

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

JACKSON PASSOS SANTOS

NORMA SUELI PADILHA

NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alexsandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF

THE CLT REGIME FOR PUBLIC SERVANTS: CONSTITUTIONALITY AND REPERCUSSIONS OF THE STF DECISION

Liana Aparecida de Oliveira Batista ¹
Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa ²
Liège Novaes Marques Nogueira ³

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente. Busca-se, portanto, entender os impactos dessa aplicação, especialmente no que diz respeito aos direitos trabalhistas e administrativos dos servidores, bem como as implicações jurídicas. Assim, a hipótese levantada é que a CLT não se alinha completamente com o regime jurídico-administrativo do Estado brasileiro. Nesse sentido, a metodologia adotada será dedutiva, qualitativa e bibliográfica, com ênfase na análise normativa e jurisprudencial, com ênfase à resolução da ADI 2135, em novembro de 2024. Observou-se, através dos resultados obtidos indicações de que, embora a aplicação da CLT aos servidores públicos seja vista como uma solução garantista, o regime celetista enseja conflitos com os princípios da administração pública, como a estabilidade e a autonomia, além de gerar insegurança jurídica. A jurisprudência do STF, por sua vez, tende a reafirmar a distinção entre os regimes jurídico-administrativo e celetista, sugerindo a necessidade de adaptações para garantir a harmonia entre os direitos dos servidores e a eficiência do serviço público.

Palavras-chave: Trabalho, Consolidação das leis trabalhistas, Supremo tribunal federal, Servidor público, Constitucionalidade

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to analyze the constitutionality of the application of the Consolidation of Labor Laws (CLT) regime to public servants, based on the recent decision of the Federal Supreme Court (STF) and current legislation. Therefore, we seek to understand the impacts of this application, especially with regard to the labor and administrative rights of employees, as well as the legal implications. Thus, the hypothesis raised is that the CLT does not completely align with the legal-administrative regime of the Brazilian State. In this sense, the

¹ Graduanda em Direito pela UENP

² Graduanda em Direito pela UENP

³ Advogada. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na UENP. Mestra em Ciência Jurídica pela UENP. Graduada em Direito pela UENP. Especialista em Direito do Trabalho.

methodology adopted will be deductive, qualitative and bibliographic, with an emphasis on normative and jurisprudential analysis, with an emphasis on the resolution of ADI 2135, in November 2024. It was observed, through the results obtained, indications that, although the application of the CLT to public servants is seen as a guarantee solution, the CLT regime gives rise to conflicts with the principles of public administration, such as stability and autonomy, in addition to generating legal insecurity. The STF's jurisprudence, in turn, tends to reaffirm the distinction between the legal-administrative and CLT regimes, suggesting the need for adaptations to guarantee harmony between the rights of civil servants and the efficiency of the public service.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work, Consolidation of labor laws, Superior federal court, Public servant, Constitutionality

1 INTRODUÇÃO

O Estado brasileiro é responsável por empregar cerca de 12,7 milhões de trabalhadores (Agência Gov, 2024). É factual, grande parte dos brasileiros em outro regime de contratação — sejam autônomos, trabalhadores do setor privado ou, ainda, desempregados — almejam um cargo público, principalmente os jovens (Kelman, 2007).

Nesse sentido, em 2024, o Concurso Nacional Unificado (CNU), amplamente conhecido como ‘Enem dos Concursos’, obteve cerca de 2,65 milhões de inscrições (Brasil, 2024), ressaltando o interesse coletivo pelo serviço público, que oferece diversos atrativos. Entretanto, a discussão sobre o regime de contratação desses servidores tem colocado em xeque a principal característica que atrai os concurseiros: a estabilidade.

Diante desse cenário, a adoção do regime celetista ao serviço público, declarada constitucional, pode apresentar desafios que comprometam a segurança dos trabalhadores e a continuidade dos serviços públicos, exigindo um debate mais aprofundado sobre sua adequação e impactos na gestão estatal.

Portanto, surgem as seguintes indagações: o regime celetista para servidores públicos, embora reconhecido pelo STF, é adequado para a administração pública? Ele garante segurança jurídica aos trabalhadores e eficiência na gestão pública, ou gera precarização e instabilidade no serviço público?

Para responder a essas questões, utilizou-se da metodologia dedutivo qualitativa, abordagem baseada, entre outros meios, na opinião de especialistas, para examinar essa (in)compatibilidade e seus possíveis reflexos, tanto administrativos quanto jurídicos.

