



CARTILHA

AVALIAÇÃO DA PROPOSTA DE RDEFORMA ADMINISTRATIVA DO GT DA CÂMARA

Caros companheiros de luta, a ASAV - Sindicato, elaborou a seguinte proposta de cartilha para facilitar a discussão sobre a proposta de RDeforma Administrativa proposta pela Câmara dos Deputados.

O Texto-Base é o Relatório apresentado pelo GT - e a legislação que o complementa -, Seus EIXOS e TÓPICOS principais. A partir daí, foram feitas avaliações de cada TÓPICO, contrapondo-os com as seguintes fontes:

- Proposta de Reforma Administrativa do MGI, a partir das seguintes fontes:
 - Diretrizes e propostas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) para a transformação do Estado brasileiro;
 - Entrevista conduzida por Juliana Rosa, da Band Jornalismo, com a MGI Esther Dweck em 2 de Outubro de 2025;
- Constituição Federal;
- Lei 8112/90 - RJU
- Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras;
- Avaliação Crítica a partir das seguintes fontes:
 - e-book: *Reforma Administrativa: O Ataque Silencioso ao Serviço Público Brasileiro: Um Estado-empresa para cidadãos-clientes?* de Sylvio Micelli;
 - Artigo: *Reforma administrativa e o viés gerencialista e tecnocrático* de Gustavo Roberto Januário, publicado em 13 de Outubro 2025 no portal de notícias "Jota";

Esperamos, com esse trabalho, contribuir com a construção coletiva do conhecimento pelas bases e sua mobilização crítica contra o projeto de RDeforma Administrativa que querem, novamente, nos impor.

ASAV Sindicato - Associação dos Servidores Administrativos da UFV

SUMÁRIO: EIXOS DO RELATÓRIO DO GT DA RDEFORMA ADMINISTRATIVA DA CÂMARA DOS DEPUTADOS.

ESTRATÉGIA, GOVERNANÇA E GESTÃO.....	3
Visa migrar o foco da administração pública do controle de processos para a entrega de valor à sociedade, promovendo um ciclo de planejamento, execução, avaliação e melhoria contínua por meio de mecanismos vinculantes de gestão por resultados.	
TRANSFORMAÇÃO DIGITAL.....	10
Busca a modernização da máquina pública pela transformação digital dos serviços, utilizando novas tecnologias para simplificar estruturas, otimizar recursos, promover interoperabilidade de sistemas e aumentar a transparência.	
PROFISSIONALIZAÇÃO.....	15
Consiste na modernização do ciclo de gestão de pessoas, focando em meritocracia, mobilidade e valorização do desempenho, para garantir servidores mais bem preparados e motivados.	
EXTINÇÃO DE PRIVILÉGIOS.....	22
Enfrentamento às desigualdades e excessos no serviço público, visando corrigir distorções remuneratórias, reafirmar a supremacia do interesse público e aumentar a transparência.	

ESTRATÉGIA, GOVERNANÇA E GESTÃO

Visa migrar o foco da administração pública do controle de processos para a entrega de valor à sociedade, promovendo um ciclo de planejamento, execução, avaliação e melhoria contínua por meio de mecanismos vinculantes de gestão por resultados.

1.1. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO - instrumento obrigatório a ser divulgado pelo executivo (presidente, governadores e prefeitos) em até 180 dias após a posse, definindo objetivos e metas para o mandato.

1.1.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi busca a transformação do estado para entregar melhores políticas e serviços, com foco na eficiência e na formulação de políticas públicas. A transformação do estado exige planejamento estratégico. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

1.1.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: fortalece o princípio constitucional da eficiência ao exigir que a ação estatal seja orientada por metas claras e resultados mensuráveis. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

1.1.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

1.1.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: assegura que o desenvolvimento das carreiras, como as reestruturadas pela lei nº 15.141/2025 e o plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação (pcctae), esteja vinculado a objetivos e metas institucionais claros [2, 463, VII]. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

1.1.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: a exigência de planejamento e metas pode, em teoria, tornar a administração pública mais direcionada. É potencialmente danoso porque: a crítica vê a ênfase na "eficiência" e nos "resultados" como uma **falácia**, sendo usada como **cortina de fumaça** para justificar cortes e a privatização indireta de serviços essenciais, o que fragiliza a capacidade estatal de longo prazo.

1.1.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Se um prefeito ignora o plano de governo anterior, a reforma obriga ele e os futuros prefeitos a criarem um **plano estratégico com metas claras** nos primeiros 180 dias de mandato. Se não seguir o plano, há sanção.

1.1.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" A obrigatoriedade de focar em **metas claras** é um **viés tecnocrático** que, na prática, faz com que o prefeito só priorize o que é fácil de medir (eficiência econômica). Isso **desvaloriza os serviços complexos** (como assistência social), comprometendo a **capacidade estatal** de inclusão e de resposta humanizada.

1.2. **ACORDO DE RESULTADOS** - instrumento celebrado anualmente por órgãos e entidades, como desdobramento do planejamento estratégico, definindo objetivos e metas institucionais. pode ampliar a autonomia gerencial, orçamentária e financeira do órgão.

1.2.1. **Proposta de Reforma Administrativa do MGI** Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi busca implementar programas de gestão de desempenho (institucional, de equipes e individuais) que assegurem a busca sistemática por melhores resultados. O mgi está trabalhando na articulação de sistemáticas de gestão de desempenho para o alinhamento entre o indivíduo e a organização. Diverge da proposta de reforma do governo porque: o mgi foca no programa de gestão e desempenho (pgd) como a base para o aprimoramento das entregas e resultados pactuados com as chefias, sem citar diretamente o "acordo de resultados" da pec.

1.2.2. **Avaliação à luz da Constituição Federal** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: vincula a gestão dos órgãos ao planejamento estratégico, promovendo a gestão por resultados e a eficiência constitucional. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

1.2.3. **Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

1.2.4. **Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras** É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: fortalece os princípios de gestão por resultados e avaliação do desempenho funcional [2, 463, IX], essenciais para a progressão nas carreiras, o que legitima reestruturações baseadas em eficiência, como as realizadas pela lei nº 15.141/2025. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

1.2.5. **Avaliação Crítica** É potencialmente benéfico porque: indiferente. É potencialmente danoso porque: se o acordo de resultados for vinculado a uma avaliação de desempenho com critérios frágeis e subjetivos (como teme a crítica), o instrumento de gestão se torna uma ferramenta de subordinação política e perseguição, minando a qualidade da convivência das equipes e a segurança do servidor.

1.2.6. **"Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT** Hoje, o governo pode ter metas de saúde no papel, mas os funcionários não as seguem. Com a reforma, o plano vira um "acordo de resultados" anual, amarrando a meta de saúde a uma equipe específica, que será monitorada para garantir que o serviço seja entregue.

1.2.7. **Avaliação Crítica do "Exemplo Prático"** Esse "acordo de resultados", se vinculado a uma avaliação de desempenho subjetiva, gera insegurança e transforma a gestão em um ambiente de subordinação política. O servidor perde sua estabilidade de fato, e a perseguição se torna uma ameaça real no ambiente de trabalho.

1.3. **BÔNUS DE RESULTADO** - pagamento facultativo de bônus (limitado ao órgão) para agentes públicos em atividade que cumpram metas pactuadas no acordo de resultados, condicionado ao respeito aos limites de despesa de pessoal (90% do limite máximo).

1.3.1. **Proposta de Reforma Administrativa do MGI** Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi reconhece que o bônus de resultado é uma prática que pode ser

associada à ideia de remuneração por resultados (como plr) e que a ideia de ter metas e avaliação individual é "bacana". Diverge da proposta de reforma do governo porque: a ministra esther dweck expressou dúvidas sobre o **espaço fiscal** para o pagamento desse bônus e o seu "efetivo efeito real" no engajamento dos servidores.

1.3.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: valoriza o mérito e o reconhecimento dos agentes públicos que alcançam os objetivos e metas pactuados, incentivando a eficiência. **É potencialmente danoso ao serviço público porque: embora condicionado a limites fiscais, o potencial de ser concedido "não submetido ao teto" pode gerar distorções e conflitar com o princípio da moralidade se for interpretado de forma a criar "supersalários".**

1.3.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: reforça a gestão de desempenho e a meritocracia, incentivando o servidor a buscar resultados. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

1.3.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: liga a remuneração ao desempenho e ao mérito, complementando a estrutura remuneratória de diversas carreiras reestruturadas pela lei nº 15.141/2025 e alinhando-se à diretriz de reconhecimento do mérito individual [2, 211, VIII]. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

1.3.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: pode incentivar o desempenho individual, desde que baseado em critérios objetivos. **É potencialmente danoso porque: o bônus, que estimula a competição, deturpa o ideal de cooperação que deve prevalecer no serviço público, prejudicando a convivência das equipes e a segurança do servidor.**

1.3.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Não foi encontrado ""Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT comparativo" específico para o tópico "bônus de resultado" nas fontes do relatório do gt.

