

REFORMA

ADMINISTRATIVA

Se é ruim para o Serviço Público,

É PÉSSIMO

para o BRASIL!

ANDES

SINDICATO NACIONAL

ANÁLISE PRELIMINAR DAS
DISCUSSÕES PUBLICIZADAS NO
ÂMBITO DO GT DA REFORMA
ADMINISTRATIVA CONSTITUÍDO NA
CÂMARA DOS DEPUTADOS

AGOSTO DE 2025
SETOR DAS IFES



GT DA REFORMA ADMINISTRATIVA

- **CRIADO EM 10/6/2025**
- **7 REUNIÕES**
- **2 AUDIÊNCIAS PÚBLICAS**
- **46 CONVIDADOS**
- **REPRESENTANTES DOS ÓRGÃOS
GOVERNAMENTAIS**
- **7 REPRESENTANTES DE ENTIDADES
(FONACATE)**
- **RELATÓRIO AINDA NÃO APRESENTADO**



GT DA REFORMA ADMINISTRATIVA

- **OBJETIVO DE AGLUTINAR PROPOSIÇÕES VÁRIAS JÁ APRESENTADAS**
- **RESULTADO SERIA A APRESENTAÇÃO DE UMA PEC, UM PLP (PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR) E UM PL (PROJETO DE LEI ORDINÁRIA)**
- **HUGO MOTTA CONVOCOU COMISSÃO GERAL PARA ENCAMINHAR A TRAMITAÇÃO A PARTIR DE SETEMBRO**



POSIÇÃO DO MGI



Esther Dweck ✓

@edweck_rj

Exemplo disso é o Plano Nacional de Gestão e Inovação (PNGI): já são 21 estados participantes, além de mais de 2 mil municípios integrados à Rede GovBR. O digital é um eixo central da Transformação do Estado. (5/12)

Fortalecemos a nova Carteira de Identidade Nacional, tendo o CPF como número único, e estamos trabalhando com Estados e municípios para ampliar a digitalização de processos administrativos e reduzir o uso do papel. (6/12)

Na gestão de pessoas, cuidamos de todo o ciclo laboral: da entrada à saída do servidor. Realizamos o CPNU, regulamentamos o estágio probatório e ampliamos para 86% o total de carreiras com 20 níveis. (7/12)

Também reduzimos salários de entrada muito elevados e estamos aproximando carreiras, para avançar rumo a uma tabela mais justa e sustentável. Esse processo é fruto de diálogo e negociação com todas as carreiras. (8/12)



Esther Dweck ✓

@edweck_rj

É essencial enfrentar privilégios. A Reforma que conduzimos não mira redução do Estado, mas sim justiça e equilíbrio. Combater supersalários e distorções é garantir um serviço público mais justo e sustentável. (9/12)

Estabilidade é inegociável. Ela protege o Estado, garantindo continuidade das políticas públicas e servidores livres para combater malfeitos. Mas precisa estar vinculada a uma boa avaliação de desempenho. (10/12)

Avançamos em um novo modelo de gestão de desempenho: planos de trabalho transparentes, metas institucionais e individuais, e até redução salarial quando o servidor não cumpre o pactuado. Controle social é central. (11/12)

A Reforma Administrativa já está em curso no governo federal, mas pode avançar e envolver os 3 poderes e os 3 níveis da federação. Nosso compromisso é claro: mais eficiência e melhores entregas para a população brasileira. (12/12)



POSIÇÃO DO MGI

- **SIMULTANEAMENTE ACENA COM A MANUTENÇÃO DA ESTABILIDADE E DIVERSIFICAÇÃO DOS REGIMES DE CONTRATAÇÃO**
- **“FOCO NO DIGITAL” - PLATAFORMIZAÇÃO DE SERVIÇOS**
- **HOMOGENEIZAÇÃO DE CARREIRAS (20 NÍVEIS PARA TODAS) E AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO**
- **RECONHECE REFORMA EM CURSO POR MEIOS INFRALEGAIS (PORTARIAS E NORMAS)**



