

PEC 32/2020 E A POSSÍVEL QUEDA DA ESTABILIDADE DOS SERVIDORES PÚBLICOS



Andrielly Pohlmann Chaves Zanella¹

O presente artigo trata de uma Análise crítica da proposta de Emenda à Constituição - (PEC) nº 32/2020, onde altera a "disposições sobre servidores públicos e a organização administrativa, promete a maior eficiência, eficácia e efetividade à atuação do Estado". Dando ênfase na questão da estabilidade, uma vez que a proposta busca revisar os vínculos trabalhistas no setor público, sem um diagnóstico aprofundado das implicações sistêmicas desta mudança e que pretende entender o contexto da "Reforma Administrativa" no âmbito político brasileiro. Como objetivo geral, pretende-se entender o contexto da "Reforma Administrativa" na atual política brasileira. O objetivo do presente artigo é verificar em que medida a Reforma Administrativa com a Emenda à

¹Doutoranda e Mestra em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – Unicuritiba. Pós-graduada em Processo Penal pela FAEL. Especialização em Direitos Humanos e Cidadania pelo programa de Pós-Graduação Stricto Sensu pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG).

Constituição – (PEC) nº 32/2020, poderá prejudicar a estabilidade do funcionalismo público e auxiliar no novo modelo de Administração Pública a aplicação das políticas públicas em meio à sociedade brasileira Para responder a essa questão de pesquisa, a metodologia utilizou-se da pesquisa bibliográfica, legislativa e do método dedutivo, pois seu referencial analítico baseia-se em pesquisas acadêmicas disponíveis em bases de periódicos como Capes e *Scielo*, repositórios institucionais de universidades e de órgãos de pesquisa. Dentre os artigos e textos analisados, foram considerados aqueles que indicam os benefícios da Reforma Administrativa do Estado assim como aqueles que apontam suas inconsistências, e com isso fazer uma análise científica sobre seus resultados.

Palavras-Chave: Emenda à Constituição; PEC; Funcionário Público; Administração Pública.

PEC 32/2020 AND THE POSSIBLE FALL IN THE STABILITY OF PUBLIC SERVANTS

This article deals with a critical analysis of the proposed Amendment to the Constitution – (PEC) No. Emphasizing the issue of stability, since the proposal seeks to review labor ties in the public sector, without an in-depth diagnosis of the systemic implications of this change and that intends to understand the context of the "Administrative Reform" in the Brazilian political sphere. As a general objective, it is intended to understand the context of "Administrative Reform" in current Brazilian politics. The objective of this article is to verify to what extent the Administrative Reform with the Amendment to the Constitution – (PEC) nº 32/2020, could harm the stability of the civil service and help in the new model of Public Administration the application of public policies in the midst of society Brazilian To answer this research question, the methodology used bibliographic and legislative research and the deductive method, since its analytical framework is based on academic research available in journals such as Capes and Scielo, institutional repositories of universities and research bodies. Among the articles and texts analyzed, those that indicate the benefits of the Administrative Reform of the State were considered, as well as those that point out its inconsistencies, and with that to make a scientific analysis of its results.

Keywords: Amendment to the Constitution; PEC; Public agent; Public administration.

INTRODUÇÃO

O regime de emprego público, enquanto regime diferenciado das restantes tipologias de emprego surgiu no momento em que se pretendia profissionalizar a Administração, abolindo as situações de nepotismo e *patronage*². A ideia, para acabar com o sistema de *patronage*, seria criar um sistema de carreira na Administração Pública que se caracterizasse, permanência (emprego para a vida); unidade e uniformidade, com recrutamento dos melhores e carreiras autogeridas; anonimato; neutralidade política (Eymeri, 2001)

O Estatuto de Funcionário Público, com "emprego para a vida", visava proteger o cidadão da arbitrariedade política, ao contrário do que comumente se julga nos nossos dias (Hood E Jackson, 1991, p. 33-34). Um regime remuneratório acima da média, por comparação ao setor privado, visava, por um lado, atrair e manter os melhores quadros na Administração e, por outro, conferir ao(à) trabalhador/administração (em benefício do cidadão) neutralidade, imparcialidade, independência e subjugação à lei, mesmo perante orientações políticas ilegais, evitando que ele se deixasse corromper e se mantivesse fiel ao Estado de direito (Ferraz, 2020).

