



ASSESSORIA E CONSULTORIA

PROPOSTA DE REFORMA ADMINISTRATIVA APRESENTADA PELO DEPUTADO PEDRO PAULO (PSD/RJ)

DESTAQUES DO RELATÓRIO

ESTRATÉGIA, GOVERNANÇA E GESTÃO

Elaboração obrigatória de elaboração de Planejamento Estratégico

Obrigatório para Presidente, Governadores e Prefeitos.

Em até 180 dias após o início do mandato, os gestores devem divulgar publicamente as metas e resultados previstos para a gestão nos próximos 4 anos. Serve como base na construção de peças orçamentárias como PPA (Plano Plurianual), LDO (Lei de Diretrizes Orçamentárias) e LOA (Lei Orçamentária Anual). – Subordina os tribunais de contas de estados e municípios a regras gerais do Tribunal de Contas da União, como uma súmula vinculante.

CONTROLE FISCAL

OBRIGATORIEDADE DE AVALIAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Propõe criar o Sistema Nacional de Avaliação de Políticas Públicas (SINAP)

Todos os entes federativos seriam subordinados ao SINAP, que avaliaria todas as políticas públicas, podendo, inclusive vetar a criação ou desenvolvimento de políticas públicas.

QUALIDADE DOS GASTOS PÚBLICOS

REVISÃO DE GASTOS

Inclui na Constituição Federal a obrigação de realizar a revisão de gastos públicos de forma contínua e integrada ao processo orçamentário, com o objetivo de promover a realocação de recursos para políticas públicas prioritárias, mais eficazes e eficientes.

A proposta permite avanço de reforma fiscal com restrição de recursos para manutenção, investimento ou criação de políticas públicas.



ASSESSORIA E CONSULTORIA

IMPLEMENTAÇÃO DE CENTROS/SISTEMAS DE CUSTOS

Todos os entes deverão organizar suas unidades administrativas com base em parâmetros de custos estabelecidos pela União.

LIMITAÇÃO DAS DESPESAS DE PODERES E ÓRGÃOS AUTÔNOMOS

Subordina os poderes legislativo e judiciário e órgãos autônomos (Ministério Público, Tribunais de Contas e Defensoria Pública) dos entes subnacionais, determinando que tenham suas regras de crescimento das despesas, inspirada no Arcabouço Fiscal federal (Lei Complementar nº 200/2023).

Mais uma vez centraliza na União a normatização e o acompanhamento dos entes subnacionais.

RACIONALIZAÇÃO DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

Subordina à União a autorização de definição de estrutura de municípios com baixa arrecadação própria ou for dependente de verbas da União para seu custeio, podendo ser impedido de criar ou desmembrar secretarias e outras estruturas, limitando o número de secretarias a 9.

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO DE MEDIDAS JUDICIAIS

Em ações que envolvam políticas sociais, como saúde, por exemplo, o juiz é obrigado a considerar o impacto orçamentário dessa medida na decisão, o que no limite pode até inviabilizar a política referida.

SERVIDORES

PROFISSIONALIZAÇÃO

TABELA REMUNERATÓRIA UNIFICADA

Desmotivação e desvalorização de carreiras específicas

- **Torna muito difícil reestruturação, correção e reposição inflacionária (remuneração vinculada)**
- **Desvalorização da complexidade:** Uma tabela única pode não considerar a complexidade e a responsabilidade de certas funções, levando a uma desmotivação dos servidores que se sentem desvalorizados e que podem buscar outras profissões ou outros órgãos públicos.
- **Dificuldade de progressão:** A criação de uma única faixa salarial pode limitar a progressão na carreira, pois o servidor precisa esperar por uma vaga na próxima faixa, o que pode levar à estagnação e frustração.

Dificuldades na progressão e estagnação salarial

- **Falta de vagas:** A progressão salarial pode ficar emperrada se houver um número limitado de vagas em cada faixa de remuneração, dificultando a ascensão para um salário maior.
- **Congelamento de salários c/ criação de VPNI:** A absorção de vantagens pessoais pode fazer com que o salário seja congelado até que o valor do subsídio seja completamente absorvido, o que prejudica servidores que acumularam vantagens ao longo do tempo.

