

UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CAMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

BRUNO GRANDO CAVALCANTI

**A POSSIBILIDADE DE RETIRADA DA ESTABILIDADE DO SERVIDOR PELA
PROPOSTA DE REFORMA ADMINISTRATIVA**

ERECHIM

2023

BRUNO GRANDO CAVALCANTI

**A POSSIBILIDADE DE RETIRADA DA ESTABILIDADE DO SERVIDOR PELA
PROPOSTA DE REFORMA ADMINISTRATIVA**

Trabalho apresentado ao Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI) – Erechim/RS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Evandro Luis Dezordi

ERECHIM

2023

BRUNO GRANDO CAVALCANTI

**A POSSIBILIDADE DE RETIRADA DA ESTABILIDADE DO SERVIDOR PELA
PROPOSTA DE REFORMA ADMINISTRATIVA**

Trabalho apresentado ao Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI) – Erechim/RS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Erechim/RS, 09 de dezembro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Esp. Evandro Luis Dezordi

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Dr. Rafael Sottili Testa

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Ms. Luis Mario Silveira Spinelli

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

RESUMO

Este texto discute o papel dos servidores públicos na Constituição de 1988. Ele abrange a classificação dos servidores públicos em diferentes categorias, como aqueles sob o regime da Lei nº 8.112/90, empregados públicos sob o regime da CLT e servidores temporários. Além disso, explora os regimes jurídicos, como o estatutário e o celetista, que regem os direitos e deveres dos servidores. Também são explicados conceitos importantes, como cargo e emprego público, remuneração e estabilidade dos servidores, incluindo o período de estágio probatório. O texto menciona as circunstâncias em que os servidores estáveis podem perder seus cargos, seja por demissão ou exoneração. Para buscar o objetivo geral desta pesquisa utilizou-se o método indutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica. O texto foi organizado em três capítulos com o propósito de fornecer ao leitor um contexto prévio sobre a questão que será discutida. Cada um desses capítulos desempenha um papel crucial na compreensão do problema. Além disso, discute a proposta de reforma administrativa (PEC nº 32/2020), que visa introduzir mudanças significativas na gestão de pessoal no setor público.

Palavras-chave: Reforma administrativa; Servidor público; Estabilidade;

ABSTRACT

This text discusses the role of public servants in the 1988 Constitution. It encompasses the classification of public servants into different categories, such as those under the regime of Law No. 8,112/90, public employees under the CLT regime, and temporary employees. Additionally, it explores the legal frameworks, such as statutory and CLT regimes, which govern the rights and duties of these public servants. It also explains important concepts, including public office and employment, remuneration, and job security for public servants, including the probationary period. The text mentions the circumstances under which tenured public servants can lose their positions, either through dismissal or resignation. Furthermore, it discusses the proposed administrative reform (PEC No. 32/2020), which aims to introduce significant changes in personnel management within the public sector.

Keywords: Administrative reform; Public servant; Job security.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	07
2 SERVIDORES PÚBLICOS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	09
2.1 CLASSIFICAÇÃO.....	10
2.2 REGIME JURÍDICO.....	11
2.3 NOÇÃO DE CARGO E EMPREGO PÚBLICO.....	12
2.4 PROVIMENTO DE CARGO PÚBLICO.....	13
2.5 REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES.....	15
3 ESTABILIDADE DOS SERVIDORES.....	17
3.1 NOÇÃO DE ESTABILIDADE.....	18
3.2 DIFERENÇA ENTRE ESTABILIDADE E VITALICIEDADE.....	19
3.3 ESTÁGIO PROBATÓRIO.....	20
3.4 PERDA DO CARGO POR SERVIDOR ESTÁVEL.....	21
4 O FIM DA ESTABILIDADE PROPOSTO PELA REFORMA ADMINISTRATIVA.....	24
4.1 ESTABILIDADE DIANTE DO DIREITO ADQUIRIDO GARANTIDOS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	25
4.2 ANÁLISE DAS POSSÍVEIS MODIFICAÇÕES PELA PEC 32.....	26
4.2.1 Cargo típico de estado.....	29
4.2.2 Vínculo de experiência.....	30
4.2.3 Cargo por prazo indeterminado.....	31
4.2.4 Cargo por prazo determinado.....	31
4.2.5 Cargos de assessoramento e liderança.....	32
4.3 IMPACTOS DA PEC 32 NO FUNCIONALISMO E SOCIEDADE.....	33
5 CONCLUSÃO.....	37
REFERÊNCIAS.....	38
ANEXO A - PEC 32/2020.....	40

1 INTRODUÇÃO

A Constituição de 1988 desempenhou um papel fundamental na definição do estatuto dos servidores públicos no Brasil. Este documento analisa as implicações dessa Constituição para os servidores públicos, incluindo sua classificação em diferentes categorias, como servidores sob o regime da Lei nº 8.112/90, empregados públicos sob o regime da CLT e servidores temporários. Além disso, explora os regimes jurídicos que regem seus direitos e deveres, como o estatutário e o celetista. O texto também aborda conceitos cruciais, como cargo e emprego público, remuneração e estabilidade dos servidores, incluindo o período de estágio probatório. Em relação aos princípios da Administração Pública, como a impessoalidade e a moralidade, a PEC 32 apresenta desafios significativos. A proposta permite contratos sem concursos públicos e facilita a indicação de políticos, o que pode resultar em apadrinhamentos políticos e na entrada de pessoas não qualificadas no serviço público, prejudicando a qualidade dos serviços oferecidos e a sociedade como um todo.

Em resumo, a PEC 32 traz mudanças substanciais na Administração Pública e na estabilidade no serviço público, suscitando debates intensos sobre seus impactos no funcionalismo e na sociedade como um todo. A reforma visa criar uma diferenciação maior entre os servidores, flexibilizar as formas de contratação e introduzir novas categorias de cargos, o que gera incertezas e preocupações em relação à qualidade, imparcialidade e continuidade dos serviços públicos.

O primeiro capítulo trata do conceito e a classificação dos servidores públicos no Brasil, destacando a distinção entre servidores estatutários, empregados públicos e temporários. Também aborda o regime jurídico, destacando a preferência pelo regime estatutário na Administração Pública. Além disso, menciona a noção de cargo e emprego público, incluindo o conceito de cargo público de provimento efetivo, que requer aprovação em concurso público. Também discute a remuneração dos servidores, diferenciando vencimento e remuneração.

Já o segundo capítulo aborda o conceito de estabilidade para servidores públicos no contexto brasileiro, destacando que a estabilidade é uma garantia de permanência no serviço público concedida a servidores nomeados por concurso

público após três anos de efetivo exercício em seus cargos. Existem duas subespécies de servidores públicos: ocupantes de cargo público de provimento efetivo e ocupantes de cargo público por comissão, com diferenças significativas em termos de estabilidade. A estabilidade surgiu na Constituição Federal de 1938 para combater práticas patrimonialistas na Administração Pública. O estágio probatório é um período de observação e avaliação do novo servidor, onde ele desenvolve suas habilidades e se adapta às funções. A Emenda Constitucional nº 19/1998 trouxe mudanças nas condições de perda de estabilidade, incluindo demissões por infrações disciplinares e crimes funcionais. A exoneração, por sua vez, pode ocorrer por solicitação do servidor ou por iniciativa da Administração Pública devido a insuficiência de desempenho ou limites de gastos com pessoal. Há também a previsão de uma avaliação periódica de desempenho que ainda não foi regulamentada.

Por fim, o terceiro capítulo discute a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 32/2020, uma reforma administrativa proposta pelo governo federal em setembro de 2020. A PEC visa introduzir mudanças significativas nas relações de trabalho no setor público, principalmente relacionadas à estabilidade no serviço público. O texto começa explicando o conceito de reforma administrativa e sua finalidade de aprimorar a eficácia na prestação de serviços públicos.

2 SERVIDORES PÚBLICOS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Os servidores públicos são a categoria mais constitutiva dos agentes públicos, formando a grande massa dos agentes do Estado no desenvolvimento e desempenho das mais diversas funções. (CARVALHO FILHO, 2020).

Sendo assim:

(...) são todos aqueles que se vinculam ao Estado ou às suas entidades autárquicas e fundacionais por relações profissionais, sujeitos à hierarquia funcional e ao regime jurídico determinado pela entidade estatal a que servem. São investidos a título de emprego e com retribuição pecuniária, em regra por nomeação, e excepcionalmente por contrato de trabalho ou credenciamento. Nessa categoria incluem-se, também, os dirigentes de empresas estatais (não os seus empregados), como representantes da Administração indireta do Estado, os quais, nomeados ou eleitos, passam a ter vinculação funcional com órgãos públicos da Administração direta, controladores da entidade. (Meirelles, 2016, p. 83)

A CF/88 em seu art. 37, inciso II, estabelece que a investidura em cargo ou emprego público ocorre por meio "(...) da aprovação prévia em concurso de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo ou emprego, conforme previsão legal, com exceção das nomeações para cargo em comissão, que são de livre nomeação e exoneração" (BRASIL, 1988, s.p.).

É correto afirmar que o conceito de serviço público sofreu mudanças ao longo do tempo e varia entre os doutrinadores. Alguns adotam uma visão mais restrita, enquanto outros têm uma visão mais ampla. No entanto, independentemente do enfoque adotado, há três elementos frequentemente presentes em qualquer definição de serviço público, conforme destacado por Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2019, p. 280):

Elemento Material: Refere-se ao objeto das atividades de interesse coletivo. Os serviços públicos geralmente têm como finalidade atender às necessidades da sociedade em áreas como saúde, educação, segurança, transporte, entre outros. Elemento Subjetivo: Envolve a presença do Estado. Os serviços públicos são, em sua maioria, prestados ou regulamentados pelo Estado ou por entidades por ele controladas. Elemento Formal: Relaciona-se com o procedimento de direito público. Os serviços públicos estão sujeitos a regras, regulamentos e procedimentos estabelecidos pelo direito público, que podem incluir normas de licitação, controle e fiscalização.

Esses elementos são fundamentais para caracterizar uma atividade como serviço público, independentemente da abordagem mais ampla ou restritiva adotada na definição desse conceito.

2.1 CLASSIFICAÇÃO

Servidores públicos são, em sentido amplo, aquela série de trabalhadores que prestam serviços às entidades da Administração Pública, mediante vínculo de emprego e percebendo remuneração paga pelos cofres públicos. Embora haja ligeira discrepância entre os doutrinadores, os funcionários do setor público são principalmente:

a) os servidores sujeitos ao regime objeto da Lei nº 8.112/90, e ocupantes de cargos públicos;

b) os empregados públicos, que são contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, mas que são regidos também por outras normas adicionais;

c) e os servidores temporários, que são contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, situação prevista no art. 37, IX, da Constituição Federal.

