



UEPB
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

PEDRO HIGOR SILVA OLIVEIRA

**PLANO DE CARGO E CARREIRA: A PROGRESSÃO DO SERVIDOR
PÚBLICO COMO FORMA DE VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO**

CAMPINA GRANDE
2020

PEDRO HIGOR SILVA OLIVEIRA

PLANO DE CARGO E CARREIRA: A PROGRESSÃO DO SERVIDOR
PÚBLICO COMO FORMA DE VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO

Trabalho de Conclusão de Curso
(Artigo) apresentado ao Curso de
Graduação em Direito da
Universidade Estadual da Paraíba,
como parte das exigências para a
obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Me. Paulo Esdras Marques Ramos

**CAMPINA GRANDE
2020**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

O48 Oliveira, Pedro Higor Silva.
Plano de cargo e carreira [manuscrito] : a progressão do servidor público como forma de valorização do servidor público / Pedro Higor Silva Oliveira. - 2020.
22 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2021.

"Orientação : Prof. Me. Paulo Esdras Marques Ramos, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Agentes públicos. 2. Servidor Público. 3. Garantias. 4. Quinquênio. I. Título

21. ed. CDD 342.06

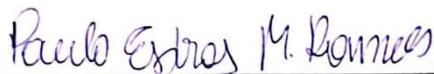
PEDRO HIGOR SILVA OLIVEIRA

PLANO DE CARGOS E CARREIRA: A PROGRESSÃO DO SERVIDOR
PÚBLICO COMO FORMA DE VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO

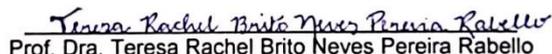
Trabalho de Conclusão de Curso
(Artigo) apresentado ao Curso de
Graduação em Direito da
Universidade Estadual da Paraíba,
como parte das exigências para a
obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Aprovada em: 15 de dezembro de 2020.

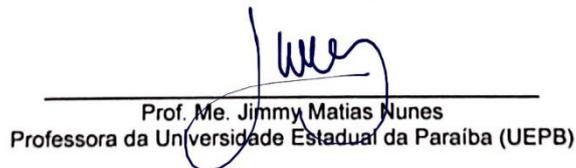
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Paulo Esdras Marques Ramos
Professor da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dra. Teresa Rachel Brito Neves Pereira Rabello
Professora da UNESC Campina Grande



Prof. Me. Jimmy Matias Nunes
Professora da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Ao senhor da minha vida, DEUS,
a ti DEDICO

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	AGENTES PÚBLICOS.....	7
3	SERVIDORES PÚBLICO	10
3.1	Estatutários e celetistas	13
3.2	Contratos temporários ou excepcionais	14
4	ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	15
4.1	Conceito	15
4.2	As limitações da carreira do celetista	17
5	CONCLUSÃO	19
	REFERÊNCIAS.....	20

PLANO DE CARGO E CARREIRA: A PROGRESSÃO DO SERVIDOR PÚBLICO COMO FORMA DE VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO

Pedro Higor Silva Oliveira¹
Paulo Esdras Marques²

RESUMO

Entendo que tem que falar logo de servidor público aqui e não direto a plano de cargos e carreiras, O Plano de Cargos e Carreiras deve ser compreendido, para além de um direito constitucional, a valorização do servidor público por parte do poder estatal. Todavia, esses benefícios podem ocorrer como forma de progresso de cargo e adicional de tempo de serviço que pode ser um percentual sobre o salário ou percentual fixo. Esse estudo tem como problemática responder ao seguinte questionamento: quais os critérios no ordenamento jurídico pátrio para a conquista do adicional por tempo de serviço. Assim, assume-se como pressuposto que CFRB/88, em seu art. 39, garante ao servidor público um rol de direitos que devem ser respeitados pela gestão pública. Ademais, o adicional por tempo de serviço deve ser compreendido como uma valorização do trabalhador. O objetivo desse estudo é analisar a possibilidade utilização tempo de vinculação em regime celetista para a concretização do direito ao adicional de tempo de serviço. Essa pesquisa é classificada como uma revisão bibliográfica exploratória com abordagem qualitativa a partir da aplicação do ao método dedutivo. É preciso conceber que, no âmbito público, o servidor público deve ser visto, precipuamente, enquanto trabalhador e, portanto, imerso nas dicotomias específicas que atingem essa categoria. Ademais, é necessário mecanismos que de fato valorizem a dedicação do profissional no exercício de suas atividades.

Palavra-chave: Agentes públicos. Servidor Público. Garantias. Quinquênio.

ABSTRACT

The Positions and Careers Plan must be understood, in addition to a constitutional right, the valorization of the public servant by the state power. However, these benefits can occur as a way of progressing the load and additional length of service, which can be a percentage of the salary or a fixed percentage. This study has as a problem to answer the following question: what are the criteria in the national legal system for the conquest of the additional for length of service. Thus, it is assumed that CFRB / 88, in its art. 39, guarantees the

¹ Graduando em Direito Pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: pedrohigorifpb@gmail.com

² Professor da Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: profpauloesdras@gmail.com

public servant a list of rights that must be respected by public management. In addition, the additional for length of service must be understood as an appreciation of the worker. The objective of this study is to analyze the possibility of using the time of employment in a celetist regime for the realization of the right to additional service time. This research is classified as an exploratory bibliographic review with a qualitative approach based on the application of the deductive method. In the public sphere, the public servant must be seen, primarily, as a worker and, therefore, immersed in the specific dichotomies that affect this category. Furthermore, it is necessary to have mechanisms that really value the professional's dedication, without exercising his activities.

Keyword: Public agents. Public server. Guarantees. Five-year period.

1 INTRODUÇÃO

No Estado Democrático de Direito um indivíduo possui uma série de garantias que são consagradas pela Constituição cuja consecução ocorre a partir da atividade estatal. Assim, como a pessoa jurídica, o Estado deve ser compreendido enquanto uma ficção jurídica que depende necessariamente da ação e vontade humana para existência.

