

# IMPACTOS DA REFORMA ADMINISTRATIVA SOBRE AS FORMAS DE CONTRATAÇÃO E A ESTABILIDADE NO SETOR PÚBLICO

*Impacts of the administrative reform on contracting forms and stability in the public sector*

*Impactos de la reforma administrativa sobre las formas de contratación y la estabilidad en el sector público*

## RESUMO

O artigo tem como objetivo analisar os impactos da reforma administrativa consubstanciada na Proposta de Emenda Constitucional PEC - nº 32, de 2020, sobre a estabilidade dos trabalhadores do setor público, tendo em vista a amplificação das possíveis formas de contratação prevista pela reforma. Do ponto de vista metodológico, nossa análise é baseada em dados do Atlas do Estado Brasileiro, produzido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em pesquisa empírica qualitativa realizada com docentes do ensino público superior e em revisão da bibliografia pertinente ao tema. Apontamos para um processo de flexibilização das formas de contratação no setor público brasileiro, caracterizado pelo aumento das contratações de trabalhadores com vínculos instáveis e precários, notadamente os temporários e terceirizados. Esse processo de precarização das relações de trabalho, também identificado no setor privado, está relacionado a importantes transformações políticas e econômicas que ocorreram no Brasil a partir da década de 1990, afetando o papel do Estado e, conseqüentemente, também os servidores públicos. Concluímos que a reforma administrativa apresentada tende a intensificar o processo de flexibilização e precarização das relações de trabalho no setor público já em curso, pondo em risco não apenas a estabilidade dos servidores, mas o próprio Estado democrático e republicano de direito, que deve ser pautado pela isonomia, igualdade e pelo respeito à coisa pública.

**PALAVRAS-CHAVE:** trabalho, servidores públicos, estabilidade no emprego, contrato de trabalho, reforma administrativa.

**Mariana Bettega Braunert**<sup>1</sup>

mbbraunert@gmail.com

ORCID: 0000-0002-3526-4490

**Kelen Aparecida da Silva Bernardo**<sup>1</sup>

kelenbernardo18@gmail.com

ORCID: 0000-0003-1246-0760

**Maria Aparecida da Cruz Bridi**<sup>1</sup>

macbridi@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8004-1360

<sup>1</sup> Universidade Federal do Paraná, PR - UFPR

Submetido 15-01-2021. Aprovado 22-04-2021

Avaliado pelo processo de *double blind review*

**Editores científicos convidados:** Alketa Peci (FGV EBAPE, RJ, Brasil), Cibele Franzese (FGV EAESP, SP, Brasil), Felix Lopez (IPEA Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, RJ, Brasil), Leonardo Secchi (UDESC, SC, Brasil) e Thiago Dias (UFRN, RN, Brasil)

DOI: <http://dx.doi.org/10.12660/cgpc.v26n84.83056>

Esta obra está submetida a uma licença Creative Commons

**ABSTRACT**

*The article aims to analyse the impacts of the Administrative Reform embodied in the Proposal for Constitutional Amendment 32/2020 about the stability of public sector workers, in view of the contracting forms' amplification foreseen by the reform. From the methodological point of view, our analysis is based on data from the Atlas do Estado Brasileiro, atlas produced by the Institute for Applied Economic Research – IPEA, qualitative empirical survey conducted among professors of the public education, and bibliographic review about the theme. We point out to a flexibilization process of the contracting forms in the Brazilian public sector, characterized by the increase in hiring of workers with unstable and precarious employment conditions, notably the temporary and outsourced ones. This precariousness' process of work relationships, also observed in the private sector, is related to important political and economic transformations that occurred in Brazil since the 1990s, affecting the role of the State and, consequently, also public servants. We concluded that the presented Administrative Reform tends to intensify the process of flexibilization and precariousness of work relationships already conducted in the public sector, putting at risk not only the servants' stability, but the democratic and republican State rule of law itself, which must be based on isonomy, equality and respect to public affairs.*

**KEYWORDS:** work, public servants, work stability, contract of employment, administrative reform.

**RESUMEN**

*El artículo tiene como objetivo analizar los impactos de la Reforma Administrativa fundamentada en la Propuesta de Enmienda Constitucional 32/2020 sobre la estabilidad de los trabajadores del sector público, teniendo en cuenta la amplificación de las posibles formas de contratación previstas por la reforma. Desde el punto de vista metodológico, nuestro análisis está basado en datos del Atlas do Estado Brasileiro, atlas elaborado por el Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, en investigación empírica cualitativa realizada junto con profesores de la enseñanza pública superior y en revisión de la bibliografía sobre el tema. Apuntamos a un proceso de flexibilización de las formas de contratación en el sector público brasileño, caracterizado por el aumento de las contrataciones de trabajadores con vínculos inestables y precarios, principalmente los temporales y subcontratados. Este proceso de precarización de las relaciones de trabajo, también identificado en el sector privado, está relacionado con importantes transformaciones políticas y económicas ocurridas en Brasil desde la década de 1990, afectando el rol del Estado y, en consecuencia, también de los servidores públicos. Concluimos que la Reforma Administrativa presentada tiende a intensificar el proceso de flexibilización y precarización de las relaciones de trabajo ya en marcha en el sector público, poniendo en riesgo no solo la estabilidad de los servidores sino al propio Estado democrático y republicano de derecho, el cual debe ser guiado por la isonomía, igualdad y respecto a la cosa pública.*

**PALABRAS CLAVE:** trabajo, servidores públicos, estabilidad en el empleo, contrato de trabajo, reforma administrativa.

**INTRODUÇÃO**

No Brasil, nos anos 1990, sob a bandeira de uma suposta modernidade, o governo Fernando Collor (1990-1992) iniciou um processo de abertura dos mercados, de desmonte do aparelho do Estado e de privatizações. Tais processos foram aprofundados durante os dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso (1995-1998 e 1998-2002) e explicam o avanço da precarização das relações de trabalho no país. O discurso de modernização dos governos Collor e FHC atenderam às orientações dos setores internacionais interessados no potencial do mercado

brasileiro e do Mercosul. O mundo ocidental entrava na era do capitalismo globalizado, que exigia mão de obra farta, barata e flexível, e encontrou respaldo nas reformas laborais no Brasil, que flexibilizaram as modalidades de contratação de trabalho.

