

O servidor público e a proposta de emenda à constituição PEC 32

The public servant and the proposed amendment to the constitution PEC 32

Rogério Mendonça Ferreira ¹
Cláudio Aparecido Bonfim Trevizan ²
João Geraldo Nunes Rubelo ³
Helton Laurindo Simoncelli ⁴

RESUMO

Este artigo tem como objeto de estudo a reforma administrativa e as modificações legislativas na forma organizacional do Estado. Tendo em foco o ingresso do servidor na administração pública, o objetivo proposto para este estudo é realizar uma comparação da investidura em cargo, emprego, ou função pública através de concurso público, na legislação vigente, em face da contratação do servidor através de processo seletivo simplificado, proposto pela PEC 32. Estas duas realidades convergem para a legislação que nós temos e o que se propõe na reforma administrativa, e quais serão os seus efeitos para o funcionalismo público, comparando os resultados na legislação de dois países, o Reino Unido e a França.

Palavras-chave: reforma administrativa, servidor público.

ABSTRACT

The object of this article is the administrative reform and legislative changes in the organizational form of the State. Focusing on the entry of civil servants into public administration, the objective proposed for this study is to make a comparison of the investiture in public office, employment, or function through public competition, in the current legislation, against the hiring of civil servants through a simplified selection process, proposed by PEC 32. These two realities converge on the legislation we have and what is proposed in the administrative reform, and what will be its effects for the civil service, comparing the results in the legislation of two countries, the United Kingdom and France.

Keywords: administrative reform, civil servant.

Introdução

Esse artigo estudará o que é a reforma administrativa do Estado, procurando enfrentar a legislação vigente e o teor da Proposta de Emenda à Constituição PEC 32, para poder demonstrar o que se pode alcançar com essa mudança, caso aprovada pelo Congresso Nacional, e as suas implicações no funcionalismo público.

¹ Acadêmico do 10º termo do curso de Direito no centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba/SP.

² Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba/SP.

³ Filósofo e Mestre em Geografia. Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO de Araçatuba

⁴ Coordenador de curso de Direito e Mestre em Direito do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO de Araçatuba.

Dentre outras propostas, a PEC 32 propõe o processo seletivo simplificado, e simultaneamente, fragiliza os servidores públicos, retirando-lhes a estabilidade, e como consequência, por um lado, ficaria mais fácil o ingresso no funcionalismo público por processo seletivo, mas, por outro lado, ficaria mais fácil a saída dos servidores que não terão a estabilidade.

De fato, são reconhecidos o concurso público e a formação profissional como uma estratégia ou forma privilegiada para a aquisição de conhecimento do saber fazer e agir, e os méritos exigidos para a investidura nos cargos, empregos, ou função pública.

Portanto, é um tema delicado, colocado pelo Governo Federal, que atrai tanta atenção, ainda mais se considerarmos a sua abrangência e o impacto sobre a estrutura dos serviços públicos no país.

Avaliando o impacto da PEC32, e o servidor público no direito comparado do Reino Unido e da França, pretende-se, comparar e avaliar a importância do servidor público desses países que contribui para a introdução de mudanças nos serviços públicos de outros países.

Os conceitos de servidor público

São vários os conceitos ou definições que têm sido dados a respeito do servidor público, entre os mais importantes citaremos os seguintes:

Meirelles (2016, p.80) entende que *os servidores públicos são subespécies do gênero agentes públicos administrativos*. Assim, torna-se imperioso conceituar agentes públicos e agentes administrativos, para conceituar o servidor público.

Os agentes públicos repartem-se inicialmente em cinco espécies ou categorias bem diferenciadas, a saber: agentes políticos, agentes administrativos, agentes honoríficos, agentes delegados e agentes credenciados, que, por sua vez, se subdividem em subespécies.

O agente público é toda pessoa física que desempenha, definitiva ou transitoriamente, alguma função estatal, ou em outras palavras, é toda pessoa física que presta serviços ao Estado e às pessoas jurídicas da administração indireta.

Para Di Pietro (2019, p. 1216) os agentes públicos se classificam em:

A pessoa que presta serviços ao Estado, às pessoas jurídicas da Administração Pública Indireta e às pessoas jurídicas de direito privado instituídas pelo Estado. Os agentes públicos podem ser classificados em quatro grandes grupos: 1) agentes políticos; 2) servidores públicos; 3) militares; 4) particulares em colaboração com o poder público.