Injustiça e falta de reconhecimento por especificidades

- **Percepção de injustiça:** Se servidores que realizam trabalhos similares forem equiparados em uma tabela única, pode haver a sensação de injustiça e insatisfação quando percebem que suas funções são mais complexas ou exigem mais qualificação do que as outras.
- **Não considera particularidades e especificidades (complexidade e responsabilidade):** Como ficam os adicionais de periculosidade, insalubridade ou risco, que são importantes para valorizar a atuação em condições especiais.



ASSESSORIA E CONSULTORIA

OUTRAS QUESTÕES LIGADAS A SERVIDORES

Constitucionaliza regras de gestão de pessoas com abrangência nos três Poderes e nas três esferas de governo, colocando como competência privativa da União a criação de normas gerais tratando de:

- planejamento e reordenamento da força de trabalho;
- estruturação de carreiras, concursos públicos e processos seletivos;
- organização de cargos em comissão e funções de confiança;
- estágio probatório;
- regime e procedimentos disciplinares, conflito de interesses;
- desenvolvimento e aproveitamento de pessoal;
- políticas de remuneração e de benefícios;
- avaliação de desempenho e reconhecimento por resultados.

Concurso público

- Retira a autonomia de estados e municípios a definição de perfil de cargo a ser ocupado por concurso público, vinculando a previsão em lei nacional;
- Determina a priorização por “carreiras transversais”;
- Condiciona a realização de concurso à planejamento estratégico prévio e à necessidade de alcance de metas já previstas;

NOVA GESTÃO DE CARREIRAS

Redução do número de carreiras

Propõe racionalização de cargos com a unificação de cargos que exerças as mesmas atividades ou semelhantes, eliminando sobreposições, criando carreiras transversais. A implantação, porém, não poderá implicar aumento de remuneração, subsídio ou vantagem pecuniária de qualquer natureza para os cargos e carreiras unificados. A consequência poderia gerar “vantagens pessoais” no valor da diferença entre o atual e o novo salário, sendo abatido à medida em que fossem concedidos quaisquer tipos de aumento no valor efetivo do vencimento ou subsídio.



ASSESSORIA E CONSULTORIA

Ampliação das tabelas para, no mínimo, 20 padrões (20 anos), com piso $\leq$ 50% do teto

Entre várias situações, desrespeita a realidade de cargos e carreiras que exerçam atividades que possam gerar desgaste físico ou mental, gerando situações em que não tenham como manter as condições adequadas de exercício de suas atribuições aos servidores próximos dos 20 anos de trabalho.

Progressão e promoção exclusivamente por tempo de serviço

Existem pouquíssimos cargos que permitem a progressão prioritariamente por tempo, sendo ainda mais raros os casos em que o tempo de serviço é exclusivo. Na grande maioria há outras condições, além do tempo de serviço para progressão. De qualquer forma não justifica constar de PEC.

Possibilidade de ingresso em níveis mais elevados da carreira

Possibilidade de contratação de profissionais com qualificação e/ou expertise “necessárias” para a função em questão (a contratação não seria superior a 5% do quadro).

Desconsidera servidores que tenham ingressado na base da carreira/tabela com experiência e que tenham investido em formação técnica e acadêmica, gerando desvalorização e desestímulo no quadro de servidores.

Bônus de resultado (individual e anual)

Implantar na administração pública algo que “teria sido bem-sucedido no setor privado”. Mas que não corresponde à realidade das atividades em instituições públicas.

O bônus seria pago uma única vez ao final do ano, valor podendo variar entre 0 até 2 salários do servidor, lembrando a aplicação da “curva forçada”.

Seria obrigatória a aplicação do método de “curva forçada” na avaliação de desempenho, distribuindo os servidores em faixas predefinidas, como 20% das vagas para avaliação alta, 70% para média e 10% para baixo desempenho, por exemplo.

