

REFORMA ADMINISTRATIVA: BREVE ANÁLISE DAS REFORMAS REALIZADAS NO BRASIL E DO ATUAL PROJETO DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO DE N.º 32/2020 RELATIVA AO SERVIDOR PÚBLICO

TENFEN, Susy Karina¹
BRAZÃO SILVA, Marcella Cristina²

RESUMO:

Muito se tem discutido sobre as reformas administrativas desde 1937 e realizadas algumas desde então. Nesta esteira, o Estado passou por diversas formatações estruturais, devido as crises perpassadas durante o decorrer dos anos. Mediante análise histórica, cita-se à exemplo: transformação do patrimonialismo, advindo do Estado Monárquico para um modelo de Administração Burocrática, em seguida em decorrências de crises políticas e econômicas, notou-se a necessidade de transformar a estrutura administrativa em gerencial. Isso posto, no ímpeto de reformar, torna-se necessária a investigação histórica com vistas a comparar os aspectos que originaram cada reforma, bem como quais foram seus efeitos perante à sociedade. Em seguida, com o advento do atual Projeto de Emenda Constitucional n.º 32/2020, que visa uma nova administração pública, buscou-se analisar brevemente os principais dispositivos do projeto, com o intuito de se verificar como o serviço e os servidores públicos serão impactados. Para o efetivo desenvolvimento dos objetivos mencionados, a pesquisa será de caráter descritivo e os resultados apresentados de forma qualitativa, fundamentada em fontes secundárias, como a revisão bibliográfica de doutrinas, periódicos jurídicos, pesquisa jurisprudencial e legislação. A apresentação dos resultados será acompanhada de análise direcionada ao contexto que configura o objeto de estudo, de modo que se cumpra o papel científico deste artigo.

PALAVRAS-CHAVE: Administração Pública, Reforma Administrativa, Serviço Público, Nova Reforma, Servidor Público, População.

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Administrativa é um tema recorrente na Administração Pública do Brasil, afeta o debate público e torna-se objeto de estudo entre os mais diversos estudiosos. Nessa senda, esta discussão é deveras relevante, por se tratar de uma alteração constitucional que importa a sociedade como um todo, posto que resta evidente a necessidade de analisar historicamente a demanda de se reformar o Estado e como isso refletiu em sua organização administrativa.

De acordo com Abrucio (2020), a centralidade histórica do tema é tão evidente que levam os estudiosos a se debruçar sobre fatos passados, para responderem perguntas do presente e futuro.

Assim, objetiva-se, com base nessa análise no tempo, contribuir de forma a possibilitar a reflexão sobre a relevância de uma reforma administrativa de Estado baseada no real interesse

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário FAG, sktenfen@minha.fag.edu.br.

² Docente orientadora do Centro Universitário FAG, marcella@fag.edu.br.

e necessidade da coletividade e, para tanto, será necessário conceituar o que vem a ser Administração Pública, bem como as justificativas para a realização de uma Reforma na Administração Pública.

Ainda, esta pesquisa tem o escopo analisar o atual Projeto de Emenda Constitucional, n.º 32/2020 (PEC 32), de modo a identificar se os servidores públicos, e por conseguinte, a população, que é a destinatária dos serviços públicos prestados pelos servidores, terão algum impacto diante de sua aprovação.

Para o efetivo desenvolvimento dos objetivos listados, a pesquisa será de caráter descritivo, de forma a analisar as variáveis históricas, apresentando subsídios de informação que possam servir de diretrizes para maiores estudos relacionados ao tema em questão.

Destarte, os resultados serão explanados de forma qualitativa, a partir da coleta de fontes secundárias, tais como revisão bibliográfica de doutrinas, periódicos jurídicos, pesquisa jurisprudencial e legislação, a serem obtidos tanto de forma física como em pesquisas na internet.

A apresentação dos resultados qualitativos será acompanhada de análise direcionada ao contexto que configura o objeto de estudo, de modo que se cumpra o papel científico deste artigo, no sentido de alcançar o objetivo geral deste.

2 ANÁLISE HISTÓRICA DAS REFORMAS REALIZADAS NO BRASIL

Antes que se inicie a apresentação dos referenciais teóricos associados a análise histórica da Reforma Administrativa, é importante conceituar a atividade a que se destina o propósito deste tema, qual seja, a Administração Pública.

Isto posto, a Administração Pública, por seu turno “pode ser definida objetivamente como a atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve para a consecução dos interesses coletivos e subjetivamente como o conjunto de órgãos e de pessoas jurídicas aos quais a lei atribui o exercício da função administrativa do Estado” (MORAES, 2020, p. 680). Diante da afirmação do autor, é possível compreender que a relação do tema em estudo com a atividade definida se dá, como o próprio nome já diz, pela necessidade de reformar a administração pública, ou seja, transformar a formatação do Estado, para melhor atender aos interesses coletivos.

Para alcançar o objetivo final da pesquisa em questão, importa trazer à baila a evolução e o contexto histórico das reformas administrativas que se deram aos longos dos anos, a iniciar pela considerada primeira Reforma Administrativa, ocorrida em 1937. Nessa toada, com vistas

a introduzir o tema, ressalta-se a reforma da Administração Pública de 1998 (EC 19/1998), que pode ser compreendida como a segunda Reforma Administrativa, ou até mesmo a terceira, se considerar como Reforma Administrativa a de 1967 (Decreto-Lei 200), embora tenha sido revertida no final (BRESSER PEREIRA, 1996).

À vista disso, a primeira reforma foi burocrática (1936). Já a reforma de 1967 foi uma espécie de preparação para descentralização e desburocratização. A de 1998 está calcada numa concepção gerencial, em reflexo à grande crise do Estado dos anos 80 e à globalização da economia, aspectos estes que implicaram na redefinição do Estado e da ordem burocrática.

Nas certas palavras de Bresser Pereira (1996, p. 4):

A administração pública burocrática foi adotada para substituir a administração patrimonialista, que definiu as monarquias absolutas, na qual o patrimônio público e o privado eram confundidos. Nesse tipo de administração o Estado era entendido como propriedade do rei. O nepotismo e o empreguismo, senão a corrupção, eram a norma.” Diante disso, “(...) tornou-se assim necessário desenvolver um tipo de administração que partisse não apenas da clara distinção entre o público e o privado, mas também da separação entre o político e o administrador público. Surge assim a administração burocrática moderna, racional-legal.

