

Brasília – DF, 21 de fevereiro de 2025.

**PEDIDO DE EMENDA SUPRESSIVA - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.286, DE 31  
DE DEZEMBRO DE 2024.**

**Suprimir o art. 206 da Medida Provisória nº  
1.286/2024.**

À Parlamentar Sâmia Bomfim,

Encaminhamos o presente pedido para a realização de emenda supressiva na Medida Provisória nº 1.286/2024, nos termos a seguir expostos.

A Medida Provisória nº 1.286/2024 foi editada com o seguinte objetivo: Cria a Carreira de Desenvolvimento Socioeconômico, a Carreira de Desenvolvimento das Políticas de Justiça e Defesa e a Carreira de Fiscalização da Comissão de Valores Mobiliários, altera a remuneração de servidores e empregados públicos do Poder Executivo federal, altera a remuneração de cargos em comissão, de funções de confiança e de gratificações do Poder Executivo federal, reestrutura cargos efetivos, planos de cargos e carreiras, padroniza e unifica regras de incorporação de gratificações de desempenho, altera as regras do Sistema de Desenvolvimento na Carreira, transforma cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos, em cargos em comissão e em funções de confiança, altera a regra de designação dos membros dos conselhos deliberativos e fiscais das entidades fechadas de previdência complementar e dá outras providências.

Na exposição de motivos da referida MP, consta que o documento visa garantir: (i) reajustes remuneratórios a partir de janeiro de 2025 aos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos, aposentados e pensionistas do Poder Executivo

federal, bem como aos empregados da administração direta, autárquica e fundacional, **conforme termos de acordo firmados nas mesas temporárias e específicas de negociação**; e (ii) o adequado funcionamento do Poder Executivo federal, com a criação e reestruturação de carreiras e cargos mais alinhados às necessidades da Administração Pública Federal e que poderão promover a racionalização dos serviços e maior eficácia no atendimento ao cidadão.

Dessa forma, denota-se que a MP nº 1.286/2024 surgiu como uma forma de formalizar os acordos firmados com os servidores do poder executivo federal no ano de 2024.

Ocorre que, além da reestruturação da remuneração dos servidores, a MP estabeleceu novos mecanismos para a avaliação de desempenho dos trabalhadores, tendo como base a reformulação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD) implementada em 2024.

Dessa forma, a MP expandiu o Sistema de Desenvolvimento de Carreiras (SIDECA) instituído pela Lei 11890/2008, definindo novos critérios de avaliação de desempenho e para a progressão e promoção dos servidores, tais como: resultados obtidos em avaliação de desempenho individual, frequência e aproveitamento em atividades de capacitação ministrados por escola de governo, titulação e tempo de efetivo exercício no cargo.

No entanto, tais mudanças, especialmente as dispostas no art. 206 da MP, possuem diversas incongruências, tornando necessária sua supressão do texto normativo, conforme proposta de emenda a seguir disposta:

#### **EMENDA Nº XXXX**

Supressão do artigo 206, do texto da Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, que altera os artigos 154, 155, 156, 156-A e 158, da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008.

#### **JUSTIFICATIVA**

O artigo 206 da MP nº 1.286/2024 altera os critérios de progressão funcional de diversas carreiras do Serviço Público Federal, trazendo mudanças significativas nos processos de avaliação de desempenho e progresso funcional. O

referido artigo foi inserido em um instrumento legal que visa dar concretude ao acordado com as diversas categorias de servidores públicos federais no ano de 2024. Porém, as alterações dispostas no referido art. 206 não foram objeto destes acordos e de nenhum debate com as entidades representativas dos servidores, extrapolando o fim ao qual se destina a Medida Provisória. Cabe ressaltar que as entidades do serviço público federal acordaram no ano de 2023 com o governo federal o protocolo e regimento da Mesa Nacional de Negociação Permanente que publicado através da PORTARIA SGPRT/MGI Nº 3.634, DE 13 DE JULHO DE 2023. Dentre as diversas pautas já protocoladas e que vem sendo discutidas tanto na Mesa Central, quanto nas Mesa Específicas e Setoriais estão aquelas que afetam as estruturas de carreira e que ainda não foram discutidas e acordadas. O ANDES SN já protocolou junto ao MGI e MEC nossa pauta sobre o processo de reestruturação da carreira dos docentes do magistério federal e que ainda não foram objetos de resposta do governo.