Podemos dividir o conceito de servidor público proposto pelo professor Celso Antônio em duas subespécies:

a) Os ocupantes de cargo público de provimento efetivo: Isso se refere aos servidores que ingressaram no serviço público por meio de concurso público e ocupam cargos efetivos, ou seja, têm estabilidade no emprego e exercem funções permanentes na Administração Pública.

b) Os ocupantes de cargo público por comissão: Isso se refere aos servidores que ocupam cargos comissionados, os quais são de livre nomeação e exoneração pela autoridade competente. Geralmente, esses servidores ocupam cargos de confiança e não têm estabilidade no emprego, já que sua permanência no cargo depende da vontade da autoridade que os nomeou.

Essa distinção é relevante para entender as diferentes categorias de servidores públicos e os diferentes tipos de vínculos que eles têm com a Administração Pública.

2.2 REGIME JURÍDICO

No que diz respeito à escolha do regime jurídico para os servidores públicos, é importante observar que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 39, estabeleceu a obrigatoriedade do regime jurídico único para o ingresso dos servidores nas entidades da Administração Pública Direta, autárquica e fundacional. Isso significa que não é permitido que uma mesma entidade tenha em seu quadro funcional servidores estatutários e, ao mesmo tempo, empregados públicos sob um regime diferente.

Nesse contexto, é relevante destacar que o regime estatutário oferece mais garantias e independência aos servidores públicos no desempenho de suas funções. De acordo com Matheus Carvalho (2020), tanto a União Federal quanto a maioria dos Estados e Municípios optaram por aplicar o regime estatutário aos seus servidores. No âmbito federal, a Lei 8.112/90 regulamenta o estatuto aplicável aos servidores civis federais e consolida o regime estatutário para os servidores públicos desse âmbito.

Essa escolha pelo regime estatutário reflete a busca por um modelo que oferece maior estabilidade e proteção aos servidores, garantindo assim a continuidade e a qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade. A obrigatoriedade do regime jurídico único contribui para promover a uniformidade nas condições de trabalho e nos direitos dos servidores em diferentes esferas da Administração Pública.

O regime jurídico trata de direitos e deveres. Portanto, ao tratarmos de regime jurídico dos servidores públicos, estamos falando das leis que regulamentam os direitos e deveres dos servidores públicos. Dessa forma, são previstos dois tipos de regimes jurídicos para as pessoas que trabalham no serviço público: o regime celetista e o regime estatutário.

O regime estatutário é composto de regras que regem a relação dos Estados e dos servidores públicos com base no estatuto do ente público. Assim, o servidor público que mantém vínculo com a União, obedece aos ditames da lei federal 8.112/90. Já os servidores estaduais têm seus direitos e deveres previstos nas normas publicadas pelo Estado. Da mesma forma ocorre com os servidores municipais, que serão regulados pelas leis municipais.

Em 11 de dezembro de 1990, foi instituído o Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas, a partir da promulgação da Lei de n.º 8.112.

E se dispõe em seu art 243:

Ficam submetidos ao regime jurídico instituído por esta Lei, na qualidade de servidores públicos, os servidores dos Poderes da União, dos ex-Territórios, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas, regidos pela Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, ou pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, exceto os contratados por prazo determinado, cujos contratos não poderão ser prorrogados após o vencimento do prazo de prorrogação. § 1º Os empregos ocupados pelos servidores incluídos no regime instituído por esta Lei ficam transformados em cargos, na data de sua publicação. (BRASIL, 1990).

Por outro lado, o regime celetista é o vínculo adotado para admissão de empregados na iniciativa privada através de um contrato de trabalho. E esse vínculo é regido pelas leis trabalhistas.

2.3 NOÇÃO DE CARGO E EMPREGO PÚBLICO

É fundamental abordar os conceitos de cargo, função e emprego público para uma melhor compreensão dos agentes públicos e dos diferentes vínculos trabalhistas que podem existir com a Administração Pública.

O emprego público ocorre quando há um vínculo trabalhista estabelecido entre a Administração Pública e os empregados públicos. Esse vínculo é formalizado por meio de um contrato de trabalho que estabelece os direitos e obrigações tanto da Administração quanto do empregado público. Esses empregados têm direito a diversas garantias constitucionais previstas no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, como décimo terceiro salário, remuneração diferenciada para trabalho noturno, repouso semanal remunerado, férias, licença à gestante, entre outros. Além disso, a relação entre os empregados públicos e a Administração deve obedecer às regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No âmbito federal, a Lei 9.962/00 disciplinava o regime dos empregados públicos da Administração Pública Federal, autárquica e fundacional. Essa lei estabelecia que o contrato de trabalho por prazo indeterminado só poderia ser rescindido por ato unilateral da Administração Pública em situações como falta

grave, acumulação ilegal de cargos, empregos ou função, necessidade de redução do quadro funcional, excesso de despesas e insuficiência de desempenho.

Entretanto, é importante observar que o regime de emprego público foi abolido para esses entes em questão devido à restauração do Regime Jurídico Único (RJU). Isso ocorreu com a concessão de uma medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 2135. Portanto, atualmente, a Lei 8.112/90, que regula o RJU, é aplicável aos servidores vinculados à Administração Pública Federal, autárquica e fundacional. O regime de emprego público, por sua vez, destina-se à contratação de pessoal de sociedades de economia mista, empresas públicas e fundações públicas regidas pelo direito privado.

Essa diferenciação entre os regimes de emprego público e estatutário é relevante para compreender as diversas formas de vínculo trabalhista que existem na Administração Pública e as respectivas normas que regem esses vínculos.

Os servidores públicos são aqueles que ocupam cargo público perante a Administração Pública direta (União, Estados, DF e Municípios) e à Administração Pública indireta em Autarquias e Fundações Públicas. Eles estão sujeitos ao regime estatutário e são selecionados por meio de concurso público. Além disso, possuem estabilidade, que é uma garantia constitucional de permanência no serviço público após 3 (três) anos de estágio probatório e aprovação em avaliação especial de desempenho.

Por sua vez, os empregados públicos são os que ocupam emprego público e também são selecionados mediante concurso público. Entretanto, são regidos pela CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – e estão localizados na Administração Pública indireta, especialmente nas Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista. Os empregados públicos não gozam da garantia constitucional da estabilidade.

2.4 PROVIMENTO DE CARGO PÚBLICO

O conceito de cargo público encontra previsão legal no art. 3º “caput” da Lei 8.112/90 que define da seguinte maneira: “Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor”. Porém, é importante frisar a definição doutrinária acerca do que se entende por cargo público de provimento efetivo, o provimento efetivo em cargo

público exige aprovação prévia em concurso público de provas, ou provas e títulos, assim disposto no art. 37. Inciso II da Constituição Federal:

II- a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvados as nomeações para cargo em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração. (BRASIL, 1988)

A efetividade mencionada é uma característica do cargo público, e o ingresso nesse cargo público efetivo só ocorre por meio de concurso público, desta maneira só pode ser considerado efetivo o servidor nomeado por concurso público para ocupar cargo público.

As provas realizadas em concursos públicos têm como objetivo selecionar os candidatos considerados mais capacitados para desempenhar as atividades inerentes à Administração Pública. A natureza dos títulos exigidos em alguns concursos deve estar relacionada às atribuições do cargo ou emprego público pretendido.

O Inciso III do Art. 37 da Constituição Federal estabelece que "o prazo de validade do concurso público é de até dois anos, prorrogável por igual período." Esse prazo de validade representa o período durante o qual a Administração Pública tem a prerrogativa de nomear ou contratar os candidatos aprovados no concurso público. Quando o prazo de validade do concurso expira, as oportunidades de nomeação para os candidatos também se encerram.

É importante destacar que as discussões relacionadas ao prazo de validade dos concursos públicos podem ser complexas, mas não vamos nos aprofundar muito nesse tema, pois foge do escopo do assunto principal deste trabalho.

Em relação ao cargo público de provimento efetivo, a efetividade mencionada refere-se a uma característica intrínseca desse cargo. Para alguém se tornar efetivo em um cargo público, é necessário passar por um processo seletivo prévio, geralmente um concurso público. Isso significa que o cargo tem um caráter permanente, o que implica que o servidor que o ocupa não é temporário, mas sim parte permanente do quadro de funcionários da Administração Pública.

2.5 REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES

A base para definição da remuneração nos sistemas funcionais é o grupo de atividades que estão incluídas em um cargo. Essa ordenação supõe que o valor de um cargo pode ser definido pelos valores praticados no mercado, proporcionando uma igualdade com o mercado externo, facilitando a atração e a manutenção dos funcionários. Nestes termos:

Os sistemas funcionais de remuneração podem ser vistos como exemplo de mecanismo elaborado para 'medir' a contribuição dos profissionais, tendo por pressuposto um mundo estável e previsível, ou seja, assumem ser possível organizar a gestão de pessoas de uma forma ampla e a remuneração em particular, definindo a priori o conjunto de atividades que cada trabalhador deveria desempenhar. (Hipólito,2002, p. 28)

O Estatuto dos Servidores Públicos Federais, Lei nº 8112/1990, estabelece os conceitos de vencimento e remuneração, os quais apresentam diferenças entre eles. Segundo esta norma, o vencimento é um conceito mais limitado, que consiste “na retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei”. A medida que a remuneração é mais ampla, envolvendo “o vencimento do cargo, somado às vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, as quais o servidor faça jus” (BRASIL, 1990, s.p.).

Os servidores públicos recebem retribuição financeira por meio de vencimentos ou subsídios. No caso dos vencimentos, é possível agregar ao salário básico vantagens pecuniárias de diversas naturezas, como gratificações por tempo de serviço, abonos, prêmios, títulos de pós-graduação, adicionais por desempenho, entre outros. Por outro lado, o subsídio representa uma remuneração única, sem a possibilidade de acréscimo de outros valores. No entanto, a Emenda Constitucional nº 19/1998 (Artigo 39 § 4º) permitiu, para determinadas carreiras do serviço público federal que adotaram o subsídio, o pagamento de algumas gratificações e indenizações, como a gratificação natalina, adicional de férias e certas verbas indenizatórias.

Com a introdução do sistema de subsídios em algumas carreiras do serviço público federal, a remuneração variável foi abolida nesse formato de pagamento. Isso significa que os servidores públicos federais envolvidos em funções de gestão estratégica e planejamento da Administração Pública deixaram de receber incentivos financeiros para desenvolver habilidades profissionais diferenciadas ou melhorar seu

desempenho. Esse cenário impacta negativamente na capacidade de inovação e no aprimoramento do desempenho dos servidores públicos.