1.3.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" O bônus, parte da lógica gerencialista da "meritocracia", visa **estimular a competição** no serviço público. Isso **deturpa o ideal de cooperação** entre os servidores e **prejudica a convivência das equipes** no ambiente de trabalho.

1.4. REVISÃO DE GASTOS ("SPENDING REVIEW") - processo contínuo e integrado ao orçamento, conduzido pelo poder executivo, para realocar recursos para políticas públicas mais eficazes e eficientes. deve utilizar avaliações e auditorias como insumos.

1.4.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi busca promover "ganhos de eficiência contínua" e aumentar a qualidade do gasto público. A revisão de gastos é uma ferramenta que visa gastar melhor. Diverge da proposta de reforma do governo porque: o mgi critica um debate de reforma administrativa focado apenas no aspecto fiscal, que considera "enviesado e reducionista". O objetivo do mgi é a melhora da eficiência do serviço público, e não apenas o ganho fiscal.

1.4.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: eleva a revisão de gastos a *status* constitucional, utilizando avaliações de

políticas e auditorias como insumo para aumentar a eficiência e a qualidade do gasto público. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

1.4.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

1.4.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: garante a sustentabilidade fiscal da administração [2, 212, V], condição essencial para que as carreiras, inclusive as novas ou reajustadas pela lei nº 15.141/2025, tenham previsão orçamentária para provimento e remuneração, conforme o pl do gt [2, 212, III]. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

1.4.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: indiferente. É potencialmente danoso porque: historicamente, o foco em "cortar gastos, sem considerar o impacto social" resulta em um estado mais frágil e injusto. A revisão de gastos é vista como uma medida que busca **redução de gastos sem sacrificar direitos**, mas que na prática, pode levar a cortes indiscriminados, comprometendo a capacidade estatal de investimento social.

1.4.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Sem a reforma, o governo pode criar um comitê para cortar gastos, mas o presidente pode simplesmente ignorar a recomendação de economia no orçamento e fechar o comitê. Com a reforma, o comitê de revisão de gastos se torna **permanente** e as economias precisam ser monitoradas de fato.

1.4.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" O foco dessa **revisão "técnica"** é apenas fiscalista. Essa abordagem é **reducionista** e pode levar a cortes indiscriminados em programas sociais importantes, **enfraquecendo a capacidade estatal** e prejudicando a **qualidade dos serviços** oferecidos à população mais vulnerável.

1.5. IMPLEMENTAÇÃO DE CENTROS/SISTEMAS DE CUSTOS - obrigatório para todos os entes, mantido pelos órgãos centrais da união, para servir como referência de preços e parâmetro de formação de custos de programas, serviços e compras.

1.5.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi criou a secretaria de serviços compartilhados e o colaboragov, que centraliza atividades de suporte (como compras e gestão) para aumentar a eficiência e reduzir custos através da padronização de processos e eliminação de redundâncias. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

1.5.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: a obrigatoriedade é constitucionalizada (art. 163, x), aumentando a transparência e a eficiência, e permitindo decisões mais informadas sobre custos. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

1.5.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

1.5.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: a uniformização dos custos (art. 50, § 4º do plp) favorece a racionalização do gasto público, o que indiretamente apoia o dimensionamento da força de

trabalho e a alocação de recursos nas novas carreiras criadas pela lei nº 15.141/2025. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

1.5.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: aumenta a transparência e a racionalidade da tomada de decisão, o que é um passo para **melhorar a gestão pública**. É potencialmente danoso porque: indiferente.

1.5.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Um município precisa comprar merenda, mas sem preço de referência, a cotação é suspensa por irregularidade, atrasando a entrega. Com a reforma, o gestor consulta um **sistema de referência de custos nacional** e faz a compra correta rapidamente.

1.5.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" O sistema de custos, parte da **lógica tecnocrática**, pode ser usado para fundamentar a **extinção de cargos**. Se o sistema torna a compra de merenda mais eficiente e automática, o governo pode declarar que o cargo do servidor responsável se tornou **obsoleto**, fragilizando o **vínculo permanente**.

1.6. OBRIGATORIEDADE DE AVALIAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS - exigência de uma avaliação prévia simplificada para a criação ou expansão de políticas públicas (exceto emergenciais), garantindo que tenham objetivos e metas claras e compatibilidade orçamentária. ["Extensão do Arcabouço Fiscal para Estados e Municípios"]

1.6.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi inclui a avaliação de políticas entre suas frentes de atuação e exige a utilização de informações geradas pela administração pública para o aperfeiçoamento das políticas. A avaliação prévia alinha-se ao foco do mgi em gastar melhor e garantir a efetividade. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

1.6.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: reforça a determinação constitucional (art. 37, § 16) e exige uma avaliação prévia simplificada para garantir a eficácia, a economicidade e a compatibilidade orçamentária. É potencialmente danoso ao serviço público porque: pode levar à burocracia excessiva se a avaliação prévia for desproporcional à complexidade da política, embora políticas emergenciais sejam excetuadas.

1.6.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

1.6.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: garante que as novas políticas públicas, para as quais as carreiras reestruturadas pela lei nº 15.141/2025 (como a carreira de desenvolvimento socioeconômico) serão essenciais, sejam bem planejadas, com objetivos e metas claras, e compatibilidade orçamentária. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

1.6.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: promove a **transparência e a eficiência** na formulação de políticas, fortalecendo a capacidade estatal ao basear decisões em dados e resultados esperados. É potencialmente danoso porque: funciona como um

filtro tecnocrático que pode dificultar a implementação de políticas urgentes que ainda não foram "validadas" pelo aparato técnico.

1.6.6. **"Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT** Hoje, um governo pode criar ou acabar com qualquer política pública sem avaliar se ela é boa. Com a reforma, para criar uma política (ex: de segurança), ele precisa **analisar opções e garantir** que o gasto seja compatível com o orçamento.

1.6.7. **Avaliação Crítica do "Exemplo Prático"** Esse é um **filtro tecnocrático** que **retira o debate político** da criação de políticas públicas. A exigência de **avaliação prévia e metas claras** pode **dificultar a implementação** de políticas sociais urgentes que dependem de agilidade, tornando o estado mais lento e menos responsivo.

1.7. **TRIBUNAIS DE CONTAS (NOVA ATUAÇÃO)** - redefinição de papel para atuar de forma colaborativa e consultiva, monitorando a efetividade do sistema de gestão por resultados. também poderão celebrar instrumentos consensuais para a resolução de problemas.

1.7.1. **Proposta de Reforma Administrativa do MGI** Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi reconhece a necessidade de aprimoramento das instituições públicas e que a transformação do estado demanda o engajamento e a cooperação dos demais poderes, incluindo órgãos de controle. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

1.7.2. **Avaliação à luz da Constituição Federal** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: introduz o consensualismo e o papel consultivo/colaborativo (art. 71, xii), o que pode acelerar a resolução de impasses e aumentar a eficiência da gestão. É potencialmente danoso ao serviço público porque: o foco consultivo (art. 71, xii) pode diluir a autoridade fiscalizadora se os limites entre orientação e controle não forem estritamente observados.

1.7.3. **Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

1.7.4. **Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras** É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: reduz a aversão ao risco na gestão pública e na formulação de políticas, o que é crucial para carreiras de planejamento e gestão envolvidas em reestruturações complexas como as tratadas na lei nº 15.141/2025. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

1.7.5. **Avaliação Crítica** É potencialmente benéfico porque: a atuação consensual pode **acelerar a resolução de impasses**, aumentando a agilidade na prestação de serviços. É potencialmente danoso porque: a crítica sugere que o foco consultivo pode **diluir o rigor do controle externo**, comprometendo a fiscalização da moralidade e legalidade dos gastos.

1.7.6. **"Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT** **Súmulas vinculantes:** o tcu pode emitir uma regra única que obriga todos os tribunais estaduais a terem a mesma interpretação, reprovando o governador que burlou a regra. **Competências de gestão:** o tc é obrigado a fiscalizar de forma contínua se o governo está cumprindo seu planejamento.

Consensualismo: todos os tribunais terão **poder constitucional para negociar acordos rápidos** entre as partes, destravando obras.

1.7.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" O foco em **consensualismo** e na atuação **"colaborativa"** dos tcs tende a **diluir o rigor da fiscalização** sobre os atos do gestor público. No contexto gerencialista da reforma, isso pode comprometer a **moralidade** e a **transparência**, facilitando que o interesse político se sobreponha ao controle externo.

1.8. RACIONALIZAÇÃO DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL - imposição de limites máximos para o número de secretarias e para o subsídio do prefeito em municípios que dependem majoritariamente de transferências (custeio excede a receita própria líquida). [Ataque ao Pacto Federativo]

1.8.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi busca institucionalizar modelos organizacionais inovadores que favoreçam a entrega de serviços de qualidade a custos competitivos. O mgi trabalha em parceria com estados e municípios. Diverge da proposta de reforma do governo porque: o foco em vincular limites de subsídio e estrutura à dependência fiscal (receita própria vs. custeio) tem uma ênfase fiscalista que o mgi tende a evitar como centro do debate.

