



## Resumo Executivo

### Reforma Administrativa – Caderno 02: O ciclo de trabalho no setor público brasileiro

#### ➤ A fragilidade da Reforma Administrativa no serviço público

Quando se trata do serviço público, é necessário ter em mente que a nova reforma negligencia questões-chave, como os próprios valores que orientam a ação do setor público, que não se pauta pela **maximização do lucro**, mas busca o **atendimento de necessidades sociais** e o atendimento das necessidades dos cidadãos, até a **satisfação** de todos.

**A Reforma Administrativa não prioriza a melhoria do bem-estar, mediante políticas públicas em favor dos cidadãos, dos territórios vulneráveis e dos desamparados e nem está focada no combate às desigualdades regionais e de renda. Pelo contrário, seu objetivo nunca foi o de garantir igualdade, justiça e participação cidadã na formulação e execução das políticas públicas, mas promover ajuste fiscal, privatizar bens e serviços públicos e supostamente melhorar a alocação de recursos públicos, evitando desperdícios. (missallocation – Veja Caderno 01)**

Tais justificativas buscam satisfazer **o mercado**, com a redução da presença do Estado na regulação, na exploração da atividade econômica e no fornecimento de bens e serviços à população, por meio do enfraquecimento da Administração Pública, da terceirização e da privatização de bens e serviços públicos.

**Esse desenho da Reforma está destinado ao fracasso**, uma vez que **para que o Estado tenha melhores condições de oferecer serviços**, em qualidade e quantidade, **ele precisa dispor** de um quadro **funcional profissionalizado, adequado e suficiente**, o que requer a adoção de critérios transparentes de recrutamento, seleção, capacitação, alocação, remuneração, progressão e preparação para aposentadoria.

#### ➤ A necessidade do recrutamento e seleção

O **processo de recrutamento eficaz**, para cargos efetivos, e seleção promovido pelo Estado tem por objetivo, **permitir que o Estado possa contar com o candidato ideal, ou adequado às necessidades**, ou ao modo de trabalho da organização. Permite com que ele possa **dispor de maneira eficiente de recursos escassos, contando com o melhor candidato disponível para o atendimento de suas necessidades**.

Dessa forma, o concurso público exerce um papel essencial em permitir tratamento comum e igualitário aos interessados e por consequência **impede e evita o**



apadrinhamento e ocupação em cargos por questões alheias ao que a Administração necessita.

## ➤ O problema da aplicação do “teto salarial”

Um enorme fator que vem causando enfraquecimento do servidor público é o “teto” remuneratório, que **apesar das definições constitucionais** de que o máximo da remuneração vinda do setor público será a remuneração dos Ministros do STF, **a questão ainda depende de regulamentação**. Dessa forma, **com a ausência de critérios bem definidos para o pagamento de vantagens além do teto** (Anexo 1) e a rotineira busca de “brechas” que permitam pagamentos exagerados, colocam em risco **a moralidade dos servidores públicos comuns**.

## ➤ Os mitos sobre a estabilidade

Ao adentrar na carreira pública o servidor, **dentro de 3 anos e avaliação do estágio probatório**, adquire **estabilidade**. Dessa forma, uma vez estável, o servidor não pode ser demitido **livremente**. Segundo a Constituição, porém, **ele não é “indemissível”**.

O servidor pode ser demitido em circunstâncias específicas: em **(1)** Caso de sentença judicial transitada em julgado, **(2)** decorrente da condenação por crimes ou atos de improbidade, por **(3)** infrações administrativas, mediante Processo Administrativo Disciplinar (PAD). Ainda, mesmo **depois de aposentado pode ser punido com a “anulação” de aposentadoria**.

Além disso, ele **também pode ser desligado por desempenho insuficiente, aferido mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho**. Por esse dispositivo, entre 2003 e 2019, nada menos que 7.900 servidores foram punidos com perda do cargo. (Anexo 2)

Nenhuma dessas possibilidades de demissão afasta **a necessidade da estabilidade**, uma vez que essa **é uma medida de proteção do servidor contra o capricho e a corrupção de pessoas em melhor situação hierárquica**. Portanto, a estabilidade tem papel fundamental na preservação **da integridade pública**, protegendo **o servidor de pressões indevidas e conferindo-lhe meios para cumprir o seu papel sem o pavor de retaliações**.

A estabilidade também faz valer o **art. 116, VI da Lei nº 8.112, de 1990** que diz ser dever do servidor **“levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior** ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração”

É claro que **sem a garantia da estabilidade**, o servidor se torna refém dos entes políticos, que têm atuação duradoura e orientada por interesses de curto prazo.

## ANEXO 1: PAGAMENTO DE VANTAGENS ALÉM DO TETO

Em geral, os casos de remunerações acima do teto imposto pela Constituição são justificados pelo fato de o excesso se referir a **vantagens adicionais ao salário normal do servidor**. Assim, ocorre que alguns servidores tenham um salário-base menor que o R\$ 33,7 mil, mas receba **verbas indenizatórias, gratificações, ajudas de custo e auxílio-moradia ou auxílio-alimentação**.

