

ANÁLISE PRELIMINAR SOBRE OS IMPACTOS DA REFORMA ADMINISTRATIVA/2025 PARA AS SERVIDORAS E SERVIDORES PÚBLICOS

Versão 1, em 14 de outubro de 2025.

Versão 2, em 22 de outubro de 2025- Correções, acréscimos.

ANÁLISE PRELIMINAR SOBRE OS IMPACTOS DA REFORMA ADMINISTRATIVA/2025 PARA AS SERVIDORAS E SERVIDORES PÚBLICOS.....	1
INTRODUÇÃO	2
ANÁLISE PRELIMINAR QUANTO AOS PREJUÍZOS AS SERVIDORAS E AOS SERVIDORES PÚBLICOS	3
Tabela Remuneratória Única (Art. 39 §5-A da PEC);	4
Bônus de resultado (Art. 37, XI-A da PEC e Art. 7º do PLP) – Institui remuneração variável condicionada a metas, com as seguintes características:	5
Retirada ou enfraquecimento de direitos	6
Progressão e promoção	6
Estágio probatório (art. 41 §§3,5,6 da pec e arts. 22–26 do pl)	7
Avaliação de desempenho (Art. 39-a da PEC e Capítulo X Arts. 18–30 do PLP)	8
Concurso público	8
Gestão das carreiras.....	9
Risco a estabilidade.....	10
Teletrabalho	11
Aposentados	13
Extinção de privilégios	13
CONCLUSÃO	16
Anexo	19

INTRODUÇÃO

Desde a reforma administrativa de 1998, o serviço público federal foi profundamente alterado, sob a ideia de promover maior eficiência. Naquela reforma administrativa ocorreu a extinção do regime jurídico único, validada pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade 2.135, bem como inseriu-se a possibilidade da exoneração, a partir do resultado da avaliação periódica de desempenho (ainda não regulamentada) por meio da EC 19/98.

De 1998 até os dias atuais foram várias tentativas de implementar uma profunda reforma administrativa, com destaque à PEC 32/2020, impedida de tramitar por resistência do movimento sindical.

O atual Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos buscava implementar mudanças na administração pública por meio de alterações infralegais e de medidas administrativas, como instituição de mesas de negociação dos servidores públicos federais, concurso público unificado, implementação de cotas, unificação dos níveis salariais nas tabelas, criação de carreiras transversais, dimensionamento da força de trabalho e programa de gestão de desempenho.

Em meio às negociações para aprovação da MP 1.286/24, que tratava sobre os reajustes acordados nas mesas de negociação com os servidores públicos federais, o Deputado Zé Trovão PL-SC propôs a criação de um Grupo de Trabalho, sob a coordenação do Dep. Pedro Paulo do PSD-RJ.

O resultado do GT, que sofreu duras críticas pela centralização e ausência de diálogo¹, foi um texto com as justificativas para uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC), um Projeto de Lei Complementar (PLP) e um Projeto de Lei Ordinária (PL).

Diferente de outras propostas de reformas administrativas, o projeto de reforma apresentado pelo Deputado Pedro Paulo não tem enfoque na ótica da suposta eficiência, mas na narrativa de “combate aos privilégios” e modernização, o que traz um alto risco, pelo apoio daqueles que não conhecem o conteúdo integral dos textos.

O Projeto de Lei Complementar, constante no pacote da Reforma Administrativa, cria uma Lei de Responsabilidade por Resultados, limita direitos a todos os servidores públicos, impõe arcabouço fiscal aos estados e municípios. O Projeto de Lei Ordinária estabelece um Marco Legal da Administração Federal, regulamenta o ciclo completo da gestão de pessoas no serviço público, estruturando políticas de planejamento da força de trabalho, racionalização dos concursos públicos, alteração nas carreiras e estágio probatório, bem como regras para cargos de liderança e contratações temporárias.

¹ <https://www.fenajufe.org.br/noticias-da-fenajufe/manifesto-contr-a-centralizacao-e-a-falta-de-debate-na-reforma-administrativa/>

O Projeto ainda não tem autor e não começou a tramitar, pois precisa de 171 assinaturas de deputados.

A presente análise versa sobre os impactos às servidoras e aos servidores públicos e aposentados e apresenta preocupações que serão objeto de outras notas técnicas como o aprofundamento da ideologia meritocrática no âmbito público; substituição da política pela Tecnocracia, como um risco à democracia mediante quebra do federalismo, ampliação do poder dos Tribunais de Contas e redução do poder do Poder Executivo e Judiciário; e imposição de arrocho fiscal a Estados e Municípios; e, por fim, a digitalização sem investimento e sem preocupação quanto à soberania nacional.

Os eixos elencados de forma preliminar são 1) remunerações; 2) retirada ou enfraquecimento de direitos históricos; 3) progressão e promoção; 4) estágio probatório; 5) avaliação de desempenho; 6) concurso público; 7) gestão de carreiras; 8) riscos à estabilidade; 9) teletrabalho; 10) aposentados; 11) Análise quanto ao eixo de ataque aos supostos privilégios.

Diante o cenário de disputa que se dá a referida reforma o objetivo do texto não é apresentar possíveis violações constitucionais, mas alertar quanto a redução de direitos e desmonte das carreiras e do modelo de gestão na administração pública.

ANÁLISE PRELIMINAR QUANTO AOS PREJUÍZOS AS SERVIDORAS E AOS SERVIDORES PÚBLICOS

Quanto às remunerações, destaca-se a criação de tabela remuneratória única, que desconsidera o grau de complexidade de atribuições, bem como traz risco de redução de salários em início e final de carreira, o que poderá desincentivar novos ingressos no serviço público e gerar congelamento salarial.

