

# IMPACTOS DA PEC 32/2020 SOBRE A SELEÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS: UM CAMINHO NA CONTRAMÃO DA IMPESSOALIDADE, DA ISONOMIA E DA MERITOCRACIA

ANTONIO MIGUEL BARROS TENÓRIO VARJÃO DOS SANTOS<sup>1</sup>

## Resumo

Este artigo analisa os impactos da PEC n. 32/2020, a proposta de reforma administrativa do Governo Bolsonaro, nos concursos públicos, enquanto instrumento de impessoalidade, de isonomia e de meritocracia. Para tanto, examina as disposições constitucionais sobre o acesso dos brasileiros aos cargos públicos e as suas consequências, bem como as possíveis alterações que serão promovidas, neste campo, pela eventual aprovação da PEC n. 32/2020. Conclui que as alterações propostas na PEC n. 32/2020 relativas aos concursos públicos são perigosas, uma vez que abrem possibilidades para graves violações dos princípios que regem a Administração Pública, especialmente dos princípios da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, redundando num retrocesso do papel dos concursos públicos na seleção de servidores probos e eficientes.

**Palavras-Chave:** Reforma Administrativa; Concursos públicos; Impessoalidade; Isonomia; Meritocracia.

## Abstract

This article analyzes the impacts of PEC n. 32/2020, the Administrative Reform proposal of the Bolsonaro Government, in public tenders, as an instrument of impersonality, isonomy and meritocracy. To this end, it examines the constitutional provisions on the access of Brazilians to public offices and their consequences, as well as the possible changes that will be promoted, in this field, by the eventual approval of PEC n. 32/2020. It concludes that the changes proposed in PEC n. 32/2020 relating to public tenders are dangerous, since they open possibilities for serious violations of the principles that govern Public Administration, especially the principles of impersonality, morality, publicity and efficiency, resulting in a retrogression of the role of public tenders in the selection of probable and efficient servers.

**Keywords:** Administrative Reform; Public tenders; Impersonality; Isonomy; Meritocracy.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela Universidade do Estado da Bahia. Especialista em Direito Constitucional pela Universidade Gama Filho. Mestrando em Administração Pública pela Universidade Federal de Alagoas. Analista jurídico do Ministério Público do Estado de Alagoas.

## RESUMEN

Este artículo analiza los impactos de PEC n. 32/2020, la reforma administrativa propuesta del Gobierno de Bolsonaro, en licitaciones públicas, como instrumento de impersonalidad, de isonomía y meritocracia. Para ello, examina las disposiciones constitucionales sobre acceso de brasileños a cargos públicos y sus consecuencias, así como posibles cambios que será promovido, en este campo, por la posible aprobación del PEC n. 32/2020. Concluye que los cambios propuestos en el PEC n. 32/2020 sobre licitaciones públicas son peligrosas, um ya que abren posibilidades de graves violaciones a los principios que rigen la Administración Pública, especialmente los principios de impersonalidad, moralidad, publicidad y eficiencia, resultando en un retroceso en el papel de las licitaciones públicas en la selección de funcionarios honesto y eficiente.

Palabras clave: Reforma Administrativa; Concursos publicos; Impersonalidad; Isonomía; Meritocracia.

## Introdução

Não é necessário ser estudioso da Administração Pública para saber que, no Brasil, ainda na terceira década do século XXI, as organizações públicas são encaradas como patrimônio particular de alguém. Não é fenômeno incomum, por exemplo, municípios chefiados, ao longo de décadas, por membros ou agregados de uma mesma família; deputados que nomeiam, em seus próprios gabinetes, parentes a partir do quarto grau (para escapar da súmula vinculante n. 13) e vereadores que instalam, em marajانات dos tribunais de contas, suas esposas e namoradas.

Embora os cargos públicos sejam, em tese e do ponto de vista exclusivamente formal e normativo, acessíveis a todos os brasileiros, que necessitam, para ocupá-los, apenas de serem aprovados em concursos públicos, na prática, todos sabem da excessiva quantidade de cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, e de contratos de prestação de serviços, que nem sempre são assinados com profissionais republicaneamente selecionados.