Assim, servidor público é o agente público em sentido amplo. Medauar (2018, p. 256) define o servidor como:

Na linguagem técnico-jurídica reina confusão, parecendo difícil fixar com nitidez o sentido das diversas expressões existentes. A Constituição Federal dá preferência à expressão “servidores públicos”, com a qual intitula uma seção; usa também o termo “servidor” em quase todos os dispositivos da matéria. Assim, a Constituição Federal atribui a essa locução o sentido amplo, que tradicionalmente se conferia à expressão “agentes públicos”, para abranger todos aqueles que mantêm vínculo de trabalho com o Poder Público. Em textos legais menos recentes, é dado sentido amplo à expressão “funcionário público”, pois era a de uso mais frequente antes da Constituição Federal de 1988, por exemplo, o art. 327 do Código Penal.

O servidor público estatutário é um servidor do Estado, designado por disposição da lei para ocupar cargo, emprego ou função pública mais elevada da estrutura orgânica para assumir funções de representação, iniciativa, decisão e comando.

Para Mello (2015), são as mais simples e indivisíveis unidades de competência exercida por um agente, previstas em número certo, com denominação própria, retribuídas por pessoas jurídicas de direito público e criadas por lei.

É interessante observar que, no grande âmbito dos servidores públicos, existe uma classificação, que pode levar ao estabelecimento de uma hierarquia que distingue alguns servidores de outros, conforme as funções que cada um desempenha, da qual que, na prática, e no cotidiano, utiliza-se o termo “funcionário público” para todos os funcionários da administração pública.

O Concurso público, o estágio probatório, e a estabilidade

Os cargos públicos são ocupados por servidores públicos admitidos através do concurso público, e cumprido o estágio probatório de 3 (três) anos, garantindo assim a estabilidade.

A regra disposta na CF em seu Título III, Capítulo VII, Seção II que trata dos “Servidores Públicos”, determina a forma de ingresso, a estabilidade, a formação técnica e o sistema de seleção por mérito.

Segundo Araújo (2018), o concurso público é, portanto, requisito formal essencial para o ato administrativo de provimento em caráter efetivo de cargo ou de preenchimento de emprego público, sem o qual o ato é nulo.

Mello (2015, p. 287) destaca que:

O que a CF visou com os princípios da acessibilidade e do concurso público foi, de um lado, ensejar a todos iguais oportunidades de disputar cargos ou empregos na Administração direta e indireta. De outro lado, propôs-se a impedir tanto o ingresso sem concurso, ressalvadas as exceções previstas na Constituição, quanto obstar a que o servidor habilitado por concurso para cargo ou emprego de determinada natureza viesse depois a ser agraciado com cargo, ou emprego permanente de outra natureza, pois esta seria uma forma de fraudar a razão de ser do concurso público.

Para além destes aspectos, sobre as exceções Mello (2015, p. 284) enfatiza que:

A Emenda Constitucional 51/06, incluiu um § 5º no art. 198 (regulamentado pela Lei 11.350/06), por força do qual ficou prevista a admissão de agentes comunitários de saúde e agentes de combate a endemias mediante processo seletivo público. Ninguém sabe exatamente o que seja "processo seletivo público". Esta expressão surgiu para designar, no passado, o concurso efetuado para admissão a empregos (isto é, quando se tratava de cargos a serem providos).

O Estágio probatório é o período que antecede a estabilidade, concedida ao servidor que ingressa na Administração Pública ou a quem tenha sido provido em outro cargo. O servidor público está sujeito à avaliação especial de desempenho durante o período de (3) três anos, findo o qual será concedida a nomeação definitiva.

Rigolim (2012, p. 94) defende que:

O concurso, por mais acurado e extensivo que tenha sido, é de fato incapaz de assegurar só por si que todos os aprovados detenham capacidade física e sanidade mental — nem sempre de fácil apuração — exigidas para o cargo. E às vezes o próprio exame médico também o é, restando ao estágio probatório oferecer mais informações sobre o servidor.