1.8.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: impõe responsabilidade fiscal e racionaliza a estrutura administrativa, alinhando a remuneração dos agentes políticos à capacidade de arrecadação do município, reforçando a economicidade e a eficiência. **É potencialmente danoso ao serviço público** porque: toca na autonomia federativa e na capacidade de auto-organização dos municípios.

1.8.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

1.8.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: indiferente. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente (o escopo da lei nº 15.141/2025 é primariamente o poder executivo federal, não havendo impacto direto na reestruturação municipal).

1.8.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: é uma alternativa para **cortar gastos no "andar de cima"**, atacando o inchaço burocrático em municípios pobres e promovendo a economicidade. É potencialmente danoso porque: indiferente.

1.8.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Um município pequeno, que depende do dinheiro de fora (transferências da união), tem 20 secretarias e um prefeito com salário alto. A reforma obriga esse município a reduzir o número de secretarias (para 9) e limita o salário do prefeito a **50% do salário do governador** do estado.

1.8.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" O ataque aos privilégios do prefeito é uma **cortina de fumaça populista**. Enquanto o salário do agente político é limitado, os **direitos dos servidores de base** (professores, enfermeiros) serão atacados com **flexibilização de vínculos** e **avaliação de desempenho subjetiva**, fragilizando os serviços essenciais.

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Busca a modernização da máquina pública pela transformação digital dos serviços, utilizando novas tecnologias para simplificar estruturas, otimizar recursos, promover interoperabilidade de sistemas e aumentar a transparência.

2.1. PLANO NACIONAL DE GOVERNO DIGITAL (PNGD) - lei decenal que articula as administrações públicas de todos os entes e poderes para orientar a transformação digital dos serviços.

2.1.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi foi criado com a missão de promover a transformação digital. A articulação com entes federativos é uma prioridade do mgi, que lidera essa frente com a estratégia nacional de governo digital (engd). Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

2.1.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: eleva o planejamento digital a nível constitucional, garantindo uma política de estado decenal e orientando a digitalização dos serviços, o que promove a eficiência. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

2.1.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

2.1.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: assegura que o desenvolvimento de competências digitais seja planejado (art. 22, xxxiv) [2, 286, 348, IV], alinhando a capacitação [2, 463, VIII] e o desenvolvimento de servidores nas carreiras reestruturadas (lei nº 15.141/2025) à demanda de estado. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

2.1.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: a transformação digital é essencial para **melhorar a qualidade dos serviços prestados** e aumentar a agilidade do estado. É potencialmente danoso porque: a digitalização, se não for acompanhada de valorização do **capital humano**, pode levar à precarização de funções auxiliares ou de baixa complexidade, que o pl do gt sugere ser compatível com "terceirização ou soluções tecnológicas" [2, 449, III].

2.1.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Um prefeito cria um aplicativo municipal apenas para pedir poda de árvores, mas o sistema é inseguro e incompleto. Com a reforma, o governo federal cria um plano digital que **obriga o município a seguir padrões mínimos** de segurança e qualidade nos serviços digitais.

2.1.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" A ênfase na transformação digital é usada como justificativa para a **extinção de cargos** sob a alegação de "obsolescência". A **capacidade estatal** é reduzida quando o estado opta pela **solução tecnológica** em vez de investir em **servidores estáveis e capacitados**.

2.2. ESTRATÉGIA NACIONAL DE GOVERNO DIGITAL (ENGD) - deve ser planejada e mantida por todos os entes federativos, com diretrizes sobre infraestrutura digital, interoperabilidade de dados, segurança cibernética e transparência.

2.2.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi está ativamente implementando a estratégia nacional de governo digital (engd), lançada em 2024, para garantir alinhamento e coordenação entre os entes federativos. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

2.2.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: estabelece normas gerais sobre governo digital e interoperabilidade de sistemas, garantindo a coordenação e a padronização digital entre os entes. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

2.2.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

2.2.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: fomenta a incorporação de novos recursos de tecnologia da informação, o que exige o desenvolvimento contínuo dos servidores [2, 463, VIII] em carreiras técnicas e administrativas, a fim de evitar a obsolescência das atribuições [2, 316, II]. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

2.2.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: promove a **continuidade e a qualidade dos serviços**, evitando falhas de especificação e reduzindo custos com processos manuais, o que beneficia a população e a eficiência. É potencialmente danoso porque: indiferente.

2.2.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Municípios usam sistemas digitais incompatíveis ou nenhum. A estratégia nacional obriga todos os entes a terem uma infraestrutura digital padronizada, com **sistemas que se comunicam** (interoperabilidade) e requisitos mínimos de segurança.

2.2.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" A digitalização, embora necessária, pode ser utilizada para justificar a **terceirização crescente de funções essenciais** ou a contratação de **vínculos precários** para a manutenção de sistemas, o que reduz o controle público, aumenta os custos de longo prazo e **precariza a qualidade dos serviços** prestados.

2.3. IDENTIFICAÇÃO ÚNICA - manutenção de uma solução estruturante de identificação única e nacional (carteira de identidade nacional), associada à carteira de identidade nacional, para facilitar o acesso aos serviços públicos digitais.

2.3.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: a identidade única (como a carteira de identidade nacional) e o gov.br são metas explícitas do mgi para o acesso a direitos e a melhoria da qualidade do gasto. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

2.3.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: garante a identificação única dos cidadãos (cin), facilitando o acesso a serviços públicos digitais (inclusão digital) e aumentando a eficiência. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

2.3.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

2.3.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: indiferente. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

2.3.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: facilita o acesso universal a serviços como saúde e educação, fortalecendo a **capacidade estatal** de inclusão digital e reduzindo a fragmentação da identificação. É potencialmente danoso porque: indiferente.

2.3.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Hoje, a identificação é fragmentada. Com a reforma, o cidadão nasce com uma **identidade única (cin)** que serve para acessar todos os serviços públicos (saúde, escola, trabalho) de forma digital e simplificada por toda a vida.

2.3.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" Indiferente (medida de simplificação).

2.4. PLATAFORMA GOV.BR E ATO DIGITAL - consolidação do gov.br como portal único para serviços digitais, com garantia de que todo ato da administração pública seja rastreável e disponibilizado em formato digital.

2.4.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi busca a consolidação do gov.br como portal único, com foco em interoperabilidade de dados e sistemas para otimizar serviços. A transparência de atos é um compromisso do mgi. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

2.4.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: reforça os princípios da publicidade, transparência e digitalização, facilitando o controle social. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

2.4.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

2.4.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: a rastreabilidade e a digitalização dos atos aumentam a transparência, complementando a diretriz de transparência ativa das estruturas de carreira e remunerações (o que inclui as carreiras da lei nº 15.141/2025) [2, 211, IX]. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

2.4.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: diminui a **burocracia**, aumenta a **transparência** dos atos e **facilita o acesso** do cidadão à informação, melhorando a qualidade dos serviços públicos. É potencialmente danoso porque: indiferente.

2.4.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Uma pessoa precisa de uma informação pública (ex: ato de juiz), mas o sistema é antigo e os documentos estão em papel. Com o gov.br e o ato digital, evita-se sistemas redundantes e o cidadão acessa o **documento de forma rápida, digitalizada e rastreável.**

2.4.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" Indiferente (medida de transparência).

2.5. SEGURANÇA JURÍDICA AO AGENTE PÚBLICO - o agente público responderá pessoalmente apenas em casos de dolo ou erro grosseiro. o erro grosseiro será definido com critérios objetivos, como a diligência observada no processo decisório.

2.5.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converge com a proposta de reforma do governo porque: o incentivo à inovação e a busca por maior segurança jurídica para o gestor ("apagão das canetas") são reconhecidas como essenciais para a eficiência. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

2.5.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: estimula a inovação e o exercício da função com menos aversão ao risco, alinhando-se ao princípio da eficiência. O erro grosseiro é definido com critérios objetivos, como a diligência observada. **É potencialmente danoso ao serviço público porque: pode levar ao enfraquecimento da responsabilização ou da moralidade se a definição de "erro grosseiro" for aplicada de modo a proteger condutas manifestamente negligentes.**

2.5.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: oferece maior segurança ao servidor para a tomada de decisões, o que pode reduzir a "burocratização defensiva". É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

2.5.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: mitiga o "apagão das canetas", encorajando os servidores das carreiras de gestão (como as criadas na lei nº 15.141/2025) a inovar e a tomar decisões complexas, o que é fundamental para a transformação do estado. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

2.5.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: combate o "direito administrativo do medo" e o **"apagão das canetas"**, estimulando a **inovação** e a tomada de decisões, o que melhora a capacidade estatal de resposta rápida e a qualidade dos serviços. **É potencialmente danoso porque: o enfraquecimento da responsabilização pode conflitar com a moralidade e a probidade.**

2.5.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Um gestor inova e, mesmo com boas intenções, comete um erro de contrato e é multado. A reforma dá mais segurança: o gestor só será punido se tiver má-fé (dolo) ou se cometer um **erro grosseiro** (ignorando documentos ou sendo displicente).