3 ESTABILIDADE DOS SERVIDORES

Do conceito de estabilidade do servidor público, se entende por uma garantia de permanência no serviço público do servidor nomeado por concurso público, depois de cumprir os requisitos legais que estão expressamente dispostos no art. 41 da Constituição Federal/1988, sendo elas: “a) ter sido o servidor nomeado para cargo efetivo, após prévia aprovação em concurso público; e b) ter cumprido três anos de efetivo exercício no respectivo cargo.”

Diógenes Gasparini, conceitua estabilidade como:

Pode ser definida como a garantia constitucional de permanência no serviço público, do servidor estatutário nomeado, em razão de concurso público, para titularizar cargo de provimento efetivo, após o transcurso do estágio probatório. Vê-se que tal garantia é do servidor estatutário; não é atributo do cargo. Ademais, processa-se automaticamente, não necessitando de qualquer pedido do estabilizando ou de manifestação da entidade a que se liga o servidor por ela beneficiado, não obstante se exija o estágio probatório. Este não concede nada, apenas apura a conveniência ou não da permanência do servidor no serviço público. (GASPARINI, 2005, p. 202).

No entanto, na atualidade, a abordagem ampla de definir o serviço público está obsoleta, e os principais especialistas em Direito Administrativo, como Bandeira de Mello, preferem adotar uma definição mais restrita, especificamente em "Stricto Sensu". Bandeira de Mello, por exemplo, caracteriza esses serviços da seguinte maneira:

Serviço Público é toda atividade de oferecimento de utilidade ou comodidade material destinada à satisfação da coletividade em geral, mas fruível singularmente pelos administradores, que o Estado assume como pertinente a seus deveres e presta por si mesmo ou por quem lhe faça às vezes, sob um regime de Direito Público portanto, consagrador de prerrogativas de supremacia e de restrições especiais-instituído em favor dos interesses definidos como públicos no sistema normativo. (MELLO, 2021, p.634)

Podemos dividir o conceito de servidor público proposto pelo professor Celso Antônio em duas subespécies:

a) Os ocupantes de cargo público de provimento efetivo: Isso se refere aos servidores que ingressaram no serviço público por meio de concurso público e ocupam cargos efetivos, ou seja, têm estabilidade no emprego e exercem funções permanentes na Administração Pública.

b) Os ocupantes de cargo público por comissão: Isso se refere aos servidores que ocupam cargos comissionados, os quais são de livre nomeação e exoneração pela autoridade competente. Geralmente, esses servidores ocupam cargos de confiança e não têm estabilidade no emprego, já que sua permanência no cargo depende da vontade da autoridade que os nomeou.

Essa distinção é relevante para entender as diferentes categorias de servidores públicos e os diferentes tipos de vínculos que eles têm com a Administração Pública.

3.1 NOÇÃO DE ESTABILIDADE

A introdução do instituto da estabilidade no ordenamento jurídico brasileiro ocorreu por meio da Constituição Federal de 1938, como parte do modelo de Administração Pública burocrática. Esse mecanismo foi adotado pelo Estado com o propósito de combater as práticas patrimonialistas que prejudicavam os princípios republicanos do Estado brasileiro.

A estabilidade estava fundamentada em três ideias centrais. Primeiramente, buscava evitar que os servidores públicos fossem sujeitos a interferências políticas, garantindo que pudessem desempenhar suas funções de maneira imparcial, em conformidade com o interesse público. Em segundo lugar, visava proteger os servidores públicos contra pressões de natureza econômica por parte de grandes empresários que almejam obter vantagens do setor público. Por último, tinha como objetivo promover a profissionalização dos quadros funcionais do serviço público, assegurando a continuidade na prestação dos serviços públicos.

Nos termos do professor Dr. Diógenes Gasparini (2005, p. 151) a estabilidade pode ser definida como “a garantia constitucional de permanência no serviço público, do servidor público civil nomeado, em razão de concurso público, para titularizar cargo de provimento efetivo, após transcurso do estágio probatório”.

O conceito de estabilidade tem no seu fundamento o objetivo de proteger o servidor público contra demissões abusivas e evitar a paralisação dos serviços públicos essenciais do Estado, além de promover melhor desempenho do serviço público, ela é uma garantia de atuação neutra dos servidores que compõem os órgãos da Administração. (MEIRELLES, 2016, p. 449).

Conforme o ensinamento de Di Pietro (2019), existem duas maneiras de adquirir a estabilidade prevista na Constituição de 1988. A primeira delas é a forma mencionada anteriormente, que considera tanto um aspecto temporal quanto um aspecto formal. A segunda forma é a "estabilidade conferida ao servidor que não foi nomeado por concurso, desde que estivesse em exercício na data da publicação há pelo menos 5 anos consecutivos."

Na Constituição Federal de 1988, a estabilidade era compreendida como uma garantia de permanência no serviço público, concedida após dois anos de exercício, aos servidores nomeados por concurso. Esses servidores só poderiam perder seus cargos mediante sentença judicial transitada em julgado ou após processo administrativo no qual lhes fosse assegurado o direito à ampla defesa.

3.2 DIFERENÇA DE ESTABILIDADE E VITALICIEDADE

Para melhor compreensão do objetivo deste trabalho, é fundamental estabelecer uma distinção didática entre os conceitos de efetividade, estabilidade e vitaliciedade. A efetividade é uma característica dos cargos públicos destinados aos servidores que desempenham funções típicas do Estado. Esses cargos têm natureza permanente, embora possam ser modificados, expandidos ou até mesmo extintos por meio de legislação. A ocupação desses cargos efetivos é possível exclusivamente por meio de concurso público.

Por outro lado, a estabilidade, conforme já mencionado anteriormente neste trabalho, é uma garantia constitucional que assegura a permanência no serviço público para os servidores devidamente investidos em cargos públicos de provimento efetivo. Essa estabilidade é adquirida após três anos de exercício efetivo das atribuições inerentes ao cargo e mediante aprovação em uma avaliação especial de desempenho.

A vitaliciedade, por sua vez, é uma prerrogativa especial de permanência no cargo público concedida a agentes públicos de categorias funcionais específicas que ocupam cargos vitalícios, devido à natureza singular de suas funções. Essa garantia é adquirida após um período mínimo de dois anos de exercício das atividades próprias do cargo. O rol de cargos públicos vitalícios é limitado e definido pela Constituição, como é o caso dos cargos na magistratura, conforme previsto no artigo

95, inciso I. Uma diferença importante em relação aos cargos vitalícios é que os ocupantes dessas posições só podem perder seus cargos por meio de uma sentença judicial que tenha transitado em julgado. Isso difere dos servidores estáveis e efetivos, cujas condições para perda do cargo são mais abrangentes.

3.3 ESTÁGIO PROBATÓRIO

O período probatório, também conhecido como período de observação, caracteriza-se como um período vivencial em que o novo servidor público tem que desenvolver suas habilidades e conhecer o trabalho que irá desenvolver, esteja de acordo com o trabalho. Para a Administração Pública, é o período de tempo em que o órgão deve orientar, orientar e contribuir para a adaptação e capacitação desse novo prestador, bem como avaliar se essa expertise atende ou não às necessidades do institucionais (AMORIM; LUZ; SILVA, 2011).

Modesto (2002) reitera que o estágio probatório é um processo de verificação individual aplicado aos servidores admitidos em concurso, distinto da fase eliminatória do concurso público, pois os servidores já possuem prerrogativas e funções próprias da função, com exceção daqueles pela estabilidade na função pública, que só será possível através da integração efetiva e definitiva em todas as funções que desempenha.

Em geral, os gestores precisam entender os mecanismos motivacionais individuais, bem como a influência das necessidades e relações interpessoais na dinâmica do trabalho. (BERGUE, 2010).

Desta forma, Fraga e Martins (2012) mencionam o estágio probatório como solução primordial para a análise dos meios e forma de avaliação do servidor que será colocado no serviço público de forma estável.

Para Di Pietro (2019), o período probatório destina-se a verificar se o garçom consegue demonstrar condições para exercer o cargo, referindo-se à ética, diligência, disciplina e eficiência. No final do período probatório, os servidores públicos alcançam condições efetivas de trabalho e respeito ao conceito de

igualdade, que se caracteriza pela igualdade de tratamento do início ao fim da carreira.

Para tanto, os servidores públicos devem ser aprovados em exame especial de desempenho por comissão instituída para esse fim, conforme estabelece o § 4º do art. 41 da Constituição Federal (BRASIL, 1988); Essa avaliação específica é uma das revisões periódicas de desempenho que os servidores públicos terão de seguir durante seu emprego na Administração Pública.

3.4 PERDA DO CARGO POR SERVIDOR ESTÁVEL

A Emenda Constitucional nº 19/1998 trouxe consigo importantes mudanças no âmbito da Administração Pública, incluindo uma expansão das circunstâncias que podem levar à perda da estabilidade prevista na Constituição. Essas situações de perda da estabilidade ocorrem de duas maneiras: demissão, que possui um caráter predominantemente punitivo, e exoneração, que não envolve sanção.

O art. 41, §1º da Constituição Federal prevê, em seus Incisos I e II, às hipóteses normativas em que ocorre a demissão do servidor público estável, são elas:

Art. 41. São estáveis após 3 (três) anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.
§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo: I- em virtude de sentença judicial transitada em julgado; II- mediante processo administrativo em que lhe seja assegurado ampla defesa; (BRASIL, 1988)

A demissão se efetiva como uma medida punitiva em resposta a infrações disciplinares graves ou crimes funcionais devidamente investigados por meio de processos administrativos ou judiciais. Em ambos os casos, é garantido ao servidor o direito fundamental à ampla defesa. Na esfera federal, a Lei 8.112/1990, em seu artigo 132, lista as infrações disciplinares que podem resultar na aplicação dessa penalidade. Em relação aos demais entes federados, é da responsabilidade de cada um deles regulamentar, por meio de legislação própria, as circunstâncias em que a demissão pode ser aplicada a servidores públicos.

Por outro lado, a exoneração pode ocorrer de duas maneiras: por solicitação do próprio servidor, que manifesta o desejo de ser exonerado, ou por iniciativa da Administração Pública. A exoneração de iniciativa da Administração Pública pode ser motivada por insuficiência de desempenho ou pela necessidade de cumprir limites de gastos com pessoal. Uma das mudanças mais significativas na estabilidade do servidor público, introduzida pela EC nº 19/1998, foi a inclusão dessas duas formas de exoneração pela Administração.