A estabilidade consiste no direito constitucional a não perda do cargo, senão pelas razões estabelecidas na própria CF. Assim, a estabilidade é um direito com finalidade de garantia.

Para ter a estabilidade, segundo Rossi (2020), é necessário bom desempenho durante o período de estágio probatório, e avaliação especial de desempenho por Comissão instituída para essa finalidade. art. 41, § 4º, da CF.

Em resumo, a estabilidade, que possui regime jurídico constitucional, é fruto do Poder Constituinte; consubstancia-se em um direito e obedece ao princípio da continuidade. Já o estágio probatório, que possui regime jurídico administrativo, é fruto do Poder Legislativo; consubstancia-se em um dever; e obedece ao princípio da eficiência.

A proposta da PEC 32

Segundo o novo modelo de administração pública proposta pelo governo, a forma de gerir e manter os serviços públicos é interagir e colaborar, captar e incentivar talentos, e inserir o Brasil no mundo da produtividade.

Modesto (2020) ilustra bem o que vem sendo exposto:

Há uma federalização do regime dos servidores em vários aspectos da matéria (remuneração acesso a cargos comissionados, carreira etc.). A proposta para a nova redação do Art. 39 prevê que Lei complementar federal disporá sobre normas gerais sobre os seguintes temas: 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.

Já é de domínio público, a reforma administrativa elaborada no âmbito da PEC 32, que atualmente está pronta para entrar na pauta de votações no Plenário (PLEN).

Com a PEC 32, havia a oportunidade em trazer para o debate o texto que aprimoraria a legislação existente acerca do servidor público, mas tecnicamente, o texto apresentado tem diversos equívocos do direito administrativo, do direito econômico, do direito constitucional, das leis complementares, dos estatutos e de técnicas legislativas. Portanto, ela deve passar por adequações para poder dar sustentação à legislação infraconstitucional, que deverá vir depois.

Para Oliveira (2020):

A PEC 32 possui graves problemas em sua forma e em seu conteúdo. Quanto à forma, ela foi encaminhada ao Congresso Nacional e não passou por um

debate ampliado entre o Governo, os especialistas, universidades, as entidades de classe do funcionalismo público, seus respectivos sindicatos, bem como pela sociedade civil organizada. No que diz respeito ao conteúdo, a PEC 32 ataca principalmente os servidores e empregados públicos das áreas da saúde e educação, esquecendo os demais âmbitos da Administração Pública. Ela não versou sobre as normas gerais sobre a administração pública direta e indireta, as entidades paraestatais e as de colaboração, etc. Ela focou exclusivamente nos servidores, empregados públicos e na organização administrativa muito pouco.

Pochmann (2020), em entrevista a agência câmara, pondera que a reforma não parece ter um objetivo de longo prazo e adota um modelo de contratação que vigorou na República Velha, antes de 1930, quando os gestores tinham liberdade para contratar sem concurso.

Nós estamos jogando fora, na verdade, um patrimônio, um ativo, que demorou muitos anos para ser construído. No meu modo de ver, é um equívoco imaginarmos que esse receituário vai oferecer qualquer perspectiva de melhora. Pelo contrário, ao que parece é que nós estamos tendo como futuro a volta ao passado.

No ingresso por seleção simplificada, haverá vínculo por prazo determinado, que substituirá a contratação temporária, e ainda cargos de liderança e assessoramento, em substituição a cargos comissionados e funções gratificadas.

Lucchesi (2021, p.50) diz que:

Há, no entanto, uma significativa alteração: atualmente os cargos de confiança são destinados às funções de direção, chefia e assessoramento. Além destas hipóteses, a PEC 32/2020 prevê que os cargos de liderança podem ser destinados também para atribuições técnicas, o que alarga consideravelmente a possibilidade de admissão de servidores sem concurso em toda a Administração Pública. De igual forma, não haverá mais a exigência de que parte dos cargos em comissão deve ser exercida por servidores de carreira em percentuais a serem previstos em lei, o que dará margem para que o gestor preencha 100% dos cargos de liderança com pessoas não concursadas ou que não tenham vínculo algum com a Administração pública.