O projeto busca ampliar o controle dos salários de todos os servidores públicos, impondo rigidez e centralização normativa para o pagamento de verbas remuneratórias e indenizatórias.

Diante das regras de pagamento de precatório e dos julgamentos do Supremo Tribunal Federal a respeito do tema, cria obstáculos quase intransponíveis para que o servidor e servidora acesse o reconhecimento de direito tolhido pelo seu empregador (Estado), seja pela proibição do reconhecimento e pagamento administrativo de valores retroativos, seja pela determinação que o reconhecimento judicial ocorra apenas mediante precedente qualificado.

Veda a criação de lei que majore verbas indenizatórias, cria teto de gastos inflexível para Estados, municípios e Distrito Federal.

Outro aspecto é a figura do do “bônus de resultado”, que tende a aprofundar a desigualdade no serviço público, acirrando a competitividade e ampliando adoecimento. Transfere ao servidor a responsabilidade pela governança.

A tabela única revela-se especialmente contraditória no seu objetivo de uniformização, tendo em vista a abertura da possibilidade de recebimento de bônus (remuneração variável) e da impossibilidade de concessão de qualquer diferença remuneratória para equiparar servidores que integrarão a mesma carreira transversal.

Tabela Remuneratória Única (Art. 39 §5-A da PEC);

1. O valor do primeiro nível remuneratório da tabela corresponderá ao salário-mínimo;
2. O valor do último nível remuneratório da tabela corresponderá ao valor do limite remuneratório aplicável ao ente da Federação;
3. Qualquer reajuste na tabela remuneratória dependerá da edição de lei específica. Cada ente fará a sua tabela;
4. Risco de redução de salários iniciais e desvantagem excessiva para os novos servidores;
5. Definição dos respectivos níveis remuneratórios na tabela remuneratória única não considerando o grau de complexidade das atribuições,
6. Riscos de Congelamento de salários e criação de VPNI para uniformização pretendida. Que se acentua diante do entendimento da Súmula 27 do STF, segundo o qual, *“não há direito adquirido a regime jurídico, notadamente à forma de composição da remuneração de servidores públicos, observada a garantia da irredutibilidade de vencimentos.”*
7. O pagamento de quaisquer verbas remuneratórias e indenizatórias deverão ser deliberadas pelo Legislativo;
8. Impossibilita pagamentos retroativos por via administrativa, condicionando que a decisão judicial transitada em julgado seja oriunda de precedente qualificado (ADI, ADC,ADPF, repercussão geral, recurso repetitivo, IRDR)
9. Conceito fechado de verbas indenizatórias, e por consequência, também das remuneratórias, dificultando-se incorporações às aposentadorias;
10. Vedada a extensão de qualquer direito, benefício ou vantagem específica de uma carreira a outra sob alegação de simetria constitucional e paridade entre carreiras, o que dificulta pleitos dos servidores e entidades sindicais por isonomia;

11. Limitação de pagamento de retroativos de verbas (remuneratórias ou indenizatórias) ainda que existia autorização por Lei; Art. 37, §11-D
12. Teto de gastos para verbas indenizatórias², imposto por Lei Nacional; Vedado o aumento de remuneração ou de parcelas indenizatórias com efeitos retroativos, inclusive por meio de lei;
13. Verbas indenizatórias pagas de forma contrária ao previsto na reforma serão imediatamente extintas, vedada a invocação de direito adquirido ou a percepção de excesso a qualquer título, ressalvados os valores já pagos até a data da promulgação;

Bônus de resultado (Art. 37, XI-A da PEC e Art. 7º do PLP) – Institui remuneração variável condicionada a metas, com as seguintes características:

1. Apenas servidores que cumprirem os objetivos e as metas pactuadas no Acordo de Resultados receberão. Desconsidere fatores externos à vontade do servidor no cumprimento das metas, como condições desfavoráveis de trabalho e ausência de investimento público;
2. Cada servidor poderá receber até 2 salários, mas ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança estratégicos poderão receber até 4 salários;
3. Não incide teto;
4. Somente terá direito quem tiver permanecido em efetivo exercício de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano aquisitivo (sem qualquer falta durante o ano).
5. Servidores com licenças não consideradas como efetivo exercício não terão direito ao bônus, como licença para tratamento de interesses particulares e para exercício de atividade política;
6. Servidores aposentados não receberão;
7. O total gasto com bônus não poderá ultrapassar 95% (noventa por cento) dos limites de despesa de pessoal segundo a Lei de Responsabilidade Fiscal;
8. O total de gasto com o bônus não poderá ultrapassar o equivalente a folha do 13º salário do exercício anterior, de modo que se um servidor receber 4 folhas, não haverá verba para pagamento dos outros 3 servidores.
9. Ótica meritocrática que pode aprofundar as desigualdades entre os servidores, penalizando minorias, como pessoas com deficiência, cuidadoras e cuidadores, pessoas negras, LGBTQIA mais.

² São verbas indenizatórias: auxílio natalidade; auxílio alimentação; auxílio bolsas de estudos; indenização de férias e aviso prévio; auxílio acidente de trabalho; salário educação; indenização de transporte; auxílio transporte; auxílio filho excepcional; auxílio creche/pré-escolar/escola; adicional natalidade; indenização de irradiação ionizante.

