

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Roberta Santana

**A PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL 32/2020 E SUAS
IMPLICAÇÕES NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO**

Porto Alegre
2022

Roberta Santana

**A PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL 32/2020 E SUAS
IMPLICAÇÕES NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO**

Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Administração Pública no Século XXI.

Orientador: Dr. Ariston Azevêdo

Porto Alegre
2022

Roberta Santana

**A PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL 32/2020 E SUAS
IMPLICAÇÕES NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO**

Conceito final:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Diogo Joel Demarco

Orientador: Prof. Dr. Ariston Azevêdo

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Fabiane e Roberto, pela minha existência, minha avó Marlene por me propiciar toda a tranquilidade e suporte para que eu pudesse chegar até aqui, aos meus bons e fiéis amigos e ao meu namorado Leonardo, que através de seu estímulo, me fez enxergar que eu poderia alcançar muito mais do que podia imaginar.

Agradeço também a todo corpo docente do curso de especialização em Administração Pública no Século XXI, em especial ao meu orientador Dr. Ariston, o qual, lecionou a disciplina Problemas Brasileiros e já de início me inspirou a mergulhar num grande trabalho de reflexão, além de estar convicta da caminhada sob sua orientação.

Gostaria também de homenagear a um grande amigo que a vida me deu e o qual sempre admirei pelo trabalho, espírito de luta, retidão e coerência e hoje, atuo tão perto, na luta por justiça social, compreendendo uma cidade e um estado mais justo para se viver, o camarada Pedro Ruas.

RESUMO

Neste texto refletimos sobre o impacto da PEC 32/2020 (Reforma Administrativa) na prestação dos serviços públicos no Brasil e suas possíveis consequências, destacando particularmente os riscos da fragilização do instituto da estabilidade, um dos núcleos da proposta, ao trabalhador concursado. O estudo realizado revela que a respectiva PEC provoca um cenário de instabilidade, pois fragiliza o instituto da estabilidade, estando os servidores efetivos sob avaliação de servidores indicados politicamente para cargos de assessoramento e liderança, gerando insegurança por parte dos servidores efetivos diante do futuro e deixando-os sujeitos a avaliações de cunho ideológico e político-partidárias, sem o cuidado característico da impessoalidade, princípio orientador da administração pública. Ademais, aponta para uma diminuição na oferta de serviços públicos, precarização no atendimento à população, dificuldade de acesso a serviços essenciais e enfraquecimento das políticas públicas.

RESUMEN

En este texto reflejamos sobre el impacto de la PEC 32/2020 (Reforma Administrativa) en la prestación de servicios públicos en Brasil y sus posibles consecuencias, destacando particularmente los riesgos del debilitamiento del instituto de estabilidad, uno de los ejes de la propuesta, al empleado público. El estudio realizado revela que la respectiva PEC provoca un escenario de inestabilidad, pues debilita el instituto de estabilidad, siendo los servidores efectivos evaluados por servidores designados politicamente para cargos de asesoría y dirección, generando inseguridad por parte de los servidores efectivos de cara al futuro y dejándolos sujetos a valoraciones de carácter ideológico y político-partidario, sin el característico cuidado de la impersonalidad, principio rector de la gestión pública. Además, apunta a una disminución en la oferta de servicios públicos, precariedad en la atención a la población, dificultad para acceder a servicios esenciales y debilitamiento de las políticas públicas.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. REFORMAS ADMINISTRATIVAS NO BRASIL ATÉ A PEC 32/2020	10
3. A INS/ESTABILIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO	16
4. PEC 32/2020 E A (DES)VALORIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO	18
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS.....	25

1. INTRODUÇÃO

Diante de um dos períodos mais emblemáticos da história recente do Brasil, sob o aspecto sanitário e econômico, o governo federal traz à pauta das discussões políticas uma Proposta de Reforma Administrativa (PEC 32/2020), sustentada pelo discurso de maior controle de gastos e melhora na eficiência do serviço público. Seu tramite acontece em meio à pandemia da COVID-19, momento em que se observa elevada demanda dos serviços públicos de diversas ordens, em especial no que diz respeito à oferta de serviços de saúde pública. Enquanto servidora pública lotada em gabinete parlamentar de um político de esquerda, cuja pauta preponderante é a defesa das estatais, a oferta de serviços públicos de qualidade e os direitos dos servidores públicos, a temática aqui exposta me inquieta sobremaneira.

Filha de servidora pública da área da saúde que cotidianamente enfrentava grande demanda de trabalho e, ao final do mês, recebia um salário diminuto, nem de perto enxerguei por trás da carreira pública qualquer privilégio. Frente à essa realidade familiar, sempre me intrigou o fato de os servidores públicos serem normalmente utilizados, por uma parcela da sociedade e da mídia, como bodes expiatórios de todos os problemas da gestão pública, opinião refletida na Mensagem nº 504/2020 que acompanhou a PEC 32/2020, onde há a acusação de que “a percepção do cidadão, corroborada por indicadores diversos, é a de que o Estado custa muito, mas entrega pouco” (p. 2). Como se pode perceber, aí está um exemplo da concepção difundida e ampliada pelo discurso de que o Estado é oneroso, moroso e ineficiente, cuja atuação estaria voltada diretamente para áreas desnecessárias, limitando sua capacidade de atender as demandas advindas de uma democracia social e revelando a influência do pensamento gerencial na administração pública (LIRA; MOREIRA, 2009).

Como se sabe, esse discurso não é recente, pois faz parte de toda e qualquer pauta liberal que visualiza um Estado mínimo. A proposta de Reforma Gerencial elaborada e levada a cabo pelo ministro Bresser Pereira durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), também tinha nesse ponto um de seus basilares, de modo a garantir a concretização do discurso de austeridade diante da crise fiscal na qual o Brasil se encontrava e que até hoje não conseguiu superar (PEREIRA, 1998). Também naquele momento a figura do servidor público, um dos principais motores do funcionamento do serviço público, passou a ser responsabilizada por todas as mazelas

associadas ao governo e as críticas a estes trabalhadores intensificadas (MANCEBO; RIBEIRO, 2013).