Pela proposta da PEC 32, a categoria Serviços Exclusivos, no que lhe concerne, abrange os setores do Estado responsáveis pelo fomento, regulamentação e fiscalização, sendo aquelas categorias que exercem atribuições relacionadas à expressão do Poder Estatal, não podem ter convênios com a iniciativa privada, e serão protegidos do corte de despesas de pessoal.

Quanto aos setores que continuarão no organograma do Estado e manterão a estabilidade, são os Poderes Legislativo, o Judiciário, o Ministério Público, e todos os setores do Executivo relacionados com a formulação e planejamento de políticas públicas.

A avaliação de desempenho

Os números que o Governo Federal apresentou ao entregar a PEC 32, é que no serviço público federal, 0,4% dos servidores não são admitidos após o estágio probatório, sendo praticamente um instrumento pró-forma que existe hoje, e precisa ser aprimorado pelo vínculo de experiência, para que aqueles que sejam investidos no cargo sejam de fato servidores que demonstraram uma aptidão uma adequação do seu perfil profissional.

Segundo a Agência Câmara de Notícias, na reforma administrativa, o líder do governo defendeu a possibilidade de demitir os servidores que não tiverem o desempenho adequado e de premiar os que trabalham melhor, o que não é possível hoje.

A Constituição Federal prevê 3 condições da perda da estabilidade, crime, processo administrativo disciplinar (PAD); e a reprovação nas avaliações de desempenho durante o estágio probatório, incluída na Emenda Constitucional no 19, mas nunca foi regulamentada.

Oliveira (2020) entende que:

É fato que demissões por insuficiência de desempenho tem um nível percentual muito baixo, mesmo no setor privado. No entanto, para quem acompanha o debate sobre a reforma esse parece ser o ponto crucial a ser modificado e, não é. O foco nesse tema reforça um discurso que surgiu com força na campanha presidencial de 1990, de combate aos marajás, e tem servido para desqualificar os servidores e a administração pública.

A regulamentação da avaliação de desempenho precisa funcionar primeiramente para poder de fato gerir o desempenho dos servidores para aprimorá-los, mas também para aqueles casos que tendem a ser mínimos de insuficiência reiterada de desempenho, possa efetivamente haver o desligamento do servidor.

De acordo com Quintino (2020):

Poderá ser feito o desligamento do servidor por sentença judicial (de órgão colegiado, não necessário ser transitada em julgado) e será enviado um projeto de lei para regulamentar a avaliação de desempenho e permitir o desligamento por insuficiência.

O mais adequado profissionalmente seria uma avaliação de desempenho começando no estágio probatório, avaliação de desempenho para o ingresso, avaliação de desempenho para o critério de remuneração diferenciada, e avaliação de desempenho para a dispensa por falta de qualificação.

No artigo de Pimenta (2021), O ministro da Economia Paulo Guedes, em audiência na Câmara dos Deputados, salientou que os servidores públicos devem passar por avaliações periódicas antes de ganharem a estabilidade.

Carnaúba (2021, p.22) diz que se aprovada, a PEC 32 cria as seguintes categorias de servidores públicos pós 1988:

- a) Os que ingressaram no serviço público antes da EC 19/98;*
- b) Os que ingressaram posteriormente; entretanto, ambos com estabilidade.*
- c) Os servidores que exercem cargos típicos de Estado, também dotados de estabilidade.*
- d) Os servidores de vínculo indeterminado, que não exercem cargos típicos de Estado e que não possuem estabilidade.*

O ideal é que a PEC 32 consiga aprimorar e inserir no texto Constitucional essa possibilidade de valoração da avaliação de desempenho desde o início da carreira, isso de fato teria um grande resultado, e alguns instrumentos jurídicos hoje disponíveis já poderiam funcionar, inclusive no que diz respeito, por exemplo, ao estágio probatório que é de 3 (três anos), para se chegar à estabilidade.

O Servidor Público do Reino Unido

A extensão de funcionários de um Estado como parte do serviço público no Reino Unido, apenas os servidores da Coroa (funcionários do Governo Nacional) são referidos como funcionários públicos, ao passo que os funcionários das Autoridades Locais (condados, cidades e administrações semelhantes) são geralmente designados por funcionários da administração pública local.