10. Aumenta as distorções salariais e não promove recomposição de remunerações.

Retirada ou enfraquecimento de direitos

A reforma administrativa promove a retirada e enfraquecimento de direitos dos servidores públicos, especialmente nos seguintes pontos:

- 1 Extinção de triênios, anuênios e licenças-prêmios em Estados e Municípios;
- 2 Vedação de férias superiores a 30 dias (exceto profissionais do magistério e profissionais de saúde, cuja exposição de risco deve justificar período maior);
- 3 Vedação de concessão de adicionais de férias superiores a 1/3 da remuneração;
- 4 Não serão pagos adicionais, progressões e licenças concedidas por tempo de serviço;
- 5 Férias e folgas não serão convertidas em pecúnia;
- 6 Dificulta a concessão de adicionais de periculosidade e insalubridade pelo Poder Judiciário
- 7 Fim de licença prêmio e licença assiduidade exclusivas por tempo de serviço (Art. 37, XXIII da PEC);
- 8 O reconhecimento e o pagamento retroativo de verbas a agente público somente poderão ocorrer por decisão judicial transitada em julgado, proferida em ação de natureza coletiva ou em ação individual baseada em precedente qualificado dos Tribunais Superiores;
- 9 Vedação de criação de fundos públicos e privados para pagamento de remuneração de servidor, com impactos para a criação de novos pisos salariais (Art. 167 XIV e §8º da PEC).
- 10 Transfere para o servidor a responsabilidade de reparação de danos na hipótese de incerteza jurídica sobre o objeto, mitigando a responsabilidade da administração pública por erro ou interpretação equivocada (Art. 37, XXVI § 5º-A).

Progressão e promoção

A progressão e promoção nas carreiras não ocorrerá pela passagem de tempo, mas principalmente pelo bom resultado nas avaliações de desempenho. Essa proposta assemelha-se à PEC 32, ambas com o desempenho como critério predominante.

O que determinará a promoção será a capacidade de atingir as metas pactuadas no Acordo de Resultados. Outro aspecto que impactará diretamente as progressões é a instituição do SÍDEC como regra, por tratar-se de um limitador à progressão funcional, posto que há uma competição por vagas limitadas, em uma “corrida de pontos.”

A ótica do serviço público é especialmente “valorizar o servidor com experiência ao exercício de uma determinada atividade pertinente a um cargo público,”³ que se diferencia da visão do setor privado. No serviço público é plenamente possível que um servidor progrida na carreira apenas pelo tempo.

A seguir as principais alterações:

1. Mobilidade na carreira, progressão e promoção baseadas exclusivamente no mérito;
2. Fim da progressão e promoção exclusivamente por tempo de serviço, instaurando-se uma ótica privada de gestão por resultados;
3. Instituição do SÍDEC, sistema do Poder Executivo Federal no qual a promoção se baseia em competição entre os servidores por vagas limitadas;
4. Limitação de número de vagas para progressão;
5. Possibilidade de ingresso em níveis mais elevados da carreira (limitado a 5%);
6. Risco de perseguição e assédio moral pela vinculação a resultados poucos mensuráveis.

Estágio probatório (art. 41 §§3,5,6 da pec e arts. 22–26 do pl)

1. Duração de 36 meses;
2. Programas, projetos e ações de capacitação obrigatórios;
3. Mais rígido, com possibilidade de desligamento antes do término;
4. Regulamenta a perda do cargo por desempenho insuficiente (já existe desde a Emenda Constitucional nº 19 de 1998);
5. Cargos estratégicos terão avaliação de desempenho diferenciada;
6. Os servidores serão avaliados por critérios meritocráticos e produtivistas;

³ CARVALHO, Raquel. “Promoção e progressão: instrumentos de desenvolvimento e profissionalização na carreira pública.”

Disponível em: <https://raquelcarvalho.com.br/2019/05/27/promocao-e-progressao-instrumentos-de-desenvolvimento-e-profissionalizacao-na-carreira-publica/> Acesso em 15/10/2025.

Avaliação de desempenho (Art. 39-a da PEC e Capítulo X Arts. 18–30 do PLP)

A discussão sobre eventuais alterações nas avaliações de desempenho se torna ainda mais relevante no contexto atual de reestruturações, posto que as carreiras serão mais alongadas.

1. Implementação do SÍDEC (servidores competem por uma “cesta de pontos” e vagas limitadas);
2. Transferência da responsabilidade da governança para o servidor, com reflexos na avaliação de desempenho, em razão do acordo de resultados (Art. 38-A);
3. Na avaliação periódica de desempenho será aferida a contribuição do agente público para o alcance dos objetivos e metas institucionais, por equipes e individuais;
4. Riscos de a avaliação pelo cidadão-usuário impactar a avaliação de desempenho;
5. Nomeação para cargos em comissão e designação para funções de confiança dependerá do desempenho no cumprimento das metas;
6. Os ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança estratégicos serão submetidos à avaliação periódica de desempenho diferenciada;
7. Riscos de a avaliação ser usada como instrumento de controle e intensificar o assédio moral;

Concurso público

A transposição de uma ótica de mercado para o serviço público tem consequências relevantes para a realização de concursos públicos, que se tornarão cada vez mais raros, caso a reforma administrativa seja aprovada. A força de trabalho dos servidores efetivos será cada vez mais substituída por trabalhadores terceirizados e a avaliação pela necessidade ou não da realização do concurso será diretamente associada à força de trabalho e perfil necessário para o cumprimento do pactuados no acordo de metas e resultados (parágrafo único do Art. 30 e inciso II-A do Art. 37).