No âmbito da administração pública, a atividade estatal é desenvolvida pelos inúmeros agentes públicos que possuem competência para realizar determinadas ações que devem sempre zelar o interesse público e o bem estar social. Apesar do desempenho das atividades estatais, esses sujeitos devem ser vistos como trabalhadores cujos direitos também devem ser resguardados e respeitados pelo Estado.

A Constituição Federal da república Brasileira de 1988 (CFRB/88) estabelece que o ingresso aos cargos públicos deve ocorrer, em regra, através de concursos públicos. Ademais, respeitando a independência de cada ente federal, a união, os estados e os municípios devem criar estatutos próprios que disciplinem os direitos e deveres específicos de cada servidor.

O Plano de Cargos e Carreiras deve ser compreendido, para além de um direito constitucional, a valorização do servidor público por parte do poder estatal. Todavia, esses benefícios podem ocorrer como forma de progresso de cargo e adicional de tempo de serviço que pode ser um percentual sobre o salário ou percentual fixo.

O objetivo desse estudo é analisar a possibilidade utilização tempo de vinculação em regime celetista para a concretização do direito ao adicional de tempo de serviço. De forma específica, esse estudo buscou compreender a categoria de agente público; descrever os tipos de servidor público; e por fim, analisar a possibilidade do tempo de serviço de vinculação em regime celetista para o direito ao adicional por tempo de serviço no município de Pedra Lavrada.

Essa pesquisa é classificada como uma revisão bibliográfica assim busca examinar texto normativo, doutrina e jurisprudência de forma qualitativa. Já quanto ao método, esse classifica-se como dedutivo, visto que, parte do pressuposto que a progressão é benéfica ao trabalhador.

O Tópico I buscou descrever o conceito de agente público de acordo com a doutrina e o ordenamento interno. Já o Tópico II buscou compreender a

categoria dos servidores públicos. Por fim, o Tópico III destinou-se a descrever a possibilidade de progressão de carreira.

Para tanto, assume-se como problemática: quais os critérios no ordenamento jurídico pátrio para a conquista do adicional por tempo de serviço. Assim, assume-se como pressuposto que CFRB/88, em seu art. 39, garante ao servidor público um rol de direitos que devem ser respeitados pela gestão pública. Ademais, o adicional por tempo de serviço deve ser compreendido como uma valorização do trabalhador.

Apesar da atividade ser desempenhada no âmbito público, o servidor público deve ser visto, precipuamente, enquanto trabalhador e, portanto, imerso nas dicotomias específicas que atingem essa categoria. Ademais, é necessário mecanismos que de fato valorizem a dedicação do profissional no exercício de suas atividades.

2 AGENTES PÚBLICOS

A Constituição Federal de 1988 CFRB/88 prevê a acessibilidade aos cargos públicos, ou seja, legalmente, todos os brasileiros podem exercer uma função pública, mesmo diante do fato de que o exercício de algumas atividades requer do sujeito características e atribuições específicas. Nesse sentido, art. 37, I, prevê que os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei.

Os agentes públicos são as pessoas físicas que trabalham na administração pública ajudando no funcionamento Estatal. São essas pessoas que fazem funcionar e atingem o interesse público que é a finalidade maior da administração pública, seja em favor da administração pública direta ou indireta. Ou seja, é toda pessoa física que presta serviços ao Estado e às pessoas jurídicas da Administração Indireta (PIETRO, 2018).

Para Marinela (2020) a expressão agente pública é a mais ampla para designar de forma genérica e indistinta os sujeitos que exercem funções públicas. Ou seja, são aqueles que servem ao Poder Público como instrumentos de sua vontade ou ação, independentemente do vínculo jurídico, podendo ser por nomeação, contratação, designação ou convocação.

Essa expressão “agentes públicos” abrange todo aquele que trabalha, seja de forma temporária, de forma permanente, gratuita ou remunerada em prol do Estado Democrático de Direito. Todavia, trata-se de uma categoria que nem tem suas funções valorizadas por parte da gestão estatal. Nesse sentido, Leciona Pietro (2018) que a expressão agente pública não é destituída de importância, tendo em vista ser utilizada pela própria Constituição.

Para Mello (2019) os agentes públicos têm designação amplíssima, eis que envolve todos os sujeitos que genérica e indistintamente servem ao poder público, como instrumentos expressivos de sua vontade ou ação, ainda quando o façam apenas ocasional ou episodicamente. Assim, é aquele que na prática executa as ações estatais.

São os indivíduos que constituem a vontade superior do Estado, que são os titulares de cargos estruturais da organização política do país, integrando o arcabouço constitucional do Estado, formando a estrutura fundamental do Poder

(MARINELA, 2020). Assim, surgem por uma determinação legal e possuem a finalidade da consecução do bem público.

A doutrina administrativa não é unânime com relação à classificação desses sujeitos. A construção desse estudo leva em consideração a chamada corrente majoritária que divide os agentes conforme a sumas forças de decisão. agentes políticos ou servidores estatais), as pessoas jurídicas em que atuam (pessoas jurídicas de direito público ou direito privado) e o regime jurídico a que se submetem (regime estatutário ou celetista), considerando ainda os particulares que exercem função pública (MARINELA, 2020).

Logo, aquele que exerce função pública, temporária ou permanentemente, com ou sem remuneração, que se classificam em: Agentes Políticos aqueles que são responsáveis pela a execução das atividades públicas em cada um dos 03 (três) Poderes e representam a vontade do Estado.

Logo, o conceito de agentes públicos não se limita a apenas aqueles vinculados ou que prestam algum tipo serviço público na Administração pública, sendo considerado Agente Público todo aquele que realiza algum serviço em nome do Estado, assim, será o Estado responsável pelos atos praticados pelos seus agentes de maneira objetiva, ou seja, estão sujeitos às regras da responsabilidade civil do Estado. Ou seja, são todos aqueles que, a qualquer título, executam uma função pública como prepostos do Estado (CARVALHO FILHO, 2019).