Após um longo período de especulação, o governo federal apresentou no dia 03 de setembro de 2020, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32/2020 acompanhada da exposição de motivos, um conjunto de documentos que permite analisar e avaliar concretamente as principais ações propostas. A Proposta de Emenda em estudo foi originalmente encaminhada pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional, sob a orientação de Paulo Roberto Nunes Guedes, atual Ministro da Economia, mestre e doutor em economia pela Universidade de Chicago ("Chicago Booth"). A Escola de Chicago é uma evolução da Escola Austríaca de Economia e defende o liberalismo, o livre mercado e o baixo intervencionismo estatal na ordem econômica.

A Reforma Administrativa (PEC 32) propõe a alteração das regras para novos servidores públicos do Poder Executivo, Legislativo e Judiciário da União, dos Estados e também dos Municípios (Glória, 2022).

A denominada "Reforma Administrativa" decorre, nas palavras do professor Bonavides há

duas décadas atrás, do "influxo da globalização e do neoliberalismo, em ordem a traçar, por essa maneira, o quadro de uma nação que, ao perder prerrogativas de soberania, dissolve sua identidade e regride ao status colonial" (Bonavides, 2009, p. 14).

A justificativa a priori da reforma administrativa é que "apesar de força de trabalho profissional e altamente qualificada, a percepção do cidadão, corroborada por indicadores diversos, é a de que o Estado custa muito e entrega pouco". Portanto com a Reforma o que se pretende é trazer mais agilidade e eficiência aos serviços oferecidos pelo governo, modernizar o Estado entregando um serviço público de qualidade.

Boa parte das reformas opta por ignorar que a burocracia pública é um aglomerado heterogêneo e pouco monolítico, partindo para a busca de soluções homogeneizadoras, que tentam resolver tudo de uma vez, privilegiando fórmulas legais (Nascimento, 1967; Peci, 2007), abrindo, assim, a porta para seu questionamento e a futura falha sistêmica.

1 QUEM É O FUNCIONÁRIO PÚBLICO?

O funcionário público ou servidor estatutário é aquele que tem uma relação profissional ou de trabalho com o Estado, isso abrange os níveis federais, estaduais e municipais, além das atividades legislativas, administrativas e judiciárias. Os cargos públicos geralmente são concedidos por um processo seletivo especial, chamado de concurso público e títulos, como pós-graduação lato sensu, mestrado edoutorado, usados como critério de classificação.

O diferencial é a estabilidade no emprego após um período de três anos de exercício da função. O objetivo dessa proteção é garantir que, mesmo com a mudança das posições de chefia, as tarefas públicas sejam mantidas em funcionamento.

O Empregado público é o profissional que exerce o trabalho para o Estado, mas são contratados pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), neste caso não há estabilidade no emprego.

Servidor comissionado por sua vez é servidor público que recebe cargo por indicação e pode só realizar funções de chefia, direção e

assessoramento. Nesses cargos, o responsável pela indicação pode escolher a pessoa que entende ser mais capacitada e retirá-la da função quando julgar adequado.

2 BREVE RETROSPECTIVA: REFORMA ADMINISTRATIVA BRASILEIRA

A reforma do serviço público brasileiro que representou a transição da administração patrimonial para a administração pública burocrática, foi em 1930 com a criação do departamento Administrativo do serviço público (DASP), já no início do governo de Getúlio Vargas. O objetivo era expandir o papel do Estado promovendo uma modernização econômica.