A impulsão de se realizar reformas administrativas vem, geralmente, em razão das crises que o Estado vivencia, posto que a reforma tem como seu escopo mudar a estrutura estatal, de modo a atender de maneira eficaz o que a coletividade mais precisa no momento.

Por oportuno, imperioso consignar que a redefinição da estrutura estatal é de suma seriedade no que tange à economia nacional, visto que é uma questão relevante – equacionar a questão da reforma ou reconstrução do Estado – que já não cumpre mais com as demandas a ele direcionadas, precipuamente na esfera social (BRASIL, 1995). Assim, a inovação ou transformação da formatação do Estado tem considerável importância no que diz respeito à prestação do serviço público a sociedade, conforme já asseverado.

Doutro lado, embora haja preocupação com os problemas supracitados (crise política e econômica), nota-se uma ausência de priorizar o combate às desigualdades, pois não há estratégias para o seu enfrentamento. Ademais, preocupa-se com as desigualdades de renda, de acesso e de qualidade das políticas públicas do governo federal, especialmente caracterizada por avanços, continuidades e retrocessos (CAVALCANTE; PIRES, 2020).

Com efeito, salienta-se que ao realizar uma Reforma Administrativa com vistas à superar uma crise econômica, esta pode trazer consigo ainda o risco de reforçar a desigualdade já presente. Dito isso, afirma Cavalcante e Pires (2020) que é perceptível a exígua priorização ao enfrentamento às desigualdades, clarividente o reforço ao viés liberal conservador da proposta de reforma. Conforme melhor entendimento,

(...) num país com grave problema de desigualdade social na apropriação da riqueza e da renda, o Estado que se propõe a atuar subsidiando a área social necessariamente assume um caráter conservador e limitado. O Estado, no Brasil, recusa o seu papel de regulador social, abrindo mão das prerrogativas de ser um instrumento necessário para a construção de uma sociedade mais igualitária. Assume que o mercado é o meio mais eficiente para prover aos indivíduos as suas condições sociais de existência. Neste sentido, a direção do projeto de reforma do Estado implementado pelo governo FHC é liberal e conservador. (COSTA, 2000, p. 69)

As últimas Reformas Administrativas, além de buscarem desburocratizar o Estado, visaram também o tornar mais liberal, à exemplo do Programa Nacional de Desburocratização (Decreto-Lei n.º 83.740, de 1979), que tinha o objetivo de dinamizar e simplificar o funcionamento da Administração Pública Federal, para minimizar a interferência do governo na atividade do cidadão e do empresário (CAVALCANTE; PIRES, 2020).

No que tange à Reforma Administrativa de 1936, sabe-se que tinha um viés burocrático, eis que veio substituir a Administração Patrimonialista, que provinha de um Estado monárquico, no qual os patrimônios públicos e privados não tinham distinção entre si. Nessa esteira, o que se tinha presente era o nepotismo, o empreguismo e a corrupção.

Nas palavras de Nohara (2012, p. 31),

(...) o passado colonial e imperial foi marcado pela indistinção entre as noções de público e privado, em que se confundiam a res pública e a propriedade da Coroa, sendo o nepotismo e a corrupção associados com tal estrutura socioeconômica.

Em 1936 foi instituído o DASP - Departamento Administrativo do Serviço Público e, por intermédio, deste foram alocados os princípios da Administração Burocrática.

Um dos aspectos centrais da Reforma de Administrativa, do Decreto-Lei n.º 200, de 1967, era a modernização autoritária, no que diz respeito ao processo de reforma do Estado, implementado no início do regime militar. Nesse cenário, buscava-se expandir a intervenção estatal na vida econômica e social. O que se perseguia era a flexibilização gerencial no planejamento, na coordenação e no controle, particularmente nos órgãos da administração indireta. Ainda, almejava-se uma desburocratização do Estado brasileiro que permeava a introdução de uma centralização administrativa, a impessoalidade, a hierarquia e o sistema de mérito, bem como a separação entre o público e o privado (CAVALCANTE, 2020).

Com efeito, a crise burocrática administrativa do Estado ascendeu com forte impulso depois de 1988, ainda que a Administração Pública Burocrática pudesse ser integralmente instaurada no país (BRESSER PEREIRA, 1996).

O enfoque central da Reforma Administrativa, de 1998 (EC 19/1998), foi o regime do servidor público. Na área estrutural/organizacional foram breves transformações, em razão dos seus resultados em termos de implementação efetiva.

Diante das considerações tecidas, é imprescindível analisar os efeitos que tais reformas produziram na sociedade. Por isso, inicia-se a análise na Reforma de 1936, que foi primordial para o capitalismo, onde houve separação do Estado e do mercado. Logo, a democracia só foi possível se apresentar no momento em que a sociedade civil conseguiu se diferenciar do Estado, que concomitantemente a controla. A consequência desse modelo burocrático levou o Estado a uma administração lenta, sem qualidade e complexa, bem como cara e que não atendia as demandas dos cidadãos (BRESSER PEREIRA, 1996).

Na sequência, estuda-se os efeitos sociais da reforma trazida pelo Decreto-Lei 200, que trouxe em seu bojo a simplificação e a racionalização da burocracia, com olhos melindrosos para o usuário do serviço público, qual seja: a sociedade, e mais, a descentralização e desconcentração do Estado, o tornando mais próximo do cidadão e menos complexo. Não obstante, implementou o sistema de mérito, contudo, a profissionalização do servidor público mais uma vez falhou teve que habituar-se com a multiplicidade de cargos e de planos salariais especiais (DE LIMA, 1998).

Ainda, de acordo com Bresser Pereira (2016) “O Decreto-Lei 200 teve, entretanto, duas consequências inesperadas e indesejáveis. De um lado, ao permitir a contratação de empregados sem concurso público, facilitou a sobrevivência de práticas patrimonialistas e fisiológicas”, o que resultou num fracasso, já que em seguida, com o regime militar, a situação da Administração Pública é agravada.

