
- políticas de inclusão produtiva, economia solidária e primeiro emprego.

Esse eixo permite a transição do modelo atual de mera concessão de benefícios para um modelo de política ativa de reemprego, no qual o trabalhador é acompanhado desde a demissão até sua reinserção produtiva.

Trata-se de mudança estrutural que transforma o MTE em agente ativo de política pública.

4.3 Carreira Finalística do Trabalho e Plano Especial de Cargos

O terceiro eixo é a própria Carreira Finalística do Trabalho, associada ao Plano Especial de Cargos do MTE, que constitui o elemento estruturante que viabiliza os dois anteriores.

Sem carreira estruturada, não há política pública permanente.

A nova carreira garante:

- continuidade institucional;
- especialização técnica;
- presença territorial permanente;
- governança administrativa;
- proteção dos recursos públicos;
- estabilidade das políticas sociais.

5. A CARREIRA FINALÍSTICA DO TRABALHO

A Carreira Finalística do Trabalho é concebida como carreira nova de Estado, estruturada para responder às demandas contemporâneas das políticas públicas de trabalho, emprego e proteção social. Não se trata de reenquadramento ou reclassificação de cargos existentes, mas de reorganização institucional que reconhece a natureza finalística das atividades exercidas no âmbito do Ministério do Trabalho.

A carreira é composta por dois cargos modernos, alinhados à estrutura administrativa federal:

- **Analista do Trabalho** (nível superior);
- **Técnico do Trabalho** (nível intermediário).

Esses cargos foram concebidos para integrar e qualificar as atribuições atualmente desempenhadas pelos servidores administrativos, incorporando novas competências necessárias à execução das políticas públicas do MTE.

A natureza finalística da carreira decorre do conjunto de atribuições diretamente vinculadas à execução das prerrogativas legais do Ministério do Trabalho, entre as quais se destacam:

- mediação de conflitos individuais do trabalho;
- supervisão e fiscalização administrativa de políticas públicas financiadas com recursos públicos;
- acompanhamento de programas de emprego, renda e qualificação profissional;
- análise técnica, econômica e jurídica de processos administrativos;
- governança e controle de programas sociais;
- execução de atividades de proteção ao trabalhador;
- registro e acompanhamento de entidades sindicais;
- atuação territorial nas políticas de inclusão produtiva;
- apoio institucional à pacificação das relações de trabalho.

As novas atribuições não substituem as atuais — elas as integram, qualificam e ampliam. A carreira reconhece formalmente que o quadro administrativo do MTE já exerce funções típicas de política pública finalística, conferindo segurança jurídica e estrutura compatível com essa realidade.

Trata-se de carreira orientada à execução direta de políticas de Estado, com impacto social imediato, voltada à proteção da classe trabalhadora, à segurança jurídica das relações laborais e à eficiência administrativa.

A criação da carreira assegura que o Ministério do Trabalho disponha de corpo técnico especializado, permanente e territorializado, capaz de executar suas funções institucionais com continuidade, profissionalização e governança pública.

Em síntese, a Carreira Finalística do Trabalho:

- consolida atribuições já exercidas;
- incorpora novas competências estratégicas;
- reconhece a natureza finalística das atividades do MTE;
- fortalece a capacidade operacional do Estado;
- assegura política pública permanente.

A carreira não cria privilégio.

A carreira constitui instrumento de Estado para garantir que o Ministério do Trabalho disponha de estrutura compatível com sua função social.

6. PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – PEC-MTE

A criação da Carreira Finalística do Trabalho está indissociavelmente vinculada à instituição do Plano Especial de Cargos do Ministério do Trabalho e Emprego – PEC-MTE, instrumento essencial para assegurar a implantação imediata e contínua da reestruturação institucional do MTE.

O PEC-MTE permite que as novas atribuições finalísticas — especialmente as relacionadas à mediação de conflitos individuais do trabalho, à supervisão territorial de políticas públicas e à fiscalização administrativa — sejam exercidas desde a criação da carreira, com base no quadro atual de servidores, garantindo funcionamento pleno do órgão sem descontinuidade dos serviços públicos prestados à sociedade.

Para os servidores atualmente em exercício, bem como para aposentados e pensionistas, o Plano Especial de Cargos constitui mecanismo de reconhecimento institucional e valorização funcional, ao mesmo tempo em que assegura estabilidade jurídica e respeito aos direitos historicamente consolidados.