O segundo marco histórico de reforma administrativa no Brasil, ocorreu durante o regime militar, com o decreto-Lei nº200 de 1967, que visava essencialmente a expansão da intervenção do estado na vida econômica, social e a descentralização das atividades do setor público. Com o decreto veio a contratação de empregados sem concurso público, facilitou a sobrevivência de práticas patrimonialistas e fisiológicas, "deixou de realizar concursos e de desenvolver carreiras de altos administradores para o bem do desenvolvimento de um serviço público autônomo, capacitado e que devolva serviços qualificados a toda sociedade brasileira" (Bresser-Pereira, 1996).

Antes de uma regulação própria do sistema de servidores públicos,

No início dos anos 70, buscando maior flexibilidade, constituiu-se um modelo híbrido, em que servidores de empresas estatais e de fundações públicas, submetidos ao contrato de trabalho do setor privado, com bons salários, planos de saúde privados e sem estabilidade no emprego, estavam lado a lado com servidores

estáveis, com direito a aposentadorias integrais, mas com salários menores (Amaral, 2006, p. 551).

Com a aprovação da Constituição Federal de 1988, que veio trazendo grandes mudanças nos paradigmas centralizadores das administrações anteriores, o principal objetivo era a descentralização das políticas públicas para Estados e municípios, tirando o protagonismo político do governo federal em esferas como meio ambiente, educação, saúde e segurança pública e com ela o "surgimento de regras favorecendo a profissionalização dos burocratas; universalização do concurso público; universalização de direitos; e constitucionalização de diversas políticas públicas" (Abrucio; Loureiro, 2018).

No governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, coordenado pelo Ministério da Administração Pública e Reforma do Estado (MARE), a partir de 1995, por meio do Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE). Seu principal objetivo era manter em equilíbrio as contas públicas e, ao mesmo tempo, elevar a capacidade da ação estatal. Em 1999 foi extinto o MARE e suas funções são absorvidas pela Secretaria de Gestão (SEGES) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG).

Nos anos 2000 ocorreu a tentativa de democratizar a gestão pública por intermédio da introdução de uma Reforma Societal da Administração Pública, entendida como a integração da administração e a política por intermédio da participação popular nos processos de administração pública (Ribeiro Et al., 2013, p.9).

Em 2002 o presidente Lula criou fortes expectativas quanto a criação e consolidação de mecanismos institucionais de participação social e maior democratização das estruturas políticas. No entanto, em seus dois mandatos continuaram reproduzindo as práticas gerencialistas da reforma de 1995.

Estas reformas não se mostraram capazes de resolver plenamente a crise da burocracia brasileira, um Estado Patrimonialista, o qual se manifesta no clientelismo, no corporativismo, no fisiologismo e na corrupção.

Neste sentido:

A reforma administrativa é um conjunto de mudanças nas políticas públicas de gestão que redesenham as estruturas e processos de ministério público. Em primeiro lugar, as reformas administradas são plataformas políticas nas quais os governos buscam impressionar sua marca em uma tentativa deliberada e ambiciosa de transformar o setor público, particularmente em tempos de crise (Março & Olsen, 1983; Peci, 2016; Nascimento, 1967).

A redução perpassa corte de verbas, extinção de cargos, delimitações financeiras e outros pontos. Gomes e Corrêa (2013, p.50) explicitam as renovações nos governos de Fernando Henrique Cardoso e de Lula:

As componentes e mesmo o quadro fragmentário em ambas as gestões FHC e Lula revelam uma nova dinâmica de transformações no setor público, marcada por novas conexões internas e externas e novas demandas a partir de uma sociedade civil mais complexa, de uma administração pública mais complexa, da

abdicação ao estílo dos grandes planos abrangentes. Embora fragmentária, talvez esta seja a dinâmica das políticas de gestão na democracia.

A atual proposta de Reforma Administrativa sustenta-se no discurso de que os servidores públicos consomem considerável fatia das receitas públicas sem dar a devida contrapartida, bem como que as garantias dadas a esses servidores freiam o Estado e inviabilizam a gestão (Cerqueira e Cardoso Jr, 2020, p. 319-334).