2.5.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" Embora vise a inovação, a definição de **"erro grosseiro"** pode ser subjetiva e mal aplicada, levando ao **enfraquecimento da responsabilização** e da **moralidade** pública. Isso pode gerar impunidade para gestores que agem com **negligência**, comprometendo a confiança nas instituições.

2.6. INCENTIVO À INOVAÇÃO - estímulo à inovação mediante a criação de ambientes de experimentação controlada e laboratórios de inovação para desenvolver e testar novas tecnologias e modelos de prestação de serviços.

2.6.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: a inovação é um dos pilares da missão do mgi. O mgi busca estimular a inovação por meio de ambientes de experimentação controlada [2, 112, VIII, 234]. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

2.6.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: constitucionaliza o estímulo à inovação, impulsionando o princípio da eficiência e a soberania digital. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

2.6.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

2.6.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: o fomento à inovação e o mapeamento de competências [2, 312, II] garantem que as carreiras, incluindo as reestruturadas pela lei nº 15.141/2025, se mantenham atualizadas e relevantes diante das novas tecnologias (ia, governo digital). É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

2.6.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: a inovação é um motor para a **melhoria da qualidade dos serviços** e para a adaptação do estado às novas demandas sociais. É potencialmente danoso porque: indiferente.

2.6.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT A burocracia paralisa a inovação. A reforma permite, com amparo legal, a realização de **"hackathons"** e o uso de **inteligência artificial em ambientes controlados**, visando desenvolver soluções inovadoras no atendimento aos cidadãos.

2.6.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" A inovação, quando usada no **viés tecnocrático**, pode ser a justificativa para a **terceirização irrestrita** de funções e a **substituição do capital humano** por algoritmos. O ganho de eficiência não se traduz em melhoria da **capacidade estatal**, mas sim em redução do quadro permanente.

2.7. PARTICIPAÇÃO CIDADÃ E TRANSPARÊNCIA DIGITAL - ampliação da transparência e participação social, com a possibilidade de avaliação digital da prestação dos serviços públicos pelos usuários.

2.7.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi busca ampliar a transparência pública, o controle social e a participação dos cidadãos. O mgi trabalha para que os serviços públicos digitais sejam acessíveis [2, 112, VII]. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

2.7.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: reforça a transparência, publicidade e participação social, permitindo o

controle social e a avaliação dos serviços pelos usuários. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

2.7.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

2.7.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: a transparência ativa, incluindo dados sobre a alocação e remuneração [2, 211, IX] (impactando as carreiras da lei nº 15.141/2025), e a avaliação por usuários tornam o serviço público mais legítimo e responsável perante o cidadão. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

2.7.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: a **avaliação digital por usuários** e a transparência pública reforçam a *accountability* e melhoram a **qualidade dos serviços** e o controle social. É potencialmente danoso porque: indiferente.

2.7.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Um cidadão vai em um hospital público e não é bem atendido. Ele tenta fazer uma avaliação do hospital mas não encontra essa possibilidade. Ao verificar o portal da transparência, também não há nada falando do hospital.

2.7.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" Indiferente (medida de transparência e *accountability*).

PROFISSIONALIZAÇÃO

Consiste na modernização do ciclo de gestão de pessoas, focando em meritocracia, mobilidade e valorização do desempenho, para garantir servidores mais bem preparados e motivados.

3.1. CICLO DE GESTÃO DE PESSOAS (NORMAS GERAIS) - estabelecimento de normas nacionais válidas para todos os entes sobre o ciclo laboral, abrangendo planejamento da força de trabalho, estruturação de carreiras, concursos, estágio probatório, cargos em comissão e avaliação de desempenho.

3.1.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi visa o fortalecimento do serviço público para ter uma burocracia profissional, e a agenda inclui normas gerais para o ciclo laboral. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

3.1.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: a união passa a ter competência para estabelecer normas gerais sobre todo o ciclo laboral (art. 22, xxxii), promovendo a profissionalização e a uniformização de regras essenciais. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

3.1.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: estende as melhores práticas de gestão de pessoas, muitas já contidas na 8.112 para a união (como provimento e estágio probatório), para os demais entes federativos. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

3.1.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: aborda a fragmentação normativa, garantindo que as reestruturações, como a massiva unificação e criação de carreiras na lei nº 15.141/2025, sejam regidas por diretrizes unificadas de gestão de pessoas. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

3.1.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: a uniformização do ciclo de gestão de pessoas fortalece a **capacidade estatal** ao aplicar padrões de **profissionalização** para todos os entes. **É potencialmente danoso porque: essas normas gerais (art. 22, xxxii) visam institucionalizar mecanismos gerencialistas como a avaliação de desempenho, que, pela crítica, ameaça a qualidade de vida e a estabilidade dos servidores.**

3.1.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Três servidores com o mesmo cargo progridem igual, mesmo se um se esforçar muito e o outro for preguiçoso. A reforma cria uma avaliação periódica uniforme que reconhece quem contribui para os objetivos do órgão e **impede a progressão de quem tem mau desempenho.**

3.1.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" A imposição de um ciclo uniforme de gestão de pessoas **institucionaliza o viés gerencialista.** Isso transforma a avaliação em um processo com **viés punitivo**, gerando **insegurança** e abrindo espaço para **perseguições políticas** disfarçadas de baixa performance no **ambiente de trabalho.**

3.2. PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO - implementação obrigatória do dimensionamento da força de trabalho para subsidiar a alocação de pessoal e novos concursos, considerando a evolução passada e projeção futura.

3.2.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi apoia o dimensionamento da força de trabalho como condição para concursos. A gestão da força de trabalho deve ser estratégica, superando a "lógica da vacância" (apenas repor aposentados). Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

3.2.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: torna o dimensionamento da força de trabalho um pré-requisito para concursos (art. 37, ii-a), garantindo que a contratação seja feita conforme a necessidade e metas estratégicas, promovendo a eficiência. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

3.2.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: adiciona um elemento de racionalidade ausente na lei 8.112 ao processo de provimento, condicionando a abertura de vagas a um diagnóstico técnico e estratégico. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

3.2.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: garante que o provimento de cargos (incluindo as novas carreiras da lei nº 15.141/2025) seja feito com racionalidade, correlacionando a contratação com a real necessidade do estado, e não apenas pela reposição de aposentadorias. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

3.2.5. **Avaliação Crítica** É potencialmente benéfico porque: garante que o estado contrate pessoal **conforme a real necessidade estratégica**, o que é essencial para a qualidade da prestação de serviços. **É potencialmente danoso porque: a inclusão de soluções tecnológicas como alternativa de otimização pode levar ao argumento de que não há necessidade de concursos ou que cargos se tornaram obsoletos [2, 449, II, III], contribuindo para o desmonte do serviço público.**

3.2.6. **"Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT** O rh de um órgão era pressionado a repor todos os aposentados. Com a reforma, o rh faz um **diagnóstico** que pode apontar que a solução é reformular processos ou adotar **inteligência artificial**, permitindo que se contrate apenas um terço dos aposentados.

3.2.7. **Avaliação Crítica do "Exemplo Prático"** O uso do "estudo técnico" para o planejamento da força de trabalho justifica a **extinção de cargos por "obsolescência"**. A **inteligência artificial** passa a ser a **solução preferencial** para cortar despesas com pessoal, resultando na **redução do quadro permanente e no desmonte do serviço público.**

3.3. **CARREIRAS TRANSVERSAIS E PROGRESSÃO POR MÉRITO** - incentivo à reestruturação de carreiras, priorizando a transversalidade e a mobilidade entre órgãos. fim da progressão exclusivamente por tempo de serviço, vinculando-a à avaliação de desempenho.

3.3.1. **Proposta de Reforma Administrativa do MGI** Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi busca a simplificação, racionalização e transversalidade das carreiras [2, 235, 442, IV]. A ministra dweck confirmou que a progressão não deve ser puramente por tempo e sim por mérito/desempenho. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

3.3.2. **Avaliação à luz da Constituição Federal** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: veda a progressão exclusivamente por tempo de serviço e promove a transversalidade, incentivando o mérito e a mobilidade do servidor para áreas prioritárias. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

3.3.3. **Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: moderniza o regime estatutário ao afastar o critério de senilidade e focar o desenvolvimento do servidor no desempenho e competências. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

3.3.4. **Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras** É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: o incentivo à transversalidade e simplificação alinha-se aos esforços de racionalização da lei nº 15.141/2025, enquanto o foco no mérito e desempenho fortalece o desenvolvimento profissional em carreiras como o pcctae, que já utilizam a capacitação para progressão [2, 49, 463, VIII]. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

3.3.5. **Avaliação Crítica** É potencialmente benéfico porque: a mobilidade e a transversalidade podem **melhorar a convivência das equipes** ao reduzir a fragmentação e aumentar a cooperação entre órgãos. **É potencialmente danoso porque: o foco na**

progressão por **mérito/desempenho** e o fim da progressão por tempo de serviço estão no cerne da pec 32 e são vistos como **precarização** disfarçada de eficiência, gerando **insegurança** e enfraquecendo direitos históricos.