O PEC-MTE:

- preserva integralmente os direitos adquiridos dos servidores ativos, aposentados e pensionistas;
- assegura a paridade constitucional quando cabível;
- permite a opção expressa, formal e irretratável do servidor, afastando qualquer forma de transposição automática;
- garante a continuidade administrativa e a memória institucional do Ministério;

- evita a formação de passivos judiciais;
- assegura a transição segura entre a estrutura atual e a nova carreira finalística.

Dessa forma, o Plano Especial não se limita a um mecanismo de enquadramento funcional, mas constitui elemento estruturante da política pública, pois viabiliza a imediata implementação da nova lógica institucional do MTE, sem prejuízo aos servidores e sem interrupção das atividades essenciais do órgão.

Quantitativo de servidores do quadro atual do MTE

O Plano Especial de Cargos foi concebido para abranger integralmente o quadro atual do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme demonstrado no quadro abaixo:

Cargos	Ativos	Aposentados	Pensionistas
Analista do Trabalho	25	191	111
Técnico do Trabalho	2.516	3.117	2.335
Auxiliar do Trabalho	14	24	18
Total	2.555	3.332	2.464
Total Geral			8.351

A abrangência do PEC-MTE demonstra que a proposta é inclusiva, protege todas as gerações de servidores do MTE e reafirma o compromisso do Estado com aqueles que construíram e sustentaram a atuação do Ministério ao longo do tempo.

Em síntese, o Plano Especial de Cargos do MTE é o instrumento que:

- garante a implantação imediata da reestruturação institucional;
- viabiliza a execução das novas atribuições finalísticas;
- valoriza os atuais servidores;
- respeita aposentados e pensionistas;
- assegura continuidade dos serviços públicos;
- fortalece o Ministério do Trabalho como instituição de Estado.

A carreira é nova. A equiparação é especial.

7. IMPLANTAÇÃO ESCALONADA E RESPONSABILIDADE FISCAL

A proposta adota modelo de implantação escalonada, compatível com o contexto de ano eleitoral e com os princípios da responsabilidade fiscal.

No exercício de 2026, a criação da Carreira Finalística do Trabalho e do Plano Especial de Cargos do MTE terá natureza exclusivamente jurídica e estrutural, sem qualquer impacto financeiro imediato.

A tabela remuneratória da nova carreira em 2026 reproduz integralmente os valores atualmente praticados. Trata-se de tabela espelho, formalmente estruturada sob nova denominação, porém com vencimentos idênticos aos vigentes. Não há reajuste, reenquadramento financeiro ou acréscimo de despesa.

As tabelas anexas demonstram que:

- os cargos de nível superior, intermediário e auxiliar mantêm exatamente os mesmos valores de vencimento básico e gratificação;
- a transposição é apenas estrutural;
- a remuneração total permanece inalterada em 2026.

Configura-se, portanto, reorganização administrativa sem aumento de despesa pública.

A partir de 2027, poderá ser iniciado debate institucional sobre eventual readequação remuneratória compatível com as atribuições da carreira, condicionado:

- ao planejamento plurianual;
- à Lei de Diretrizes Orçamentárias;
- à Lei Orçamentária Anual;
- às metas fiscais;
- à negociação institucional própria.

Esse debate não integra a criação da carreira em 2026, sendo etapa posterior de planejamento.

Trata-se de transição responsável, que separa a criação jurídica da carreira do debate remuneratório futuro, preservando integralmente o equilíbrio fiscal.

A proposta observa rigorosamente a responsabilidade fiscal e a previsibilidade orçamentária.

- **2026:** criação jurídica da carreira e do PEC-MTE, **sem impacto financeiro;**

CARGO DE NÍVEL SUPERIOR							
Classe	Padrão	TABELA ATUAL DE 2026			TABELA CARREIRA DO TRABALHO 2026		
		VENCIMENTO BÁSICO	GDPST (100 PONTOS)	REMUNERAÇÃO VB + GDPST	VENCIMENTO BÁSICO	GDCFT (100 PONTOS)	REMUNERAÇÃO VB + GDCFT
A	I	2.637,69	4.181,00	6.818,69	2.637,69	4.181,00	6.818,69
A	II	2.714,18	4.249,00	6.963,18	2.714,18	4.249,00	6.963,18
A	III	2.792,89	4.319,00	7.111,89	2.792,89	4.319,00	7.111,89
A	IV	2.873,88	4.388,00	7.261,88	2.873,88	4.388,00	7.261,88
A	V	2.957,22	4.460,00	7.417,22	2.957,22	4.460,00	7.417,22
B	I	3.060,72	4.616,00	7.676,72	3.060,72	4.616,00	7.676,72
B	II	3.149,48	4.694,00	7.843,48	3.149,48	4.694,00	7.843,48
B	III	3.240,81	4.773,00	8.013,81	3.240,81	4.773,00	8.013,81