A despeito dos desvios acima apontados (excesso de comissionados e de contratados), o concurso público, que é, em tese, a regra para o ingresso no serviço público, é um importante instrumento de moralização e de profissionalização da Administração Pública.

O concurso público é um instituto que merece muitas críticas, pois, com o pretexto de promover a isonomia, frequentemente, ele reproduz, consolida e justifica desigualdades (Helal, Fernandes & Neves, 2008). Por meio dele, pessoas materialmente desiguais participam de uma disputa em condição de igualdade apenas formal. As diferenças das trajetórias dos candidatos são, por um breve momento, esquecidas, mas elas, se

não determinam, exercem grande influência sobre o resultado do certame. Apesar disto, na ausência de um instituto melhor, o concurso público é um importante instrumento de isonomia e de impessoalidade.

As deficiências do concurso público em relação à isonomia estão sendo, de forma paulatina e pontual, corrigidas, por exemplo, por meio dos sistemas de cotas para negros, mulheres, portadores de necessidades especiais etc. Obviamente, não é o caso de aboli-lo, mas de aperfeiçoá-lo.

O prestígio do concurso público, no Brasil, é tão grande, que há quem sustente, como o senador José Reguffe, que apresentou a Proposta de Emenda Constitucional n. 52/2015, que os ministros do Tribunal de Contas da União, do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça, assim como os conselheiros dos Tribunais de Contas dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, deveriam ser selecionados por concursos públicos de provas e títulos.

Os cargos em comissão e os contratos de prestação de serviço, por outro lado, são frequentemente reconhecidos, embora com numerosas e louváveis exceções, como instrumentos que favorecem a imoralidade, o patrimonialismo, o personalismo, o nepotismo, o clientelismo (Bandeira de Mello, 2015), mediante, por exemplo, a nomeação de parentes, de amigos e de correligionários políticos que, frequentemente, não ostentam as habilidades necessárias para o exercício das funções públicas.

A Proposta de Emenda Constitucional n. 32/2020, apresentada pelo presidente Jair Bolsonaro para alteração das disposições constitucionais sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa, caso aprovada, promoverá significativas mudanças na forma de acesso dos brasileiros aos cargos públicos.

Este artigo insere-se neste contexto de discussão parlamentar sobre mudanças no regime jurídico dos servidores público do Brasil e tem o objetivo geral de analisar os impactos da PEC n. 32/2020, a proposta de reforma administrativa do Governo Bolsonaro, nos concursos públicos, enquanto instrumento de impessoalidade, de isonomia e de meritocracia.

Especificamente, serão examinadas as disposições constitucionais sobre o acesso dos brasileiros aos cargos públicos e as suas consequências, bem como as possíveis alterações que serão promovidas pela eventual aprovação da PEC n. 32/2020.

## **Das regras constitucionais de acesso aos cargos públicos**

A Constituição da República Federativa do Brasil, no inciso II do art. 37, estabelece a regra de acesso aos cargos e empregos públicos mediante prévia aprovação em concurso público, de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego.

O mesmo dispositivo constitucional estabelece uma exceção de acesso aos cargos e empregos públicos que, diferentemente da regra, prescinde de prévia aprovação em concurso público: o provimento dos cargos em comissão, declarados em lei como de livre nomeação e exoneração.

É conveniente e seguro que a regra estabelecida no inciso II do art. 37 da Constituição da República esteja explícita e escrita no texto constitucional, contudo, não seria difícil extraí-la, por meio de uma leitura republicana, do *caput* do mesmo art. 37, que reconhece, como princípios orientadores de toda Administração Pública, a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência.

Deixando de lado, por um momento, o princípio da legalidade, uma vez que a lei admite múltiplos conteúdos, nota-se a dificuldade de imaginar uma forma de selecionar servidores públicos, respeitando os princípios da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência que não seja o concurso público, de provas ou de provas e títulos, ou que seja melhor que este instrumento.

