“Contra” Reforma Administrativa

O que é? E para que serve?

A nova Reforma Administrativa é um conjunto de medidas que propõe **alterações na Constituição Federal** e cria **leis complementares e ordinárias** para modificar a organização e o funcionamento dos serviços públicos em todo o país.

ORIGEM E TRAMITAÇÃO

Em **2 de outubro**, foram apresentados ao Congresso Nacional três instrumentos legais:

- **Proposta de Emenda Constitucional (PEC),**
- **Projeto de Lei (PL)** e
- **Projeto de Lei Complementar (PLC).**

PEC - conseguiu as assinaturas virou a PEC 38 - De acordo com o presidente da câmara **Hugo Motta** a intenção é se aproveitar de projetos com o mesmo conteúdo e pular as discussões em comissões aprovar direto em plenário.

Aprovada a PEC o PL e PLC ficam muito mais fáceis de tramitar e serem aprovados;

Origem e tramitação

A Reforma estabelece **mecanismos de controle e limitação dos gastos públicos** em todas as esferas — federal, estadual e municipal — e cria **instrumentos de centralização das decisões** que enfraquecem a autonomia dos entes federativos.

Na prática, isso significa **restringir contratações, congelar salários, reduzir o número de servidores efetivos** e **ampliar a terceirização e os vínculos precários**. Assim, **a qualidade e o alcance dos serviços públicos são comprometidos**, ao mesmo tempo em que **se abre espaço para a iniciativa privada ocupar áreas antes exclusivas do Estado**.

Principais eixos e seus efeitos práticos

- Controle Fiscal e Gestão Centralizada
- Redução e precarização dos serviços prestados
- Virtualização do trabalho:
- Ataques a carreiras e salários
- Incentivo a terceirização e contratos temporários
- Controle político do trabalho, redução de salários e quebra da Paridade
- Limitação de possibilidade de reivindicações de direitos lesados na Justiça
- Supersalários

Controle Fiscal e Gestão Centralizada

- **Institui as regras do arcabouço fiscal para estados e municípios** - A partir de **2027**, os investimentos públicos só poderão crescer **até 2,5% acima da inflação**, mesmo que a arrecadação seja muito maior.
- Em até **180 dias após a posse**, apresentem um **Planejamento Estratégico de Resultados**, com metas e indicadores para todo o mandato.- Esses planos se vinculam a **avaliações de desempenho individuais e institucionais**, além de **acordos de resultados e prêmios de produtividade**

Prevê novos órgãos de controle, como:

- Sistema Nacional de Avaliação de Políticas Públicas (SINAP),
- Conselho de Gestão Fiscal,
- Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal (COPAR),
- Concurso Nacional Unificado (CNU) – Já em vigor
- Banco Nacional de Contratação Temporária.

Na prática, esses mecanismos **transferem o poder de decisão sobre realização de concursos, contratações, carreiras e remuneração para instâncias centralizadas**, reduzindo a autonomia de estados e municípios.

A proposta ainda autoriza a contratação de consultorias privadas para avaliar a gestão pública, reforçando a lógica de mercantilização do Estado.

Redução e precarização dos serviços prestados

A Reforma Administrativa impõe limitações severas à criação e ampliação de serviços públicos, condicionando essas decisões a critérios fiscais e de “eficiência” definidos por instâncias de controle externas aos estados e municípios, reduzindo a autonomia dos governos locais e subordinando as decisões às diretrizes fiscais determinadas por esses mecanismos. Com isso, a necessidade da população deixa de ser o fator determinante para a expansão das políticas públicas.

Se o governo local quiser a implementação de uma nova estrutura pública — como escolas, creches ou unidades de saúde, mesmo que uma cidade tenha recursos disponíveis e necessidade comprovada e não enfrentar qualquer oposição do legislativo, a construção poderá ser barrada caso as instâncias de controle externo assim determinarem. E, mesmo se permitir, estes mecanismos podem determinar a realização por meio de parcerias público-privadas (PPPs) e a contratação de trabalhadores terceirizados ou temporários, em vez de concursos públicos.

Virtualização do trabalho:

Antes de qualquer novo concurso ou ampliação de serviço há a exigência de estudo de possibilidade de virtualização dos serviços.