Ademais, perceber o serviço público exclusivamente como gasto e não como um investimento voltado a garantir a melhor condição de vida do cidadão, ignorando, dessa forma, sua importância para a concretização de uma sociedade mais justa e igualitária, especialmente num país tão desigual como o Brasil, cuja maioria de sua população tem em serviços como os do SUS (Sistema Único de Saúde), do INSS (Instituto Nacional de Seguro Social), da Defensoria Pública, entre outros, sua única alternativa, já que não conseguem acessá-los pela via do mercado, pode incorrer em grave erro. Esse discurso abre caminho para pautas como a das privatizações e terceirizações, que já dos anos de 1990 eram apontadas como solução para combater a ineficiência do setor público:

A terceirização e a privatização viriam a permitir que os serviços públicos não fossem executados apenas pelo Estado, através da Administração Pública direta e indireta, mas também, pelo setor privado ou por entidades públicas não-estatais. Apenas a segurança pública e as funções de formulação das políticas seriam essencialmente atividades estatais, todas as demais, incluindo saúde, educação, desenvolvimento científico e tecnológico, além de serviços sociais, qualificam-se como atividades competitivas podendo ser controladas não apenas pela Administração gerencial, mas também pelo mercado (LIRA; MOREIRA, 2009, p.4)

Diante do exposto, torna-se necessário refletir sobre o quão fundamental é o serviço público e qual sua importância para a diminuição do abismo instituído e legitimado na sociedade brasileira entre os poucos que mais possuem recursos financeiros e os muitos que pouco ou nada têm. Uma reflexão que, ao objetivar o estatuto da estabilidade do servidor público, também confronte a lógica privatista que visa colocar ao sabor do mercado funções como saúde e educação, que são direitos sociais garantidos pelo Art. 6º da Constituição Federal (CF) de 1988. Trata-se, portanto, de um ponto basilar para atuais e futuras discussões, visto que o serviço público atende as demandas de toda a população, como bem exemplifica o caso do SUS, mas que acaba sendo a via principal de acesso para os mais vulneráveis economicamente, como explicita a socióloga do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), Carolina Gagliano¹.

Com base nesse pano de fundo, adentrando ao objeto de pesquisa deste trabalho, a Proposta de Emenda à Constituição PEC 32/2020, ou simplesmente Reforma Administrativa, elaborada exclusivamente sob a ótica do liberalismo econômico adotado

¹ Entrevista dada ao canal do Youtube TV CPP

pelo governo Bolsonaro, mais particularmente pelo ministro Paulo Guedes, tem como característica principal a rejeição ao intervencionismo estatal e visa atacar, entre outras questões, o que denominam de “privilégio” do servidor público, a saber, sua estabilidade. Vale a pena ressaltar que tal posição parece chocar-se com a própria CF de 1988, que define as áreas da saúde, educação, segurança e assistência social como deveres do Estado para com o cidadão, de forma gratuita e universal, cuja proposição deve ser realizada por trabalhadores contratados de forma impessoal.

A reforma administrativa aprofunda e amplifica um processo já em curso, que é o da flexibilização das formas de contratação no setor público, à medida que amplia o leque de possíveis contratações instáveis e temporárias, o que não só coloca em risco o importante instituto da estabilidade do emprego público, mas também ameaça a oferta de políticas públicas e as conquistas democráticas (BRAUNERT; DA SILVA; DA CRUZ, 2021, p.4).

Assegurada pela CF de 88, a estabilidade do servidor público é uma forma de garantir que o serviço público seja ofertado ao cidadão brasileiro de forma impessoal e protegido de qualquer tipo de influência de cunho político-partidária. Essa impessoalidade, junto com a legalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência, formam os princípios norteadores da administração pública, conforme consta no Art. 37 da Constituição. E como bem lembra Ariston Azevedo, esses princípios somam-se a outros também relevantes, como “supremacia dos interesses públicos sobre os interesses privados, razoabilidade nas decisões, continuidade das ações, segurança jurídica para que direitos de terceiros não sejam violados, autotutela para a revisão de seus próprios atos e contraditório e ampla defesa” (SANTOS *et al.*, 2020, p. 788). Constitucionalmente, assim a administração pública está regrada.

Vale ainda dois pontos: primeiro, que a PEC 32/20 não contempla os servidores do Poder Judiciário, que embora não possuam o maior número de vínculos empregatícios dentro da estrutura estatal, pois o maior contingente de servidores encontra-se no Executivo, acabam sendo concentradores das maiores remunerações na carreira pública; segundo, que a proposta aparece logo após a recente reforma trabalhista, Lei nº 13.467/17², feita pelo governo de Michel Temer, em que o trabalhador brasileiro teve de confrontar uma realidade ainda mais desafiadora, conforme apontam Filgueiras, Lima e Souza (2019): no campo jurídico, aceleração do “recrudescimento da mercadorização da força de trabalho” (p. 235-239); no campo

² A Lei 13.467, também chamada de Reforma Trabalhista, assim denominada, pois promoveu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), afetou direitos e deveres dos trabalhadores, empregadores e operadores do direito.

econômico, a incisiva ênfase na flexibilização do trabalho, associada à fortíssima “redução de direitos e renda do trabalho”, ao que parece, “não promoveram e tendem a não promover a ampliação do emprego” esperada (p. 220-244); no campo social, “implicam piora na venda e uso da força de trabalho”, cuja consequência maior tem sido a “precarização das condições de trabalho e vida” (p. 244-248).

Ante esse cenário, entendo que é necessário compreendermos e refletirmos sobre o ambiente que nos cerca e impacta diretamente o serviço público, visto que não se trata de um espaço para uma camada da população, mas sim para toda ela como demonstra o SUS e o seu potencial na vacinação, sem falar da educação. Com isso, na contramão desta “tendência” neoliberal contemporânea, pretendo, neste ensaio, refletir sobre a necessidade e a importância do serviço e do servidor público em contrapartida à PEC 32/20, que visa a precarização de serviços garantidos pela CF/88.

Desta forma, o objetivo central deste ensaio, a partir de uma articulação com elementos da conjuntura contemporânea, é refletir sobre o impacto da PEC 32/2020 (Reforma Administrativa), analisando, de modo geral, seus possíveis impactos sobre os serviços públicos prestados e, de modo específico, o estatuto da estabilidade do servidor público, elemento, segundo penso, estruturante das políticas de Estado.

A fim de dar conta dos elementos até então apresentados, dividiu-se o texto em três momentos. Inicialmente, trago argumentos com o propósito de refletir sobre o tempo no qual vivemos, em virtude da necessidade de compreender o contexto político e a visão neoliberal vigente. Em um segundo momento, procuro discutir uma concepção de Estado em que o servidor público tem o direito de uma carreira estável e digna para se viver socialmente, pois tem relação direta para com uma sociedade mais justa e igualitária, algo imprescindível para a vida, especialmente em um tempo no qual vivemos uma crise sanitária, política, ética, econômica e, sobretudo, humana. Por fim, busco analisar os pontos mencionados acima junto às intenções e particularidades da PEC 32/20 com os serviços públicos, vitais e gratuitos que a CF prevê.

