



CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA

NOTA TÉCNICA
Nº 70/2025

Impactos da reforma administrativa federal para os servidores



Pedro Schettini Cunha

N 70.



DIRETORIA GERAL

Christian Aquino Cota

DIRETORIA DO PROCESSO LEGISLATIVO

Frederico Stefano de Oliveira Arrieiro

DIVISÃO DE CONSULTORIA LEGISLATIVA

Bruno Dias Lana

SEÇÃO DE CONSULTORIA EM ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS PÚBLICAS

Evana Rezende Batista

CAPA

Larissa Metzker

Gustavo Ziviani

Yasmin Schiess

Seção de Criação Visual

Superintendência de Comunicação Institucional

PESQUISA DE LEGISLAÇÃO

Divisão de Instrução e Pesquisa

AUTORIA

Pedro Schettini Cunha

*Consultor Legislativo de Administração, Orçamento
e Finanças Públicas*

CONTATO: divcol@cmbh.mg.gov.br

URL: www.cmbh.mg.gov.br/A-Camara/publicacoes

Conforme a Deliberação da Mesa Diretora nº 7, de 2025, compete à Divisão de Consultoria Legislativa, entre outras atividades, elaborar textos técnicos, artigos, relatórios e outras peças informativas, bem como prestar assessoramento técnico às comissões, à Mesa Diretora e aos vereadores. Todos os Estudos e Notas Técnicas são produzidos em atendimento a solicitação de vereadora, de vereador, de comissão ou da Mesa Diretora.

O conteúdo deste trabalho é de responsabilidade dos autores e não representa posicionamento oficial da Câmara Municipal de Belo Horizonte ou da sua Divisão de Consultoria Legislativa.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

Como citar este texto:

CUNHA, Pedro Schettini. **Nota Técnica nº 70/2025**: Impactos da reforma administrativa federal para os servidores. Belo Horizonte: Divisão de Consultoria Legislativa/Câmara Municipal de Belo Horizonte, outubro 2025. Disponível em: <www.cmbh.mg.gov.br/A-Camara/publicacoes>. Acesso em: DD mmm. AAAA.



ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA

NOTA TÉCNICA
Nº70/2025

Impactos da reforma administrativa federal para os servidores

Pedro Schettini Cunha

Nº70.

1. Dados da Audiência Pública

Requerimento de Comissão nº 4446/2025

Finalidade da Audiência Pública: debater os impactos da Reforma Administrativa (PEC 32/2020 e Projetos Correlatos) no município de Belo Horizonte, notadamente os riscos à qualidade do serviço e à estabilidade dos servidores públicos municipais.

Comissão de Administração Pública e Segurança Pública.

Autoria do requerimento: Vereador Wagner Ferreira

Data, horário e local: 05/11/2025, às 13:30h, no Plenário Camil Caram.

2. Reforma administrativa de 2025

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC 38/2025) da Reforma Administrativa emerge como uma iniciativa de reestruturação profunda da autonomia federativa em que se estrutura o Estado brasileiro. Articula-se em quatro eixos centrais: aperfeiçoar a governança e a gestão pública, promover a transformação digital, impulsionar a profissionalização e extinguir privilégios no serviço público. O documento propõe uma atualização do marco constitucional-administrativo em torno de elementos sugeridos como "deficiências estruturais" e "problemas de natureza sistêmica" que surgiram na Constituição de 1988. Dentre os elementos utilizados como justificativa pelos seus proponentes, destacam-se a "baixa maturidade da governança pública" e a "fragmentação de carreiras e estruturas".

Contudo, essa narrativa de modernização é confrontada por entidades de defesa dos direitos de servidores, como a Federação Nacional dos Servidores do Judiciário nos Estados (FENAJUF). Segundo os críticos, a reforma é caracterizada como uma "proposta de reestruturação do estado para um estado empresarial, neoliberal", que atende a "interesses de mercado" e possui um "cunho econômico" focado em cortar gastos. Essa perspectiva sugere que,

por trás da retórica de eficiência, esconde-se um projeto de enfraquecimento do serviço público e de precarização das relações de trabalho, com o objetivo de forçar a população a trocar a procura dos serviços públicos por seus substitutos no setor privado.