Mais do que incentivar a inovação tecnológica e a inclusão digital, a Reforma Administrativa **usa o discurso da "transformação digital" para justificar o fechamento de postos de atendimento presencial** e a substituição de serviços públicos por plataformas virtuais.

Na prática, essa política não promove apenas a digitalização dos processos, mas **a redução do acesso da população aos serviços**, especialmente para quem vive em regiões com **baixa conectividade, falta de equipamentos ou dificuldades de letramento digital**. Com isso, **o que deveria ser um avanço em eficiência se transforma em mais uma barreira ao exercício de direitos**.

Ataques a carreiras e salários

- **Criação de carreiras com no mínimo 20 níveis** e progressão de **no máximo um nível por ano**;
- **Limitação do salário inicial** a **no máximo 50% do valor do último nível** da carreira;
- **Modelo de carreira horizontal e vertical:** Separa o conceito de progressão e promoção, sendo a primeira vinculada à **critérios de escolaridade ou titulação** e **avaliação de desempenho**, e a segunda, apenas a avaliação de desempenho.
- Assim, todo avanço na carreira estará condicionado à avaliação de desempenho
- Limitação dos cargos de nível superior a 5% dos cargos de ingresso.

Ataques a carreiras e salários - Exemplo BH

- Limitação dos cargos de nível superior a 5% dos cargos de ingresso.

No caso da **educação** em Belo Horizonte, **100% dos professores com curso superior** ingressam quatro níveis à frente na carreira, o que representa um ganho de **21,5% em relação ao nível inicial da carreira** — prática que **deixaria de existir** com a aplicação da nova regra.

Ataques a carreiras e salários

- Cria **carreiras transversais**, permitindo que um servidor seja **remanejado de função ou órgão** conforme a "necessidade da gestão", **sem alteração salarial**.

Exemplo: um trabalhador concursado para atuar **em uma biblioteca escolar**, que se especializou nesta função, pode ser transferido para **outro órgão** caso a administração decida **reduzir o número de bibliotecários nas escolas**. Essa mudança, feita de forma unilateral, **gera insegurança e desvalorização profissional**, além de romper o vínculo do servidor com a comunidade em que atua.

- Instituição de uma **tabela salarial única por ente federativo**, na qual todas as carreiras seriam enquadradas. Sendo o **primeiro nível equivalente ao salário mínimo** e o **único com reajuste obrigatório**. A diferença percentual entre os níveis **não seria obrigatória**.

Exemplo: a carreira da educação poderia ser do nível 5 da carreira ao 25, e a do médico nível 10 ao 30, visto que toda carreira deve ter no mínimo 20 níveis.

Incentivo a terceirização e contratos temporários

Antes de realizar qualquer concurso, o gestor deverá avaliar três alternativas:

1. **Avaliar a extinção do cargo**, através de automatização e outras inovações tecnológicas
2. **Intensificar a estratégia de terceirização**, termo utilizado expressamente no texto;
3. **Avaliar a possibilidade de contrato temporário**.

Essas medidas **transformam o concurso público em exceção**, abrindo espaço para contratações precárias e relações de trabalho instáveis.

Incentivo a terceirização e contratos temporários

Amplia, altera e cria novas modalidades de vínculo temporário, as principais mudanças são:

- **Ampliação do tempo máximo de contrato temporário para cinco anos**;
- **Criação de um tipo de concurso público com validade de apenas dez anos**, finalizando esse tempo o vínculo é encerrado automaticamente; (RETIRADO)
- **Criação de legislação própria para os contratos temporários**, que **proíbe equiparação de direitos** com servidores estatutários ou celetistas.

Controle político do trabalho, redução de salários e quebra da Paridade

Obriga a existência de avaliações individuais de desempenho, articuladas às avaliações do órgão ou ente federativo ao qual o servidor pertence. Essas avaliações são **pré-requisito para progressão** e também podem ser usadas para **bonificações salariais (promoções)**, que são **amplamente incentivadas** pela proposta.

Para ser aprovado na avaliação de desempenho, o servidor deverá **atingir 70% da pontuação total**, com critérios que incluem:

- cumprimento de metas pré-determinadas,
- índices de satisfação do público, e
- indicadores de economicidade.