2. REFORMAS ADMINISTRATIVAS NO BRASIL E A PEC 32/2020

Sob influência do capitalismo central dos Estados Unidos, o Brasil instalou um modelo burocrático de organização de administração com mais ênfase desde o século passado, mais precisamente a partir da segunda metade dos anos de 1930, sendo fundamental para tanto a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), que, efetivamente, implementou a burocracia pública (RABELO, 2011; ABRUCIO, PEDROTI e PÓ, 2010). Lembre-se que, conforme Mar Weber (1982), a estrutura burocrática é ordenada por leis e normas administrativas, onde são estabelecidas relações de autoridade, determinada por normas relativas à coerção e de consenso. A relação hierárquica é estabelecida de forma a definir postos e níveis de autoridade e subordinação com gerência de atividades e tarefas delegadas de acordo com a autoridade. Neste sentido, a burocracia é formalizada através de documentos que regulam a conduta e as atividades das pessoas (WEBER, 1982).

Como discute Motta (1985), o Estado burocrático é responsável pela manutenção da ordem e do controle social, organizando-se internamente e protegendo-se de ameaças externas. Nesse sentido, de acordo com Misoczky (2014), a burocracia tem como característica a organização sistemática do trabalho, do direito e do poder, de forma a estabelecer as atribuições a cada participante, seus meios de obrigatoriedade e as condições necessárias para sua realização.

Deste modo, cada participante tem seu cargo definido, com funções específicas, área de competência e responsabilidade. Outro destaque é com relação a competência técnica e meritocrática na burocracia, posto que a admissão, transferência ou promoção de funcionários é apoiada em critérios técnicos, que levam em conta atributos como competência, mérito e capacitação adequada para o cargo a ser exercido. Neste contexto é que estão inseridos os exames, concursos, testes e títulos como método de avaliação para aquele que almeja ingressar no serviço público e tornar-se servidor ou para conquistar uma promoção.

Como acima mencionado, em 1938 foi criado o DASP, em meio ao regime do Estado Novo instaurado pela constituição de 1937, durante o governo de Getúlio Vargas, que tinha como foco não tanto o combate às Oligarquias quanto a colocação em

operação de um determinado Projeto de Nação. Vargas deu início ao que Beatriz Wahrlich (1974, p. 28) denominou de “ciclo das reformas administrativas planejadas”.

Em uma síntese, assim coloca a autora

A característica mais marcante do período inicial, que se estendeu até meados da década de 1940, foi a ênfase na reforma dos meios (atividades de administração geral) mais do que na dos próprios fins (atividades substantivas). A reforma tinha caráter globalista e suas principais áreas de ação foram as seguintes:

- a) a administração de pessoal (tendo o sistema de mérito como pedra angular da reforma); b) a administração de material (em especial sua simplificação e padronização);
- c) o orçamento e administração orçamentária (com a introdução da concepção de orçamento com um plano de administração);
- d) a revisão de estruturas e racionalização de métodos.

Procurava-se, então, essencialmente o aumento da eficiência através da redefinição ou reformulação das atribuições das repartições; da racionalização de suas estruturas, métodos e normas de trabalho; da adequação de seus recursos financeiros, materiais, equipamentos e instalações; do recrutamento, seleção e aperfeiçoamento dos recursos humanos sob a égide do sistema do mérito. Presumia-se que o aperfeiçoamento dos meios, dos instrumentos de que se utilizava a administração para chegar aos fins a que se propunha, levasse necessariamente à melhor realização desses próprios fins.

Outra importante característica desse período foi a orientação nitidamente autocrática, impositiva, da reforma, o que, aliado a sua quase exclusiva preocupação com a administração-meio, contribuiu decisivamente para que a administração assumisse a feição de um sistema fechado. (WAHRlich, 1974, p. 28-29)

Esse ciclo reformista entrou em colapso após 1945, e somente sete anos mais tarde - precisamente em 1952 - esboçou-se novo ciclo, que se estendeu durante cerca de dez anos, durante os quais se realizaram estudos e se elaboraram projetos que não chegaram, entretanto, a concretizar-se.

Essas reformas fizeram do Estado brasileiro um ente centralizador e forte, que assumiu definitivamente o protagonismo na produção e no desenvolvimento econômico. Suas bases eram orientadas por um sistema racional e meritocrático de gestão, tal qual prima as bases da burocracia (MISOCZKY, 2014).

Três décadas após, em meio a Ditadura Civil-Militar, a Reforma Administrativa de 1967 foi instituída com pelo menos uma premissa equivalente à do DASP, a de modernizar o aparelho de Estado, porém adicionando a eficiência como indicador de qualidade, já dando sinais de um movimento que percebe o Estado com objetivo e condições de equiparar-se a iniciativa privada (MISOCZKY, 2014). Formalizada pelo decreto Lei nº 200, a reforma diferencia a administração direta da indireta. No entanto, de acordo com Barbosa e Silva (2010, p. 81), “flexibilizou os controles burocráticos,

mas, apesar de buscar a maior eficiência da administração pública, criou novas oportunidades para a captura do Estado por interesses privados”.

Já no fim dos anos 80, após 20 anos de centralismo político, financeiro e administrativo dos militares, o povo brasileiro passaria a obter protagonismo na participação junto à administração pública, através da promulgação da Constituição de 1988, no que seria o terceiro marco de reformas administrativas no Brasil. Rompendo com as antigas práticas patrimonialistas, restaurou as bases legais para a democratização e descentralizou a ação governamental, promovendo maior autonomia aos estados e municípios brasileiros, delegando responsabilidades em esferas como meio ambiente, educação, saúde e segurança pública. Além disso, regulou a profissionalização dos burocratas, universalizou o concurso público e os direitos dos cidadãos, além de constitucionalizar diversas políticas públicas (ABRUCIO, 2007).

Não obstante, é importante ressaltar que apesar da instituição da Carta Magna de 1988, os anos 80 foram marcados pela ascensão de políticas neoliberais, tanto no que tange o Consenso de Washington³, como pelo aspecto da transição do paradigma desenvolvimentista para o voltado à eficiência administrativa, chamado de *New Public Management* (em tradução literal, Nova Gestão Pública), que propõe a adoção das práticas da iniciativa privada na administração pública (MATIAS-PEREIRA, 2008).

A partir dessa influência, abre-se caminho àquela que seria a quarta reforma administrativa ocorrida no Estado brasileiro, o Plano Diretor de Reforma e Aparelho do Estado (PDRAE). Segundo Costa (2008, p. 864), para o Pdrae, seriam necessários, principalmente:

- a redefinição dos objetivos da administração pública, voltando-a para o cidadão-cliente;
- o aperfeiçoamento dos instrumentos de coordenação, formulação e implementação e avaliação de política públicas;
- a flexibilização de normas e a simplificação de procedimentos;
- o redesenho de estruturas mais descentralizadas;
- o aprofundamento das ideias de profissionalização e de permanente capacitação dos servidores públicos, ideias que vêm da administração pública burocrática, mas que jamais foram nela plenamente desenvolvidas.

