



ANÁLISE PRELIMINAR DAS PROPOSTAS: **REFORMA ADMINISTRATIVA**

Publicada pelo GT da Câmara dos Deputados

Heverton R. M. Padilha
OAB/RS 74807

Wagner
ADVOGADOS ASSOCIADOS

1. ESTRUTURA DA PROPOSTA DE REFORMA ADMINISTRATIVA

Instrumento	Objeto central	Impacto principal	Enfoque
PEC (Ataque as carreiras e RJU)	Reforma constitucional do art. 37 e regulamentação do art. 41 da CF/88	Restrição de direitos; alteração estrutural do RJU; metas e avaliação para fins de permanência e desenvolvimento; Institui uma Tabela remuneratória única, Fragiliza a Estabilidade;	Estabelecer um modelo gerencial e fiscalista da administração (Tendo a gestão de resultados como pilar da administração)
PLP (Regulamenta art. 41 da CF – Estabilidade	Responsabilidade dos servidores por resultados (restrição orçamentária aplicada aos servidores)	Vinculação <u>orçamentária e desempenho</u> (resultado); Regulamenta perda de cargo por avaliação de desempenho, relativiza a estabilidade no serviço público	Técnica de gestão como mecanismo de progressão e promoção. Também como instrumento punitivo.
PL (restringe concursos e viabiliza da ampliação da precarização)	Marco legal da administração	Concurso somente com viabilidade econômica (critério orçamentário); Priorização da <u>terceirização em detrimento</u> do concurso (precarização); PGD institucionalizado como regra.	Favorecimento da terceirização e da contratação precária

EIXO PRINCIPAL DA REFORMA EM RELAÇÃO AO RJU

- **Modificações do Art. 37 (Administração Pública) e regulamentação do Art. 41 (estabilidade no serviço público) da CF/88:**
- Os projetos de lei complementar e ordinária dependem, para sua validade, da aprovação da PEC
- Restrição aos Concursos e priorização de Contratos Terceirizados;
- Regulamento do Art. 41 (relativiza a estabilidade com vinculação ao cumprimento de metas e resultados – PGD);
- Achatamento Estrutural de Carreiras e Salários (tabela única + bônus por metas)
- Implementação de teto de gastos no serviço público (elevação de despesas limitado a 2,5%a.a., **independente da evolução de receita** – mesmo assim vinculado ao cumprimento de metas);
- Estrutura Administrativa centralizada (SINAP – nacionaliza padrões de avaliação e COPAR – orienta diretrizes de remuneração);
- Concurso público relativizado;
- Cria a chamada “investidura a termo em cargo efetivo” (cargo efetivo “temporário”, por prazo não inferior a 10 anos, logo, sem estabilidade, baseado na “**necessidade transitória**”)

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES EM RELAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO

- **PEC Reforma Constitucional – Eixo estruturante (251 alterações na CF, com várias inclusões de novos dispositivos)**
 - Incorporação da **gestão por resultados** como princípio estruturante da Reforma → **Pilar Constitucional**.
 - Criação de bônus de até 4x a remuneração **fora do teto constitucional**, condicionado ao desempenho — forte **viés elitista** (Segundo previsão expressa atingirá determinados **cargos considerados estratégicos**).
 - **Exclusão de benefícios clássicos**:
 - Fim de anuênios, quinquênios, licença-prêmio, entre outros (**Mais voltado a categorias de servidores municipais e estaduais**).
 - Proibição de promoções/progressões exclusivamente por tempo de serviço.
 - **Tabela única por ente federativo** → possibilidade de achatamento e rigidez das carreiras.
 - **Estabilidade fragilizada** → via avaliação de desempenho, **voltada a critérios produtivistas – metas e resultados** – sem a devida clareza.

Supressão de direitos históricos dos servidores e Uniformização das carreiras.