Fisher (1998, p. 181) explica essa distinção:

Sempre houve uma distinção legal entre os órgãos públicos que eram agentes e servidores da Coroa e os que não eram. Até a Lei do Parlamento do Reino Unido de 1947, o primeiro não podia ser processado em tribunal, enquanto o último podia. Ironicamente, mas talvez típico da constituição britânica, o único órgão chamado Agentes da Coroa não tinha imunidade da Coroa. Há uma série de exceções na Lei de Processos da Coroa, que permite que certos órgãos públicos (por exemplo, as forças armadas) mantenham imunidade legal. Mas, geralmente, a lei deu às pessoas o direito de reparar os erros cometidos por organizações públicas.

O serviço civil no Reino Unido inclui funcionários da Coroa, do Governo Central, funcionários não parlamentares ou funcionários do governo local.

Wright (1999, p.242) os descreve como:

Um funcionário público é um funcionário da Coroa que trabalha em uma competência civil que não é: o titular de um cargo político (ou judicial); ou detentor de certos outros cargos em relação a cujo mandato foi feita provisão especial; um funcionário da Coroa a título pessoal, pago pela classificação civil.

Dado que os funcionários são contratados pela Coroa, e não por departamentos individuais, podem ser transferidos entre departamentos sem formalidade e sem perda de direitos laborais. É bastante comum que um grande número de funcionários públicos passe a trabalhar para um departamento totalmente diferente com apenas algumas horas de antecedência.

Esta é a parte inusitada do serviço público britânico, pois eles não despedem ninguém. Eles sempre preferem movê-los para outro lugar, o que é muito estranho. (Riddell, 2019)

“A Coroa” cumpre no plano nacional o mesmo papel que o “Estado” desempenha no plano internacional. O Executivo representa a Coroa / Estado. A Coroa e o Estado perduram; governos vêm e vão. “A Coroa”, pelo menos para este propósito, não inclui a Sua Majestade, portanto, aqueles empregados pela Monarca não são funcionários públicos.

O Servidor Público da França

A expressão Servidor Público designa todas as pessoas que ocupam empregos civis no Estado, autarquias, hospitais públicos ou estabelecimentos com

missão de serviço público na França. Os funcionários públicos estão sujeitos a vários regimes jurídicos. Alguns são titulares, outros são contratados.

Pochard (2015, p.02) os define como:

O funcionário público pode ser definido como todos os agentes empregados pelas autoridades públicas (o Estado, as autoridades locais), para realizar a diversidade de suas missões (administração geral, defesa, segurança, justiça, educação, saúde, etc.). A maioria desses funcionários são funcionários públicos, ou seja, eles se beneficiam do estatuto dos funcionários públicos; mas alguns deles são funcionários não titulares (ANT), e outros são abrangidos por regras específicas que podem ser assimiladas ao serviço público, tais como trabalhadores do estado ou profissionais hospitalares. Entretanto, esta definição não é suficiente para explicar o que a função pública representa na França. Uma dimensão mais funcional, ou mesmo finalista, deve ser acrescentada, relacionada ao papel a ela atribuído.

Num sentido mais restrito, nomeadamente na linguagem jurídica, o funcionário público refere-se a todos os agentes com estatuto de servidores públicos. Eles são divididos em níveis hierárquicos e em numerosos órgãos que geralmente correspondem aos diferentes setores das profissões.

Naçabal et al (2017, p.54) distingue a situação dos funcionários públicos:

A ética, os direitos e obrigações dos funcionários públicos preservam a centralidade do estatuto: os acordos coletivos não são obrigatórios e certas disposições legais são aplicáveis aos agentes contratuais. A legislação de ética, construída sobre uma lógica de unidade, preserva as especificidades da função pública territorial e, de modo mais geral, da função pública, embora seja possível às vezes fazer algumas comparações com o direito do trabalho.

Na França, os funcionários públicos são mais frequentemente recrutados por concurso, e classificados em um grau da hierarquia administrativa do Estado. Eles mantêm os seus empregos para toda a vida, a menos que o profissional renunciar, ou ser demitido por má conduta.

Na linguagem comum, o termo funcionário público se aplica a um grupo maior de pessoas que trabalham em serviços públicos.