A exoneração do servidor estável de iniciativa da Administração, está localizada no art. 169 §4º da CF, a seguir transcrito:

Art.169. A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar.

§3º Para o cumprimento dos limites estabelecidos com base nesse artigo, durante o prazo fixado na lei complementar referida no caput, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios adotarão as seguintes providências:

I- redução em pelo menos 20%(vinte por cento) das despesas cargos em comissão e funções de confiança;

II- exoneração dos servidores não estáveis;

§4º Se as medidas adotadas com base no parágrafo anterior não forem suficientes para assegurar o cumprimento da determinação da lei complementar referida neste artigo, o servidor estável poderá perder o cargo, desde que o ato normativo motivado de cada um dos Poderes especifique a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal. (BRASIL, 1988).

Essas disposições refletem o espírito da lei, que busca aprimorar a eficiência do serviço público e reduzir os gastos governamentais. A ênfase na eficiência é um princípio fundamental que orienta a gestão pública. A previsão legal da exoneração de iniciativa da Administração está presente em dois dispositivos constitucionais: o Inciso III do §1º do artigo 41, que estabelece que o servidor público estável pode perder o cargo devido à avaliação periódica de desempenho, conforme a lei complementar, assegurando sempre o direito à ampla defesa.

No entanto, é importante ressaltar que, quase duas décadas após a inclusão do Inciso III no artigo 41 da Constituição, ainda não foi criada a lei complementar mencionada, que regulamentaria a avaliação periódica de desempenho dos

servidores públicos. Isso levanta críticas ao Poder Legislativo, já que a falta dessa regulamentação compromete a eficácia desse dispositivo constitucional. O professor Pedro Lenza define essas normas constitucionais de eficácia limitada como aquelas que, ao entrarem em vigor, não conseguem produzir todos os seus efeitos e dependem de uma lei infraconstitucional para tal.

A demora do Legislativo em criar essa lei complementar prevista no Inciso III do §1º do artigo 41 da Constituição prejudica a finalidade desse dispositivo, tendo impacto direto na Administração Pública.

4 O FIM DAS ESTABILIDADE PROPOSTO PELA REFORMA ADMINISTRATIVA

A Reforma Administrativa proposta pelo governo federal em setembro de 2020, por meio da PEC nº 32/2020, trouxe mudanças significativas nas relações de trabalho no setor público, especialmente no que diz respeito ao instituto da estabilidade no serviço público. Para compreendermos plenamente o conteúdo dessa PEC, é essencial analisar as reformas administrativas anteriores, o contexto histórico em que ocorreram e como influenciaram o país.

Em primeiro lugar, é importante definir o que se entende por reforma administrativa. Segundo o conceito defendido por Pollitt e Bouckaert (2004), a reforma administrativa consiste em mudanças nos processos de organização e nas estruturas do serviço público, com o objetivo de aprimorar a eficácia na prestação dos serviços. A reforma é vista como um meio para atingir determinados fins que o Estado pretende alcançar em relação à sociedade. Portanto, as reformas têm o propósito de adaptar a Administração Pública às mudanças sociais e à evolução do próprio Estado ao longo do tempo.

Embora as reformas administrativas no Brasil tenham sido motivadas pela busca por uma melhor prestação de serviços públicos e pelo aprimoramento da capacidade organizativa do Estado, cada uma delas teve objetivos específicos. Vamos explorar brevemente o contexto histórico de algumas dessas reformas:

O patrimonialismo sempre foi uma característica marcante da Administração Pública no Brasil. As reformas administrativas foram uma tentativa de combatê-lo. O conceito de patrimonialismo foi desenvolvido por Max Weber e se refere a um Estado que não distingue claramente os limites entre o público e o privado. Essa abordagem era comum em regimes absolutistas.

A administração burocrática, por outro lado, surge com o liberalismo, que se opunha ao patrimonialismo. A administração burocrática era regida por regras, hierarquia e separação dos interesses particulares. A transição do Estado patrimonialista para um Estado burocrático estava alinhada com a defesa dos direitos civis pelo liberalismo, bem como com a busca por limitar a interferência estatal na economia. Essas transformações na Administração Pública brasileira refletiram a evolução das ideias políticas e econômicas ao longo do tempo. Cada

reforma teve como objetivo principal combater práticas inadequadas e promover uma gestão mais eficiente e transparente. A Reforma Administrativa proposta em 2020 é mais um capítulo nessa evolução, com o intuito de modernizar o serviço público, tornando-o mais eficiente, profissional e alinhado com as necessidades do país. É importante considerar o contexto histórico e os objetivos específicos de cada reforma para entender plenamente o impacto dessas mudanças no setor público brasileiro.

4.1 ESTABILIDADE DIANTE DO DIREITO ADQUIRIDO GARANTIDOS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Os direitos adquiridos estão intrinsecamente ligados ao princípio da segurança jurídica, cujo propósito é proteger e garantir aos servidores atuais a incorporação desses direitos em seu âmbito de trabalho. Isso garante que os servidores que atendem aos requisitos possam exercer esses direitos a qualquer momento, incluindo aqueles diretamente afetados pela PEC 32, como a estabilidade. A estabilidade assegura que um servidor não seja demitido sem a oportunidade de defesa, o que também se aplica aos que estão em estágio probatório, conforme estabelecido na jurisprudência do STF na Súmula 21. Um funcionário em estágio probatório não pode ser exonerado ou demitido sem um devido inquérito ou sem cumprir os procedimentos legais necessários para avaliar sua capacidade.

Essa proteção é de natureza constitucional, o que a coloca em um nível superior em relação às leis infraconstitucionais. De acordo com o Artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição: "A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada".

A proteção oferecida pela estabilidade tem uma dupla faceta para os servidores públicos. Por um lado, garante que as mudanças na legislação não afetem o que já foi consolidado. Por outro lado, impede que os servidores sejam sujeitos a pressões e perseguições para agirem de forma ilegal, permitindo que exerçam suas funções com independência e menor interferência política, como destacado por Oliveira (2021).

No entanto, a PEC 32 ataca diretamente os direitos adquiridos dos servidores, fragilizando-os por meio de processos avaliativos para os servidores

atuais e eliminando a estabilidade para os novos servidores. Isso possibilita uma maior interferência política e menor independência funcional. Além disso, a PEC 32 desconsidera a segurança jurídica, uma vez que ignora a situação dos servidores que já cumpriram todos os requisitos para adquirir esses direitos.

Portanto, a segurança jurídica desempenha um papel fundamental na manutenção da estabilidade almejada pela sociedade, sendo um dos pilares do Estado de Direito. Justiça, o ideal buscado pelo direito, e o bem-estar social, resultado do respeito a esse ideal, não podem ser alcançados sem um mínimo de segurança (Mello, 2021, p. 133).

Além disso, a PEC 32 também ataca os direitos adquiridos ao eliminar benefícios que não estejam previstos no âmbito federal, como férias superiores a 30 dias e promoções baseadas no tempo de serviço. A insegurança jurídica também é evidente devido às regras de transição que podem ser ajustadas conforme a necessidade, permitindo uma série de ações arbitrárias por parte do poder público, sem garantias de respeito aos direitos adquiridos dos servidores, incluindo questões relacionadas à remuneração e à organização administrativa. Outro retrocesso é a efetivação dos melhores avaliados entre os aprovados em concursos, o que permite uma interferência baseada em preferências pessoais, indo contra o princípio da impessoalidade, uma vez que não há critérios objetivos nessa avaliação.

4.2 ANÁLISE DAS POSSÍVEIS MODIFICAÇÕES PELA PEC 32

O Governo Federal enviou ao Congresso Nacional, em setembro de 2020, a Proposta de Emenda Constitucional 32/2020, que propõe alterações significativas na Administração Pública Federal.

A PEC nº 32/2020 visa a modificar os artigos 37 a 41 da Constituição Federal de 1988, que estabelecem as regras de contratação, movimentação funcional e dispensa dos servidores públicos federais. A justificativa para essa reforma administrativa é a necessidade de equilíbrio fiscal e a retomada do crescimento econômico, além da percepção de que a proposta eliminará privilégios dos servidores públicos.

O foco deste trabalho é avaliar as possíveis mudanças trazidas pela PEC nº 32/2020, especificamente no que diz respeito à estabilidade dos servidores públicos estáveis. Embora a reforma trate de diversos tópicos, este capítulo se dedica estritamente à análise da estabilidade diante da proposta de EC 32/2020.

Como discutido nos tópicos anteriores, a Constituição Federal já passou por várias reformas relacionadas à Administração Pública, incluindo mudanças no período do estágio probatório para adquirir a estabilidade, a criação de comissões para avaliar o desempenho dos servidores durante esse período e a ampliação das possibilidades de demissão dos servidores públicos.

Nesse contexto, é evidente que as emendas à Constituição Federal desde a sua promulgação têm buscado tornar mais rígida a concessão da estabilidade do servidor público e, ao mesmo tempo, avaliar a qualidade do serviço público. A Lei 8.112/90, por exemplo, enumera uma série de motivos que podem levar à demissão de servidores, como crimes contra a Administração Pública, abandono de cargo, inassiduidade habitual e improbidade administrativa, entre outros. Portanto, é possível que servidores estáveis que violem a lei sejam demitidos, desde que o processo garanta o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Além disso, há a possibilidade de a própria comissão avaliadora não aprovar o servidor no estágio probatório por entender que ele não tem o perfil para desempenhar as atividades para as quais foi designado, o que resultaria na perda do direito à estabilidade pública. Conforme os anos passaram, também se percebeu uma flexibilização nas formas de contratação de agentes públicos, como a terceirização e os contratos temporários.

Com o uso desses instrumentos, o Estado se afastou do conceito "público" e se aproximou mais do conceito "privado", já que esses mecanismos de contratação têm origem nos contratos privados de empresas privadas. Portanto, ocorreu uma transformação do modelo burocrático, que enfatizava a rigidez do Estado, para o modelo gerencial, que visa a flexibilizar os serviços públicos e as formas de vínculo dos agentes públicos com a Administração.

Atualmente, apenas os servidores estáveis detentores de cargos efetivos, que tenham cumprido 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo e tenham sido

aprovados no estágio probatório por uma comissão específica, têm direito à estabilidade pública. A PEC nº 32/2020 foi elaborada com base no argumento de que o Estado gasta muito com o serviço público, que frequentemente não atende aos padrões de qualidade desejados. Esse argumento se alinha com o neoliberalismo e o modelo gerencial mencionados anteriormente.