- **VEDAÇÃO EXPRESSA DE:**

- Adicionais por tempo de serviço (anuênios, quinquênios);
- Licença-prêmio e licença-assiduidade;
- Promoção/progressão exclusivamente por tempo;
- Conversão em pecúnia de férias/licenças não gozadas.
- **Aumento de remuneração ou de parcelas indenizatórias com efeitos retroativos, inclusive por meio de lei;**
- Instituição ou extensão de qualquer verba remuneratória baseada em **desempenho ou parcela indenizatória para aposentados e pensionistas**, ou seja, relativização da paridade para essa parcela vinculada a desempenho;
- Reconhecimento e o pagamento retroativo de verbas a agente público somente poderão ocorrer por decisão judicial transitada em julgado;

PARÂMETROS PARA UNIFORMIZAR AS CARREIRAS PÚBLICAS

- Ausência de obrigatoriedade de regime jurídico único, como premissa (art. 39, caput, com base na decisão do **STF na ADI 2.135 – extinguiu a obrigatoriedade do RJU em concursos**);
- Carreiras com no mínimo 20 níveis, com interstício mínimo de um ano entre cada progressão ou promoção;
- Remuneração inicial limitada a 50% do topo;
- *Tabela única de remuneração por ente federativo e esferas de poder, com referência no salário mínimo e no teto remuneratório local, para todos os servidores;
- A tabela remuneratória somente poderá ser alterada por lei específica, ressalvado o reajuste do nível inicial para acompanhar a variação do salário-mínimo;
- Princípio da digitalização - obrigação de divulgação ampla de todo e qualquer valor percebido por agente público de forma **individualizada e discriminada**, em formato aberto no portal da transparência, vedada qualquer **exigência de identificação** do cidadão para acesso ou consulta ao sistema.
- **Decisão judicial** que estender política pública ou benefício fiscal a pessoa, entidade ou grupo social não contemplados na previsão expressa da respectiva legislação de regência necessariamente terá que considerar o impacto orçamentário da medida (constitucionalização da **“reserva do possível”**).
- O texto impõe o **teto anual de crescimento dos gastos primários a partir de 2027**, o que **inclui os reajustes de servidores**, o que significará **congelamento salarial**, estendendo aos estados e municípios (ampliação dos efeitos da EC 95 – “teto orçamentário” ;

ASPECTOS JURÍDICOS

- Grave afronta ao **princípio da isonomia**: desrespeito à autonomia federativa e às especificidades de cada setor da administração.
- Fragilização do **princípio da estabilidade** (art. 41, CF), ao viabilizar sua relativização por critérios de desempenho e resultado (metas);
- Potencial **violação de cláusulas pétreas**: quanto à separação de poderes e pacto federativo, violação à direitos adquiridos, aposentadoria, isonomia...
- Ataque ao **Regime Jurídico Único (RJU)**.
- **Afeta diretamente aposentados(as) e pessoas em afastamentos ou licenças** (maternidade, doença etc.) Ex.: Bônus por resultado não incorporável e direcionado a determinadas categorias;
- **Reestrutura as carreiras e salários em nome de uma "eficiência fiscal"** (Reajustes ligados a elevação de receita e achatamento das carreiras por meio de tabela única)

PLP: Lei complementar da “Responsabilidade por Resultados”

Regulamenta o art. 41 da CF, que trata da **estabilidade no serviço público**, instituindo o modelo de avaliação por desempenho e criando novos instrumentos de planejamento e gestão.

- **Planejamento Estratégico Integrado:**
 - Orçamento atrelado a metas e indicadores → **subordina autonomia institucional** ao desempenho.
- **Avaliação de Desempenho:**
 - Impacta diretamente as Progressão, promoção e permanência no cargo (estabilidade) que dependerão do desempenho (**cumprimento de metas e resultados como principal requisito para a estabilidade, porém com critérios pouco claros ou indefinidos**).
 - Portas abertas para a **demissão por avaliação negativa**, com fragilização do art. 41 da CF (estabilidade).
- **Instituição do SINAP – Sistema Nacional de Avaliação de Políticas Públicas:**
 - Centraliza avaliação de políticas públicas, em um sistema federal, com poder sobre os entes federados.
 - Adoção de critérios gerenciais homogêneos, **sem respeitar especificidades locais/setoriais**.