LINHAS GERAIS DO RELATÓRIO A SER APRESENTADO

- **70 MEDIDAS PRETENDIDAS COM APLICAÇÃO A TODOS OS ENTES FEDERATIVOS**
- **4 EIXOS: a) ESTRATÉGIA, GOVERNANÇA E GESTÃO; b) TRANSFORMAÇÃO DIGITAL; c) PROFISSIONALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS; d) “COMBATE AOS PRIVILÉGIOS”**
- **CONSONÂNCIA GERAL COM PRINCÍPIOS TAMBÉM APRESENTADOS PELO MGI**

PRINCIPAIS ATAQUES

I. ESTABILIDADE E REGIMES ESTATURÁRIOS

Há três medidas principais em discussão:

- **LEI NACIONAL PARA ADMISSÃO DE CARGOS TEMPORÁRIOS NAS 3 ESFERAS DE GOVERNO** (modificação do Art. 37 da CF, eliminando o “excepcional interesse público”)
- **PERDA DE CARGO DE SERVIDOR ESTÁVEL POR INSUFICIÊNCIA DE DESEMPENHO** (incorporação do PLP 51/2019, que regulamenta o Art. 41 da CF, estabelecendo normas únicas para PGP - Programas de Gestão de Pessoal/ Avaliação de Desempenho)
- **ALTERAÇÃO NAS REGRAS DE ESTÁGIOS PROBATÓRIOS** (uniformização a partir de modificação do Art. 20 da Lei 8112/1990, reintroduzindo os ciclos semestrais e a possibilidade de demissão no curso do EP, como presente na PEC32)

PRINCIPAIS ATAQUES

II. SALÁRIOS E CARREIRA

Duas medidas principais produziriam efeitos diretos sobre salários e carreiras:

- ORGANIZAÇÃO DE CARGOS PELA SISTEMÁTICA DE POSTO OU POSIÇÃO (haveria, ao mesmo tempo, homogeneização de 20 níveis para todas as carreiras e fim do sistema de progressões/promoções unicamente por estrutura de carreira, com possibilidade de ingressos por posto)
- INTRODUÇÃO DE BÔNUS DE DESEMPENHO (em consonância com a introdução do sistema geral de avaliações de desempenho e com a tendência a equalização generalizada de malhas salariais por meio de uma “tabela única” em que a diferença entre o início e o fim deste “carreirão” não ultrapassasse 50% do teto)