Ademais, foi empregada a metodologia bibliográfica na observação de dispositivos legais nacionais acerca do tema, livros, doutrinas e artigos pertinentes à discussão. Não obstante, de maneira central, a decisão do STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade 2135, tomada em novembro de 2024.

Assim, se a aplicação da CLT ao serviço público for expandida sem a regulamentação adequada, haverá o risco de precarização das relações de trabalho e instabilidade funcional, podendo comprometer a qualidade dos serviços prestados à população. No entanto, um modelo híbrido bem regulado pode trazer flexibilidade e eficiência administrativa sem comprometer os direitos dos servidores.

Com base nessa lógica, este artigo se estrutura de forma progressiva, apresentando ao leitor, de maneira didática, a compreensão da história do regime de contratação CLT e sua associação com o serviço público. Em seguida, discute as possíveis incompatibilidades desse

regime com os princípios da administração pública e os impactos da mudança no modelo de contratação estatal.

Por fim, propõe reflexões acerca desse tema e matérias correlatas.

2 REGIME CLT E CONTRATAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS: CONTEXTO HISTÓRICO E LEGAL BRASILEIRO

Para analisar a relação do servidor público na história, é imprescindível avaliar, em primeiro plano, as raízes do serviço público no Brasil. Sua origem e desenvolvimento estão atrelados ao período colonial, quando a administração pública era voltada à arrecadação e funcionava de maneira delegada.

Assim, a Coroa transferia os poderes públicos aos grandes proprietários locais, que nomeavam, dentro dos limites estabelecidos pela monarquia, os ocupantes de cargos públicos.

Logo, essas nomeações serviam como relações políticas de interesse e favorecimento.

[...] existem quatro padrões institucionalizados de relações ou "gramaticas" (*sic*) que estruturam os laços entre sociedade e instituições formais no Brasil: clientelismo, corporativismo, insulamento burocrático e universalismo de procedimentos. Dos quatro, apenas o último (*sic*) reflete claramente a lógica do moderno mercado capitalista. (Nunes, 2003, pág 17)

Sendo assim, com a Independência e consolidação do Império, um dos avanços mais significativos foi a estruturação político-jurídica do país, com a criação de códigos e leis, além da Constituição.

O período imperial também marcou o surgimento das Faculdades de Direito de São Paulo e Olinda, que formaram a base de uma nova burocracia estatal e consolidaram o papel do bacharel na administração pública.

A partir daí a função pública passou a ser mais associada à formação acadêmica, mas o serviço público seguiu marcado pelo conhecido clientelismo. Aqui, para assegurar a manipulação de interesses, o Império preservou uma burocracia ineficiente, com cargos criados sem necessidade real, utilizados como moeda política, mais uma vez, para reforçar suas alianças.

Durante a Primeira República, o poder político passou a ser exercido por líderes regionais — os coronéis — cuja influência alcançava tanto estados quanto municípios. Ainda assim, tratava-se de um sistema baseado em alianças políticas, como exemplifica a chamada “política do café com leite”, que consolidou a hegemonia das oligarquias de São Paulo e Minas Gerais.

Nesse viés, cada estado organizou sua administração pública de forma independente, mas a limitação de recursos financeiros impediu uma grande expansão do serviço público.

Outrossim, a administração pública refletia a desigualdade social da época: o funcionalismo público era reduzido e voltado principalmente para a manutenção da ordem, a arrecadação de impostos e a garantia dos interesses políticos da elite. O emprego público, quando disponível, era concedido por indicação, reforçando as relações clientelistas.

Logo, o empreguismo, mais do que a quantidade de servidores, foi a marca de um serviço público moldado por interesses políticos e não pela busca de eficiência. (Carvalho, 2011)

Nesse sentido, já sob a égide do Estado-novo, em 1938, o governo Vargas foi responsável pela criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (Dasp), cuja finalidade era combater a ineficiência do serviço público no país, racionalizando e integrando a administração federal, “reduzindo assim as injunções dos interesses privados e político-partidários na ocupação dos empregos públicos.” (Memorial da Democracia, 1938).

Essa iniciativa marcou um avanço na estruturação burocrática do Estado, buscando maior profissionalização e eficiência na gestão pública.

No ano seguinte, a gestão de Vargas deu um passo adicional ao estabelecer medidas que pavimentaram o caminho para a configuração do ordenamento constitucional vigente, influenciando na organização e o funcionamento da administração pública brasileira até os dias atuais:

Apenas em 1939 o presidente Getúlio Vargas regulamentaria o trabalho do funcionalismo público brasileiro, através do decreto 1913/39, de 28 de outubro, data instituída como Dia do Funcionário Público (Servidor Público na designação contemporânea) por decreto de 1943, do mesmo Vargas. (Neves, 2022, s/n)

É imperioso ressaltar, nesse sentido, que essa regulamentação trazida por Vargas, foi pioneira e imprescindível. Para além de uma homenagem, essa significação se deu à luz do reconhecimento dos direitos do servidor e, ao mesmo tempo, foi alicerce no combate à corrupção e ao clientelismo, responsáveis por denegrir o sistema público.