A ideia de que os servidores públicos deveriam ser escolhidos de forma impessoal e meritocrática estava presente já na Constituição Política do Império do Brasil, outorgada por D. Pedro I, em 25 de março de 1824, que, no art. 179, inciso XIV, reconhecia que todo o cidadão poderia ser admitido aos cargos públicos civis, políticos ou militares sem outra diferença que não seja dos seus talentos e virtudes (Motta, 2010). Contudo, como não havia previsão de obrigatoriedade de concurso público, era o Imperador e os seus prepostos que apontavam, de maneira patrimonialista, quem eram estas pessoas, talentosas e virtuosas, que deviam ocupar os cargos públicos.

A sucinta Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891, no seu art. 73, se limitou a reproduzir a informação de que os cargos públicos civis ou militares são acessíveis a todos os brasileiros e não mencionou, sequer, que eles deveriam ser

selecionados por seus talentos e virtudes e, muito menos, o instituto do concurso público.

A constituição subsequente, promulgada em 16 de julho de 1934, no Governo de Getúlio Vargas, é a primeira a mencionar o concurso público como instrumento de seleção de servidores públicos (Motta, 2010). Ela reproduz, no art. 168, a informação de que os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros e, no art. 169, ela inova em relação às constituições anteriores ao afirmar que os servidores públicos escolhidos por concurso público adquirem estabilidade dois anos depois da nomeação enquanto os demais servidores, que não tenham sido escolhidos por concurso público, adquirem estabilidade 10 anos depois de nomeados.

Apesar de não estabelecer o concurso público como único instrumento de seleção de servidores estáveis, a Constituição de 1934 aponta uma clara preferência pelo concurso público, dentre as formas de seleção de servidores, bem como uma maior confiança no servidor selecionado por concurso público, que necessita de um prazo muito menor para adquirir estabilidade.

A Constituição dos Estados Unidos do Brasil, outorgada pelo presidente Getúlio Vargas em 10 de novembro de 1937, é quem estabelece, em seu art. 156, alínea *b*, a regra de que, nos cargos organizados em carreira, o ingresso só se daria mediante prévia aprovação em concurso público. Esta constituição, entretanto, mantém, na alínea *c*, do mesmo art. 156, as disposições do art. 169 da constituição anterior, que autoriza o ingresso no serviço público de servidores que se tornarão estáveis sem concurso público.

A Constituição do Estado Novo estabeleceu ainda, de relevante para o tema, em seu art. 67, a previsão da criação, junto à Presidência da República, de um Departamento Administrativo que, dentre outras coisas, deveria realizar

[...] o estudo pormenorizado das repartições, departamentos e estabelecimentos públicos, com o fim de determinar, do ponto de vista da economia e eficiência, as modificações a serem feitas na organização dos serviços públicos, sua distribuição e agrupamento, dotações orçamentárias, condições e processos de trabalho, relações de uns com os outros e com o público (Brasil, 1937, Art. 67).

A aspiração do Governo Vargas, com este texto constitucional, era, pelo menos no discurso, criar um aparato estatal moderno e adotar uma técnica racional-legal de Administração Pública que substituísse o patrimonialismo vigente desde o período colonial (Moura, 2016).

Em cumprimento ao art. 67 da Constituição de 1937, foi criado, em 1938, o Departamento Administrativo do Serviço Público, com vistas a reorganizar a Administração Pública Federal e diminuir a sua ineficiência. O primeiro diretor do DASP foi Luís Simões Lopes que acreditava que o serviço público federal era ineficiente por conta de sua má-formação e por conta de os concursos públicos não serem sérios (Rabelo, 2011).

O DASP liderou, então, uma reforma da Administração Pública centrada na organização de orçamentos, das categorias do funcionalismo público, de concursos públicos meritocráticos, de processos administrativos universais, bem como da centralização de poderes na Presidência da República e no próprio DASP e do aperfeiçoamento dos quadros funcionais do Estado. Tudo isto não ocorreu sem a resistência do próprio governo autoritário, das elites locais, beneficiárias do clientelismo desde o período colonial, e, conforme informam Brasil, Cepêda e Medeiros (2014), até dos funcionários que já integravam o serviço público federal.