Reforma administrativa é uma tática governamental comum para tentar conter os gastos públicos por meio de ajuste fiscal, porém, não somente; "as reformas administrativas (também) são políticas que se voltam para a melhoria da performance do aparato burocrático do Estado" (Rezende, 2002, p. 125).

No âmbito federal, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n. 248/1998, cujo texto prevê que a avaliação terá por finalidade verificar o desempenho do servidor quanto aos seguintes itens: a) cumprimento das normas de procedimento e de condutas no desempenho das atribuições do cargo; b) produtividade no trabalho, com base em padrões previamente estabelecidos de qualidade e de economicidade; c) assiduidade; d) pontualidade; e e) disciplina (Brasil, 1998)

De acordo com Barros e Prates (1996), apud Capobianco et al (2013), o Brasil possui quatro subsistemas: institucional, pessoal, líderes e liderados, cada um com um tipo de personalidade cultural, respectivamente: macro, micro, donos do poder e subordinados ao poder, conforme quadro abaixo:

Quadro 1 - Modelo para interpretação da cultura¹ brasileira

¹ Apresentado no final do texto.

3 A ESTABILIDADE E A PEC 32/02020

A Constituição de 1988, ao consagrar um regime jurídico constitucional administrativo, calcado em princípios expressos no art. 37, caput, no destaque de Romeu Felipe Bacellar Filho, "arquitetou arsenais jurídicos para alteração do quadro tradicional de uma Administração Pública marcada pela pouca atenção dispensada aos direitos e garantias integrantes do patrimônio do cidadão-administrado." (Bacellar, 2003 p. 1-10).

Moreira Netto 5 (1998, p.37), enfatizando as necessidades do Estado brasileiro diante da reforma havida, explica que:

Para fazer-se uma reforma, não se trata apenas, como poderia parecer à primeira vista, de estender a competitividade ao setor público, com vistas a reduzir o déficit público e o custo Brasil, pela adoção de novos critérios de gestão, aproveitando as experiências já acumuladas e repensadas da administração das empresas privadas, tais como os minimizadores de custos e os enfatizadores da eficiência na prestação dos serviços administrativos [...]

Moreira Netto (1998, p. 37) destaca que, sobretudo e como lhe parece, "a grande ênfase política introduzida no fervilhante momento de fastígio da liberaldemocracia e do ressurgimento da cidadania neste fim de século" é "passar considerar o usuário do serviço prestado pelo Estado como o 'dono' do serviço, não apenas o seu destinatário".

A estabilidade é um direito do servidor

público previsto na Constituição Federal (CF)³ que consiste em um direito concedido ao servidor público efetivo, após o preenchimento de certas condições e requisitos, que impede o seu desligamento arbitrário, resguardando a sua atuação impessoal e inibindo a interrupção ineficiente do serviço público (Bortolini, 2018). Assim, o servidor que ingressou no serviço público por meio de concurso público possui direito à estabilidade após aprovação no estágio probatório de três anos. Já a demissão, por sua vez, apenas ocorrerá nas situações previstas em lei;

O entendimento dominante no TST é que apenas o servidor público efetivo e o empregado público celetista contratado pela Administração Pública direta, autárquica e fundacional, da União, Estados, DF e Municípios, possuem direito à tal estabilidade. Os empregados de Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista, não adquirem tal direito (Bortolini, 2018).

Os requisitos que precisam ser preenchidos para se alcançar a estabilidade são: aprovação em concurso público + nomeação; posse em cargo efetivo; aprovação no estágio probatório e acompanhamento de avaliação de desempenho.

Dentre as vantagens da estabilidade, podemos citar: confiança e credibilidade no trabalhador; adaptação, pois o servidor sabe suas funções e entende com o que opera o serviço; trabalhar sem pressão política e receios, proteção contra ingerência e perseguições.

Atualmente, o servidor público pode perder o cargo apenas em razão de processo administrativo disciplinar (PAD) ou por sentença judicial transitada em julgado em que haja condenação à pena de demissão. Portanto, a estabilidade não é um direito absoluto.

