

PROJETO ESTATUTO DO SERVIDOR VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR E DO SERVIÇO PÚBLICO NO BRASIL

Vivenciamos, nos últimos anos, um ataque feroz aos direitos dos trabalhadores e um processo de desmantelamento das garantias dos servidores e do serviço público.

A sociedade brasileira sofreu a Reforma Trabalhista que mitigou o direito dos trabalhadores e, incutiu o medo do ingresso de ações na Justiça, em decorrência dos encargos financeiros que passaram a pesar sobre os reclamantes. Assistimos à Reforma da Previdência, que tornou a aposentadoria um sonho inatingível para muitos brasileiros que, não sobreviverão aos 40 anos de contribuição. Vimos a marcha acelerada da Reforma Administrativa que transformaria em terceirizados a maioria dos servidores públicos.

Diante deste cenário, a Pública Central do Servidor, em sendo entidade representativa dos interesses das servidoras e servidores públicos e empregadas e empregados públicos, vem pautar questões necessárias e importantes para a reconstrução das relações de trabalho no serviço público, propondo modificações legislativas, no sentido de efetivar e garantir direitos, com vistas ao desenvolvimento social e econômico, necessários à categoria dos servidores públicos e à sociedade brasileira.

Não restam dúvidas de que pesa sobre os servidores e o serviço público uma forte propaganda, que disseminou a ideia de que esses trabalhadores são privilegiados. O resultado desse verdadeiro ataque foi a retirada de direitos por parte do Executivo, Legislativo e Judiciário, sendo os servidores vítimas de uma verdadeira perseguição dos poderes instituídos, que precisa ser freada.

A previdência é o exemplo mais claro de que os servidores vêm sofrendo ao longo do tempo a redução progressiva e impiedosa de direitos e garantias. A Emenda Constitucional 103 atingiu mais de 11 milhões de servidores públicos que contam atualmente com mais de dois mil Regimes Próprios de Previdência Social e que, nos últimos 30 anos, sofreram com pelo menos cinco grandes reformas que afetaram diretamente suas aposentadorias, ocorridas em 1993, em 1998, em 2003, em 2005 e a última em 2019. Isto sem contar diversas outras alterações legislativas, como a criação do Regime de Previdência Complementar (RPC) para os servidores públicos.

Como resultado dessas modificações previdenciárias, foi instituído um desequilibrado regime de “convergência de regras” entre RPPS e RGPS, sendo eliminadas as vantagens do servidor em relação ao segurado do RGPS, mas não as desvantagens, em particular:

- 1) a Emenda Constitucional 20/98 dispôs a idade mínima para a aposentadoria voluntária, enquanto até 2019 o RGPS previa a aposentadoria independentemente de idade mínima;
- 2) a exigência de tempo mínimo de contribuição de 25 anos para a aposentadoria no RPPS da União, contra os 20 anos do RGPS, conforme a EC 103;
- 3) as elevadas contribuições progressivas dos servidores entre 7,5% e 22%;
- 4) a contribuição dos aposentados e pensionistas (EC 41/03) - Expressamente vedada no RGPS (art. 195 da CF) = redução do benefício concedido,
- 5) a “contribuição extraordinária” dos servidores ativos e inativos (art. 149, parágrafo 1º, b e c da EC 103 de 2019) para equacionar déficit atuarial do RPPS (lei do ente federativo).

O aposentado pagará a contribuição ordinária mais a contribuição extraordinária, inexistente no RGPS, desonera o Estado e penaliza os servidores.

Se faz necessária a revogação de dispositivos constitucionais, decorrentes da EC 103 de 2019, que autoriza a adoção de alíquotas progressivas no RPPS (art. 149, §1º, da CF) para as contribuições do servidor, a contribuição previdenciária dos inativos sobre valores que superem o salário mínimo quando houver déficit atuarial (art. 149, §1º, “a”, da CF), a contribuição extraordinária, que prevê a cobrança extra dos inativos, caso haja déficit atuarial no âmbito da União (art. 149, §§ 1º, “b” e 1º, “c”, da CF) e a contribuição previdenciária cobrada apenas sobre o que excede o teto do RGPS (art. 35, inciso I, “a”, da EC que revoga art. 40, § 21, da CF)

É premente a modificação dessas normas, sob pena de que, a curto e médio prazos, ocorra a extinção do RPPS, ao acentuar o descompasso entre receitas e despesas, sobrecarregando o ente federativo e servidores.