Com efeito, a avaliação e a progressão funcional incluem a extensão do Sistema de Desenvolvimento da Carreira (Sidec) para outros planos de carreira. Este mecanismo opera de maneira individualizada, baseado em critérios que nunca foram discutidos amplamente pela base do funcionalismo público, sem uma avaliação aprofundada da situação geral das carreiras:

#### 1) Exigências e Capacitações

O texto cria a exigência de que o servidor público federal participe das capacitações da escola do governo para efetivar progressões. Essa condição pode se tornar um entrave para muitos profissionais, limitando suas oportunidades de avanço na carreira.

#### 2) Critérios de Progressão e Promoção

Considerando as especificidades de cada carreira, a Medida Provisória prevê que os critérios para a progressão e promoção sejam elaborados por cada órgão por meio de Decreto. Isso sugere que, com essa proposta, poderá se abrir um caminho para o início da contrarreforma do Governo Federal, tornando o processo de avaliação potencialmente penoso para os servidores públicos federais.

O artigo 154 da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, em seu *caput*, passa a adotar como único critério para promoção ou progressão nas diversas

carreiras dos servidores públicos, a meritocracia, desconsiderando a experiência profissional ou qualquer outro critério específico.

O referido artigo 154, em seu parágrafo 2º, ao exigir para a promoção a participação em programas e cursos de aperfeiçoamento ministrados por escola de governo, sem sequer conceituar o que seria considerado como tal, cria situações completamente desproporcionais. Isto porque servidores que investiram na própria qualificação por meio de diversos cursos em instituições de ensino não classificadas como escolas de governo não teriam qualquer benefício caso não tivessem concluído ao menos um curso em uma dessas escolas.

Isto seria um desestímulo para que os servidores investissem em seu aperfeiçoamento profissional, além de criar uma situação totalmente injusta, pois alguém com um único curso nas tais escolas de governo poderia evoluir na carreira, ao passo que outro servidor com vários cursos, todos em outras instituições, teria todo seu esforço e investimento totalmente desconsiderados.

Ademais, para oferecer cursos em escolas de governo, seria necessário um grande investimento de recursos, sequer previsto no orçamento, de forma a oferecer vagas que possibilitem que todos os servidores que ainda não estejam em final de carreira, possam realizar tais cursos. Por outro lado, a falta deste investimento geraria a falta de vagas e, conseqüentemente, inviabilizaria a evolução do servidor na carreira, gerando desestímulo para que invista em seu aperfeiçoamento profissional. Essa proposta ao mesmo tempo, desconsidera o potencial que as universidades, institutos federais e CEFETs possuem para contribuir com a formação e qualificação profissional. Tais instituições gozam de reconhecimento social e científico, pautados pela autonomia universitária, diferente das escolas de governo que possuem suas diretrizes formativas pautadas pelos interesses do governo que esteja no poder.

Outrossim, a alteração promovida pela MP no art. 155, da Lei nº 11.890/2008, passa a considerar para a progressão funcional somente a avaliação individual do servidor, desconsiderando o desempenho institucional e coletivo. Essa abordagem desconsidera as condições objetivas e estruturais necessárias para que os órgãos públicos proporcionem um ambiente adequado ao bom desempenho dos

servidores. A redação da lei foca no individualismo, desestimulando o trabalho em equipe e o desempenho coletivo dos trabalhadores.

Para além disso, os artigos 156 e 156-A instituem o que chama o Sistema de Desenvolvimento na Carreira - SIDECA, que, como exposto acima, não foi objeto dos acordos com os servidores, não foi debatido com estes e constitui uma ação não debatida amplamente que não poderia ser incluída nesta Medida Provisória, por extrapolar sua finalidade.

O parágrafo 4º do artigo 156 traz uma excecência, que é exigir, até mesmo de quem está em final de carreira, avaliação individual para fins de progressão e promoção. Ora, qual a finalidade de avaliar para fins de promoção e progressão alguém que já não poderá evoluir na carreira, o que exigirá a mobilização da estrutura do serviço público, com imensas despesas para tanto, uma vez que são centenas de milhares os servidores em final de carreira, sem nenhum benefício para a Administração Pública.

Cabe ressaltar aqui que várias destas carreiras possuem em sua composição remuneratória gratificações de desempenho, pelo qual já ocorrem avaliações de desempenho dos servidores, a fim de que possam recebê-la, e que continuarão existindo, gerando, em muitos casos, duplicidade de avaliações.

Dessa forma, o artigo 158, com a supressão dos dispositivos anteriores, perderia sua utilidade, pois depende da aprovação dos demais para ser aplicado, motivo pelo qual também deve ser suprimido.

Por estas razões, é medida necessária o acolhimento do presente pedido de emenda supressiva, a fim de garantir a isonomia de oportunidades e a equidade no processo de progressão funcional dos servidores públicos federais, de modo a evitar despesas desnecessárias para a Administração Pública.

Atenciosamente,

Entidades do Fonesefe