B	IV	3.334,79	4.854,00	8.188,79	3.334,79	4.854,00	8.188,79
B	V	3.431,50	4.937,00	8.368,50	3.431,50	4.937,00	8.368,50
C	I	3.551,60	5.021,00	8.572,60	3.551,60	5.021,00	8.572,60
C	II	3.654,60	5.206,00	8.860,60	3.654,60	5.206,00	8.860,60
C	III	3.760,58	5.297,00	9.057,58	3.760,58	5.297,00	9.057,58
C	IV	3.869,64	5.390,00	9.259,64	3.869,64	5.390,00	9.259,64
C	V	3.981,86	5.486,00	9.467,86	3.981,86	5.486,00	9.467,86
Especial	I	4.121,23	5.584,00	9.705,23	4.121,23	5.584,00	9.705,23
Especial	II	4.240,75	5.684,00	9.924,75	4.240,75	5.684,00	9.924,75
Especial	III	4.363,73	5.901,00	10.264,73	4.363,73	5.901,00	10.264,73
Especial	IV	4.490,28	6.009,00	10.499,28	4.490,28	6.009,00	10.499,28
Especial	V	4.620,50	6.120,00	10.740,50	4.620,50	6.120,00	10.740,50

CARGO DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO							
Classe	Padrão	TABELA ATUAL DE 2026			TABELA CARREIRA DO TRABALHO 2026		
		VENCIMENTO BÁSICO	GDPST (100 PONTOS)	REMUNERAÇÃO VB + GDPST	VENCIMENTO BÁSICO	GDCFT (100 PONTOS)	REMUNERAÇÃO VB + GDCFT
A	I	2.078,66	2.481,00	4.559,66	2.078,66	2.481,00	4.559,66
A	II	2.102,56	2.495,00	4.597,56	2.102,56	2.495,00	4.597,56
A	III	2.126,74	2.510,00	4.636,74	2.126,74	2.510,00	4.636,74
A	IV	2.151,20	2.524,00	4.675,20	2.151,20	2.524,00	4.675,20
A	V	2.175,94	2.539,00	4.714,94	2.175,94	2.539,00	4.714,94
B	I	2.214,02	2.559,00	4.773,02	2.214,02	2.559,00	4.773,02
B	II	2.239,48	2.575,00	4.814,48	2.239,48	2.575,00	4.814,48
B	III	2.265,23	2.591,00	4.856,23	2.265,23	2.591,00	4.856,23
B	IV	2.291,28	2.606,00	4.897,28	2.291,28	2.606,00	4.897,28
B	V	2.317,63	2.623,00	4.940,63	2.317,63	2.623,00	4.940,63
C	I	2.358,19	2.640,00	4.998,19	2.358,19	2.640,00	4.998,19
C	II	2.385,31	2.663,00	5.048,31	2.385,31	2.663,00	5.048,31
C	III	2.412,74	2.680,00	5.092,74	2.412,74	2.680,00	5.092,74
C	IV	2.440,49	2.698,00	5.138,49	2.440,49	2.698,00	5.138,49

C	V	2.468,56	2.714,00	5.182,56	2.468,56	2.714,00	5.182,56
Especial	I	2.511,76	2.733,00	5.244,76	2.511,76	2.733,00	5.244,76
Especial	II	2.540,65	2.751,00	5.291,65	2.540,65	2.751,00	5.291,65
Especial	III	2.569,87	2.776,00	5.345,87	2.569,87	2.776,00	5.345,87
Especial	IV	2.599,42	2.796,00	5.395,42	2.599,42	2.796,00	5.395,42
Especial	V	2.629,31	2.814,00	5.443,31	2.629,31	2.814,00	5.443,31

CARGO DE NÍVEL AUXILIAR							
Classe	Padrão	TABELA ATUAL DE 2026			TABELA CARREIRA DO TRABALHO 2026		
		VENCIMENTO BÁSICO	GDPST (100 PONTOS)	REMUNERAÇÃO VB + GDPST	VENCIMENTO BÁSICO	GDCFT (100 PONTOS)	REMUNERAÇÃO VB + GDCFT
Especial	I	1.533,88	1.214,00	2.747,88	1.533,88	1.214,00	2.747,88
Especial	II	1.535,33	1.220,00	2.755,33	1.535,33	1.220,00	2.755,33
Especial	III	1.536,79	1.228,00	2.764,79	1.536,79	1.228,00	2.764,79

2027 e 2028: implantação remuneratória gradual, condicionada ao PPA, LDO e LOA.