3.3.6. **"Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Raquel** (analista administrativa no órgão a) ganha menos que colegas do órgão b fazendo o mesmo serviço e não pode mudar de órgão. Com a reforma, haverá um **único cargo de analista administrativo** para todos os órgãos do ente, permitindo que raquel seja aproveitada na vaga do órgão b.

3.3.7. **Avaliação Crítica do "Exemplo Prático"** A mudança da progressão é uma **retirada de direitos históricos**. Ao depender unicamente da **avaliação de desempenho** (meritocracia subjetiva), a progressão na carreira se torna um instrumento de **apadrinhamento político**, o que **fragiliza a qualidade de vida** de servidores técnicos e gera **insegurança** e desmotivação.

3.4. **ESTRUTURA REMUNERATÓRIA** - previsão de, no mínimo, 20 níveis para progressão (interstício mínimo de 1 ano). remuneração inicial limitada a 50% do valor do último nível da carreira.

3.4.1. **Proposta de Reforma Administrativa do MGI** Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi já implementou a expansão de níveis para 20 em 86% das carreiras federais e fez ajustes para reduzir o salário de entrada de carreiras que tinham salários iniciais muito altos. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

3.4.2. **Avaliação à luz da Constituição Federal** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: estabelece um horizonte de carreira longo (mínimo de 20 níveis) e limites para o salário inicial, visando motivar o servidor e promover o desenvolvimento contínuo. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

3.4.3. **Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: cria um padrão para a estruturação das carreiras, o que beneficia o planejamento da gestão de pessoas. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

3.4.4. **Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras** É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: fornece um horizonte de progressão claro e longo, aumentando a atratividade e retenção em carreiras com estruturas complexas ou que foram reestruturadas pela lei nº 15.141/2025, a qual redefiniu as estruturas remuneratórias de múltiplas carreiras. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

3.4.5. **Avaliação Crítica** É potencialmente benéfico porque: cria um horizonte de carreira mais longo, combatendo o **desânimo** e a queda de produtividade que ocorrem quando servidores atingem rapidamente o topo da carreira. É potencialmente danoso porque: a crítica aponta que a limitação do salário inicial (a 50% do teto) e o achatamento salarial (como o da tru) **desvalorizam carreiras técnicas e estratégicas**, desestimulando talentos a ingressar no serviço público, o que compromete a capacidade estatal.

3.4.6. **"Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Juliano** atinge o salário máximo do cargo em 6 anos e perde a motivação. A reforma cria uma **carreira mais longa (mínimo de**

20 anos) com salário inicial menor, dando a juliano um horizonte maior para crescer e se aperfeiçoar.

3.4.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" A limitação do salário inicial a **50% do teto da carreira** resulta em um **achamento salarial** que **desvaloriza carreiras técnicas**. Isso **desestimula talentos** a ingressarem no serviço público e aumenta o risco de **rotatividade**, comprometendo a **qualidade dos serviços** de estado.

3.5. TABELA REMUNERATÓRIA UNIFICADA (TRU) - implementação obrigatória para todos os agentes públicos (políticos e servidores) de um mesmo ente federativo.

3.5.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: a ministra esther dweck afirmou que a tru é o "sonho" de sua gestão, pois eliminaria distorções e o desigual poder de barganha entre categorias. Diverge da proposta de reforma do governo porque: o mgi reconhece que a implementação da tru é um desafio de médio e longo prazo, de alta complexidade política, devido à diferença de poder de barganha entre as carreiras e as atuais diferenças salariais.

3.5.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: promove a transparência, a isonomia e a moralidade, simplificando a gestão e evitando a proliferação de múltiplas tabelas salariais. É potencialmente danoso ao serviço público porque: a complexidade da implementação da tru (art. 39, § 5º-a) pode gerar insegurança jurídica e conflitos entre categorias.

3.5.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: racionaliza o sistema de pessoal, que na união é marcado pela fragmentação de leis de carreira, promovendo a simplificação e a transparência. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

3.5.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: corrige a fragmentação salarial (ex: a necessidade da lei nº 15.141/2025 ter mais de trezentos anexos para reajustes), promovendo a isonomia e a transparência ao estabelecer uma referência única para todas as carreiras. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

3.5.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: a tru promove **isonomia, transparência e moralidade** ao simplificar a gestão e dificultar a criação de remunerações por fora. É potencialmente danoso porque: pode levar ao **achamento salarial**, reduzindo a atratividade das carreiras de estado mais complexas.

3.5.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT No município, um servidor ganha R\$ 4 mil, enquanto outro, com a mesma formação e cargo similar, ganha R\$ 10 mil. A reforma obriga o município a ter uma **tabela remuneratória única**, eliminando as distorções entre servidores.

3.5.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" O risco de achatamento salarial pode **desvalorizar o serviço público**. O mgi reconhece que a implementação da tru é um desafio de alta complexidade política, devido à diferença de poder de barganha entre as carreiras e as atuais diferenças salariais.

3.6. **ESTÁGIO PROBATÓRIO** - fortalecimento do processo de avaliação e adaptação do novo servidor, com aquisição de estabilidade condicionada à comprovação objetiva de aptidão.

3.6.1. **Proposta de Reforma Administrativa do MGI** Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi defende o estágio probatório como um processo sério e efetivo, atrelando a estabilidade (que é defendida como proteção ao estado) à comprovação objetiva de aptidão e a uma boa avaliação de desempenho. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

3.6.2. **Avaliação à luz da Constituição Federal** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: fortalece o princípio da eficiência e a proteção do estado ao exigir avaliação objetiva, capacitação obrigatória e comprovação de aptidão para a aquisição da estabilidade. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

3.6.3. **Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: reforça a avaliação objetiva e a necessidade de contraditório e ampla defesa no estágio probatório (art. 20 da 8.112), que já é uma garantia constitucional. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

3.6.4. **Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras** É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: garante que os novos servidores, incluindo aqueles ingressando nas carreiras reestruturadas, demonstrem aptidão objetiva e participem de programas de **capacitação obrigatória**, o que é um princípio essencial para o desenvolvimento profissional (como no pcctae) [2, 463, VIII]. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

3.6.5. **Avaliação Crítica** É potencialmente benéfico porque: a estabilidade é uma **salvaguarda institucional** para a democracia e sua aquisição por aptidão garante que o serviço público não proteja o **"mau servidor"**. É potencialmente danoso porque: o estágio probatório (3 anos) está intrinsecamente ligado à **avaliação de desempenho**, que, segundo o crítico, pode ser utilizada de forma arbitrária e subjetiva para promover **perseguição política e insegurança**.

3.6.6. **"Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT** Hoje, a avaliação do novo servidor é só "para inglês ver". A reforma torna o estágio probatório sério: o servidor precisa fazer **curios obrigatórios** e será avaliado de forma objetiva; se tiver nota baixa, terá um plano para melhorar antes de ganhar a estabilidade.

3.6.7. **Avaliação Crítica do "Exemplo Prático"** O estágio probatório reforçado está atrelado à **avaliação de desempenho com viés punitivo**. Se essa avaliação for feita com **critérios subjetivos**, ela se torna um **instrumento de perseguição política**, gerando **insegurança** e minando a estabilidade, que é a **proteção do estado** contra pressões políticas.

3.7. **CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA** - regulamentação nacional do vínculo estatutário por tempo determinado (extraordinário), limitado a 5% do quadro permanente. garante direitos mínimos, como licença-maternidade e estabilidade provisória para gestantes.

3.7.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi reconhece a necessidade de revisar a legislação sobre contratações temporárias, desde que não haja precarização ou desvalorização da função pública. O mgi defende a melhoria do estatuto do temporário, incluindo a uniformização e garantia de direitos mínimos (como licença-maternidade). Diverge da proposta de reforma do governo porque: a ministra esther dweck expressou preocupação em relação à criação de novos vínculos estatutários de longo prazo (como o de 10 anos mencionado em outras partes da pec), por considerar que isso poderia gerar menor compromisso do trabalhador com o serviço.

3.7.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: regulamenta um vínculo por tempo determinado para necessidades transitórias, limitado a 5% do quadro, garantindo a licença-maternidade e estabilidade provisória para gestantes. É potencialmente danoso ao serviço público porque: a criação de um vínculo estatutário por prazo não inferior a 10 anos [2, 334, II-B] pode, de fato, fragilizar a regra do concurso público para cargos permanentes e gerar precarização, como teme o mgi.

3.7.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: garante direitos mínimos, como estabilidade e licença-maternidade para gestantes, o que muitas vezes é ignorado no regime de contratação temporária de excepcional interesse público da união (lei 8.745/93). É potencialmente danoso ao serviço público porque: o rju (lei 8.112) se aplica a servidores de regime estatutário estável, enquanto a proposta cria um novo vínculo estatutário de longo prazo (10 anos).

3.7.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: assegura direitos mínimos aos temporários, como licença-maternidade [2, 384, IV, 370], eliminando a precarização. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: o novo "vínculo estatutário por tempo determinado" (10 anos) [2, 334, II-B], embora limitado a 5%, pode ser utilizado para suprir demandas permanentes, prejudicando o provimento de cargos efetivos consolidados ou recém-criados pela lei nº 15.141/2025, como teme o mgi.