Percebe-se, assim, uma tensão fundamental: de um lado, os objetivos declarados de eficiência, gestão por resultados e fim de privilégios; de outro, as críticas contundentes que apontam para a precarização do trabalho, a perda de direitos, o aumento da subjetividade nas avaliações dos servidores e uma forte submissão da administração pública a um interesse empresarial. Os dois lados, que se contrapõe, não apresentam interpretações necessariamente mutuamente excludentes. Ainda assim, é possível identificar que certas propostas apresentam motivos descolados das consequências reais, como a criação da tabela remuneratória única, por exemplo. Esta seria uma medida de “racionalização”, mas também de “engessamento”, ao mesmo tempo simplificando a gestão e ignorando diferenças regionais e econômicas dos municípios brasileiros.

De todo modo, é patente que a maior parte das medidas propostas são atomizadoras de poder. Ou seja, reduzem significativamente a autonomia dos entes federados, especialmente no que tange a sua auto-organização administrativa e as suas autonomias financeira e orçamentária. São medidas que:

- Concentram na União os poderes de definição estrutural da gestão de pessoas;
- Cria regras gerais de limitação de gastos e engessamento orçamentário, atreladas aos índices inflacionários que flutuam conforme a fatores de mercado e desconsideram a composição das despesas e do endividamento estatal;
- Deixam o orçamento de Municípios e Estados a União a mercê da decisão da União em reajustar a tabela remuneratória única, em que o reajuste em cascata se torna perigo iminente para ultrapassar os limites

de responsabilidade fiscal com gastos de pessoal, já que os cenários de tributação dos entes são muito variados.

Tratam-se, portanto de medidas que, em sua maioria, tendem a levar a estrutura governamental brasileira na direção de um Estado Unitário, afastando-o do que a doutrina considera Estado Federativo.

2.1 Novas Regras para Cargos em Comissão e Funções de Confiança

A PEC propõe novas e mais rígidas regras para os cargos em comissão e funções de confiança:

- **Limite Quantitativo:** Os cargos em comissão não poderão exceder 5% do total de cargos providos do ente federativo. Os municípios de até 10.000 habitantes poderão majorar esse percentual para até 10%, mediante justificção.
- **Percentual para Efetivos:** No mínimo 50% dos cargos comissionados deverão ser ocupados por servidores efetivos.

Adicionalmente, a proposta introduz o conceito de cargos "estratégicos", dos quais ao menos 60% deverão ser destinados a servidores efetivos. A proposta também avança em pautas de diversidade, prevendo a criação de percentuais mínimos para a ocupação de cargos de liderança por pessoas com deficiência, mulheres, e pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas.

2.2 A Institucionalização da Gestão por Resultados

A proposta torna obrigatórios três novos instrumentos de governança em todas as esferas de poder:

- **Planejamento Estratégico para Resultados:** Um plano quadrienal com objetivos e metas coincidindo com o prazo de mandatos eletivos, apresentado até 180 dias após a posse do governante.

- Acordo de Resultados Anual: Um desdobramento do planejamento estratégico, com metas institucionais específicas para cada órgão a serem alcançadas no exercício.
- Plano de Avaliação Periódica de Desempenho: Um detalhamento do acordo de resultados, com metas por equipes e individuais.

A justificativa dos proponentes compara este modelo a experiências internacionais consolidadas, como o programa *Managing for Outcomes* da Nova Zelândia e o *Results-Based Management* do Canadá, que vinculam o orçamento e a gestão ao cumprimento de metas concretas, visando maior transparência e responsabilidade.

Em outro ponto, define que honorários de sucumbência e encargos legais da dívida ativa passarão a ser considerados receitas públicas, com gestão exclusiva da Administração Pública e vedação de gestão por fundos privados, como ocorre em alguns casos atualmente.

2.3 Mudanças na relação entre Avaliação de Desempenho, Progressão na Carreira e Perda de Cargo

A estabilidade, um dos pilares constitucionais para a proteção do servidor contra ingerências políticas, é diretamente ameaçada pela nova ênfase em avaliações de desempenho. Embora a demissão por desempenho insatisfatório já esteja prevista no Art. 41, § 1º, inciso III, da Constituição, a proposta da reforma vincula o desempenho a um sistema de gestão por resultados. E como a regulamentação dos critérios de desempenho, será feita individualmente por cada ente federado, existe margem para a "perseguição de servidores com atuação política" em municípios com menor *expertise* regulamentar. A combinação de metas subjetivas e discricionariedade do gestor na avaliação pode transformar um instrumento de gestão em uma ferramenta de controle político, erodindo a autonomia funcional que a estabilidade visa garantir, além

de aumentar a vulnerabilidade do servidor às pressões por medo da perda do cargo.