As promessas de criação de empregos e melhorias das condições de trabalho, contudo, não lograram êxito, dados os argumentos falsos que as sustentavam. Para os trabalhadores do setor privado, os empregos de qualidade com contratos formais e diretos foram reduzidos, na proporção em que as empresas adotaram a subcontratação e a terceiri-

zação como estratégias para a redução de custos. Cresceram, assim, os contratos por tempo determinado ou parcial e a informalidade. Essas condições distinguiram-se para os trabalhadores do setor público, não por obra do acaso ou da ação das elites dirigentes do país, mas resultado de um conjunto de elementos históricos, políticos e sociais e do aprofundamento da crítica social às relações de trabalho marcadas pelo compadrio, autoritarismo e clientelismo presentes no trabalho público.

O trabalho no setor público assume características distintas dos demais setores, pois historicamente – sobretudo a partir da Constituição Federal (CF) de 1988 (Brasil, 1988) – configurou-se como um espaço constituído por postos de trabalho que seguiam a lógica da formalidade e da estabilidade, tanto para os trabalhadores celetistas quanto para os estatutários. Essas características foram forjadas no processo de luta coletiva do movimento sindical e do arcabouço institucional próprio de uma democracia.

Aos trabalhadores vinculados ao setor público, foi assegurado um conjunto de direitos diferentes dos ligados ao setor privado e fortalecida a estabilidade no cargo, a qual foi perdida pelos trabalhadores da iniciativa privada no decorrer do regime militar em 1967. Até então, os trabalhadores com mais de dez anos de serviço na mesma instituição adquiriam estabilidade – como propugnava a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) criada no governo de Getúlio Vargas, posteriormente substituída pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Desde as últimas décadas do século XX avançou em diferentes graus pelos países

centrais e posteriormente periféricos, incluindo o Brasil, a lógica denominada por Dardot e Laval (2016) de “racionalidade neoliberal”, que tem como modelo de sucesso o da empresa privada, e invadiu a gestão do trabalho no setor público (Braunert, 2018), impactando no trabalho e nos trabalhadores desse segmento.

Depois de um breve interregno durante os governos de Luís Inácio Lula da Silva (2003-2010) e Dilma Rousseff (2011-2015), período caracterizado por contradições, rupturas e continuidades no que tangem às relações de trabalho, a sucessão de governos Michel Temer (2016-2018) e Jair Bolsonaro (2019-atual) adotaram medidas que afetaram significativamente os trabalhadores do setor privado e do setor público. Para os trabalhadores do setor privado, a Lei da Terceirização nº 13.429 (Brasil, 2017) e a reforma trabalhista alteraram substancialmente a legislação protetiva dos trabalhadores, a CLT, flexibilizando ainda mais a já bastante flexível contratação de mão de obra no país. Além disso, a aprovação da Emenda Constitucional nº 95, conhecida como “PEC do teto dos gastos”, limitou os gastos sociais, desidratando os investimentos públicos, impactando diretamente no funcionalismo público. Em setembro de 2020 foi apresentada pelo governo a proposta de reforma administrativa consubstanciada pela PEC nº 32/2020, a qual pode trazer impactos ainda mais profundos nas condições e relações de trabalho no setor público, inclusive no que tangem à estabilidade no emprego, que constitui uma das principais garantias asseguradas aos empregados públicos.

Nesse contexto, o presente artigo busca situar os impactos da reforma administrativa

sobre a estabilidade dos trabalhadores do setor público dentro de um quadro mais amplo de flexibilização e precarização das relações de trabalho, que, desde a década de 1990, afeta não apenas os trabalhadores do setor privado, mas também os servidores públicos.

Com base em dados do Atlas do Estado Brasileiro, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e em pesquisa qualitativa com uma categoria específica de servidores – os docentes das universidades públicas estaduais do Paraná –, apontamos algumas transformações importantes que vêm sendo observadas na evolução do emprego público, notadamente no que diz respeito ao aumento expressivo da contratação de servidores temporários em detrimento de trabalhadores estáveis. Nossa hipótese é a de que a reforma administrativa aprofunda e amplifica um processo já em curso, que é o da flexibilização das formas de contratação no setor público, à medida que amplia o leque de possíveis contratações instáveis e temporárias, o que não só coloca em risco o importante instituto da estabilidade do emprego público, mas também ameaça a oferta de políticas públicas e as conquistas democráticas.

Nesse sentido, algumas questões problematizadas ao longo do texto são: quais são as modalidades de contratação de servidores públicos atualmente existentes na administração pública brasileira? Como se deu a evolução recente das relações de trabalho no setor público brasileiro, no que diz respeito à flexibilização das formas de contratação? Quais os possíveis impactos da reforma administrativa sobre a estabilidade dos servidores públicos?

Essas questões são fundamentais na atual conjuntura, haja vista que a referida proposta nessa reforma não afeta apenas os trabalhadores do setor público, mas indiretamente possui grandes impactos sobre a sociedade como um todo.

## **OS VÍNCULOS CONTRATUAIS NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO**

Resultado de um intenso movimento de lutas sociais e políticas, das ações contra a ditadura civil-militar, do patrimonialismo e clientelismo que marcaram a história do Estado brasileiro, a chamada “Constituição Cidadã”, de 1988, normatizou os princípios de igualdade entre os cidadãos e isonomia, estabelecendo a exigência do concurso público para o ingresso no serviço público nas instâncias municipais, estaduais e federais. A CF/1988 (Art. 37, II) estabeleceu, assim, o marco regulatório do trabalho no setor público, determinando a obrigatoriedade da aprovação em concurso público para a investidura em cargo ou emprego público (Brasil, 1988).

Atualmente, admite-se a contratação de servidores públicos no país basicamente através de três regimes: o estatutário, o celetista e o temporário. Os servidores públicos estatutários são titulares de cargo público efetivo com vínculo regido pelo estatuto do servidor público (Lei n. 8.112/1990). A forma de acesso ao cargo dá-se por meio de concurso público e há regime previdenciário próprio. A rigor, seria mais adequado, inclusive, falar em “admissão” do que propriamente “contratação” no que se refere aos servidores estatutários, haja vista que nesse caso não há um contrato bilateral, mas sim uma adesão unilateral à relação estatutária. Por-

**IMPACTOS DA REFORMA ADMINISTRATIVA SOBRE AS FORMAS DE CONTRATAÇÃO E A ESTABILIDADE NO SETOR PÚBLICO**

tanto, quando utilizamos, ao longo deste texto, expressões como “formas de contratação no setor público” referimo-nos amplamente a todas as formas possíveis de contratação e admissão de empregados ou servidores públicos.