Há grande riscos de subjetividades quanto ao “perfil profissional desejável” e os gestores poderão contratar pessoas específicas para ingresso em níveis mais elevados de carreira, sob justificativa de necessidade de uma mão de obra mais especializada, em detrimento de outros servidores que estão há anos na carreira.

A seguir os principais aspectos relacionadas a concurso público:

1. Investidura de cargos condicionada ao perfil profissional desejável (risco de subjetividades) e permanência apenas de carreiras consideradas essenciais na ótica neoliberal;
2. Redução de número de concursos públicos, pois as contratações ocorrerão apenas para o cumprimento dos planos de acordos e metas. Também serão limitadas aos critérios de orçamento;
3. Os entes não terão autonomia para definir o perfil do cargo;
4. Possibilidade de ingresso em níveis mais elevados de carreira, o que poderá gerar desmotivação em relação aos servidores que estão na carreira desde o início;
5. Adesão dos demais entes ao Concurso Público Nacional Unificado.

Gestão das carreiras

A gestão de carreira será prevista em normas nacionais, válidas para todos os entes, que deverão observar regras uniformes, com alongamento e redução de carreiras. Trata-se de uma forma de gestão que tem sido adotada no serviço público federal e será replicada em todo o país, conforme abaixo:

1. Redução no número de carreiras, com possibilidade de reestruturações para eliminação de sobreposições de atribuições e reorganização das carreiras;
2. Reestruturações do quadro de pessoal não implicarão em aumento de remuneração, subsídio ou vantagem pecuniária de qualquer natureza;
3. Risco de extinção de carreiras tidas como menos essenciais, que serão consideradas incompatíveis com as necessidades atuais da administração;
4. Carreiras alongadas (mínimo 20 níveis), com interstício mínimo de um ano entre cada progressão ou promoção.

Remuneração ou subsídio inicial de cada carreira não superior a 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração ou subsídio do último nível da mesma carreira. Regra não válida para carreiras cuja remuneração ou subsídio final seja de até 4 (quatro) vezes o salário-mínimo - Art. 39 §1 IV-V;

5. Carreiras transversais:
6. Riscos de sobreposições de atribuições e esvaziamento;
7. Desconsidera que nem toda carreira pode ser transversal sem perder as suas especificidades;

8. Ciclo de gestão com normas nacionais (a União fará gestão da força de trabalho de todos os entes, bem como do orçamento referente). Riscos à autonomia dos chefes do executivo nos estados e municípios;
9. Possibilidade de engessamento da negociação coletiva, pois os servidores negociarão com o chefe do executivo local, que não terá a mesma autonomia financeira e administrativa de antes.
10. Limitação de cargos em comissão (5% dos efetivos/empregos; até 10% em pequenos municípios) – Art. 27 do PL. Não há limitação para o primeiro escalão;
11. Regulamentação nacional da terceirização, com previsão de direitos básicos;
12. Possibilidade de extensão de contrato temporário por até 5 anos;

A situação se torna ainda mais grave, considerando-se a decisão da ADI 2135, que desobrigou a União, Estados e Municípios de admissão de servidores públicos pelo Regime Jurídico Único RJU da Lei 8112/1990.

Risco a estabilidade

O risco à estabilidade decorre de três aspectos. O primeiro pelo estabelecimento da possibilidade de contratações por tempo determinado com estabilidade pelo prazo de 10 anos e pelo incentivo às contratações temporárias, pelo prazo de 5 anos, o segundo, diante ao estímulo às concessões e convênios, e o terceiro pela decisão na ADI 2135 do STF que flexibilizou a forma de contratação de pessoas pelo Estado.

Os riscos à estabilidade no serviço público podem ser sintetizados a seguir:

1. **Vínculo estatutário por tempo determinado** (o Deputado Pedro Paulo anunciou a retirada, mas ainda não publicou novo texto). O contrato determinado poderá contemplar todas as áreas de atuação do órgão ou entidade, inclusive atividades fins.
2. **Incentivo às contratações temporárias**, decorrentes da regulamentação nacional e possibilidade de extensão dos contratos em até 6 anos;
3. Determinação aos Municípios, na implementação de políticas públicas, deverão, preferencialmente, instituir **consórcios públicos ou celebrar convênios de cooperação**. (parágrafo único do art. 30)
4. **Ausência de reestabelecimento do art. 39, caput, da Constituição Federal**, que estabelece a obrigatoriedade da contratação pelo Regime Jurídico único- RJU (flexibilizado pelo STF na ADI 2135).

Teletrabalho

O teletrabalho passará a ser regulamentado nacionalmente. Atualmente cada ente tem a sua própria legislação sobre a temática.

A seguir, uma síntese das propostas da reforma administração para o teletrabalho a nível nacional:

1. Teletrabalho como prêmio para quem tem melhor desempenho;
2. Limitado a 1 (um) dia na semana;
3. Limitado a 20% da unidade administrativa (Art. 21, §§1–10 do PL);
4. Preferência para gestantes, lactantes, pessoas com crianças de até 5 anos, vítimas de violência doméstica, pessoas com deficiência etc.
5. Custeado integralmente pelo servidor;
6. O servidor deverá permanecer disponível para contato, no período definido pela chefia imediata e observado o horário de funcionamento do órgão ou da entidade, por todos os meios de comunicação, violando o direito do trabalhador de se desconectar do trabalho;
7. Vedado morar em outro país, estado e cidade;
8. Cargos de comissão e funções de confiança estratégicos não terão teletrabalho;
9. Alto escalão do governo (ministros, secretários estaduais e municipais) sem limitação ao teletrabalho.