CARGO DE NÍVEL SUPERIOR							
Classe	Padrão	TABELA CARREIRA DO TRABALHO 2026			TABELA CARREIRA DO TRABALHO 2027		
		VENCIMENTO BÁSICO	GDPST (100 PONTOS)	REMUNERAÇÃO VB + GDPST	VENCIMENTO BÁSICO	GDCFT (100 PONTOS)	REMUNERAÇÃO VB + GDCFT
A	I	2.637,69	4.181,00	6.818,69	4.500,00	5.131,00	9.631,00
A	II	2.714,18	4.249,00	6.963,18	4.620,00	5.311,00	9.931,00
A	III	2.792,89	4.319,00	7.111,89	4.745,00	5.497,00	10.242,00
A	IV	2.873,88	4.388,00	7.261,88	4.875,00	5.690,00	10.565,00
A	V	2.957,22	4.460,00	7.417,22	5.010,00	5.888,00	10.898,00
B	I	3.060,72	4.616,00	7.676,72	5.150,00	6.196,00	11.346,00
B	II	3.149,48	4.694,00	7.843,48	5.295,00	6.410,00	11.705,00
B	III	3.240,81	4.773,00	8.013,81	5.445,00	6.636,00	12.081,00
B	IV	3.334,79	4.854,00	8.188,79	5.600,00	6.871,00	12.471,00
B	V	3.431,50	4.937,00	8.368,50	5.760,00	7.111,00	12.871,00
C	I	3.551,60	5.021,00	8.572,60	5.925,00	7.742,00	13.667,00
C	II	3.654,60	5.206,00	8.860,60	6.095,00	8.011,00	14.106,00
C	III	3.760,58	5.297,00	9.057,58	6.270,00	8.294,00	14.564,00

C	IV	3.869,64	5.390,00	9.259,64	6.450,00	8.583,00	15.033,00
C	V	3.981,86	5.486,00	9.467,86	6.635,00	8.882,00	15.517,00
Especial	I	4.121,23	5.584,00	9.705,23	6.825,00	9.672,00	16.497,00
Especial	II	4.240,75	5.684,00	9.924,75	7.020,00	10.009,00	17.029,00
Especial	III	4.363,73	5.901,00	10.264,73	7.220,00	10.361,00	17.581,00
Especial	IV	4.490,28	6.009,00	10.499,28	7.425,00	10.507,00	17.932,00
Especial	V	4.620,50	6.120,00	10.740,50	7.635,00	10.781,00	18.416,00

CARGO DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO

Classe	Padrão	TABELA CARREIRA DO TRABALHO 2026			TABELA CARREIRA DO TRABALHO 2027		
		VENCIMENTO BÁSICO	GDPST (100 PONTOS)	REMUNERAÇÃO VB + GDPST	VENCIMENTO BÁSICO	GDCFT (100 PONTOS)	REMUNERAÇÃO VB + GDCFT
A	I	2.078,66	2.481,00	4.559,66	2.353,04	4.566,00	6.919,04
A	II	2.102,56	2.495,00	4.597,56	2.410,03	4.703,00	7.113,03
A	III	2.126,74	2.510,00	4.636,74	2.469,27	4.844,00	7.313,27
A	IV	2.151,20	2.524,00	4.675,20	2.531,31	4.990,00	7.521,31
A	V	2.175,94	2.539,00	4.714,94	2.595,99	5.138,00	7.733,99
B	I	2.214,02	2.559,00	4.773,02	2.663,69	5.432,00	8.095,69
B	II	2.239,48	2.575,00	4.814,48	2.734,35	5.594,00	8.328,35
B	III	2.265,23	2.591,00	4.856,23	2.807,92	5.762,00	8.569,92
B	IV	2.291,28	2.606,00	4.897,28	2.885,19	5.935,00	8.820,19
B	V	2.317,63	2.623,00	4.940,63	2.925,39	6.135,00	9.060,39
C	I	2.358,19	2.640,00	4.998,19	2.965,59	6.273,00	9.238,59
C	II	2.385,31	2.663,00	5.048,31	3.049,89	6.462,00	9.511,89
C	III	2.412,74	2.680,00	5.092,74	3.137,69	6.655,00	9.792,69
C	IV	2.440,49	2.698,00	5.138,49	3.229,32	6.854,00	10.083,32
C	V	2.468,56	2.714,00	5.182,56	3.237,25	7.025,00	10.262,25
Especial	I	2.511,76	2.733,00	5.244,76	3.245,17	7.245,00	10.490,17
Especial	II	2.540,65	2.751,00	5.291,65	3.341,73	7.461,00	10.802,73
Especial	III	2.569,87	2.776,00	5.345,87	3.442,56	7.687,00	11.129,56
Especial	IV	2.599,42	2.796,00	5.395,42	3.638,87	7.917,00	11.555,87
Especial	V	2.629,31	2.814,00	5.443,31	3.964,63	8.179,00	12.143,63