Os empregados públicos celetistas, embora ocupantes de emprego público cujo acesso também se dá por meio da realização de concurso público, têm o contrato de trabalho regido pelas normas da CLT e estão submetidos ao regime geral da previdência social. O termo “emprego público” designa, em rigor, apenas os empregados com vínculo celetista, pois na acepção jurídica o servidor com vínculo estatutário não é um empregado, já que se submete a um estatuto que descreve seus direitos e deveres, não mantendo propriamente uma relação contratual

de emprego com a administração (Cardoso Jr. & Nogueira, 2013; Braunert, 2018).

Também são considerados servidores públicos, em sentido amplo, os servidores temporários contratados para exercer funções públicas por tempo determinado para atender a necessidades temporárias e de excepcional interesse público, mediante regime jurídico especial previsto no artigo 37, IX, da CF/1988. Cada esfera administrativa é responsável por regular, por meio de lei complementar, as regras de seleção e de contratação desses servidores.

Cada modalidade contratual possui, portanto, particularidades no que tange ao regime jurídico, à forma de acesso, ao regime previdenciário e, sobretudo, à estabilidade, como mostra o Quadro 1:

Quadro 1. Condições jurídicas dos servidores públicos estatutários, celetistas e temporários

	Servidores públicos	Empregados públicos	Servidores temporários
Regime jurídico	Estatuto do servidor público (Lei n. 8112/90)	CLT	Regime jurídico especial (art. 37, IX da CF e leis complementares)
Ocupa	Cargo público	Emprego público	Função pública
Forma de acesso	Concurso público	Concurso público	Processo seletivo público
Estabilidade	Possui estabilidade no emprego	Possui “estabilidade relativa”	Não possui estabilidade (temporário)
Previdência social	Regime previdenciário próprio	Regime geral da previdência social	Regime geral da previdência social

FONTE: Elaborado com base em Meirelles (2014) e Di Pietro (2015).

Atentando-se ao aspecto que mais nos interessa aqui, qual seja, o da estabilidade, observa-se que esta, prevista no artigo 41 da CF/1988, é assegurada de fato apenas aos servidores públicos estatutários, pois os empregados celetistas dispõem de estabilidade relativa no emprego, enquanto os servidores temporários não possuem nenhum tipo de garantia ou estabilidade.

Acerca da peculiar condição dos empregados públicos contratados pelo regime da CLT, historicamente existiu divergência jurídica se seriam ou não contemplados com a mesma estabilidade dos servidores estatutários. Hoje, compreende-se que embora os empregados celetistas não possuam a mesma estabilidade constitucional que os servidores titulares de cargos públicos efetivos, seu eventual desligamento deve ter motivação devidamente apurada em processo administrativo com garantia de ampla defesa. Trata-se, portanto, de um servidor contratado por tempo indeterminado, mas protegido de demissões arbitrárias, como as que ocorrem no setor privado.

Portanto, mesmo não dispondo da estabilidade que os servidores estatutários possuem, os empregados públicos celetistas gozam de um *status* laboral que os diferencia dos trabalhadores da iniciativa privada, podendo-se dizer que dispõem originalmente de uma condição mais ou menos próxima à dos trabalhadores contemplados com uma condição salarial estável nos países europeus onde vigorou um Estado de Bem-Estar Social e possuem uma “estabilidade relativa” no emprego. O conceito de “estabilidade relativa” dos empregados públicos celetistas é confirmado por Braunert (2018) em estudo realizado com trabalha-

dores de companhias de economia mista do Paraná, no qual a autora identificou que, embora não fossem estatutários, esses empregados raramente eram demitidos, já que são admitidos mediante aprovação em concurso público e sua dispensa deve ser devidamente motivada.

A possibilidade de contratação de servidores públicos pelo regime da CLT, que já constitui uma flexibilização e fragilização do instituto da estabilidade, foi inicialmente prevista na década de 1960, pelo Decreto-Lei nº 200/1967, em uma reforma orientada pela descentralização administrativa que visou a conferir maior dinamismo, flexibilidade e eficiência, sobretudo ao âmbito econômico de atuação do Estado, ou seja, às empresas estatais (Bresser-Pereira, 1996).

Essa possibilidade de contratação de empregados públicos pelo regime celetista foi extinta pela CF/1988, que instituiu o regime estatutário como Regime Jurídico Único (RJU) de contratação na administração pública brasileira. No entanto, a regra do RJU foi novamente alterada, com a reforma administrativa gerencial dos anos 1990, por intermédio da Emenda Constitucional nº 19, de 1998, que voltou a permitir a contratação de empregados públicos regidos pela CLT por órgão da administração pública indireta.

A referida emenda, que implementou algumas diretrizes do Plano Diretor de Reforma do Aparelho de Estado (PDRAE), de 1995, operou outras importantes alterações no instituto da estabilidade dos servidores, pois aumentou as hipóteses de perda do cargo por servidores estáveis, inseriu a insuficiência de desempenho como critério para demissão e estabeleceu o período probatório

de três anos para aquisição de estabilidade funcional (Biavaschi, 2005; Cardoso Jr. & Nogueira, 2013).

Ao fazer um balanço da reforma administrativa da década de 1990, Krein (2013) analisa que houve de fato uma relativização do estatuto da estabilidade do funcionário público, na medida em que foi instituída uma diferenciação em função dos cargos a serem preenchidos, admitindo-se a contratação de celetistas por concurso público.

Ao contrário dos servidores celetistas, que não gozam da mesma estabilidade que os estatutários, mas dispõem de um contrato por tempo indeterminado com algumas garantias a mais em relação aos trabalhadores da iniciativa privada, os servidores públicos temporários possuem condição mais desvantajosa, pois são contratados por tempo determinado mediante processo seletivo simplificado, sem ter vínculo perene e estável com a administração pública, ainda que com vários deveres e várias atribuições.

Embora esse tipo de contratação temporária, em tese, só possa ocorrer “com a finalidade de atender à necessidade temporária de excepcional interesse público” (Meirelles, 2014, p. 508), sua utilização indiscriminada para suprir um *déficit* de força de trabalho permanente vem constituindo-se em um dos principais mecanismos de flexibilização e precarização do trabalho no setor público brasileiro, já que são formas mais instáveis de contratação e com menos direitos garantidos.