Da mesma forma, continua em curso, a PEC 32/2020, conhecida como a PEC da Reforma Administrativa, encaminhada pelo então Ministério da Economia do governo Bolsonaro (PL) em plena pandemia do Coronavírus, que representa o maior ataque ao serviço público em décadas.

Se aprovada, levará ao desmonte e ampliação do uso de entes privados para a prestação de serviços públicos, a substituição de trabalhadores concursados por trabalhadores precários, sem as mesmas garantias dos atuais servidores. Não podemos esquecer que a estabilidade protege a sociedade dos atos de governos corruptos e de seus desmandos. E nunca é demais lembrar que a precarização do trabalho e da carreira dos servidores leva à piora da qualidade dos serviços públicos oferecidos à população.

A PEC chegou a passar por duas comissões na Câmara dos Deputados: a de Constituição, Justiça e de Cidadania (CCJC) e a Comissão Especial designada para o exame do mérito e das emendas apresentadas com apoio de 1/3 dos membros da Câmara. Todavia, antes que o texto aprovado pela comissão fosse a Plenário, entidades representativas de servidores públicos conseguiram paralisar a marcha desenfreada do tema na última legislatura.

Atualmente, o Governo aponta a necessidade de apresentar outro Projeto de Reforma Administrativa, para o qual a Pública contribuirá com propostas que propiciem melhor gestão e garantia de direitos para os servidores, abordando desde a regulamentação do teletrabalho, à criação de regras que combatam e punam o assédio no serviço público e o amparo à saúde do trabalhador, erigindo como marco central o combate à terceirização no serviço público e o concurso público como forma de contratação precípua.

De outro lado, para além das regras já instituídas, que necessitam de modificação, nos deparamos com a inexistência de regramentos para temas importantes para a melhoria das condições de trabalho dos servidores.

Importa mencionar, que a apresentação das reformas e avanços legislativos propostos, conversam com o projeto de governo do Presidente Lula, que ao tratar do tema de desenvolvimento social e garantia de direitos, expressamente afirma que: “o novo governo incentivará o debate e as iniciativas de reestruturação sindical, que democratizem o sistema de relações de trabalho no setor público e no setor privado, urbano e rural, respeitará a autonomia sindical, visando incentivar as negociações coletivas, promover solução ágil dos conflitos, garantir os direitos trabalhistas, assegurar o direito à greve e coibir as práticas

antissindical, serão respeitadas também as decisões de financiamento solidário e democrático da estrutura sindical”.

Quanto à autonomia sindical, a Pública Central do Servidor defende a proteção ao direito de sindicalização e a conceituação da categoria dos servidores públicos, que compreende o conjunto de ocupantes de cargos, empregos e funções públicas, organizados segundo suas respectivas legislações e/ou carreiras, permitidos desdobramentos, da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, do Ministério Público, dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, tendo como premissa a organização do trabalho dos servidores e os parâmetros legais instituídos no art. 511 da CLT, bem como na decisão proferida pelo STF na ADI 231 e ADI 5.391-DF (relatora: Ministra Rosa Weber; Pleno; julg.:22/4/2020; public.: 12/5/2020), que define o conceito de carreira no serviço público.

Em meio a tantos desafios, a Pública Central do Servidor apresenta um Projeto abrangente de modo a contribuir com o desenvolvimento social do país, que necessariamente dialoga com o fortalecimento do serviço público para que as necessidades do povo brasileiro possam ser atendidas com eficiência.

✓ **OBJETIVOS DO PROJETO**

Atenuar modificações legislativas impostas aos servidores e normatizar temas que permanecem há décadas, encobertos sob o manto da omissão.

✓ **DO DIREITO DE GREVE**

O direito de greve é um direito fundamental dos trabalhadores, assegurado pela Constituição Federal em seu art. 9º.

A regulamentação do direito de greve no setor privado está prevista na Lei nº 7.783 de 1989, mas o direito de greve dos servidores públicos, também assegurado pela Constituição Federal, conforme art. 37, inciso VII, carece de lei infraconstitucional que o regule.

Em não havendo lei que normatize o direito de greve, o Judiciário assumiu o papel de estabelecer critérios para a efetivação desse direito, sendo analisada por meio de Mandados de Injunção, tendo o STF determinado que, enquanto não houver lei regulamentando o direito de greve dos servidores públicos, será aplicada a lei que rege a matéria no setor privado.

