



X Encontro Brasileiro de Administração Pública.
ISSN: 2594-5688
secretaria@sbap.org.br
Sociedade Brasileira de Administração Pública

Estabilidade, demissões no serviço público federal brasileiro e as mudanças de governo

Dalton Tria Cusciano, Mauro Maia Laruccia

[ARTIGO] GT 5 Governança, Riscos e Integridade das Organizações e Contratações do Setor Público

Estabilidade, demissões no serviço público federal brasileiro e as mudanças de governo

Resumo:

Este artigo objetivou verificar a evolução do número de demissões, cassações, destituições de cargos e perdas de emprego no serviço público federal no período de fevereiro de 2003 a fevereiro de 2023, tendo a seguinte pergunta de pesquisa: Há correlação entre o aumento no número de demissões no serviço público e mudanças na chefia do Poder Executivo Federal? A hipótese é a de que a alteração na chefia do Poder Executivo Federal não implica necessariamente em mudança significativa no número de demissões no serviço público. A metodologia utilizada foi quantitativa, em base de dados constante do Cadastro de Expulsões da Administração Federal da Controladoria Geral da União. O artigo conclui que é possível inferir que a alteração na chefia do Poder Executivo Federal não implica necessariamente em mudança significativa no número de demissões no serviço público, não sendo possível confirmar a hipótese tampouco desmenti-la diante da necessidade de mais dados.

Palavras-chave: estabilidade. demissão. cassação. mudança de governo. servidor público.

Introdução:

A estabilidade no serviço público é um tema polêmico, com argumentos favoráveis a sua manutenção nos moldes atuais, outros contrários à sua existência, além de diversas propostas relativas a sua flexibilização, como a “Carta Brasil”¹, elaborada por diversos economistas em novembro de 2018 e a I Carta do Fórum de Governadores datada do final de 2018² e encaminhada ao então recém-eleito Presidente da República Jair Messias Bolsonaro, sem contar as proposições legislativas em trâmite, como a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 32 ou já encerradas como o Projeto de Lei do Senado nº 116, de 2017 que visava implementar a possibilidade de exoneração por insuficiência de desempenho.

Dentre os autores favoráveis à sua manutenção nos moldes atuais, temos os defensores da garantia da independência dos servidores públicos, basilar para protegê-los

¹BARRETO, F. Carta Brasil. Disponível em: <https://iepecdg.com.br/wp-content/uploads/2018/11/Carta-BRASIL-01.11.2018logo.pdf>. Acesso em: 03 de março de 2023.

²ABREU, L.; COUTO, G. “Flexibilização da estabilidade não é consenso”, diz governador. Correio do Estado, 19 nov. 2018. Disponível em: <https://www.correiodoestado.com.br/politica/flexibilizacao-da-estabilidadena-e-consenso-diz-governador/341270/>. Acesso em: 03 de março de 2023.

de pressões políticas ou arbitrariedades, o que permite uma atuação imparcial e em prol do interesse público, dado que resguardados de demissões injustificadas e/ou calcadas em mero desalinhamento político-ideológico, o que permite uma continuidade da atuação estatal nas políticas públicas, as quais não serão totalmente extintas em virtude de cada novo governo que assume o poder.

Já os opositores a estabilidade argumentam que tal instituto gera acomodação e conseqüentemente falta de empenho, o que reduz a qualidade e a eficiência dos serviços prestados e desmotiva os profissionais dedicados, diante de um nivelamento por baixo e da ausência de reconhecimento dos bons profissionais tanto pelas chefias imediatas/mediatas quanto pelos usuários dos serviços públicos.

Assim, este artigo tem por objetivo verificar a evolução do número de demissões, cassações, destituições de cargos e perdas de emprego no serviço público federal, discutindo para tanto o conceito da estabilidade e apontando os argumentos favoráveis e contrários a sua manutenção.

A pergunta de pesquisa é: Há correlação entre o aumento no número de demissões no serviço público e mudanças na chefia do Poder Executivo Federal?

A hipótese é a de que a alteração na chefia do Poder Executivo Federal não implica necessariamente em mudança significativa no número de demissões no serviço público federal.

A metodologia utilizada é a quantitativa, com uso de estatística aplicada após extração dos dados constante do Cadastro de Expulsões da Administração Federal gerenciada pela Controladoria Geral da União (CGU) no período de fevereiro de 2003 a fevereiro de 2023.

O período recortado escolhido representa todo o universo de dados disponíveis, via acesso universal e irrestrito, fornecido pela CGU.