A reforma administrativa promovida pelo Governo de Getúlio Vargas, do modelo patrimonialista para o modelo burocrático, não logrou uma substituição completa de um modelo por outro (Campelo, 2013). Ainda hoje, na terceira década do século XXI, a Administração Pública brasileira é, em enorme e indesejável medida, patrimonialista, contudo, ela seria muito mais, não fosse, dentre outras medidas, o processo de profissionalização dos concursos públicos iniciado pelo DASP.

As constituições posteriores mantiveram disposições semelhantes às do art. 156 da Constituição de 1937, com a obrigatoriedade de concurso público para os cargos públicos organizados em carreira e para outros cargos públicos, apontados pela lei, continuando sendo possível, entretanto, o ingresso no serviço público e a aquisição de estabilidade, embora com um período de experiência maior, sem concurso público.

Apenas com a Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988, tornou-se ilegal ingressar no serviço público, em cargos ou empregos efetivos, que são os únicos que adquirem estabilidade, sem concurso público. As únicas exceções são os ministros dos tribunais superiores e do Tribunal de Contas da União, os desembargadores dos

tribunais de justiça, dos tribunais regionais federais e dos tribunais regionais do trabalho e os conselheiros dos tribunais de contas dos Estados e dos municípios, que podem ingressar no serviço público, sem concurso público, e mesmo assim adquirir vitaliciedade (que não deixa de ser uma espécie de estabilidade).

Por força do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, os últimos servidores que adquiriam estabilidade, sem prévia aprovação em concurso público, foram admitidos no serviço público pelo menos cinco anos antes da promulgação da Constituição, ou seja, em 5 de outubro de 1983.

Faz-se essa digressão histórica para perceber a longa trajetória entre o discurso vazio, presente na Constituição do Império, de que os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, exclusivamente em razão de seus talentos e virtudes, e a obrigatoriedade de prévia aprovação em concurso, de provas ou de provas e títulos, para o ingresso no serviço público, estabelecida, bem recentemente, pela Constituição de 1988.

Ocorre que a obrigatoriedade do concurso público não impediu o ingresso, no serviço público, de pessoas sem mérito, talento, caráter e compromisso. Os concursos, assim como percebido pelo diretor Luís Simões Lopes, do DASP, em 1938, continuavam a não ser sérios, sendo marcados por todo tipo de fraude, tanto por parte dos candidatos quanto por parte da Administração Pública, ainda muito eivada de patrimonialismo (Porto, 2015).

Desde 1988, entretanto, os concursos melhoraram muito e, embora imperfeitos, tem sido um importante instrumento de seleção – público, ético e impessoal – de servidores públicos em razão de suas virtudes e de seus talentos.

Se os serviços públicos não atingiram, ainda, a qualidade que o povo espera e merece, isto não se deve, em nada, aos concursos públicos, mas, de fato, é possível que se deva a uma equivocada compreensão do instituto da estabilidade que, não impede que o servidor público efetivo e estável, selecionado por concurso público, contudo, ineficiente ou desonesto, perca o cargo.

A estabilidade, nos termos do art. 41, § 1º, da Constituição de 1988, exige apenas que, para a perda do cargo, haja decisão judicial definitiva, procedimento administrativo em que seja assegurada o amplo direito de defesa ou procedimento de avaliação de desempenho, com observância da

mesma garantia, protegendo o servidor contra demissão arbitrária (Bortolini, 2020). Esta última possibilidade, de perda do cargo público em razão de avaliação de desempenho insuficiente, foi acrescentada na Constituição pela Emenda n. 19/1998, que promoveu a reforma administrativa do Governo Fernando Henrique Cardoso.

