

PROJETO DE LEI Nº

Altera a Lei nº 13.316, de 20 de julho de 2016, que dispõe sobre as carreiras dos servidores do Ministério Público da União e as carreiras dos servidores do Conselho Nacional do Ministério Público.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os valores dos vencimentos básicos dos cargos efetivos, dos cargos em comissão e das funções comissionadas dos servidores do Ministério Público da União e do Conselho Nacional do Ministério Público ficam reajustados da seguinte forma, em parcelas sucessivas e cumulativas:

I - 8% (oito por cento), a partir de 1º de julho de 2026;

II - 8% (oito por cento), a partir de 1º de julho de 2027;

III - 8% (oito por cento), a partir de 1º de julho de 2028.

Parágrafo único. A partir de 1º de julho de 2026, os Anexos III, IV, V e VI da Lei nº 13.316, de 20 de julho de 2016, passam a vigorar, respectivamente, com a redação dos Anexos I, II, III e IV desta Lei.

Art. 2º A partir de 1º de julho de 2026, fica revogado o Anexo II da Lei nº 13.316, de 2016.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

1212.27013

ANEXO I
(Anexo III da Lei 13.316, de 20 de julho de 2016)

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO BÁSICO		
			A partir de 1º/7/2026	A partir de 1º/7/2027	A partir de 1º/7/2028
ANALISTA	C	13	10.035,51	10.838,35	11.705,42
		12	9.743,22	10.522,68	11.364,49
		11	9.459,43	10.216,18	11.033,48
		10	9.183,91	9.918,62	10.712,11
		9	8.916,43	9.629,74	10.400,12
	B	8	8.435,59	9.110,44	9.839,27
		7	8.189,89	8.845,08	9.552,69
		6	7.951,36	8.587,47	9.274,47
		5	7.719,75	8.337,33	9.004,32
		4	7.494,93	8.094,52	8.742,09
	A	3	7.090,74	7.658,00	8.270,64
		2	6.884,20	7.434,94	8.029,73
		1	6.683,70	7.218,39	7.795,87
TÉCNICO	C	13	6.116,55	6.605,87	7.134,34
		12	5.938,39	6.413,46	6.926,54
		11	5.765,43	6.226,66	6.724,80
		10	5.597,51	6.045,31	6.528,94
		9	5.434,45	5.869,21	6.338,74
	B	8	5.141,40	5.552,72	5.996,93
		7	4.991,65	5.390,98	5.822,26
		6	4.846,27	5.233,98	5.652,69
		5	4.705,12	5.081,53	5.488,05
		4	4.568,07	4.933,51	5.328,19
	A	3	4.321,73	4.667,47	5.040,86
		2	4.915,86	4.531,53	4.894,06
		1	4.073,63	4.399,52	4.751,48

ANEXO II
(Anexo IV da Lei 13.316, de 20 de julho de 2016)

FUNÇÃO DE CONFIANÇA	VALORES INTEGRAIS		
	A partir de 1º/7/2026	A partir de 1º/7/2027	A partir de 1º/7/2028
FC-3	2.176,91	2.351,07	2.539,15
FC-2	1.526,19	1.648,29	1.780,15
FC-1	1.312,57	1.417,57	1.530,98

ANEXO III
(Anexo V da Lei 13.316, de 20 de julho de 2016)

CARGO EM COMISSÃO	VALORES INTEGRAIS		
	A partir de 1º/7/2026	A partir de 1º/7/2027	A partir de 1º/7/2028
CC-7	18.812,93	20.317,96	21.943,40
CC-6	16.665,13	17.998,35	19.438,21
CC-5	14.659,71	15.832,49	17.099,09
CC-4	11.870,00	12.819,61	13.845,17
CC-3	7.061,39	7.626,30	8.236,40
CC-2	6.390,68	6.901,94	7.454,09
CC-1	4.458,57	4.815,26	5.200,48

ANEXO IV
(Anexo VI da Lei 13.316, de 20 de julho de 2016)

CARGO DE NATUREZA ESPECIAL	VALORES INTEGRAIS		
	A partir de 1º/7/2026	A partir de 1º/7/2027	A partir de 1º/7/2028
Secretário-Geral do Ministério Público da União	19.753,60	21.333,89	23.040,60
Chefe de Gabinete do Procurador-Geral da República	19.753,60	21.333,89	23.040,60
Secretário-Geral do Conselho Nacional do Ministério Público	19.753,60	21.333,89	23.040,60

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei ora submetido à apreciação das Casas do Congresso Nacional tem por objetivo promover a recomposição parcial dos vencimentos básicos, dos cargos em comissão e das funções comissionadas dos servidores do Ministério Público da União (MPU), por meio da atualização dos valores constantes nos Anexos III, IV, V e VI da Lei nº 13.316, de 20 de julho de 2016.