O estágio probatório, por sua vez, sofre alterações significativas que aprofundam sua natureza avaliativa. A avaliação passa a exigir também indicadores e metas, e a exoneração poderá ocorrer mediante a comprovação de "inaptidão". A "fragilização do estágio probatório" também ocorrerá, pois é o período em que o servidor fica mais vulnerável a pressões políticas e subjetividades antes de adquirir estabilidade. E mesmo após o estágio probatório, a reforma também facilitará a perda do cargo por desempenho insatisfatório, o que alcançaria apenas os servidores efetivos, já que os cargos e funções de confiança têm provimento e vacância desvinculados do desempenho por resultados.

Ou seja, ainda que a reforma também esteja obrigando a realização de avaliação periódica de desempenho (diferenciada) para os comissionados, vinculada aos acordos de resultados, não é a mesma coisa que a vincular à sua exoneração por baixos resultados. Além disso, estabelecer que a escolha de provimento dos cargos em comissão será "preferencialmente" por meio de processo seletivo não é a mesma coisa que obrigar a utilização deste critério, deixando amplo espaço para utilização do critério de confiança do governante na escolha dos ocupantes dos cargos em comissão. Ou seja, os efeitos punitivos da avaliação de desempenho são mais severos para servidores efetivos do que para servidores em comissão.

Segundo a proposta, a avaliação periódica de desempenho dos servidores efetivos passaria a ter três objetivos principais:

- Aferir a contribuição do agente público para as metas institucionais;
- Valorizar e reconhecer o desempenho, inclusive para nomeação em cargos de confiança; e
- Orientar a capacitação profissional.

A vedação de progressão ou promoção por tempo de serviço condicionará o sistema de avanço na carreira exclusivamente às avaliações, que contarão o desempenho apenas por metas. Ou seja, poderá não haver avanços na carreira mesmo quando as metas estiverem definidas em patamares irreais ou se o alcance de resultados não depender de um esforço individual. Um órgão poderá não alcançar suas metas por indisponibilidade de ferramentas e insumos, ou por bloqueio dos repasses financeiros de outros entes federados, que impedem os servidores de exercerem suas atividades. São causas que podem ter até mesmo origem política e isso terá impactos diretos na evolução em sua carreira sem que tenham dado motivos para isso.

Além disso, nem todas as atividades realizadas no serviço público são mensuráveis, e isso está amplamente expresso nos atuais Planos Plurianuais dos entes federados. Esses instrumentos demonstram que há uma grande quantidade de recursos utilizados em atividades meio, cuja mensuração por metas de cada órgão é muito difícil e, conseqüentemente, medir metas individuais se torna praticamente inviável, incentivando o estabelecimento de metas genéricas e inúteis para o objetivo gerencial, apenas para atender um comando constitucional despregado da realidade.

2.4 O Bônus de Resultado

Como instrumento de incentivo atrelado à nova lógica gerencialista, o texto proposto introduz o "bônus de resultado". Trata-se de um pagamento anual que será condicionado à existência de acordos de resultados e avaliações de desempenho satisfatórias, que não se submeterá ao teto remuneratório e poderá chegar a duas remunerações mensais para servidores em geral e a quatro para ocupantes de cargos estratégicos.

Ocorre que a escolha de ocupação dos cargos estratégicos continuará não usando a lógica de resultados e sim a lógica da confiança. Assim, a proposta de que esses cargos recebam remuneração por resultados maior do que a dos

demais cargos efetivos rompe com a lógica de redução de privilégios defendida pelos proponentes, pois o critério de manutenção dos cargos estratégicos é a confiança e não o resultado, enquanto os chefes se beneficiam dos resultados dos seus subordinados, independentemente dos próprios esforços, sem que resultados ruins impliquem na perda do cargo comissionado (como está previsto para acontecer com os efetivos).