Na sequência, a Constituição Federal (CF), promulgada em 1988, em seu artigo 37, estabelece os princípios que regem o serviço público: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (Brasil, 1988).

Todos eles, à sua maneira, corroboram um sistema público com preceitos essenciais que movimentam, essencialmente, a máquina estatal, assim como o corpo social.

Além disso, a CF definiu as diretrizes para a contratação de servidores, destacando o concurso público como a principal forma de acesso aos cargos, garantindo igualdade de oportunidades e a seleção baseada na meritocracia (Macêdo et al., 2016).

Portanto, trata-se de um marco regulatório, padronizando o regime de contratação de servidores públicos, que perdurou até 2024, transformado pela interpretação recente do STF.

Segundo o art. 37, II, a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, salvo o cargo em comissão.

A exigência de concurso público para ascender a postos de trabalho no setor público atende, principalmente, ao princípio da igualdade e ao princípio da moralidade administrativa (Medauar, 2018. pág. 269).

Então, segundo a articulação exposta, observa-se que a adesão ao concurso público como porta de entrada ao serviço público atende às necessidades impostas pelos princípios constitucionais.

Nesse sentido, pode-se concluir que, ao longo da história o serviço público brasileiro esteve influenciado profundamente por interesses políticos, em detrimento, muitas vezes, da eficiência administrativa, e que desde o período colonial até a Primeira República, a estrutura beneficiou grupos específicos, mantendo grande parte da população afastada das decisões e dos serviços públicos.

Como bem coloca Medauar “O tema servidores traz subjacentes várias questões sociopolíticas: o empreguismo, o clientelismo, o nepotismo, o fisiologismo, que traduzem o uso da máquina administrativa para fins eleitorais, pessoais, para barganha com o Legislativo” (2018, pág 265).

Todavia, no século XX, teve iniciada a reformulação desse cenário, buscando estabelecer um sistema mais técnico, capaz de embater o apadrinhamento e, ao mesmo tempo, garantir maior estabilidade, condição sublime, segundo Machado e Umbelino (2001), contra a arbitrariedade de contratações e demissões, garantindo excelência e o comprometimento com a administração pública. Isso se dá, portanto, através da mudança na forma de ingresso no serviço público, afastando o favoritismo e o uso político dessas atividades, substituindo-os pela capacidade, atestada pelo concurso público.

3 A DECISÃO DO STF E A CONSTITUCIONALIDADE DO REGIME CLT

Em meados da década de 1990, o Brasil vivia um momento de entusiasmo com ideias de modernização e eficiência, impulsionado por um discurso de transformação do Estado.

Nesse contexto, nasceu a Emenda Constitucional nº 19, cercada de um verniz reformista que escondeu uma escolha delicada e com efeitos profundos sobre a forma como o serviço público se organiza.

A partir dessa emenda, deixou-se de exigir que todos os servidores sejam regidos por um único modelo jurídico, o RJU. Assim, abriu-se espaço para que o vínculo celetista fosse adotado ao lado do regime estatutário, até então considerado o mais adequado para garantir a proteção institucional dos servidores.

Essa mudança não foi apenas uma questão técnica ou administrativa, ela revelou uma virada na compreensão do papel do servidor público e, em certa medida, também do próprio Estado.

Ao flexibilizar o regime de contratação, o que se viu foi o surgimento de vínculos mais frágeis, nos quais a estabilidade e a autonomia funcional deram lugar a relações que podem ser mais vulneráveis a influências externas e a mudanças de governo.

Tão logo, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2135 foi ajuizada por partidos de oposição à época da promulgação da emenda, denunciando precisamente essa distorção como um vício insanável no processo legislativo na aprovação da norma, onde alegou-se com fundamento constitucional, que o novo texto do artigo 39 da Carta Magna teria sido submetido a apenas um turno de votação na Câmara dos Deputados, portanto, em flagrante desrespeito ao rito de emendas, que exige dupla deliberação e maioria qualificada em ambas as casas do Congresso Nacional.