Todavia, em regra, o agente público não representa o Estado, mas sim atua como órgão estatal. Todavia, há uma única atuação jurídica, no sentido de que o Estado produz atos jurídicos por meio de uma pessoa física, que forma e 12 exterioriza para fins jurídicos a vontade estatal (JUSTEN FILHO, 2019).

Assim, para ocorrer a investidura num cargo ou emprego público, o cidadão deverá realizar um concurso público. O art. 37, II estabelece que:

A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (BRASIL, 1988)

Os procedimentos de concursos públicos estão previstos em lei, sendo proibido à administração pública, estabelecer ou criar condições de acesso à investidura que não estejam previstas na legislação. Outro ponto importante é que, obrigatoriamente, o concurso público será uma prova escrita ou prática, de forma oral ou uma combinação destas, mas nunca apenas uma simples prova de títulos, visto que poderia ser facilmente fraudado, prevalecendo o nepotismo ou o favoritismo.

No que se refere especificamente aos cargos públicos, a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, conceitua como o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor. Ademais, o parágrafo único ainda preceitua que

Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão. (BRASIL, 1990, p. 01)

A Constituição Federal ainda possui duas seções dedicadas de forma geral aos agentes públicos: Seção I e II do Capítulo VII do Título III, que versa sobre os “servidores públicos civis” (arts. 37 e 38) e dos “militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios” (art. 42).

Diante do mandamento constitucional, a Lei nº 8.429 de 1992 dispõe o seguinte texto em seu art. 2º:

“Reputa-se agente público, para os efeitos desta Lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior” (BRASIL, 1992, p. 01).

Diante disso, não necessita que o agente público possua remuneração pela realização do serviço ou que a contratação seja em caráter permanente, como ocorre na Justiça Eleitoral, em que vários cargos são ocupados de maneira temporária por conta da realização das eleições. No que tange aos deveres, Lembra Meirelles (2015):

O que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros. (MEIRELLES, 2015, p. 102).

Concomitantemente, o Código Penal em seu art. 327, preceitua o seguinte acerca dos funcionários públicos, que são espécies dos agentes públicos “Considera-se funcionário público, para os efeitos penais, quem, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública” (BRASIL, 1940).

Nesse sentido leciona Pietro (2018):

Todas as categorias, mesmo a dos particulares, se atuarem no exercício de atribuições do poder público, acarretam a responsabilidade objetiva prevista no artigo 37, § 6º, da Constituição Federal, já que o dispositivo fala em danos causados por agentes públicos. Se o Estado for condenado, cabe ação regressiva contra o agente causador do dano, desde que tenha agido com dolo ou culpa. (PIETRO, 2018, p. 741).

De todo modo, nos termos da Carta Magna, poderá ser estabelecido contratações por tempo determinado para que sejam atendidas as necessidades em caráter temporário de interesse público. Neste ponto, podemos citar como exemplo os agentes públicos que realizam o trabalho temporário na forma de jurados ou de mesários nas eleições, ambos, são contratados em caráter temporal, contudo, também são considerados agentes públicos e há responsabilidade do Estado pelos atos praticados pelos sujeitos contratados para prestar os serviços.

Sendo assim, o art. 37, parágrafo 6º, da Constituição, consubstancia o que já foi dito, na medida em que há responsabilização a Administração Pública por atos realizados pelo agente, e no caso de uma possível indenização em face

do Estado, poderá este, acionar a justiça para requerer uma ação regressiva contra o agente causador do possível dano causado.

A expressão agentes pública trata-se de um gênero que é dividido em espécies. Apesar das divergências quanto às espécies e a divisão dos agentes públicos, pode-se elencar a prevalência dos servidores públicos e os empregados públicos.

Portanto, temos que os agentes públicos são classificados de acordo com o seu poder de decisão (agentes políticos ou servidores estatais), através das pessoas jurídicas em que atuam (pessoas jurídicas de direito público ou direito privado), e o regime no qual são submetidas (estatutário ou celetista). Por fim, ainda temos os particulares que exercem função pública, sendo a ilustração acima a classificação da doutrina majoritária.

Por outro lado, alguns doutrinadores também costumam ampliar as espécies de agentes públicos, dividindo em: agentes políticos; ocupantes de cargos em comissão; contratados temporários; agentes militares; servidores públicos estatutários; empregados públicos; e, particulares em colaboração com a administração.

Independentemente da classificação adotada, é óbvio que todas essas espécies fazem parte dos agentes públicos que prestam serviços em favor da administração pública direta e indireta, mesmo que se encontrem inseridos em grupos diferentes na visão de cada autor. Para tanto, convém analisar nos próximos tópicos as espécies mais relevantes em relação ao Direito Eleitoral Administrativo, seguindo como parâmetro a classificação acolhida pela doutrina majoritária.

3 SERVIDORES PÚBLICO

O ingresso do indivíduo no serviço público denomina-se provimento. Esse acesso se faz por meio de um processo administrativo (um conjunto de atos da administração pública), que tem como finalidade a investidura de um cidadão num cargo, emprego ou função.

No geral, os servidores estatais são o conjunto que, por exclusão dos agentes políticos e dos particulares que exercem função pública, abrange todas as outras espécies de agentes públicos que atuam na administração direta e indireta, sejam pessoas jurídicas de direito público ou privado.

De forma conceitual, servidor público pode ser compreendido como espécie de agentes públicos onde se encontra o maior número de pessoas naturais exercendo a funções públicas, cargos públicos e empregos públicos nas administrações direta e indireta. Logo, podem ser compreendidos como administrativos que exercem uma atividade pública com vínculo e remuneração paga pelo erário públicos (PIETRO, 2018).