2.5 A Tabela Remuneratória Única: O Ponto Mais Controverso

A unificação das tabelas remuneratórias em todo o território nacional constitui o núcleo mais disruptivo da proposta em relação à autonomia organizativa do Estado Federado brasileiro. Embora apresentada como medida para corrigir a fragmentação e as disparidades salariais, esta proposta é a que mais reduz a autonomia dos entes federados. Também impacta significativamente na capacidade de negociação coletiva dos servidores, centralizando o poder de reajuste na União e transferindo a arena totalmente para Brasília.

Do ponto de vista jurídico-administrativo, ela representa total ruptura com o princípio da autonomia administrativa e financeira entre os Poderes, centralizando o controle fiscal no Executivo. Suas principais diretrizes são:

- **Início no Salário Mínimo:** O primeiro nível da tabela corresponderá ao salário mínimo.
- **Término no Teto do Ente:** O último nível corresponderá ao teto remuneratório do respectivo ente.
- **Enquadramento Obrigatório:** Todas as carreiras de todos os poderes deverão ter seus níveis enquadrados nesta tabela única.
- **Reajuste Centralizado:** Qualquer reajuste na tabela dependerá de lei específica da União, minando as autonomias federativas.

Um reajuste na tabela feito pela União poderia forçar um município a entrar em contingenciamento por, eventualmente, ultrapassar limites com pessoal estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal. Esse tipo de

constrangimento financeiro causado pela União aos demais entes federativos eventualmente forçaria uma nova lógica de dependência financeira, minando a capacidade de municípios se estruturarem autonomamente para lidar com sua necessidade de mão de obra.

Além disso, o enquadramento irrestrito, sem considerar as diversidades nas características econômicas locais, poderia esvaziar serviços públicos de municípios com difícil acesso, que não poderiam mais criar diferenciais de atratividade para mão de obra especializada. Ou seja, é uma proposta de aprofundamento das desigualdades sociais regionais, que levarão municípios mais pobres a reduzirem sua qualidade de serviços públicos, especialmente os de saúde e educação, que dependem de mão de obra altamente especializada.

2.6 Novas Regras para Estruturação de Carreiras

Além da tabela remuneratória única, surgem novas diretrizes para a estruturação das carreiras efetivas, visando, segundo a justificativa, "racionalizar estruturas remuneratórias". As novas regras incluem:

- Mínimo de 20 Níveis: As carreiras deverão ter, no mínimo, 20 níveis para que o servidor alcance o topo.
- Limite de 50% para Remuneração Inicial: A remuneração inicial de uma carreira não poderá exceder 50% do valor final da mesma.

Essas medidas usadas na operação da tabela remuneratória única, controlada pela União, combinadas com o fim da progressão por tempo de serviço e com as regras previdenciárias, podem alongar o tempo necessário para atingir o ápice remuneratório de algumas carreiras. Eventualmente, também podem causar distorções temporais em que outros servidores nunca chegarão ao ápice, bem como haverá outro grupo de carreiras que cujo piso já iniciará próximo ao ápice, quase sem diferenças entre início e fim na carreira.

2.7 A Possibilidade de Ingresso em Níveis Superiores

Outra distorção que a proposta traz é a introdução de regra para a realização de concurso público para ingresso em nível de carreira diverso do inicial. Essa modalidade seria destinada aos profissionais com maior especialização e experiência, e estaria limitada a 5% da força de trabalho do órgão. Ou seja, não se trata da criação de uma carreira de especialistas, mas sim de um provimento de especialistas em uma carreira que não exige aquela especialidade. É, portanto, um enfoque dado à formação prévia do servidor independentemente da necessidade do órgão.

Mas o texto permite uma interpretação ainda mais distorcida, em que a restrição dos 5% não se aplicaria uniformemente a todas as carreiras, podendo ser concentrada em uma única carreira em detrimento das demais daquele órgão. Isso poderia, por exemplo, favorecer fiscais e procuradores, que somam um quantitativo menor do que auxiliares administrativos. A falta de uniformidade poderia levar ao aumentando do tratamento diferenciado que já se observa atualmente entre essas categorias. Ou seja, trata-se de uma medida que reforça privilégios, na contramão do que argumentam os proponentes do projeto, pois permite a criação um novo tipo de casta de servidores, com provimento de cargos que rompe com o princípio constitucional da isonomia.