Assim, o julgamento dessa ADI, iniciado em 2020, revelou as fraturas interpretativas dentro do próprio Supremo Tribunal Federal. A ministra Cármen Lúcia, relatora do caso, reconheceu a inconstitucionalidade da alteração com base na quebra da legalidade procedimental, um pilar inegociável no Estado Democrático de Direito.

Contudo, foi o ministro Gilmar Mendes quem, em voto divergente, introduziu a tese de que se tratava de uma alteração meramente redacional, desprovida de impacto normativo relevante — uma interpretação, no mínimo, condescendente com o desmonte institucional então promovido.

Após anos de idas e vindas, com reiterados pedidos de vista e uma liminar suspensiva revogada no meio do caminho, o julgamento foi enfim concluído em novembro de 2024. Por maioria, o STF decidiu validar a Emenda Constitucional 19, reconhecendo que os trâmites formais haviam sido respeitados. Tal decisão, ainda que revestida de legalidade formal, reforça a sensação de que o Supremo, em momentos cruciais, se curva às conveniências políticas e

econômicas do Estado, em detrimento da coerência jurídico-constitucional que deveria nortear sua atuação.

É claro, a repercussão prática da decisão não é trivial. Ratifica-se, a partir dela, a possibilidade de que futuros servidores públicos sejam contratados sob o regime da CLT, um modelo que não assegura estabilidade, tampouco contempla integralmente as especificidades do serviço público. Ainda que os servidores admitidos antes da emenda tenham seus direitos preservados sob o RJU, a fragmentação do vínculo funcional passa a ser a nova regra, promovendo insegurança jurídica e descontinuidade administrativa.

É imperioso reconhecer que essa decisão consolida uma mudança de paradigma: da administração pública estruturada na impessoalidade e na meritocracia, migra-se para um modelo híbrido e fragilizado, onde a função pública se aproxima perigosamente da lógica contratual privada, com todos os vícios que essa aproximação pode carregar — desde a politização das nomeações até a naturalização da rotatividade e da instabilidade.

Em suma, a EC nº 19/1998, longe de representar um avanço administrativo, materializa uma ruptura silenciosa, porém profunda, com os princípios estruturantes da Administração Pública brasileira.

A decisão do STF, ao validar essa ruptura, reforça a tese de que a constitucionalidade, no Brasil, tem sido muitas vezes interpretada com os olhos postos no pragmatismo político, e não na integridade do texto constitucional. Resta à doutrina crítica, à academia e aos setores comprometidos com o serviço público de qualidade manter acesa a vigilância e a denúncia contra esse progressivo esvaziamento das garantias institucionais.

Tal decisão, por beirar o absurdo, provocou - e ainda provoca- reações institucionais corajosas e necessárias diante dessa decisão.

A Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados (Fenajud), a título de exemplo, demonstrou preocupação com os desdobramentos práticos dessa medida para o futuro do serviço público brasileiro. Em nota pública, a entidade argumenta que:

"A Entidade, que aguarda a publicação do acórdão, adianta que a decisão do STF gera insegurança jurídica, rompe com a isonomia entre servidores que desempenham as mesmas funções e afeta diretamente a qualidade do serviço público. Ao permitir que as contratações ocorram por meio de CLT, sujeita os novos servidores a pressões e mandos políticos, enfraquece-se a estabilidade destes, aumenta-se o risco de corrupção e coloca-se em risco a autonomia dos trabalhadores frente a ordens e desmandos políticos. A Federação entende que a CLT, frágil no contexto do serviço público, não assegura a proteção necessária para a imparcialidade e eficiência que o Estado exige.

Com esta decisão, o STF reabre o debate sobre o modelo de Estado no Brasil, especialmente em um contexto de pressões para a aprovação de uma Reforma Administrativa que ameaça desestruturar o serviço público. A PEC 32/20,

amplamente criticada, volta ao centro das discussões, e acende o alerta para os retrocessos. A sociedade como um todo deve estar mobilizada para impedir que mudanças unilaterais, que não dialogam com o interesse público, definam o futuro do Estado brasileiro." (Fenajud, 2024).

Observa-se nesse posicionamento, o salientar, não apenas de uma insatisfação institucional, mas sobretudo, uma interpretação atenta dos riscos inerentes à flexibilização de vínculos no funcionalismo. Em nosso país, marcado por desigualdades históricas e instabilidade política, a mitigação da estabilidade no serviço público servirá de ponte para interferências que minaram a confiança do corpo social nas instituições estatais e, conseqüentemente, o compromisso com políticas públicas consistentes e duradouras.