A proposta tem como objetivo garantir condições de trabalho dignas, valorizar os profissionais da carreira do MPU e do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e fortalecer a captação e retenção de servidores altamente qualificados. Ao promover a recomposição salarial, busca-se não apenas reconhecer a relevância da atuação do Ministério Público, mas também aprimorar a gestão de recursos humanos e a eficiência institucional, assegurando que a instituição continue desempenhando com excelência seu papel de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis.

A recomposição remuneratória está prevista para ocorrer em 3 (três) parcelas, nos percentuais de 8% (oito por cento), a partir de 1º de julho de 2026, 8% (oito por cento), a partir de 1º de julho de 2027, e 8% (oito por cento), a partir de 1º de julho de 2028, cumulativamente.

Ainda que o percentual não represente a atualização integral com base em índices oficiais de correção monetária, a proposta considerou os valores e cronograma encaminhados pelo Poder Judiciário por meio do disposto no PL nº 4.750, de 2025. Além disso, outro parâmetro adotado foi a reestruturação de carreiras e ajustes salariais promovidos pelo Poder Executivo Federal, por meio da Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025.

A simetria entre as carreiras dos quadros do MPU e o Poder Judiciário é essencial para assegurar uma estrutura de trabalho justa e equilibrada, tendo em vista a atuação institucional assemelhada, no que se refere à manutenção do Estado de Direito e à Defesa da Ordem Jurídica e dos Direitos Coletivos. Historicamente, a simetria entre essas duas carreiras tem sido rigorosamente observada, reconhecendo que ambas desempenham funções indispensáveis à administração da justiça. Por isso, é imprescindível que seus

servidores sejam valorizados de forma equânime, garantindo condições de trabalho compatíveis e justas. A proposta de recomposição dos vencimentos reafirma esse compromisso com a simetria, promovendo a harmonia necessária ao pleno funcionamento do sistema de justiça brasileiro. Essa equivalência não só fortalece a independência e a autonomia de cada instituição, mas também contribui para a eficiência, a integridade e a credibilidade do sistema jurídico como um todo.

Além disso, a proposição está alinhada à autonomia administrativa e financeira do MPU, prevista no art. 127, § 2º, da Constituição Federal, e observa os limites das dotações orçamentárias consignadas ao MPU no orçamento geral da União.

O último reajuste dos vencimentos básicos da carreira dos servidores do MPU e do CNMP ocorreu por meio da Lei nº 3.316, de 20 de julho de 2016, com a última parcela (a oitava) implementada a partir de 1º de janeiro de 2019. Destaca-se que este aumento não foi capaz de compensar toda a perda inflacionária acumulada até aquele período.

Posteriormente, houve uma recomposição salarial (também com correção parcial das perdas inflacionárias), pela Lei nº 14.523, de 9 de janeiro de 2023, com a última parcela (a terceira) implementada a partir de 1º de fevereiro de 2025.

Considerando os índices inflacionários (IPCA) desde fevereiro de 2019, mesmo após a recomposição salarial de 2023, a perda de poder aquisitivo dos servidores do MPU e do CNMP atinge 24,21% até julho de 2025. Essa perda acumulada pode atingir 31,36% em junho de 2026, segundo projeções inflacionárias baseadas no comportamento dos últimos 12 meses.

Em face desse cenário, observa-se expressiva desvalorização salarial dos servidores, com consequências negativas para sua motivação e permanência na carreira.

Destaca-se que a saída dos servidores do MPU e do CNMP acarreta a perda de conhecimentos, habilidades e experiências essenciais, além de impor desafios significativos à reposição do quadro funcional, incluindo a realização de concursos, capacitação e integração de novos servidores. Ademais, mesmo com os avanços obtidos por meio de investimentos em automação e melhoria de processos, os impactos sobre a continuidade e a qualidade dos serviços prestados reforçam a importância da presente proposta de recomposição.

Registre-se que o MPU possui capacidade orçamentária para implementar a proposta nos anos de 2026, 2027 e 2028, conforme disposto na tabela de impacto constante ao fim desta Justificação. Essa capacidade considera os efeitos financeiros decorrentes de projetos de lei em tramitação, especialmente o PL nº 1.872/2025, bem como ajustes na previsão de posses para os próximos exercícios.

Quanto ao atendimento dos limites da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF), da Lei Complementar nº 200, de 30 de agosto de 2023 (Regime Fiscal Sustentável) e da Lei Complementar nº 211, de 30 de dezembro de 2024, destaca-se o seguinte:

Da Lei Complementar nº 101, de 2000

A Lei complementar nº 101, de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF) também definiu limites para despesas de pessoal a serem observados pelo Órgão, com restrições de aumento de despesas caso os mesmos sejam ultrapassados.

A última publicação do Relatório de Gestão Fiscal (RGF), que trata da aferição do limite com despesas de pessoal do MPU, exceto Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), foi publicado em 25 de setembro de 2025 e traz como resultado a participação das despesas de pessoal do MPU, exceto MPDFT, sobre a Receita Corrente Líquida (RCL) da União em 0,392563%, abaixo do Limite de Alerta, que é de 0,54% da RCL.

