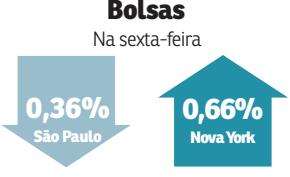


12 • Correio Braziliense — Brasília, domingo, 4 de janeiro de 2026

**Editor:** Carlos Alexandre de Souza  
carlosalexandre.df@abr.com.br  
**3214-1292** / 1104 (Brasil/Política)



Dólar	Últimos
22/dezembro	5,584
23/dezembro	5,531
29/dezembro	5,569
30/dezembro	5,489

Salário mínimo	R\$ 1.621
Comercial, venda na sexta-feira	

Euro	Ao ano
R\$ 6,360	14,90%

CDB	14,90%
Prefixado 30 dias (ao ano)	

Inflação	IPCA do IBGE (em %)
Julho/2025	0,26
Agosto/2025	-0,11
Setembro/2025	0,48
Outubro/2025	0,09
Novembro/2025	0,18

## REFORMA ADMINISTRATIVA

# Propostas caminham a PASSOS LENTOS

Parlamentares defendem que o texto precisa de muitas mudanças e que ano eleitoral prejudicará apoio ao tema

» EDUARDA ESPOSITO  
» WAL LIMA

O ano de 2026 começa com a reforma administrativa enfraquecida politicamente e com chances cada vez menores de avançar na Câmara dos Deputados. Apesar do discurso de que o tema é necessário para enfrentar o desequilíbrio fiscal e tornar o Estado mais eficiente, a proximidade das eleições gerais, a resistência organizada dos servidores públicos e a falta de consenso entre os parlamentares empurram a proposta para um cenário de provável ostracismo.

A fragilidade política da matéria contrasta com a fala do presidente da Câmara, Hugo Motta (Republicanos-PB), que, no último dia de atividades legislativas de 2025, defendeu a retomada do debate. De acordo com Motta, a sociedade reconhece a necessidade de rediscutir o funcionamento do setor público, com foco na redução de custos e na melhoria dos serviços prestados à população.

Na prática, porém, o discurso institucional esbarra na falta de ambiente político para a votação. O próprio relator da reforma, deputado Pedro Paulo (PSD-RJ), evitou cravar qualquer perspectiva para 2026. Questionado sobre o cronograma da proposta, o deputado não comentou o assunto. Em sua última manifestação dada ao *Correio*, em outubro de 2025, o parlamentar afirmou que a inclusão do texto na pauta do plenário dependeria apenas do aval do presidente da Câmara, mas, agora, com a fala de Motta rebatendo essa narrativa, o jogo mudou.

De acordo com parlamentares, o calendário eleitoral praticamente inibiula a votação da matéria. O líder do Partido Liberal (PL) na Câmara, deputado Sóstenes Cavalcante (RJ), afirmou que, embora reconheça a necessidade de uma reforma administrativa, não vê espaço político para avançar em ano eleitoral. "Acho que não votam. Honestamente, em ano eleitoral, a chance de ela ser votada é baixíssima", declarou.

Já a deputada Alice Portugal (PCdoB-BA), que é contrária à reforma, afirmou que o ano eleitoral deve dificultar a votação da matéria em 2026. Para a parlamentar, a proposta não busca atender às necessidades da população, mas ampliar a presença do setor privado na prestação de serviços públicos, reduzindo a estabilidade e os direitos dos servidores. "É uma proposta que repete as intenções da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 32/2020, derrotada pela sociedade e pelo movimento dos servidores públicos. A expectativa é a da abertura de espaço para a expansão de negócios privados na prestação de serviços públicos", afirmou.

Segundo a deputada, a PEC prioriza contratos temporários, institui pagamento de bônus individuais por metas subjetivas, prevê plano de demissão voluntária e redução de jornada com diminuição salarial, medidas que impactam diretamente a vida dos servidores e a qualidade do atendimento à população. A parlamentar afirmou que a divulgação tardia do texto e debates intensos resultaram na retirada

### Comparativo

Veja os cinco principais pontos de cada uma das propostas da reforma administrativa