Devido à condição de trabalhadores temporários que ocupam, esses empregados não acessam os direitos previstos aos ser-

vidores estatutários, como plano de carreira e estabilidade, e também são excluídos de direitos assegurados aos celetistas como o FGTS e, conseqüentemente, não acessam o seguro-desemprego. Seus contratos podem ser renovados pelo prazo máximo de dois anos consecutivos. Após esse período, a depender das regras estabelecidas em lei complementar em cada esfera administrativa, esses trabalhadores podem submeter-se a um novo processo seletivo e serem contratados novamente, ocupando a condição de servidor temporário permanentemente, como demonstrou o estudo realizado por Bernardo (2020) sobre as condições de trabalho dos professores temporários nas universidades estaduais do Estado do Paraná, que abordaremos mais adiante.

Nesse sentido, temos atualmente um leque de modalidades contratuais no setor público brasileiro: os estatutários, os celetistas e os temporários. Há também uma parcela expressiva de trabalhadores que não possuem vínculo direto, os terceirizados, que exercem suas atividades no setor público, mas que não possuem vínculos trabalhistas com este e sim com empresas privadas, como ocorre frequentemente com as atividades de limpeza, segurança e *call center*, entre outras. Em 2017, o governo federal sancionou a Lei nº 13.429/2017 (Brasil, 2017), que estabeleceu a terceirização sem limites, regulamentando a terceirização das atividades-fim, ampliando ainda o prazo para contratação temporária. Com essa legislação – que possibilita a generalização da terceirização no setor público, uma vez que o Estado poderá terceirizar toda a oferta de serviços que ainda está sobre sua responsabilidade –, a tendência é a de crescimento da precarização do trabalho, com conseqüências críticas

para os trabalhadores desse setor, conforme analisado a seguir.

## **FLEXIBILIZAÇÃO DAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO**

A precariedade do trabalho, das condições e relações de trabalho é uma realidade que atinge de modo contundente os trabalhadores do setor privado, cada vez mais se estendendo também para o trabalho e os trabalhadores do setor público. Práticas como terceirização, flexibilização contratual, contratos temporários, até então mais recorrentes no setor privado, passam a ser utilizadas pela administração pública na gestão de seus trabalhadores. Atuando assim, o Estado realiza a gestão da “coisa pública” com os mesmos parâmetros da gestão empresarial, o que levou Dardot e Laval (2016) a denominarem esse Estado de “Estado empresarial”, já que o exercício do poder governamental é pensado e regido pela mesma racionalidade da empresa privada.

No processo de inserção da precariedade do trabalho no setor público, mecanismos como depreciação do Estado, “satanização” do serviço público e o desprestígio dos trabalhadores – os quais são descritos como caros, ineficientes e privilegiados – ideologicamente legitimam e sustentam as reformas do aparelho do Estado, a exemplo da realizada por FHC. A desvalorização do servidor público é expressiva no referido go-

verno, que executou um amplo programa de esvaziamento do Estado (empresas e instituições) adotando terceirizações, extinções de cargos vagos e substituições de cargos desocupados em decorrência de aposentadorias por contratações indiretas de trabalhadores terceirizados. Estratégias como desvalorização salarial, exonerações e planos de demissão voluntária dos servidores públicos – que se refletiram nas demais esferas administrativas – e mudanças nas regras para aposentadoria fomentaram a desestabilização e desvalorização do trabalhador público perante a sociedade (Bernardo, 2020).

Ao observarmos a evolução do emprego público nas últimas três décadas, fica evidente o movimento de flexibilização das formas de contratação, que se expressa pelo crescimento das contratações instáveis e precárias – como é o caso de trabalhadores temporários e terceirizados – em detrimento do aumento do contingente de trabalhadores estatutários e celetistas, que possuem um vínculo mais estável com a administração pública.

Sobre a evolução do percentual de vínculos no setor público por regime de contratação nos últimos 25 anos, dados do Atlas do Estado Brasileiro, produzido pelo IPEA, que reúne informações sobre os vínculos ativos e formais de trabalho no setor público brasileiro entre 1986 e 2017, revelam flutuações na composição dos vínculos entre 1997 e 2017, como se pode observar na Tabela 1:



Tabela 1. Evolução do percentual de vínculos públicos por regime de contratação (1995-2017)

Regime de Contratação	Ano (milhões)					%
	1997	2002	2007	2012	2017	
Estatutário	5.203.152	6.814.093	8.515.523	9.711.972	9.983.940	91,88%
CLT	972.505	717.650	659.935	738.717	545.596	- 43,89%
Temporário	90.770	94.407	465.031	618.908	842.938	828,65%

Fonte: Bernardo (2020) com base no Atlas do Estado Brasileiro (Ipea, 2019).

Das modalidades contratuais abarcadas pelo estudo do IPEA, verifica-se que ocorreu um aumento progressivo no quadro de servidores estatutários, crescendo 91,88% na comparação entre 1997 e 2017. Nesse mesmo período, as inserções dos vínculos celetistas reduziram de forma contínua, chegando no ano de 2017 com uma redução de 43,89%. Com movimentação inversa, as contratações temporárias aumentaram significativamente no período em questão, acumulando um crescimento de 828,65% na comparação entre 1997 e 2017.

De forma geral, tem-se um crescimento importante no volume de vínculos estatutários, que pode estar associado ao aumento populacional ao longo dos anos em questão e, conseqüentemente, das demandas por serviços públicos como os de saúde, educação e segurança, que não podem ser interrompidos ou reduzidos (Bernardo, 2020). O dado que mais surpreende, porém, é sem dúvida o expressivo crescimento da quantidade de servidores temporários, que passou de 90.770 milhões em 1997 para 842.938 milhões em 2017.

O crescimento das contratações flexíveis no serviço público brasileiro está ligado, como

dito anteriormente, a um programa político que ganhou fôlego a partir da década de 1990, com propostas de redução do Estado e privatização dos serviços públicos. O diagnóstico de que haveria uma crise fiscal do Estado (tanto nos países europeus quanto latino-americanos), gerada pelos excessivos gastos sociais do *Welfare State*, virou uma espécie de “dogma” inquestionável, justificando a necessidade da realização de amplas reformas do Estado, bem como a adoção de medidas de austeridade fiscal e fortes reduções dos gastos públicos (Harvey, 1993; Draibe, 2004; Santos, Gomes, Santos, Ribeiro & Andrade Filho, 2004). Os empregados públicos passaram a ser vistos como um “problema fiscal”, isto é, um custo para o Estado, e estigmatizados como pessoas que trabalham pouco, ganham muito, prestam maus serviços à população e são privilegiadas por terem estabilidade no emprego (Krein, 2013; Ribeiro & Mancebo, 2013).