2.8 Fim dos Adicionais por Tempo de Serviço e Licenças

A proposta opera uma supressão sistemática de benefícios vinculados ao tempo de serviço. Vedando expressamente "adicionais exclusivamente referentes a tempo de serviço". Proibindo a "licença-prêmio, licença-assiduidade ou qualquer outra vantagem remuneratória decorrente apenas de tempo de serviço", por fim, extinguindo anuênios, biênios, quinquênios e decênios.

Uma das maiores preocupações diz respeito ao direito adquirido e segurança jurídica dos benefícios já adquiridos, pois a proposta estabelece que "verbas indenizatórias percebidas em desacordo com a Constituição e com esta Emenda Constitucional serão imediatamente extintas, vedada a invocação de direito adquirido" (exceto com transporte, saúde e alimentação). Embora o texto limite a aplicação imediata às verbas indenizatórias específicas, a proposta abre caminho para relativizar direitos já consolidados de servidores ativos e aposentados.

2.9 Alterações nas Férias e Vedação da Conversão em Pecúnia

A proposta também redesenha o regime de férias, vedando "férias em período superior a trinta dias", com exceções para magistério e profissionais de saúde. Isso pode significar a extinção das férias contadas em dias úteis, pois o texto constitucional não faz distinção. Além disso, introduz a proibição da "conversão em pecúnia de férias, folgas, licenças ou qualquer outro tipo de afastamento não usufruídos". Essa medida poderia acabar com as indenizações de eventuais férias não gozadas por necessidade do serviço não gozadas por erro de contagem da administração pública. As férias poderão ganhar contorno de afastamento remunerado compulsório, o que não necessariamente é um benefício, por ser compulsório.

A proposta também veda: pagamento de adicional de férias superior a 1/3 da remuneração, o parcelamento do gozo em mais de três períodos e a acumulação de férias por mais de dois períodos.

2.10 Restrições a Pagamentos Retroativos e Verbas Indenizatórias

A proposta impõe severas restrições a pagamentos com efeito retroativo e ao uso de verbas indenizatórias, representando uma limitação ao princípio do reconhecimento de direitos pela própria Administração. As regras para parcelas

de caráter indenizatório tornam-se muito mais rigorosas, exigindo que sejam de natureza reparatória, episódica, eventual e transitória.

Para agentes públicos cuja remuneração seja igual ou superior a 90% do teto remuneratório, os auxílios de alimentação, saúde e transporte (que possuem natureza indenizatória) não poderão ultrapassar, somados, o valor equivalente a 10% da respectiva remuneração ou subsídio, conforme a proposta. Além disso, há um limite global de 20% para todas as parcelas indenizatórias, incluídas aquelas de alimentação, saúde e transporte já mencionadas.

Além disso, a criação de um teto de gastos anual para verbas indenizatórias, limitando seu crescimento à inflação (IPCA) usará como ponto de partida o orçamento de 2020, corrigido pelo IPCA no período entre janeiro de 2021 e junho de 2025. Essa combinação efetivamente anula os aumentos reais concedidos nos cinco anos anteriores, forçando um retorno das indenizações ao patamar orçamentário de 2020.

2.11 Extinção de Cargos e Aproveitamento de Servidores

A proposta confere ao Presidente da República (e por extensão, aos demais chefes do executivo, mediante simetria) a competência para dispor sobre a extinção de funções ou cargos públicos considerados desnecessários ou obsoletos, ou seja, passa a não depender mais de lei autorizativa. Quando a extinção envolver cargos públicos ocupados, ela deverá ser fundamentada em um estudo técnico e precedida de avaliação do órgão de controle interno, que demonstre:

- A incompatibilidade do cargo com as necessidades atuais da administração pública.
- A viabilidade de aproveitamento dos servidores públicos estáveis.
- A compatibilidade da remuneração ou subsídio percebido e a vantajosidade administrativa decorrente.

A União, Estados, Distrito Federal e Municípios terão o prazo máximo de quarenta e oito meses, a partir da promulgação da Emenda, para implementarem a reestruturação do quadro de pessoal mediante a eliminação de sobreposições de atribuições e reorganização das carreiras. O servidor estável, cujo cargo for extinto, terá a opção de aceitar o aproveitamento em outro cargo com atividade compatível com sua formação e nível salarial, ou de aceitar a perda do cargo com indenização, conforme § 5º do art. 169 da Constituição.