CARGO DE NÍVEL AUXILIAR

Classe	Padrão	TABELA CARREIRA DO TRABALHO 2026			TABELA CARREIRA DO TRABALHO 2027		
		VENCIMENTO BÁSICO	GDPST (100 PONTOS)	REMUNERAÇÃO VB + GDPST	VENCIMENTO BÁSICO	GDCFT (100 PONTOS)	REMUNERAÇÃO VB + GDCFT
Especial	I	1.533,88	1.214,00	2.747,88	2.217,71	2.153,00	4.370,71
Especial	II	1.535,33	1.220,00	2.755,33	2.215,59	2.260,00	4.475,59
Especial	III	1.536,79	1.228,00	2.764,79	2.213,51	2.373,00	4.586,51

Em síntese:

- * **2026: criação sem impacto**
- * 2027–2028: debate gradual condicionado ao orçamento
- * **nenhuma vantagem imediata**
- * nenhuma despesa automática
- * **apenas reorganização estrutural**

8. ANÁLISE DE CUSTO, NEUTRALIDADE FISCAL E SUSTENTABILIDADE DA POLÍTICA PÚBLICA

A proposta de criação da Carreira Finalística do Trabalho foi elaborada com base em critérios técnicos de responsabilidade fiscal e sustentabilidade orçamentária, observando a necessidade de modernização institucional do Ministério do Trabalho e Emprego sem ruptura do equilíbrio das contas públicas.

O exercício de 2026 corresponde à fase de criação jurídica da carreira e do Plano Especial de Cargos, sem alteração remuneratória e sem impacto financeiro imediato, conforme demonstrado nos itens anteriores. Os valores pagos em 2026 permanecem idênticos aos atualmente praticados.

A estimativa orçamentária abaixo demonstra a estrutura de custos considerando o cenário de implantação gradual:

Estimativa de impacto orçamentário total

Cargo	Impacto em 2026	Impacto em 2027
Analista do Trabalho (Ativo)	R\$ 3.515.539,99	R\$ 7.183.011,98
Técnico do Trabalho (Ativo)	R\$ 242.506.446,86	R\$ 495.095.506,84
Auxiliar do Trabalho (Ativo)	R\$ 534.236,68	R\$ 1.089.663,05
Analista do Trabalho (Aposentado)	R\$ 26.318.963,23	R\$ 53.798.686,94
Técnico do Trabalho (Aposentado)	R\$ 266.844.813,37	R\$ 546.180.685,99
Auxiliar do Trabalho (Aposentado)	R\$ 715.495,56	R\$ 1.467.316,28
Analista do Trabalho (Pensionista)	R\$ 15.295.313,71	R\$ 31.265.205,50

Cargo	Impacto em 2026	Impacto em 2027
Técnico do Trabalho (Pensionista)	R\$ 199.898.183,90	R\$ 409.153.641,90
Auxiliar do Trabalho (Pensionista)	R\$ 536.621,67	R\$ 1.100.487,21
Total	R\$ 756.165.614,98	R\$ 1.546.334.205,69

Observa-se que:

- o custo de 2026 corresponde exatamente à despesa já existente com a atual carreira administrativa;
- a criação da carreira não gera despesa adicional no exercício inicial;
- o valor de 2027 representa etapa futura de debate remuneratório condicionado à programação orçamentária.

O valor estimado para implantação progressiva da nova estrutura a partir de 2027 é de R\$ 790.167.590,71, montante que deve ser analisado dentro do contexto do orçamento federal e da função social desempenhada pelo Ministério do Trabalho.