Nesse contexto, cabe enfatizar o significativo impacto da Lei Complementar nº 101, de maio de 2000, a chamada Lei de Responsabilidade Fiscal, promulgada na segunda fase do governo FHC (1995-2002), sobre a flexibilização das formas de contratação no setor público brasileiro. Introduzida a partir

de negociação com o Fundo Monetário Internacional (FMI) em 1998, colocou limites para despesas permanentes com pessoal e inibiu a realização de concursos públicos, impedindo que aumentos de gastos sejam feitos sem que se aponte a origem dos novos recursos. Essas limitações orçamentárias estimularam o aumento da contratação temporária, emergencial e de comissionados no serviço público, já que funcionários admitidos mediante concurso são “mais caros” e tornam-se despesa permanente (Krein, 2007; Magni, 2016). Com isso, ampliaram-se as modalidades de terceirização, como concessão, permissão, parcerias, cooperativas, Organizações Sociais (OSs) e as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs) (Druck, 2015).

Observa-se, assim, que há um aumento das contratações terceirizadas e temporárias no serviço público federal. Magni (2016) evidencia que, entre 1995 e 2015, ocorreram 346.164 contratações por tempo determinado na esfera federal, sendo que, destes, 69.095 foram contratados na saúde; 42.351 no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); e 77.027 foram inseridos em outras áreas. No setor educacional, a autora aponta que foram contratados 157.691 servidores temporários entre 1995 e 2015, enquanto a quantidade de efetivos que ingressou no mesmo período foi de apenas 93.527. Ou seja, para cada servidor efetivo na educação, foram contratados dois temporários (Magni, 2016).

Por ser a educação um setor emblemático dessa tendência de flexibilização da contratação da força de trabalho no serviço público via aumento das contratações temporárias, analisamos a mudança na composição do

perfil dos professores da rede pública superior do Estado do Paraná, bem como a precariedade e instabilidade que acompanham a condição dos docentes temporários, evidenciadas em pesquisa qualitativa realizada por Bernardo (2020). Nesse estudo, houve a opção em adotar o conceito de trabalho temporário, que se distingue do Contrato de Trabalho Temporário previsto na CLT, comum no setor privado.

### *O crescimento das contratações temporárias nas universidades estaduais do Estado do Paraná*

O sistema de universidades estaduais paranaense é composto por sete universidades públicas. As três primeiras universidades estaduais – Universidade Estadual de Londrina (UEL), Universidade Estadual de Maringá (UEM) e a Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) – foram institucionalizadas por meio de três decretos em 1970, que autorizavam a junção das faculdades já existentes. Decorridos 21 anos, em 1991 foi criada a Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), na cidade de Cascavel. Logo após, em 1997, foi implantada a Universidade Estadual do Centro-Oeste do Paraná (UNICENTRO), em Guarapuava. Nove anos depois, em 2006, foi criada a Universidade do Norte do Paraná (UENP) situada na cidade de Jacarezinho. Consolidando a estrutura universitária do Estado, em 2013 foi instituída a Universidade do Estado do Paraná (UNESPAR), a qual incorporou em sua estrutura sete faculdades que já existiam.

No aspecto jurídico-institucional, essas universidades estaduais são autarquias e o recrutamento de trabalhadores deve ocorrer via concurso público como estatutários vin-

**IMPACTOS DA REFORMA ADMINISTRATIVA SOBRE AS FORMAS DE CONTRATAÇÃO E A ESTABILIDADE NO SETOR PÚBLICO**

culados ao RJU, modalidade de contratação que assegura estabilidade ao docente, inserção no plano de carreira e acesso às condições consideradas necessárias para o desenvolvimento das atividades acadêmicas – ensino, pesquisa e extensão. Entretanto, consonante com as tendências atuais, ampliam-se outras formas de contratações flexíveis, como a modalidade de professor temporário, regulada pela Lei Complementar nº 108/2005 (Paraná, 2005), que prevê a contratação em regime especial para atender às necessidades temporária e excepcional. A celebração de contratos nos termos da referida lei preconiza tão somente

o atendimento das demandas emergenciais até que se providencie a realização de concurso público.

No entanto, nas universidades estaduais do Paraná, a contratação temporária de professores é uma prática recorrente para atender a demandas consolidadas de falta de docentes estatutários. Trata-se de uma prática que o Estado passou a acionar para suprir a falta estrutural de docentes nas universidades estaduais. A Tabela 2 demonstra a evolução percentual da contratação de docentes concursados com contratos estáveis e docentes temporários com contratos instáveis:

Tabela 2. Composição do quadro de docentes das universidades estaduais do Paraná no período de 2002 a 2017

Ano	Número absoluto professor concursado	Número absoluto professor temporário	% Professor temporário
2002	4344	564	13%
2003	4729	594	13%
2004	4551	594	13%
2005	4440	1056	24%
2006	4442	1178	27%
2007	4527	1092	24%
2008	5013	1323	26%
2009	5035	1078	21%
2010	5120	1279	25%
2011	5058	1354	27%
2012	5505	1193	22%
2013	5434	1410	26%
2014	6139	1587	26%
2015	6204	1809	29%
2016	6048	2035	34%
2017	6011	1895	32%

Fonte: Dados do Censo Acadêmico (2002-2012) e dados coletados no Setor de Recursos Humanos das sete universidades estaduais do Paraná (2013-2017). (Bernardo & Bridi, 2019).

Entre 2002 e 2004, há uma permanência de 13% de professores temporários atuando nas estaduais. Em 2005, a contratação de professores temporários representa 24% do quadro de docentes vinculados ao ensino superior estadual. No ano de 2006, passa para 27%, verificando-se leves flutuações no percentual de temporários nos anos seguintes. O ano de 2016 é o que apresenta o maior índice da série analisada, com 34% de professores do ensino superior estadual com vínculo de temporários. Ou seja, 34% do total de docentes das universidades estaduais são professores em modalidade de contratação temporária e instável. Esse aumento denota que o Estado, em vez de recompor o quadro de docentes com servidores públicos estatutários, prioriza as contratações de temporários para manter as atividades em sala de aula.