A estabilidade não permite a exoneração ou demissão de forma arbitrária, autorizando,

contudo, nas hipóteses legalmente previstas no ordenamento jurídico pátrio, respeitadas o devido processo legal. Nos termos do art. 41, § 1º, da Constituição, o servidor público estável pode perder o cargo: (i) em virtude de sentença judicial transitada em julgado; (ii) mediante procedimento administrativo em que lhe seja assegurada a ampla defesa; e (iii) mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa (Brasil, 1988)

Para que a lei seja aplicada a todos e para que os servidores possam exercer suas funções com independência, a estabilidade é necessária, também para permitir denúncias de algo fora da legalidade. Somente assim o servidor é de Estado, e não de eventual governo, se tornando um servidor público, e não um servidor político.

A despeito da correção de rumos nos requisitos e condições do regime de estabilidade, a Emenda Constitucional n. 19/1998 não impactou a legitimidade do instituto, que continuou a representar, na lição de Celso Antônio Bandeira de Mello, um direito do servidor público de não ser desligado senão em virtude das hipóteses previstas no parágrafo 1º do artigo 41 da Constituição Federal. (Mello, p. 297).

Quanto à constituição dos quadros de pessoal, a PEC 32/2020 prevê cinco tipos diferentes de vínculos jurídicos com o Estado brasileiro: (i) vínculo de experiência; (ii) vínculo por prazo determinado; (iii) cargo com vínculo por prazo indeterminado; (iv) cargo típico de Estado; e (v) cargo de liderança e assessoramento.

A estabilidade dos servidores públicos esteve presente em todas as Constituições brasileiras, ascendendo, segundo os apontamentos de Ana Luísa C. Coutinho, na Constituição Federal de 1934 (Coutinho, 2003).

Neste sentido para Weber com a reforma administrativa:

A estabilidade do servidor era garantida após três anos de exercício com desempenho satisfatório. Agora, novamente se realça a

estabilidade para cargos típicos de Estado; e o servidor poderá perder o cargo por decisão proferida por órgão judicial colegiado, não mais apenas se transitada em julgado. Weber (1920 [2014])

Para José Luis Oreiro e Helder Lara Ferreira Filho:

[...] a alteração no acesso ao cargo público é igualmente prejudicial, e também seria regulamentada posteriormente à PEC. Com isso, não é razoável supor que muitas pessoas continuarão tentando ingressar no serviço público, dando maior competitividade e qualidade aos pleitos, com a possibilidade de que mesmo desempenhando bem seu papel durante os dois anos de experiência ainda possam ser dispensados, talvez até de forma injusta, por diferenças na subjetividade, no alinhamento ideológico e na severidade da avaliação das chefias. (Oreiro; Ferreira, 2021)

O principal objetivo da estabilidade é, então, ao proteger os servidores em relação a perseguições políticas e demissões injustas, garantir segurança para que estes possam prestar serviços à sociedade de forma impessoal e eficiente. Previne-

se que a Administração Pública se transforme em palco de personalismo, nepotismo, clientelismo e cartorialismo, como a história já evidenciou.

Hely Lopes Meirelles, ao se reportar ao período que antecedeu o advento da estabilidade, relata que “de fato, quase como regra, a cada alternância do poder político o partido que assumia o governo dispensava os servidores do outro, quer para admitir outros do respectivo partido, quer por perseguição política”. (MEIRELLES, p. 518.)

Logo, no Brasil, como no resto do mundo, a estabilidade no serviço público legitima-se na necessária autonomia que os servidores precisam ter garantida, “além de prevenir contra perseguições políticas e minimizar os efeitos que a alternância de governos pode gerar em projetos e políticas públicas”. (ABRÃO, et al. 2019, p. 27.) Somente assim o servidor é de Estado, e não de eventual governo, se tornando um servidor público, e não um servidor político.