#### PEC

- Transformação digital e inclusão:** a proposta define a inclusão digital como direito fundamental e dever do Estado. Institui a Estratégia Nacional de Governo Digital, prevendo a Identidade Nacional Única (física e digital) e a digitalização de todos os serviços e atos administrativos para facilitar o acesso do cidadão e reduzir custos;
- Gestão orientada por resultados:** torna obrigatória a adoção de instrumentos de governança como o planejamento estratégico, celebração de acordos de resultados anuais e avaliação periódica de desempenho. O objetivo é garantir que a administração pública atue com metas claras e indicadores mensuráveis;
- Profissionalização e meritocracia:** vincula a progressão funcional e o pagamento de bônus de produtividade ao alcance de resultados efetivos. Exige o dimensionamento da força de trabalho antes da realização de novos concursos e prioriza carreiras transversais para aumentar a mobilidade e eficiência do pessoal;
- Extinção de privilégios:** veda férias superiores a 30 dias, adicionais por tempo de serviço (anuênios/quinquênios) e a licença-prêmio. Proíbe a aposentadoria compulsória como sanção disciplinar para magistrados e membros do Ministério Público, substituindo-a pela perda do cargo ou demissão em casos graves;
- Transparéncia ativa e rigor fiscal:** cria uma tabela remuneratória única por ente federativo e obriga a divulgação individualizada de todos os valores recebidos por agentes públicos em formato de dados abertos. Define mecanismos de revisão contínua de gastos públicos para permitir a realocação de recursos para áreas prioritárias e mais eficazes.

Fonte: Câmara dos Deputados

#### PLP

- Gestão orientada por resultados:** o projeto introduz o Planejamento Estratégico de Resultados (metas para todo o mandato) e o Acordo de Resultados. Estes instrumentos vinculam a atuação de órgãos e entidades a metas institucionais claras, indicadores de desempenho e prazos específicos, buscando alinhar a execução orçamentária às prioridades do governo;
- Cultura de evidências (SINAP):** é criado o Sistema Nacional de Avaliação de Políticas Públicas (SINAP) para garantir que novas políticas passem por uma avaliação prévia e que as em execução sejam monitoradas continuamente para medir sua eficácia e economicidade;
- Avaliação de desempenho e meritocracia:** institui a Avaliação Periódica de Desempenho anual para todos os servidores. A progressão e promoção deixam de ser focado apenas no tempo de serviço e passa a depender de critérios objetivos de mérito, cumprimento de metas, qualidade do trabalho e capacitação contínua;
- Incentivos via bônus de resultado:** prevê o pagamento de um Bônus de Resultado para equipes e agentes que atingirem metas institucionais e individuais. Está condicionado a limites fiscais (despesa de pessoal abaixo de 90%) e à existência de acordos de resultados anuais focados na melhoria dos serviços prestados;
- Conselho de Gestão Fiscal (CGF) e transparéncia:** cria-se o Conselho de Gestão Fiscal, responsável por harmonizar normas, disseminar boas práticas e acompanhar a sustentabilidade da dívida pública. Reforça a transparéncia ativa, obrigando a divulgação de todos os planejamentos, acordos e relatórios de avaliação em portais de transparéncia.

#### PL

- Planejamento estratégico de concursos:** exige o dimensionamento da força de trabalho e estudos técnicos prévios antes de novos concursos, garantindo que a contratação de pessoal esteja alinhada às metas e à capacidade orçamentária de cada órgão;
- Modernização de carreiras e mobilidade:** propõe a simplificação das estruturas e a criação de carreiras transversais, que permitem ao servidor atuar em diferentes órgãos de um mesmo ente federativo. A progressão funcional passa a depender de critérios objetivos de mérito, sendo vedada a ascensão baseada exclusivamente no tempo de serviço;
- Gestão de desempenho e teletrabalho:** institui o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), focando na qualidade das entregas em vez do mero controle de jornada. O teletrabalho é regulamentado com a regra de que, no mínimo, 80% da carga horária semanal deve ser presencial, garantindo a integração das equipes e o atendimento presencial, salvo exceções justificadas;
- Profissionalização de cargos de liderança:** estabelece critérios técnicos e limites para cargos em comissão, que devem ser destinados apenas a funções de direção, chefia e assessoramento. Determina que, no mínimo, 50% desses cargos sejam ocupados por servidores efetivos e incentiva a utilização de processos seletivos para a escolha de líderes;
- Ambiente de trabalho íntegro e regras para temporários:** define diretrizes para um ambiente de trabalho livre de assédios e discriminações, estabelecendo punições para condutas impróprias. Racionaliza a contratação temporária, garantindo direitos mínimos aos contratados e proibindo que essa modalidade seja usada para burlar a exigência de concurso público.

### Movimento sindical resiste

Fora do Congresso Nacional, a resistência organizada dos servidores públicos ganha tração e se consolida como um dos principais obstáculos à tramitação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 38/2025.

Centrais sindicais, confederações e entidades de classe aviam que a proposta representa um ataque direto aos direitos trabalhistas, previdenciários e à própria capacidade de atuação do Estado brasileiro. A oposição sindical também se manifestou de forma organizada nas ruas. Em 29 de outubro passado, milhares de servidores participaram da Marcha Nacional contra a Reforma Administrativa, que percorreu a Esplanada dos Ministérios até o Congresso Nacional.