O tema central a ser normatizado na greve no serviço público, diz respeito às noções de “atividades essenciais” e “necessidades inadiáveis”, permeado pelo fato de que a greve nesse setor, muitas vezes, afeta mais a sociedade que aos gestores públicos, pelo que se faz necessário criar mecanismos legais para mitigar tal situação e ao mesmo tempo permitir que todas as categorias possam exercer o direito de greve.

PROJETO DE LEI

Disciplina o exercício do direito de greve dos servidores públicos, previsto no inciso VII do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 1º - O direito de greve é assegurado aos dos servidores públicos da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nos termos e nos limites estabelecidos por esta Lei,

competindo-lhes decidir livremente sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º Entende-se por greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação de serviços ou atividades da administração pública direta, autárquica ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 2º A greve somente poderá ser deflagrada após frustração do processo negocial, mediante aprovação da categoria em assembleia geral.

Art. 2º - A entidade sindical que convocar a greve deverá notificar o órgão ou a instituição pertinente, com o prazo mínimo de 72 (setenta e duas horas), a partir da aprovação pela assembleia geral da deflagração de greve.

Art.3º- Os servidores grevistas deverão garantir a manutenção de 30% (trinta por cento) dos serviços e atividades considerados inadiáveis, destinados a garantir as necessidades da população.

Parágrafo único – são necessidades inadiáveis da população aquelas que, se não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 4º - Durante o período de greve não haverá suspensão de salários, vencimentos, e demais parcelas e gratificações percebidas pelo servidor grevista, sendo que a reposição das atividades paralisadas será negociada no final do processo de greve.

§ 1º É vedado à Administração, sob pena de crime de responsabilidade, punir ou ameaçar punir servidor que esteja exercendo o legítimo direito de greve ou, por qualquer forma constranger servidor a comparecer ao trabalho, bem como procurar frustrar o exercício dos direitos previstos neste artigo.

§ 2º As faltas ao trabalho em decorrência de greve serão objeto de negociação a qualquer tempo, devendo produzir um plano de compensação que contemple os dias parados e/ou o trabalho não realizado.

§ 3º A participação do servidor em greve não será critério para avaliação de desempenho ou índices de produtividade, ou justificativa de incapacidade para o desempenho da função pública.

§ 4º Os dias parados não serão computados para fins de estágio probatório, a que se refere o art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

✓ **DA DATA BASE**

No Brasil, os servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais não têm direito à correção automática de seus salários baseada no Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, algo tão comum aos trabalhadores da iniciativa privada garantido pela Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984. Além do mais, os trabalhadores da iniciativa privada possuem uma data-base instituída, ou seja, além da correção salarial pela inflação, é instituída uma data para que haja a negociação coletiva com o empregador, para estabelecer cláusulas econômicas e sociais. Isso significa que, os trabalhadores da iniciativa privada conseguem manter seu poder aquisitivo e negociar condições de trabalho, já os servidores públicos, não.

A inexistência de regulamentação para os servidores públicos da data base, que está prevista no art. 37 da Constituição Federal, causa inegáveis prejuízos financeiros, diante do congelamento de salários, benefícios, além da precarização das condições de trabalho e serviços prestados, pelo que se faz urgente, a criação de regramento para efetivar a data base no serviço público.

Verifica-se a omissão dos Chefes de Estado em encaminhar o projeto de lei específica que, a cada ano, defina o índice de revisão dos servidores públicos, uma vez que se trata de proposição de iniciativa privativa, por força do que determina a alínea a do inciso II do § 1º do art. 61 da Constituição.

Daí a necessidade de reapresentação do Projeto de Lei, apresentado pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, em 2018, que tipificou como crime de responsabilidade do Presidente da República, dos Governadores e dos Prefeitos a omissão no encaminhamento, ao respectivo Poder Legislativo, da revisão geral anual a que são obrigados por determinação do art. 37, X, da Carta Magna.

PROJETO DE LEI

Altera a Lei nº 1.079, de 10 de abril de 1950, e o Decreto-Lei nº 201, de 27 de fevereiro de 1967, para tipificar como crime de responsabilidade a omissão no envio ao Poder Legislativo da proposta de revisão geral anual da remuneração e do subsídio dos agentes públicos.