Controle político do trabalho, redução de salários e quebra da Paridade

O acesso à **bonificação** exige não apenas o desempenho mínimo de 70%, mas também **100% de efetivo exercício**, excluindo o período de férias. Essa redação é ambígua — há margem para interpretar que licenças médicas ou afastamentos legais também possam ser considerados “faltas”, o que implicaria perda da bonificação.

Redução de direitos e quebra da Paridade

- Acaba com as férias de 25 dias úteis, com exceção do magistério e cargos da saúde submetidos a maior risco.
- Outros adicionais, como **periculosidade e insalubridade**, deixam de ser garantidos por cargo ou carreira,
- Proíbe o pagamento retroativo de reajustes e verbas indenizatórias,
- Acaba com férias prêmio
- Acaba com anuênios, biênios e quinquênios

Redução de direitos e quebra da Paridade

- Essas mudanças comprometem o princípio da **Paridade entre ativos e aposentados**, já que o novo sistema de carreiras, baseado em **avaliações meritocráticas e bonificações variáveis**, não pode se estender aos servidores aposentados.
- Como o novo modelo **substitui reajustes no salário base, que refletem em toda a carreira, por gratificações temporárias**, seus efeitos atingem apenas os trabalhadores em atividade, o que pode reduzir **o valor das aposentadorias futuras,** seja para quem tem direito a Paridade ou para quem não tem esse direito.

Limitação de possibilidade de reivindicações de direitos lesados na Justiça

- **Reforça dispositivos da PEC 66**, dificultando o **recebimento de precatórios**
- Cria **novos regramentos para ações judiciais** movidas por servidores públicos. Essas regras **invertem procedimentos hoje consolidados** e impõem limites à execução de sentenças, em nome da garantia da "sustentabilidade financeira" dos entes federativos.
- Na prática, quase nenhum direito reconhecido judicialmente precisaria ser **efetivamente cumprido de forma imediata**, o que **enfraquece o acesso à Justiça e a proteção legal dos trabalhadores**.

Congelamento de carreiras e salários

A reforma determina que os **investimentos públicos fiquem restritos à inflação acrescida de até 2,5%**. Levando em consideração que o crescimento da despesa com pessoal está vinculada às metas de “economicidade”, aos planos de resultados de cada gestão e às legislações vigentes, como a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Na prática, **essas regras funcionam como autorização permanente para congelar salários e progressões**, mesmo quando há aumento de arrecadação ou superávit orçamentário. É um congelamento estrutural das carreiras e a limitação de reajustes.

Supersalários

Embora haja mecanismos de limitação a alguns salários, limitação do tamanho dos parlamentos de estados e prefeituras, número de secretarias, a Reforma Administrativa **preserva os benefícios das carreiras mais bem remuneradas** do serviço público.

Na prática, **os cortes e restrições recaem sobre os servidores das áreas sociais, enquanto os grupos do alto escalão continuam protegidos.**

Importante ressaltar: os supersalários deformam o que são os gastos com servidores publicos. Mas outros problemas do Estado Brasileiros são tão ou mais grave no entrave ao gerenciamento e financiamento dos serviços públicos

UMA REFORMA QUE SE BASEIA EM MITOS

“Máquina inchada”

O Brasil conta hoje com cerca de 11 milhões de servidores públicos, número que representa algo em torno de **12,4% dos trabalhadores do país**. Segundo levantamentos, Estados Unidos, países e da Europa e vizinhos sul-americanos tem funcionalismo mais inchado, mas atendem melhor à população. (Fonte: CNN)

Inferior a média da OCDE que é de 23,48%

UMA REFORMA QUE SE BASEIA EM MITOS



UMA REFORMA QUE SE BASEIA EM MITOS

- **Renúncias fiscais devem superar R$ 500 bilhões em 2025 no Brasil**
- **agronegócio é responsável por cerca de R$ 158 bilhões em isenções anuais**
- **As informações divulgadas abrangem o período de janeiro de 2024 a fevereiro de 2025 e revelam que empresas declararam R$ 396,9 bilhões em renúncias tributárias. Desse total, R$ 331,6 bilhões referem-se ao ano fechado de 2024.**
- **Vale lidera a lista de renúncias fiscais.**

CONCLUSÕES

- A reforma não atende aos interesses da maioria da população
- O Brasil precisa inverter a lógica de arrecadação e de despesas
- É preciso suspender o pagamento da dívida
- Investir mais em serviços públicos e não menos