PRINCIPAIS ENGODOS

A QUESTÃO DOS SUPER-SALÁRIOS E DAS BENESES

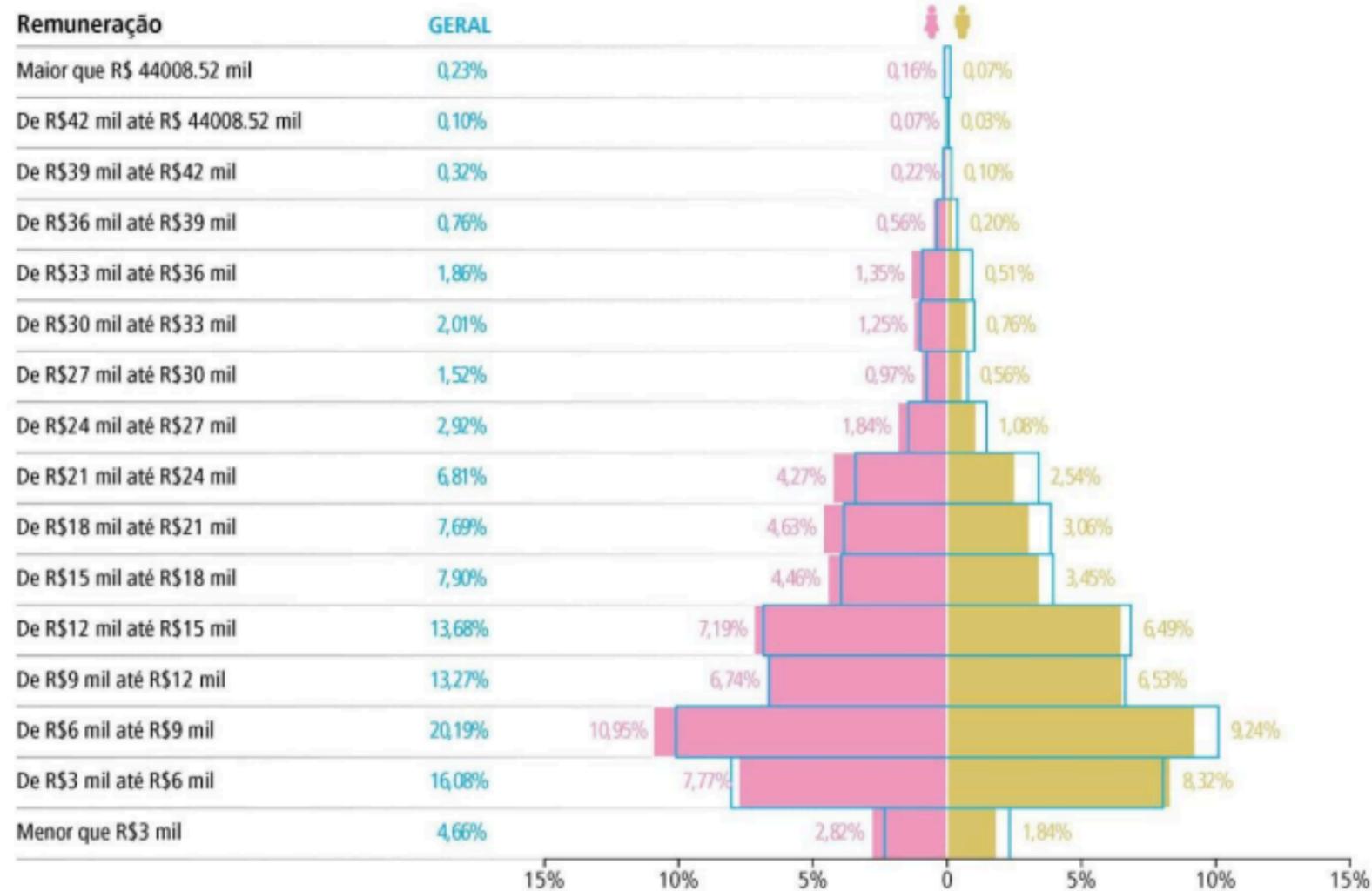
Com o objetivo de agregar apoios da sociedade à Reforma, o coordenador e o relator do GT tem enfatizado a questão dos super-salários e das supostas benesses que constituem privilégios abusivos

- **SOBRE A QUESTÃO DOS SUPER-SALÁRIOS** é preciso dizer que na estrutura remuneratória do serviço público federal civil, por exemplo, 36,3% das/dos servidoras/es ganham entre 2 e 6 salários mínimos; menos de 0,3% recebem acima de R\$ 42 mil
- Dentre as benesses que são apresentadas como justificativa da Reforma, tem se destacado **A QUESTÃO DA EXTINÇÃO DOS 60 DIAS DE FÉRIAS**, mas, também nesse caso, menos de 0,3% do funcionalismo percebe tal benefício, notadamente no Judiciário e no MP

PRINCIPAIS ENGODOS

A QUESTÃO DOS SUPER-SALÁRIOS E DAS BENESSES

Pirâmide Remuneração de Servidores Ativos
 Percentual para faixas de R\$ 3 mil



OUTROS ASPECTOS RELEVANTES

- **SISTEMA DE METAS** (180 dias para que todos os órgãos em todas as esferas da administração apresentem plano de metas que balizará os planos de avaliação de desempenho e condicionará os bônus)
- **CADASTRO ÚNICO DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA** (modelo do CNU)
- **BÔNUS SALARIAL NÃO RESTRITO À AVALIAÇÃO INDIVIDUAL** (os modelos de avaliação de desempenho seriam combinados com a avaliação de metas estratégicas de órgão - caso do INSS)
- **POSSIBILIDADE DE FOLHA SUPLEMENTAR DE BÔNUS**
- **GENERALIZAÇÃO DO TELETRABALHO** (permissão de um dia, expansível por requisição do órgão, em todas as áreas)

PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS

- DESMONTE DOS REGIMES ESTATUTÁRIOS
- VULNERABILIZAÇÃO DA ESTABILIDADE
- PRECARIZAÇÃO DOS SERVIÇOS
- ACHATAMENTO DE MALHAS SALARIAIS
- RETROCESSOS NAS CARREIRAS
- AUMENTO DOS AGRAVOS À SAÚDE



FONASEFE
Fórum das Entidades Nacionais
dos servidores Públicos Federais

3 MOTIVOS PARA SER CONTRA A REFORMA ADMINISTRATIVA