Sob o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, em 1995, através do Ministério da Administração e da Reforma do Estado (MARE), o foco era manter as

³ Conjunto de prescrições com as premissas neoliberais na América Latina, quais sejam: a disciplina fiscal através da redução de gasto social; reforma tributária visando eliminar impostos sobre o capital e a propriedade; privatização de empresas estatais; liberalização financeira através da definição das taxas de juros pelo mercado; abertura econômica e comercial entre os países, desregulamentação progressiva de leis trabalhistas, entre outras (BATISTA, 1994).

contas públicas equilibradas, porém elevando a capacidade de ação estatal. Propunha um modelo pós-burocrático de administração pública, visando adotar ferramentas de gestão das empresas privadas, além de aplicar a lógica de mercado no setor público. Como resultado, buscava maior eficiência administrativa da máquina pública apoiada em princípios como flexibilidade, ênfase em resultados, foco no cliente e controle social (MATIAS-PEREIRA, 2008).

Neste contexto, conforme indica o autor, observa-se a presença do paradigma neoliberal, apoiado no discurso de ajuste fiscal. Faz-se saber que o efeito das recomendações amparadas neste modelo econômico promove o esfacelamento do Estado brasileiro. Ademais, nos âmbitos da Justiça, instituições políticas, regime de governo e fundamentalmente no aspecto social não tem sido suficiente para reduzir desigualdades e promover a inclusão social.

Por outro lado, há uma corrente de intelectuais que aposta em um paradigma pós-burocrático, sustentado pela avaliação de que a *New Public Management* (Nova Administração Pública) não reflete a melhor prescrição ao serviço público. Neste sentido, para Carneiro e Menicucci (2012), os efeitos decorrentes do paradigma gerencialista e suas reformas ao longo do mundo são perversos e, por esse motivo, faz-se necessário uma ressignificação do Estado burocrático *weberiano*. Descrito como “Estado *neo-weberiano*” (POLLITT e BOUCKAERT, 2011), essa concepção aponta para o Estado como indutor ao desenvolvimento econômico, ao mesmo tempo em que aumenta o poder dos cidadãos, em um claro movimento de reconciliação com a população, demonstrando que a melhoria de desempenho passa pelo fortalecimento da estrutura burocrática e não sua fragilização, como a visão gerencialista de diminuição de recursos humanos amparada em premissas fiscais propõe.

O conceito de “Estado *neo-weberiano*” contempla um serviço público forte e ancorado nas relações Estado-sociedade, ao mesmo tempo trazendo o paradigma do cidadão como cliente, emprestado da Nova Administração Pública, fazendo com que as regras burocráticas sejam amparadas nos anseios da população; foco nos resultados, minimizando processos e dando maior enfoque aos resultados; profissionalização do serviço público, conferindo ao burocrata capacidade de identificar as necessidades dos “cidadãos-usuários” (LEITE, 2016).

Pouco mais de duas décadas após a última reforma administrativa instituída no Brasil, é fundamental compreender o contexto que levou o país a discutir mais uma

reforma de Estado. Diante de um cenário de crise fiscal, crescente desemprego e inflação, o país busca alternativas para reassumir o controle de seus gastos e equilibrar as contas públicas. Neste sentido, no ano de 2016, aprovou-se a PEC do Teto de Gastos (Emenda 95/2016), que congela os gastos sociais do governo por 20 anos, apontando que a narrativa de equilíbrio fiscal vem exercendo influência nas decisões de governo não é de hoje. No entanto, a iniciativa não foi suficiente para promover o equilíbrio tão almejado e, neste momento, é que entra em cena a PEC 32, a nova reforma administrativa.

Enviada pela equipe econômica do presidente Jair Bolsonaro em 2020, a Proposta de Emenda à Constituição 32 tem como um de seus argumentos centrais a indicação de que o setor público brasileiro é responsável por alimentar a desigualdade salarial na relação com a iniciativa privada, isto porque, pagaria remunerações superiores às empresas privadas e promoveria o inchaço do Estado, prejudicando sua capacidade de pagamento e agravando a crise fiscal (NUNES; MENDES, 2021).

De acordo com Secchi *et al.* (2021), a PEC 32 é substancialmente voltada para a regulação das relações de trabalho com o servidor público, tendo mais da metade de seu conteúdo direcionada a este fim. No entanto, parece não atingir de forma equânime a todos os grupos de trabalhadores no funcionalismo público, conforme observou Azevedo (2020, p. 792).

Antes e acima de tudo, esse projeto de reforma não visa eliminar, ou mesmo diminuir, a grande e injusta desigualdade salarial que desde o final dos anos 1980 instituiu-se na estrutura salarial dos servidores públicos. É fato e amplamente divulgado que, entre os três poderes da nação, os mais altos salários médios pertencem aos servidores do judiciário, seguido do legislativo e, por fim, do executivo; que brancos ganham mais do que negros; que homens ganham mais do que as mulheres; que certas carreiras federais recebem maiores salários do que suas correspondentes nas esferas estadual e municipal. Essas informações podem ser facilmente obtidas no Atlas do Estado brasileiro elaborado pelo IPEA, em 2017, disponível na rede de internet (<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>). Parece-me obvio que uma reforma administrativa é necessária, tanto quando uma reforma tributária e uma reforma política. Acho, inclusive, que entre essas três, a primeira deveria vir por último, pois muita coisa em termos de gestão pública pode ser feita sem a necessidade de uma reforma. Porém, resta claro que sanar os problemas não é, efetivamente, o que pretende o executivo. Primeiro porque, ao não incluir o Legislativo e o Judiciário, deixou de fora de sua proposta de reforma administrativa as classes de servidores que recebem os maiores salários no Estado. É frequente a mídia noticiar juízes e desembargadores, por exemplo, com holerites muito superiores a cinquenta mil reais, o que fere, e muito, o teto constitucional. Não devemos esquecer que também estão fora da proposta os militares e o Ministério Público.

Cabe aqui ressaltar, no entanto, que julgo importante o aperfeiçoamento do processo de seleção de servidores públicos, além de treinamentos, buscando a melhoria dos processos e trabalhando em cima de eventuais disfunções da carreira pública que, quando ocorrem, prejudicam a administração pública como um todo.