ASPECTOS JURÍDICOS

- Estabelece **vinculação entre avaliação e orçamento público**, configurando **risco de condicionamento** do direito à progressão ou promoção ao cenário fiscal.
- Submete o exercício de funções públicas à lógica gerencial (sempre atrelada ao cumprimento de metas, sem muita clareza quanto aos critérios), que pode **subverter o regime estatutário**.
- Representa **ameaça concreta à estabilidade funcional**, especialmente diante da ausência de garantias processuais mínimas nos modelos de avaliação propostos (dificulta o exercício do contraditório, em caso de discordância da avaliação.)
- Afronta ao princípio da autonomia dos entes federativos e ao Pacto federativo;

PL: Projeto de Lei Ordinária – “Marco Legal da Administração Pública”

Visa instituir novas diretrizes para a organização administrativa, concursos e carreiras públicas.

☐ Concursos públicos:

- Submetidos à **análise de viabilidade de terceirização**, **estudo técnico e disponibilidade orçamentária**.
- Contratações temporárias e terceirizadas passam a ter **prioridade prática** sobre efetivos (Prioriza a contratação precária).

☐ Programa de Gestão de Desempenho (PGD), institucionalizado impondo ao servidor:

- Responsabilização em 100% pela infraestrutura (em caso de teletrabalho);
- Proibição de residência fora do município de lotação;
- Exigência de 80% de carga horária presencial.

☐ Uniformização das carreiras públicas, com a:

- Vedação de progressão exclusivamente por tempo;
- Estabelecimento de um mínimo de 20 anos até o topo;
- Criação do COPAR – Conselho de Pareceres sobre Carreiras e Remuneração

IMPACTO E ASPECTOS JURÍDICOS

➤ Impacto direto:

- Diminuição da atratividade dos cargos públicos.
- Precarização institucionalizada do serviço público, com perda de autonomia e condições dignas de trabalho.
- Fragilização dos RPPS

➤ Aspectos Jurídicos:

- Fragiliza o **acesso por concurso público**, contrariando o art. 37, II, da CF.
- Promove **precarização institucionalizada**, mediante ampliação da terceirização e de vínculos temporários.
- Compromete a **isonomia e a estabilidade**, substituindo o concurso por seleção discricionária e mecanismos de avaliação subjetiva, incentivando o clientelismo.

CONFLITOS CONSTITUCIONAIS E PRINCIPAIS RISCOS JURÍDICOS

As proposições contêm dispositivos que, sob o pretexto de promover “eficiência” e “modernização”, podem ensejar vícios de inconstitucionalidade formal e material. Destacam-se:

- **Violação à estabilidade prevista no art. 41 da CF**, especialmente ao vincular metas subjetivas e avaliações gerenciais com potencial uso político ou persecutório.
- **Contrariedade ao art. 37, II e VIII da CF**, ao dificultar e subverter o concurso público como via principal de ingresso no serviço público.
- **Risco de afronta ao princípio federativo e à separação de poderes**, ao centralizar diretrizes sobre carreira e remuneração em órgãos federais (SINAP e COPAR), afetando competências dos entes subnacionais e dos demais Poderes.
- **Afetação de direitos adquiridos e expectativa legítima de servidores**, com possíveis litígios administrativos e judiciais futuros. (Ou seja, os efeitos das novas normas não distinguem atuais e novos servidores);

CONSIDERAÇÕES FINAIS

- A análise preliminar permite concluir que as propostas legislativas do GT da Reforma Administrativa, embora apresentadas sob o discurso de modernização e meritocracia, configuram **um ataque sistemático às garantias constitucionais do serviço público** e promovem:
 - Enfraquecimento da estabilidade;
 - Substituição do concurso público por contratações precárias;
 - Rebaixamento das condições salariais e de carreira;
 - Centralização decisória e restrição à autonomia administrativa e Universitária (art. 207 CF);
 - Afronta a separação de poderes e pacto federativo entre os entes.
- Tais medidas representam risco real à **prestação universal, contínua e impessoal dos serviços públicos**, e comprometem a atratividade, a segurança jurídica e o equilíbrio federativo da Administração Pública.



Wagner

ADVOGADOS ASSOCIADOS

SANTA MARIA - RS
Rua Alberto Pasqualini, 70
Torre Ribas, 13º andar – Centro
CEP: 97015-010
Fone: (55) 3026-3206
wagner.adv.br
wagner@wagner.adv.br