3.7.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: a garantia de direitos básicos (como licença-maternidade [2, 384, IV]) aos temporários é crucial para a **qualidade de vida** do servidor temporário. É potencialmente danoso porque: a **ampliação das contratações temporárias** (e a proposta de contratos de 10 anos) é um dos pontos mais criticados, pois **fragiliza a continuidade e a qualidade dos serviços essenciais** (saúde, educação), aumenta a **rotatividade** e abre espaço para o **clientelismo** e a **precarização da cidadania**.

3.7.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Uma professora temporária grávida tem licença-maternidade negada. A reforma garante **direitos mínimos** (licença-maternidade e estabilidade) e cria uma **"quarentena"** para recontração, evitando que o funcionário perca as férias.

3.7.7. Avaliação Crítica do "Exemplo Prático" A regulamentação do temporário cria um novo **vínculo precário de longo prazo** (até 10 anos). Isso **fragiliza a continuidade e a qualidade dos serviços essenciais** (saúde, educação), aumenta a **rotatividade** e permite

que o estado se desvie da obrigação do **concurso público** para suprir demandas permanentes.

EXTINÇÃO DE PRIVILÉGIOS

Enfrentamento às desigualdades e excessos no serviço público, visando corrigir distorções remuneratórias, reafirmar a supremacia do interesse público e aumentar a transparência.

4.1. RACIONALIZAÇÃO DE VERBAS INDENIZATÓRIAS - instituição de teto orçamentário para despesas com verbas indenizatórias e definição clara de que estas devem ser de natureza reparatória, episódica e comprovada (vedando pagamento rotineiro e indistinto).

4.1.1. Proposta de Reforma Administrativa do MGI Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi reconhece a necessidade de limitar os chamados "penduricalhos" e supersalários, que corroem a confiança social. O enfrentamento desses excessos é um ponto de convergência política. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

4.1.2. Avaliação à luz da Constituição Federal É potencialmente benéfico ao serviço público porque: combate a prática de supersalários ao definir, de forma restritiva, a natureza das verbas indenizatórias (reparatórias e episódicas) e sujeitando-as a um teto orçamentário. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

4.1.3. Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU É potencialmente benéfico ao serviço público porque: ajuda a coibir o uso indevido da classificação de "indenização" para verbas remuneratórias, garantindo maior transparência e controle sobre as vantagens (art. 49, 8112). É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

4.1.4. Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: promove a isonomia e a moralidade ao coibir o uso de "supersalários" e verbas indenizatórias disfarçadas, que desvirtuam a estrutura remuneratória oficial, tornando o sistema de pagamento mais justo para todas as carreiras, incluindo as reorganizadas pela lei nº 15.141/2025. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

4.1.5. Avaliação Crítica É potencialmente benéfico porque: promove a **moralidade** e a **transparência** ao combater os supersalários e verbas indenizatórias rotineiras. É potencialmente danoso porque: a crítica sustenta que o ataque a "**penduricalhos**" (como verbas indenizatórias) é uma **estratégia populista** e uma cortina de fumaça que **mascara a ausência de medidas estruturais** e desvia o foco do ataque aos **direitos dos servidores de base**.

4.1.6. "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT Um juiz recebe verbas extras (auxílios, licenças-prêmio em dinheiro) que não entram no cálculo do teto salarial. A reforma proíbe a conversão de folgas em dinheiro e exige que as indenizações sejam **episódicas** e o total de auxílios **fique limitado a 10%** do salário bruto.

4.1.7. **Avaliação Crítica do "Exemplo Prático"** O ataque aos **"penduricalhos"** e o limite de auxílios é uma **cortina de fumaça populista** que, embora ataque privilégios de uma minoria, **mascara o desmonte da estabilidade** e a **retirada de direitos** dos servidores de base. O foco deveria ser em **tributar grandes fortunas**, e não na precarização.

4.2. **FIM DE VANTAGENS E ACÚMULO** - vedação a férias superiores a 30 dias, adicional de férias superior a 1/3 da remuneração, e conversão de férias/folgas/licenças não usufruídas em pecúnia.

4.2.1. **Proposta de Reforma Administrativa do MGI** Converge com a proposta de reforma do governo porque: o mgi busca reduzir as desigualdades internas no serviço público e defende a extinção de privilégios incompatíveis com o interesse público. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

4.2.2. **Avaliação à luz da Constituição Federal** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: promove a isonomia ao extinguir privilégios injustificados (férias de 60 dias) e a vedação da conversão de licenças/folgas/férias em pecúnia. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

4.2.3. **Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: o art. 78 da lei 8.112 prevê o adicional de 1/3 das férias. A proposta estende a regra de 30 dias e o limite do adicional para todos os agentes públicos, corrigindo distorções em carreiras de cúpula. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

4.2.4. **Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras** É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: corrige as grandes disparidades salariais e de benefícios que enfraquecem a moral do funcionalismo geral e deslegitimam as remunerações das carreiras federais que seguem o padrão (como as da lei nº 15.141/2025). É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

4.2.5. **Avaliação Crítica** É potencialmente benéfico porque: a extinção de privilégios como **férias de 60 dias** (que atingem apenas 0,3% dos servidores) e a vedação à conversão em pecúnia são medidas de **moralização** que ajudam a restabelecer a confiança social nas instituições. É potencialmente danoso porque: a crítica vê essa medida como **populista** e utilizada para desviar o foco da retirada de direitos da maioria dos servidores.

4.2.6. **"Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT** Um juiz tem direito a 60 dias de férias e acumula períodos, convertendo parte em dinheiro. Com a reforma, o juiz só pode ter **30 dias de férias por ano**, e é **proibida a conversão de férias ou folgas em dinheiro** (pecúnia).

4.2.7. **Avaliação Crítica do "Exemplo Prático"** Essa proibição de férias de 60 dias atinge **apenas 0,3%** dos servidores (magistrados e mp). É uma **medida simbólica e populista** que distrai a sociedade do foco real da reforma: **flexibilizar os vínculos e retirar direitos** da maioria dos servidores.

4.3. **VEDAÇÃO À PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO** - proibição de adicionais, progressões e licenças unicamente condicionadas ao tempo de serviço.

4.3.1. **Proposta de Reforma Administrativa do MGI** Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi e a ministra dweck buscam a modernização da gestão de pessoas, migrando de uma lógica focada no tempo de serviço para um sistema baseado em mérito, desempenho e competências. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

4.3.2. **Avaliação à luz da Constituição Federal** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: veda a progressão exclusivamente por tempo de serviço (art. 37, xxiii, 'g'), fortalecendo a meritocracia e a eficiência. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

4.3.3. **Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: alinha a progressão do servidor aos objetivos institucionais e ao desempenho, corrigindo a progressão automática por senilidade que desmotiva servidores competentes. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

4.3.4. **Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras** É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: fortalece o princípio da progressão por mérito, já presente no pcctae, e garante que as novas carreiras criadas pela lei nº 15.141/2025 (como carreira de desenvolvimento socioeconômico) tenham desenvolvimento baseado em resultados e não apenas em tempo de serviço. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

4.3.5. **Avaliação Crítica** É potencialmente benéfico porque: promove o **engajamento** do servidor ao vincular a progressão à capacitação e ao desempenho, e não à simples passagem do tempo. É potencialmente danoso porque: essa vedação é um dos elementos estruturais criticados, pois **retira direitos históricos** e, quando combinada com a avaliação de desempenho subjetiva, transforma o avanço na carreira em um risco de **subordinação e perseguição política**.

4.3.6. **"Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT** Ana progredia apenas por tempo de serviço, gerando acomodação. Após a reforma, ela passa a considerar avaliações de desempenho, capacitação e inovação, avançando **mais rápido do que colegas acomodados**.

4.3.7. **Avaliação Crítica do "Exemplo Prático"** A vedação à progressão por tempo de serviço é uma **retirada de direitos**. Ao condicionar o avanço ao **desempenho** sem critérios claros, a **meritocracia** se torna uma **falácia**, permitindo o **apadrinhamento** e gerando um **ambiente de trabalho competitivo** e de **insegurança** para a maioria dos servidores.

4.4. **HONORÁRIOS E ENCARGOS LEGAIS** - definição de honorários de sucumbência e encargos legais como receitas públicas. o pagamento de parcela variável aos advogados públicos deve ser por mérito/produtividade e sujeito ao teto remuneratório.