Esse modelo estimula a competição entre membros de uma mesma equipe, tendo em vista ser concedido de forma individual.

O pagamento seria destinado apenas aos servidores que tenham permanecido em efetivo exercício de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano aquisitivo (sem faltas durante o ano). O pagamento seria em parcela única e não aplicável a servidores aposentados.

O total gasto com bônus não poderá ultrapassar 95% (noventa por cento) dos limites de despesa de pessoal segundo a Lei de Responsabilidade Fiscal.



ASSESSORIA E CONSULTORIA

Importante destacar a desconsideração com pessoas com condições especiais, como pessoas com deficiência, responsáveis por dependentes que necessitem de acompanhamento específico, mães puérperas ou amamentando, entre outras situações.

Teletrabalho

Limitar a 1 dia na semana a utilização de teletrabalho em qualquer instituição da administração pública, ignorando a realidade e experiências de quaisquer instituições, independente de atividades, atribuições, competências, responsabilidades e funções. No relatório consta um quadro com quantitativo, sem, no entanto, nenhuma avaliação técnica criteriosa.

Vínculo estatutário por tempo determinado

(Pedro Paulo anunciou ter retirado do texto por resistência do governo federal, parlamentares e servidores. Porém, não divulgou novo texto)

A intenção seria evitar concursos para cargos permanentes, substituindo a Lei 8.745/93 (que atualmente rege situações específicas, prazos e condições para contratos temporários na União). No relatório, o deputado sugere a utilização em situações como necessidade “temporária” de, por exemplo, intensificar a fiscalização de tributos, entre outras situações (citado o exemplo no relatório)

Concurso Nacional unificado a partir da União, permitindo adesão das demais esferas de governo

As regras gerais seriam definidas pela União, partindo de adaptações ao atual Concurso Nacional Unificado – CNU. As unidades federativas que viessem a aderir aceitariam as regras do governo federal.

A redação não impede a realização de concursos por estados, DF e municípios.

Estágio probatório

Mais rígido, com duração de 36 meses e com avaliação permanente, podendo haver desligamento em caso de avaliação negativa, não necessariamente ao final do estágio probatório.

Novas regras de contratação de temporários e direitos de terceirizados

Temporários

Além das já previstas na atual legislação, como urgência e calamidade pública, a proposta permitiria suprir possíveis inviabilidades de preenchimento de cargo público efetivo por motivos diversos, inclusive a não realização de concursos. A contratação de temporários deve considerar o diagnóstico da força de trabalho e as circunstâncias atuais e futuras da atividade, como transitoriedade, rotatividade e mudança demográfica, devidamente

justificadas em ato próprio, que motivem a futura revisão da necessidade de servidores efetivos e empregados públicos dos quadros permanentes.

Propõe a criação do Banco Nacional de Contratações Temporárias (BNCT), que concentraria as informações e documentos relacionados aos procedimentos de seleção e de contratação de agentes temporários de todos os entes da Federação.

Remuneração baseada sempre no piso do cargo efetivo ou categoria profissional correspondente.

Obs.: Basta que um gestor não realize concurso para poder contratar terceirizados.

Crescimento de trabalhadores temporários na administração pública em relação ao conjunto de trabalhadores na administração pública por esfera de governo

	2012	2024
Federal	15,3%	13,2%
Estadual	32,0%	28,3%
Municipal	52,7%	58,5%

Direitos dos terceirizados

Proposta de lei de abrangência nacional ampliando direitos para trabalhadores terceirizados com base na CLT.

O objetivo é melhor estruturar as condições de trabalhadores terceirizados, com vistas a ampliação de serviços de terceirização em atividades da administração pública.