Em estudo publicado pela FGV sobre as vantagens e desvantagens do Teletrabalho é possível inferir que a retirada do direito ao Teletrabalho, regulamentado por cada órgão de acordo com suas necessidades traria significativos prejuízos aos servidores públicos⁴.

O estudo em questão é "**Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal**", dos autores Fernando Filardi, Rachel Mercedes P. de Castro e Marco Tulio Fundão Zanini. Há **ganhos e benefícios** amplamente percebidos pelos teletrabalhadores no regime de trabalho remoto. A reversão ou redução dessa modalidade implicaria a perda desses ganhos individuais e profissionais:

⁴ FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt&format=pdf>

1. **Qualidade de Vida e Bem-Estar:** Os teletrabalhadores consideram a **melhoria da qualidade de vida** como uma das principais vantagens do teletrabalho. A concordância nesse quesito foi altíssima (94,9%).
2. **Maior equilíbrio na relação trabalho x família.** Mais de 86,7% dos teletrabalhadores afirmam ter **maior interação com a família**.
 - **Redução de Estresse e Deslocamento:** O teletrabalho proporciona a **redução do estresse** e do **tempo de deslocamento**. A redução no tempo de deslocamento foi considerada um benefício por 94,9% dos entrevistados. Além disso, 89,8% afirmaram ter **menos estresse em deslocamentos**.
3. **Segurança e Ambiente:** Os servidores se sentem **mais seguros trabalhando em casa** (85,7% de concordância) e estão **menos expostos à violência e à poluição**, ambos com 87,8% de concordância.
4. **Privacidade e Concentração:** Os teletrabalhadores relataram ter **maior privacidade** e **menos interrupções**. Eles também afirmaram não ter dificuldades de concentração em casa.
5. **Produtividade e Qualidade:** O teletrabalho resultou em **maior produtividade e melhoria na qualidade do trabalho**.
6. **Autonomia:** Foi evidenciado um elevado nível de concordância sobre a **autonomia para organizar as tarefas** (cerca de 93,9%).
7. **Flexibilidade:** A **flexibilidade de horários** é um benefício percebido com altos índices de concordância (cerca de 86,7%).
8. A redução do teletrabalho levaria o servidor a retomar os gastos que foram eliminados: **redução do gasto com transporte**, com 91,9% de concordância e **economia nos custos** em geral.

As desvantagens observadas no estudo estão correlacionadas a falta de uma gestão adequada. Destacando os aspectos que exigem cuidado e que também poderiam ser intensificados caso o retorno ao trabalho presencial fosse mal gerido:

1. **Crescimento e Desenvolvimento:** 23,4% dos teletrabalhadores concordam que **crescer e desenvolver-se no órgão ficou mais difícil** depois do teletrabalho, e 14,3% concordam que o desenvolvimento foi prejudicado.
2. **Isolamento e Vínculo:** Algumas desvantagens identificadas incluem a **perda de vínculo com a empresa**, **isolamento profissional** e **falta de comunicação imediata**.

3. **Problemas Psicológicos:** Os gestores citaram que há casos que ocasionaram **problemas psicológicos**, como princípio de depressão, por estarem isolados dentro de um ambiente domiciliar.

Em resumo, o estudo conclui que o teletrabalho ainda necessita de um modelo de gestão que o torne mais aderente à esfera pública. No entanto, a perda das vantagens percebidas pelos servidores – especialmente a melhoria da qualidade de vida, a autonomia e a redução de custos/estresse – reforça a sua premissa de que a redução do teletrabalho acarretaria prejuízos significativos para os servidores, em especial aqueles que mudaram de Estado ou país.

Ademais não há qualquer evidência que confirme que o fim do teletrabalho melhorará a qualidade do serviço público, em especial para áreas que não são de atendimento direto ao público.

Aposentados

A reforma administrativa atinge não apenas os servidores em atividade e futuros, mas também os aposentados, principalmente em relação ao direito de paridade. O bônus não será pago aos aposentados e há vedação expressa de instituição ou extensão de qualquer verba remuneratória baseada em desempenho ou parcela indenizatória para aposentados e pensionistas.

Após a reforma da previdência, a reforma que tem sido proposta possibilita um aprofundamento na retirada dos direitos dos aposentados e pensionistas, resumidos abaixo:

1. Risco de extinção do RPPS em razão da ausência de novos concursos públicos e aumento de servidores terceirizados;
2. Violação à paridade;
3. Ausência de incorporação de bônus;
4. Vedação de instituição ou extensão de qualquer verba remuneratória baseada em desempenho ou parcela indenizatória para aposentados e pensionistas.

Extinção de privilégios

O quarto eixo da proposta é intitulado explicitamente "Extinção de Privilégios".

É um eixo de ajuste fiscal e que reduzirá significativamente as remunerações ao longo do tempo, podendo acarretar esvaziamento de carreiras públicas e fuga de bons profissionais.

Além disso, existem diversos projetos de lei que tramitam sobre os referidos temas e que nunca foram aprovados por falta de vontade e consenso político. Esse eixo da proposta é utilizado de forma populista para encobrir os demais danos que causará ao Estado brasileiro.