Conforme Marinela (2020) representa o grande conjunto de agentes que atuam nos entes da Administração Direta e Indireta, sejam pessoas jurídicas de direito público ou privado. Ou seja, esses servidores contam com uma relação de trabalho de natureza profissional, de caráter não eventual e sob vínculo de dependência.

O servidor público é uma pessoa física que atua como órgão de uma pessoa jurídica de direito público mediante vínculo jurídico de direito

público, caracterizado pela investidura em posição jurídica criada por lei, pela ausência de função política, pela ausência de integração em corporações militares e pela remuneração proveniente de cofres públicos (JUSTEN FILHO, 2019, p. 854).

O gênero servidores públicos compreende, basicamente, somado aos titulares de cargos comissionados, a figura daqueles que prestam serviços ao Estado em caráter permanente e com um vínculo de natureza profissional, os quais ingressam no serviço público mediante um processo seletivo especial. (CARVALHO, 2019). Seria, por assim, aquela pessoa física que atua como órgão estatal que produz e manifesta a vontade do Estado.

Para esses agentes públicos, a relação de trabalho é de natureza profissional e de caráter não eventual, sob vínculo de dependência com as pessoas jurídicas de direito público, integradas em cargos ou empregos públicos. Ou seja, não correspondem aqueles que exercem função pública de forma transitória ou sem remuneração.

A relação de trabalho desses servidores tem natureza profissional, com vínculo de dependência e de caráter não eventual. Todavia, aplicação da nomenclatura ainda gera discussão por parte da doutrina. Lembra Di Pietro (2018) que:

A Constituição de 1988, que substituiu a expressão funcionário público por servidor público previu, na redação original, regime jurídico único para os servidores da Administração Direta, autarquias e fundações públicas (art. 39). A partir da Emenda Constitucional no 19, de 4-6-98, a exigência tinha deixado de existir, de modo que cada esfera de governo podia instituir o regime estatutário ou o contratual, com possibilidade de conviverem os dois regimes na mesma entidade ou órgão, não havendo necessidade de que o mesmo regime adotado para a Administração Direta fosse igual para as autarquias e fundações públicas. No entanto, o Supremo Tribunal Federal suspendeu, em ação direta de inconstitucionalidade, a vigência do artigo 39, caput, voltando a aplicar-se o dispositivo em sua redação original. (DI PIETRO, 2018, p. 747).

As remunerações dos ocupantes de cargos, funções e empregos estatais, conforme a legislação constitucional, terão um limite máximo a ser verificado. Assim, por exemplo, o ganho dos chefes dos poderes dos estados e DF será pautado pela remuneração dos ministros do STF. Em contrapartida, no caso dos deputados estaduais, o indicador será a remuneração dos deputados federais.

É oportuno observar que esses parâmetros constitucionais entrarão em vigor pela Emenda Constitucional nº 19/98, e nesse contexto servidores públicos que recebiam, anteriormente a essa emenda, remuneração maior que a prevista na legislação não tiveram alteração de valores, devido à aplicação do instituto do direito adquirido (CFRB/88, art. 60, § 4.º, IV, c/c art. 5º, XXXVI).

A Constituição também estabeleceu que os servidores públicos não podem acumular remunerações, ou seja, não podem exercer mais de duas funções. Todavia, a legislação constitucional estabelece exceções que estão previstas no art. 37, XVI, a, b, c que são: dois cargos de professor; um cargo de professor com outro técnico ou científico; dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas

A CFRB/88 estabelece outros princípios e preceitos nos quais os servidores devem se pautar no âmbito de seu serviço estatal. Para facilitar, o

legislador constitucional os compila num capítulo único sobre as normativas relativas ao servidor público.

Ademais, o Texto Maior ainda estabelece garantias especiais de permanência nos quadros estatais, como a estabilidade e a proteção do processo administrativo disciplinar e da sindicância como pressupostos obrigatórios procedimentais não só contra a perda de cargo, mas também para que seja imposta qualquer punição em caso de cometimento de irregularidades e transgressão das regras de conduta funcional (CARVALHO, 2019).

Existem várias garantias importantes ao servidor público, como a remuneração, a estabilidade, o direito à livre associação, entre outros. Todavia, em contrapartida o servidor público deve realizar os serviços estatais com moralidade. A exemplo, tem-se o seu art. 39, estabelece que:

A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (BRASIL, 1988, p. 01).

Conforme a Lei nº 8.112/90, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público, cujo os critérios subjetivos são estabelecidos pelo art. 5º da seguinte forma: a nacionalidade brasileira; o gozo dos direitos políticos; a quitação com as obrigações militares e eleitorais; o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo; a idade mínima de dezoito anos; aptidão física e mental.

Assim como os demais trabalhadores, os servidores públicos possuem direitos e garantias que lhes são próprias. Ademais, para além das garantias estabelecidas no Texto Constitucional, o legislador infraconstitucional estipula outras regras.

As férias, conforme Moreira Neto (2019), são um direito social trazido pela Constituição. Todavia, existem outros direitos previstos para os servidores públicos, bem como os ocupantes de cargo público, inclusive os de cargo em comissão, que estão elencados no art. 39 § 3.º da lei constitucional,

O direito de greve é outra garantia trazida pela Constituição de 1988, ou seja, o ocupante de cargo ou função pública tem direito de paralisação, no intuito de solicitar suas reivindicações. Outra garantia constitucional, em conformidade com Silva (2017), é a estabilidade que o servidor público adquire após três anos de permanência (período de estágio probatório) no serviço público, resultante do concurso público que lhe deu investidura.

Atualmente, tramita nas casas legislativas o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 32/2020, que fora apresentado pelo chefe do executivo nacional cujo objetivo é flexibilizar as os direitos funcionários públicos a partir de medidas como corte seus benefícios e eliminação de cargos e órgãos do setor público que levariam a um processo de reorganização dos departamentos estatais

Os atuais trabalhadores do setor públicos já estabelecidos, em tese, não sofreriam uma redução de direitos. A mutação alcançaria os funcionários que perderiam garantias como aumentos salariais retroativos, mais de 30 dias de férias por ano e licença extra por tempo de serviço. Militares, legisladores e magistrados estariam isentos.