A próxima reforma a se explorar os efeitos foi a Reforma Administrativa Brasileira, formulada e implementada pelo MARE, no período de 1995-1998. Este ministério que em 1999 deixou de existir indicou um forte indício de transformação, quanto ao direcionamento da política, com relação a reforma do Estado. O MARE foi substituído pelo Ministério do Planejamento e Gestão, sinalizando um problema de cooperação na administração brasileira (RESENDE, 2002).

Além disso, analisa-se que o modelo econômico neoliberal, que se alastrou na década de 1990 pelo mundo, buscou provar que o Estado mínimo maximiza o desenvolvimento econômico em bandeiras capitalistas. Dessa forma, o governo brasileiro aderiu a regra capitaneada pelo Banco Mundial e o FMI, no decorrer do governo de Fernando Henrique Cardoso e, com isso, o país submergiu em um processo de desestruturação de suas instituições e no descrédito de seu quadro funcional frente à opinião pública.

As alterações da gestão burocrática, para a gerencialista, almejaram combinar a administração pública e privada, apontando que a segunda seria melhor, sem, contudo, se atentar para os preceitos que as diferenciam. Diante disso, elementos como lucro, acionista, clientes e preço não encontram sua contrapartida na Administração Pública, cuja atuação não segue as regras de mercado (MALAIA; VIEGAS; MAGALHAES, 2013).

Em virtude dos fatos mencionados, percebe-se uma contínua tentativa de aprimorar a Administração Pública a um modelo que melhor concilie à multiplicidade de variáveis a serem observadas para um bom e efetivo funcionamento do Estado. Contudo, fatores políticos, econômicos também interferem nesse esforço. Desse modo, esta pesquisa trata agora, de analisar mais uma e atual proposta de Reforma do Estado.

3 ANÁLISE DA ATUAL PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 32/2020

De antemão, vale conceituar o que são serviços públicos, agente público e servidor público, a fim de um melhor entendimento sobre a exposição dos vocábulos administrativos que serão estudados na PEC 32.

3.1 CONCEITOS DE VOCÁBULOS ADMINISTRATIVOS NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO

De acordo com Di Pietro (2020), considerando as inúmeras transformações sofridas no decorrer do tempo, torna-se complexa a definição de serviço público, seja no que diz respeito a sua abrangência, seja em relação aos seus elementos constitutivos, podendo ainda, haver conceitos mais amplos, de modo a abarcar todas as atividades do Estado (legislação, jurisdição e execução), ou mais restritos, que só consideram as atividades administrativas (excluindo jurisdição e legislação), sendo que, em ambas as hipóteses ocorre a combinação dos elementos materiais, formais e objetivos.

Após analisar o conceito de vários doutrinadores, Di Pietro (2020, p. 292) adota o sentido mais amplo e define serviço público:

(...) como toda atividade material que a lei atribui ao Estado para que a exerça diretamente ou por meio de seus delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público.”

A partir dessa compreensão em sentido amplo e de forma mais simples, Carvalho Filho (2020) conceitua serviço público “como toda atividade prestada pelo Estado ou por seus

delegados, basicamente sob regime de direito público, com vistas à satisfação de necessidades essenciais e secundárias da coletividade”.

Igualmente, no que se refere ao conceito de servidor e empregado público, de acordo com Di Pietro (2020, p. 1232), a Constituição emprega tal expressão “ora em sentido amplo, para designar todas as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício, ora em sentido menos amplo, que exclui os que prestam serviços às entidades com personalidade jurídica de direito privado”.

Nessa toada, Carvalho Filho (2020) define servidores públicos como “todos os agentes que, exercendo com caráter de permanência uma função pública em decorrência de relação de trabalho, integram o quadro funcional das pessoas federativas, das autarquias e das fundações públicas de natureza autárquica”, adotando, portanto, um sentido menos amplo, pois exclui os empregados das entidades privadas da Administração Indireta.

Além disso, Carvalho Filho (2020) se utiliza da expressão agentes públicos, definindo-os como “o conjunto de pessoas que, a qualquer título, exercem uma função pública como prepostos do Estado”, que podem ser divididos em três categorias: os agentes políticos, os servidores públicos e os agentes Particulares Colaboradores.

Diante do exposto, serão analisadas as disposições trazidas pela Proposta de Emenda à Constituição n.º 32/2020 (PEC 32/2020) no que tange, mais especificamente, ao servidor público do regime estatutário e, conseqüentemente, aos seus outros dois subtipos, quais sejam, os empregados públicos e os servidores temporários. Para tanto, Di Pietro conceitua os servidores públicos e suas subdivisões da seguinte forma:

São servidores públicos, em sentido amplo, as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos. Compreendem: 1. Os servidores estatutários, sujeitos ao regime estatutário e ocupantes de cargos públicos; 2. Os empregados públicos, contratados sob o regime da legislação trabalhista e ocupantes de emprego público; 3. Os servidores temporários, contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da Constituição); eles exercem função, sem estarem vinculados a cargo ou emprego público.

Dado o exposto, cabe esclarecer segundo Di Pietro (2020, p. 1240), que tanto os servidores do regime estatutário, quanto os empregados públicos contratados sobre o regime da legislação trabalhista, são vinculados “a todas as normas constitucionais referentes a requisitos para a investidura, acumulação de cargos, vencimentos, entre outras previstas no Capítulo VII, do Título III, da Constituição”.

Já os servidores temporários “são contratados para exercer funções em caráter temporário, mediante regime jurídico especial a ser disciplinado em lei de cada unidade da federação”, e conforme inciso IX, do art. 37, da Constituição, a contratação se dará “por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público” (BRASIL, 1988).

Esclarecidas as definições de agente, servidor e empregado público, doravante, inicia-se a análise da atual proposta de Reforma Administrativa do Estado Brasileiro.