Isto posto, é preciso aprimorar e melhor utilizar a área de gestão de pessoas na administração pública, de modo a obter o melhor dos recursos humanos e corrigir problemas que decorrem de uma má gestão. Porém, sob a minha ótica, a mudança passa por uma melhor avaliação com relação as disparidades salariais nas carreiras do funcionalismo público, diminuindo abismos salariais entre as carreiras, de forma a promover maior justiça e valorizar a todos os serviços, que trabalham pelo bem comum. DE OLIVEIRA *et al.* (2021) compartilham desse mesmo ponto de vista, ao afirmarem:

É fundamental realizar ajustes remuneratórios no setor público, levando em consideração os determinantes e as especificidades presentes em cada nível federativo do governo (federal, estadual e municipal), bem como atentando para as situações discrepantes em cada poder da União (Judiciário, Legislativo e Executivo). Por exemplo: a maioria dos problemas remuneratórios discrepantes poderia ser resolvido simplesmente aplicando-se, sem exceções, o teto remuneratório do setor público a cada nível da federação e poder da República. Além disso, é preciso eliminar ou diminuir drasticamente os adicionais de remuneração que muitas vezes se tornam permanentes em vários casos, distorcendo para cima os valores efetivamente pagos a uma minoria de servidores e funções privilegiadas. (2021, p. 124)

Ainda segundo os autores, os problemas sinalizados pela equipe econômica do governo Bolsonaro, decorrentes de remuneração no serviço público, não são regra, mas exceção dentro do funcionalismo público.

3. A INS/ESTABILIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO

Em seu artigo 41, a Constituição Federal de 1988 garante a estabilidade aos servidores nomeados em virtude de concurso público, após dois anos de efetivo exercício, seja ele de regime estatutário - funcionário público, ocupante de cargo público - ou “celetista”, isto é, empregado público, ocupante de cargo público sob contrato regido por leis trabalhistas. Esse ponto foi “resultado de um processo de luta coletiva por parte dos movimentos sindicais e do arcabouço institucional próprio de uma democracia”, conforme sinalizam Braunert; Da Silva; Da Cruz (2021, p. 3).

Ainda de acordo com os autores, a Carta Magna trouxe a segurança de um conjunto de direitos distintos ao setor privado, além de priorizar a estabilidade no cargo, que fora perdida pelos trabalhadores do setor privado durante o regime militar em 1967. Fato que alterou a condição adquirida ainda no governo de Getúlio Vargas através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e que fora substituída posteriormente pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Em um movimento de resposta à ditadura civil-militar, ao clientelismo e patrimonialismo que outrora infestaram a administração pública brasileira por completo, a também chamada de “Constituição Cidadã” de 1988 estabeleceu a exigência do concurso público para o ingresso ao serviço público em suas três esferas: federal, estadual e municipal.

Antes de passar a próxima alteração constitucional, que promoveria efeitos diretos na vida do servidor público, é fundamental fazer o destaque e a devida distinção às três formas de ingresso ao serviço público no Brasil vigentes ainda hoje. No regime estatutário, os servidores públicos são titulares de cargo público efetivo e estabelecem assim, vínculo que é regido pela Lei nº 8.112/1990, o Estatuto do Servidor Público, após ingresso através de concurso público, assegurado por regime previdenciário próprio.

No regime celetista, os trabalhadores são chamados empregados públicos celetistas e seu acesso se dá, a exemplo do estatutário, através de concurso público, porém, como o próprio nome indica, estes empregados são regidos pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e seu regime de previdência é o Regime Geral de Previdência Social. Já o terceiro cenário fica por conta dos servidores públicos temporários, isto é, firmam contrato por prazo determinado para com a administração pública, sendo sua contratação realizada através de processo seletivo público.

Destes três, apenas o servidor público estatutário tem a estabilidade garantida; o celetista prevê a chamada “estabilidade relativa”, isto é, apesar de haver previsão de demissão, estes estão protegidos de desligamentos arbitrários, tal qual ocorre em alguns casos na iniciativa privada; e o temporário, não possui nenhuma garantia neste sentido (BRAUNERT; DA SILVA; DA CRUZ, 2021).

As mais recentes mudanças no que se refere a estabilidade vieram com a aprovação da Emenda Constitucional 19/1998, também conhecida como Reforma Administrativa Gerencial, aumentando o período para que o servidor público adquirisse estabilidade de dois para três anos, prevendo a perda do cargo público após sentença judicial transitada em julgado, através de processo administrativo ou reprovação por avaliação de desempenho. Além disso, os funcionários públicos concursados celetistas não mais passam a adquirir estabilidade absoluta após esse período, limitando o direito aqueles nomeados em virtude de concurso para cargo de provimento efetivo.

Ressalta-se, porém, que o processo de flexibilização e fragilização do instituto da estabilidade teve seu pontapé crucial no Decreto Lei nº 200/1967, sob as premissas de promover maior dinamismo, flexibilidade e eficiência, especialmente no âmbito econômico onde o Estado atua, isto é, as empresas estatais (BRESSER-PEREIRA, 1996). Como podemos observar, ao longo do tempo a pauta da estabilidade trouxe um cenário de maior instabilidade ao trabalhador, visto que, como aponta Krein (2013), quando se estabeleceu uma distinção entre os regimes de contratação, como na relação entre estatutários *versus* celetistas, gerou-se uma relativização do estatuto da estabilidade dentro do serviço público.

4. PEC 32/2020 E A (DES)VALORIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO

Encaminhada em setembro de 2020 pela equipe econômica do governo Jair Bolsonaro, a PEC 32/20 teve sua última atualização em setembro de 2021, mas sua tramitação foi breçada durante a conclusão do presente trabalho, isto porque, enfrenta dificuldades de apoio por parte dos parlamentares ao projeto, especialmente pela iminência do processo eleitoral. A promessa do governo, porém, é que o processo seja retomado após as eleições de 2022. A avaliação deste trabalho será em cima da primeira versão enviada pela equipe econômica coordenada pelo ministro da economia, Paulo Guedes. O enfoque aqui será prioritariamente no que concerne a estabilidade do servidor público, na esteira de artigos relacionados sobre o tema, mas também suas implicações junto a prestação dos serviços públicos.

Como anteriormente mencionado, a proposta de Emenda à Constituição 32/2020, a mais atual reforma administrativa do Estado brasileiro, possui parte substancial de seu conteúdo direcionado a gestão de pessoas. De acordo com Secchi (2021), mais da metade de seu conteúdo na integralidade e 74% de seu efetivo conteúdo é dedicada a uma nova regulamentação das relações de trabalho para com os servidores públicos. Muito pouco aborda sobre a estrutura administrativa, já que deixa de lado temas como desenho organizacional, privatizações, compras e contratos, auditoria e controle, além de reservar pouco espaço para temas não menos importantes como regulamentação de orçamento e finanças. Como relata Braunert; Da Silva; Da Cruz (2021, p. 13),

a reforma administrativa traz significativas alterações nas relações de trabalho no setor público, inclusive no que tange à ampliação de formas de contratação e flexibilização do instituto da estabilidade dos servidores. Institui um novo regime que possibilita cinco vínculos entre os servidores e a administração pública, que são: vínculo de experiência; cargo típico de Estado; cargo por prazo indeterminado; vínculo por prazo determinado; e cargo de liderança e assessoramento. Nos três primeiros, o ingresso é via concurso público e nos dois últimos por seleção simplificada, sendo que a estabilidade fica assegurada apenas aos ocupantes de cargos típicos de Estado, ainda a serem definidos em lei complementar.