O único impeditivo, até que lei ordinária federal venha a ser editada em futuro incerto, é a utilização de recursos humanos de particulares para o desempenho de atividades privativas de cargos típicos (ou exclusivos) de Estado. Esses cargos foram definidos com a aprovação do texto substitutivo (BRASIL, 2021), pelo qual foi sugerida a alteração da redação do caput do artigo 247 da Constituição, nos seguintes termos:

Art. 247. A lei prevista no § 7º do art. 169 tratará de forma diferenciada servidores públicos investidos em cargo exclusivo de Estado, assim compreendidos os que exerçam diretamente atividades finalísticas afetas à segurança pública, à manutenção da ordem tributária e financeira, à regulação, à fiscalização, à gestão governamental, à elaboração orçamentária, ao controle, à inteligência de Estado, ao serviço exterior brasileiro, à

advocacia pública, à defensoria pública e à atuação institucional do Poder Legislativo, do Poder Judiciário, incluídas as exercidas pelos oficiais de justiça, e do Ministério Público.

Os servidores de cerca de 25%, o Poder Judiciário custa cerca de 65% das despesas com os ativos federais do Executivo. Outro dado que apresenta essa desigualdade é o salário médio dos servidores de cada um dos três poderes. No Executivo, o salário médio é de R\$ 3,9 mil, equivalente a 65% do salário médio de R\$ 6 mil de um funcionário do Legislativo, que por sua vez é metade do salário médio de R\$ 12 mil do Judiciário (Lopez e Guedes, 2020).

Apesar de saber da dificuldade, inclusive jurídica de incluir os servidores atuais, muitos criticam o fato de esta reforma não gerar uma redução tão imediata de gastos de pessoal. Além disso, estão de fora os mais privilegiados como militares, magistrados, promotores e parlamentares.

Para afirmar que a remuneração dos servidores seria inadequada no geral, o Governo Federal se baseia num estudo (Banco Mundial, 2017), não fica claro se foi considerado o nível de escolaridade em educação por anos de estudo. No documento, somente há a referência comparativa sobre o nível superior e o nível médio – ou seja, não há referência à pós-graduação, ainda que, do total de servidores, 7% têm mestrado e 9,8% têm doutorado (Ministério da Economia, 2020), enquanto na população brasileira em geral apenas 0,8% possuem mestrado e 0,2% possuem doutorado, entre 25 e 64 anos – contra uma média de 13% e 1,1% da OCDE (OCDE, 2020)

Cuida-se, portanto, de um verdadeiro golpe de Estado institucional, cujo resultado simbolizará o sepultamento do Estado Social historicamente conquistado, por meio de batalhas políticas e sociais, as quais “não podem facilmente, de um momento para outro, ter o seu significado extinto por obra de interesses e egoísmos escravizadores, estranhos ao país, à sociedade e à razão humana e constituída no regaço de um capitalismo selvagem e especulador” (Bonavides, 2009, p. 70).

Cabe ressaltar que dentre os civis do Poder

Executivo federal, 66% são do Ministério da Saúde e da Educação (Ministério da Economia, 2020). Nos municípios, 40% correspondem a profissionais da saúde ou da educação, sejam professores, médicos ou enfermeiros; e algo parecido ocorre na esfera estadual, sendo que, se forem adicionados os servidores relacionados à segurança, seriam cerca de 60% dos servidores (Jaloretto e Ohana, 2020) Portanto, grande parte desse avanço nas despesas com pessoal nos estados e municípios foi para aumentar a oferta de serviços de saúde, educação e segurança – demandas da sociedade.

Alketa Peci ressalta que:

A reforma diagnóstica, de modo adequado, distorções no serviço público brasileiro, mas não apresenta soluções viáveis para sua superação. Aumentos retroativos, férias superiores a 30 dias ao ano, aposentadoria compulsória como punição, redução de jornada sem redução de remuneração ou centenas de carreiras com remunerações absolutamente heterogêneas resultaram de um complexo sistema infraconstitucional, capturado por alguns interesses corporativistas na burocracia de alto escalão, e refletem também a falta de racionalidade administrativa (Peci, 2020)

A estabilidade e a meritocracia burocrática na prática, é impossível avaliar se a reforma coibirá a captura da burocracia pública para fins políticos ou corporativos e garantirá a

continuidade de políticas públicas.