O artigo estrutura-se em cinco seções, sendo a primeira esta parte introdutória, enquanto a segunda seção é dedicada à sua conceituação e a exposição dos argumentos contrários a manutenção do status quo relacionado a estabilidade, por seu turno, a terceira seção apresenta os argumentos favoráveis a estabilidade, enquanto a quarta seção discute os principais achados da pesquisa, finalizando o artigo com as considerações finais constantes da quinta seção.

2. A Estabilidade: Conceito e Argumentos Contrários a Manutenção do Status Quo

O instituto da estabilidade do servidor público pode ser conceituado como a garantia constitucional, dado que previsto no artigo 41 da Carta Maior de 1988, da permanência do servidor no serviço público, que (i) após aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, (ii) nomeação, (iii) empossamento, (iv) tenha cumprido três anos de efetivo exercício no respectivo cargo, (v) com aprovação ao final, em avaliação especial de desempenho realizada por comissão de servidores públicos estáveis designada para esse fim.

Meirelles (2016) salienta que a estabilidade é:

a garantia constitucional de permanência no serviço público outorgada ao servidor que, nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, tenha transposto o estágio probatório de três anos, após ser submetido a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade (MEIRELLES, 2016, 383).

No Brasil, a discussão sobre a estabilidade ganhou força na década de 1990, quando tentou-se modernizar a burocracia estatal brasileira via Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado, tendo se logrado a aprovação da Emenda Constitucional nº19/1998, que (i) majorou o tempo necessário de exercício do cargo para aquisição de estabilidade de 02 (dois) para 03 (três) anos, (ii) incluiu a possibilidade de exoneração do servidor público que fosse reprovado em avaliação periódica de desempenho, criou a (iii) possibilidade de exoneração de servidor estável por necessidade de redução de despesas com pessoal³, e por fim, (iv) tornou proporcional ao tempo de serviço a remuneração do servidor público posto em disponibilidade.

Desde então, não se observou nenhuma alteração legislativa relevante no tocante a estabilidade do servidor público, havendo inclusive, omissão do Congresso Nacional considerando que avaliação periódica de desempenho do servidor público prevista no inciso III do §1 do artigo 41 da Constituição Federal de 1988 exige lei complementar para ser devidamente implementada, o que até o momento não ocorreu.

Essa ausência de uma contínua e permanente avaliação periódica de desempenho favorece o servidor acomodado e torna mais difícil a gestão de pessoal no âmbito federal, principalmente dos servidores que já se encontram no topo da carreira ou que dependem

³ O servidor público estável só poderá perder o cargo em razão de excesso de gastos do respectivo ente federativo desde que, primeiramente: a) sejam reduzidas em pelo menos vinte por cento as despesas com cargos em comissão e funções de confiança e b) sejam exonerados os servidores não estáveis. Após esse percurso, se as medidas “não forem suficientes para assegurar o cumprimento da determinação da lei complementar referida neste artigo, o servidor estável poderá perder o cargo, desde que ato normativo motivado de cada um dos Poderes especifique a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal” (art.169, §4º da Constituição Federal).

exclusivamente de tempo de exercício no cargo para promoção e progressão⁴, além de prejudicar a imagem de todo o serviço público, dado que os usuários dos serviços públicos podem não ser atendidos adequadamente, gerando para a sociedade a crença de que tal comportamento praticado por um servidor é homogêneo na Administração e que o fator gerador desse comportamento é a estabilidade e não a sua não avaliação periódica de desempenho.

Nesse sentido, Souza aponta:

A sociedade, através das diversas manifestações veiculadas nos noticiários, jornais e revistas, é quase unânime ao discordar radicalmente da estabilidade, sugerindo sua sumária extinção. Além disso, são quase consensuais as acusações de ser ela a principal responsável pelo mau atendimento nos serviços públicos. (SOUZA, 2002, p.92)

A estabilidade também pode ser vista como parte de um sistema de privilégios, dado que a sociedade arca financeiramente, por meio dos tributos arrecadados, com as remunerações dos servidores públicos federais, as quais são consideradas elevadas quando comparadas com a sociedade como um todo, uma vez que no quarto trimestre de 2020, segundo o IBGE, a renda média de militares e servidores concursados era de R\$ 4.482 (quatro mil quatrocentos e oitenta e dois reais), enquanto que a renda média do trabalhador com carteira assinada do setor privado no mesmo período era de R\$2.345,00 (dois mil trezentos e quarenta e cinco reais), o que equivale a uma diferença de 91,1%.