Importante refletir que a estabilidade é um instituto de primordial importância em qualquer país, mas ganha ainda maior relevância no Brasil, onde o patrimonialismo e clientelismo ainda atrapalham o desenvolvimento do país. Dito isto, a estabilidade protege o servidor de situações de assédio moral direcionada por influência política, como menciona Secchi *et al.* (2021, p. 7): “para que os servidores possam exercer suas

funções com independência, a estabilidade é necessária, também para permitir denúncias de algo fora da legalidade”. Isso permite um olhar impessoal, de tal forma que “assim o servidor é de Estado, e não de eventual governo, se tornando um servidor público, e não um servidor político” (SECCHI *et al*, 2021, p. 7).

O autor retrata, ainda, que já há previsão constitucional de contratação de trabalhadores do setor privado – por indicação – para atuar na administração pública, os chamados cargos em comissão, que atuam com ênfase no olhar do governo e seus interesses, e não da administração pública como um todo fitando um longo prazo. No entanto, a proposta de Emenda à Constituição 32/2020 aponta para uma redução nos cargos em estabilidade e aumento dos chamados cargos de livre nomeação, isto é, comissionados, além do aumento dos contratos temporários, o que já é uma crescente nos últimos anos no Brasil, em um movimento de fragilização dos direitos do trabalhador e de precarização do serviço público.

Para que se tenha uma ideia, em um estudo realizado pela Consultoria de Orçamentos, Fiscalização e Controle (CONORF), do Senado Federal, com a aprovação da proposta de EC 32/2020, o número de cargos ocupados por indicados políticos deve aumentar consideravelmente – seria uma expansão de pelo menos 29% no total de cargos sem vínculo com a administração pública. Neste sentido, o aumento substancial dos cargos em comissão vai na contramão das práticas indicadas da boa administração pública, já que caminha para um movimento de inversão no quadro de servidores públicos, pois aumenta o número de comissionados, quando deveria diminuí-los, enquanto diminui o número de servidores concursados. Tal sinalização se torna ainda mais importante, posto que a PEC prevê que funções estratégicas, como as de liderança e assessoramento, que hoje são desempenhadas prioritariamente por servidores efetivos, fiquem a cargo de servidores comissionados, conforme aponta nota técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) de 2021, emitida em fevereiro de 2021.

Além disso, cabe salientar que o conteúdo da PEC possui certa ambiguidade, já que deixa para decisão através de lei complementar a definição de quais seriam consideradas carreiras típicas de Estado, já que estas não estão explicitadas no texto original. Outrossim, é preciso refletir sobre a definição dessas carreiras, isto é, em uma retórica neoliberal as carreiras fiscais e de segurança pública são preponderantes. No entanto, sob um ponto de vista mais progressista, entram neste escopo saúde e educação, como pilares primordiais típicos do Estado.

A depender do país e suas necessidades, há prioridade em certas demandas sociais, mas, sobretudo em um país com uma profunda desigualdade social como o Brasil, essas vertentes juntas formam um conjunto de direitos sociais fundamentais para o avanço das políticas públicas de diminuição de desigualdade. Ademais, essas classificações entre as carreiras aprofundam abismos salariais e de direitos que existem entre elas. Como pode um auditor fiscal receber mais de vinte salários mínimos e, do outro lado, um professor muitas vezes ganhar pouco acima de dois salários? O que faz do auditor tão mais relevante em comparação a um professor, que forma a todas as profissões? É preciso um olhar atento sobre esses contrastes que permeiam o setor público, a fim de promover mudanças que visem a melhora e o equilíbrio do serviço público e não provoquem maior instabilidade, precarização e realce privilégios de determinadas categorias, como ocorre com os auditores e fiscais da Receita, delegados da polícia federal e procuradores. Fica nítido que a PEC 32 vem a aumentar o abismo que separa algumas carreiras de outras no setor público e o fato da proposta buscar alterar a estabilidade de quase todas e manter a de específicas, já aprofunda mais a questão. Embora, na minha concepção, seja primordial a manutenção da estabilidade para todos os servidores, sem distinção.

Em consonância com a concepção de Abrúcio *et al.* (2018), a estabilidade não é um privilégio do servidor público. Sua origem se dá no entendimento de uma burocracia típica ideal *weberiana*, através da formação de um corpo qualificado de funcionários permanentes e que são recrutados tendo como base critérios impessoais e técnicos. Neste sentido, atende um dos princípios que regem a administração pública e que de certa forma vem sendo atacado frontalmente com a proposta da Emenda à Constituição 32/2020: a impessoalidade.

A proposta prevê ainda substituição do estágio obrigatório de três anos, que se encaminhava para a estabilidade do servidor, após o período com desempenho satisfatório, avaliação de desempenho, de certo modo nos mesmos moldes da EC 19/1998, que já aumentara de dois para três anos o prazo para se adquirir a estabilidade e previa reprovação por avaliação de desempenho, além de desligamento por decisão transitada em julgado. Porém, a PEC 32/20 indica que o servidor poderá perder o cargo após decisão proferida por órgão judicial colegiado e não mais apenas se transitada em julgado, abrindo um precedente perigoso.

Ademais, sob o ponto de vista da avaliação de desempenho, os pormenores acerca dos critérios técnicos que supostamente seriam levados em conta ficariam a

cargo de lei complementar, tal qual aspectos como critérios para ocupação de cargos de assessoria e liderança, progressão e promoção, entre outros benefícios, deixando a proposta vaga e subjetiva, em alguns momentos. Por outro lado, o governo federal entende que a reforma surge para valorizar os servidores mais eficientes.

O objetivo enunciado é implementar um novo serviço público com maior agilidade e eficiência nos serviços prestados pelo governo, reconhecimento justo dos servidores e com uma gestão de pessoas adaptável, focada na eficiência, isto é, fazer mais, com menos e em pouco tempo (PEC 32, 2020). Neste sentido, o governo aposta alto na alteração da estabilidade dos servidores públicos, possibilitando assim sua demissão quando houver ineficiência, para poder modificar consideravelmente o quadro atual de crise fiscal e, de acordo com a justificativa exposta pelo ministro da fazenda Paulo Guedes na PEC 32/20, “garantir condições orçamentárias e financeiras para a existência do Estado”.