Pochard (2011, p.25) assim os descreve:

É certo que os servidores públicos ainda não são funcionários como os demais, porque não estão a serviço de interesses particulares, mas do interesse público, sendo de certa forma a manifestação do poder público na condução das políticas públicas, e que têm a este respeito em particular as

prerrogativas do poder público. Devem, portanto, ser os garantidores do respeito pelos princípios e objetivos da ação pública. Daí, regras muito específicas para o exercício das suas funções, em particular a sua submissão ao poder hierárquico e obrigações estritas em matéria de neutralidade, reserva na expressão, desinteresse e deontologia mais geral. Mas, simultaneamente, os funcionários públicos têm cada vez mais atributos que são comuns a eles com outros trabalhadores. Cada vez mais, tendemos a aplicar as mesmas regras a eles. Também não faltam profissões sujeitas a regras éticas que, por vezes, são igualmente exigentes.

A função pública Francesa, em sentido estrito, inclui todos os agentes que ocupam postos permanentes do Estado, autarquias locais (municipal departamental ou regional).

Molinié, (2011, p.115), compara os números de funcionários públicos:

Em 31 de dezembro de 2007, a função pública tinha 5,3 milhões de funcionários, ou seja, 21% do emprego total (assalariado e não assalariado) na França. Desse total, os funcionários públicos correspondem por quase 75%, os trabalhadores contratuais por mais de 20%, e outros funcionários, trabalhadores estatais, auxiliares de creche nas autoridades locais e médicos em hospitais públicos, que estão sujeitos a regimes legais específicos, por cerca de 4% do total. Em alguns ministérios, como o de Cultura, mais da metade do pessoal é contratual! O Estado não é o único interessado: os hospitais e as autoridades locais também empregam muitos funcionários contratuais. A proporção de pessoal não permanente na função pública local é atualmente de 23,5%.

Em direito, porém, deve ser feita uma distinção, entre os funcionários públicos, entre o pessoal estatutário, por um lado, e o pessoal contratual, por outro. Mas ainda é necessário diferenciar os funcionários e seu respectivo estatuto e os funcionários não efetivos. Além disso, o pessoal contratual pode ser abrangido tanto pelo direito privado como pelo direito público.

Conclusão

O regime jurídico dos servidores públicos é o conjunto de princípios e regras referentes a direitos, deveres e demais normas que regem a sua vida funcional. No âmbito de cada pessoa política, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, há um Estatuto, denominado regime jurídico Estatutário.

Com a reforma administrativa PEC 32, levanta-se uma questão primordial: a alteração do regime de contratação, mesmo que indispensável para o desenvolvimento do país em diversas áreas, pode também elevar o fosso existente entre os servidores recém-contratos sem estabilidade e os já existentes com

estabilidade, sem falar na diferença daqueles admitidos por concurso público e aqueles admitidos por outras modalidades de contratação.

Nessas novas modalidades de contratação, a administração pública poderá adotar como prática comum à renovação sucessiva de eventuais contratos de prestação de serviços, muitas vezes sem que a necessidade institucional seja tecnicamente determinada, ignorando suas limitações regulatórias, e para o funcionário contratado por esta modalidade de contratação, pela sua natureza, de forma alguma representará estabilidade laboral do mesmo, nem direito adquirido de vínculo permanente, que poderá ser rescindido a qualquer tempo, o que não ocorre com o servidor público estatutário que possui estabilidade no emprego e muitos privilégios que já são tacitamente consagrados na Constituição e no estatuto.

O tratamento dado a cada uma das instituições do Estado é de notável variedade, e a forma de classificação das suas instituições difere de uma lei para outra. Se somarmos a essa dispersão normativa, a proposta da reforma administrativa e as revogações tácitas há um retrocesso notavelmente.

Em outras palavras, não houve um estudo detalhado sobre quais Leis deveriam ser reformadas ou revogadas para que não se opusessem às novas que serão promulgadas, e que dará à nova regra, o caráter Constitucional e a faz prevalecer sobre todas as normas gerais ou especiais que a ela se opuserem, e mais uma vez, propondo uma reforma administrativa com mecanismos jurídicos e formais complementares, uma problemática que não pode ser resolvida dessa maneira.