4 IMPACTOS JURÍDICOS E ADMINISTRATIVOS DA DECISÃO

Convém destacar que a decisão do STF em relação à ADI 2135, também gera impactos profundos aos princípios fundamentais que regem a administração pública, conhecidos popularmente pela sigla LIMPE: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência. Esses princípios estão explícitos na Constituição Federal de 1988, que determina em seu artigo 37 “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...]” (Brasil, 1988).

Eles são essenciais para garantir a integridade e a transparência dos atos administrativos. Assim, diante da relevância da matéria, é fundamental analisar como a recente decisão do STF impacta cada um desses preceitos.

4.1 Princípio da Legalidade

O princípio da legalidade estabelece que a administração pública só pode atuar conforme a lei. No contexto da decisão do STF, a coexistência dos regimes celetista e estatutário exige adequações normativas para evitar lacunas ou conflitos legislativos.

Como salienta Luis Carlos Cancellier de Olivo, “Para o Direito Administrativo, a legalidade impõe ao administrador a obrigação de fazer, ou deixar de fazer, exatamente aquilo que a lei estabelece de forma determinada [...]” (Olivo, 2021, p. 15).

Uma das principais preocupações jurídicas gira em torno da necessidade de normatizar a aplicação do regime celetista em âmbito público sem precarizar os direitos dos trabalhadores.

Como o regime estatutário foi historicamente concebido para assegurar a continuidade do serviço público, a adoção da CLT pode gerar interpretações conflitantes sobre quais regras

devem prevalecer. Além disso, será necessária uma regulamentação clara para delimitar quais órgãos e entidades podem contratar servidores pelo regime celetista e sob quais condições.

A ausência de regulamentação específica pode resultar em judicializações frequentes.

A decisão do STF, apesar de ter esclarecido a constitucionalidade da aplicação da CLT, não detalha os limites e parâmetros da contratação celetista. Logo, a falta de normas claras para lidar com essas divergências pode gerar insegurança jurídica e agravar os conflitos nas relações de trabalho.

4.2 Princípio da Impessoalidade

O princípio da impessoalidade determina que a administração pública deve tratar todos os administrados de forma isonômica, sem favorecimentos pessoais. A adoção do regime celetista pode gerar desigualdades entre servidores que desempenham funções similares, uma vez que os direitos e benefícios dos celetistas diferem dos estatutários.

“Contudo, é preciso compreender que, pela própria heterogeneidade humana, o tratamento equitativo imposto ao exercício administrativo não repele a presença de alguns fatores distintivos. Desde que estejam consonantes com os objetivos da norma, funcionam como uma espécie de sintonia fina da impessoalidade, porque colaboram para concretizá-la. Tratar desigualmente os desiguais é igualar.” (Fazzio Júnior, 2007, p.7)

Um dos principais desafios nesse contexto é evitar que a diferenciação entre regimes resulte em distorções que comprometam a impessoalidade administrativa.

Mesmo quando a Administração Pública utiliza contratos trabalhistas típicos, ela continua obrigada a respeitar o princípio da impessoalidade em suas ações, a necessidade de justificar seus atos, a obrigatoriedade do concurso público para ingresso nos cargos e o respeito aos limites constitucionais de remuneração. Por isso, os contratos de trabalho que virão a ser firmados pela Administração tenderão a ser menos flexíveis do que aqueles celebrados por empregadores do setor privado.

4.3 Princípio da Moralidade

O princípio da moralidade impõe que os agentes públicos ajam de maneira ética, honesta e com probidade, sempre pondo o interesse público acima de interesses privados.

“Não se trata, contudo, da moral comum, mas da moral jurídica. E para a qual prevalece a necessária distinção entre o bem e o mal, o honesto e o desonesto, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, o legal e o ilegal.” (Franco Sobrinho, 1974)

Qualquer conduta que infrinja essas normas, pode estar sujeita a penalizações. Por isso, os agentes públicos devem sempre agir com boa-fé, lealdade e decoro, respeitando a lei e os padrões éticos esperados.

Quanto à introdução de funcionários celetistas na Administração Pública, é fundamental que se esclareçam normas claras de conduta para essa modalidade, para que não haja prejuízo à moralidade administrativa.

4.4 Princípio da Publicidade

O princípio da publicidade assegura que os atos da administração pública sejam acessíveis a todos os cidadãos, permitindo a transparência. No caso dos servidores celetistas, será necessário garantir que os processos de admissão, progressão e desligamento sejam amplamente divulgados nos órgãos oficiais.

Segundo Fazzio Júnior (2007, p. 8):

“Vale lembrar que todos os mecanismos de controle da gestão pública estão diretamente amarrados à publicidade administrativa, uma vez que é inviável exercer fiscalização sobre o que não se conhece. A informação é condição indispensável para o exercício de uma custódia eficaz por parte dos administrados.