A reestruturação administrativa proposta permitirá:

- implementação de política nacional de mediação de conflitos trabalhistas;
- redução expressiva da judicialização;
- economia indireta ao Poder Judiciário;
- recomposição rápida de renda do trabalhador;
- segurança jurídica ao empregador;
- fortalecimento do sistema sindical;
- pacificação social.

Trata-se, portanto, de investimento institucional com retorno social elevado, cuja relação custo-benefício é amplamente favorável ao interesse público.

A criação da carreira não configura aumento imediato de despesa obrigatória de caráter continuado, mas reorganização administrativa de vagas existentes, preservando integralmente o equilíbrio fiscal no exercício de 2026.

A partir de 2027, eventual implementação remuneratória dependerá de planejamento plurianual, metas fiscais e negociação institucional própria, não integrando a criação jurídica inicial da carreira.

Em síntese, a proposta combina:

- neutralidade fiscal no exercício de criação;
- sustentabilidade orçamentária;
- modernização administrativa;

- alto retorno social;
- fortalecimento do Estado.

A dimensão social da política pública supera amplamente o impacto financeiro estimado, configurando medida estratégica para o funcionamento do Ministério do Trabalho e para a proteção das relações laborais no país.

9. UM MINISTÉRIO DO TRABALHO PARA TODOS OS TRABALHADORES

A Carreira Finalística permitirá ao MTE atender:

- trabalhadores formais e informais;
- trabalhadores PJ e de plataformas digitais;
- diaristas, domésticos e rurais;
- trabalhadores da economia popular e solidária.

Onde houver relação de trabalho, o Estado poderá estar presente.

10. CONSEQUÊNCIAS DA NÃO CRIAÇÃO DA CARREIRA

A não criação da Carreira Finalística implica, de forma concreta e objetiva:

- enfraquecimento progressivo do Ministério do Trabalho e Emprego;
- fechamento de postos de atendimento;
- abandono institucional da classe trabalhadora;
- fragilização do sistema sindical;
- aumento da judicialização;
- risco às políticas públicas do trabalho;
- perda da capacidade do Estado de proteger o trabalho.

Não se trata de hipótese abstrata, mas de **processo já em curso**, caso não haja decisão estrutural imediata.

11. CONCLUSÃO FINAL — MEDIDA ESTRUTURAL PARA FORTALECIMENTO DA CAPACIDADE ESTATAL

A criação da **Carreira Finalística do Trabalho**, associada ao **Plano Especial de Cargos do Ministério do Trabalho e Emprego**, configura medida estrutural indispensável ao fortalecimento da capacidade institucional do Estado na execução das políticas públicas de trabalho, emprego e proteção social.

A proposta estabelece arranjo administrativo coerente com as diretrizes contemporâneas de gestão pública orientada a resultados, garantindo continuidade institucional, especialização técnica, governança dos recursos públicos e presença territorial qualificada do Ministério do Trabalho e Emprego. Trata-se de instrumento de reorganização administrativa voltado à modernização do órgão, ao aumento da eficiência operacional e à redução de riscos sistêmicos decorrentes da desestruturação gradual do quadro funcional.

A não adoção da medida implica comprometimento progressivo da capacidade de execução das políticas públicas finalísticas do MTE, com impactos diretos na mediação de conflitos, supervisão de programas, atendimento ao trabalhador e governança das políticas de emprego e renda. A proposta responde, portanto, a uma necessidade objetiva de recomposição e qualificação da força de trabalho estatal em área estratégica para o desenvolvimento socioeconômico.

O modelo proposto observa precedentes administrativos já consolidados no âmbito do Poder Executivo Federal, adota mecanismos juridicamente seguros de transição institucional, preserva direitos dos atuais servidores e mantém compatibilidade com as regras de responsabilidade fiscal, inclusive por meio de implantação escalonada e planejamento orçamentário progressivo.

A estruturação da Carreira Finalística do Trabalho constitui medida de política pública voltada ao fortalecimento do Estado como executor de políticas sociais essenciais, assegurando estabilidade administrativa, previsibilidade institucional e capacidade técnica permanente para atendimento da população.

Diante da relevância estratégica da matéria, submetem-se os documentos à apreciação superior para avaliação e deliberação, por se tratar de iniciativa alinhada aos objetivos de modernização administrativa, geração de valor público e fortalecimento da capacidade estatal.

À consideração superior.

DEBORA HERNANDES FIGUEIRA

Diretora de Gestão de Pessoas

De acordo.

LUIZ MARINHO

Ministro do Trabalho e Emprego