A justificativa para a reforma proposta é simplificar e reduzir o custo do setor público, visto que, os cofres públicos, em 2019, gastaram 13,7% do Produto Interno Bruto (PIB) com salários e pensões de funcionários do setor público (SENADO FEDERAL, 2020).

Cumprir lembrar que essa medida também é um reflexo da pressão que o governo vem sofrendo para reduzir a dívida nacional, que disparou, nos últimos meses, devido aos gastos emergenciais e à perda de receita tributária resultante da pandemia de COVID-19.

A emenda constitucional é a primeira das três fases que vai reformar o setor público brasileiro. As estimativas sobre o impacto fiscal sobre o erário público serão incluídas na segunda e terceira fases, quando as diretrizes sobre salários forem apresentadas.

3.1 Estatutários e celetistas

Os servidores estatutários tratam-se das pessoas que adentraram na administração pública por meio de concurso público e que ocupam cargos públicos, ou seja, que se submetem ao regime jurídico de direito público, com vínculo estatutário.

O regime estatutário é estabelecido por lei por cada uma das unidades da federação e pode ser modificado unilateralmente, mas sempre respeitando os direitos já adquiridos pelo servidor (CARVALHO FILHO, 2019). Ou seja, cada ente da federação possui autonomia para dispor sobre esse regime contratual desde que observe as normas e os princípios que versam sobre a administração pública.

Os servidores que desenvolvam atividades exclusivas do Estado são considerados servidores estatutários, pois gozam da devida estabilidade. Assim, a Constituição versa:

Art. 247. As leis previstas no inciso III do § 1º do art. 41 e no § 7º do art. 169 estabelecerão critérios e garantias especiais para a perda do cargo pelo servidor público estável que, em decorrência das atribuições de seu cargo efetivo, desenvolva atividades exclusivas de Estado. (BRASIL, 1988).

Assim, conforme Mello (2019) o servidor público é uma espécie dentro do gênero servidores estatutários, são os que possuem com a administração relação de trabalho de natureza profissional e não eventual. Ou seja, há um vínculo de personalidade entre o servidor e o agente estatal.

Os empregados públicos também adentram na administração pública por meio de concurso, entretanto, há submissão ao regime jurídico de direito privado, ou seja, há um vínculo celetista /trabalhista, como acontece nas empresas públicas, sociedade de economia mista e fundação pública de direito privado.

Todavia, esse é uma figura que recebe guarida no Texto Constitucional, uma vez que, o art. 173 dispõe que:

Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei. § 1.º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de

economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: II – a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. (BRASIL, 1988).

Há que se ressaltar que os empregados públicos, que ocupam os chamados “empregos públicos”, que também são contratados sobre o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A lembrar que a Constituição, em seu art. 22, I, estabelece que é de competência da União versar sobre normas do Direito do Trabalho. Logo, as alterações do regime trabalhistas desses agentes públicos não podem ser modificadas pela vontade dos demais entes estatais.

Nesse sentido, Mazza (2019) conceitua como:

Quando contratados para emprego público no regime da CLT, mas aplicam-se os princípios do direito público, por exemplo: investidura subordinada à aprovação prévia em concurso público. Trata-se de regime obrigatório nas empresas públicas e sociedade de economia mista. (MAZZA, 2019, p. 151).

Ademais, as normas da CLT foram estabelecidas objetivando versar sobre o contrato trabalhista no âmbito das relações privadas. Logo, para que sejam destinados ao disciplinamento dos empregados públicos essas devem se adaptar aos princípios estabelecidos à administração pública.

Constituídas de prerrogativas e sujeições que não se aplicam a empregados de empresas particulares, tais como a exigência de concurso para a admissão proibição de acumulação de cargos, funções e outros empregos públicos, limites de salários e outras. As derrogações não podem ser criadas (mas apenas adotadas) por Estados, Municípios e Distrito Federal, porque não possuem competência (reservada à União) para legislar sobre direito do trabalho. Assim, só se aplicam as derrogações decorrentes da Constituição Federal. (ARAÚJO, 2006, p. 266)

Como exemplos de servidores estatais estão os cargos de promotores, juízes, analistas, técnicos, e no que diz respeito aos empregados públicos, podemos citar aqueles que prestam concursos e assumem cargos para trabalhar na Caixa Econômica Federal.

3.2 Contratos temporários ou excepcionais

Conforme estabelece o art. 37, IX da Constituição Federal: “A lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.”. De forma conceitual, Mello (2019) leciona que:

Quando contratados tão somente para exercer a função pública, em virtude da necessidade temporária excepcional e de relevante interesse público. Por tanto exercem uma função pública remunerada temporária, apresentando cunho de excepcionalidade, o que autoriza o tratamento secundário. (MELLO, 2019, p. 201).

Sendo assim, os servidores temporários são todos aqueles contratados para suprir as necessidades do interesse público Estatal, tendo como requisito o caráter temporário, realizado com limites de duração do contrato, bem como a excepcionalidade.

No âmbito da norma infraconstitucional, a Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993, em seu art. 1º, estabelece que se admite a contratação temporária para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado (BRASIL, 1993)

Quanto as atividades, a supracitada norma estabelece que os cargos temporários podem suprir as seguintes demandas:

Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público: I - assistência a situações de calamidade pública; II - assistência a emergências em saúde pública; III - realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE; IV - admissão de professor substituto e professor visitante; V - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro. (BRASIL, 1993, p. 01).

A contratação temporária não pode ser regra, primeiro é preciso que haja a contratação dos servidores efetivos e, depois, é admitida a contratação dos servidores temporários, desde que motivada pelo interesse público devidamente justificado, com base nos princípios e na legislação que rege a administração pública.