A proposta da PEC nº 32/2020 sugere a extinção do regime jurídico único e a instituição de um novo regime que permita cinco tipos diferentes de vínculos entre a Administração Pública e os servidores. Esses vínculos são: cargo típico de Estado, vínculo de experiência, cargo por prazo indeterminado, vínculo por prazo indeterminado e cargos de assessoramento e liderança.

Uma das mudanças mais impactantes propostas pela PEC é que apenas os cargos típicos de Estado teriam estabilidade. No entanto, a emenda não especifica quais seriam esses cargos, deixando essa definição para futura regulamentação por meio de lei complementar. Essa indefinição gera incertezas sobre quais servidores teriam direito à estabilidade, tornando o sistema menos transparente e previsível.

Verifica-se a inclusão do art. 39-A proposta pela PEC nº 32/2020:

Art. 39-A. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico de pessoal, que compreenderá:

I - vínculo de experiência, como etapa de concurso público;

II - vínculo por prazo determinado;

III - cargo com vínculo por prazo indeterminado;

IV - cargo típico de Estado; e

V - cargo de liderança e assessoramento. § 1º Os critérios para definição de cargos típicos de Estado serão estabelecidos em lei complementar federal.

Embora ainda não haja uma definição clara do que seriam os "cargos típicos de Estado" na Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 32/2020, existe um consenso geral sobre quais carreiras poderiam se enquadrar nessa categoria. De acordo com o Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (FONACATE), essas atividades incluíram diversas áreas, como fiscalização agropecuária, tributária, relação de trabalho, arrecadação, finanças e controle, gestão pública, comércio exterior, segurança pública, diplomacia, advocacia pública, defensoria pública, regulação, política monetária, inteligência de Estado, planejamento e orçamento federal, magistratura e Ministério Público.

No entanto, o FONACATE expressou preocupação com o texto da PEC, destacando que não houve diálogo prévio com os servidores e carreiras públicas que desempenham essas atividades típicas do Estado.

É importante notar que a PEC utiliza a expressão "cargo" em vez de "carreira". Isso é significativo, pois implica que apenas alguns cargos dentro de uma carreira podem ser considerados como atividades típicas do Estado. Por exemplo, em uma carreira policial, apenas o cargo de Delegado poderia ser classificado como típico do Estado, enquanto outros cargos da mesma carreira não teriam essa designação.

Essa abordagem poderia resultar na perda de estabilidade para a maioria dos cargos de nível médio e mesmo para alguns cargos de nível superior, a menos que sejam especificamente incluídos na categoria de "cargos típicos de Estado" por meio de uma lei complementar. Essa falta de clareza sobre quais critérios seriam utilizados para definir esses cargos levanta preocupações quanto à justiça e à transparência da reforma, como apontado por Angela Cassia Costaldello (2021).

4.2.1 Cargo típico de estado

A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 32/2020 prevê que apenas os cargos típicos de Estado terão direito à estabilidade no serviço público. Esses cargos seriam aqueles nos quais são desempenhadas atividades essenciais e finalísticas do Estado, ou seja, atividades exclusivamente públicas.

Para ingressar nesses cargos, os servidores precisariam passar por um concurso público, que pode envolver provas ou provas e títulos. Após a aprovação no concurso, o candidato seria submetido a um período de experiência, com duração mínima de 2 anos, durante o qual deveria obter um "desempenho satisfatório". Após o período de experiência, ainda haveria a necessidade de cumprir um estágio probatório de 12 meses para adquirir a estabilidade.

No entanto, a PEC não define o que seria considerado um "desempenho satisfatório", deixando essa questão para uma regulamentação posterior por meio de lei ordinária. Além disso, a estabilidade no cargo não garantiria uma permanência absoluta, uma vez que a Constituição Federal de 1988 já estabelece critérios para a demissão de servidores estáveis.

A PEC também prevê as possibilidades de demissão para os cargos típicos de Estado, que incluem a sentença judicial transitada em julgado ou decisão judicial de órgão colegiado, infração disciplinar após processo administrativo disciplinar (PAD) e desempenho insuficiente. Além disso, os servidores desses cargos estariam sujeitos ao Regime Próprio de Previdência, conforme estabelecido no artigo 40-A da PEC.

4.2.2 Vínculo de experiência

A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 32/2020 sugere a introdução de um novo tipo de vínculo denominado "vínculo de experiência". Esse vínculo seria obrigatório para cargos permanentes, exceto aqueles de liderança e assessoramento, e não seria aplicável a cargos de prazo determinado. Durante o processo de seleção por concurso público, os candidatos aprovados passariam por um período de experiência que duraria de 1 a 2 anos, dependendo do tipo de cargo pretendido.

Quando buscamos definir o vínculo de experiência, podemos recorrer à seguinte descrição elaborada pelo Ministério da Economia:

Como etapa do concurso público, o vínculo inicial será marcado por um período de experiência de 1 a 2 anos, dependendo do tipo de cargo almejado. Ao fim deste processo, o candidato passará ou não a compor a força de trabalho permanente, seja em cargos típicos de Estado (item B) ou em cargos com vínculo por prazo indeterminado (item C), de acordo com o cargo para o qual concorreu no concurso público. (BRASIL. Ministério da Economia, 2020).

Ao final desse período de experiência, os candidatos seriam submetidos a avaliações, e somente os mais bem avaliados seriam efetivamente contratados para os cargos, não garantindo, no entanto, a estabilidade no emprego público. É importante ressaltar que os critérios para a perda deste cargo ainda não foram definidos na PEC, deixando essa questão para uma regulamentação posterior por meio de lei ordinária.

O vínculo de experiência é, portanto, uma etapa eliminatória do processo de seleção por concurso público, que determina quais candidatos serão efetivamente contratados, sem oferecer a garantia da estabilidade no serviço público.

4.2.3 Cargo por prazo indeterminado

Os cargos por prazo indeterminado seriam destinados às atividades administrativas, especializadas ou técnicas, e também exigiriam a realização de concurso público, que pode envolver provas ou provas e títulos. No entanto, os servidores que ocupam esses cargos não teriam garantia de efetivo exercício no cargo, pois haveria a necessidade de cumprir um vínculo de experiência com duração de 1 ano, sendo aprovados apenas aqueles com "desempenho satisfatório". É importante destacar que esses cargos não teriam estabilidade pública, ao contrário dos cargos típicos de Estado.

A PEC 32/2020 prevê formas de demissão para esses cargos, incluindo as já previstas na Constituição Federal, como demissão por infração disciplinar, insuficiência de desempenho nas funções e sentença judicial transitada em julgado. No entanto, a proposta introduz a possibilidade de demissão por decisão proferida por órgão colegiado e por meio de outras possibilidades que podem ser estabelecidas posteriormente por lei infraconstitucional.

Observa-se o que está estabelecido no artigo 41 da Proposta de Emenda à Constituição nº 32/2020:

Art. 41. Adquire a estabilidade o servidor que, após o término do vínculo de experiência, permanecer por um ano em efetivo exercício em cargo típico de Estado, com desempenho satisfatório, na forma da lei. § 1º O servidor público estável ocupante de cargo típico de Estado só perderá o cargo: I - em razão de decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado; III - mediante avaliação periódica de desempenho, na forma da lei, assegurada a ampla defesa.

No entanto, a proposta não detalha a questão da decisão proferida por órgão colegiado, deixando em aberto a possibilidade de demissão do servidor antes do trânsito em julgado, o que poderia afetar os meios de defesa disponíveis ao servidor.

4.2.4 Cargo por prazo determinado

A PEC nº 32/2020 aborda os cargos por prazo determinado, que se refere a contratações realizadas para atender a necessidades temporárias de interesse público. Esses cargos têm um tempo de vínculo predefinido, após o qual o servidor deve deixar o cargo. Atualmente, não há previsão de estabilidade para essa categoria, mas a proposta da PEC traz alterações para esses cargos.

A proposta da PEC prevê diversas situações em que a contratação por tempo determinado seria permitida, a maioria das quais já têm regulamentação em leis infraconstitucionais ou jurisprudência do STF. Isso inclui a contratação em casos de calamidade ou situação emergencial, bem como durante greves no serviço público para suprir atividades essenciais. Também é permitida a contratação temporária para atender a aumentos temporários no volume de trabalho.

A proposta amplia a possibilidade de contratação temporária ao incluir atividades, projetos ou necessidades de caráter temporário ou sazonal, sem definir claramente essas situações. Os servidores contratados por tempo determinado estariam vinculados ao Regime Geral de Previdência e teriam seus vínculos encerrados ao término do contrato.

A PEC nº 32/2020, ao trazer essas novas modalidades de cargos e modificar as existentes, têm o potencial de causar impactos significativos tanto para os servidores quanto para a sociedade como um todo.

4.2.5 Cargos de assessoramento e liderança

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 32/2020 traz mudanças substanciais em relação aos cargos de liderança e assessoramento na Administração Pública. Esses cargos, atualmente denominados "Cargos em Comissão," desempenham funções de chefia, direção e assessoramento. As principais alterações propostas pela PEC incluem:

Nova Denominação: A PEC sugere que esses cargos sejam chamados de "Cargos de Liderança e Assessoramento", em vez de "Cargos em Comissão".

Ampla Destinação: Enquanto o sistema atual limita esses cargos a atividades de chefia, direção e assessoramento, a PEC permite que eles sejam usados em funções de liderança estratégica, gerencial ou técnica, além das de assessoramento.

Processo Simplificado de Seleção: Em vez do tradicional concurso público, a emenda propõe seleções simplificadas para preencher esses cargos, reservando apenas uma pequena parcela deles para nomeações diretas. Isso tornaria o processo de seleção mais ágil.

Supressão da Função de Confiança: A função de confiança, atualmente uma categoria separada que só pode ser ocupada por servidores efetivos de acordo com a Constituição (art. 37, V), deixaria de existir como tal, sendo incorporada aos Cargos de Liderança e Assessoramento.

Vínculo com o Regime Geral de Previdência: Os servidores contratados para ocupar esses cargos passariam a ser vinculados ao Regime Geral de Previdência Social, em vez do Regime Próprio de Previdência, que é aplicável aos servidores públicos efetivos.

É importante observar que os ocupantes desses cargos de liderança e assessoramento não teriam estabilidade, ou seja, não teriam garantia de emprego permanente. Eles poderiam ser exonerados a qualquer momento por decisão dos chefes dos poderes ou órgãos aos quais estão vinculados. Essas mudanças propostas têm o potencial de modificar significativamente a maneira como esses cargos são preenchidos e administrados no setor público.