➤ Veja os direitos que a reforma busca extinguir:

- **Férias de 60 dias:** Fim das férias em período superior a 30 dias por período aquisitivo de um ano. Exceções são mantidas apenas para ocupantes de função de magistério e profissionais de saúde, cuja exposição a fatores de risco justifique um período maior.
- **Adicionais de Férias Acima do Padrão:** Fim da concessão de adicionais de férias superior a **1/3** da remuneração do período de férias.
- **Adicionais por Tempo de Serviço:** Fim dos adicionais, progressões e licenças exclusivamente referentes a tempo de serviço, independentemente da denominação adotada (incluindo triênios e anuênios). Isso visa instalar uma ótica de gestão por resultados. Prejudica milhares de servidores de estados e municípios.
- **Licença-Prêmio/Assiduidade:** Extinção de licença-prêmio, licença-assiduidade ou qualquer outra vantagem remuneratória decorrente apenas de tempo de serviço em Estados e Municípios.

➤ São vedados os pagamentos:

- **Conversão em Pecúnia de Férias e Folgas, ainda que não gozadas**
- Vedação da acumulação de férias por mais de dois períodos, sendo obrigatória a fruição até o último dia do segundo período aquisitivo não usufruído.
- Vedação da concessão de folgas ou licenças para compensar "excesso de trabalho", como acumulação de funções administrativas, acervo processual ou trabalho excedente, ressalvada a possibilidade de banco de horas (se houver controle de jornada).
- Regras para ampliar a imposição do teto remuneratório. Destaca-se que o bônus de desempenho não está submetido ao teto
- **Verbas Remuneratórias Disfarçadas de Indenizatórias:** Vedação à instituição de verbas remuneratórias ou indenizatórias por meio de qualquer tipo de norma que não esteja sujeita à deliberação do Poder Legislativo (como resoluções administrativas ou atos infralegais).

- **Definição Estrita de Indenizatórias:** As parcelas indenizatórias (exceto auxílios alimentação, saúde e transporte) devem possuir natureza reparatória, destinadas a compensar despesas efetivamente suportadas, e ter natureza episódica, eventual e transitória, sendo vedado o pagamento rotineiro, permanente, geral e indistinto à totalidade de categorias.
- **Limite para Auxílios (Alto Escalão):** Para agentes públicos cuja remuneração seja igual ou superior a 90% do teto constitucional, os auxílios (alimentação, saúde e transporte) ficam limitados, no total mensal, a 10% da respectiva remuneração ou subsídio.
- **Teto Orçamentário para verbas indenizatórias:** Instituição de um teto orçamentário para o montante global de despesas com verbas indenizatórias em cada ente federativo, calculado a partir de despesas anteriores e corrigido pela inflação, visando limitar a "explosão de gastos".
- **Fim dos Pagamentos Retroativos por via Administrativa:** Vedação do aumento de remuneração ou de parcelas indenizatórias com efeitos retroativos, inclusive por lei. O reconhecimento e pagamento retroativo só poderão ocorrer por decisão judicial transitada em julgado baseada em precedente qualificado (ADI, ADC, etc.), respeitando o regime de precatórios. Atingindo todos os servidores públicos, um grande incentivo ao erro.
 - As propostas miram os honorários recebidos pelos Advogados da Advocacia Geral da União:

Honorários e Encargos Legais da Advocacia Pública: Os honorários de sucumbência e encargos legais passam a constituir receita pública da União, Estados e Municípios. Sua destinação prioritária deve ser o custeio das atividades de representação e consultoria, podendo ser usados para pagar parcela variável de remuneração, desde que dentro do teto constitucional e observando critérios de mérito e produtividade.

- Impede a criação de fundo para implementação de novos pisos salariais

Fundos de Remuneração (Piso Salarial): Vedação da criação de fundos (públicos ou privados) cujos recursos sejam total ou parcialmente destinados a custear o pagamento de despesas com pessoal (ativos, inativos e pensionistas), incluindo encargos remuneratórios ou indenizatórios.

- Aproveita o apelo popular contra a aposentadoria compulsória de juízes como penalidade e também impossibilita equiparação salarial entre servidores que

desempenham a mesma atividade mas recebem valores distintos e reduz o valor dos proventos de aposentadoria impedindo incorporação de direitos:

- **Aposentadoria Compulsória como Sanção:** Vedação da concessão de **aposentadoria compulsória** como sanção administrativa máxima para magistrados e membros do Ministério Público. Essa penalidade será substituída pela **perda do cargo ou demissão** em casos de faltas graves.
- **Constitucionaliza a quebra de isonomia:** Vedação expressa da extensão de qualquer direito, benefício ou vantagem específica de uma carreira a outra sob alegação de simetria constitucional e paridade entre carreiras. Violando princípio da isonomia.
- **Verbas para Aposentados:** Vedação da instituição ou extensão de qualquer verba remuneratória baseada em desempenho ou parcela indenizatória para aposentados e pensionistas.
 - Busca criar uma tabela única para os cartórios
- **Teto para Cartórios: Aplicação do teto remuneratório (13 vezes o teto do STF) para a retribuição líquida anual percebida pelos novos delegatários de serviços notariais e de registro, e fim da delegação com idade máxima de 75 anos.**
 - Dificulta a percepção de adicionais de insalubridade e periculosidade
- **Adicionais de Insalubridade e Periculosidade:** Vedação da concessão desses adicionais por categorização abstrata de carreiras ou grupos funcionais, exigindo comprovação pericial documentada da habitualidade e permanência da exposição a agentes de risco.

Em resumo, a reforma ao atacar supostos privilégios que têm permitido a uma parcela da elite do funcionalismo público operar fora dos limites remuneratórios reduz direitos e remuneração de parcela significativa dos servidores e servidoras de todo país.

CONCLUSÃO

A proposta constitucionaliza a celebração de acordo de resultados, com responsabilização ao servidor pela governança, na mesma ótica do setor privado.

Na reforma proposta pelo Deputado Pedro Paulo a meritocracia é implementada de forma radical, e os servidores serão altamente cobrados por resultados e não terão garantido de receber mais (bônus) se alcançar as metas.

Amplia o controle e microgerenciamento sobre o trabalho. haverá uma lei específica para responsabilização dos gestores pelos resultados alcançados, exigência essa que se refletirá também nas avaliações de desempenho, especialmente com a inserção da possibilidade de avaliação da qualidade da prestação do serviço público pelo cidadão em pesquisas de satisfação. A população passa a ser vista como um “consumidor” de um produto, no caso, do serviço público, em verdadeiro desmonte do Estado.

Como as progressões ocorrerão pelo atingimento de metas, o desenvolvimento nas carreiras dependerá de fatores mais subjetivos, pois há previsão de um atrelamento da progressão funcional dos servidores à existência e implementação dos instrumentos de governança e gestão. Nessa perspectiva de desconsiderar o decurso do tempo como gerador de direitos, licenças e prêmios.

Merece complementação o viés fiscalista da reforma, com a estruturação de carreiras com foco no mérito, na transversalidade e na mobilidade, mas o modelo de Estado, pois constitucionaliza a “revisão de gastos”, com prejuízo às políticas públicas, que implica em prejuízo a toda a sociedade.

Outro eixo que será complementado é da substituição da política pela tecnocracia, com significativa redução do Poder Executivo, dos prefeitos e governadores, mediante redução da capacidade dos estados e municípios gerir seus próprios recursos e elaborar seus orçamentos para atender às demandas e prioridades locais, que passará por extrema padronização e interferência direta da União, especialmente por meio da criação de um órgão central de contabilidade do Poder Executivo Federal.

Dentro das possibilidades de reorganizações de carreiras e das políticas públicas, é evidente o risco de extinção daquelas que não servem ao capital financeiro. Essas reestruturações se darão sob a justificativa de necessidade de transversalidade ou economicidade, tendem a extinguir aquelas que não são consideradas atividades tipicamente estatais e que podem ser capturadas por empresas terceirizadas mediante contratação, consórcio, concessão. Em síntese, quem decidirá o que é atividade do Estado ou não será o capital, atraindo para si atividades que geram lucratividade.

A despeito do compromisso quanto à retirada da previsão de contratações por tempo determinado com estabilidade, é possível que contratações terceirizadas sejam intensificadas e expandida para diversas áreas de atuação do órgão ou entidade, o que reduzirá a realização de concurso públicos.

Outro aspecto que prejudicará a abertura de novos concursos é o planejamento estratégico que deverá ser realizado, na medida em que concursos públicos somente serão abertos se as vagas destinadas forem necessárias para cumprir os acordos pactuados pelos prefeitos e governadores.

Em consequência, o regime próprio de previdência tenderá à extinção, pela ausência de novos servidores para mantê-lo.

Ainda que os idealizadores da referida reforma afirmem que não haverá prejuízo à estabilidade do cargo público, o fato é que a PEC não reestabelece a redação original do art. 39, caput, da Constituição Federal, que prevê a obrigatoriedade do RJU (flexibilizado pelo STF na ADI 2135), pelo contrário, incentiva as contratações terceirizadas.

Além da aproximação do serviço público à lógica empresarial, a reforma extingue direitos, como triênios, anuênios e licenças-prêmios, ao passo que abre espaços para congelamentos salariais e punições pelo não cumprimento de metas, como atrasos na progressão e até demissão do serviço público para aqueles que estão em estágio probatório.

A instituição do bônus acentuará as desigualdades salariais, sem promover qualquer forma de recomposição de remuneração, o que beneficiará apenas o alto escalão do serviço público, especialmente os cargos comissionados e de confiança nomeados “estratégicos”, que poderão receber até 4 salários de bônus, em comparação aos demais servidores, cujo bônus será limitado até 2, se houver espaço no orçamento do ente.

Por fim, distingue os servidores públicos dos demais brasileiros ao impedir acesso ao judiciário mediante obstáculos quase intransponíveis para que o servidor e servidora acesse o reconhecimento de direito tolhido pelo seu empregador (Estado), seja pela proibição do reconhecimento e pagamento administrativo de valores retroativos, seja pela determinação que o reconhecimento judicial ocorra apenas mediante precedente qualificado. Além de submeter o crivo do judiciário ao orçamento.

Os principais aspectos prejudiciais aos direitos dos servidores constam expressamente na PEC, não no PL e PLP, o que reforça a gravidade da reforma, por se pretender alterar a Constituição Federal e se tratar de uma alteração legislativa de difícil reversão, caso aprovada. Registra-se que diferente dos projetos de lei, uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC) não pode ser vetada pelo Presidente da República, o que reforça a necessidade do engajamento para que a proposta seja desde já arquivada.

Brasília, 22 de outubro de 2025.