Extinção de Privilégios

- fim das férias superiores de 30 dias;
- mantém para professores e servidores que trabalham expostos a radiação.
- veda o pagamento adicional de férias acima de $\frac{1}{3}$ do salário;
- fim da criação de novos salários ou benefícios sem aprovação do Congresso;
- somente o Poder Judiciário se encontra nessa condição;
- passa a proibir folgas como forma de compensar excesso de trabalho;
- veda a trocar folgas ou férias por dinheiro (como já é na União);



ASSESSORIA E CONSULTORIA

- proíbe o pagamento de adicionais de perigo ou insalubridade para “quem não trabalha com efetiva exposição a fatores de risco”.

A inclusão dos pontos acima tem exclusivo apelo midiático, uma vez que do ponto de vista do conjunto da administração pública são situações residuais, que poderiam ser resolvidas através de normas infraconstitucionais.

CONCLUSÕES

A redução do Estado

Os instrumentos

Constitucionaliza uma série de questões que são e deveriam ser mantidas na esfera infraconstitucional.

Centraliza em excesso no Poder Executivo federal temas de responsabilidade dos demais poderes da União, além de estados e municípios, quebrando o atual pacto federativo.

Os objetivos

O que podemos extrair do pacote – PEC, PLP e PL, em linha gerais, é que os seus proponentes visam uma reforma da estrutura do Estado Nacional Brasileiro permitindo, com um novo formato de controle fiscal e a partir da excessiva centralização no Poder Executivo federal o controle do tamanho da estrutura do demais poderes da União, assim como de todos os entes subnacionais. Permite também decidir a existência, o alcance, o crescimento ou mesmo extinção de políticas públicas nas três esferas de governo.

Esse controle, com as alterações propostas na legislação, permitiria, a partir da redução ou ausência do Estado em determinadas áreas, a ampliação da presença do setor privado, quer diretamente, através de privatizações, quer indiretamente, com o crescimento da presença do chamado terceiro setor. A tendência seria a consolidação da privatização de setores como a saúde, a educação, a previdência e a assistência social, entre outras áreas.

As políticas públicas

Com a proposta de reforma em questão podemos observar em futuro não distante a redução da presença do Estado na manutenção e investimentos em áreas e políticas públicas estratégicas, como saúde, educação, ciência e tecnologia, pesquisa, meio ambiente, controle, fiscalização, justiça e segurança pública, direitos humanos, segurança social e alimentar, moradia, saneamento básico, entre outras.



ASSESSORIA E CONSULTORIA

Servidores

A implantação do projeto passa pelo desmonte da força de trabalho efetiva, concursada e formada para desenvolver suas atividades e atribuições, com as necessárias garantidas de não ingerências e influências de personagens estranhos ao Estado e suas responsabilidades. Para isso, é proposto redefinir critérios e condições de ingresso, desenvolvimento e de remuneração do quadro efetivo, atingindo negativamente a atratividade da função pública. Por consequência, a gradativa participação de servidores efetivos nas atividades do Estado, aliada a crescente presença de trabalhadores não concursados, sem a devida formação e capacitação para o exercício da função pública. Assim, é proposta alteração na legislação referente a trabalhadores temporários e terceirizados, facilitando suas contratações, que se juntariam a funcionários de instituições do terceiro setor e do setor privado stricto sensu.

Aposentados

Os atuais servidores aposentados ou próximos à aposentadoria também seriam atingidos. Os primeiros pela perda de direitos, como a paridade pela ausência de concursos que levariam à extinção os mesmos cargos desses servidores aposentados, desaparecendo a relação do aposentado com sua carreira original. Os futuros aposentados seriam atingidos com perdas remuneratórias a partir do ato da aposentadoria, com a não incorporação de gratificações e outras parcelas remuneratórias. Ambos, também seriam atingidos pela extinção dos regimes próprios de previdência social, o que os levaria para o regime geral de previdência social – RGPS, como já preceitua a Emenda Constitucional 103, em casos de crise fiscal em regimes próprios. Além disso, há ainda o risco de também perderem o direito à contrapartida patronal em seus planos de saúde, os obrigando a assumir a totalidade dos custos, entre outras situações.

Brasília, 06 de outubro de 2025

Vladimir Nepomuceno

VN1 Assessoria e Consultoria Ltda