O administrador que não torna pública sua conduta desinforma, escapa ao controle de legalidade e moralidade. Por isso, há que se controlar, prestimosamente, a observância da publicidade.

Aqui, insta situar bem o sentido da publicidade administrativa. Dar publicidade não significa fazer propaganda, promover e promover-se. Dar publicidade é a síntese de três verbos: informar, orientar e educar.”

Tendo isso em vista, para que os outros princípios sejam efetivos, é necessário o amplo respeito ao princípio da publicidade, principalmente com a recente decisão.

4.5 Princípio da Eficiência

A decisão do STF pode ser interpretada como uma forma de potencializar a eficiência da Administração Pública, já que o regime celetista traz mais flexibilidade para a gestão de pessoal. Entretanto, essa flexibilidade precisa estar em equilíbrio com a necessidade de assegurar a qualidade e continuidade dos serviços públicos.

Uma das características do regime da Consolidação das Leis do Trabalho, a rotatividade de servidores, pode prejudicar o acúmulo de conhecimento institucional e a formação de funcionários especializados.

Por outro lado, a adoção de práticas mais modernas de gestão de pessoas, como treinamento contínuo e avaliações de desempenho, pode reduzir esses impactos negativos.

Além disso, certas carreiras, que têm a estabilidade como característica essencial para seu funcionamento, continuarão seguindo o regime estatutário, o que evita possíveis repercussões danosas.

“As carreiras típicas de Estado, como as de juízes, promotores, defensores públicos e procuradores, [...] permanecem vinculadas exclusivamente ao regime estatutário, conforme previsto na CRFB. Esse regime confere a estabilidade necessária para assegurar a independência funcional, a imparcialidade e o exercício pleno das competências atribuídas a esses profissionais.” (Carvalho, 2025)

Assim, a implementação do regime CLT deve ser acompanhada por medidas que garantam a eficiência administrativa sem comprometer a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Diante disso, pode-se observar que os impactos jurídicos da Decisão do STF quanto a ADI 2135, impactam diretamente os princípios constitucionais da administração pública.

A adoção do regime celetista requer comprometimento constante com esses princípios, além de regulamentação clara.

O desafio está em realizar essa mudança mantendo o equilíbrio entre a segurança jurídica, os direitos trabalhistas e a qualidade dos serviços ofertados à sociedade.

5 DIREITOS E DEVERES DOS SERVIDORES CLT: DIFERENÇAS EM RELAÇÃO AO REGIME ESTATUTÁRIO

Cada um dos regimes possui seus próprios fundamentos legais, o que influencia nos direitos e deveres que os trabalhadores de cada regime possuem.

Este item busca expor as principais diferenças entre os dois regimes, analisando aspectos como estabilidade, benefícios, previdência e progressão funcional.

5.1 Regimes Jurídicos Distintos

A maior diferença entre o regime celetista e o estatutário, se deve à natureza legal da relação de emprego, já que enquanto funcionários estatutários seguem estatutos específicos, definidos por leis, os celetistas têm suas relações regulamentadas pela CLT.

Essa diferenciação implica em variações significativas em certos aspectos, como a estabilidade, regime disciplinar e benefícios. Segundo Lourenço (2006, p. 161):

“O regime estatutário é um regime unilateral, no qual o servidor adere a determinadas condições impostas por lei e que podem ser alteradas somente pela Administração.

Diz-se, por isso, que é um regime institucional inserido no campo do Direito Administrativo onde há nítida desigualdade jurídica em razão do princípio da supremacia do Estado. Os conflitos de interesses surgidos da relação estatutária são julgados pela Justiça não especializada (Federal ou Estadual)

O regime celetista, de outro lado, é contratual e, como contrato, não pode ser alterado unilateralmente. Além disso, embora as partes não sejam economicamente iguais, já que o empregado é hipossuficiente face ao poderio econômico da empresa contratante, há igualdade jurídica. [...]

Enquanto neste último qualquer mudança contratual necessita da aquiescência da outra parte, no regime estatutário há verdadeira unilateralidade, pois a alteração da lei acarretará a imediata observância por parte dos servidores, sem que estes possam oferecer oposição.”

Com isso, é possível notar que no regime celetista os servidores terão um maior equilíbrio jurídico com o órgão contratante, quando comparado ao regime estatutário.

5.2 Estabilidade no Serviço Público

Enquanto os servidores estatutários adquirem estabilidade “após três anos de efetivo exercício”, como estabelecido no artigo 41 da Constituição (Brasil, 1988), os celetistas não obtêm esse direito e estão sujeitos à demissão conforme a previsão na CLT.