Camilla Louise G. Cândido
OAB/DF nº 28.404

Mádila Barros S. de Lima
OAB/DF nº 53.531

Anexo

Resumo criado por IA, sob a supervisão técnica das autoras:

A proposta foca na narrativa de “**combate aos privilégios**” e modernização para realizar ajuste fiscal, implementar de forma aprofundada meritocracia e tecnocracia com objetivo de reduzir direitos de todos os servidores e servidoras do país

A seguir, apresento o resumo dos impactos em pontos:

I. Modelo da Reforma e Instrumentos

- **Instrumentos:** Ocorre por meio de três textos: uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC), um Projeto de Lei Complementar (PLP) e um Projeto de Lei Ordinária (PL). O PLP cria a Lei de Responsabilidade por Resultados, e o PL estabelece um Marco Legal da Administração Federal.
- **Risco Institucional:** A PEC, por alterar a Constituição Federal, é de difícil reversão se aprovada e não pode ser vetada pelo Presidente da República.
- **Remunerações e Benefícios (Potenciais Prejuízos aos Servidores)**
- **Tabela Remuneratória Única (TRU):** Prevista no Art. 39 §5-A da PEC. O valor do primeiro nível corresponderá a um salário-mínimo, e o último nível, ao teto remuneratório do ente.
 - **Impacto:** Desconsidera o grau de complexidade das atribuições, com **risco de redução de salários** iniciais e finais, e potencial **congelamento salarial**.
- **Controle de Pagamentos:** Impõe rigidez e centralização normativa.
 - **Impacto:** Cria obstáculos "quase intransponíveis" para o servidor acessar o reconhecimento de direitos, seja pela **proibição de pagamento retroativo** por via administrativa, seja pela determinação de que o reconhecimento judicial ocorra apenas mediante precedente qualificado (ADI, ADC, ADPF, repercussão geral, etc.).
- **Fim da isonomia entre os servidores:** Vedada a extensão de qualquer direito, benefício ou vantagem específica de uma carreira a outra sob alegação de simetria ou paridade.
- **Bônus de Resultado:** Instituição de remuneração variável condicionada a metas (Art. 37, XI-A da PEC e Art. 7º do PLP).
 - **Características:** Não incide no teto. Servidores que cumprirem as metas receberão até 2 salários; mas ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança estratégicos poderão receber **até 4 salários** de bônus.
 - **Impacto:** Aprofunda a desigualdade salarial e **amplia o adoecimento** ao acirrar a competitividade. Exige permanência em efetivo exercício de 1º de janeiro a 31 de dezembro (sem qualquer falta), penalizando minorias (pessoas com deficiência, cuidadoras, etc.).

III. Retirada de Direitos Históricos (Extinção de Privilégios)

A reforma promove a retirada e o enfraquecimento de direitos dos servidores públicos, focando na extinção de privilégios:

- **Extinção de triênios, anuênios e licenças-prêmios** em Estados e Municípios.
- Vedação da conversão em pecúnia de férias, folgas ou licenças não usufruídas.
- **Adicionais de Periculosidade/Insalubridade:** Vedação da concessão por categorização abstrata de carreiras ou grupos funcionais.

- Vedação de instituição de verbas remuneratórias ou indenizatórias por meio de normas não sujeitas à deliberação do Poder Legislativo.

IV. Gestão de Pessoas e Meritocracia

- **Progressão e Promoção:** Serão baseadas em mérito e no bom resultado das avaliações de desempenho, pondo **fim à progressão e promoção por tempo de serviço**.
 - **SIDEC:** Instituição do SIDEC (sistema de competição entre servidores por vagas limitadas/cesta de pontos) como regra. É um limitador à progressão funcional e pode gerar risco de perseguição e assédio moral.
- **Carreiras:** Redução no número de carreiras, com incentivo à **transversalidade e mobilidade**.
 - **Alongamento:** Carreiras mais alongadas, com **mínimo de 20 níveis de progressão** e interstício mínimo de um ano.
- **Concurso Público:** Racionalização dos concursos, que se tornarão mais raros. A investidura será condicionada ao "perfil profissional desejável".
- **Concurso Nacional Unificado (CNU):** O modelo CNU passa a ser aberto a Estados e Municípios, permitindo o aproveitamento de cadastros de aprovados e gerando economia.
- **Estágio Probatório:** Duração de **36 meses**. Será mais rígido, com avaliação por critérios meritocráticos e produtivistas, e possibilidade de desligamento antes do término.

V. Riscos à Estabilidade e Contratações

- **Contratações Temporárias:** Incentivo às contratações temporárias, com possibilidade de extensão dos contratos por até **5 anos**. A força de trabalho efetiva será cada vez mais substituída por terceirizados.
- **Regime Jurídico Único (RJU):** A PEC não reestabelece a obrigatoriedade do RJU (flexibilizado na ADI 2135), o que incentiva contratações terceirizadas e aumenta os riscos à estabilidade.

VI. Governança e Transparência

- **Governança por Resultados:** Constitucionalização de instrumentos como **Planejamento Estratégico e Acordo de Resultados**. A progressão funcional dos agentes públicos dependerá da existência e implementação desses instrumentos.
- **Fiscal:** Todas as despesas e renúncias de receita deverão ser divulgadas no Portal da Transparência em **formato aberto, padronizado e legível por máquina**, incluindo a remuneração de agentes públicos de forma individualizada e discriminada.
- **Avaliação de Políticas Públicas:** Obrigatoriedade de avaliação prévia simplificada para criação ou expansão de políticas.
- **Teto Orçamentário para Indenizatórias:** Limitação das dotações orçamentárias para verbas indenizatórias.

VII. Impactos em Aposentados e Inativos

- **Violação à Paridade:** Há vedação expressa de instituição ou extensão de **bônus** ou qualquer **verba remuneratória baseada em desempenho ou parcela indenizatória** para aposentados e pensionistas.
- **Risco ao RPPS:** Risco de extinção do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) em razão da ausência de novos concursos públicos e aumento de servidores terceirizados.