4 ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

4.1 Conceito

Dentre as garantias específicas estabelecidas ao servidor público, o adicional por tempo de serviço (ATC) parece uma das mais emblemáticas. Trata-se de um benefício incorporado ao salário, concedido a cada cinco anos que tem suas normas estabelecidas pelo ente público a que o servidor está vinculado.

Os ATCs são vantagens pecuniárias acrescidas ao vencimento-base em decorrência de uma situação fática, pré-estabelecida em norma, que a passagem de um lapso temporal de vínculo entre o servidor e a administração Pública. Analisando a categoria adicionais leciona Meirelles (2015):

Adicionais: são vantagens pecuniárias que a Administração concede aos servidores em razão do tempo de exercício (adicional de tempo de serviço) ou em face da natureza peculiar da função, que exige conhecimentos especializados em um regime próprio de trabalho (adicionais de função). Os adicionais destinam-se a melhor retribuir os exercentes de funções técnicas, científicas e didáticas, ou a recompensar os que se mantiveram por longo tempo no exercício do cargo. O que caracteriza o adicional e o distingue da gratificação é o ser aquele uma recompensa ao tempo de serviço do servidor, ou uma

retribuição pelo desempenho de funções especiais que fogem da rotina burocrática, e esta, uma compensação por serviços comuns executados em condições anormais para o servidor, ou uma ajuda pessoal em face de certas situações que agravam o orçamento do servidor. O adicional relaciona-se com o tempo ou com a função; a gratificação relaciona-se com o serviço ou com o servidor. O adicional, em princípio, adere ao vencimento e, por isso, tem caráter permanente; a gratificação é autônoma e contingente. Ambos, porém, podem ser suprimidos para o futuro. (MEIRELLES, 2015, p. 591-592).

Também chamado de quinquênio, em regra, é um acréscimo percentual de 5%, calculado sobre o valor dos vencimentos que o servidor público tem direito a receber na folha de pagamento, de modo incorporado, a cada cinco anos em efetivo exercício (RAMOS JÚNIOR, 2020). Fala-se em regra, posto que, a entidade pública poderá dispor de outros fatores quando da sua fixação.

No campo conceitual, Frota (2014) esclarece que esse instituto corresponde:

A denominação “quintos” relaciona-se à incorporação dos valores correspondentes à remuneração do servidor e/ou provento na proporção de 1/5 por ano de exercício na função de direção, chefia ou assessoramento, até o limite de 5/5 (§ 2º do art. 62, da Lei nº 8.112/90 em sua redação original). A nomenclatura define a relação entre o período no exercício dessas funções com a eficiência na direção das atribuições para as quais foi nomeado o servidor, proporcionando a ele um ganho conforme o interstício desempenhado, norteado pelo tempo de desempenho e valor do cargo ou função exercida. (FROTA, 2014).

Sua finalidade original era estabelecer uma espécie de premiação ao servidor público pela conclusão e certeza das suas contribuições para a construção do bem público durante um período temporal. Ou seja, é um instrumento meritório que se incorpora aos vencimentos e passa a figurar como um direito subjetivo e adquirido do servidor público e um dever do ente estatal.

Logo, a sua incorporação à remuneração dos valores percebidos em tais atribuições seria a mola propulsora para a continuidade eficiente da função desempenhada (FROTA, 2014). Portanto, serviria com uma espécie de estímulo para que o servidor público continuasse a desempenhar suas atividades de forma eficiente.

Quanto a sua natureza jurídica, é considerada remuneratória. A incorporação condicionava-se a determinados requisitos que se perfaziam como expectativa. O elemento temporal presumia a eficiência no desenvolvimento do serviço. Assim, a natureza remuneratória é indubitável. (MEIRELLES, 2015).

A já mencionada Lei nº 8.112/90, em sua redação original, previa, em seu art. 62, que além do vencimento e das vantagens previstas nesta lei, serão deferidos aos servidores as seguintes gratificações e adicionais: adicional por tempo de serviço (BRASIL, 1990).

Todavia, o dispositivo supracitado foi revogado com o advento Medida Provisória nº 2.225-45 de 04 de setembro de 2000. A justificativa para a alteração normativa é que o pagamento do adicional causava um grande impacto aos cofres públicos.

Diante do princípio constitucional da impossibilidade da irretroatividade do direito adquirido, a Medida foi objeto de contestação de sua inconstitucionalidade

junto ao Supremo Tribunal Federal (STF) que decidiu por sua constitucionalidade fundamentada na mitigação das garantias individuais frente a proteção dos interesses públicos.

Nessa linha, veja-se a ementa do RE 609.294-AgR, Rel.^a Min.^a Cármen Lúcia, oriundo do mesmo ente federado e alusivo à mesma questão:

“AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ADMINISTRATIVO. ESTABILIDADE FINANCEIRA. TRANSFORMAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO EM VANTAGEM PESSOAL NOMINALMENTE IDENTIFICÁVEL. PRECEDENTES. AGRAVO REGIMENTAL AO QUAL SE NEGA PROVIMENTO. 1. Servidor não tem direito adquirido a regime jurídico de reajuste da gratificação incorporada. 2. Não contraria a Constituição lei que transforma as gratificações incorporadas em vantagem pessoal nominalmente identificadas, reajustável pelos índices gerais de revisão dos vencimentos dos servidores públicos.” (STF, 2019).

Assim, a jurisprudência do STF consolidou a interpretação no sentido de que inexistente direito adquirido à incidência recíproca de adicional por tempo de serviço e adicional de sexta parte com base em lei anterior à atual Constitucional.

4.2 As limitações da carreira do celetista

Com a promulgação da CFRB/88, a compreensão da doutrina e jurisprudência era que a ascensão funcional do servidor público podia ocorrer mediante concurso interno. A opção do legislador foi garantir uma estabilidade e, principalmente, garantir que os princípios que regem a administração pública sejam seguidos.