Art. 1º O art. 9º da Lei nº 1.079, de 10 de abril de 1950, passa a vigorar acrescido do seguinte número 8:

“Art. 9º

8 – não enviar ao Poder Legislativo a proposta de revisão geral anual da remuneração e do subsídio dos agentes públicos de que trata o inciso X do caput do art. 37 da Constituição Federal.” (NR)

Art. 2º O art. 4º do Decreto-Lei nº 201, de 27 de fevereiro de 1967, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso XI:

“Art. 4º

XI – não enviar ao Poder Legislativo a proposta de revisão geral anual da remuneração e do subsídio dos agentes públicos de que trata o inciso X do caput do art. 37 da Constituição Federal.”

(NR)

✓ **DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DO FINANCIAMENTO**

No tocante à Negociação Coletiva, mais uma vez, surge a especificidade da atividade pública, que possui leis orçamentárias, diferentemente da iniciativa privada, sendo que o empregador, que no caso é o Estado não auferir lucros com suas atividades e deve se submeter ao “princípio da legalidade”, levando a submissão do Executivo ao Legislativo que deve autorizar a realização de despesas. Além disso, o sistema de financiamento das negociações é disputado entre setores da sociedade, quando da elaboração da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e da aprovação da Lei Orçamentária Anual (LOA).

O necessário sistema de restrições constitucionais para que o Poder Executivo possa realizar despesas, faz com que a autonomia dos gestores públicos na negociação seja bastante reduzida, pois os orçamentos de cada órgão são rígidos e admitem pequena margem para realocação de recursos, sendo portanto necessária a participação das entidades representativas, na elaboração das leis orçamentárias, com a possibilidade de analisar os gastos públicos e fazer sugestões no direcionamento de parcela das verbas públicas, tornando-se sujeitos do próprio controle estatal.

Sendo o financiamento sindical importante mecanismo de estruturação das entidades sindicais, que foram duramente atingidas em decorrência de alterações nos contextos políticos e nas relações de trabalho, este deve ter caráter solidário, instituído em assembleia das respectivas categorias, tendo como fundamento para sua existência a participação das entidades em processos negociais. Por esse motivo, deve ser permitida além dos sindicatos, a participação nas negociações de federações, confederações e centrais sindicais, desde que autorizado em assembleia.

PROJETO DE LEI

DO CUSTEIO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Art. 1º - Constituirão receitas das entidades sindicais de servidores públicos:

I - a contribuição sindical que terá seu valor fixado em Assembleia;

II - a contribuição de negociação coletiva, com periodicidade anual, vinculada à negociação coletiva, devida por todos os trabalhadores e servidores públicos beneficiados por instrumento normativo, independentemente de filiação sindical.

§ 1º Essa modalidade de contribuição será obrigatoriamente aprovada em Assembleia da categoria e os valores, não poderão ultrapassar 1% do valor da remuneração recebida no ano anterior, que será paga em, no mínimo, três parcelas mensais, a partir do mês de abril.

§ 2º O direito de oposição à contribuição de negociação coletiva se dará exclusivamente nas Assembleias amplamente convocadas pelos Sindicatos para a definição do valor da contribuição de negociação coletiva.

III - os frutos dos rendimentos de seu patrimônio

IV - as doações e legados, quando aceitos na forma de seus estatutos;

V - as multas, e outras rendas.

Art. 2º - A mensalidade de filiação sindical não comporá margem consignada.

Art. 3º - Será garantida a participação das entidades representativas, na elaboração das leis orçamentárias, com a possibilidade de analisar os gastos públicos e fazer sugestões no direcionamento de parcela das verbas públicas, tornando-se sujeitos do próprio controle estatal.

✓ **TELETRABALHO**

O teletrabalho passou a ser um grande desafio para a Administração Pública, instituído com o objetivo de promover resultados, sob a ótica do aumento da produtividade no serviço público, foi normatizado no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional através do Decreto nº 11.072/2022, que criou o Programa de Gestão e Desempenho.

Observando os custos com os quais os servidores têm que arcar quando realizam teletrabalho e a imbricação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, a Pública Central do Servidor, atenta para as condições ergonômicas, técnicas, de equipamento para a realização do home office e alteração de jornada de trabalho, devendo ser garantida a manutenção de direitos referentes a afastamentos e licenças.