4.4.1. **Proposta de Reforma Administrativa do MGI** Converte com a proposta de reforma do governo porque: alinha-se à busca do mgi pela integridade do gasto público e transparência. O tcu, cujas diretrizes são referências de governança, já concluiu que tais honorários têm natureza pública. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

4.4.2. **Avaliação à luz da Constituição Federal** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: classifica honorários de sucumbência e encargos legais como receitas públicas, garantindo que tais valores retornem ao erário, e sujeita qualquer pagamento variável de advogados públicos ao teto constitucional. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

4.4.3. **Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente. É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

4.4.4. **Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras** É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: garante que a parcela variável da remuneração de advogados públicos, que se enquadram nas reestruturações da agu mencionadas na lei nº 15.141/2025, seja paga por mérito/produtividade e estritamente dentro do teto, promovendo a isonomia com outras carreiras de estado. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

4.4.5. **Avaliação Crítica** É potencialmente benéfico porque: aumenta a **transparência e moralidade** ao submeter o pagamento de sucumbência ao teto constitucional. **É potencialmente danoso porque: a crítica usa este ponto como "Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT de medida que ataca privilégios de elite, enquanto o foco real da reforma é a retirada de direitos dos servidores de base.**

4.4.6. **"Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT** Advogados públicos (jorge e miguel, aposentado) recebem altos valores extras em um segundo contracheque, sem transparência. A reforma obriga que o pagamento seja feito **por produtividade, fique dentro do teto constitucional** e seja totalmente transparente.

4.4.7. **Avaliação Crítica do "Exemplo Prático"** A moralização dos honorários de sucumbência é uma **medida de distração** que desvia o foco das **alternativas reais de custeio do estado**, como a **revisão de isenções fiscais e a tributação de grandes fortunas**. O foco no ataque aos privilégios **mascara a precarização da maioria.**

4.5. **TETO REMUNERATÓRIO PARA ESTATAIS** - aplicação do teto constitucional (ministros do stf) aos empregados públicos de estatais e subsidiárias não dependentes.

4.5.1. **Proposta de Reforma Administrativa do MGI** Converte com a proposta de reforma do governo porque: o mgi busca fortalecer a governança das estatais e preservar a integridade do gasto público, alinhando-se ao objetivo de combate aos supersalários e excessos. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

4.5.2. **Avaliação à luz da Constituição Federal** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: estende o teto (art. 37, xi) aos empregados de estatais não dependentes (exceto companhias abertas e financeiras federais), promovendo a moralidade e isonomia. **É potencialmente danoso ao serviço público porque: pode dificultar a contratação de profissionais de alta gerência em estatais que operam em regime de mercado, onde salários são competitivos.**

4.5.3. **Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: indiferente, já que a lei 8.112 não se aplica a empregados públicos (regime clt). É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

4.5.4. **Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras** É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: promove a moralidade, ao limitar a remuneração de empregados públicos nas estatais (exceto membros estatutários e companhias abertas) ao teto constitucional, reduzindo o potencial de supersalários fora do sistema de carreiras do executivo federal. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

4.5.5. **Avaliação Crítica** É potencialmente benéfico porque: reforça a **moralidade** ao aplicar o teto constitucional a empregados públicos de estatais não dependentes. **É potencialmente danoso porque: a crítica usa essa medida de combate a privilégios como forma de desviar a atenção das medidas de precarização que atingem a maioria dos servidores.**

4.5.6. **"Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT** Uma empresa estatal não dependente paga salários acima do teto para funcionários não estratégicos. A reforma aplica o **teto constitucional** (salário de ministro do stf) a esses empregados.

4.5.7. **Avaliação Crítica do "Exemplo Prático"** Essa medida de **combate aos supersalários** nas estatais é simbólica e funciona como **cortina de fumaça**. Ela ignora a necessidade de buscar receitas por meio da **tributação de grandes fortunas e dividendos** e da **revisão de subsídios fiscais injustificados**, em vez de focar apenas no teto de remuneração.

4.6. **DEMISSÃO DE MEMBROS DO JUDICIÁRIO E MP** - possibilidade de perda do cargo de juízes vitalícios e membros do ministério público via processo administrativo disciplinar (pad) no respectivo tribunal ou conselho (cnj/cnmp), assegurando ampla defesa e contraditório.

4.6.1. **Proposta de Reforma Administrativa do MGI** Converge com a proposta de reforma do governo porque: o mgi reconhece que o enfrentamento dos supersalários e privilégios exige a união de todos os poderes (executivo, legislativo, judiciário e mp). O mgi busca o fortalecimento de uma burocracia republicana. Diverge da proposta de reforma do governo porque: indiferente.

4.6.2. **Avaliação à luz da Constituição Federal** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: permite a perda do cargo (demissão) para juízes e membros do mp por pad nos conselhos, acabando com a aposentadoria compulsória como sanção e fortalecendo a moralidade e a responsabilidade. É potencialmente danoso ao serviço público porque: pode gerar controvérsia constitucional com a garantia de vitaliciedade (art. 95, i).

4.6.3. **Avaliação à luz da Lei 8112/90 - RJU** É potencialmente benéfico ao serviço público porque: cria um mecanismo de responsabilização para vitalícios similar ao regime disciplinar da lei 8.112 (perda do cargo via processo administrativo). É potencialmente danoso ao serviço público porque: indiferente.

4.6.4. **Avaliação à luz da Lei 15141/25 - Impacto nas Carreiras** É potencialmente benéfico às carreiras públicas porque: fortalece a integridade do funcionalismo de estado ao exigir

responsabilidade disciplinar equivalente para carreiras de cúpula (juízes e mp), validando a necessidade de procedimentos disciplinares rigorosos aplicáveis a todas as carreiras públicas. É potencialmente danoso às carreiras públicas porque: indiferente.

4.6.5. **Avaliação Crítica** É potencialmente benéfico porque: permite a **perda definitiva do cargo** (demissão) para juízes e membros do mp, coibindo a impunidade da aposentadoria compulsória como sanção. É potencialmente danoso porque: a crítica aponta que a reforma **exclui** os setores mais privilegiados (militares, parlamentares e magistrados) das medidas de austeridade mais duras, usando essa proposta específica como **medida de distração**.

4.6.6. **"Exemplo Prático" Presente no Relatório do GT** Um juiz recebe propina e, ao ser condenado, é aposentado compulsoriamente, continuando a receber salário. Após a reforma, ao fim do pad, o cnj/cnmp poderão determinar a **perda definitiva do cargo** (demissão).

4.6.7. **Avaliação Crítica do "Exemplo Prático"** A possibilidade de demissão via pad é uma medida de moralização, mas **magistrados e militares permanecem fora do núcleo das medidas mais duras** de flexibilização da estabilidade e de retirada de direitos. É uma medida que desvia o foco do ataque à **estabilidade dos servidores de base**.

Legendas:

	Atenção
	Ação para Contenção

Fontes:

DA SILVA, Guilherme Jonas Costa; PINTO, Vitor Hugo Santos; CORREIA, Fernando Motta. The New Fiscal Framework of the Brazilian Economy: Theory, Model, and Empirical Evidence of an (Un)sustainable Fiscal Regim. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 52., 2024. *Anais...* [S.l.]: [s.n.], 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. *Cartilha-MGI-FINAL-WEB-2.pdf*. Elaboração de Celina Pereira et al. Coordenação de Francisco Gaetani. [S.l.: s.n.], [20--].

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, .

MICELLI, Sylvio; BISOLOTTI NETO, Gaspar. *Reforma Administrativa: O Ataque Silencioso ao Serviço Público Brasileiro: Como a reforma ameaça servidores e a população mais vulnerável*. Prefácio Rudinei Marques. [S.l.]: SYGA ESTRATÉGIAS EM COMUNICAÇÃO, 2025.

BAND JORNALISMO. *Juliana Rosa conversa com Esther Dweck no #EconomiaPra Você*. [S.l.]: Youtube, [s.d.]. 1 vídeo. Disponível em: [URL não fornecida na fonte]. Acesso em: [data de acesso não fornecida na fonte].

BRASIL. Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025. Altera a remuneração de servidores e empregados públicos; dispõe sobre gratificações de qualificação e de desempenho; estabelece regras para incorporação de gratificações às aposentadorias e pensões; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2025.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público. *Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 anotada*. 3. ed. Brasília, DF: MP, 2016-2017. 4 v.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *PEC - Reforma Administrativa - FINAL - para 1-10-2025 14h30*. [S.l.: s.n.], 2025. (Documento não publicado).

BRASIL. Câmara dos Deputados. Grupo de Trabalho da Reforma Administrativa. *Propostas Legislativas - GT Reforma Administrativa*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [s.d.]. (Documento não publicado).

LELLO, Ricardo Caldeira de. *Reflexões sobre o conceito de tecnocracia em Platão, Saint-Simon e Veblen*. 2010. Monografia (Bacharelado em Ciências Econômicas) – Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Grupo de Trabalho da Reforma Administrativa. *Relatório Final - GT da Reforma Administrativa*. Coordenador: Deputado Pedro Paulo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005.

"PROMPTING":

PROMPT 1

Elabore uma tabela. Na primeira coluna "EIXOS DA RA", apresente os eixos que articulam o Relatório do GT da Reforma Administrativa seguidos de uma breve descrição de cada eixo (título do eixo e descrição do eixo na mesma célula). Na segunda coluna "TÓPICOS DA RA", apresente os tópicos tratados em cada um dos eixos seguidos de uma descrição de cada tópico (título do tópico e descrição do tópico na mesma célula). Elabore um texto objetivo. Como a fonte é a apresentação de uma proposta elaborada pela Câmara dos Deputados, pode haver excesso de considerações com função de propaganda que devem ser superadas.