No caso da realidade estudada, verificamos um grande percentual de profissionais que possuem alto grau de qualificação profissional – no âmbito da pós-graduação *stricto sensu* –, mas que estão submetidos a uma lógica contratual que os condicionam a vivenciar dinâmicas de trabalho pautadas na instabilidade e na insegurança. Os docentes temporários podem ser contratados para atuar com Regimes de Trabalho (RT) semanal muito diversificados como RT-40, RT-38, RT-36, RT-34, RT-32, RT-30, RT-28, RT-26, RT-24, RT-22, RT-20, RT-18, RT-16, RT-14, RT-12, RT-10, RT-9, RT-8, RT-6 (Bernardo & Bridi, 2019). Esses regimes de referem-se às jornadas de trabalho contratadas, sendo, por exemplo, a modalidade R-40 um professor com uma jornada integral, que contrasta com um professor RT-6, contratado para trabalhar apenas seis horas semanais.

Configuram-se, portanto, como “professores horistas”, uma modalidade comum do mercado de trabalho docente no setor privado. Embora a adoção de uma multiplicidade de regimes de trabalho não seja igual em todas as universidades estudadas, expressa as múltiplas facetas da flexibilização contratual e de regime de trabalho, que segundo Bernardo (2020) são relações de trabalho marcadas pela desigualdade, visto que além da insegurança e da instabilidade quanto ao trabalho e à renda advinda dele, os temporários são excluídos de “um conjunto de direitos e garantias, quando comparados aos professores efetivos, [com] condições de trabalho desiguais e relacionamentos assimétricos e heteronômicos com os pares” (p. 297).

Os dados aqui apresentados, somados ao estudo empírico realizado com docentes das universidades paranaenses, demonstram que a instabilidade e as formas de contratação flexíveis já estão presentes no serviço público brasileiro desde os anos 1990, com tendência de crescimento dependendo do governo que assume o poder.

A modalidade de contrato flexível e temporário, marcada pela instabilidade e precariedade, indica não uma situação peculiar e atípica para a categoria dos docentes do ensino superior público, mas anuncia mudanças de estatuto em curso, confirmadas pela proposta de reforma administrativa que analisaremos na sequência (PEC 32/2020), podendo tornar-se uma nova condição de trabalho para a maioria dos docentes e dos trabalhadores do setor público como um todo.

## **REFORMA ADMINISTRATIVA E O POSSÍVEL FIM DA ESTABILIDADE DOS SERVIDORES PÚBLICOS NO BRASIL**

Na mesma narrativa ideológica de que os trabalhadores do setor público são ineficientes e caros e visando a combater os supostos “privilégios” do servidor público, o governo Jair Bolsonaro (sem partido) propôs a reforma administrativa em setembro de 2020, consubstanciada com a PEC 32/2020. Caso seja aprovada, o processo de flexibilização das formas de contratação e desestabilização do trabalho no setor público brasileiro tende a intensificar-se ainda mais.

Na esteira de uma série de reformas recentemente implementadas, como a reforma trabalhista e a previdenciária, a administrativa pode ser compreendida como parte de uma agenda que se intensificou a partir de 2016, orientada pelos interesses do mercado, comprometida com o ajuste fiscal e a redução de gastos públicos.

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

No que diz respeito às formas de contratação, a reforma administrativa em certa medida propõe no serviço público algo equivalente ao que foi feito pela reforma trabalhista de 2017 nas relações de trabalho no setor privado, à medida que amplia o leque de possibilidades de vínculos contratuais, trazendo um novo “cardápio” à disposição da administração pública, com formas mais instáveis e precárias de contratação de servidores. Com isso, a tendência é uma redução ainda maior da quantidade de servidores estáveis e uma ampliação do número de servidores com vínculos instáveis e temporários.

Nesses termos, a reforma proposta pelo governo Bolsonaro promove a instabilidade na relação de trabalho no setor público, uma vez que retira a estabilidade funcional dos servidores nos respectivos cargos públicos, colocando fim à isonomia entre os trabalhadores, generalizando a flexibilização das contratações e a insegurança nas relações de trabalho no setor público. Desse modo, os princípios orientadores da CF/1988 da igualdade e isonomia sucumbem.

A nosso ver, se aprovada da forma como está, a reforma administrativa tende a trazer sérios prejuízos não apenas às condições e relações de trabalho dos servidores públicos, mas à sociedade brasileira como um todo, pois constitui um retrocesso em termos da constituição de um Estado democrático e republicano, se pensarmos nas consequências, a médio e longo prazo, de uma máquina administrativa composta por servidores públicos em sua maioria não estáveis e submissos a interesses particulares de governos.

Nessa conjuntura, é fundamental retomar

mos a discussão acerca dos fundamentos e objetivos do instituto da estabilidade no serviço público, distorcidos pelo discurso hegemônico que coloca os servidores públicos na posição de privilegiados. Afinal, por que existe, no Estado brasileiro, um corpo de servidores públicos estáveis? Qual foi a intenção do legislador ao assegurar o direito à estabilidade ao funcionalismo público?

Embora seja visto pelo senso comum como um privilégio do servidor, cabe lembrar que a origem do instituto tem relação com a concepção de uma burocracia no sentido típico ideal weberiano, qual seja, a formação de um corpo qualificado de funcionários permanentes, recrutados com base em critérios técnicos e impessoais (Abrúcio & Loureiro, 2018).

Prevista no Brasil desde a Constituição de 1934, a estabilidade no serviço público contribuiu para a profissionalização da administração pública brasileira e para a constituição de um Estado minimamente baseado em valores republicanos e fundado no respeito à coisa pública, em oposição às práticas até então vigentes de utilização política de cargos públicos. Tais práticas sustentam-se pela herança sócio-histórica de construção do Estado brasileiro pautada na cultura lastreada do coronelismo, patrimonialismo e do clientelismo, como destacamos anteriormente, na qual as elites políticas e econômicas se apoderam do espaço público, como extensão de suas posses. Como mecanismo de enfrentamento desse Estado oligopólico, a seleção via concurso público e a estabilidade do servidor público instrumentalizam o Estado para que funcione de fato a serviço da sociedade, e não a favor dos interesses políticos e particulares dos governantes

(Abrúcio & Loureiro, 2018).

A contratação de servidores estáveis mediante concurso público, assim, protege os servidores públicos de pressões, perseguições e mesmo demissões motivadas por fatores políticos ou mesmo pessoais. Na medida em que possibilita a existência de um corpo técnico estável e independente de nomeações de caráter político-partidário e oscilações de governos, ela garante também a continuidade dos serviços públicos e a estabilidade administrativa.