Nesse sentido, Pacheco (2010) argumenta que a estabilidade cria um corporativismo forte que se autoprotege via disposições normativas rígidas, extensivas e homogêneas, sendo ainda avesso a inovações e a imposição de metas, o que dificulta a gestão de pessoal e o reconhecimento dos servidores dedicados, prejudicando em última análise a própria melhoria dos serviços públicos e da gestão pública.

Como a estabilidade dificulta a cobrança de resultados dos servidores, principalmente os do topo de carreira e dos que necessitam apenas de tempo no exercício do cargo para progressão ou promoção, a solução seria a contínua e permanente avaliação periódica de desempenho, todavia, diante da sua ausência ante a não regulamentação em âmbito federal, a desmotivação e a falta de empenho dos servidores acomodados que na iniciativa privada o levariam ao desligamento, no setor público gera serviços de menor qualidade e redistribuição de tarefas aos servidores comprometidos, que se vêem cada

⁴ Como no caso dos servidores ocupantes de cargos de nível médio das carreiras de ciência e tecnologia regulada pela Lei nº 8.691/1993, nos termos dos artigos 9º, 14º e 15º.

vez mais sobrecarregados. (BRASIL, 1995; MACHADO e UMBELINO, 2001; PACHECO, 2010).

Outro ponto apontado como fundamento para o fim da estabilidade refere-se a necessidade de adequação de pessoal na seara pública, considerando que as demandas são mais elásticas enquanto o efetivo de servidores não, o que pode gerar a um só tempo excesso de servidores em uma área e escassez em outra, diante das dificuldades de ajuste de pessoal (BRASIL, 1995).

Bresser Pereira (1995), conhecido crítico da estabilidade do servidor nos moldes atuais, argumenta que ela é um entrave ao desenvolvimento da administração pública gerencial, asseverando:

A estabilidade desejada para o setor público é flexível, defendendo o Estado e seus funcionários contra os poderosos e os corporativistas. Já a estabilidade rígida prevista na Constituição de 1988 é um obstáculo fundamental à reforma do Estado e à consolidação do Plano Real. Não é possível haver uma administração pública eficiente e moderna quando seus dirigentes não têm condições de exigir que o trabalho seja executado com competência e disposição nem meios de adequar os quadros de funcionários às necessidades do trabalho a ser executado. A estabilidade dos trabalhadores do setor privado foi há muito flexibilizada porque se constituía em um empecilho intransponível a uma administração moderna das empresas. Enquanto não ocorrer o mesmo com o setor público, será igualmente impossível uma administração eficiente da coisa pública

(...)

o prejuízo causado à administração pública pela estabilidade inflexível e indiscriminada é enorme. Em cada ministério, em cada repartição da administração pública direta, em cada fundação ou autarquia, quando pergunto quantos são os funcionários ali lotados e quantos são aqueles que de fato trabalham com motivação e competência, as respostas são alarmantes. Nos estados e municípios o problema é o mesmo, senão pior. Muitos municípios brasileiros, que foram vítimas do empreguismo de algum prefeito irresponsável, estão agora literalmente paralisados, obrigados a manter um enorme número de funcionários desnecessários, que consomem toda a receita corrente. Basta um único administrador público irresponsável, que admita, via concurso, mais funcionários do que o necessário, e funcionários de nível mais baixo do que o minimamente aceitável, para que todas as administrações subsequentes fiquem manietadas por muitos e muitos anos com funcionários estáveis e desnecessários. Não há, entretanto, necessidade de extinguir a estabilidade. Basta defini-la em dois níveis: de forma rígida, para as carreiras

de Estado, de forma flexível para os demais funcionários. A estabilidade rígida significa que o funcionário que só poderá ser demitido por falta grave, via processo administrativo. A estabilidade flexível, que o funcionário também poderá ser dispensado no interesse da administração, por excesso de quadros, ou por falta de competência ou motivação individual. (BRESSER, 1995,p.2)

Pensamento similar possui Barbosa (1996) que assevera que a estabilidade gera uma desmedida proteção, fomentando o descompromisso e a falta desempenho.

A estabilidade também pode gerar à atração de pessoas sem perfil para o ethos público, cuja preocupação primordial resida na busca do fazer o menos possível sem perda financeira e não no servir ao interesse geral e coletivo, lutando por uma verdadeira justiça social, devendo nas palavras de Chanlat (2002), lembrarmos da

importância e do papel que representa a ética do bem comum nesse tipo de trabalho, queremos dizer a todos e a todas que não pode haver reflexão sobre a motivação para o trabalho no setor público sem apelar para essa noção. Tal lembrete nos parece tanto mais crítico quanto mais, como vimos, a administração pública enfrenta novos discursos importados do setor privado sem levar sempre em conta esses elementos que ao mesmo tempo garantem a separação das esferas, isto é, em certa medida, o pluralismo ao qual estamos todos apegados, e participam da mobilização dos empregados. Ao reintroduzir o papel da ética nesta questão da motivação para o trabalho no setor público, abrimos as portas para uma revalorização do político e dos ideais democráticos. Historicamente, não há desenvolvimento equilibrado sem uma burocracia competente, íntegra, independente e dedicada à causa do bem comum. (CHANLAT, 2002, P.07)

Por fim, temos a Proposta de Emenda Constitucional nº 32 de 2020 atualmente em trâmite no Congresso Nacional que propõe a criação de novos tipos vínculos do servidor público com o Estado, quais sejam, (i) vínculo de experiência⁵, (ii) vínculo por prazo determinado⁶, (iii) vínculo por prazo indeterminado⁷ (iv) cargos típicos de Estado⁸; e cargo de liderança e assessoramento⁹.

⁵ “propiciará a existência de período de experiência efetivo como etapa do concurso para ingresso em cargo por prazo indeterminado ou em cargo típico de Estado, estabelecendo um marco bem delimitado para avaliação mais abrangente e tomada de decisão quanto à admissão do servidor em cargo que compõe o quadro de pessoal de caráter permanente, a depender de classificação, dentro do quantitativo previsto no edital do concurso público, entre os mais bem avaliados ao final do período”.

⁶ “possibilitará a admissão de pessoal para necessidades específicas e com prazo certo”.

⁷ “para o desempenho de atividades contínuas, que não sejam típicas de Estado, abrangendo atividades técnicas, administrativas ou especializadas e que envolvem maior contingente de pessoas”.

⁸ “com garantias, prerrogativas e deveres diferenciados, será restrito aos servidores que tenham como atribuição o desempenho de atividades que são próprias do Estado, sensíveis, estratégicas e que representam, em grande parte, o poder extroverso do Estado.”

⁹ “corresponderá não apenas aos atuais cargos em comissão e funções de confiança, mas também a outras

3. Argumentos Favoráveis a Estabilidade.

No que se refere aos argumentos favoráveis a estabilidade, temos Lotta e Baird que afirmam que “a estabilidade dos servidores públicos é um dos institutos fundamentais que se fortaleceu com a modernização dos Estados desde o século XX” (2022, p.2).

Para Guimarães Filho (2004), a estabilidade visa evitar demissões infundadas, baseadas em perseguições políticas, garantindo a imparcialidade na prestação dos serviços públicos, dado que o gestor não terá total discricionariedade para nomear para todas as funções simpatizantes de sua linha ideológica não concursados, fato que poderia reduzir a qualidade dos serviços prestados, quando não interrompê-los, causando prejuízo à população.

Para Gay (2020), a estabilidade dos servidores os transforma na própria memória institucional, o que reduz os custos de transação com trocas constantes de pessoal, atuando ainda os servidores públicos, como pontua Weber (1994), como guardiões das leis, das regras e da continuidade do Estado.

Para Mariano e Sousa (2020), a estabilidade é tratada erroneamente como garantia do servidor, pois possui raízes “muito mais profundas, remetendo à separação entre Estado e Governo, e visa assegurar que o serviço público seja executado em conformidade com os princípios reitores da Administração Pública”.

Nesse sentido, Di Pietro (2013):

A estabilidade no serviço público é própria da forma burocrática de Administração Pública e constitui garantia necessária quando se quer proteger o interesse geral, no sentido de que as atividades administrativas do Estado sejam desempenhadas com observância impessoal do disposto no ordenamento jurídico, independentemente da vontade pessoal do servidor e de seus superiores hierárquicos. (DI PIETRO, 2013, p.383)

Com posiciomanto similar encontram-se Abrucio (2007) e Rabelo (2011) para quem a estabilidade se relaciona com profissionalismo e eficiência, dado que permite o alijamento da pessoalidade e fomenta a legalidade e a padronização, estes capazes de reduzir o clientelismo¹⁰, por meio da impessoalidade, uma vez que por terem estabilidade, os servidores públicos podem atuar isonomicamente, não atendendo a interesses

posições que justifiquem a criação de um posto de trabalho específico com atribuições estratégicas, gerenciais ou técnicas.”

¹⁰ O clientelismo, que estabelece que cada relação com o cidadão se dará de forma particular e baseada em troca de interesses (como voto, por exemplo), conforme Lotta e Baird (2022).

particulares, tanto de agentes políticos quanto de cidadãos, e assim seguir o ethos burocrático (Weber, 1982).

A estabilidade também pode ser vista como um instrumento de valorização do servidor público, que é incentivado a se dedicar ao seu trabalho e a buscar aperfeiçoamento profissional, uma vez que tem a garantia de manutenção do seu emprego, o que melhoraria sua performance e conseqüentemente a qualidade dos serviços públicos prestados.

Por derradeiro, Lotta e Baird argumentam que a “estabilidade pode servir também como um dos freios contra interesses econômicos que podem tentar prevalecer dentro do Estado em detrimento do interesse público”, sendo ainda “um dos elementos fundamentais para a garantia da democracia, do Estado provedor de direitos e da própria continuidade do Estado” (2022, p.3).

Vale ressaltar, contudo, que a estabilidade não significa impossibilidade de demissão ou mesmo impunidade, uma vez que os servidores públicos estão sujeitos a normas e regulamentos que estabelecem suas responsabilidades e deveres, como a Lei nº 8.112/1990, devendo ser punidos caso descumpram tais normas, punição essa que contempla a demissão, conforme inciso II do §1º do artigo 41 da Constituição Federal de 1988, como resultado de um processo administrativo disciplinar ou como resultado de sentença judicial transitada em julgado, conforme inciso I do retromencionado artigo. Por uma questão de escopo, o artigo só analisou as demissões decorrentes de processo administrativo disciplinar (PAD).

O processo administrativo disciplinar (PAD), conforme teor do art. 148, da Lei nº 8.112/1990, é o instrumento destinado a apurar a responsabilidade de servidor por eventual infração disciplinar, responsabilidade essa que será aferida por comissão devidamente constituída para esse fim e composta por 03 (três) servidores estáveis, a qual deverá observar todas as formalidades legais, principalmente o devido processo legal e a garantia ao contraditório, considerando o formalismo moderado que incide sobre o PAD.

Ao final dos seus trabalhos a Comissão de PAD elaborará um relatório final, o qual poderá recomendar tanto o arquivamento do caso, quanto a aplicação de diversas penalidades, como a de (i) advertência, (ii), suspensão de 01 (um) a 90 (noventa) dias, (iii) demissão, (iv) destituição de cargo em comissão ou função comissionada e v) cassação de aposentadoria.

O relatório final será julgado pela autoridade competente por meio de julgamento

previsto no artigo 168 da Lei nº 8.112/1990, o qual acatará o relatório da comissão de PAD, salvo quando contrário às provas dos autos. Caso o relatório da comissão de PAD contrarie as provas dos autos, a autoridade julgadora competente poderá, desde que motivadamente, majorar a penalidade recomendada, reduzi-lá ou isentar o servidor de responsabilidade.

Considerando que a demissão é a maior penalidade cabível para um servidor ativo na esfera administrativa, é importante verificar se há correlação entre o número de demissões no serviço público e mudanças na chefia do Poder Executivo Federal, o que se faz a seguir.

4. Análise de Dados

Com base nos dados disponibilizados Cadastro de Expulsões da Administração Federal gerenciada pela Controladoria Geral da União no período de fevereiro de 2003 a fevereiro de 2023, foi possível identificar que dentre as possibilidades de expulsões da Administração Pública federal, demissão é a principal forma de sanção aplicada, com 80,36% dos casos, enquanto as demais hipóteses de (i) cassação de aposentadoria, (ii) destituição e (iii) perda de emprego/cargo/função pública registram 11,13%, 4,81% e 3,70% do total de casos respectivamente.

Tabela 1: Sanções

Categoria da Sanção	Quant	%
Cassação de aposentadoria	680	11,13%
Demissão	4910	80,36%
Destituição	294	4,81%
Perda de Emprego/Cargo/Função Pública	226	3,70%
Totais	6110	

Fonte: Elaboração própria, com base em dados da CGU.

Registra-se, por necessário, que os números relativos a advertências e suspensões não se encontram na base de dados constante do Cadastro de Expulsões da Administração Federal, não fazendo, portanto, parte dessa análise.

Se analisarmos que no final de 2022 tínhamos cerca de 569 mil servidores públicos federais, conforme Painel de Estatística de Pessoal, sendo esse o menor número de servidores nos últimos 14 (catorze) anos, conforme reportagem da revista eletrônica

Uol (2022)¹¹, perceberemos que o número total de expulsões em 20 (vinte) anos equivale a cerca de 1% do total de servidores, totalizando 6.110 (seis mil cento e dez expulsões).

É importante salientar, que os dados constante do Cadastro de Expulsões da Administração Federal tem por base o sistema CGU-PAD, instituído pela Portaria nº.1.043, de 24 de julho de 2007, do então Ministério do Controle e da Transparência, sendo parte integrante do Sistema de Correição de Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº.5.480, de 30 de junho de 2005 e regulamentado pela Instrução Normativa nº.14, de 14 de novembro de 2018, do então Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União.

Depreende-se dos artigos 59 e 60 da Instrução Normativa supra indicada que a utilização do sistema CGUPAD é obrigatória para todos os órgãos e entidades do Poder Executivo federal, como forma de possibilitar o exercício da supervisão correcional pelo Órgão Central.

Quando analisamos os dados de expulsões por ano, com início em fevereiro de 2003 e término em fevereiro de 2023 correlacionado com o Chefe do Poder Executivo Federal temos os seguintes dados:

Tabela 2: Cassação por ano

	Cassação de aposentadoria	Demissão	Destituição	Perda de Emprego	Total	Governo
2003	3	98	12		113	Lula I
2004	6	95	18		119	Lula I
2005	12	81	10		103	Lula I
2006	14	128	12		154	Lula I
2007	8	116	16		140	Lula II
2008	4	92	6		102	Lula II
2009	8	118	3		129	Lula II
2010	5	125	6		136	Lula II
2011	9	164	4		177	Dilma I
2012	11	126	2		139	Dilma I
2013	12	162	2		176	Dilma I
2014	15	123	4		142	Dilma I
2015	41	357	9	29	436	Dilma II
2016	62	420	31	47	560	Dilma II/Temer
2017	57	382	16	31	486	Temer
2018	92	494	21	7	614	Temer
2019	90	481	31	31	633	Bolsonaro

¹¹ <https://oantagonista.uol.com.br/brasil/numero-de-servidores-publicos-e-o-menor-em-14-anos/>

2020	93	424	20	25	562	Bolsonaro
2021	60	438	22	28	548	Bolsonaro
2022	72	472	43	28	615	Bolsonaro
2023	6	14	6		26	Lula III
Totais	680	4910	294	226	6110	

Fonte: Elaboração própria, com base em dados da CGU.

Os dados acima indicam que no período de 2003 a 2014 o menor número total foi o de 102 demissões, cassações e destituições referente ao Governo Lula II¹² em 2008 enquanto o maior número total foi o de 177 referente ao Governo Dilma I em 2011, havendo no período de 2003 a 2014 uma variação máxima de 74%.

Em 2015, no Governo Dilma II o número de cassações de aposentadoria salta de 15 (2014) para 41 (2015), o de demissões de 123 (2014) para 357 (2015), o de destituições de 04 (2014) para 09 ((2015) e é incluída a perda de emprego, a qual não era registrada anteriormente, totalizando 142 expulsões em 2014 e 436 em 2015, uma diferença a maior no número total de 207%.

Essa elevada diferença se deve a inclusão no sistema de dados oriundos das empresas públicas federais e sociedades de economia mista federais, bem como da inclusão de dados de outras autarquias federais que puderam por meio da disponibilização do código fonte do sistema desenvolver suas ferramentas de cadastramento de forma mais customizada à sua realidade, além da avaliação pela Controladoria Geral da União por meio da Secretaria Federal de Controle Interno do cumprimento pelas autarquias da Portaria CGU nº 1.043/2007 no tocante a inserção de dados relativos a processos disciplinares no sistema.

Logo, pode-se afirmar que até 2014 havia uma subnotificação no Cadastro de Expulsões da Administração Federal, tanto pela ausência de dados referentes as perdas de emprego quanto pela variação máxima no total de expulsões no período de 2015 a 2022 de 45%.

Essa subnotificação também pode ser percebida em diversos relatórios de auditorias anuais de contas realizadas pela Secretaria Federal de Controle Interno da Controladoria Geral da União, como, por exemplo, o relatório nº 201601515, datado de setembro de 2016, que auditou a Universidade Federal do Cariri (UFCA) tendo como parâmetro o ano base 2015 e identificando a:

inexistência de cadastro da UFCA no sistema CGU-PAD e a consequente

¹² I refere-se ao 1º mandato, II refere-se ao 2º mandato e III ao 3º mandato.

ausência de formalização das indicações de servidores para exercer as funções de administradores do sistema no âmbito da UFCA foram as possíveis razões identificadas para explicar a inexistência de lançamentos dos dados dos processos no sistema. (CGU, 2016)

Conseqüentemente, considerando os dados analisados, pode-se inferir que a alteração na chefia do Poder Executivo Federal não implica necessariamente em mudança significativa no número de expulsões no serviço público, considerando que o percentual de variação máxima nos Governos Lula I e Lula II para os Governos Dilma I/Dilma II (até 2014) foi de 74%, enquanto o percentual de variação máxima do Governo Dilma II (2015) até o final do Governo Bolsonaro I (2022) foi de 45%, enquanto o percentual de variação mínima dos Governos Lula I e Lula II para os Governos Dilma I/Dilma II (até 2014) foi de 2,5% enquanto o percentual de variação mínima do Governo Dilma II (2015) para o Governo Temer foi de 11,5%, já o percentual de variação mínima do Governo Temer até o final do Governo Bolsonaro I (2022) foi inferior a 1%.

Deve-se registrar que os dados referentes a 2016 não ingressaram na análise, apesar de constarem da Tabela 02, em virtude de não ser possível aferir qual o percentual de expulsões ocorreu sob o Governo Dilma II e sob o Governo Temer no ano de 2016, diante do afastamento temporário em 12 de maio de 2016 diante da abertura do processo de impeachment e definitivo em 31 de agosto de 2016, após aprovação do impeachment da então presidente Dilma Rousseff.

Considerações finais

Os dados coletados indicam que alterações na chefia do Poder Executivo Federal não implicam necessariamente em mudança significativa no número de expulsões no serviço público, sendo um possível fator relevante para esse achado a estabilidade do servidor, que evita demissões infundadas, baseadas em perseguições políticas-ideológicas, resultado esse que não permite confirmar a hipótese, porém, tampouco, desmenti-la, diante da necessidade de mais dados.

Nesse sentido, o achado importante desse artigo foi o da existência de subnotificação no Cadastro de Expulsões da Administração Federal, o que impõe a necessidade de reflexões para aperfeiçoar a coleta de dados, o que deve ocorrer por meio do E-PAD, cujo uso é obrigatório para o gerenciamento das informações correcionais no âmbito do Poder Executivo federal, nos termos da Portaria nº 2.463, de 19 de outubro de

2020.

De todo modo, considerando que o percentual de variação máxima nos Governos Lula I e Lula II para os Governos Dilma I/Dilma II (até 2014) foi de 74%, enquanto o percentual de variação máxima do Governo Dilma II (2015) até o final do Governo Bolsonaro I (2022) foi de 45%, e por seu turno, o percentual de variação mínima dos Governos Lula I e Lula II para os Governos Dilma I/Dilma II (até 2014) foi de 2,5% enquanto o percentual de variação mínima do Governo Dilma II (2015) para o Governo Temer foi de 11,5%, sendo o percentual de variação mínima do Governo Temer até o final do Governo Bolsonaro I (2022) foi inferior a 1%, é possível confirmar a importância da estabilidade para o servidor público tanto para o servidor que está sendo investigado quanto para a comissão que o está investigando, sendo uma importante proteção a pressões indevidas, as quais podem decorrer, inclusive, de tentativas de redução ou de interrupção de serviços prestados;

Assim, a estabilidade no serviço público é fundamental para garantir a efetividade e a imparcialidade na atuação dos servidores públicos, mas é necessário que ela seja acompanhada de mecanismos efetivos de avaliação de desempenho e punição em caso de conduta inadequada, devendo a Lei nº 8.112/1990 ser atualizada de modo a contemplar o atual retrato dos direitos e obrigações impostos a toda a sociedade pelos demais normativos vigentes.

Referências

ABRUCIO, L.F. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro. 2007. Edição Especial Comemorativa

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal. 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BRASIL. Portaria nº 2.463, de 19 de Outubro de 2020. Estabelece a obrigatoriedade de uso do ePAD para o gerenciamento das informações correccionais no âmbito do Poder Executivo federal e dá outras providências. Brasília: D.O.U., 19 de Out de 2020.
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.463-de-19-de-outubro-de-2020-283747205>.

BRASIL. Presidência da República, Câmara de Reforma do Estado. Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Brasília. Disponível em
<http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/publicacoesoficiais/catalogo/fhc/plano-diretor-da-reforma-do-aparelho-do-estado-1995.pdf>

- BRASIL. Controladoria-Geral Da União. 2023. Cadastro de Expulsões da Administração Federal (CEAF). Disponível em: <<https://portaldatransparencia.gov.br/download-dados/ceaf>>.
- BARBOSA, L. Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? Revista do Serviço Público, Brasília, v. 120, n. 3, set-dez. 1996
- CHANLAT, J. F. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. Artigo apresentado no VII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal. 2002. Disponível em <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/clad/clad0043316.pdf>.
- CUCOLO, Eduardo. “Nenhum dos 7.766 servidores expulsos desde 2003 saiu por mau desempenho.” Folha de São Paulo 2 de Jan de 2020. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/01/nenhum-dos-7766-servidores-expulsos-desde-2003-saiu-por-mau-desempenho.shtml>.
- DI PIETRO, M. S. Z. Estabilidade do Servidor Público. In: CANOTILHO, J. J. G; MENDES, G. F.; SARLET, I. W.; STRECK, L. L. (coord.). Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva; Almedina, 2013.
- GAY, P. du. The bureaucratic vocation: state/office/ethics. New Formations, v. 100-101, p. 77-96, 2020.
- GUIMARÃES FILHO, João Rodrigues. A estabilidade do servidor público concorre para a manutenção do interesse público e eficiência na administração pública. Monografia (Especialização) - Centro de Ensino Unificado do Distrito Federal, Brasília, DF, 2004.
- LOTTA, Gabriela; BAIRD, Marcello. Estabilidade no Serviço Público e sua Relação com Democracia e Estado de Bem-Estar Social. Boletim de Política Social, Brasília, v. 4, 2022. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10535/1/BPS_v4_n4_Estabilidade%20no%20servi%C3%A7o%20p%C3%BAblico%20e%20sua%20rela%C3%A7%C3%A3o%20com%20democracia%20e%20estado%20de%20bem-estar%20social.pdf. Acesso em: 16 mar. 2023.
- MACHADO, E. M.; UMBELINO, L. M. A questão da estabilidade do servidor público no Brasil: perspectivas de flexibilização. (Enap: texto para discussão). Brasília, 2001.
- MARIANO, Cynara Monteiro; SOUSA, Francisco Arlem Queiroz. Estabilidade no serviço público: privilégio ou garantia ao próprio serviço público? Entre o direito à boa administração Pública e a vedação ao retrocesso social. A&C: Revista de Direito Administrativo & Constitucional, Belo Horizonte, v. 20, n. 80, p. 30, jan. 2020.
- MEIRELLES, H. L, FILHO, J. E. B, & BURLE, C. R. Servidores Públicos / Hely Lopes Meirelles, Emmanuel Burle Filho. In: Direito administrativo brasileiro. 42. Ed. / Atual. Até a Emenda Constitucional 90, de 15.09.2015. São Paulo: Malheiros, 2016.
- MELO, Thiago Augusto Schmidt de; CRUZ, Marcus Vinícius Gonçalves da; OLIVEIRA, Kamila Pagel de. O instituto da Estabilidade na Administração Pública Brasileira: trajetória de uma questão contemporânea. In: IX Encontro Brasileiro de Administração Pública, São Paulo, 2022.
- OLIVEIRA, Kamila Pagel de, et al. A Estabilidade no Setor Público Brasileiro: O que pensam os servidores públicos? Revista de Carreiras & Pessoas, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 284, jul./dez. 2021.
- PACHECO, Regina Silvia. Profissionalização, mérito e proteção da burocracia no Brasil: desafios para o Estado democrático do século XXI. In: ABRUCIO, Fernando Luiz; LOUREIRO, Maria Rita; PACHECO, Regina Silvia. Burocracia e política no Brasil: desafios para o Estado democrático no século XXI. Editora FGV, 2010.
- PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. A estabilidade desejada. Jornal do Brasil, Rio de Janeiro, 15

abr. 1995.

PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 32 de 3 de setembro de 2020 [PEC 32]. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2262083>. Acesso em: 16 mar. 2022.

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.

SOUZA, T. C. P. D. Mérito, estabilidade e desempenho: influência sobre o comportamento do servidor público. 2002. 123f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública e de Empresas) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI. Relatório de Auditoria Anual de Contas. Relatório n. 201601515. Ceará: Secretaria Federal de Controle Interno, 2015.

WEBER, M. (Org.). Ensaio de sociologia. Rio de Janeiro: Ed. Guanabara, 1982.