Tal diferença representa espaço para aumento de despesa de pessoal na ordem de 2,24 bilhões de reais, valor acima da projeção de todos os reajustes em discussão que, ao final da total efetivação de todas as parcelas constantes do Anexo II totalizam 1,63 bilhões de reais (incluso MPDFT). Dessa forma, conclui-se que não há risco de que o Órgão tenha problemas com os limites impostos pela LRF.

Da Lei complementar 200, de 2023

A Lei Complementar nº 200, de 2023, estabeleceu o Novo Regime Fiscal e disciplina os limites para despesas primárias de todos os Poderes e Órgãos da União.

Em seu art. 8º, a Lei Complementar nº 200, de 2023 traz ainda limitações no aumento de despesas caso a despesa primária obrigatória ultrapasse, no exercício anterior ao da apuração, 95% do total de despesas primárias do órgão.

Observa-se nas planilhas que acompanham esta justificativa que, mesmo considerando que os saldos orçamentários destacados no referido anexo fossem aplicados para pagamento de despesas de pessoal, o percentual para esse tipo de despesa ainda estaria projetado em 89,2%, não havendo, portanto, risco na implantação de todos os reajustes propostos.

Da Lei Complementar nº 211, de 2024

Por fim, é imprescindível considerar as restrições impostas pela Lei Complementar nº 211, de 2024, que, em um cenário econômico de déficit primário, limita o aumento das despesas de pessoal até o IPCA apurado nos 12 meses anteriores, acrescido de no máximo 0,6%.

Art. 1º A Lei Complementar nº 200, de 30 de agosto de 2023, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 5º-A, 6º-A e 6º-B:

[...]

Art. 6º-A. Em caso de apuração de déficit primário do Governo Central, nos termos do § 4º do art. 2º desta Lei Complementar, a partir do exercício de 2025, ficam vedadas, no exercício subsequente ao da apuração, e até a constatação de superávit primário anual:

[...]

II - até 2030, no projeto de lei orçamentária anual e na lei orçamentária anual, a programação de crescimento anual real do montante da despesa de pessoal e de encargos com pessoal de cada um dos Poderes ou órgãos autônomos acima do índice inferior de que trata o § 1º do art. 5º desta Lei Complementar, excluídos os montantes concedidos por força de sentença judicial.

O histórico dos últimos 11 anos (2014 a 2024), com exceção do exercício de 2022, foi de apuração de déficit primário.

Além disso, a previsão do Boletim Focus para os anos de 2025 a 2028 é de manutenção do cenário, com apuração anual de déficit sobre o PIB. No que se refere ao IPCA previsto para o período, o Boletim Focus apresenta os seguintes percentuais:

2025	2026	2027	2028
4,83%	4,33%	3,97%	3,80%

O Poder Judiciário da União (PJU) se pronunciou a esse respeito por meio de parecer do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que aprova o PLOA 2026 do PJU nos seguintes moldes:

A aplicação dessa regra importaria um limite de crescimento para as despesas com pessoal em 2026 de cerca de 6%, caso ocorra déficit primário ao final do exercício de 2025. Nesse cenário, poderia ser inviabilizada a cumulação do impacto do PL 3084/2025 com o anteprojeto para revisão de 8% da remuneração dos cargos efetivos, cargos em comissão e funções comissionadas, cujos impactos somados devem impor crescimento de cerca de 8% nas despesas com pessoal em 2026:

(...)

Essa limitação não impede a aprovação dos projetos, mas poderia limitar sua aplicação no exercício de 2026, contudo, esse dispositivo está com sua incidência afastada pelo art. 28 do PLN n. 2/2025 (PLDO 2026), apesar da inconstitucionalidade evidente, por prever o afastamento da incidência de lei complementar por meio de lei ordinária (LDO), em matéria reservada pelo art. 163, VIII da CF/88 (lei complementar disporá sobre: sustentabilidade de dívida):

(...)

Nesse sentido, configura apenas ponto de alerta, caso o afastamento da LC 200/2023, previsto no PLDO 2026, não conste da redação final aprovada ou venha a ter sua inconstitucionalidade arguida, o que é pouco provável.”

Desse modo, seguindo a orientação consignada pelo órgão de controle do Poder Judiciário, o projeto pode ser aprovado, “mas [a Lei Complementar nº 211, de 2024] poderia limitar sua aplicação no exercício de 2026”.

Diante do exposto, a presente iniciativa visa atender ao disposto no art. 37, inciso X, da Constituição Federal, assegurando a necessária revisão remuneratória e contribuindo para a valorização dos servidores do MPU e do CNMP.

Brasília, data da assinatura digital.

Paulo Gonet Branco
Procurador-Geral da República