PROJETO DE LEI

A IN 24/2023, criada para regulamentar o Decreto nº 11.072/2022, representa avanços em relação às normas anteriores e pode ser aplicada com as necessárias modificações no serviço público, havendo que se considerar que é:

- responsabilidade do Estado fornecer equipamentos para a realização do trabalho, tais como, computador ou notebook, impressora, smartphone, pacote de conexão à internet, software/plataforma digital, webcam e outros;
- devido o pagamento de auxílio alimentação para os servidores em teletrabalho;
- necessário coibir o aumento de horas diárias trabalhadas e de dias trabalhados semanalmente;
- garantido o direito dos servidores às licenças e afastamentos:

I - por motivo de doença em pessoa da família

II - por motivo de afastamento do cônjuge

III - para o serviço militar

IV - para atividade política

V - para capacitação

VI - para tratar de interesses particulares

VII - para o desempenho de mandato classista

VIII - para tratamento de saúde

IX - à gestante, à adotante e da licença-paternidade

X - por acidente de serviço

XI - para servir a outro órgão ou entidade

XII - para exercício de mandato eletivo

XIII - para estudo ou missão no exterior

XIV - para participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no país

✓ **COIBIR ATOS ANTISSINDICAIS**

Determina o § 1º, do art. 1º, da Convenção nº 98 da OIT que: "os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a diminuir a liberdade sindical em relação ao seu emprego." Igualmente a legislação brasileira não olvida essa determinação, de acordo com o disposto nos arts. 5º, I e VIII e 7º, XXX, XXXI e XXXII da CF e Lei nº 9.029/95.

Assim, a vedação aos atos discriminatórios não está limitada aos diretores, representantes e ativistas sindicais, mas todo empregado merece ser defendido de atos discriminatórios na esfera trabalhista. Por isso, no campo do direito coletivo, essa garantia preserva igualmente o grevista (sindicalizado ou não, militante ou simplesmente integrante

da coletividade), as lideranças independentes e o trabalhador filiado a partidos políticos que não sejam da preferência do empregador e de seus prepostos.

Temos que a proibição de atos discriminatórios nasce nas regras jurídicas de natureza imperativa e de ordem pública, que acarretam a nulidade da conduta ilícita, além de gerar direito e pretensão de reparação por danos patrimoniais e morais e de reintegração no emprego, multas e obrigação de pagar verbas trabalhistas, sendo as demandas resultantes de atos antissindiais perpetrados pelo empregador, inclusive se este é o Estado, de competência da Justiça do Trabalho (art. 114 e 173, §1º, da CF), pouco importando a fonte do direito que dá suporte ao pedido (CLT ou direito comum).

Assim, por se tratar de um direito fundamental de extrema importância para a manutenção da ordem democrática, os atos antissindiais devem ser combatidos e, para tal, a instituição de normas capazes de configurar e coibir a prática de tais atos se faz necessária.

PROJETO DE LEI

Art. 1º - Configura conduta antissindical todo e qualquer ato ou prática, ainda que não previsto nesta lei, que contribua direta ou indiretamente, para restringir, dificultar ou impedir o legítimo exercício das faculdades e prerrogativas inerentes à liberdade sindical individual ou coletiva, positiva ou negativa, e à ação sindical, tais como:

I - discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação sindical ou em representação dos trabalhadores;

II - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

III - induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual ou coletivo.

IV - contratar mão de obra com objetivo de substituir trabalhadores em greve;

V - constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

VI - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

VII - discriminar trabalhador em razão de sua atuação em processo de formação de entidade sindical;

VIII - tomar medidas que impeçam ou dificultem o contato entre dirigentes sindicais e trabalhadores de sua base;

IX - negar reconhecimento ao mandato do dirigente sindical, legitimamente eleito e empossado, segundo os cargos previstos no Estatuto da entidade;

X - perseguir candidato e/ou dirigente sindical eleito para qualquer cargo ou função dentro do quadro da diretoria da entidade, segundo seus estatutos sociais

XI - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores

§ 1º - São agentes da conduta ou prática antissindical, para os fins desta lei, a empresa ou pessoa jurídica de direito público ou privado, a administração pública direta e indireta de todos os poderes da União, dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, bem como, os órgãos do Ministério Público e dos Tribunais de Contas.

§ 2º - No exercício da atividade-fim, o agente público que age negligentemente, de forma imprópria, com abuso de poder, prevaricação ou desvio de finalidade, em prejuízo das

atividades sindicais, se sujeita às sanções de natureza disciplinar e/ou criminal, ainda que o ato por ele praticado não possa ser revisto ou desconstituído por nenhuma outra instância.