Isto posto, fica evidente que há uma notória orientação da proposta do governo para uma direção que aumenta a precarização do trabalho, modifica sobremaneira o cenário do serviço público, especialmente sob a ótica trabalhista, pois fragiliza e exclui uma série de direitos e coloca o servidor público em uma condição de maior vulnerabilidade, tendo em vista a constante pressão por resultados, confirmando o que já vinha sendo realizado pelas reformas trabalhistas (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019). Um cenário que se soma às peculiaridades dos cargos de liderança e assessoramento, que devem ser escolhidos pelo governo, em cargos de livre nomeação, isto é, os ditos cargos de confiança, que acabarão por servir aos políticos e não à população, como indica o trabalho do servidor público, prejudicando assim, o sentido da chamada ética do bem comum, de Chanlat (2002).

Em setembro de 2021, foi aprovado na Comissão Especial da Câmara de Deputados o substitutivo à PEC 32/2020 que traz algumas novidades com relação a proposta original enviada pelo governo federal. Uma das mudanças diz respeito as remunerações do serviço público, prevendo a possibilidade de definir requisitos e valores das parcelas indenizatórias que não entrarão no teto remuneratório, abrindo um precedente para que o teto seja superado, promovendo aumento na desigualdade entre as remunerações do setor público. No que se refere a estabilidade, além das três previsões de perda contidas na proposta original, quais sejam, processo administrativo, avaliação de desempenho e decisão judicial proferida por órgão judicial colegiado, soma-se a elas,

a possibilidade de superação dos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), além da extinção do cargo, este último, passaria a valer apenas para novos servidores.

O substitutivo definiu ainda os cargos considerados típicos de Estado: os que envolvem atividade-fim de segurança pública, área fiscal, tributária e de controle, fiscalização, regulação, as responsáveis pela elaboração do orçamento público, defensoria e advocacia pública, Poder Judiciário, Legislativo, oficiais de justiça e Ministério Público.

Em março de 2022, em meio a conclusão deste trabalho, a PEC 32/2020 teve sua tramitação suspensa e há expectativa de que retorne a pauta ao final do processo eleitoral de 2022.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como exposto, a Proposta de Emenda à Constituição 32/2020 atinge sobremaneira o servidor público, posto que, provoca um cenário de instabilidade através da fragilização do instituto da estabilidade, colocando os servidores efetivos sob avaliação de servidores indicados politicamente para cargos de assessoramento e liderança, gerando insegurança por parte dos servidores de carreira diante do futuro e deixando-os sujeitos a avaliações de cunho ideológicas e político-partidárias, sem o cuidado característico da impessoalidade, princípio orientador da administração pública até então, que é ferido frontalmente com as soluções apresentadas.

Coloca em xeque o futuro dos concursos públicos, numa espécie de simulacro do período anterior a Constituição Federal de 1988, quando os servidores públicos eram indicados políticos e não passavam pelo processo de concurso para ingressar no serviço público, traduzindo uma postura que vai ao encontro de práticas patrimonialistas, que eram muito comuns no período monárquico e que além de prejudiciais à administração pública, pois são políticas voltadas ao interesse de um governo e não da sociedade, prejudicam o atendimento à população.

Isto posto, tende a diminuir a oferta de serviços públicos, gerar precarização no atendimento à população, dificuldade de acesso a serviços essenciais e enfraquecimento das políticas públicas, que já não serão atendidas em sua capacidade plena, ficando sujeitas a vontade do governo em exercício. Ademais, o serviço público também fica mais vulnerável a ser cooptado por interesses privados, “os amigos do rei”, tornando-se mercantilizado e fazendo com que perca a razão de ser pela qual foi concebido: servir ao cidadão, atendendo-o de forma igualitária, sem distinção de idade, raça, classe social, etc.

A PEC 32/2020 provoca inquietação e questionamentos. Ao longo de toda a pós-graduação pude aprender o que há de melhor nas práticas de gestão pública para o país, onde não foi descoberta uma fórmula mágica, que resolvesse todas as mazelas da administração pública brasileira, mas a indicação de uma caminhada em busca do desenvolvimento que requer o fortalecimento dos direitos sociais preconizados pela CF de 88. No entanto, o caminho a percorrer deve ser no sentido de fortalecer ainda mais o serviço público que possui diversas disfunções, mas que a sua relevância, para a

sociedade como um todo, não se pode negar. Foi através do serviço público, mais especificamente do SUS, que o país iniciou um dos processos de vacinação mais desafiantes da história, o da pandemia da Covid-19, e que vacinou do mais vulnerável cidadão ao mais abastado.

Outrossim, a preparação para um concurso público exige esforço mental e psicológico retumbantes. Pode envolver meses e até anos de preparação, muitas vezes renúncia de lazer, viagens e convivência social e rotina extenuante para chegar a um nível competitivo para a prova de concurso diante de um cenário de cada vez mais concorrentes, estimulados não só pela promessa de estabilidade do serviço público, mas empurradas pelo desemprego de um país em crise econômica, a não ter outra escolha.

O sonho da estabilidade não se trata de privilégio ou devaneio. Em um país de contrastes econômicos tão grandes, excessivo número de pessoas em situação de subemprego, a margem da sociedade, sem contar as recentes reforma trabalhista e previdenciária, onde a retirada de direitos dos trabalhadores foi a tônica principal, almejar estabilidade é buscar uma segurança que é artigo raro no Brasil, mas também é uma forma de buscar dignidade e equiparação para muitas pessoas que possuem menos recursos financeiros e tem, como única forma de ascensão, o estudo, já que a iniciativa privada apresenta cada vez menos postos de trabalho disponíveis e precariza uma grande parcela dos empregos que disponibiliza.

Cabe trazer ainda o movimento que empurra o jovem brasileiro ao chamado empreendedorismo, travestido, constantemente, de ausência de oportunidades laborais e transferindo a responsabilidade do fracasso do Estado ao cidadão que é convencido de que a responsabilidade por seu futuro é somente de si próprio, traduzindo uma retórica individualista e meritocrática, característicos do neoliberalismo.

Por fim, saliento que não há problema na existência do chamado empreendedorismo, especialmente quando ele parte de uma escolha particular e não de uma imposição do sistema, por necessidade ou desemprego. Um Estado forte é aquele que possibilita a livre escolha de seus jovens e adultos na escolha por uma carreira que mais lhe satisfaça sob todos os aspectos e valores, e isso inclui a escolha pela carreira pública, que acaba por amenizar aspectos de desigualdade, pois possibilita uma melhor e mais segura condição de vida a trabalhadores que vieram de camadas mais vulneráveis e que não disputariam, com a equiparação adequada, um posto de trabalho na iniciativa privada.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, Fernando Luiz. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. **Revista de administração pública**, v. 41, p. 67-86, 2007.

ABRUCIO, Fernando Luiz; LOUREIRO, Maria Rita. Burocracia e ordem democrática: desafios contemporâneos e experiência brasileira. **Burocracia e políticas públicas no Brasil: interseções analíticas**, v. 1, p. 23-57, 2018.