O objetivo do estatuto, com a estabilidade, é proteger o interesse público por meio da continuidade da atuação estatal. Contudo, por vezes, isso pode acarretar na diminuição da eficiência administrativa.

5.3 Direitos Trabalhistas e Benefícios

Os servidores celetistas terão direito a todos os direitos e benefícios assegurados pela CLT, como, por exemplo, 13º salário, férias remuneradas, horas extras e FGTS, conforme estabelecido pela Lei 8.036/1990 (Lei do FGTS) (Brasil, 1990).

Por outro lado, os estatutários têm seu próprio conjunto de direitos definidos por leis específicas, com algumas diferenças, como a ausência do direito ao FGTS e, em contrapartida, o direito à licença-prêmio e outras vantagens próprias de seu regime.

5.4 Previdência Social

Enquanto os servidores estatutários estão ligados a um regime específico de previdência, o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), os servidores celetistas contribuem para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que é administrado pelo INSS.

Isso implicará em diferenças quanto ao tempo de contribuição, o cálculo de benefícios previdenciários e as regras de aposentadoria. Por conta disso, essa transição para o modelo híbrido pode ter impactos significativos, tanto para os servidores, quanto para o próprio Estado.

5.5 Progressão e Promoção

A progressão dos estatutários ocorre, usualmente, com base em critérios objetivos, como o tempo de serviço, titulação e gratificações. Já no regime celetista, apesar da existência de planos de carreira e salário, essa progressão pode estar mais sujeita a parcialidade da administração, fazendo-se necessária a criação de mecanismos que possam garantir a isonomia.

Por fim, a convivência entre os dois regimes pode ser amistosa, desde que seja acompanhada de políticas de fiscalização, regulamentarização e respeito aos princípios constitucionais.

6 REFLEXÕES SOBRE MODERNIZAÇÃO E EFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO

A recente decisão do STF reabre um debate importante e complexo sobre o futuro da administração pública no Brasil. Essa mudança, em tese voltada para a modernização e flexibilização da gestão de pessoas no setor público, provoca reflexões sobre o equilíbrio entre a eficiência administrativa e a proteção dos direitos fundamentais dos servidores.

A questão central é se essa iniciativa representa avanço institucional ou se configura como um processo de precarização das relações de trabalho no âmbito estatal.

O regime da CLT, tradicionalmente aplicado ao setor privado, caracteriza-se por sua flexibilidade nas relações laborais, permitindo uma maior agilidade na contratação e demissão de trabalhadores.

Quando levado para a esfera pública, espera-se que traga mais eficiência à gestão de recursos humanos, especialmente no enfrentamento de desafios que exigem respostas rápidas. Além disso, pode facilitar a adaptação das equipes às mudanças tecnológicas e às novas demandas sociais.

Porém, é preciso considerar que essa flexibilidade pode vir acompanhada de efeitos colaterais. A instabilidade nas relações de trabalho pode comprometer a continuidade de projetos de médio e longo prazo, impactando negativamente a efetividade de políticas públicas.

Com isso, é necessária a construção de um modelo híbrido que estabeleça princípios como meritocracia, transparência, responsabilidade fiscal e eficiência, ao mesmo tempo que preserva os direitos sociais e trabalhistas conquistados ao longo da história.

É essencial que o Estado invista na formação contínua de seus servidores e na criação de um ambiente de trabalho que seja colaborativo, inovador e que reconheça o desempenho profissional de maneira justa e equilibrada.

Medidas como planos de carreira bem definidos, bonificações por produtividade, além de programas de capacitação contínua e de liderança, podem tornar o regime celetista mais atraente para o trabalhador.

Por fim, apesar de a modernização do serviço público ser uma meta legítima e necessária, ela deve ser realizada com muita responsabilidade, planejamento e respeito aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, e, também, com a valorização do servidor como pilar essencial da república.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, portanto, que a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 2135, ao afirmar a possibilidade de adoção do regime celetista no âmbito da Administração Pública, representa um interflúvio na interpretação das relações entre o direito do trabalho e o administrativo.

Em suma, pela coexistência dos regimes estatutário e celetista no setor público, a declaração de constitucionalidade da EC 19/98 revive debates sobre os limites da flexibilização administrativa frente aos princípios constitucionais que regem o serviço público, assim como ao próprio servidor.