3.2 ALTERAÇÕES PROPOSTAS PELA PEC 32/2020 RELATIVAS AO SERVIDOR PÚBLICO

A Proposta de Reforma Administrativa (PEC 32/2020) enviada pelo governo federal ao Congresso Nacional em setembro de 2020, que altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa, tem a justificativa de “enxugar” a máquina pública, no sentido de reduzir gastos e conferir maior eficiência, eficácia e efetividade à atuação do Estado, conforme explanado na exposição de motivos da referida PEC, pelo então Ministro da Economia Paulo Roberto Nunes Guedes (2020).

Em sua exposição de motivos, o Ministro da Economia afirma que, embora o Estado conte com força de trabalho altamente qualificada, a referida força de trabalho custa caro e não entrega o suficiente para a população, havendo, nesse sentido, a necessidade de se evitar um colapso, tanto na prestação de serviços para a população como no orçamento público.

O Ministro aponta ainda que o Estado possui uma estrutura complexa e pouco flexível, no que se refere a gestão de pessoas no serviço público, o que inviabiliza a adaptação e a implantação de soluções rápidas, algo tão necessário atualmente, tendo em vista o constate processo de transformação vivido. Tornando-se, portanto, imperioso a implantação de um novo modelo de serviço público que seja compatível com as necessidades futuras, entregando serviços de qualidade à população (GUEDES, 2020).

Do ponto de vista de Amaral (2021, p. 4), consultor legislativo em orçamento e fiscalização no Senado Federal, ao analisar a exposição trazida por Guedes, em sua Nota Técnica, sintetiza a fala do Ministro da seguinte forma: “as despesas com pessoal estariam em trajetória de elevação acelerada, quiçá explosiva, agravada por uma série de privilégios dos servidores públicos, fazendo-se necessária a aprovação das medidas propostas a fim de reverter esse quadro”.

No entanto, Amaral chama atenção para que, embora haja uma centralidade da temática fiscal da PEC 32, o Poder Executivo não fez qualquer estimativa de seu impacto fiscal,

mencionando apenas que a médio e longo prazo poderá resultar na redução dos gastos obrigatórios, sendo, portanto, vaga e oblíqua tal afirmação.

Em outras palavras, Amaral (2021) aponta que não houve qualquer projeção de impacto financeiro real do que traria a nova Reforma, tendo em vista que ela dependerá de outras normas, conforme foi disponibilizado no sítio do Ministério da Economia, o que ele concorda, tendo em vista que seria impossível precisar em um único número a pluralidade de efeitos que esta causaria, considerando que estes dependem de regulamentação a ser desenvolvida posteriormente e de como a Administração lidará com as novas alternativas criadas pela reforma.

Todavia, embora lhe pareça complexa a obtenção deste número, Amaral acredita ser possível identificar os dispositivos que tendem a causar impacto orçamentário e financeiro, assim como, vislumbra fatores que definem a natureza desses efeitos, seja no sentido de apenas identificar a direção dos resultados, se os dispositivos tendem a diminuir ou aumentar as despesas públicas, ou ainda, de prever a amplitude das implicações, se tende a ser fiscalmente relevante ou irrelevante.

Destarte, faz-se necessário expor alguns desses dispositivos, de modo a compreender o seu propósito na lente do Poder Executivo e como influenciarão na economia ou não do dinheiro público, como, também, na prestação de serviços de qualidade à população.

Desse modo, primeiramente, há de se falar do atual regime jurídico funcional dos servidores públicos, qual seja, o Regime Jurídico Único (RJU), previsto no art. 39, da CF, para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas, da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

De acordo com Carvalho Filho (2020, p. 1101), regime jurídico “é o conjunto de regras de direito que regulam determinada relação jurídica” sendo que “Do regime jurídico se originam diversos direitos e deveres para os servidores públicos”. No que concerne ao Regime Jurídico Único, embora não haja consenso doutrinário a respeito de sua identificação, que deveria ser considerado “único”, se estatutário ou celetista, Oliveira (2021) entende que o RJU deve ser necessariamente o estatutário, utilizando-se da argumentação de que a própria constituição, em seu art. 39, § 3º, diferencia as características dos servidores públicos em relação ao regime celetista, ou seja:

(...) as normas constitucionais, que tratam dos servidores públicos, consagram características diferenciadas em relação ao regime celetista (arts. 39 a 41 da CRFB). A ideia de que o regime “normal” dos servidores públicos não é o regime celetista é confirmada pelo art. 39, § 3º, da CRFB, que determina a aplicação de determinados direitos dos celetistas aos servidores públicos. Verifica-se, com isso, que as normas

constitucionais conferem regime jurídico aos servidores públicos diferente do regime celetista encontrado nas pessoas jurídicas de direito privado (OLIVEIRA, 2021, p. 1257).

Em contrapartida, a PEC 32 altera tal dispositivo e inclui o artigo 39-A, que exclui o RJU e institui regime jurídico de pessoal diferenciado para cinco formas de contratação, conforme texto a seguir:

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. (...) (PODER EXECUTIVO, 2020, p. 5).

No tocante à inclusão desse artigo no projeto, o Ministro Paulo Guedes (2020) afirma que a proposta mantém o concurso público como principal forma de ingresso no serviço público, conquanto, inova ao propor vinculações mais alinhadas às necessidades da Administração Pública. Além disso, em sua exposição, o ministro esclarece o propósito de cada inciso do art. 39-A e subdivide o inciso II. de modo a aclarar o que seriam os vínculos por prazo determinado.

Segundo Guedes (2020), o vínculo de experiência possibilitará ao candidato concursado passar por um período de experiência, como etapa do concurso, seja para o cargo por prazo indeterminado, seja para o cargo típico de estado, de modo a avaliá-lo de forma mais abrangente para que ao final se possa tomar uma decisão quanto à admissão do candidato que comporá o quadro de pessoal permanente, com o intuito de se escolher o mais bem avaliado, dentro da quantidade de vagas previstas em edital.

Em relação ao vínculo por prazo determinado, o art. 39-A, acima transcrito, revoga o inciso IX, do caput do art. 37 da constituição em vigor, em que cabe à legislação de cada ente estabelecer “os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público”, passando a estabelecer, conforme Consultores Legislativos da Câmara dos Deputados (2020, p. 12), o “regime jurídico de pessoal” previsto no caput, sendo que “a possibilidade de contratação, mediante processo seletivo simplificado, de pessoal com vínculo por prazo determinado, com recursos próprios de custeio”.