A reforma desilude os que esperavam o fim dos privilégios e das desigualdades dentro do serviço público.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A PEC 32/2020 busca a remodelagem da administração pública, entretanto sua aprovação não será fácil por conta da atuação dos grandes grupos de interesse dos servidores públicos. O fato de não incluir os atuais servidores pode, de fato, viabilizar a aprovação da PEC pois a atuação destes grupos seria menor.

A reforma administrativa foca na questão fiscal sem detalhar os problemas verificados na administração pública, entretanto, deveria alcançar a gestão de pessoa; a estrutura organizacional; a transparência e controle e a redução do custo administrativo.

A reforma é vaga quando se trata da definição das carreiras típicas de Estado, os critérios de avaliação de desempenho e as novas formas de acesso ao serviço público. Além das regras para a ocupação de cargos de liderança e assessoramento, progressão e promoção funcionais, da política remuneratória e de benefícios percebidos pelos servidores. A reforma tende a reduzir fortemente os cargos em que haverá estabilidade criando novos meios de acesso ao serviço público.

A PEC 32/2020 sugere uma evidente divisão de classes entre os servidores públicos, com a distinção de "cargos típicos (ou exclusivos) de Estado" e o rebaixamento dos demais ocupantes de cargos públicos efetivos, ou seja, dos demais servidores de carreira, à posição de meros subalternos.

Por fim, vale ressaltar que a pandemia atrasou as discussões sobre o assunto e bastante judicialização pode ocorrer no processo e até após a possível aprovação, o que deve assegurar uma maior efetividade no desempenho funcional de servidores públicos, com avaliação periódica de desempenho e programas de capacitação a serem implementados de forma estruturada, aprimoramento da qualificação técnica dos agentes, à boa administração, quadro que pode conferir, inclusive,

maior legitimidade social à estabilidade, sendo razoável e suficiente o cumprimento efetivo do art. 41, § 1º, III, da CF/88.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRÃO, Ana Carla; FRAGA NETO, Arminio; SUNDFELD, Carlos Ari. A reforma do RH do governo federal. Série Panorama Brasil, Oliver Wyman, 2019, p. 27.

BACELLAR FILHO, Romeu Felipe. Profissionalização da função pública: a experiência brasileira. Revista de Direito Administrativo, v. 232, p. 1-10, 2003).

BANCO MUNDIAL. Um ajuste justo – análise da eficiência e equidade do gasto público no Brasil. Volume I, 2017.

BORTOLINI, André Luís. PEC 32/2020 E A ESTABILIDADE DE SERVIDORES PÚBLICOS COMO VILÃ. Revista do MPC. Disponível em: <https://revista.mpc.pr.gov.br/index.php/RMPCPR/articloe/view/8> Acesso em: 25.jan.2021

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Veja os principais pontos da reforma administrativa. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/09/08/veja-os-principais-pontos-dareforma-administrativa-proposta-pelo-governo>. Acesso em: 22 set. 2021. BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Complementar 248/1998. Disciplina a perda de cargo público por insuficiência de desempenho do servidor público estável, e dá outras providências, Brasília, 1998. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=21616> Acesso em: 16 Dez. 2021

BRESSER-PEREIRA, L.C Managerial reform and legitimization of the Social State. Revista de Administração Pública, 51(1). (2017)

CAPOBIANGO, Ronan Pereira et al. Reformas administrativas no Brasil: uma abordagem teórica e crítica. REGE–Revista de Gestão, v. 20, n. 1, p. 61-78, 2013.