4.3 IMPACTOS DA PEC 32 NO FUNCIONALISMO E SOCIEDADE

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 32/2020, ao propor a extinção do Regime Jurídico Único (RJU) para os servidores públicos, argumenta que a estabilidade não deve ser aplicada igualmente a todos os servidores, pois isso poderia prejudicar o desempenho das atividades públicas. A PEC visa estabelecer regimes distintos para diferentes situações, que seriam regulamentados por leis específicas a serem editadas posteriormente.

Nesse contexto, Assunção (2021) destaca que a flexibilização da estabilidade no serviço público tem sido justificada com argumentos que alegam que ela está diretamente relacionada à ineficiência, à acomodação e à qualidade dos serviços públicos. É exatamente nesse ponto que a PEC n.32/2020 encontra sua base, alegando combater essas práticas, mas com pouca ou nenhuma consideração pela preservação das vantagens e garantias que o regime estatutário proporciona à comunidade.

Conforme apontado por Bortolini (2020), a premissa central da proposta de reforma do sistema de estabilidade é baseada erroneamente na ideia de que é impossível demitir ou exonerar servidores públicos que não desempenham

adequadamente suas funções. No entanto, os autores destacam que a demissão ou a exoneração com base na estabilidade não é arbitrária, mas sim devidamente autorizada pelo ordenamento jurídico nacional, em especial o artigo 41, § 1º, da Constituição, desde que observado o devido processo legal.

Já Motta (2019) apresenta e contesta dois argumentos frequentemente utilizados para justificar a flexibilização proposta pela PEC. O primeiro argumento se baseia na alegada dificuldade que a estabilidade representa em relação ao volume de gastos prejudiciais aos saldos das contas públicas.

Essa abordagem tornaria as formas de acesso aos cargos públicos menos uniformes e impessoais, uma vez que a PEC flexibiliza a obrigatoriedade de realização de concursos públicos para o ingresso em todos os cargos e elimina a necessidade do Regime Jurídico Único. Isso daria ao administrador maior margem de manobra com relação à gestão de pessoal.

De acordo com a análise de Floriano de Azevedo Marques (2021), a PEC nº 32/2020 apresenta características problemáticas, uma vez que "constitucionaliza aspectos que não precisam ser constitucionalizados; desconstitucionaliza os que não precisam ser desconstitucionalizados; e não desconstitucionaliza os que precisavam ser desconstitucionalizados". Isso sugere que a proposta não cumpre efetivamente o propósito declarado em sua exposição de motivos de modernizar e tornar o Estado mais eficiente.

É importante lembrar que a obrigatoriedade do concurso público foi instituída para combater práticas patrimonialistas, nas quais os cargos públicos eram utilizados como favores políticos, e para garantir a continuidade e a qualidade dos serviços públicos, o que é um direito da sociedade.

A PEC 32 ataca diretamente o direito adquirido dos servidores ao enfraquecê-lo por meio de processos avaliativos para os servidores atuais, ao mesmo tempo que elimina a estabilidade para os novos servidores. Isso abre caminho para uma maior interferência política e uma menor independência funcional no serviço público. Além disso, a proposta desrespeita a segurança jurídica, uma vez que desconsidera a situação dos servidores que já cumpriram todos os requisitos necessários para a aquisição desse direito. Em resumo, a PEC 32 fragiliza os servidores públicos em relação ao direito adquirido e à garantia da segurança jurídica, como será detalhadamente examinado a seguir:

A segurança jurídica, portanto, convém às normas jurídicas, tanto quanto à conduta humana. Como um dos fundamentos do Estado de Direito, a segurança jurídica garante a grande aspiração de estabilidade buscada pela sociedade. A justiça, ideal buscado pelo direito, e o bemestar social, consequência do respeito a esse ideal, não se configuram sem a presença de um mínimo de segurança. (MELO, 2021 p. 133).

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 32/2020 tem como uma de suas principais propostas a redução significativa dos casos de estabilidade para os servidores públicos, deixando a definição de quais cargos terão estabilidade para uma lei complementar a ser criada posteriormente. Atualmente, a maioria dos servidores públicos estatutários conquista a estabilidade após três anos de exercício no cargo, desde que sejam aprovados no estágio probatório, que envolve uma análise realizada por uma comissão específica.

A PEC também propõe mudanças nas formas de contratação de servidores públicos, buscando ampliar as possibilidades de contratos e torná-los mais flexíveis e instáveis. Isso significa que a proposta visa tornar o setor público um ambiente com um maior número de servidores temporários e sem estabilidade.

A introdução do "vínculo de experiência" como uma etapa do concurso público é uma das mudanças propostas. Isso significa que os candidatos a cargos públicos passariam por um período de experiência de 1 a 2 anos, dependendo do cargo, como parte do processo seletivo. Durante esse período, eles não teriam estabilidade e não seriam considerados servidores efetivos, o que levanta preocupações sobre a prestação de serviços públicos por pessoas que não têm um vínculo formal com a Administração.

Essa proposta é comparada ao período de formação de alguns cargos públicos, como carreiras policiais, em que os candidatos passam por um curso de formação antes de assumirem o cargo. Ambos os casos envolvem a prestação de serviços públicos sem um vínculo formal com a Administração, o que pode gerar incertezas quanto aos direitos e deveres dos candidatos durante esse período.

O princípio da impessoalidade está relacionado à finalidade pública e à isonomia, buscando garantir igualdade material na condução das atividades administrativas e evitando preferências e subjetivismo. Isso significa que o poder público não deve tratar de forma desigual indivíduos que se encontram em situações

semelhantes. Além disso, a impessoalidade está relacionada ao princípio da finalidade, que determina que a Administração deve estar focada no interesse público, evitando qualquer tipo de favoritismo. Quando a Administração age sem a finalidade de atender ao interesse público, ocorre um desvio de finalidade.

No entanto, a PEC 32 apresenta aspectos que entram em conflito com esses princípios. Ela permite a contratação por meio de seleção simplificada e aumenta o número de servidores contratados em cargos comissionados por indicação política. Além disso, cria mecanismos de avaliação que podem submeter os servidores a interesses não públicos, mas particulares, o que contraria o princípio da moralidade.

No que diz respeito ao princípio da isonomia, a PEC 32 trata os novos servidores de forma diferente e mais onerosa em termos de motivação, uma vez que eles não terão estabilidade, criando assim três categorias de servidores. Isso gera uma discriminação sem justificção material para casos semelhantes, o que pode resultar em insegurança jurídica devido às variações na legislação e nas normas para situações similares.

Adicionalmente, a PEC 32 permite a contratação simplificada por seleção, o que fragiliza os concursos públicos, que são baseados nos princípios constitucionais da isonomia e moralidade. Isso pode abrir espaço para indicações e apadrinhamentos políticos, comprometendo a imparcialidade e a qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade.

Em resumo, a PEC 32 representa uma ameaça aos princípios da impessoalidade e da moralidade administrativa ao permitir contratos sem concursos públicos e ao facilitar a indicação de políticos, o que pode resultar em apadrinhamentos políticos e na entrada de pessoas não qualificadas no serviço público, prejudicando a qualidade dos serviços oferecidos e, conseqüentemente, a sociedade como um todo.

5 CONCLUSÃO

As considerações deste estudo têm como base o texto original da Proposta de Emenda Constitucional nº 32/2020, que apresenta um perfil ideológico facilmente reconhecível, independentemente de como sua redação final será formulada. Além disso, uma vez que o projeto ainda está sujeito a discussões passíveis de mudanças e alternativas - um evento típico do processo legislativo - não nos concentramos nesse aspecto.

A estrutura lógica da PEC 32/2020 simplifica a interpretação da realidade, ao considerar a inovação como princípio alinhado ao Poder público ou mesmo como um "símbolo de uma nova era do Estado brasileiro".

No entanto, esse movimento se resume a declarações grandiosas e vazias de conteúdo, que ignoram a complexidade da Administração Pública e não levam em conta os critérios de distribuição de cargos nos níveis municipal, estadual e federal.

Além disso, com a proposta, os servidores públicos enfrentariam um regime de poderes diminuídos e um risco crescente de pressão política em suas áreas de atuação. A eliminação da estabilidade - exceto para os cargos típicos de Estado - juntamente com o fim do regime jurídico único, dos planos de carreira e de outras garantias de desempenho público, não contribuirão para a transformação que o país necessita.

Portanto, apesar do desejo oficial de aumentar a eficácia do desempenho funcional, argumentando que a estabilidade no serviço público leva à ineficiência administrativa e, conseqüentemente, à má qualidade dos serviços prestados pelo Estado, a proposta de reforma administrativa formalizada na PEC nº 32/2020 promove uma excessiva flexibilização das garantias constitucionais ao sugerir estabilidade apenas para os servidores que ocupam cargos típicos de Estado.

Em resumo, conclui-se que, se a Proposta de Emenda Constitucional nº 32/2020 for aprovada, a maioria dos servidores públicos de longa data ficará desprotegida das garantias de estabilidade (funcionários conhecidos por vínculos indeterminados), transformando a Administração Pública em um espaço de individualismo, dependência e notarialismo, o que resultará no risco de descontinuidade de políticas públicas e interrupções nos serviços públicos.

REFERÊNCIAS

AMORIM, T. N. G. F.; LUZ, L. C. S.; SILVA, L. B. **Estágio probatório: contribuição efetiva para o servidor público? Administração Pública e Gestão Social**, Viçosa, 2011.

ASSUNÇÃO, A. M. C. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM DESAFIO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**, 2021.

BERGUE, S. T. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas**. 5. ed. rev. e atual. Caxias do Sul: Educs, 2010.

BORTOLINI, A. L. **PEC 32/2020 E A Estabilidade De Servidores Públicos Como Vilã**. Revista do Ministério Público de Contas do Estado do Paraná, v. 7, n. 13, 1 nov. 2020

BRASIL, (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Presidente da República, Casa Civil. Brasília: 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm . Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL, (1990). **Lei nº 8.112/1990, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Presidência da República, Casa Civil. Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL, (2020). **Mensagem nº 502/2020, de 3 de setembro de 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". Presidência da República, Casa Civil. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2262084>. Acesso em: 20 set. 2023.

COSTALDELLO, Angela Cassia. **REFORMA ADMINISTRATIVA E SEUS RETROCESSOS: REFLEXÕES SOBRE A PEC N. 32/2020**. Curitiba. 2021.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

FRAGA, C. G. S.; MARTINS, J. R. A (in) eficácia do estágio probatório do servidor público como instrumento de avaliação da Administração Pública Municipal. **Revista do Instituto do Direito Brasileiro**, v. 1, n. 10, 2, p. 5991-6031, 2012.

GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**.9.ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

HIPÓLITO, J. A. M. Remuneração por competências: recompensando o desenvolvimento e a contribuição do profissional. **Revista Fae Business**. n.3, set. Curitiba, 2002.

INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO. **Reforma administrativa – Quais são as Prioridades para a Melhoria da Gestão Pública Brasileira?**

Participação de Floriano Azevedo Marques Neto, Pedro Pontual e Rudinei Marques. Youtube, 2021. Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=1L8hc0JUuvY&t=4s>. Acesso em: 20 set. 2023.

JUSTEN FILHO, M. **Curso de direito administrativo**. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 35a ed. São Paulo: Malheiros. 2021.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

MODESTO, P. **Estágio Probatório: questões controversas**. Revista Diálogo Jurídico, Salvador, CAJ - Centro de Atualização Jurídica, n.12, mar. 2002. Disponível em: <https://rdai.com.br/index.php/rdai/article/view/250> . Acesso em: 20/04/2023

MOTTA, Fabrício. **Estabilidade de servidores na Administração Pública não é privilégio**. Revista Consultor Jurídico, out. 2019.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de direito administrativo**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

SANTOS, A.; DIAS; N. **Reforma Administrativa do governo Bolsonaro: PEC 32/2020. 2020**. Disponível em:

<https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/90000-reformaadministrativa-do-governo-bolsonaro-pec-32-2020>. Acesso em: 20 set. 2023.

ANEXO A - PEC 32/2020

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO

Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa.

Art. 1º A Constituição passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 37. A administração pública direta e indireta de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade, transparência, inovação, responsabilidade, unidade, coordenação, boa governança pública, eficiência e subsidiariedade e, também, ao seguinte:

I - os cargos, os vínculos e os empregos públicos são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - a investidura em emprego público depende de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, na forma da lei;

II-A - a investidura em cargo com vínculo por prazo indeterminado depende, na forma da lei, de aprovação em concurso público com as seguintes etapas:

a) provas ou provas e títulos;

b) cumprimento de período de, no mínimo, um ano em vínculo de experiência com desempenho satisfatório; e

c) classificação final dentro do quantitativo previsto no edital do concurso público, entre os mais bem avaliados ao final do período do vínculo de experiência;

II-B - a investidura em cargo típico de Estado depende, na forma da lei, de aprovação em concurso público com as seguintes etapas:

a) provas ou provas e títulos;

b) cumprimento de período de, no mínimo, dois anos em vínculo de experiência com desempenho satisfatório;

c) classificação final dentro do quantitativo previsto no edital do concurso

público, entre os mais bem avaliados ao final do período do vínculo de experiência;

.....

IV - durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público terá prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego público; V - os cargos de liderança e assessoramento serão destinados às atribuições estratégicas, gerenciais ou técnicas;

.....

XVI - é vedada a realização de qualquer outra atividade remunerada, inclusive a acumulação de cargos públicos, para os servidores ocupantes de cargos típicos de Estado, mesmo durante o período do vínculo de experiência;

XVI-A - não se aplica a limitação do inciso XVI ao exercício da docência ou de atividade própria de profissional da saúde, com profissão regulamentada, por ocupante de cargo típico de Estado, quando houver compatibilidade de horários, observado, em qualquer caso, o disposto no art. 39, caput, inciso VII;

XVI-B - é autorizada a acumulação remunerada de cargos públicos para servidores não ocupantes de cargos típicos de Estado, quando houver compatibilidade de horários e não houver conflito de interesse, observado, em qualquer caso, o disposto no art. 39, caput, inciso VII;

.....

XXIII - é vedada a concessão a qualquer servidor ou empregado da administração pública direta ou de autarquia, fundação, empresa pública ou sociedade de economia mista de:

- a) férias em período superior a trinta dias pelo período aquisitivo de um ano;
- b) adicionais referentes a tempo de serviço, independentemente da denominação adotada;
- c) aumento de remuneração ou de parcelas indenizatórias com efeitos retroativos;
- d) licença-prêmio, licença-assiduidade ou outra licença decorrente de tempo de serviço, independentemente da denominação adotada, ressalvada, dentro dos limites da lei, licença para fins de capacitação;
- e) redução de jornada sem a correspondente redução de remuneração, exceto se decorrente de limitação de saúde, conforme previsto em lei;
- f) aposentadoria compulsória como modalidade de punição;
- g) adicional ou indenização por substituição, independentemente da

denominação adotada, ressalvada a efetiva substituição de cargo em comissão, função de confiança e cargo de liderança e assessoramento;

h) progressão ou promoção baseada exclusivamente em tempo de serviço;

i) parcelas indenizatórias sem previsão de requisitos e valores em lei, exceto para os empregados de empresas estatais, ou sem a caracterização de despesa diretamente decorrente do desempenho de atividades; e

j) a incorporação, total ou parcial, da remuneração de cargo em comissão, função de confiança ou cargo de liderança e assessoramento ao cargo efetivo ou emprego permanente.

.....

§ 8º

.....

IV - a possibilidade de contratação, mediante processo seletivo simplificado, de pessoal com vínculo por prazo determinado, com recursos próprios de custeio.

V - os procedimentos específicos para a contratação de bens e serviços;

VI - a gestão das receitas próprias;

VII - a exploração do patrimônio próprio;

VIII - o monitoramento e a avaliação periódica das metas de desempenho pactuadas no contrato; e

IX - a transparência e prestação de contas do contrato.

.....

§ 10. É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do art. 40 ou dos art. 42 e art. 142 com a remuneração de cargo ou emprego público, ressalvados os cargos acumuláveis na forma prevista nos incisos XVI-A e XVI-B do caput, os cargos eletivos, os cargos em comissão e os cargos de liderança e assessoramento.

.....

§ 16. Os afastamentos e as licenças do servidor não poderão ser consideradas para fins de percepção de remuneração de cargo em comissão ou de liderança e assessoramento, função de confiança, gratificação de exercício, bônus, honorários, parcelas indenizatórias ou qualquer parcela que não tenha caráter permanente.

§ 17. O disposto no § 16 não se aplica aos afastamentos e às licenças previstos nesta Constituição e, nos termos da lei:

- I - ao afastamento por incapacidade temporária para o trabalho;
- II - às hipóteses de cessões ou requisições; e
- III - ao afastamento de pessoal a serviço do Governo brasileiro no exterior sujeito a situações adversas no país onde desenvolva as suas atividades.

§ 18. Ato do Chefe de cada Poder disporá sobre os critérios mínimos de acesso aos cargos de liderança e assessoramento a que se refere o inciso V do caput e sobre a sua exoneração.

§ 19. Lei municipal poderá afastar o disposto no inciso XVI do caput no caso de Municípios com menos de cem mil eleitores.

§ 20. É vedada a redução da jornada e da remuneração para os cargos típicos de Estado.” (NR)

“Art. 37-A. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão, na forma da lei, firmar instrumentos de cooperação com órgãos e entidades, públicos e privados, para a execução de serviços públicos, inclusive com o compartilhamento de estrutura física e a utilização de recursos humanos de particulares, com ou sem contrapartida financeira.

§ 1º Lei federal disporá sobre as normas gerais para a regulamentação dos instrumentos de cooperação a que se refere o caput.

§ 2º Até que seja editada a lei federal a que se refere o § 1º, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios exercerão a competência legislativa plena sobre a matéria.

§ 3º A superveniência de lei federal sobre as normas gerais suspende, naquilo que lhe for contrário, a eficácia da lei estadual, distrital ou municipal. § 4º A utilização de recursos humanos de que trata o caput não abrange as atividades privativas de cargos típicos de Estado.” (NR)

“Art. 39. Lei complementar federal disporá sobre normas gerais de:

- I - gestão de pessoas;
- II - política remuneratória e de benefícios;
- III - ocupação de cargos de liderança e assessoramento;
- IV - organização da força de trabalho no serviço público;
- V - progressão e promoção funcionais;
- VI - desenvolvimento e capacitação de servidores; e
- VII - duração máxima da jornada para fins de acumulação de atividades remuneradas nos termos do art. 37, caput, incisos XVI-A e XVI-B.

§ 1º A competência de que trata o caput não exclui a competência suplementar dos entes federativos.

§ 1º-A Até que seja editada a lei complementar de que trata o caput, os entes federativos exercerão a competência legislativa plena, para atender a suas peculiaridades.

§ 1º-B A superveniência da lei complementar de que trata o caput suspende, naquilo que lhe for contrário, a eficácia da lei federal, estadual, distrital ou municipal.

§ 1º-C O disposto no caput não se aplica aos membros de instituições e carreiras disciplinadas por lei complementar específica prevista nesta Constituição.

.....” (NR)

“Art. 39-A. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico de pessoal, que compreenderá:

- I - vínculo de experiência, como etapa de concurso público;
- II - vínculo por prazo determinado;
- III - cargo com vínculo por prazo indeterminado;
- IV - cargo típico de Estado; e
- V - cargo de liderança e assessoramento.

§ 1º Os critérios para definição de cargos típicos de Estado serão estabelecidos em lei complementar federal.

§ 2º Os servidores públicos com o vínculo de que trata o inciso II do caput serão admitidos na forma da lei para atender a:

- I - necessidade temporária decorrente de calamidade, de emergência, de paralisação de atividades essenciais ou de acúmulo transitório de serviço;
- II - atividades, projetos ou necessidades de caráter temporário ou sazonal, com indicação expressa da duração dos contratos; e
- III - atividades ou procedimentos sob demanda.

§ 3º O disposto no § 2º aplica-se à contratação de empregados públicos temporários.” (NR)

“Art. 40-A. Para fins de determinação do vínculo previdenciário dos servidores públicos, são segurados:

- I - de regime próprio de previdência social os servidores com vínculo de experiência e os servidores de cargo com vínculo por prazo indeterminado ou de cargo típico de Estado de que tratam, respectivamente, os incisos I, III e IV do caput do art. 39-A; e

II - do regime geral de previdência social:

a) os agentes públicos a que se refere o art. 40, § 13, da Constituição;

b) os servidores com vínculo por prazo determinado; ou

c) os servidores admitidos exclusivamente para cargo de liderança e assessoramento.” (NR)

“Art. 41. Adquire a estabilidade o servidor que, após o término do vínculo de experiência, permanecer por um ano em efetivo exercício em cargo típico de Estado, com desempenho satisfatório, na forma da lei.