Guedes (2020) explica que tal vínculo proporciona a admissão de pessoal para necessidades específicas e com prazo certo, de modo a atender necessidade temporária decorrente de calamidade, de emergência, de paralização em atividades essenciais ou de acúmulo transitório de serviço, para atividades, projetos ou necessidades de caráter temporário

ou sazonal, com indicação expressa da duração dos contratos e, atividades ou procedimentos sob demanda.

No que tange ao cargo por prazo indeterminado, Guedes (2020) esclarece que tal vínculo se daria para o desempenho de atividades contínuas, que não sejam típicas de Estado, que englobam atividades técnicas, administrativas ou especializadas e de maior contingente de pessoas.

Por outro lado, o cargo típico de Estado compreende garantias, prerrogativas e deveres diferenciados, devendo ser restrito aos servidores que tenham como atribuição o desempenho de atividades que são próprias do Estado, sensíveis, estratégicas e que representam, em grande parte, o poder de comando do Estado (GUEDES, 2020). Por fim, o autor expõe que o cargo de liderança e assessoramento será equivalente aos atuais cargos em comissão e funções de confiança, do mesmo modo que outras posições que vierem a demonstrar a necessidade da criação de um posto de trabalho específico, com atribuições estratégicas, gerenciais ou técnicas.

Outro ponto importante que se vislumbra na PEC 32 são as alterações em relação ao instituto da estabilidade, pois em seu art. 41 está previsto que somente o servidor ocupante de cargo típico Estado, adquirirá a estabilidade após o término do vínculo de experiência de dois anos, conforme nova redação dada pelo art. 37, inciso II – B, alínea “a”, permanecendo por um ano em efetivo exercício com desempenho satisfatório, alterando-se, porém, a forma em que se dará a perda do cargo, qual seja, em razão de decisão transitada em julgado, ou ainda, proferida por órgão judicial colegiado e, também, mediante avaliação periódica de desempenho, assegurada a ampla defesa (PODER EXECUTIVO, 2020, p. 6).

Em contrapartida, em princípio, a PEC não definiu o que seriam os cargos típicos de Estado, ficando a cargo de legislação infraconstitucional tal definição, conforme explicita a Nota Descritiva (2020) da Câmara dos Deputados. Todavia, a definição veio posteriormente, por meio de um substitutivo.

No mesmo sentido, a PEC 32, insere o § 7º, no artigo 173, da CF, imprimindo a nulidade à concessão de estabilidade no emprego ou a proteção contra despedida para os empregados de empresas públicas, sociedades de economia mista e de suas subsidiárias, devendo ser aplicados as mesmas normas da iniciativa privada (PODER EXECUTIVO, 2020, p. 9).

Já na Constituição vigente, em seu art. 41, aponta que os servidores são estáveis “após três anos de efetivo exercício quando nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”. No entanto, embora o servidor público passe pelo período de três anos, chamado de estágio probatório e torne-se efetivo, adquirindo a estabilidade funcional, consta no § 1º do mesmo artigo que servidor público poderá perder seu cargo “em virtude de sentença

judicial transitada em julgado”, ou ainda, “mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa” e “mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa”.

Ainda, de acordo com o §3º, do artigo 169, da Carta Magna, caso a despesa com pessoal ativo e inativo e pensionistas dos entes federativos excedam os limites estabelecidos em lei complementar, serão tomadas medidas a fim de reduzir o percentual excedente estabelecido, consistindo estas medidas na “redução em pelo menos vinte por cento das despesas com cargos em comissão e funções de confiança” e na “exoneração dos servidores não-estáveis”.

Mas se ainda assim, caso as medidas adotadas não forem suficientes para assegurar o que determina a lei, o § 4º do mesmo artigo determina que o servidor estável poderá perder o cargo, desde que haja ato normativo motivado do Poder relacionado, que especifique a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal (BRASIL, EC 19/98).

Desse modo, conforme se constata na Carta Magna (BRASIL, 1988), a estabilidade do servidor público não é absoluta, podendo este perder seu cargo em razão de, inicialmente, não ter um desempenho satisfatório no estágio probatório, depois, caso cometa alguma falta grave ou não obtenha o efetivo desempenho em avaliação periódica e, por fim, caso sejam tomadas medidas para o corte de gastos públicos.

Conforme Nota Descritiva da Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, outro dispositivo, que se relaciona diretamente ao servidor público, é o inciso XXIII, incluído no artigo 37 da proposta, que veda vários direitos e vantagens aplicáveis aos servidores públicos, sejam eles da administração pública direta ou de autarquia, fundação, empresa pública ou sociedade de economia mista, quais sejam:

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) 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; g) progressão ou promoção baseada exclusivamente em tempo de serviço; h) 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 (NOTA DESCRITIVA, 2020).

A nota ainda levanta a introdução de outras duas vedações, “aposentadoria compulsória como modalidade de punição” e à “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”, de modo a apontar que em relação a primeira vedação “não há registro na legislação em vigor, em qualquer esfera da federação, da referida pena dirigida a servidores públicos”, tão somente se aplica a magistrados e a membros do Ministério Público, que decorre de lei infraconstitucional não abarcada pela proposta.

De acordo com Paulo Guedes (2020), as vedações também são “medidas propostas para convergir práticas da Administração pública com a realidade do Brasil e do mundo contemporâneo”, conforme já havia dito inicialmente na exposição de motivos da proposta, ou seja, com o propósito de transformar o estado, o que acarretaria “mais agilidade e eficiência aos serviços oferecidos pelo governo”. Para tanto, a proposta é de que o novo serviço público seja baseado no foco em servir aos brasileiros, valorizar de forma justa os servidores, a fim de que se tenha agilidade e inovação e que se alcance melhores resultados demandando menor tempo e custo.

Em uma análise realizada pelo Banco Mundial (2017), a partir de um pedido do Governo Federal, no título em que analisa o peso da folha de pagamento do funcionalismo público, há um comparativo entre as estruturas remuneratórias entre os setores público e privado, no qual, se constata que em carreiras específicas do setor jurídico e financeiro (análise financeira, auditoria e contabilidade), confirmou-se a existência de um alto prêmio salarial nas remunerações iniciais e que chega a ser superior ao de profissionais seniores do setor privado.

O relatório do Banco Mundial (2017) também reconhece que essas comparações remuneratórias entre o setor público e o privado têm suas limitações, pois no setor privado os funcionários podem se beneficiar de acréscimos significativos na forma de bônus de desempenho, o que é muito limitado no setor público, em contrapartida, os benefícios não salariais como a estabilidade, os benefícios previdenciários, de alimentação, transporte, entre outros, são muito maiores no setor público.

Ao iniciar análise relativa ocupação de cargos em comissão e funções de confiança, o novo texto constitucional, em seu art. 37, inciso V, propõe que os cargos de liderança e assessoramento serão destinados às atribuições estratégicas, gerenciais ou técnicas, ficando a cargo do Chefe de cada poder dispor sobre os critérios mínimos de acesso aos referidos cargos, conforme se infere no §18 do mesmo artigo, não sendo garantida a estabilidade para estes cargos e funções.

A esse respeito, Amaral (2020) entende que as restrições que existiam referente a ocupação de cargos de comissão e função de confiança foram eliminadas, possibilitando assim, a ocupação sem limites por pessoas, que não possuam vínculos funcionais com a Administração Pública, ficando somente a cargo do Chefe de cada poder decidir sobre o acesso aos referidos cargos, o que atualmente depende de lei e demanda de uma decisão conjunta para sua aprovação.

Tal entendimento se deve ao fato de que na constituição vigente, as funções de confiança, tão somente, podem ser ocupadas por servidores ocupantes de cargo efetivo, já os cargos em comissão devem ser ocupados por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei. Contudo, com a alteração, tanto as funções como os cargos, ao serem transformadas em cargos de liderança e assessoramento poderão ser ocupadas por qualquer pessoa, seja o indivíduo, competente ou não, para realização das atividades as quais serão impostas aos referidos cargos.

Desse modo, Amaral (2020) afirma que haveria uma relevante expansão na quantidade de postos que poderão ser ocupados por pessoas sem vínculo com a Administração Pública, podendo causar impactos fiscais nos cofres públicos, só que no sentido oposto do que se pretende o poder executivo.

Amaral, Oreiro e Ferreira-Filho (2021) apresentam dados trazidos pelo Ministério da Economia em 2020, que indicam atualmente mais de 31.900 pessoas em posições comissionadas somente no poder executivo, sendo que pelo menos 3,5 mil são indicações do chefe do executivo, podendo ser preenchidos sem concurso público. Por outro lado, trazem a informação de que nos Estados Unidos o número de livre nomeação do presidente é de 1714 (USG, 2016), metade do número brasileiro.

Em consonância com Amaral, de modo a corroborar seu entendimento, Bandeira de Mello (2015), antes mesmo da nova proposta, relaciona os então cargos e funções comissionadas aos graves problemas decorrentes de sua ocupação no serviço público, pois afirma que seus ocupantes são alheios as limitações que as carreias públicas impõem diante de suas responsabilidades.

Bandeira de Mello (2015, p. 312) segue sua análise indicando que “Ditos cargos deveriam ser reduzidos a um mínimo possível e, sobretudo, excluídos da possibilidade do exercício de inúmeras atividades que hoje desempenham para diminuir os escândalos da Administração”.

Por fim, o autor aponta para o risco de uso político desses cargos:

É óbvio que quanto maior for o número de cargos em comissão, maior será a possibilidade de instrumentalizar a Administração Pública para servir a interesses oportunistas, a trocas de favores entre o Poder Executivo e os membros do Poder Legislativo, a fim de cooptá-los politicamente ou mesmo a possibilidade, não desprezível, dos partidos políticos ameaçarem perturbar, na esfera do Parlamento, o normal desempenho da atividade administrativa do governo se este não ceder a um clientelismo, aquinhoando seus próceres ou apaniguados com cargos e funções comissionadas no Executivo. (BANDEIRA DE MELLO, 2015, p. 312)

Do mesmo modo, um estudo realizado pela FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) em 2010, com o objetivo de “obter uma estimativa do custo econômico da corrupção no Brasil e propor uma agenda com medidas de combate à corrupção a fim de destravar um dos empecilhos ao crescimento econômico nacional”, propôs uma medida contida no bloco de Reformas Institucionais como parte de uma Reforma Administrativa, qual seja, “Eliminar o poder do Executivo em nomear pessoas para cargos de confiança, reduzindo o poder de barganha no jogo político e a captação de propinas também junto às estatais”.

Por conseguinte, no que concerne a essas alterações constitucionais (art. 37, V e § 18 da PEC), Amaral aponta que, no sentido oposto ao que declara o poder executivo ao enviar a proposta, tal possibilidade contribuiria para o agravamento da corrupção no país, de modo a ser uma das razões para não ser chamada de “Reforma Administrativa”, logo, é mais apropriado designá-la de “Contrarreforma Administrativa”.

Em contrapartida, embora o Chefe de cada poder possa dispor sobre os critérios de acesso aos cargos de liderança e assessoramento, conforme dispões o § 18 do artigo 37 da PEC, isso não ultrapassaria os limites na Súmula Vinculante n.º 13, que trata sobre o Nepotismo, pois de acordo com o entendimento do STF no RE 579.951 “A vedação ao nepotismo não exige a edição de lei formal para coibir a prática, dado que essa proibição decorre diretamente dos princípios contidos no art. 37, caput, da Constituição Federal”, principalmente, no que tange ao Princípio da Moralidade.

Além do mais, assim como nova proposta de ocupação de cargos em comissão e funções de confiança, no que diz respeito à estabilidade, Amaral indica que a limitação de tal instituto no cargo público, ao não abranger as demais formas de contratação, vínculo de experiência, vínculo por prazo determinado e cargo com vínculo por prazo indeterminado, facilitará a captura de Estado por interesses privados, por se constituírem relações nas quais a dispensa poderá ocorrer a qualquer momento, ou seja:

Uma força de trabalho receosa da perda de seus empregos (que estará em situação próxima à dos atuais cargos em comissão sem vínculo) certamente estará em menor condição de opor resistência a comandos que visem a satisfação de interesses privados. (AMARAL, 2021, p. 15)

Do mesmo modo, Oreiro e Ferreira-Filho (2021) apontam que ao se extinguir o RJU e com a inserção de novas formas de ingresso no setor público, cada qual com suas regras, aprova-se uma medida a ser regulamentada por lei complementar posterior, sem prévio detalhamento à forma de seleção, nem definição das carreiras típicas de Estado e sequer os pontos da gestão remuneratória e das políticas de progressão/promoção.

Ainda sobre a estabilidade, Oreiro e Ferreira-Filho (2021) citam que “Weber (1920 [2014]) já salientava que o Estado moderno se encontra nas mãos do funcionalismo, mas que devem ser separados por alta impessoalidade”, de modo que a interferência política não permita que servidor, quando pressionado, aja fora da legalidade, nas suas palavras:

Para que a lei seja aplicada a todos e para que os servidores possam exercer suas funções com independência, a estabilidade é necessária – também para permitir denúncias de algo fora da legalidade. Somente assim o servidor é de Estado, e não de eventual governo, se tornando um servidor público, e não um servidor político. (OREIRO E FERREIRA-FILHO, 2021, p. 493)

Ademais, os autores levantam a necessidade de existir o servidor estável, para além dos cargos de confiança e possibilidade da contratação de consultorias privadas em situações específicas, que já existem na legislação vigente. De modo que o servidor estável possa propor mudanças e inovações incrementais, sem que haja descontinuidades e grandes alterações a cada mudança de governo, traduzindo-se em serviços públicos contínuos e constantes, viabilizando a otimização de suas funções ou de como elas serão prestadas ao público, o que os leva a acreditar que depauperar a estabilidade geraria um retrocesso.

Outro ponto que chamou a atenção em relação a PEC 32 foi a revogação do § 2º do art. 39 da CF, que atualmente determina que União, os Estados e o Distrito Federal “mantenham escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados”.

Em relação a revogação do referido artigo, Amaral afirma se tratar de uma evidência do ímpeto da PEC 32 contra a profissionalização do serviço público, de modo a reduzir sua eficiência em decorrência da desestruturação dos órgãos públicos, pois segundo Amaral “Tais instituições são sem dúvida de extrema valia para a formação de um corpo profissional altamente qualificado e em permanente aprendizado”.

Ao contrário do que afirma Guedes, Amaral (2020) entende que a desestruturação dos órgãos públicos, que seriam causadas pelas mudanças na composição do quadro de pessoal, ao

permitir a substituição de funcionários permanentes por contratações precárias e politicamente influenciáveis, pode trazer graves consequências sobre a eficiência dos órgãos, visto que ao invés de contar com um corpo funcional permanente e profissionalizado, as organizações públicas se tornariam, da mesma forma, precárias e incapazes de responder adequadamente as demandas da sociedade, de modo que poderiam se voltar unicamente à satisfazer cúpulas políticas que se alteram de quatro e quatro anos.

Nohara (2021) discute que já existiam alguns pontos da nova PEC desde a Emenda Constitucional de 1998, a exemplo da avaliação de desempenho dos servidores, prevista no art. 41, § 4º, III, e que apenas não foram regulamentados por legislação complementar conforme determinava a norma. A autora também aponta que a proposta fulmina apenas àqueles servidores que não têm poderes em termos de exigir questões referentes as suas categorias, de forma que as criações/transições dos vínculos previstos na PEC, apenas precarizam a gestão de pessoas.

Por fim, de acordo com Oreiro e Ferreira Filho (2021), um ponto crucial da proposta é que não inclui a maior fonte de distorções do serviço público, que são os militares, magistrados, membros do Ministério Público e parlamentares, sugerindo um argumento de que “seria inconstitucional que o Poder Executivo arbitrasse regras para membros de outros Poderes”. Entretanto, em 2005 o “Supremo Tribunal Federal (STF) julgou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) e declarou a inexistência de qualquer vício formal na proposta apresentada por outros Poderes que não o Judiciário” (Oreiro e Ferreira Filho *apud* Turtelli, 2020).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das Reformas Administrativas demonstrou que o contexto histórico vivido pela sociedade motiva e define a necessidade de realizar reformas dentro do Estado. Inobstante, as crises políticas econômicas reverberam no seio da sociedade com vistas a transformar o meio e a estrutura administrativa.

Essas reformas buscam promover ajustes fiscais do Estado, bem como salvaguardar sua Economia, sem que afete a eficiência do serviço público prestado. Mas não é só isso, as mutações estruturais são fortemente influenciadas pela corrente política instada em cada momento de reforma.

É evidente que as reformas afetam o meio social e a prestação do serviço público, pois ocorrem profundas mudanças estruturais, à exemplo da gerencial que traz consigo a

descentralização do Estado, tornando-o mais próximo por meio de representantes vistos como “gerentes” de entes administrativos, ou então mais burocrático, visando maior controle do Estado, que em contrapartida gera ineficiência e mais lentidão para atender as demandas da coletividade.

Os diversos textos analisados deixam claro que para se reformar a administração do Estado é imprescindível um amplo estudo e vasta pesquisa científica do tema, tendo em vista a complexidade que abarca inúmeras variáveis a serem satisfeitas.

A breve análise sobre os principais dispositivos que a PEC 32 pretende alterar em relação ao servidor público gerou, de fato, algumas inquietações, pois de acordo com o estudo realizado, na exposição de motivos do Projeto de Emenda à Constituição n.º 32/2020, subentende-se que o objetivo das alterações apresentadas visa conferir maior eficiência, eficácia e efetividade à atuação do Estado.