Todavia, Supremo Tribunal Federal, na Súmula Vinculante nº 43, estabelece que é inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido.

Para Dina (2018) Revela-se que há uma divergência quanto ao sentido do termo promoção, pois para alguns doutrinadores a promoção geraria apenas uma mera mudança de classes. O posicionamento da autora coaduna com o fato do Regime Jurídico Único dos servidores federais foi omissivo quanto ao conceito de promoção.

De forma simples, o 2º Decreto 84.669/80 dispõe que a progressão funcional consiste na mudança do servidor da referência em que se encontra para a imediatamente superior. Por sua vez, o parágrafo único versa que a mudança ocorrer dentro da mesma classe, denominar-se-á progressão horizontal e quando implicar mudança de classe, progressão vertical.

De fato, a matéria não é disciplinada pela CFRB/88, que de forma transversal versa que:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes. (...) 57 § 2º A União, os Estados e o Distrito Federal

manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

Todavia, ainda que forma correlata, ao consagrar os princípios da eficiência e da impessoalidade, o legislador reconhece a importância da progressão vertical dos trabalhadores. Em outros momentos do texto constitucional essa percepção se faz presente da seguinte forma, conforme Bacellar Filho (2002):

O inciso V, do art. 37, estabelece que as funções de confiança serão exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo (legitimados pelo crivo do concurso público) prevendo, ainda, restrições no tocante aos cargos em comissão (em que a investidura não depende de concurso público): devem ser preenchidos por servidores de carreira (concurados) conforme percentual mínimo previsto em lei e limitam-se às atribuições de chefia, direção e assessoramento. (ii) (BACELLAR FILHO, 2002, p. 73).

Contudo, os legisladores não se preocupam em viabilizar e implementar um sistema de promoção nas carreiras públicas, motivo pelo qual se tem pouca visualização prática destes dispositivos (DINA, 2018, p. 58). Ao contrário, alguns desses cargos, principalmente os ligados a gestão, parecem, principalmente no âmbito dos entes municipais, ficarem dispostos para cumprir finalidades políticas

Para Dina (2018) ao contrário do que se erroneamente sugere, o retorno financeiro não se constitui como única pretensão dos servidores públicos, já que esses, como agentes destinados a atender o interesse público. Ou seja, esses quando buscam geralmente o reconhecimento funcional com fundamento no mérito.

Não obstar lembrar que o 24 do ADCT, dispõe que:

A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios editarão leis que estabeleçam critérios para a compatibilização de seus quadros de pessoal ao disposto no art. 39 da Constituição e à reforma administrativa dela decorrente, no prazo de dezoito meses, contados da sua promulgação (BRASIL, 1988).

Reconhece Dina (2018) que promoção de carreira não significa apenas uma possibilidade de progresso do servidor público na estrutura de cargos relativos ao cargo que ocupa ou mera organização de cargos públicos efetivos semelhantes. Ademais, é uma forma de a Administração Pública valorizar seu capital humano.

Para Dallari (1990) essa questão está para além do reconhecimento, visto que, a evolução não é mais um favor, e sim um direito, cabendo a cada administração editar as normas que proporcionem seu efetivo exercício. Todavia, para o autor, tais normas deverão dispor, entre outras coisas, dos graus e etapas de evolução. Ou seja, a continuidade é um direito subjetivo do servidor público.

Muitas são as problemáticas e consequências da não implementação de um plano de cargo e carreira direcionado à administração pública. Dentre eles, a falta de motivação dos funcionários.

Não se pode conceber um corpo de funcionários do qual se possam exigir a prestação de bons serviços sem que lhes possa oferecer em contrapartida, a existência de um plano racional de carreiras, estímulos ao aperfeiçoamento, perspectivas de progressão profissional e estrutura flexível de salários que os permita adequarem-se tanto ao nível de exigências para a função exercida quanto ao mérito individual devidamente aferido. (RICUPERO, 1995, p. 151).

Se já não um plano de cargos e carreiras para os servidores estatutários, essa questão fica ainda mais escassa quando do regime celetista. Todavia, a norma parece ser clara quando da imposição de dever a essa classe de agentes públicos. Para Di Pietro (2014), a norma é clara ao afirmar que o estágio probatório é aplicável aos ocupantes de cargos públicos, mas não é tão cristalina quanto ao regime celetista dos empregos públicos.

A falta de valorização do empregador, no caso o Governo, diante da importância das atividades que executam para os cidadãos causa um processo de desmotivação dos servidores que, já somam essa condição a outras inerentes a precarização do trabalho.

Para Alves, Freire e Quevedo (2016) a implementação de programas proporcionará ao servidor a satisfação, o estímulo, bem como o comprometimento em desempenhar as atividades que lhe competem de maneira eficaz e eficiente.

Muitas são as vantagens da construção de um plano destinadas aos celetistas que ocupam posição de agente público. A política de valorização dos servidores deve compreender salário, carreira, formação continuada e em serviço e as condições de trabalho. (ROCHA, 2009).

Ademais, lembra Alves, Freire e Quevedo (2016) que progressão funcional na forma estabelecida apresenta coerência e justiça, a elevação do funcionário fica condicionada ao seu próprio esforço, os critérios são estritamente objetivos, não há interferência direta de terceiros para a sua promoção

Nesse sentido, a progressão, para além de um direito é uma forma de estimular o servidor a melhorar sua qualidade do desempenho quando da execução dos serviços. Assim como, é uma forma de que o serviço público conte com profissionais cada vez mais qualificados para desempenhar os seus papéis.

Assim, a jurisprudência do STF consolidou a interpretação no sentido de que inexistente direito adquirido à incidência recíproca de adicional por tempo de serviço e adicional de sexta parte com base em lei anterior à atual Constitucional.

5 CONCLUSÃO

A função precípua do Estado é a consecução do bem comum. Na prática, são os agentes públicos que executam tais ações e que de fato fazem com que o poder estatal cumpra seu fim. Logo, é preciso que o pessoal, para além das questões normativas e éticas, busquem atuar com qualificação.