É importante que se regule o teto e elimine brechas, assegurando o direito de parcelas indenizatórias

## ANEXO 2: NÚMERO DE SERVIDORES PUNIDOS COM PERDA DO CARGO

Dados apurados pela **Controladoria-Geral da União** apontam que, entre 2003 e 2019, o número de **7.900 servidores** estatutários foram punidos com a perda do cargo.

Fundamento*	2003 a 2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Ato Relacionado à Corrupção	3.081	363	332	344	336	423	322	<b>5.201</b>
Abandono de Cargo, Inassiduidade ou Acumulação Ilícita de Cargos	1.024	126	138	158	125	161	161	<b>1.893</b>
Proceder de Forma Desidiosa	137	11	9	10	19	21	22	<b>229</b>
Participação em Gerência ou Administração de Sociedade Privada	51	3	15	2	6	6	5	<b>88</b>
Outros	279	44	46	36	20	32	32	<b>489</b>
<b>Total</b>	<b>4.572</b>	<b>547</b>	<b>540</b>	<b>550</b>	<b>506</b>	<b>643</b>	<b>542</b>	<b>7.900</b>

Fonte: Controladoria-Geral da União. <http://paineis.cgu.gov.br/corregedorias/index.htm>



## SÍNTESE DAS PROPOSTAS E DO QUE DEVE SER FEITO

COMO É ATUALMENTE	PROPOSTA DO GOVERNO	O QUE DEVE SER FEITO
Concurso de provas ou provas e títulos como ingresso exclusivo em cargos públicos	Flexibilização do concurso, com possibilidade de ingresso por título apenas, ou ingresso simplificado	Manter a regra atual e regularizar os concursos para melhor alocação dos aprovados
Carreiras fixas e estruturadas por atribuições	Facilitação de mobilidade entre carreiras	Manter regra atual e simplificar o sistema de carreiras com cargos e atribuições mais amplas
Promoção baseada no tempo de serviço	Aumentar o tempo das carreiras para que só se alcance o fim com 25 anos ou mais de serviço	Regulamentar o desenvolvimento das carreiras por mérito e curso de aperfeiçoamento. Fim de carreiras em 15 ou 20 anos.
Teto remuneratório com base nos Min. do STF	Regulamentar exceções ao teto remuneratório e controlar acúmulo de cargos	Regulamentação do teto e eliminação de brechas, assegurado o direito de parcelas indenizatórias
Revisão geral anual das remunerações. (dependem de lei)	Extinção do direito à revisão geral e Vedação de reajustes a serem concedidos em parcelas e retroativos.	Manutenção da revisão geral e obrigatoriedade em seu cumprimento e regulamentação da negociação coletiva no serviço público
Remuneração vinculada a complexidade dos cargos e responsabilidades	Liberdade para o Governo decidir sobre as remunerações e Rebaixamento de salários para aproximação de valores com o mercado privado.	Aplicação da CF e equiparação de remunerações entre cargos com iguais atribuições e responsabilidades em cada Poder.
Aposentadoria vinculada ao regime próprio, com previdência complementar.	Redução da despesa previdenciária, com redução do valor das aposentadorias a conceder e aperto sobre	Revogação de contribuições previdenciárias confiscatórias , Mecanismos de preparação para aposentadoria e



	aposentados e pensionistas. Reposição limitada do pessoal aposentado.	planejamento de ingresso de novos servidores
Regime jurídico único para todos os servidores	Fim do Regime Único e criação de vários regimes de contratação. Regime Estatutário exclusivo para carreiras de estado	Manter regime estatutário para servidores de carreiras exclusivas e de atividades acessórias a elas. Permitir a introdução do regime de emprego em atividades hoje sujeitas a terceirização
Contratação temporária para necessidades de excepcional interesse público	Ampliar possibilidades de contratação temporária	Manter a regra constitucional atual e revisar legislação, já excessivamente permissiva.
Estabilidade após 3 anos, condicionada a avaliação do desempenho suficiente	Criação de regime de ingresso com status de <i>trainee</i> por 3 anos, e estabilidade apenas após 5 ou 10 anos de serviço após efetivação.	Manter a regra em vigor. Regulamentar a avaliação de desempenho para fins de aquisição da estabilidade
Irredutibilidade remuneratória	Permitir redução de salários em caso de déficit público ou excesso de despesas	Manter a regra atual
Demissão do servidor estável condicionada a insuficiência de desempenho, prática de crimes ou má conduta do servidor.	Regulamentação da demissão por insuficiência de desempenho de forma flexível, aumentando o poder das chefias.	Regulamentação da demissão por insuficiência de desempenho com base em critérios transparentes e com direito a recurso.