Art. 2º - As práticas antissindicais são nulas de pleno direito e assim deverão ser consideradas.

✓ **REFORMA ADMINISTRATIVA**

A PEC 32 de 2020, prega a desestatização, com o propósito de reduzir a interferência do Estado no domínio econômico, em particular, e na vida social em geral, contemplando a redução do serviço público através do desmonte do Estado e do ataque de seus alicerces institucionais.

Em sentido contrário ao projeto que teve início no Governo anterior, a Pública Central do Servidor vem apresentar proposta de reforma administrativa, com subsídio em publicação do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), com vistas ao desenvolvimento social do país, ressaltando que para o fortalecimento da gestão pública, se faz necessário garantir melhores condições de trabalho para os servidores, o que favorece a sociedade brasileira que é a usuária do serviço público.

DIRETRIZES

1. Concurso

- Planejamento e regularidade de concursos públicos, a fim de recompor o quadro de trabalhadores necessário para prestar melhores serviços à sociedade e, também preservar o direito democrático dos cidadãos de se candidatarem ao trabalho público;
- Aperfeiçoar a legislação relativa aos concursos públicos, incorporando elementos como competências, habilidades e atitudes, de forma a ampliar a aprovação de candidatos de acordo com o perfil desejado;
- Regulamentar a utilização do mecanismo de contratação temporária exclusivamente para atividades de natureza transitória, sazonal ou episódica;
- Proibir a contratação de temporários e terceirizados para funções sensíveis na administração pública, que envolva, por exemplo, possibilidade de corrupção ou representação institucional.

2. Carreiras

- Desenvolver mecanismos que valorizem qualificação, experiência e desenvolvimento nas progressões das carreiras, de modo a evitar automatismos na evolução ao longo da carreira;
- Criar mecanismos que permitam minimizar as disparidades remuneratórias entre as várias carreiras;
- Enfrentar os desafios da gestão das carreiras de forma diferenciada, problematizando, propondo e monitorando soluções distintas para os universos dos ministérios (administração direta) e das instituições da administração indireta (autarquias, agências, fundações, empresas estatais, etc.).

3. Estabilidade e desempenho do servidor público

- Manter a estabilidade para o servidor público, a fim de garantir a continuidade dos serviços e proteger o servidor das pressões políticas ou interesse de grupos econômicos e de práticas de um ou outro governante em detrimento ao interesse público.
- Estruturar as instituições públicas com planejamento adequado, de forma a subsidiar o processo de avaliação de desempenho individual;
- Adequar os instrumentos e a abordagem da avaliação às especificidades das funções públicas e à sua natureza e órgão de atuação;
- Qualificar os cargos de alta gerência para melhorar os processos de avaliação de desempenho dos servidores;
- As avaliações de desempenho poderão ser utilizadas como critério para realocar os servidores e otimizar suas competências, incentivando a progressão na carreira.

4. Diversidade racial, social e de gênero

- Consolidar em cada instituição um setor central responsável por monitorar e avaliar a Lei de Cotas e outras estratégias de diversidade;
- Consolidar metas de cotas de gênero e raça na força de trabalho do serviço público;
- Ampliar a diversidade de forma representativa nos cargos ministeriais e nos mais altos cargos de liderança no setor público;
- Aprimorar as políticas de cotas que já existem em diversas áreas do setor público, além de analisar os obstáculos estruturais dos observados déficits na aplicação da Lei de Cotas em alguns setores;
- Criar instrumentos efetivos de denúncia de casos de assédio ou racismo nas instituições públicas;
- Estabelecer metas a cumprir quanto à diversidade de gênero, raça e classe social;
- Incorporar o tema da diversidade em programas de treinamento da força de trabalho no setor público.

5. Cargos comissionados e de alta direção

- Definir que nomeações discricionárias de não servidores efetivos sejam restritas à alta direção, e que cargos restritos a funções gerenciais ou de assessoramento de nível intermediário sejam ocupados por servidores públicos concursados e, em alguns casos, restritos aos órgãos de lotação;
- Investir em processos seletivos para ocupação de cargos comissionados à luz das experiências internacionais e das que vêm sendo implementadas em governos estaduais;
- Ampliar as experiências de processos seletivos simplificados, internos e externos, para a seleção e ocupação de cargos comissionados de nível intermediário;
- Aprovar medidas como a PEC 21/2021 que vedam aos militares da ativa a ocupação de cargo de natureza civil na Administração Pública, nos três níveis da Federação.