O principal objetivo da estabilidade, portanto, consiste em assegurar imunidade aos servidores contra toda sorte de malversação dos interesses públicos, protegendo não apenas os funcionários contra perseguições políticas e demissões injustas, mas também a sociedade como um todo de vícios como o nepotismo e clientelismo, além de impedir a descontinuidade administrativa (Souza, 2002).

Não se pode negar, evidentemente, que a estabilidade passou a ser um forte atrativo do emprego no setor público, sobretudo em um contexto de precarização do mercado de trabalho, em que as perspectivas no setor privado se tornam cada vez mais instáveis e inseguras. Contudo, é preciso ter em vista essencialmente os motivos pelos quais esse instituto foi originalmente criado, e, nesse sentido, não se trata de um “reduto de postos privilegiados”, mas sim de garantir o respeito à coisa pública, assim como a continuidade administrativa e a estabilidade democrática, o que nos parece ser do interesse não apenas dos servidores públicos, mas de toda a sociedade.

A PEC 32/2020, ao enfraquecer o instituto da

## IMPACTOS DA REFORMA ADMINISTRATIVA SOBRE AS FORMAS DE CONTRATAÇÃO E A ESTABILIDADE NO SETOR PÚBLICO

estabilidade, coloca em risco a qualidade e a continuidade das políticas públicas de caráter permanente como educação, saúde, assistência social e previdência social, uma vez que abre brechas para que os cargos sejam preenchidos não mais por critérios técnicos, mas sim por parâmetros partidários do governo que se encontra conjuntamente no poder. Essa condição fragiliza a oferta dos serviços públicos e expõe o servidor a situações de assédio moral e institucional, bem como a perseguições políticas e ideológicas.

### *Crescimento descontrolado e remunerações exorbitantes: fato ou falácia?*

Dentre as principais argumentações que sustentam a defesa da reforma administrativa expressa na PEC 32/2020 estão a de que ocorreu, na última década, um crescimento

descontrolado do número de servidores públicos e que estes possuem remunerações exorbitantes e privilégios excessivos, onerando expressivamente os cofres públicos. Os dados do Atlas do Estado Brasileiro evidenciam que em três décadas o contingente de servidores públicos gravita entre 15% e 20% do total de vínculos formais. Em 2017, a administração pública brasileira era responsável por empregar um contingente de mão de obra de aproximadamente 11,5 milhões de servidores públicos, que correspondiam a 17,4% do total de ocupados formalmente no conjunto da economia.

Quando desagregamos os dados por nível de administração, é possível verificar que foi a administração municipal a principal responsável pelo aumento da inserção de servidores no período analisado, como demonstram os dados da Tabela 3:

Tabela 3. Evolução de vínculos públicos por níveis federativos

Esfera administrativa	1995	2000	2005	2010	2015	2017
Federal	4,6%	4,4%	9,1%	36,8%	27,2%	33,2%
Estadual	23,7%	27,6%	37,7%	57,6%	58,3%	53,8%
Municipal	66,2%	92,3%	187%	275,4%	312,1%	317,3%

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração e cálculo com base no Atlas do Estado Brasileiro (Ipea, 2021).

A administração estadual e federal cresceu de forma moderada e contínua, enquanto a administração pública municipal se configura como a maior empregadora das três esferas, atingindo um crescimento de 317,3% em 2017. Esse dado é importante quando refletimos sobre o processo de descentralização da gestão pública ocorrido após a aprovação da CF/1988, concebido inicialmente como mecanismo para ampliar a participação e democratização da coisa

pública. Nesse processo, a esfera municipal passa a ser responsável pela coordenação e execução de políticas sociais públicas como saúde, educação, assistência social, habitação, segurança alimentar e nutricional, demandando assim recursos físicos e humanos adequados para a oferta de serviços públicos contemplados pelas políticas sociais. O processo de descentralização das políticas sociais possibilita explicar o movimento de ampliação de servidores públicos

no período analisado (1995-2017), pois nove em cada dez servidores estão vinculados à administração municipal (Ipea, 2021).

A maioria dos servidores públicos está vinculada ao Poder Executivo, sendo o responsável pela gestão e execução das políticas sociais públicas. Em 2017, 59% pertenciam ao executivo municipal, 31% ao estadual e apenas 9% ao federal. São os municípios que mais empregam, no entanto são os com a média salarial menor na comparação com as demais esferas: 60,63% dos servidores do Executivo municipal estavam na faixa salarial de R\$ 2.500,00. No Poder Executivo federal, de acordo com Lopez e Guedes (2021), a remuneração média foi de R\$ 4.800, em 1986, para R\$ 8.500, em 2017, portanto com um aumento médio anual real de apenas 1,8%. Já no Executivo estadual a média do aumento real foi ainda menor, passando de R\$ 3.600 para R\$ 4.600, com aumento médio anual real de 0,8%. E, no Executivo municipal, a remuneração média passou de aproximadamente R\$ 2.000 para R\$ 2.800, com aumento médio anual real de 1,1% (Lopez & Guedes, 2021).

A argumentação de rendimentos excessivos utilizada para defender a PEC 32/2020 é, portanto, equivocada, pois a análise dos dados, tomando o maior empregador dentre os entes federados, o Executivo municipal, demonstra que a média salarial gravita em torno de R\$ 2.000 a R\$ 2.800 em três décadas. São trabalhadores que em sua maioria – quatro a cada dez – estão vinculados às políticas de educação e saúde (Ipea, 2021). A retirada da estabilidade desses trabalhadores coloca em risco a qualidade e a continuidade da oferta de tais políticas, uma vez que a esfera municipal, espaço da política,

*locus* privilegiado da ação pública, também é espaço de disputas, tensões sociopolíticas e, nela, as relações e contatos com as chefias são mais próximas e imediatas em razão da espacialidade local, principalmente em municípios menores.

É, portanto, uma grande falácia o discurso da prevalência dos salários aviltantes da maioria do funcionalismo público.

## CONCLUSÃO

A literatura que vem analisando as transformações no e do trabalho, sobretudo nas formas de contratação, demonstra o crescimento das modalidades de contratos ditos “flexíveis”, leia-se mais precários, dada a instabilidade e insegurança que tais modalidades infringem aos trabalhadores dos mais diferentes setores econômicos. Autores das mais diferentes bases teóricas, tais como Castel (1998), Harvey (1993), Boltansky e Chiapello (2009), identificaram um processo de desconstrução das formas protegidas de trabalho e o recrudescimento da dualização, no qual de um lado tem-se uma maioria de trabalhadores submetidos a contratos de trabalho flexíveis, por tempo determinado, parcial etc., e de outro uma minoria formada por estáveis e protegidos.