PROMPT 2

Insira uma coluna à direita da coluna "TÓPICOS DA RA" denominada "REFORMA ADM. DO MGI". Deve-se analisar criticamente cada tópico das colunas "TÓPICOS DA RA" - consultando não apenas o texto da tabela mas também as fontes referentes ao GT Reforma Administrativa - à luz das fontes "Cartilha-MGI-FINAL-WEB-2.pdf" e "Juliana Rosa conversa com Esther Dweck" e avaliar (na mesma célula) se o tópico da Reforma Administrativa "Converge com a proposta de Reforma do Governo porque:" e se o tópico da Reforma Administrativa "Diverge da proposta de Reforma do Governo porque:". **IMPORTANTE!** Deve-se fazer as duas avaliações para cada tópico e exibi-las na mesma célula. Caso o tópico não seja nem convergente nem divergente, aponte que é indiferente. Elabore um texto objetivo. Como a fonte é a apresentação de uma proposta elaborada pelo governo, pode haver excesso de considerações com função de propaganda que devem ser superadas. **IMPORTANTE!** Mantenha inalterado conteúdo da tabela de referência existente.

PROMPT 3

Insira duas colunas à direita da coluna "REFORMA ADM. DO MGI". A primeira coluna, "Avaliação à luz da Constituição" deve analisar cada tópico da coluna "TÓPICOS DA RA" à luz da fonte "Constituicao-Compilado.pdf" e avaliar (numa mesma célula) se o tópico da Reforma Administrativa "É potencialmente benéfico ao serviço público porque:" e se o tópico da Reforma Administrativa "É potencialmente danoso ao serviço público porque:". Deve-se fazer as duas avaliações para cada tópico. Caso o tópico não seja nem benéfico nem danoso, aponte que é indiferente. A segunda coluna, "Avaliação à luz da Lei 8112" deve analisar cada tópico da coluna "TÓPICOS DA RA" à luz da fonte "Lei 8112_Anotada_Completa.pdf" e avaliar (numa mesma célula) se o tópico da Reforma Administrativa "É potencialmente benéfico ao serviço público porque:" e se o tópico da Reforma Administrativa "É potencialmente danoso ao serviço público porque:". Deve-se fazer as duas avaliações para cada tópico. Caso o tópico não seja nem benéfico nem danoso, aponte que é indiferente. **IMPORTANTE!** Mantenha inalterado conteúdo da tabela de referência existente.

PROMPT 4

Insira uma coluna à direita da coluna "Avaliação à luz da Lei 8112", denominada "Impacto nas carreiras - Lei 15141". Deve-se analisar cada tópico das colunas "TÓPICOS DA RA", "Avaliação à luz da Constituição" e "Avaliação à luz da Lei 8112" - consultando não apenas o texto da tabela mas também as fontes consultadas em sua elaboração. O conteúdo da coluna deve ser elaborado à luz da fonte "Lei 15141_Resumo" e avaliar (na mesma célula) se o tópico da Reforma Administrativa "Beneficia as carreiras públicas porque:" e se o tópico da Reforma Administrativa "Prejudica as carreiras públicas porque:". Deve-se fazer as duas avaliações para cada tópico. Caso o tópico não consolide nem desestabilize, aponte que é indiferente. **IMPORTANTE!** Mantenha inalterado conteúdo da tabela de referência existente.

PROMPT 5

Insira uma coluna à direita da coluna "Impacto nas carreiras - Lei 15141", denominada "AVALIAÇÃO CRÍTICA" à luz de uma análise profunda e correlacionada das fontes "Reforma Administrativa_O ataque silencioso ao Serviço Público" e "Reforma administrativa e o viés gerencialista e tecnocrático.PDF". Cada célula dessa nova coluna deve conter uma avaliação crítica de todo o conteúdo da linha. Essa crítica deve avaliar os tópicos da Reforma Administrativa: seus impactos na qualidade de vida dos servidores, na qualidade do ambiente de trabalho nas repartições públicas, na qualidade da convivência das equipes, na capacidade estatal de prestação de serviços à população, na qualidade dos serviços prestados à população e no que mais for procedente. **IMPORTANTE!** Mantenha inalterado conteúdo da tabela de referência existente.

PROMPT 6

Insira uma coluna à direita da coluna "AVALIAÇÃO CRÍTICA" denominada "EXEMPLO", à luz do Relatório do GT, para cada tópico da coluna "TÓPICOS DA RA" elabore uma síntese, em linguagem popular, do "Exemplo Comparativo" relacionado a ele presente no texto. **IMPORTANTE!** Mantenha inalterado conteúdo da tabela de referência existente.

PROMPT 7

Insira uma coluna à direita da coluna "EXEMPLO" denominada "CONTRA EXEMPLO". Para elaborá-la, utilize o texto da coluna "EXEMPLO" como base. Para cada exemplo da coluna "EXEMPLO", elabore **OBRIGATORIAMENTE** um texto sintético, em linguagem popular - utilizando todos os fatos "potencialmente danosos" presentes nas demais colunas da tabela e nas fontes "Reforma Administrativa_O ataque silencioso ao Serviço Público" e "Reforma administrativa e o viés gerencialista e tecnocrático.PDF" - que deve ser uma contraposição problematizante ao exemplo dado. **IMPORTANTE!** Mantenha inalterado conteúdo da tabela de referência existente.

PROMPT 8

Reavalie criteriosamente toda a tabela, verificando se todas as fontes foram utilizadas adequadamente e se o conteúdo de todas as linhas e colunas está coerente e completo. Mantenha inalteradas as colunas existentes.

TEXTO - PROMPT 1

Elabore um texto a partir da FONTE "Análise Crítica da Reforma Administrativa".

Siga a seguinte estrutura:

1. SEÇÃO
- 1.1. TÓPICO
- 1.1.1. AVALIAÇÃO 1
- 1.1.2. AVALIAÇÃO 2
- 1.1.3. AVALIAÇÃO 3
- 1.1.4. AVALIAÇÃO 4
- 1.1.5. AVALIAÇÃO 5
- 1.1.6. AVALIAÇÃO 6
- 1.1.7. AVALIAÇÃO 7

SEÇÃO. Refere-se ao conteúdo da coluna "EIXOS DA RA". O título deve ser o nome do Eixo presente na coluna "EIXOS DA RA". Deve ser escrito em caixa alta, em negrito, tamanho 12 pts, alinhamento centralizado. Abaixo do título, deve-se apresentar a descrição do Eixo que deve ser escrita em caixa baixa com a primeira letra de cada frase em caixa alta, em negrito, tamanho 11 pts, alinhamento centralizado.

TÓPICO. Refere-se ao conteúdo da coluna "TÓPICOS DA RA". O título deve ser o nome do Tópico presente na coluna "TÓPICOS DA RA" [parte do texto que vem antes do ":"]. Deve ser escrito em caixa alta, em negrito, tamanho 11 pts, alinhamento à esquerda. À frente do título, separado por um hífen ("-") deve-se apresentar a descrição do Tópico [parte do texto que vem após o ":"] que deve ser escrita em caixa baixa, estilo normal, tamanho 11 pts. Cada TÓPICO deve ser numerado conforme a estrutura proposta no início do comando.

TEXTO - PROMPT 2

Acrescente ao texto uma Seção "AVALIAÇÕES" a partir da FONTE "Análise Crítica da Reforma Administrativa".

Para identificar cada Avaliação siga a seguinte estrutura:

1. SEÇÃO (já existente no texto-base)
- 1.1. TÓPICO (já existente no texto-base)
- 1.1.1. AVALIAÇÃO 1
- 1.1.2. AVALIAÇÃO 2
- 1.1.3. AVALIAÇÃO 3
- 1.1.4. AVALIAÇÃO 4
- 1.1.5. AVALIAÇÃO 5
- 1.1.6. AVALIAÇÃO 6
- 1.1.7. AVALIAÇÃO 7

AVALIAÇÕES. Na linha de cada Tópico da coluna "TÓPICOS DA RA" há uma série de avaliações, presentes nas colunas:

AVALIAÇÃO 1: "REFORMA ADM. DO MGI"

AVALIAÇÃO 2: "Avaliação à luz da Constituição"

AVALIAÇÃO 3: "Avaliação à luz da Lei 8112"

AVALIAÇÃO 4: "Impacto nas carreiras - Lei 15141"

AVALIAÇÃO 5: "AVALIAÇÃO CRÍTICA"

AVALIAÇÃO 6: "EXEMPLO"

AVALIAÇÃO 7: "CONTRA EXEMPLO"

Cada Avaliação deve ter como título o título da coluna. Cada Avaliação deve estar em um parágrafo.

O título da Avaliação deve ser escrito em caixa baixa, com primeira letra em caixa alta, em negrito, tamanho 10 pts, alinhamento à esquerda. O corpo do texto deve ser escrito em caixa baixa, com primeira letra de cada frase em caixa alta, estilo normal, tamanho 10 pts, alinhamento à esquerda.

Cada AVALIAÇÃO deve ser numerada conforme a estrutura proposta no início do comando.

IMPORTANTE: o texto-base deve ficar inalterado!