Além disso, reconhece-se que o Estado conta com mão de obra altamente qualificada, todavia custa caro e entrega pouco ao cidadão, sendo necessário, portanto, a fim de evitar um duplo colapso, a precária prestação de serviços à população e o constante aumento do orçamento público, também flexibilizar a gestão de pessoas no serviço público, a fim de que se possa adaptar e implantar soluções rápidas, exigindo um novo modelo de serviço público, com o propósito de enfrentar desafios futuros e entregar serviços de qualidade à população brasileira.

De antemão, a PEC aparenta efetivamente almejar melhor qualidade e economia ao serviço público, entretanto, conforme se mostrou, pode-se observar que na prática o projeto apresenta, em suas entrelinhas, inconsistências que ferem princípios constitucionais da Administração Pública tais como o Princípio da Isonomia, o Princípio da Impessoalidade e o Princípio da Eficiência.

A exemplo disso, vale citar a diminuição dos concursos públicos para efetivação de mão de obra junto ao serviço público, de modo a captar trabalhadores de outras formas, ferindo a possibilidade na qual todos teriam a oportunidade de realizar um concurso, ou seja, uma forma isonômica de galgar um cargo junto a Administração Pública.

Ainda, há de se perguntar o porquê de um projeto relativo a uma alteração constitucional de tamanha magnitude incluiria um dispositivo que não se aplica aos servidores públicos, como é o caso da “aposentadoria compulsória como modalidade de punição”, pois são aplicados tão somente aos cargos em que a proposta não abrange. Seria ignorância por parte do poder executivo por não saber como funciona a administração? Ou seria uma forma de incutir uma falácia na população, caracterizando, assim, desde o início sua má-fé ao remeter a proposta ao Congresso Nacional?

Em face de todos os fatos apresentados e considerando a dificuldade em encontrar materiais científicos que demonstrem possíveis aspectos positivos da proposta, verificou-se, portanto, que a Proposta de Emenda Constitucional n.º 32/2020 tem mais a prejudicar a Administração Pública do que contribuir, conforme exhaustivamente se explanou na exposição de motivos, pois a PEC resultaria em um impacto fiscal negativo, além da precariedade dos serviços públicos prestados à população.

REFERÊNCIAS

AMARAL, V. L. **Aspectos Fiscais da PEC 32/2020 (“Reforma Administrativa?”) e Proposta de Medidas Alternativas**. Brasília: Senado Federal, 2021 (Nota Técnica).

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição nº 32, de 2020**. Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2262083>. Acesso em: 25 de agosto de 2021.

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

BRASIL. Presidência da República. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília: Mare, 1995.

CARVALHO, E. D P. O aparelho administrativo brasileiro: sua gestão e seus servidores do período colonial a 1930. *In*: CARDOSO JUNIOR, J. C. (Org.). **Burocracia e ocupação no setor público brasileiro**. Brasília: Ipea, 2011. cap. 1. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=9453. Acesso em 22 de novembro de 2021.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. – 34. ed. – São Paulo: Atlas, 2020.

CAVALCANTE P. L. C.; SILVA M. S. **Reformas do estado no Brasil: trajetórias, inovações e desafios**. Brasília, DF: CEPAL: Rio de Janeiro: Ipea, 2020. 595 p. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37248. Acesso em: 27 de agosto de 2021.

CAVALCANTE, Pedro; PIRES, Roberto. Desigualdades: A dimensão esquecida nas Reformas administrativas no Brasil. *In*: CAVALCANTE P. L. C.; SILVA M. S. **Reformas do estado no Brasil: trajetórias, inovações e desafios**. Brasília, DF: CEPAL: Rio de Janeiro: Ipea, 2020. 595 p. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37248. Acesso em: 27 de agosto de 2021.

COSTA, L. C. da. **O governo FHC e a reforma do Estado brasileiro**. Pesquisa e Debate, v. 11, n. 1, p. 49-79, 2000. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/11922>. Acesso em: 02 de nov. de 2021

DE LIMA Jr., Olavo Brasil. (1998). **As reformas administrativas no Brasil: modelos, sucessos e fracassos**. Revista do Serviço Público, v. 49, n. 2, p. 5-32, abril-junho, 1998. 28 página(s). Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/buscaedicao/periodico/revista-do-servico-publico/idedicao/3631>. Acesso em: 23 de novembro de 2021.

FIESP – DECOMTEC – **Área de Competitividade. Relatório Corrupção: custos econômicos e propostas de combate**, 2010. Disponível em <https://www.fiesp.com.br/arquivo-download/?id=2021>. Acesso em 25/10/2022.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. – 33. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020.

MALAIÁ, Maria Cecília Bezerra Tavares; VIEGAS, Maria Cristina Leal de Carvalho; MAGALHÃES Guilherme Souza. **A reforma de estado de 1995 e suas consequências na qualidade da prestação do serviço público no Brasil: uma reflexão sobre o contexto das relações humanas no trabalho das organizações públicas brasileiras**. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, out. 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/53118147.pdf>. Acesso em: 23 de novembro de 2021.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 32ª ed. São Paulo: Malheiros. 2015.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 36. Ed. São Paulo: Atlas, 2020.

NOHARA, Irene Patrícia. **Reforma Administrativa e burocracia: impacto da eficiência na configuração do direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Atlas, 2012.

NOHARA, Irene Patrícia – **Câmara dos Deputados. PEC 032/20 - Reforma Administrativa - Inovação na administração pública**. YouTube, 22/06/2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NXkibTVmNww>. Acesso em: 25 de set. de 2022.

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

BRESSER PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 47, n. 1, p. 07 - 40, 2015. DOI: 10.21874/rsp.v47i1.702. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/702>. Acesso em: 30 ago. 2021.

RESENDE, Flávio da Cunha. Por que reformas administrativas falham? **Revista Brasileira de Ciências Sociais** - vol. 17, n. 50. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/ckSgGmtXCwnK3HK46DF3MSN/?lang=pt>. Acesso em 23 de nov. de 2021.

OREIRO, José Luís; FERREIRA-FILHO, Helder Lara. **A PEC 32 da Reforma Administrativa: Uma análise crítica**. Revista de Economia Política, vol. 41, nº 3, pp. 487-

506, julho-setembro/2021. Disponível em <https://doi.org/10.1590/0101-31572021-3308>. Acesso em 27 de out. de 2022.