Durante o ato, o presidente do Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário e do Ministério Público da União no Distrito Federal (Sindjus-DF), Costa Neto, criticou duramente o texto apresentado pelo deputado Pedro Paulo (PSD-RJ), classificando-o como "extremamente nocivo". De acordo com ele, a proposta retira direitos adquiridos e constitucionais e promove o desmonte do serviço público. Dirigentes da entidade alertaram que a precarização afeta diretamente áreas essenciais como saúde, educação, segurança e Justiça.

Outras entidades sindicais também vêm se manifestando contra a reforma. Por meio de nota, a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (Condsef) informou que a reforma administrativa se insere em um processo histórico de redução do custo do trabalho, intensificado desde a crise financeira internacional de 2007-2008.

Em audiência pública realizada na Câmara dos Deputados, o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (Anffa Sindical) criticou a limitação prevista na PEC 38 e a ausência de dados que justifiquem o retrocesso. O vice-presidente da entidade, Ricardo Aurélio Pinto Nascimento, afirmou que a modalidade tem apresentado altos níveis de produtividade e que a proposta pode enfraquecer o Estado brasileiro.

Para entidades representativas da educação, como a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), a PEC 38 substitui o Estado social por um modelo de Estado mínimo, priorizando a privatização e a terceirização dos serviços públicos.

A confederação avaliou também que a elaboração do texto marginalizou a participação dos trabalhadores e de suas entidades sindicais, além de abrir caminho para a substituição de cargos estáveis por contratos temporários. (EE e WL)

### Matérias na mesa

do apoio de 28 deputados à PEC, ainda que isso não impeça sua tramitação. Portugal reforçou que os autores da proposta buscam encontrar uma "matéria condutora" capaz de viabilizar o texto, mas até o momento não obtiveram êxito.

Na avaliação do advogado Saulo Malcher Ávila, especialista em direito administrativo, a reforma administrativa enfrenta um caminho tortuoso em 2026, tanto pelo impacto das eleições sobre o ritmo do Parlamento quanto pela complexidade do texto, que reúne três proposições legislativas, incluindo uma proposta de emenda à Constituição. Segundo Ávila, trata-se de medidas estruturantes, capazes de produzir efeitos relevantes a médio e longo prazos, não apenas em termos fiscais, mas também na percepção da sociedade e de atores internacionais sobre a atuação do Estado brasileiro. Ainda assim, o cenário político dificulta o avanço dos debates necessários para amadurecer as propostas.

A matéria também trata da meritocracia no serviço público ao vincular a progressão na carreira e o pagamento de bônus de produtividade ao alcance efetivo de metas institucionais e individuais. A PEC 38 ainda extingue férias superiores a 30 dias, adicionais por tempo de serviço — como anuênios e quinquênios — e a licença-prêmio. Também altera o regime disciplinar de magistrados e membros do Ministério Público ao vedar a aposentadoria compulsória como sanção, substituindo-a pela perda do cargo ou demissão. O texto obriga a divulgação detalhada de todos os valores recebidos por agentes públicos em formato de dados abertos como forma de fomentar a transparéncia.

Já o Projeto de Lei Complementar (PLP) institui a Lei de Responsabilidade por Resultados, para estabelecer uma governança focada em entregas efetivas e mensuráveis. A proposta estabelece o Planejamento Estratégico de Resultados e o Acordo de Resultados, que vincula órgãos e dirigentes a indicadores claros de desempenho, eficiência e prazos específicos. Outra novidade é a criação do Sistema Nacional de Avaliação de Políticas Públicas (Sinap), que define a realização de avaliações prévias para novas políticas e o monitoramento

contínuo das ações em execução. Por último, o Projeto de Lei (PL) estabelece o Marco Legal da Administração Pública com normas para modernizar a gestão de pessoas. O PL pretende mudar a forma de ingresso no serviço público ao exigir que novos concursos públicos sejam precedidos de estudos técnicos e dimensionamento da força de trabalho. O texto prevê a racionalização de carreiras e o formato de transversalidade — modo que permite que servidores possam atuar em diferentes órgãos. O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) é previsto para priorizar a eficácia das entregas e regulamentar o teletrabalho dos servidores públicos. O PGD prevê que, pelo menos, 80% da jornada semanal seja cumprida de forma presencial, e profissionaliza cargos de liderança, exigindo processos seletivos para funções estratégicas, reservando, ao menos, 50% das vagas comissionadas para servidores de carreira.