CERQUEIRA, Bráulio Santiago; CARDOSO JR, José Celso. Estado de bem-estar e funcionalismo público na linha de tiro do neoliberalismo: a Reforma Administrativa Bolsonaro e suas falácias. In: Estado social contra a barbarie. Jorge Abrahão de Castro e Marcio Pochmann (organizadores). São Paulo : Fundação Perseu Abramo, 2020, p. 319-334.

COUTINHO, Ana Luísa Celino. Servidor público: reforma administrativa, estabilidade, empregado público, direito adquirido. Curitiba: Juruá, 2003, p. 104

DAHLSTRÖM, C., & LAPUENTE, V. Organizing leviathan: Politicians, bureaucrats, and the making of good government. Cambridge, UK: Cambridge University Press. (2017).

EYMERI, J.-M. Pouvoir politique et haute administration: Une comparaison européenne, EIPA (2001).

HOOD, C. e JACKSON, M. (1991), Administrative argument, Aldershot: Dartmouth

FERRAZ, Davi. Administração (a)política? O retrato e os fatores de seleção do dirigente público. REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Rio de Janeiro 54 (5):1166-1187, set. - out. 2020 Disponível em:

<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/articloe/view/82207/78290> Acesso em: 15.jan.2022

FERREIRA FILHO, H.; OREIRO, J. (2020) “Entre narrativas e fatos sobre a questão fiscal: por um novo teto de gastos – partes 1 e 2”. Brasil Debate. Disponível em: <https://brasildebate.com.br/entre-narrativas-e-fatos-sobre-a-questao-fiscal-por-um-novo-teto-de-gastos-parte-1/> Acesso em: 30. Jan. 2022.

GLÓRIA, Karina. Reforma administrativa: projeto não deve ter seguimento em 2022. Disponível em: <https://www.direcaoconcursos.com.br/noticias/reforma-administrativa-concurso/> Acesso em: 14.jan.2022

GOMES, Ricardo Corrêa; MARTINS, Humberto. Tendências e perspectivas da administração pública no

Brasil. Revista de Pesquisa em Políticas Públicas, v. 1, p. 30-62, 2013.

JALORETTO, J.; Ohana, F. Reforma do estado ou ideologia contra o serviço público: o caso dos servidores federais. (2020). Disponível em: acesso em 6.Out. 2021.

LOPEZ, F.; GUEDES, E. "Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986- 2017)". IPEA, Texto para discussão 2579. (2020)

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de direito administrativo. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Painel Estatístico De Pessoal (PEP), 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/acesso-a-informacao/servidores/servidores-publicos/painel-estatistico-de-pessoal>. Acesso em: 6.Nov. 2021.

MOREIRA NETTO, Diogo de Figueiredo. Administração pública gerencial. Rev. Direito, v. 2, n. 4, 1998.

NASCIMENTO, K. Reflexões sobre estratégia de reforma administrativa. 1967.

Revista de Administração Pública, 1(1), 11-50

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). Education at a glance 2020. OECD Indicators, 2020.

PECI, Alketa. O que esperar da nova proposta de reforma administrativa: uma análise da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32/20. REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Rio de Janeiro 54(6), nov. - dez. 2020 Disponível em: <file:///C:/Users/Home/Downloads/06.pdf> Acesso em:15.jan.2021

PECI, A. (2016). Burocracia(s) e reforma(s) ou o inevitável incrementalismo reformista. Sociedade, Contabilidade e Gestão, 11(3), 140-143.

REZENDE, Flávio da Cunha. Por que reformas administrativas falham?. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 17, n. 50, p. 123-142, 2002.

RIBEIRO, L.M; PEREIRA, J.R; BENEDICTO, G.C. (2013) As Reformas da

Administração Pública Brasileira: uma contextualização do seu cenário, dos entraves e das novas perspectivas. Anais do XXXVII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro.

TONDINELLI. Heloísa. Pec Da Reforma Administrativa e a Estabilidade. 2021. Disponível em: <https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/reforma-a-administrativa-estabilidade/> Acesso em:30.jan.2022

WEBER, M. (1920 [2014]) Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva. 4. ed. Brasília, DF: Editora UnB