O servidor público é uma categoria fundamental para o Estado. Suas ações devem estar em conformidade com princípios estabelecidos na

Constituição de 1988 como a legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade. Mas suas ações também devem colaborar com a eficiência das ações estatais. Logo, é fundamental que esses estejam sempre em busca da sua qualificação.

Assim, revela-se importante lembrar que a estabilidade do servidor público não é um privilégio, mas surgiu como uma condição sine qua non para o efetivo exercício da função pública, pois ela garante que o servidor atenda o interesse público em detrimento de interesses particulares, de modo que seria possível que sua atuação lesionasse até mesmo interesse próprio.

Historicamente, explicitou-se que a Administração Pública brasileira é profundamente marcada pelo clientelismo, em que as trocas de benefícios por cargos se demonstraram instrumentos nas instituições políticas, e pela burocracia, em que o demasiado enfoque em procedimentos emperra a flexibilização de estruturas e disponibilidade de recursos.

Entretanto, certo é que esse cenário contribuiu para uma crise do modelo pós estabilidade, tendo esse instituto perdido sua essência original, posto que as raízes da estabilidade contribuíram para a formação de uma massa de servidores públicos estagnados, ou seja, que deixam de desenvolver uma prestação eficiente e reduzem-se ao mínimo exigido para a continuidade do serviço público.

Ocorre que a responsabilidade da deterioração do instituto não compete apenas ao servidor público estável, haja vista que a valorização e o reconhecimento do servidor público se apresentam, muitas vezes, como realidade distante, em que os critérios fixados por lei para progressão funcional acabam por privilegiar mais o lapso temporal e as relações pessoais do servidor do que o desempenho em si deste na execução do cargo que ocupa.

Diante do engessamento das funções estatais, se faz necessária a implementação de uma estrutura clara de progressão funcional, para que o funcionário vislumbre a ascensão e mantenha-se motivado a servir a sociedade e manter-se em constante busca por aprimoramento.

Por fim, carece destacar que já é passado o momento do poder público inspirar-se na eficiência da gestão privada e buscar formas de implementação que colabore para que a atuação do servidor público ocorra de forma eficiente. Nesse sentido, a construção de um plano de cargos e carreiras podem auxiliar para que esse seja cada vez mais eficiente e que os recursos humanos possam colaborar ainda mais para o aprimoramento da gestão da coisa pública.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Edmir Netto de. **Curso de direito administrativo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

ALVES Ednayara Souza; FREIRE, Géssica de Barros, QUEVEDO, Andressa Pacífico Franco. Motivação no serviço público resulta em eficiência. in: **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**. 2016

BACELLAR FILHO, Romeu Felipe. Profissionalização da função pública: a experiência brasileira. **Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais da Faculdades do Brasil**, Curitiba, n. 1, mar./ago. 2002.

BRASIL. Senado Federal. **Constituição Federal da República Brasileira de 1988**. Brasília: Senado Federal, 2019

BRASIL. Decreto-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, de 1 de dezembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112.htm. Acesso em: 15 de out. de 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. 3 sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, de 2 de junho de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em: 15 de out. de 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, de 09 de dezembro de 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8745.htm. Acesso em: 15 de out. de 2020.

BRASIL. Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 32 de 2020. Dispõe sobre a cooperação federativa na área de saúde e assistência pública em situações de emergência de saúde pública de importância nacional ou internacional, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 23 da Constituição Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, de 27 de maio de 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/141188>. Acesso em: 15 de out. de 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 2.225-45, de 04 de setembro de 2000. A ltera as Leis nos 6.368, de 21 de outubro de 1976, 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.429, de 2 de junho de 1992, e 9.525, de 3 de dezembro de 1997, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, de 04 de setembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2225-45.htm#art15. Acesso em: 15 de out. de 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 609.294-AgR. Requerente: Antônia Duarte da Costa. Req. Estado do Amazonas. Rel.: Min. Carmém Lúcia. **Lex**: Diário Judicial Eletrônico, 03 de abr. de 2019. Disponível: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/863495344/peticao-pet-6962-am-amazonas-0003619-5320171000000> Acesso: 17 de out. de 2020.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 33. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

DINA, Lorena Leal. **Crise do modelo estatutário pós-estabilidade: a falta de incentivo e a cultura do comodismo**. Rio de Janeiro: EdUFF, 2018.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

FORTA, David Lopes. Incorporação dos quintos e décimos (VPNI) pelo servidor público. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/28732/incorporacao-dos-quintos-e-decimos-vpni-pelo-servidor-publico>. Acesso em: 15 de out. de 2020.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARINELA, Fernanda. **Direito administrativo**. 14. ed. Niterói: Impetus, 2020.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de direito administrativo**. 34 ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 41. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

MOREIRA NETO, D. de F. **Curso de direito administrativo: parte introdutória**. 25. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

PIETRO, Maria Maria Sylvia Zanella **Direito administrativo**. 31. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

RAMOS JÚNIOR, Waldemar. **Quinquênio e o direito de receber o adicional por tempo de serviço na integralidade**. Disponível em: <https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/815116304/quinquenio-e-o-direito-de-receber-o-adicional-por-tempo-de-servico-na-integralidade>. Acesso em: 15 de out. de 2020.

ROCHA, Maria da Consolação. **Políticas de valorização do magistério: remuneração, plano de carreira, condições de trabalho** - uma análise da experiência de Belo Horizonte. Universidade de São Paulo. Faculdade de Educação. São Paulo: s.n, 2009.

RICUPERO, Rubens. Profissionalização do Servidor Público - Requisito para o Desenvolvimento. **Revista do Serviço Público**, Brasília, n. 119, jan./abr. 1995, p. 151.

SILVA, J. A. da. **Curso de direito constitucional positivo**. 40. Ed. São Paulo: Malheiros, 2017