§ 1º O servidor público estável ocupante de cargo típico de Estado só perderá o cargo:

I - em razão de decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado;

III - mediante avaliação periódica de desempenho, na forma da lei, assegurada a ampla defesa.

§ 2º Na hipótese de invalidação por sentença judicial da demissão do servidor estável, ele será reintegrado, independentemente da existência de vaga.” (NR)

“Art. 41-A. A lei disporá sobre:

I - a gestão de desempenho; e

II - as condições de perda, no decorrer de todo o período de atividade, dos vínculos e dos cargos previstos:

a) no art. 39-A, caput, incisos I a III; e

b) no art. 39-A, caput, inciso IV, enquanto o servidor não houver adquirido estabilidade. Parágrafo único. É vedado o desligamento dos servidores de que trata o art. 39-A, caput, incisos I a IV, por motivação políticopartidária.” (NR)

“Art. 42.”

§ 1º Aplicam-se aos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, além do que vier a ser estabelecido em lei, as disposições do art. 14, § 8º, do art. 40, § 9º, e do art. 142,

§ 2º ao § 4º, e caberá a lei estadual específica dispor sobre as matérias do art. 142,

§ 3º, inciso X, e as patentes dos oficiais serão conferidas pelo respectivo Governador.”

(NR) “Art. 48.”

.....
 X - criação, transformação e extinção de cargos, empregos e funções públicos, observado o que estabelece o art. 84, caput, inciso VI, alíneas “b”, “e” e “f”;
 ” (NR)

“Art. 84.

.....
 VI - quando não implicar aumento de despesa, dispor por meio de decreto sobre:

- a) organização e funcionamento da administração pública federal;
- b) extinção de: 1. cargos públicos efetivos vagos; e 2. cargos de Ministro de Estado, cargos em comissão, cargos de liderança e assessoramento, funções de confiança e gratificações de caráter não permanente, ocupados ou vagos;
- c) criação, fusão, transformação ou extinção de Ministérios e de órgãos diretamente subordinados ao Presidente da República, observado o disposto no art. 88;
- d) extinção, transformação e fusão de entidades da administração pública autárquica e fundacional;
- e) transformação de cargos públicos efetivos vagos, cargos de Ministro de Estado, cargos em comissão e cargos de liderança e assessoramento, funções de confiança e gratificações de caráter não permanente vagos ou ocupados, desde que seja mantida a natureza dos vínculos de que trata o art. 39-A; e
- f) alteração e reorganização de cargos públicos efetivos do Poder Executivo federal e suas atribuições, desde que não implique alteração ou supressão da estrutura da carreira ou alteração da remuneração, dos requisitos de ingresso no cargo ou da natureza do vínculo;

.....
 XXV - prover os cargos públicos federais, na forma da lei;

.....
 § 1º O Presidente da República poderá delegar as atribuições mencionadas nos incisos VI, alínea “a”, XII e XXV aos Ministros de Estado, ao Procurador-Geral da República ou ao Advogado-Geral da União, que observarão os limites traçados nas respectivas delegações.

§ 2º A transformação de cargos vagos a que se refere a alínea “e” do inciso VI do caput poderá ocorrer, na hipótese de cargos típicos de Estado, dentro da mesma

carreira.

§ 3º O disposto na alínea “f” do inciso VI do caput não se aplica aos cargos típicos de Estado.” (NR)

“Art. 88. Lei disporá sobre a criação e extinção de Ministérios e órgãos da administração pública, observado o disposto no art. 61, § 1º, inciso II, alínea “e”, e no art. 84, caput, inciso VI.” (NR)

“Art. 142.

§ 3º

II - o militar em atividade que tomar posse em cargo ou emprego público civil permanente, ressalvada a hipótese prevista no art. 37, caput, inciso XVI-A, será transferido para a reserva, nos termos da lei;

III - o militar da ativa que, de acordo com a lei, tomar posse em cargo, emprego ou função pública civil temporária, não eletiva, ainda que da administração indireta, ressalvada a hipótese prevista no art. 37, caput, inciso XVI-A, ficará agregado ao respectivo quadro e somente poderá, enquanto permanecer nessa situação, ser promovido por antiguidade e lhe será contado o tempo de serviço apenas para aquela promoção e transferência para a reserva e, depois de dois anos de afastamento, contínuos ou não, será transferido para a reserva, nos termos da lei;

VIII - aplica-se aos militares o disposto no art. 7º, caput, incisos VIII, XII, XVII, XVIII, XIX e XXV e no art. 37, caput, incisos XI, XIII, XIV e XV;

§ 4º O militar da ativa poderá, na forma da lei, com prevalência da atividade militar e sem aplicação do disposto nos incisos II e III do § 3º, ocupar cargo ou emprego de atividade própria de profissional da saúde ou do magistério.” (NR)

“Art. 165.

§ 16. A lei orçamentária poderá conter programações únicas e específicas para os fins do art. 37, § 8º, independentemente da classificação da despesa.” (NR)

“Art. 167.

§ 6º A limitação de que trata o inciso VI do caput não se aplica ao

remanejamento de recursos entre itens das despesas de que trata o art. 165, § 16.”
(NR)

“Art. 173.

.....

§ 6º É vedado ao Estado instituir medidas que gerem reservas de mercado que beneficiem agentes econômicos privados, empresas públicas ou sociedades de economia mista ou que impeçam a adoção de novos modelos favoráveis à livre concorrência, exceto nas hipóteses expressamente previstas nesta Constituição. § 7º É nula a concessão de estabilidade no emprego ou de proteção contra a despedida para empregados de empresas públicas, sociedades de economia mista e das subsidiárias dessas empresas e sociedades por meio de negociação, coletiva ou individual, ou de ato normativo que não seja aplicável aos trabalhadores da iniciativa privada.” (NR)

“Art. 201.

.....

§ 16. Os empregados dos consórcios públicos, das empresas públicas, das sociedades de economia mista e das subsidiárias dessas empresas e sociedades terão o vínculo empregatício automaticamente extinto e serão aposentados compulsoriamente ao atingir a idade de setenta e cinco anos, observadas as regras do regime geral de previdência social para a concessão e o cálculo do benefício previdenciário. ” (NR).

“Art. 247. As leis previstas no inciso III do § 1º do art. 41 e no § 7º do art. 169 estabelecerão critérios e garantias especiais para a perda do cargo pelo servidor público investido em cargo típico de Estado.
.....” (NR)

Art. 2º Ao servidor público investido em cargo efetivo até a data de entrada em vigor do regime jurídico de que trata o art. 39-A da Constituição é garantido regime jurídico específico, assegurados:

I - a estabilidade, após três anos de efetivo exercício e aprovação em estágio probatório;

II - a não aplicação do disposto no art. 37, caput, inciso XXIII, alíneas “a” a “j”, da Constituição na hipótese de haver lei específica vigente em 1º de setembro de 2020 que tenha concedido os benefícios ali referidos, exceto se houver alteração ou revogação da referida lei; e

III - os demais direitos previstos na Constituição.

§ 1º A avaliação de desempenho do servidor por comissão instituída para essa finalidade é obrigatória e constitui condição para a aquisição da estabilidade.

§ 2º O servidor a que se refere o caput, após adquirir a estabilidade, só perderá o cargo nas hipóteses previstas no art. 41, § 1º, incisos I a III, e no art. 169, § 4º, da Constituição.

Art. 3º Não se aplica ao empregado da administração pública direta ou de autarquia, fundação, empresa pública ou sociedade de economia mista contratado antes da entrada em vigor desta Emenda à Constituição o disposto no art. 37, caput, inciso XXIII, alíneas “a” a “j”, da Constituição na hipótese de haver lei específica vigente em 1º de setembro de 2020 que tenha concedido os benefícios ali referidos, exceto se houver alteração ou revogação da referida lei.

Art. 4º As funções de confiança, os cargos em comissão e as gratificações de caráter não permanente existentes na data de entrada em vigor desta Emenda à Constituição serão gradualmente substituídos pelos cargos de liderança e assessoramento a que se refere o art. 37, caput, inciso V, da Constituição, nos termos de ato do Chefe de cada Poder.

Parágrafo único. Ficam mantidas as regras para a ocupação e concessão dos cargos em comissão, das funções de confiança e das gratificações a que se refere o caput, conforme ato do Chefe de cada Poder, até a efetiva substituição pelos cargos de liderança e assessoramento.

Art. 5º Poderão manter os vínculos existentes na data de entrada em vigor desta Emenda à Constituição, se houver compatibilidade de horário e observado o disposto no art. 37, caput, inciso XI, da Constituição, os servidores e os empregados públicos que acumulem: I - dois cargos ou empregos públicos de professor; II - um cargo de professor com um cargo técnico ou científico; ou III - dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas.

Art. 6º As parcelas indenizatórias pagas em desacordo com o disposto no art. 37, caput, inciso XXIII, alínea “i”, da Constituição ou instituídas apenas em ato infralegal ficam extintas após dois anos da data de entrada em vigor desta Emenda à Constituição.

Art. 7º Não serão aplicadas as disposições do § 16 do art. 37 da Constituição antes da entrada em vigor da lei a que se refere o § 17 do mesmo artigo.

Art. 8º Aplica-se o disposto no § 16 do art. 201 da Constituição:

I - aos atuais empregados públicos que exerçam atividades na administração pública direta, autárquica e fundacional; e

II - aos empregados públicos que, na forma da legislação vigente no âmbito do ente federativo, ingressarem na administração pública direta, autárquica e fundacional antes da data de entrada em vigor do regime jurídico de que trata o art. 39-A da Constituição.

Art. 9º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão optar por vincular, por meio de lei complementar publicada no prazo de dois anos, contado da data de entrada em vigor desta Emenda à Constituição, os servidores que vierem a ser admitidos para cargo com vínculo por prazo indeterminado, nos termos do inciso III do caput do art. 39-A, inclusive durante o vínculo de experiência, ao regime geral de previdência social, em caráter irretratável.

Parágrafo único. A vinculação de que trata o caput não afasta o direito dos servidores à vinculação ao regime de previdência complementar, na forma do art. 40, § 14, da Constituição.

Art. 10. Ficam revogados os seguintes dispositivos da Constituição: I - do caput do art. 37:

- a) o inciso IX; e
- b) as alíneas “a”, “b” e “c” do inciso XVI;

II - do art. 39:

- a) os incisos I, II e III do § 1º; e
- b) o § 2º e o § 5º;

III - o § 4º do art. 41;

IV - o § 3º do art. 42;

V - o inciso XI do caput do art. 48; e

VI - o parágrafo único do art. 84. Brasília,