As particularidades e relevâncias do tema parecem perpetuar antigas formas de administração pública. A este nível, constata-se que é necessário promover um debate mais amplo, o que implica uma atualização das estatísticas e dos conceitos propostos pela reforma administrativa, e o funcionalismo público deve ser entendido como uma garantia de justiça social estabelecida pela Constituição Federal.

Referências Bibliográficas

ARAÚJO, Edmir N. **Curso de direito administrativo**. 8. ed. São Paulo : Saraiva, 2018.

BRASIL, **Proposta de Emenda à Constituição PEC 32/2020**. Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2262083>. Acesso em: 20 de nov. de 2021.

CARNAÚBA, Aline S. L. **O Apartheid Inconstitucional no Serviço Público Brasileiro**, Org.: Renee do Ó Souza, Reforma Administrativa, Mizuno, 2021.

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

FISHER, Carlos M. **Resource allocation in the public sector: values, priorities and markets in the management of public services**. London: Routledge, 1998.

LUCCHESI, Humberto C. **Reforma Administrativa. Que segurança jurídica nós temos, que segurança jurídica nós queremos?** Belo Horizonte: 2021

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo moderno**. 21. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

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

MELLO, Celso A. B. **Curso de Direito Administrativo**. 32. Ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

MODESTO, Paulo. **PEC 32 Notas Sobre a Proposta de Emenda Constitucional da Reforma Administrativa da Gestão Bolsonaro**,

BRASIL. ANO 2020 NUM 473. Disponível em:

<http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/paulo-modesto/pec-32-notas-sobre-a-proposta-de-emenda-constitucional-da-reforma-administrativa-da-gestao-bolsonaro>. Acesso em: 20 out 2021.

MOLINIÉ, Agnès V. **Les fonctionnaires contre l'Etat: Le Grand Sabotage**. Paris: Éditions Albin Michel, 2011.

NAÇABAL, Sylvie.; MARQUES, Suzanne.; DAVID, Philippe.; GHEBBI, Chloé.; ESPINASSE, Frédéric. **Le congé bonifié des fonctionnaires territoriaux**. Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France (CIG petite couronne): DILA, 2017.

OLIVEIRA, Antônio M. A. **Essa tal de PEC da Reforma Administrativa**. Le Monde Diplomatique Brasil. | Brasil 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/essa-tal-de-pec-da-reforma-administrativa>. Acesso em: 31 out. 2021.

OLIVEIRA, Ricardo **O debate sobre a reforma administrativa**, Poder 360. BRASIL 2020. Disponível em:

<https://www.poder360.com.br/opiniaio/economia/o-debate-sobre-a-reforma-administrativa-por-ricardo-de-oliveira/> . Acesso em: 20 nov. 2021.

PIMENTA, Guilherme. **Guedes defende avaliação do servidor público antes de ganhar estabilidade**, Jota, BRASIL 2021. Disponível em:

<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/mercado/guedes-estabilidade-servidor-publico-11052021>. Acesso em: 20 nov. 2021

POCHARD, Marcel. **La Fonction Publique, Quelles Évolutions?** Cahiers Français. Paris: La documentation Française, Direction de l'information légale et administrative, 2015.

POCHARD, Marcel. **Les 100 mots de la fonction publique. Que Sais Je**. France: Presses Universitaires de France, 2011.

POCHMANN, Márcio. Agência Câmara. **Economistas ressaltam que grande parte dos gastos com servidores são despesas essenciais**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/705584-economistas-ressaltam-que-grande-parte-dos-gastos-com-servidores-saodespesas-essenciais/>. Acesso em: 30 out. 2021.

QUINTINO, Larissa. **O que muda no funcionalismo público com a reforma administrativa**. Revista Veja. Acervo Online 2020. Disponível em:

<https://veja.abril.com.br/economia/o-que-muda-no-funcionalismo-publico-com-a-reforma-administrativa/> Acesso em: 30 out. 2021.

RIDDELL, Peter. **15 Minutes Of Power The Uncertain Life Of British Ministers**. London: Profile Books Ltd, 2019.

RIGOLIN, Ivan B. **Comentários ao regime único dos servidores públicos civis** 7. ed. rev. e atual. — São Paulo: Saraiva, 2012.

ROSSI, Licínia. **Manual de direito administrativo**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

WRIGHT, Tony. **The British political process**. London: Routledge, 1999.