2.12 Mudança nas Regras de Teletrabalho e Condições de Exercício

As regras de teletrabalho (*home office*) trazem restrições significativas na proposta. Ela estabelece que, pelo menos, 80% da carga horária semanal deverá ser cumprida em regime presencial. Assim, o teletrabalho fica restrito à, no máximo, 20% da carga horária semanal. Já o teletrabalho integral fica restrito a certos grupos como gestantes, lactantes, pessoas com crianças pequenas, pessoas com deficiência ou em tratamento de saúde. Ainda assim, o teletrabalho em horário integral não pode superar 20% da força de trabalho em atividade na unidade administrativa.

Segundo a proposta, os ocupantes de Cargos em Comissão e Funções de Confiança ficarão obrigatoriamente em regime presencial, vedado o acesso ao teletrabalho. Além disso, a reforma veda expressamente que o servidor resida em cidade diversa daquela onde trabalha. Não foi apresentado nenhum argumento que mostre estas medidas como racionalizadoras de serviços ou contentoras de gastos públicos. Ou seja, claro prejuízo para o servidor sem qualquer demonstração de benefício para o órgão público.

2.13 Ausência de Direitos durante Afastamentos

Segundo a proposta os agentes públicos afastados ou licenciados (em licenças não consideradas como efetivo exercício para todos os fins) não farão jus à

percepção de remuneração de cargo em comissão ou função de confiança, também não receberão bônus de resultado, parcelas indenizatórias ou qualquer parcela que não se revista de caráter permanente.

2.14 Impacto sobre Aposentados e Pensionistas

A proposta, ao vedar para servidores aposentados e seus pensionistas a possibilidade de aumentos salariais baseados em desempenho ou o recebimento de verbas indenizatórias, bem como ao desvincular o aumento dos inativos pareado aos ativos, eliminará o direito já adquirido da paridade e da integralidade em futuros reajustes. Haverá, portanto, congelamento dos salários dos aposentados, a menos que haja uma lei específica para eles.

A proposta também traz vedação à aposentadoria compulsória como sanção disciplinar para magistrados e membros do Ministério Público, que será substituída pela perda do cargo ou por demissão.

2.15 A Ruptura com o Espírito da Constituição de 1988

A reforma tende a expor a administração pública a ingerências político-partidárias. Ela reforça uma gestão que prioriza a simplificação do custeio com mão de obra em vez de sintonizar com a diversidade de serviços e cenários dos entes federados. Isso pode impactar negativamente alguns desses serviços, forçando a população a abandonar o serviço oferecido pelo Estado em troca de adquirir os mesmos serviços no setor privado. Uma lógica que enfraquece o papel institucional do Estado e favorece empresários que competem com o Estado pelo mesmo tipo de serviço. Mas a consequência mais nefasta é que nem todos podem pagar pelos serviços privados, isso causará instabilidade social e até mesmo degeneração de valores sociais.

3. Legislação Correlata

Legislação Federal:

CF/88 – artigos 37 a 41

Lei 8112/90

Lei 8745/93

Lei 8027/90

Legislação Estadual:

Constituição Estadual de 1989 – artigos 20 a 38

Lei 869/52

Lei nº 15.470/2005

Decreto nº 45.841/2011

Decreto nº 48.176/2021

Decreto nº 47.045/2016

Legislação Municipal:

LOMBH: arts. 44 a 65

Lei nº 7.169/96

Decreto nº 17.046/2019

Deliberação nº 18/2025

Deliberação nº 3/23

Lei nº 11701/24

Lei nº 11540/23

Decreto nº 18114/22

Lei nº 8.793/04

Decreto nº 17227/19

Lei nº 11187/19

Lei nº 11157/19

Lei nº 11154/19

Decreto nº 17047/19

Lei nº 10948/16

Decreto nº 15594/14

Lei nº10572/12

Lei nº 9330/07

Lei nº 9329/07

Lei nº 9319/07

Lei nº 9011/05

Lei nº 7863/99

Belo Horizonte, 30 de outubro de 2025

Pedro Schettini Cunha
Administrador
Divisão de Consultoria Legislativa
Diretoria do Processo Legislativo
Ramal 1383



CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE
Avenida dos Andradas 3100 . Santa Efigênia . BH . MG
www.cmbh.mg.gov.br
31 3555.1100