ABRUCIO, Fernando Luiz; LOUREIRO, Maria Rita; PACHECO, Regina Sílvia. **Burocracia e política no Brasil: desafios para o Estado democrático no século XXI**. Editora FGV, 2010.

BARBOSA e SILVA, Leonardo. **A reforma administrativa de 1967**. In: ANDREWS, C.; BARIANI, E. (Orgs.). *Administração pública no Brasil: breve história política*. São Paulo: UNIFESP, 2010. p. 63-84.

BATISTA, Paulo Nogueira. O Consenso de Washington: A visão neoliberal dos problemas latino-americanos. 1994. Disponível em: [http](http://www.ipea.gov.br/pt-br/publicacoes/consenso-de-washington). 2010.

BRASIL, Proposta de Emenda à Constituição PEC 95/2016, Dispõe sobre o Novo Regime Fiscal, Brasília, 2016. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/540698/publicacao/15655553>. Acesso em: 09 de setembro de 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm . Acesso em: 20 de setembro de 2021.

BRASIL. **Lei 8.112**, de 11 de dezembro de 1990 - Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 02 de julho de 2020.

BRASIL. **Mensagem 504/2020**. Submete à deliberação do Congresso Nacional o texto da proposta de emenda à Constituição que "Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa", Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2262084> . Acesso em: 20 de maio de 2021.

BRASIL. **Nota Técnica 69/2021 | Aspectos Fiscais da PEC 32/2020 (Reforma Administrativa) e Proposta de Medidas Alternativas**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/orcamento/documentos/estudos/tipos-de-estudos/notas-tecnicas-e-informativos/nota-tecnica-69-2021-aspectos-fiscais-da-pec-32-2020->

201creforma-administrativa201d-e-proposta-de-medidas-alternativas/view . Acesso em: 10 de janeiro de 2022.

BRASIL. Nota técnica sobre os aspectos fiscais da PEC 32, Brasília, 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/orcamento/documentos/estudos/tipos-de-estudos/notas-tecnicas-e-informativos/nota-tecnica-69-2021-aspectos-fiscais-da-pec-32-2020-201creforma-administrativa201d-e-proposta-de-medidas-alternativas>. Acesso em: 09 de janeiro de 2022.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição PEC 32/2020. Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa, Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2262083>. Acesso em: 10 de abril de 2021.

BRAUNERT, Mariana Bettega; DA SILVA BERNARDO, Kelen Aparecida; DA CRUZ BRIDI, Maria Aparecida. Impactos da reforma administrativa sobre as formas de contratação e a estabilidade no setor público. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 26, n. 84, 2021.

BRESSER-PEREIRA, L. C. (1996). Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, 47(1), 7-40. doi:10.21874/rsp.v47i1.702

CARNEIRO, Ricardo; MENICUCCI, Telma. **Reforma do Estado e da Gestão Pública: o debate contemporâneo**. Paper apresentado no 8º Encontro Anual da ABCP. Gramado, 2012.

CHANLAT, Jean-François. **O gerencialismo e a ética do bem comum**: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct. 2002.

COSTA, Frederico L. Brasil: 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 5, p. 828-874, set./out. 2008.

DE OLIVEIRA, Ana Luíza Matos et al. **Economia pós-pandemia: desmontando os mitos da austeridade fiscal e construindo um novo paradigma econômico**. Autonomia Literária, 2020.

DIEESE. Nota Técnica, 250. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec250reformaAdministrativa.pdf> Acesso em: 08 de março de 2022.

FILGUEIRAS, Vitor A.; Lima, Uallace M.; Souza, Ilan F. de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-251, maio/agosto 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, H. A. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 2 ed. São Paulo: Avercamp, 2014.

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2262084>

- Krein, J. D. (2013). **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. In: Fagnani, E. (Org.). Debates contemporâneos. São Paulo: LTr. (Economia social e do trabalho, n. 8).
- LEITE, Leonardo Queiroz. Reflexões teóricas sobre modelos de Gestão Pública: o paradigma weberiano, a New Public Management e o Estado Neo-Weberiano. **Revista de Pesquisa em Políticas Públicas**, v. 7, n. 1, p. 80-95, 2016.
- LIRA, Ana A. G. P. R.; MOREIRA, Eliana M. **A reforma do Estado: construção ou desconstrução democrática no Brasil? XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología**. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.
- LOPEZ, Felix Garcia; GUEDES, Erivelton Pires. **Atlas do Estado brasileiro: uma análise multidimensional da burocracia pública brasileira em duas décadas (1995-2016)**. 2018. <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/indicadores>. Acesso em: 09 de setembro de 2021.
- MATIAS-PEREIRA, J. (2008). Administração pública comparada: Uma avaliação das reformas administrativas do Brasil, EUA e União Europeia. **Revista de Administração Pública**, 42(1) 61-82.
- MISOCZKY, Maria Ceci. **Administração pública contemporânea**. Porto Alegre: Ministério da Cultura/UFRGS/EA, 2014 (Módulo 4. Apostila do Curso de Extensão em Administração Pública da Cultura), p. 23-49.
- NUNES, Wellington; MENDES, José Teles. A elite salarial do funcionalismo público federal: sugestões para uma reforma administrativa mais eficiente. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 26, n. 84, 2021.
- PEREIRA, L. C. B. Uma reforma gerencial da Administração Pública no Brasil. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 49, n. 1, p. p. 5-42, 2014. DOI: 10.21874/rsp.v49i1.360. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/360>. Acesso em: 15 mar. 2022.
- PEROVANO, D. G. **Manual de metodologia científica: para segurança pública e defesa social**. 1 ed. São Paulo: Jurua Editora, 2014.
- POLLITT, C.; BOUCKAERT, G. **Public Management Reform: a Comparative Analysis - New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State**. New York: Oxford University Press, 2011.
- PRESTES MOTTA, F. C. **O que é burocracia**. São Paulo: Brasiliense, 1981.
- RABELO, Fernanda L. O DASP e o combate à ineficiência nos serviços públicos: a atuação de uma elite técnica na formação do funcionalismo público do estado Novo (1937-1945). **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 3, n. 6, p. 132-142, dez. 2011.
- RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 33, p. 192-207, 2013.
- SANTOS, Elinaldo Leal et al. A GESTÃO NO PÓS-PANDEMIA (CRÍTICAS E PERSPECTIVAS): REGISTROS DAS LIVES DA REDE DE PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO POLÍTICA (RPAP). **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 21, 2020.

SECCHI, Leonardo et al. Reforma Administrativa no Brasil: Passado, Presente e Perspectivas para o Futuro frente à PEC 32/2020. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 26, n. 83, 2021.

WAHRLICH, Beatriz. Reforma administrativa na América Latina: semelhanças e diferenças entre cinco experiências nacionais. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 5-47, out./dez. 1974.

WEBER, M. **Ensaios de sociologia**. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC Editora, 1982.