O então ministro da Administração Federal e Reforma do Estado, Luiz Carlos Bresser-Pereira (1995), em artigo de opinião publicado na imprensa, sustentava que a estabilidade dos servidores públicos seria um empecilho para a existência de um Estado eficiente, pois, segundo ele, ela impediria que os dirigentes dos órgãos públicos exigissem dos servidores que o trabalho fosse executado com competência. O ministro sustentava que a estabilidade deveria proteger apenas servidores das carreiras típicas de Estado – juízes, promotores, delegados, fiscais, militares etc. – que, sem a garantia, poderiam ser prejudicados por pessoas poderosas eventualmente prejudicadas por sua atuação.

Bresser-Pereira (1995) aparentemente tinha grande confiança nos dirigentes dos órgãos e entidades públicas e desprezava o importante papel fiscalizatório que só servidores estáveis podem exercer, no interior das organizações, em face de seus dirigentes, bem como os riscos a que estes servidores estariam expostos, perante estes dirigentes, sem a proteção da estabilidade. A estabilidade dos servidores públicos enseja, portanto, uma espécie de sistema de freios e contrapesos em cada sala do serviço público, com os chefes e subordinados fiscalizando-se e limitando-se mutuamente. A flexibilização da estabilidade, da forma proposta por Bresser-Pereira, contudo, não foi aprovada pelo Congresso Nacional.

Vê-se, pois, que os concursos públicos, embora imperfeitos, exercem um importante papel para a seleção, pública, ética, impessoal e isonômica, de bons servidores públicos e que a estabilidade, que não impede que maus servidores sejam demitidos, é uma garantia necessária para que estes servidores, selecionados por concurso, exerçam suas atribuições corretamente, de forma proba e imparcial (Bortolini, 2020), mesmo quando isto contraria interesses de particulares poderosos e de seus superiores hierárquicos no interior da Administração Pública.



### **Disposições da PEC 32/2020 sobre ingresso no serviço público**

A Proposta de Emenda Constitucional n. 32, apresentada em 3 de setembro de 2020, pelo presidente Jair Bolsonaro, visa alterar disposições constitucionais sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa, ou seja, realizar a reforma administrativa do Governo Bolsonaro.

Assim como a EC n. 19/1998 incluiu, sem muito desdobramento prático, o princípio da eficiência no rol original que contemplava, apenas, a legalidade, a impessoalidade, a moralidade e a publicidade, a PEC n. 32/2020 propõe a inserção, no *caput* do art. 37, de maneira confusa e sem muita repercussão prática (Secchi et al., 2021), dos princípios da imparcialidade, da transparência, da inovação, da responsabilidade, da unidade, da coordenação, da boa governança pública e subsidiariedade, como se eles não pudessem ser extraídos dos princípios que lá constam atualmente.

Segundo a exposição de motivos, assinada pelo ministro Paulo Guedes, a PEC n. 32/2020 pretende implantar um novo serviço público, baseado em 4 valores: 1. foco em servir – “consciência de que a razão de existir do governo é servir aos brasileiros”; 2. valorização das pessoas – “reconhecimento justo dos servidores, com foco no seu desenvolvimento efetivo”; 3. agilidade e inovação – “gestão de pessoas adaptável e conectada com as melhores práticas mundiais”; 4. eficiência e racionalidade – “alcance de melhores resultados, em menos tempo e com menores custos”.

Adiante, entretanto, se verá que as modificações pretendidas pelos autores da PEC n. 32/2020, pelo menos em relação à seleção de servidores públicos, apontam na direção contrária à indicada pelos valores mencionados na exposição de motivos.

Em relação à seleção de servidores, a PEC n. 32/2020 mantém a regra de que a investidura em cargo público, por tempo indeterminado ou típico de Estado (categorias que equivalem, mais ou menos, a atual categoria do cargo efetivo), requer prévia aprovação em concurso público, contudo ela inova ao exigir, para a investidura no cargo, além da aprovação no concurso público, um período de experiência de, no mínimo, um ano para os cargos por tempo indeterminado e de, no mínimo, dois anos para os cargos típicos de Estado.

Não se trata, aqui, do estágio probatório que atualmente se exige dos servidores efetivos que são nomeados após aprovação em concurso público e que só adquirem a estabilidade depois de um período de avaliação de três anos.

Esse período de experiência da PEC n. 32/2020 integra o processo seletivo, junto com o concurso público de provas ou de provas e títulos, pois, para o período experimental, são convocados candidatos em número superior às vagas no órgão público. Os candidatos vão disputar, às cegas, com suas identidades ocultadas, no concurso público de provas ou de provas e títulos e depois vão continuar disputando, com suas identidades conhecidas por seus examinadores, no período de experiência.

O presidente Bolsonaro e o ministro Paulo Guedes, autores da PEC n. 32/2020, na melhor das hipóteses, parecem desprezar o fato de que não houve, com a implantação dos modelos burocrático e gerencial, a superação do patrimonialismo, que ainda impera na Administração Pública.

A PEC n. 32/2020, caso aprovada com sua redação original, abrirá possibilidades para violação de todos os princípios que regem a Administração Pública neste período de experiência que integrará as seleções de servidores.

Será possível, por exemplo, que candidatos mais bem classificados nas provas sejam preteridos por outros, que apresentaram pior desempenho, mas que podem ser provenientes de famílias importantes, podem ser mais complacentes e bajuladores de seus chefes, podem ostentar as mesmas preferências políticas do governo de plantão e, até, podem obter melhores avaliações em troca de favores ou expectativas sexuais.

Ao estabelecer, junto com as provas e títulos, um período de experiência como parte integrante do processo seletivo de servidores, a PEC n. 32/2020 desferiu um duro golpe, talvez um golpe mortal, nos princípios da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência.

Em vez de modificar a Constituição, com textos inúteis, como com a inclusão de princípios no *caput* do art. 37, ou com textos que favorecem a violação de princípios administrativos, como a inclusão do período de experiência no processo seletivo de servidores públicos, bastaria a manutenção das regras que exigem prévia aprovação no concurso público para o ingresso no serviço público, a aquisição de estabilidade, após um período de experiência, e o efetivo cumprimento das regras que autorizam a demissão do servidor público ineficiente ou desonesto.

Ao que parece, a PEC n. 32/2020, no que se refere a seleção de servidores públicos, não foi apresentada para melhorar os serviços públicos, tornando-os mais submissos ao interesse público, mais impessoais e mais eficientes. Em sentido contrário, a proposta parece querer promover um enfraquecimento do Estado e uma desinstitucionalização dos serviços públicos, selecionando servidores menos capazes, com menos garantias, que prestarão serviços piores e que, em vez de perseguir a satisfação do interesse público, estarão sempre mais preocupados em satisfazer as expectativas dos seus chefes-políticos.

A consequência disto são serviços piores, porque mal concebidos e mal executados, e mais caros, porque menos eficientes e mais suscetíveis à corrupção, que justificarão, num futuro muito próximo, a abolição de direitos sociais e a privatização dos serviços públicos.

### **Considerações finais**

Ao longo deste trabalho, se viu que, pelo menos do ponto de vista do discurso formal jurídico-estatal, os cargos públicos, desde a época do Império, estiveram disponíveis para todos os brasileiros que revelem talentos e virtudes para ocupá-los. Viu-se também que, até 1988, era possível, que a identificação destas pessoas, talentosas e virtuosas, aptas para exercer as funções públicas era realizada, de maneira patrimonialista, sem qualquer impessoalidade, isonomia ou meritocracia, pelos governantes de plantão.

A partir da década de 1930, nos Governos de Getúlio Vargas, se iniciou um esforço para racionalizar e profissionalizar os serviços públicos. Um dos principais instrumentos para isto foi a organização de concursos públicos sérios. O ingresso no serviço público sem concurso público, para cargos estáveis, contudo, continuou sendo permitido, ao lado dos concursos públicos, até 1988, quando se impôs a obrigatoriedade de concurso público para acesso a cargos públicos estáveis.

Desde 1988, o desafio passou a ser a organização de concursos públicos honestos e exigentes que efetivamente selecionassem servidores públicos competentes e, até o presente momento, os certames têm evoluído neste sentido.

A proposta de reforma administrativa do Governo Bolsonaro, veiculada pela PEC n. 32/2020, visa modificar os concursos públicos, que atualmente são de provas ou de prova e títulos, para neles inserir um

período de experiência, que não equivale ao atual período de estágio probatório. Trata-se de uma fase do processo seletivo, para a qual serão convocados candidatos em número superior ao das vagas do edital e que continuaram concorrendo entre si, pelo prazo mínimo de um ano, com as suas identidades conhecidas por seus examinadores.

Abre-se, neste período de experiência, um largo espaço para graves violações aos princípios que regem a Administração Pública, mediante o favorecimento de candidatos menos aptos, porém, com melhores relações sociais, com afinidades políticas com o governo e com outras incontáveis, mas nada republicanas, vantagens, como beleza física e simpatia.

Caso aprovada, a PEC n. 32/2020 trará repercussões bastante negativas para os concursos públicos, enquanto instrumentos de impessoalidade, de isonomia e de meritocracia e, conseqüentemente, de profissionalização dos serviços públicos.

Em vez de modificar as regras sobre os concursos públicos, bastaria, para obter uma Administração Pública mais eficiência, aplicar diligentemente as regras que autorizam a perda do cargo público do servidor que, embora estável, se revele desonesto ou ineficiente.

Ao que tudo indica, o objetivo – principal, embora oculto – da PEC n. 32/2020, em relação às alterações nas regras de seleção de servidores públicos, é desinstitucionalizar, desorganizar e enfraquecer o Estado e os serviços públicos a fim de justificar, posteriormente, a revogação de direitos sociais e a privatização dos serviços.

## Referências

- BANDEIRA DE MELLO, C. A. *Curso de Direito Administrativo*. 32.<sup>a</sup> ed. São Paulo: Malheiros. 2015.
- BRASIL, F. G.; CEPÊDA, V. A. & MEDEIROS, T. O DASP e a formação de um pensamento político-administrativo na década de 1930 no Brasil. *Temas de Administração Pública*, v. 9, n. 1, 2014.
- BRESSER-PEREIRA, L. C. A estabilidade desejada. *Jornal do Brasil*, 22 jan. 1995.
- BORTOLINI, A. L. PEC 32/2020 e a estabilidade de servidores públicos como vilã. *Revista do Ministério Público de Contas do Estado do Paraná*, v. 7, n. 13, 2020.

- CAMPELO, G. S. B. Administração Pública no Brasil: ciclos entre patrimonialismo, burocracia e gerencialismo, uma simbiose de modelos. *Ciência & Trópico*, v. 34, n. 2, 2013.
- HELAL, D. H.; FERNANDES, D. C. & NEVES, J. A. B. O acesso a cargos públicos no Brasil. Meritocracia ou reprodução social? *Resumo de Trabalhos do 32º Encontro da ANPAD*. Curitiba: ANPAD, v. 1, p. 1-16, 2008.
- MOTTA, F. Direitos fundamentais e concurso público. *Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais*, p. 68-85, 2010.
- MOURA, E. A. da C. Burocracia brasileira, reforma administrativa e Estado Novo: o papel do aparato administrativo no Governo Vargas. *Rei – Revista Estudos Institucionais*, v. 2, n. 1, p. 367-400, 2016.
- PORTO, P. R. da F. Concurso público e improbidade administrativa: a cumulação de pedidos de anulação e imposição de penalidades com base na lei 8.429/93. *Revista do Ministério Público do Rio Grande do Sul*, n. 76, p. 141-159, 2015.
- RABELO, F. L. O DASP e o combate à ineficiência nos serviços públicos: a atuação de uma elite técnica na formação do funcionalismo público no Estado Novo (1937-1945). *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*, v. 3, n. 6, 2011.
- SECCHI, L.; FARRANHA, A. C.; RODRIGUES, K. F.; BERGUE, S. T.; & MEDEIROS-COSTA, C. C. Reforma Administrativa no Brasil: passado, presente e perspectivas para o futuro frente à PEC 32/2020. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, v. 26, n. 83, 2021.