O movimento assistido no Brasil, no período recente, que estendeu a terceirização também para as atividades-fim e a reforma administrativa anunciada pelo governo Bolsonaro em 2020 promovem mais do que uma “desestabilização dos estáveis” (Castel, 1998), mas a sua eliminação. Desse modo, o trabalho deixa de ser realizado majoritariamente por servidores públicos concursados e passa a ser executado por trabalhadores



em sua maioria contratados de forma precária, temporária, com contratos por tempo determinado, por projetos, estágios, bolsas e outras modalidades, com remunerações e condições de trabalho piores. Soma-se a isso o risco de o país retomar às práticas patrimonialistas de outrora, como analisa Carleial (2020) ao afirmar que “o interesse em substituir servidores concursados, supostamente ineficientes, está associado ao interesse de contratar protegidos políticos a cada governo” (p. 116).

Não se trata, portanto, de defender privilégios, pois a nosso ver tratar direitos como privilégios é premissa equivocada. Os direitos do trabalho, à segurança no trabalho, planos de carreira, remuneração decente e possibilidade de organização sindical, entre outros, não são privilégios, mas condições básicas para todos os trabalhadores dos mais diferentes setores econômicos.

Desse modo, a reforma administrativa proposta em setembro de 2020 (PEC 32/2020) não apenas enfraquece a autonomia do servidor, mas possibilita mudanças nas modalidades de contratação, deixando os servidores à mercê das chefias e dos governos que os contratam, como também e principalmente destitui de forma grave e contundente o poder do Estado de levar a cabo suas políticas públicas que proporcionam desenvolvimento econômico, político e social. Ao desmontar a “burocracia”, uma característica e condição necessária do Estado moderno, como analisado por Max Weber, o país elimina suas condições mais basilares de uma nação moderna e democrática. É a própria democracia que se esvai.

## REFERÊNCIAS

Abrúcio, L. F., & Loureiro, M. R. (2018). Burocracia e ordem democrática: Desafios contemporâneos e experiência brasileira. In: Pires, R., Lotta, G., & Oliveira, V. E. (Orgs.). *Burocracia e políticas públicas no Brasil: interseções analíticas*. Brasília: Ipea; Enap. p. 23-58.

Bernardo, K. A. S. (2020). *Flexibilização contratual no setor público: Condições e relações de trabalho dos professores temporários nas universidades estaduais do Paraná*. (Tese de doutorado – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba).

Bernardo, K. A. S.; & Bridi, M. A. C. (2019). A precariedade do trabalho que se alastra no setor público: Um estudo sobre os professores temporários na universidade pública. In: Congresso Internacional de Sociologia - Alas Perú 2019, 32, *Anales [...]* Lima (PER): USM.

Biavaschi, M. B. (2005). *O direito do trabalho no Brasil - 1930/1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas. 2007*. (Tese de doutorado – Instituto de Economia, Universidade de Campinas).

Boltanski, L., & Chiapello, E. (2009). *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes.

Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Casa Civil. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

Brasil. (2017). *Lei n. 13.429, de 31 de março*

de 2017. Altera dispositivos da lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm).

Braunert, M. B. (2018). *Empresas públicas, racionalidade privada? Um estudo sobre o trabalho nas companhias de economia mista do Paraná*. (Tese de doutorado— Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba).

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

Cardoso Jr., J. C., & Nogueira, R. P. (2013). É preciso defender o Estado brasileiro: Tendências da ocupação no setor público na primeira década de 2000. In: Krein, J. D., et al. (Orgs.). *Regulação do trabalho e instituições públicas*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, v. 2, p. 69-88.

Carleial, L. (2020). Estado, servidor público e o desenvolvimento brasileiro. In: Gediel, J. A. P., & Mello, L. E. *Erosão de direitos: reformas neoliberais e assédio institucional*. Curitiba: Editora Kaygangue.

Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis: Vozes.

Dardot, P., & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo.

Di Pietro, M. S. Z. (2015). *Direito administrativo*. 28. ed. São Paulo: Atlas.

Draibe, S. (2004). *Rumos e metamorfoses: Estado e industrialização no Brasil 1930-1960*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz & Terra.

Druck, G. (2015). *A terceirização no setor público e a proposta de liberalização da terceirização pelo PL 4330*. Recuperado de <https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-setor-publico-e-a-proposta-de-liberalizacao-da-terceirizacao-pelo-pl-4330>.

Harvey, D. (1993). *A condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 2. ed. São Paulo: Loyola.

Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). (2021). *Vínculos públicos, por regime de contratação (1994-2017)*. Atlas do Estado Brasileiro. Recuperado de: <http://www.ipea.gov.br/atlasestado/consulta/72>.

Krein, J. D. (2007). *Tendências recentes na condição de emprego no Brasil: 1990-2005*. (Tese de doutorado – Instituto de Economia, Universidade de Campinas).

Krein, J. D. (2013). As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. In: Fagnani, E. (Org.). *Debates contemporâneos*. São Paulo: LTr. (Economia social e do trabalho, n. 8).

Lopez, F., & Guedes, E. (2021). Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986-2017). In: *Atlas do Estado Brasileiro*. Recuperado de: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/indicadores>.

Magni, A. C. (2016). *Precarização dos serviços públicos*. Brasília.

Meirelles, H. L. (2014). *Direito administrativo brasileiro*. 41. ed. São Paulo: Malheiros.

Paraná. (2005). *Lei Complementar n. 108, de 18 de maio de 2005. Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da administração direta e autárquica do poder executivo, conforme específica*. Recuperado de: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7352>.

Ribeiro; C. V., & Mancebo, Deise. (2013). O servidor público no mundo do século XXI. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 33(1), 192-207. doi:10.1590/S1414-98932013000100015

Santos, R. S., Gomes, F.G., Santos, C.S.S., Ribeiro, E.M., Andrade Filho, L.M.. (2014). A controvertida crise social brasileira. *Revista Desenhahia*, Salvador, 1(1), 79-105.

Souza, T. C. P. (2002). *Mérito, estabilidade e desempenho: influência sobre o comportamento do servidor público*. (Dissertação de mestrado – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro).