

ANÁLISE PRELIMINAR DO SUBSTITUTIVO APRESENTADO NA COMISSÃO ESPECIAL DA CAMARA DOS DEPUTADOS DA PEC 32/2020 (Reforma Administrativa)



Análise do substitutivo da PEC nº 32/2020 apresentado na Comissão Especial da Câmara dos Deputados pelo De. Arthur Maia.

INFORMAÇÕES GERAIS

Autor	Poder Executivo
Situação atual	O Substitutivo do relator, deputado Arthur Oliveira Maia (DEM-BA), oferecido à PEC 32/2020 foi lido na Comissão Especial em 01/09/2021
E agora?	O substitutivo irá para votação na comissão especial, e caso seja aprovado, a matéria será enviada ao Plenário da Câmara dos Deputados

O substitutivo da PEC nº 32/2020 apresentado pelo Relator na Comissão Especial da Câmara dos Deputados representou na verdade uma **NOVA PROPOSTA** de alteração Constitucional, em relação à proposta enviada originalmente pelo Governo. Trazendo, portanto, um novo eixo estrutural na Administração Pública, como também a ressignificação dos pilares do serviço público.

Para melhor compreensão da proposta trazida pelo Substitutivo da Comissão Especial, elaboramos o **quadro resumo abaixo que elenca os principais temas abordados:**

PEC 32/2020 – REFORMA ADMINISTRATIVA QUADRO RESUMO DO SUBSTITUTIVO

TÓPICO		PROPOSTA	OBSERVAÇÕES
1	COMPETÊNCIAS LEGISLATIVAS PRIVATIVAS DA UNIÃO	Lei ordinária nacional de normas gerais para todos os entes sobre concurso público e políticas de pessoal	Regras transitórias: art. 2º
		Lei ordinária nacional de normas gerais para todos os entes sobre ocupação de cargos em comissão	
		Lei ordinária nacional de normas gerais para todos os entes sobre contratação por tempo determinado	Contratação regida pelo Direito Administrativo (não pela CLT). Atendimento a necessidade temporária (não fala mais em "excepcional interesse público") Regras transitórias: art. 3º
		Lei ordinária nacional para todos os entes sobre as condições para perda de cargo do servidor estável por desempenho insatisfatório	Regras transitórias: art. 4º
2	AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO	Avaliação obrigatória, contínua e com a participação do avaliado	Sem prejuízo da avaliação semestral do não estável durante o estágio probatório para a aquisição da estabilidade (art. 41, § 4º, CF) Sem prejuízo das regras sobre perda do cargo pelo servidor estável por
		Observará os meios e as condições disponibilizados ao servidor para desempenho de suas atribuições	

		Aferirá a contribuição do desempenho individual para o alcance dos resultados institucionais	desempenho insatisfatório (art. 22, XXXII, e art. 41, § 1º, III, CF)
		Possibilitará a valorização e o reconhecimento dos servidores com desempenho superior ao satisfatório	
		Orientará a adoção de medidas para elevar o desempenho insatisfatório	
3	ESTABILIDADE	Mantida para todos os servidores efetivos	
		Hipóteses de perda do cargo pelo servidor estável: -Decisão transitada em julgado ou de órgão judicial colegiado -Processo administrativo com ampla defesa -Avaliação de desempenho com contraditório e ampla defesa -Excesso de despesas de pessoal (art. 169, §§ 3º a 6º, CF)	Art. 4º: regras transitórias para a perda do cargo por desempenho insatisfatório: 3 (três) ciclos consecutivos ou 5 (cinco) intercalados de desempenho insatisfatório
		Hipótese adicional: perda do cargo pelo servidor estável por extinção do cargo considerado desnecessário ou obsoleto por lei específica	Ressalvados os atuais servidores (art. 11)

		Estágio probatório: avaliações semestrais com requisito para aquisição da estabilidade	
		Cargos exclusivos de Estado: critérios e garantias especiais para a perda do cargo	
		Estabilidade de celetistas por negociação ou ato normativo: somente se extensiva à iniciativa privada	
		Aposentadoria compulsória de celetistas aos 75 anos: extinção do vínculo	Inclusive para os atuais servidores (art. 12)
4	CARGOS EXCLUSIVOS DE ESTADO	Funções finalísticas e diretamente afetas a segurança pública, representação diplomática, inteligência de Estado, gestão governamental, advocacia pública, defensoria pública, elaboração orçamentária, processo judicial e legislativo, atuação institucional do Ministério Público, manutenção da ordem tributária e financeira ou exercício de atividades de regulação, de fiscalização e de controle	<p>Suas atribuições não poderão ser exercidas por agentes contratados por tempo determinado para atender a necessidade temporária</p> <p>Critérios e garantias especiais para a perda do cargo</p> <p>Ressalvados da possibilidade de redução de 25% da jornada e da remuneração</p> <p>O texto não deixa claro se as funções dos cargos efetivos de atividades-meio do órgão ou entidade serão consideradas diretamente afetas às funções relacionadas como exclusivas de Estado</p>

5	CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO	Contratação em regime de Direito Administrativo	Foi retirada a exigência de que a contratação temporária seja para atendimento a "excepcional interesse público", o que pode gerar precarização do serviço público, ao não vedar expressamente que as atividades-fim de servidores efetivos possam ser desempenhadas por temporários, em ofensa à regra constitucional do concurso público
		Atendimento a necessidade temporária	
6	LIMITAÇÕES A DIREITOS	Não poderá ter como objeto atribuições de cargos exclusivos de Estado	Não constam do texto os requisitos para a contratação de temporários definidos pelo STF em sede de repercussão geral
		Lei nacional veiculará normas gerais sobre a matéria	
			Regras transitórias: art. 3º
		Aplicáveis a servidores estatutários e celetistas, detentores de mandatos eletivos, membros dos Tribunais de Contas, ocupantes em geral de cargos, empregos e funções públicas e dirigentes de órgãos e entidades públicas	"Ocupantes" de cargos" é expressão de sentido amplo, que pode ser interpretada como alcançando Magistrados e membros do MP, inclusive porque os membros dos Tribunais de Contas, que possuem <i>status</i> de Magistrados (art. 73, § 3º, e art. 75, CF), foram incluídos expressamente na regra
		Vedação a: - Férias de mais de trinta dias por ano - Adicional de tempo de serviço - Aumento retroativo de remuneração	Art. 5º: não aplicáveis aos servidores atuais, se houver lei específica em 01/09/2020 que tenha concedido os benefícios, salvo se alterada ou revogada posteriormente

		<ul style="list-style-type: none"> - Licença-prêmio ou outra decorrente de tempo de serviço, salvo licença para capacitação - Aposentadoria compulsória como punição - Adicional de substituição, salvo para substituição de cargo em comissão e função de confiança; <p>Promoção exclusivamente por tempo de serviço</p> <ul style="list-style-type: none"> - Parcelas indenizatórias sem previsão em lei, exceto para empregados de estatais e servidores a serviço no exterior 	<p>Art. 6º: parcelas indenizatórias instituídas apenas em ato infralegal serão extintas automaticamente após dois anos da publicação da Reforma</p>
		<p>Possibilidade de redução de até 25% da jornada de trabalho do servidor, com a consequente redução proporcional da remuneração (salvo redução de jornada por limitação de saúde ou para cuidar de ente familiar)</p>	<p>Ressalvados os cargos exclusivos de Estado</p> <p>Art. 10: não aplicável aos servidores atuais</p>
		<p>Vedação de incorporação de vantagens temporárias ou vinculadas a cargo em comissão ou função de confiança à remuneração do cargo, emprego ou mandato eletivo</p>	<p>Art. 5º: não aplicáveis aos servidores atuais, se houver lei específica em 01/09/2020 que tenha concedido os benefícios, salvo se alterada ou revogada posteriormente</p> <p>Art. 6º: parcelas indenizatórias instituídas apenas em ato infralegal serão extintas automaticamente após dois anos da publicação da Reforma</p>

		Parcelas acima do teto constitucional: apenas verbas indenizatórias previstas em lei e pagamentos em moeda estrangeira ao pessoal a serviço do Governo brasileiro no exterior	Tramita no Senado em fase final o Projeto de Lei das parcelas extrateto: PL nº 2721/2021
		Vedação a percepção de parcelas não permanentes após trinta dias de afastamento ou licença	Salvo afastamentos e licenças previstos na Constituição e, nos termos da lei: - Afastamento por incapacidade temporária para o trabalho; - Cessões ou requisições; e - Licenças e afastamentos remunerados de pessoal a serviço do Governo brasileiro no exterior Art. 9º: regra aplicável só após a entrada em vigor da lei que regulamente as três exceções acima
7	PLATAFORMA ELETRÔNICA DE SERVIÇOS PÚBLICOS	Utilização obrigatória para automação de procedimentos, acesso dos cidadãos aos serviços prestados e à avaliação da sua qualidade e estímulo à transparência das informações sobre a gestão de recursos públicos	Art. 7º: enquanto não regulamentada, aplicação da Lei nº 14.129/2021, no que couber
8	LIMITAÇÃO À CESSÃO DE SERVIDORES	Máximo de 10% do quadro de pessoal do órgão ou entidade de origem, em relação ao cargo ou emprego do cedido ou requisitado	Art. 8º: não aplicável a cessões ou requisições já efetivadas na data de publicação da Reforma

<p>9</p>	<p>INSTRUMENTOS DE COOPERAÇÃO (TERCEIRIZAÇÃO)</p>	<p>Firmados pelos entes federativos com órgãos e entidades públicos e privados para a execução de serviços públicos, compartilhamento de estrutura física e utilização de recursos humanos de particulares, com ou sem contrapartida financeira</p>	<p>A utilização de recursos humanos não poderá abranger as atividades privativas de cargos exclusivos de Estado</p> <p>Lei federal disporá sobre as normas gerais da matéria, podendo os entes exercer a competência legislativa plena até sua edição</p> <p>Abre brecha para a terceirização das funções dos servidores efetivos, sem regras nem limites claros quanto a isso</p>
<p>10</p>	<p>AGENTES DA SEGURANÇA PÚBLICA</p>	<p>Flexibilização dos requisitos para tratamento diferenciado na concessão da pensão por morte aos dependentes do servidor</p> <p>Foro privilegiado do Diretor-Geral da Polícia Federal no STF</p>	

ANÁLISE DOS IMPACTOS CAUSADOS PELO SUBSTITUTIVO DA PEC 32

Após a análise do quadro sintético, é necessário se debruçar detidamente sobre cada tema.

1 NOVAS COMPETÊNCIAS LEGISLATIVAS PRIVATIVAS DA UNIÃO SOBRE CONCURSO E SERVIDORES PÚBLICOS

A União passará a ter competência **privativa** para legislar, para todos os entes federativos, sobre:

	sobre concurso público , políticas remuneratória, de benefícios e de desenvolvimento de pessoas , progressão e promoção funcionais, gestão de desempenho e jornada de trabalho (art. 22, XXX, CF);
	de ocupação de cargos em comissão (art. 22, XXXI, CF);
Normas gerais	sobre contratação por tempo determinado , em regime de Direito Administrativo (<i>ou seja, não será o regime da CLT</i>), que definirão, entre outros aspectos, formas de seleção pública, direitos, deveres, vedações e duração máxima do contrato (art. 22, XXXII, CF);
Condições	para perda de cargo por desempenho insatisfatório de servidor estável (art. 22, XXXIII, CF).

Vale destacar que, quando a norma prevê que a União editará apenas "**normas gerais**", isso significa que não estará excluída a competência suplementar dos Estados, do Distrito Federal (DF) e dos Municípios sobre a matéria, para atender a suas peculiaridades, não podendo, porém, as normas dos entes subnacionais contrariar as normas gerais da União (art. 24, §§ 1º a 4º, e art. 30, II, CF, por analogia). É a situação dos três primeiros casos acima.

No caso das normas gerais sobre concurso público e políticas de pessoal, o art. 2º do Substitutivo prevê, como regra transitória, que, enquanto a União não

editar a lei nacional, os Estados, DF e Municípios poderão exercer a competência legislativa plena sobre a matéria, para atender a suas peculiaridades, observado o disposto nesse art. 2º, o qual prevê regras sobre:

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO INSTITUCIONAL	Gestão do desempenho dos órgãos e entidades, com a definição do propósito institucional, o estabelecimento de metas institucionais, a utilização de instrumentos e abordagens distintos para as áreas de gestão de pessoas, de contratações, de tecnologia, de gestão orçamentária e financeira, entre outros, a avaliação periódica do desempenho institucional e a implementação de procedimentos para aprimorar o funcionamento de órgãos e entidades com desempenho insatisfatório.
AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO INDIVIDUAL	Gestão do desempenho dos servidores, em ciclos de 12 meses e com o estabelecimento de metas de desempenho individual e a realização de avaliação periódica de desempenho individual
AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS CIDADÃOS	Feita na forma da lei de cada ente, sendo aplicada, provisoriamente, as regras da plataforma Gov.br, prevista na Lei nº 14.129/2021.

2 AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Além das normas sobre avaliação de desempenho já citadas acima, o Substitutivo reza que a avaliação periódica de desempenho dos servidores públicos será obrigatória, realizada de forma contínua e contará com a participação do avaliado (art. 39-A, CF). Além disso, o procedimento de avaliação de desempenho deverá observar os meios e as condições efetivamente disponibilizados ao servidor para desempenho de suas atribuições.

A avaliação periódica de desempenho terá as **seguintes finalidades**:

- ✓ Aferir a contribuição do desempenho individual do servidor para o alcance dos resultados institucionais do órgão ou entidade;
- ✓ Possibilitar a valorização e o reconhecimento dos servidores que tenham desempenho superior ao satisfatório, inclusive para promoção ou progressão na carreira, nomeação para cargos em comissão e designação para funções de confiança;
- ✓ Orientar a adoção de medidas destinadas a elevar o desempenho considerado insatisfatório.

Além disso, como condição para a aquisição da estabilidade, será obrigatória a avaliação de desempenho periódica em ciclos semestrais, até o fim do prazo de estágio probatório, observadas ainda as regras da avaliação periódica de desempenho acima citadas (art. 41, § 4º, CF).

Vale lembrar que o art. 4º do Substitutivo aduz que, até que entre em vigor a lei nacional sobre condições para perda de cargo do servidor estável por desempenho insatisfatório, o processo administrativo para essa finalidade somente será instaurado após 3 (três) ciclos consecutivos ou 5 (cinco) ciclos intercalados de avaliação de desempenho em que se obtenha resultado insatisfatório. Além disso, esse processo administrativo deverá ser conduzido por órgão colegiado composto

por servidores efetivos e, quando o avaliado for ocupante de cargo exclusivo de Estado, por servidores ocupantes do mesmo cargo que o dele.

3 ESTABILIDADE DOS SERVIDORES

Quanto à estabilidade dos servidores, apesar de ser noticiado a manutenção da estabilidade para todos os servidores, o referido substitutivo adotou regras de **flexibilização** que podem ameaçar a estabilidade, conforme mostrado adiante.

O texto prevê que o servidor estável perderá o cargo nas seguintes hipóteses (art. 41, § 1º, CF):

HIPÓTESE DE PERDA DE CARGO	COMENTÁRIO
Decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado;	A novidade, que já constava da PEC original, é a decisão por órgão colegiado.
Processo administrativo com ampla defesa	Regra já prevista na CF
Resultado insatisfatório em procedimento de avaliação de desempenho, assegurados o contraditório e a ampla defesa e observadas as condições da lei nacional sobre o tema (ver art. 247, par. único, CF);	A mudança em relação à CF é que essa lei será ordinária, e não complementar.
Excesso de despesas de pessoal, nas condições do art. 169, §§ 3º a 6º, CF*.	Hipótese já prevista na CF, havendo, na nova redação do art. 41, § 1º,

* Para o cumprimento dos limites de despesa com pessoal previstos em lei complementar, os entes federativos deverão: reduzir em pelo menos 20% as despesas com cargos em comissão e funções de confiança; e exonerar servidores não estáveis. Se isso não for suficiente, o servidor estável poderá perder o cargo, desde que ato normativo do Poder especifique a atividade e o órgão ou entidade objeto da redução de pessoal. O servidor estável que perder o cargo fará jus a indenização de um mês de remuneração por ano de serviço. O cargo objeto da redução será extinto, sendo vedada sua recriação por quatro anos.

apenas a menção expressa a ela, explicitando-a.

É importante notar ainda que quando da redação proposta para o *caput* do § 1º do art. 41 da CF, foi suprimida a palavra “só” que dá de forma expressa uma interpretação taxativa das hipóteses de perda do cargo pelo servidor estável.

REDAÇÃO ATUAL: Art. 41, § 1º	REDAÇÃO PROPOSTA: Art. 41, § 1º
(...)O servidor público estável só perderá o cargo	(...) o servidor estável perderá o cargo:(...)

A definição clara da **taxatividade** das hipóteses é essencial para assegurar o *status* constitucional da estabilidade dos servidores efetivos. Ademais, o

Substitutivo manteve a previsão da PEC original de que, quando for invalidada a perda do cargo do servidor estável por decisão judicial, ele será reintegrado, independentemente da existência de vaga (art. 41, § 2º, CF). Hoje a CF/88 reza que o servidor será reintegrado na vaga anteriormente ocupada e, se esta estiver preenchida, o atual ocupante, se estável, será reconduzido ao cargo de origem, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço. Com a nova regra, evitar-se-á a recondução, o aproveitamento ou a disponibilidade remunerada do atual ocupante em caso de reintegração.

É interessante destacar que o art. 28 da Lei nº 8.112/1990 (Estatuto do Servidor Público Federal) define a reintegração como a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado quando invalidada sua demissão por decisão judicial ou administrativa. Embora não seja ponto fundamental para a reforma, seria interessante a inclusão no § 2º do art. 41 da CF da previsão da reintegração também por decisão administrativa.



Um outro gravame à estabilidade repercute no texto adotado pelo substitutivo que dispõe que, extinto o cargo, por ter se tornado desnecessário ou obsoleto, na forma de lei específica, o servidor estável perderá o cargo, resguardada a indenização de que trata o § 5º do art. 169 (um mês de remuneração por ano de serviço). Trata-se de uma hipótese adicional de perda do cargo pelo servidor estável. Diz ainda o texto que a lei que promover a extinção parcial de cargos ocupados por desnecessidade deverá observar critérios objetivos e impessoais estabelecidos em lei nacional, para identificar os servidores alcançados pela perda do cargo (art. 41, §§ 3º e 3º-B, CF).

Registra-se que são subjetivos os conceitos de desnecessidade e de obsolescência. Como se decidirá se um cargo é desnecessário ou obsoleto? Não há nenhuma parametrização objetiva para a extinção de cargos sobre a tutela

deste dispositivo, ficando, assim, uma incerteza perante a discricionariedade da Administração Pública.

Nesses casos, prevê o Substitutivo que, caso o cargo extinto seja **recriado** em **cinco anos ou menos**, contados da perda do cargo, o servidor estável deverá ser **reintegrado**, independentemente da existência de vaga, sem prejuízo da eventual **responsabilização do gestor** que tenha desencadeado a extinção do cargo, caso se comprove **dolo** ou **má-fé** (art. 41, § 3º-A, CF).

REDAÇÃO ATUAL CF/88	REDAÇÃO PROPOSTA CF/88
<p>Art. 41 § 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.</p>	<p>Art. 41, §3º Extinto o cargo, em razão do reconhecimento de que se tornou desnecessário ou obsoleto, na forma de lei específica, o servidor estável perderá o cargo, resguardado o direito à indenização de que trata o § 5º do art. 169.</p>
<p>-</p>	<p>§ 3º-A Na hipótese de recriação do cargo em período igual ou inferior a cinco anos, contados da perda do cargo, o servidor estável que o houver perdido nas condições estabelecidas pelo § 3º será reintegrado, independentemente da existência de vaga, sem prejuízo da eventual responsabilização do gestor que tenha desencadeado a extinção do cargo, caso se comprove dolo ou má-fé</p>
<p>-</p>	<p>§ 3º-B A lei que promover a extinção parcial de cargos ocupados por desnecessidade observará critérios objetivos e revestidos de impessoalidade, estabelecidos na forma do inciso XXXIII do art. 22, para identificar os servidores que serão alcançados pela perda do cargo.</p>







Conforme dito, a regra hoje em vigor é a de que, extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo. Essa solução homenageia o instituto da estabilidade e evita flexibilizações indevidas que, na prática, representem o fim da estabilidade. A regra atual continuará a valer apenas para o servidor estável admitido até a data de publicação da Reforma, nos termos do art. 11 do Substitutivo.

Denota-se claramente que apesar de se propagar a estabilidade de todos os servidores, a proposta aduz uma nítida diferença de tratamento destinada aos antigos servidores e os empossados após a publicação do substitutivo. Desse modo, a nova regra sobre extinção de cargo proposta para os futuros servidores é temerária, ao permitir a exoneração de estáveis mediante pagamento de indenização, por decisão política, sem que o servidor nada possa fazer contra isso. Há a caracterização de flexibilização da estabilidade!

4 CARGOS EXCLUSIVOS DE ESTADOS

O Substitutivo não remeteu a definição de cargos exclusivos do Estado para o ambiente de lei complementar, passando desde logo a conceituar e prever quais cargos gozariam de tal enquadramento.

O novo texto (art. 37, IX, CF) prevê requisitos voltados ao atendimento desta caracterização, tais como funções **finalísticas** e atividades **diretamente afetas** a:

-  Segurança pública;
-  Representação diplomática;
-  Inteligência de Estado;
-  Gestão governamental;
-  Advocacia pública;
-  Defensoria pública;

- ✚ Elaboração orçamentária;
- ✚ **Processo judicial;**
- ✚ Processo legislativo;
- ✚ Atuação institucional do Ministério Público;
- ✚ Manutenção da ordem tributária e financeira;
- ✚ Atividades de regulação, de fiscalização e de controle.

Uma vez existindo a caracterização como cargo exclusivo do Estado, temos como consequência de que os ocupantes destes cargos terão critérios e garantias especiais para a perda do cargo (art. 247, *caput*, CF) e ficarão ressaltados da possibilidade de redução de jornada de trabalho e remuneração (art. 37, § 20, CF).

Observa-se, entretanto, que muitas das atividades relacionadas como exclusivas de Estado não estão bem caracterizadas na redação. Por exemplo, a utilização da expressão “processo judicial” não é a mais adequada, pois no exercício hermenêutico o que se quer trazer como caracterização do processo judicial não condiz apenas com a função jurisdicional em si e sim com todas as atividades judiciais, tais como atividades administrativas de organização, condução e suporte dos processos e as ações de cumprimento das decisões judiciais.



O texto traria maior segurança e técnica legislativa utilizando-se da expressão “atividade judicial” ou, de forma alternativa, adotar a fórmula utilizada para descrever as atividades do Ministério Público, redigindo “atuação institucional do Poder Judiciário”.

Ao conceituar cargos exclusivos do Estado abarcam-se dois requisitos: cargos voltados a funções finalísticas e diretamente afetas às atividades relacionadas. A redação dá brechas para dubiedade interpretativa, pois não esclarece se as características citadas são cumulativas ou alternativas.

É fato que nenhum órgão consegue desempenhar adequadamente suas atividades finalísticas se não contar com o necessário auxílio das atividades de

apoio. Enfraquecer as funções instrumentais é fragilizar, por consequência, suas atividades finalísticas.

Assim, para evitar todas essas ambiguidades, melhor seria entender que todas as atividades inerentes aos cargos efetivos do quadro permanente de pessoal, serão classificadas como relacionadas às finalidades institucionais do órgão ou entidade, para fins de classificação como cargos exclusivos de Estado.

5 CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

O Substitutivo dispõe que a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado (temporária), o qual será feito em regime de Direito Administrativo (ou seja, não será pela CLT), para atender a necessidade temporária (art. 37, IX, CF).

Lei nacional de normas gerais disporá, para todos os entes, sobre a contratação por tempo determinado, definindo, entre outros aspectos, formas de seleção pública, direitos, deveres, vedações e duração máxima do contrato (art. 22, XXXII, CF).

Destaque-se que não há a previsão, existente hoje, de que a contratação seja para atender a necessidade de "excepcional interesse público", o que abre brecha para contratar temporários para exercer atribuições finalísticas (atividades-fim) de servidores efetivos, em ofensa à regra constitucional do concurso público.

A propósito, relembre-se o que já decidiu o Supremo Tribunal Federal (STF), no Recurso Extraordinário (RE) nº 658026, o qual fundamentou a Tese de Repercussão Geral (RG) nº 612:

Tese RG nº 612: Nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal, para que se considere válida a contratação temporária de servidores públicos, é preciso que: a) os casos excepcionais estejam previstos em lei; b) o prazo de contratação seja predeterminado; c) a necessidade seja temporária; d) o

interesse público seja excepcional; e) a contratação seja indispensável, sendo vedada para os serviços ordinários permanentes do Estado que estejam sob o espectro das contingências normais da Administração.

Na ocasião, decidiu a Suprema Corte que deve prevalecer a regra da obrigatoriedade do concurso público (art. 37, II, CF) e que as regras que restringem a realização do concurso são apenas as previstas na Constituição Federal, as quais devem ser interpretadas restritivamente. Disse o Tribunal ainda que a imposição constitucional da obrigatoriedade do concurso público é peremptória e tem como objetivo resguardar o cumprimento de princípios constitucionais, dentre eles, os da impessoalidade, da igualdade e da eficiência.

Assim, é fundamental uma emenda para incluir no texto esses requisitos, evitando a possibilidade de inconstitucionalidade e de futura precarização do serviço público, pela substituição indiscriminada de efetivos por temporários, os quais – não custa lembrar – não possuem estabilidade e, portanto, são suscetíveis a eventuais pressões políticas no exercício de suas funções.

As regras transitórias para a contratação temporária, enquanto não editada a lei nacional de normas gerais, são as constantes do art. 3º do Substitutivo, já comentadas acima. Conforme citado, a duração máxima do contrato temporário na regra transitória é de dez anos. Essa duração máxima é excessiva, afinal, como algo temporário pode ter a duração de dez anos? Além disso, a eventual interpretação pela possibilidade de contratação de temporários para o exercício de atividades-fim, se admitida, significaria, aliada a essa longa duração dos contratos, a precarização do serviço público, pela substituição de efetivos por temporários.

Quando se opta pela realização de concurso público para ingresso de cargos da Administração Pública, adota-se um instrumento que observa os princípios que regem a Administração Pública, notadamente a impessoalidade. Ao demandar a possibilidade de contratação de trabalho temporário com processo seletivo simplificados, abre-se oportunidade para adoção de mecanismos

subjetivos de avaliação, como análise curricular e entrevista, cuja utilização isolada pode levar a apadrinhamentos na escolha dos temporários.



Além disso, o Substitutivo não inseriu para os temporários a regra moralizadora definida para os casos de cessão e requisição, de estabelecer um limite percentual (no caso, 10%) do quantitativo do quadro de pessoal do órgão ou entidade para o número de cedidos ou requisitados (art. 37, XXV). Tal previsão em relação à contratação por prazo determinado é fundamental para evitar excessos abusivos na contratação de temporários em substituição aos servidores efetivos.

Finalmente, não custa lembrar que somente os servidores efetivos podem proporcionar a continuidade da gestão do conhecimento, uma vez que a efetividade e a estabilidade inerentes a eles permitem que haja um aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos trabalhos, o que não ocorrerá se sobrevier a ampla substituição de efetivos por temporários, com a consequente rotatividade das pessoas que realizam as funções públicas.

6 LIMITAÇÕES A DIREITOS

O Substitutivo não inovou muito, em relação à PEC original, quanto aos direitos a serem vedados aos servidores, porém, incluiu como destinatários dessas vedações, além dos servidores e empregados públicos, também os detentores de mandatos eletivos, os membros dos Tribunais de Contas (Ministros e Conselheiros), os ocupantes de cargos, empregos e funções públicas (servidores ou não – *há dúvida, inclusive, quanto a esse ponto, se Magistrados e membros do MP restarão incluídos*) e os dirigentes de órgãos e entidades públicas, sejam ou não servidores (ex.: dirigentes de estatais). O texto (art. 37, XXIII, CF) prevê a vedação de:

- ✚ **Férias de mais de trinta dias** por ano;
- ✚ **Adicional de tempo de serviço**;
- ✚ Aumento **retroativo** de remuneração;
- ✚ **Licença-prêmio** ou outra decorrente de tempo de serviço, salvo licença para capacitação;
- ✚ Aposentadoria compulsória como **punição**;
- ✚ **Adicional de substituição**, salvo para substituição de cargo em comissão e função de confiança;
- ✚ Promoção **exclusivamente** por tempo de serviço;
- ✚ **Parcelas indenizatórias sem previsão em lei**, exceto para empregados de estatais e servidores a serviço no exterior.

Não obstante, o art. 5º do Substitutivo reza que essas vedações não se aplicarão ao servidor ou empregado público admitido antes da data de publicação da Reforma, se houver lei específica em 01/09/2020 que tenha concedido esses benefícios, salvo se for alterada ou revogada posteriormente. Porém, no caso de parcelas indenizatórias instituídas apenas em ato infralegal, elas serão extintas automaticamente após dois anos da publicação da Reforma (art. 6º).

Entendemos que, por uma questão de lógica (embora isso não esteja claro), que as parcelas indenizatórias para empregados de estatais decorrentes, por exemplo, de negociação coletiva, poderão permanecer, mesmo sem previsão expressa em lei, uma vez que elas estão expressamente excepcionadas da lista acima.

Ressalte-se que a maioria desses direitos não mais existe na esfera federal, mas alguns ainda podem remanescer nas esferas subnacionais. Além disso, chama a atenção a não inclusão expressa de Magistrados e membros do Ministério Público nessas vedações (salvo se adotada a interpretação acima mencionada, sobre ocupantes de cargos), uma vez que, em geral, eles são justamente os mais agraciados com esses direitos, ao passo que foram incluídos Parlamentares e chefes de Executivo (detentores de mandatos eletivos), bem como membros de Tribunais

de Contas, que possuem *status* equivalente ao dos Magistrados (art. 73, § 3º, e art. 75, CF).

No ápice do impacto negativo do substitutivo aos direitos dos servidores, encontra-se a alteração autorizada do art. 37, § 19, CF, possibilitando a redução de até 25% da jornada de trabalho do servidor, com a consequente redução proporcional da remuneração, salvo se a jornada for reduzida por limitação de saúde ou para cuidar de cônjuge ou companheiro, pais, filhos, padrasto ou madrasta, enteado ou dependente que viva a suas expensas. Trata-se de regra extremamente nociva aos servidores públicos, que ficarão sujeitos à redução de seus vencimentos por mera vontade política.

Essa redução de jornada e de remuneração não se aplicará aos servidores investidos em cargos exclusivos de Estado (art. 37, § 20, CF) e só poderá alcançar servidores e empregados públicos admitidos até a data de publicação da Reforma por expressa opção deles (art. 10 do Substitutivo).

Registre-se que essa previsão de redução de remuneração apresenta inconstitucionalidade, pois ofende o direito individual do servidor à irredutibilidade de vencimentos, previsto no art. 37, XV, da CF, o qual é cláusula pétrea e, portanto, não pode ser alterado nem mesmo por de emenda constitucional.

Quanto a esse tema, veja-se as seguintes Teses de Repercussão Geral (RG) do Supremo Tribunal Federal (STF):

Tese RG nº 24

Não há direito adquirido a regime jurídico, notadamente à forma de composição da remuneração de servidores públicos, **observada a garantia da irredutibilidade de vencimentos.**

Tese RG nº 41

Não há direito adquirido a regime jurídico, **desde que respeitado o princípio constitucional da irredutibilidade de vencimentos.**

Tese RG nº 514

A ampliação de jornada de trabalho sem alteração da remuneração do servidor consiste em **violação da regra constitucional da irredutibilidade de vencimentos**

Quanto à Tese RG nº 514, veja-se a ementa do seu **Acórdão paradigma**, no que interessa para a questão em tela:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. SERVIDOR PÚBLICO. (...) AUMENTO DA JORNADA DE TRABALHO SEM A CORRESPONDENTE RETRIBUIÇÃO REMUNERATÓRIA. **DESRESPEITO AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IRREDUTIBILIDADE DE VENCIMENTOS.**

1. O assunto corresponde ao **Tema nº 514 da Gestão por Temas da Repercussão Geral** do portal do Supremo Tribunal Federal na internet e está assim descrito: “aumento da carga horária de servidores públicos, por meio de norma estadual, sem a devida contraprestação remuneratória”.

2. Conforme a reiterada jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, não tem o servidor público direito adquirido a regime jurídico remuneratório, **exceto se da alteração legal decorrer redução de seus rendimentos**, que é a hipótese dos autos.

3. A **violação da garantia da irredutibilidade de vencimentos** pressupõe a **redução direta dos estípicos funcionais pela diminuição pura e simples do valor nominal do total da remuneração ou pelo decréscimo do valor do salário-hora, seja pela redução da jornada de trabalho com adequação dos vencimentos à nova carga horária**, seja pelo aumento da jornada de trabalho sem a correspondente retribuição remuneratória.(...)

7. Reafirmada a jurisprudência da Corte e fixadas as seguintes teses jurídicas: i) a ampliação de jornada de trabalho sem alteração da remuneração do servidor consiste em violação da **regra constitucional da irredutibilidade de vencimentos**; (...). (ARE 660010, Relator(a): DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 30/10/2014, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-032 DIVULG 18-02-2015 PUBLIC 19-02-2015).



Portanto, não vemos outra solução que não seja a **supressão** da previsão de possibilidade de redução de remuneração do servidor público, ante sua evidente **inconstitucionalidade**.

Noutro giro, o Substitutivo mantém a atual vedação de incorporação de vantagens temporárias ou vinculadas a cargo em comissão ou função de confiança à remuneração do cargo efetivo (art. 39, § 9º, CF), estendendo-a também aos detentores de mandatos eletivos, aos membros dos Tribunais de Contas e aos titulares de empregos e funções públicas e aos dirigentes de órgãos e entidades públicas (art. 37, § 21, CF).

Porém, o art. 5º do Substitutivo dispõe que essa proibição não incidirá para aqueles beneficiados por lei específica em 01/09/2020 que tenha concedido essa incorporação, salvo se a lei for alterada ou revogada posteriormente. Porém, se se tratar de incorporação de parcela indenizatória instituída apenas em ato infralegal, ela será extinta automaticamente após dois anos da publicação da Reforma (art. 6º).

No tocante às parcelas que podem extrapolar o teto constitucional, as chamadas parcelas extrateto, o Substitutivo acrescenta, além das parcelas indenizatórias previstas em lei (aliás, objeto do atual Projeto de Lei do Extrateto, em tramitação em fase final no Senado: PL nº 2721/2021), e os pagamentos em moeda estrangeira ao pessoal a serviço do Governo brasileiro no exterior (art. 37, § 11, CF).

O texto dispõe ainda que os afastamentos e as licenças do servidor superiores a trinta dias não serão considerados para percepção de remuneração de cargo em comissão, função de confiança, bônus, honorários, parcelas indenizatórias ou qualquer parcela sem caráter permanente (art. 37, § 17, CF). Isso pode representar um desestímulo a que gestores possam se afastem, por exemplo, para licença capacitação. Porém, essa limitação não se aplicará aos afastamentos e às licenças previstos na própria Constituição (ex.: licença maternidade, férias acumuladas, aviso prévio) nem tampouco, nos termos da lei:

- ✚ ao afastamento por incapacidade temporária para o trabalho;
- ✚ às cessões ou de requisições; e
- ✚ às licenças e aos afastamentos remunerados de pessoal a serviço do Governo brasileiro no exterior.

Além disso, segundo o art. 9º do Substitutivo, essa descon sideração de parcelas após trinta dias de afastamento só será aplicada após a entrada em vigor da lei que regulamente as três exceções acima.

7 PLATAFORMA ELETRÔNICA DE SERVIÇOS PÚBLICOS

O Substitutivo prevê a utilização obrigatória de plataforma eletrônica de serviços públicos, na forma da lei, que permita a automação de procedimentos por órgãos e entidades integrantes de sua estrutura, o acesso dos cidadãos aos serviços prestados e à avaliação da sua qualidade e o reforço e o estímulo à transparência das informações sobre a gestão de recursos públicos (art. 37, XXIV, CF).

Enquanto essa matéria não for regulamentada no âmbito do respectivo ente federativo, o **art. 7º** do Substitutivo prevê a aplicação, no que couber, da Lei nº 14.129/2021, que trata do Governo Digital na esfera federal.

8 LIMITAÇÃO À CESSÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS

O Substitutivo limita os atos de cessão e requisição de servidores e empregados públicos a 10% do quadro de pessoal do órgão ou entidade de origem, em relação ao cargo ou emprego do cedido ou requisitado (art. 37, XXV, CF). Todavia, conforme o art. 8º do Substitutivo, essa limitação não se aplicará a cessões ou requisições já efetivadas na data da publicação da Reforma.

9 INSTRUMENTOS DE COOPERAÇÃO (TERCERIZAÇÃO)

Prevê o Substitutivo que os entes federativos poderão, na forma da lei, firmar instrumentos de cooperação com órgãos e entidades públicos e privados para a execução de serviços públicos, inclusive com o compartilhamento de estrutura física e a utilização de recursos humanos de particulares, com ou sem contrapartida financeira. Essa utilização de recursos humanos, contudo, não poderá abranger as atividades privativas de cargos exclusivos de Estado (art. 37-A da CF).

Segundo o texto, lei federal disporá sobre as normas gerais para a regulamentação desses instrumentos de cooperação. Enquanto tal lei não for editada, os Estados, DF e Municípios poderão exercer a competência legislativa plena sobre a matéria. Como é de praxe nesses casos, a superveniência de lei federal sobre o tema suspenderá, no que lhe for contrário, a eficácia das leis editadas pelos entes subnacionais.

Aqui reside uma das armadilhas mais sutis do novo texto. Essa regra, ao prever a utilização de recursos humanos de particulares, abre brecha para a terceirização das funções dos servidores efetivos por simples instrumento contratual, sem nenhuma regra ou limites claros quanto a isso, nem mesmo a exigência de que o instrumento se refira ao desempenho de atividades **temporárias**, como no caso dos contratados por tempo determinado.

Ou seja, na prática, o ente poderá optar por firmar um instrumento de cooperação com entidade privada para a execução de serviços públicos por empregados particulares em substituição aos servidores efetivos. Com isso, haverá a precarização do serviço público, que será prestado por terceirizados sem estabilidade e sensíveis a pressões políticas indevidas e, além disso, sem continuidade na realização dos serviços, com perda da gestão do conhecimento no órgão ou entidade. Além disso, isso representará ofensa ao princípio constitucional do concurso público, sempre mencionado pelo STF.

Para evitar esse risco, uma emenda poderia, simplesmente, suprimir esse artigo ou, no mínimo, exigir, para essa contratação, os mesmos requisitos exigidos pelo STF hoje para a contratação de temporários, conforme citado anteriormente.

10 DIPOSIÇÕES SOBRE AGENTES DE SEGURANÇA PÚBLICA

O novo texto modifica a sistemática da pensão por morte aos dependentes dos servidores da Segurança Pública, para retirar o requisito de única fonte de renda formal do dependente e de que a morte do servidor tenha sido por agressão em serviço para que a lei possa adotar tratamento diferenciado para a concessão da pensão (art. 40, § 7º, CF).

Finalmente, o Substitutivo cria o foro privilegiado do Diretor-Geral da Polícia Federal para julgamento originário no STF por infrações penais comuns e por crimes de responsabilidade (art. 102, I, c, CF).

ENCAMINHAMENTO



Diante da exposição retro em que foram destacados, de forma sumária, os temas do substitutivo, ressalta-se a necessidade de uma

atuação de forma contundente para as alterações redacionais necessárias à defesa dos representados pelo SINDJUS.

Seriam necessários vários aperfeiçoamentos para que a nova proposta pudesse ser considerada minimamente aceitável. O correto, na verdade, é que, ante o fato de que se trata de uma proposta **nova e completamente diferente**, a matéria **não avance** por enquanto, a fim de que a sociedade possa ter mais tempo para **amadurecer** e **refletir** sobre as novas regras oferecidas pelo Relator e **sugerir os aperfeiçoamentos** cabíveis ainda na Câmara dos Deputados.

No entanto, a Câmara noticiou que a apreciação da PEC deverá ser feita na semana de 13 a 17 de setembro, com posterior apreciação do Plenário. Assim, é fundamental, além de prontamente entender as principais modificações constantes do Substitutivo, que os atores envolvidos adotem as medidas pertinentes ao aperfeiçoamento da proposta.

O SINDJUS, considerando o atual cenário político Brasileiro pugna pela REJEIÇÃO do substitutivo, por entender que quaisquer mudanças na estrutura da Administração Pública podem gerar danos inenarráveis para o Estado Democrático de Direito.

No entanto, caso este não seja o entendimento dos parlamentares, objetivando evitar maiores prejuízos, é necessário debater sobre:

- ✚ A extinção de cargos considerados obsoletos e desnecessários;
- ✚ O enquadramento de todos os servidores em cargos exclusivos de Estado;
- ✚ A redução da remuneração e;
- ✚ A restrição à possibilidade de trabalho temporário

Para tanto, apresenta-se o quadro comparativo inframencionado com as devidas sugestões de emendas para corrigir os problemas existentes.

PEC 32/2020 – REFORMA ADMINISTRATIVA

QUADRO COMPARATIVO

Em vermelho o que foi suprimido na versão anterior

Em amarelo o que mudou na versão posterior (só quando foi preciso destacar para melhor visualização)

Em verde: sugestões de emendas para corrigir os problemas existentes

TEXTO ATUAL DA CF/88	PEC 32/2020 (COM AS EMENDAS DA CCJ)	SUBSTITUTIVO DA COMISSÃO ESPECIAL
<p>Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:</p>	<p>Art. 37.</p>	<p>Art. 37.</p>
<p>IX – a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária</p>	<p>Revogado (art. 10, I, a, desta PEC)</p>	<p>IX – a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado em regime de direito administrativo para atender a necessidade temporária, que não poderá ter como objeto o exercício de atribuições próprias de servidores investidos em cargos exclusivos de Estado, assim compreendidos os voltados a funções finalísticas e diretamente afetas à segurança pública, à</p>

<p>de excepcional interesse público;</p>		<p>representação diplomática, à inteligência de Estado, à gestão governamental, à advocacia pública, à defensoria pública, à elaboração orçamentária, ao processo judicial e legislativo, à atuação institucional do Ministério Público, à manutenção da ordem tributária e financeira ou ao exercício de atividades de regulação, de fiscalização e de controle;</p> <p><u>EMENDA:</u> “IX – a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado em regime de direito administrativo para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, que não poderá ter como objeto o exercício de atribuições próprias de servidores investidos em cargos exclusivos de Estado;”</p> <p>Obs.: Inserido ao final deste artigo um § 22 com os requisitos para a contratação temporária e um § 23 com a definição dos cargos exclusivos de Estado.</p>
		<p>§ 19. Será admitida a redução de até 25% (vinte e cinco por cento) da jornada de trabalho para exercício de cargos públicos, asseguradas:</p> <p>Ver § 20 deste artigo e art. 10 deste Substitutivo</p> <p><u>EMENDA:</u> Suprimir esse § 19, por ser inconstitucional. Como decorrência, suprimir o § 20.</p>
	<p>§ 20. É vedada a redução da jornada e da remuneração para os cargos típicos de Estado.</p>	<p>§ 20. O disposto no § 19 não se aplica aos servidores investidos em cargos exclusivos de Estado, de que trata o inciso IX do caput deste artigo.</p>

		<p><u>EMENDA:</u> Suprimir esse § 20, como decorrência da supressão do § 19.</p>
		<p><u>EMENDA:</u> § 22. A contratação por tempo determinado de que trata o inciso IX do caput observará os seguintes requisitos: I – a duração máxima do contrato, incluindo eventuais prorrogações, será de cinco anos; II – a contratação ocorrerá mediante processo seletivo simplificado dotado de impessoalidade e com aplicação obrigatória de prova de seleção; III – o número de contratados será limitado a 10% (dez por cento) do quantitativo do quadro de pessoal efetivo do órgão ou entidade; IV – serão requisitos de validade da contratação: a) a previsão em lei dos casos excepcionais; b) a predeterminação do prazo de contratação; c) a temporariedade da necessidade; d) a excepcionalidade do interesse público na contratação; e) a indispensabilidade da contratação, vedada esta para as atividades finalísticas, bem como para os serviços ordinários permanentes do Estado relativos às contingências normais da Administração.</p>
		<p><u>EMENDA:</u> § 23. São cargos exclusivos de Estado os cargos efetivos com funções relacionadas a segurança pública, representação diplomática, inteligência de Estado, gestão governamental, advocacia pública, defensoria pública, elaboração orçamentária, atuação institucional do Poder Judiciário, do Poder Legislativo, dos Tribunais de Contas e do Ministério Público,</p>

		manutenção da ordem tributária e financeira e atividades de regulação, de fiscalização e de controle.
	<p>Art. 37-A. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão, na forma da lei, firmar instrumentos de cooperação com órgãos e entidades, públicos e privados, para a execução de serviços públicos, inclusive com o compartilhamento de estrutura física e a utilização de recursos humanos de particulares, com ou sem contrapartida financeira.</p>	<p>Art. 37-A. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão, na forma da lei, firmar instrumentos de cooperação com órgãos e entidades, públicos e privados, para a execução de serviços públicos, inclusive com o compartilhamento de estrutura física e a utilização de recursos humanos de particulares, com ou sem contrapartida financeira.</p> <p>EMENDA: Opção 1: <i>Suprimir todo esse artigo.</i> Opção 2: <i>Inserir um § 5º com o seguinte teor:</i> § 5º A utilização de recursos humanos de particulares de que trata o caput observará, no que couber, os requisitos da contratação por tempo determinado previstos no § 22 do art. 37.</p>
<p>Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.</p>	<p>Art. 41. Adquire a estabilidade o servidor que, após o término do vínculo de experiência, permanecer por um ano em efetivo exercício em cargo típico de Estado, com desempenho satisfatório, na forma da lei.</p>	<p>Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.</p>

<p>§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:</p>	<p>§ 1º O servidor público estável ocupante de cargo típico de Estado só perderá o cargo:</p> <p>Ver art. 2º, § 2º, desta PEC</p>	<p>§ 1º Sem prejuízo do disposto no § 3º deste artigo e no § 5º do art. 169, o servidor estável perderá o cargo:</p> <p><i>Art. 169, § 5º, CF: O servidor que perder o cargo na forma do parágrafo anterior [perda do cargo do servidor estável por excesso de despesas de pessoal] fará jus a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.</i></p> <p><u>EMENDA:</u> § 1º Sem prejuízo do disposto no § 3º deste artigo e no § 5º do art. 169, o servidor estável só perderá o cargo:</p>
<p>I – em virtude de sentença judicial transitada em julgado;</p>	<p>I – em razão de decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado;</p>	<p>I – em razão de decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado;</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>III – mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.</p>	<p>III – mediante avaliação periódica de desempenho, na forma da lei, assegurada a ampla defesa.</p>	<p>III – em decorrência de resultado insatisfatório em procedimento de avaliação de desempenho, assegurada ampla defesa e observadas as condições de que trata o inciso XXXIII do art. 22.</p> <p>Ver art. 4º deste Substitutivo</p>
<p>§ 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se</p>	<p>§ 2º Na hipótese de invalidação por sentença judicial da demissão do servidor estável, ele será reintegrado,</p>	<p>§ 2º Na hipótese de invalidação da perda do cargo do servidor estável por decisão judicial, ele será reintegrado, independentemente da existência de vaga.</p>

<p>estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.</p>	<p>independentemente da existência de vaga.</p>	
<p>§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.</p>		<p>§ 3º Extinto o cargo, em razão do reconhecimento de que se tornou desnecessário ou obsoleto, na forma de lei específica, o servidor estável perderá o cargo, resguardado o direito à indenização de que trata o § 5º do art. 169.</p> <p><i>Art. 169, § 5º, CF: O servidor que perder o cargo na forma do parágrafo anterior [perda do cargo do servidor estável por excesso de despesas de pessoal] fará jus a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.</i></p> <p>Ver art. 11 deste Substitutivo</p> <p>EMENDA: Suprimir a nova redação desse § 3º, mantendo a redação atual da CF. Como consequência, suprimir os §§ 3º-A e 3º-B a seguir.</p>
		<p>§ 3º-A. Na hipótese de recriação do cargo em período igual ou inferior a cinco anos, contados da perda do cargo, o servidor estável que o houver perdido nas condições estabelecidas pelo § 3º será reintegrado, independentemente da existência de vaga, sem prejuízo da eventual responsabilização do gestor que</p>

		<p>tenha desencadeado a extinção do cargo, caso se comprove dolo ou má-fé.</p> <p>EMENDA: <i>Suprimir esse § 3º-A, como decorrência lógica da manutenção da redação atual do § 3º.</i></p>
		<p>§ 3º-B. A lei que promover, por desnecessidade, a extinção parcial de cargos ocupados observará critérios objetivos e revestidos de impessoalidade, estabelecidos na forma do inciso XXXIII do art. 22, para identificar os servidores que serão alcançados pela perda do cargo.</p> <p>EMENDA: <i>Suprimir esse § 3º-B, como decorrência lógica da manutenção da redação atual do § 3º.</i></p>
<p>§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.</p>	<p>Revogado (art. 10, III, desta PEC)</p>	<p>§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação de desempenho em ciclos semestrais, até o fim do prazo de estágio probatório mencionado no caput deste artigo, observado o disposto no art. 39-A.</p>
		<p>Art. 3º Até que entrem em vigor as normas gerais de que trata o inciso XXXII do art. 22 da Constituição, aplica-se à contratação por tempo determinado em regime de direito administrativo o disposto neste artigo, revogando-se, apenas no que lhe for contrário, as normas dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, inclusive as constantes de suas Constituições e Leis Orgânicas.</p>

		<p><u>EMENDA:</u> Art. 3º Até que entrem em vigor as normas gerais de que trata o inciso XXXII do art. 22 da Constituição, aplica-se à contratação por tempo determinado em regime de direito administrativo o disposto neste artigo e no § 22 do art. 37 da Constituição, revogando-se, apenas no que lhe for contrário, as normas dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, inclusive as constantes de suas Constituições e Leis Orgânicas.</p>
		<p>§ 2º A duração do contrato, compreendida eventual prorrogação, não poderá exceder dez anos.</p> <p><u>EMENDA:</u> § 2º A duração do contrato, compreendida eventual prorrogação, não poderá exceder cinco anos.</p>

É O PARECER!

Brasília, 9 de setembro de 2021.