Apesar da discussão constitucional da decisão girar em torno do processo legislativo da EC, mais do que, propriamente, seu conteúdo, ao longo dessa explanação ficou perceptível que a aplicação do regime celetista no funcionalismo público impõe desafios significativos à legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência: pilares essenciais da Administração Pública brasileira.

Logo, a ausência de regulamentações específicas e a dualidade de regimes podem gerar, quase que inevitavelmente, a insegurança jurídica, abrindo margem, portanto, para assimetrias funcionais, distorções remuneratórias e fragilização dos direitos dos servidores.

Nesse prisma, a adoção da CLT no serviço público demanda cautela para que não se transforme em instrumento dessa precarização, pois a estabilidade, os direitos previdenciários e as formas de progressão na carreira são aspectos sensíveis e imprescindíveis que precisam ser adequadamente considerados, de modo a evitar o retrocesso.

Por outro lado, não se desconsiderou que a modernização da máquina pública é uma exigência dos tempos atuais e que a busca por uma gestão mais flexível, ágil e eficiente é legítima, sobretudo diante de novas demandas sociais.

Contudo, essa modernização só será adequada se conciliada com a valorização do servidor e o respeito aos preceitos constitucionais.

Dessa forma, conclui-se que a decisão do STF, embora juridicamente válida, ainda exige complementações legislativas e administrativas que assegurem coerência, equidade e segurança nas relações de trabalho público.

Reafirmamos, nesse viés, que o futuro da Administração Pública brasileira, no geral, dependerá, em grande medida, da capacidade do Estado de construir um modelo híbrido que una eficiência e responsabilidade social, sem abdicar dos direitos do trabalhador, assegurando, acima de tudo, a dignidade e a qualidade do serviço público.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA GOV. Com 102 milhões de pessoas ocupadas, mercado de trabalho bate novos recordes. *Agência Gov*, 30 ago. 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202408/com-102-milhoes-de-pessoas-ocupadas-mercado-de-trabalho-bate-novos-records>. Acesso em: 04 abr. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. 1990.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Concurso público nacional alcança recorde de 2,65 milhões de inscrições. *Gov.br*, 10 fev. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/fevereiro/concurso-publico-nacional-alcanca-recorde-de-2-65-milhoes-de-inscricoes>. Acesso em: 04 abr. 2025.

CARVALHO, E. P. O aparelho administrativo brasileiro: sua gestão e seus servidores, do período colonial a 1930.

CARVALHO, Rafael Alves. ADI 2135: Afinal, acabou o Regime Jurídico Único dos Servidores?: A flexibilização administrativa e seus desafios. [S. l.], 21 jan. 2025. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/adi-2135-afinal-acabou-o-regime-juridico-unico-dos-servidores>. Acesso em: 17 mar. 2025.

CARDOSO JÚNIOR, J. C. (Org.). Burocracia e Ocupação no setor público brasileiro. Rio de Janeiro: IPEA, 2011. p. 19-46.

FAZZIO JÚNIOR, Waldo. Direito Administrativo. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007. v. 13. (Série Fundamentos Jurídicos)

FENAJUD. *Nota pública: a decisão do STF sobre o Regime Jurídico Único – um erro fatal*. Sindjud-PE, 8 nov. 2024. Disponível em: <https://www.sindjud.com.br/nota-publica-a-decisao-do-stf-sobre-o-regime-juridico-unico-um-erro-fatal/>. Acesso em: 5 abr. 2025.

FRANCO SOBRINHO, Manoel de Oliveira. Controle da moralidade administrativa. São Paulo: Saraiva, 1974.

KELMAN, J. Temporão tem razão. *O Globo*, Primeiro Caderno, Opinião, 2007.

LOURENÇO, Álvaro Braga. Regime Jurídico dos Empregados das Empresas Estatais. In: SOUTO, Marcos Juruena Villela (coord.). *Direito Administrativo Empresarial*. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

MACÊDO, Dartagnan Ferreira de; GOMES, Carolina Maria Ferreira; COSTA, Antonio Carlos Silva; FINGER, Andrew Beheregarai. Análise do concurso público como instrumento de seleção de pessoal no setor público: percepção de um grupo de servidores de instituições

federais de ensino superior. *Revista Sociais e Humanas*, v. 29, n. 1, p. 92-110, jan./abr. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/download/20898/pdf>. Acesso em: 04 abr. 2025.

MACHADO, Érica Máximo; UMBELINO, Lícia Maria. A questão da estabilidade do servidor público no Brasil: perspectivas de flexibilização. *Texto para Discussão*, n. 2, 2001. Brasília, DF: ENAP, 2001. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/385/1/2texto.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2025.

MEDAUAR, Odete. *Direito Administrativo Moderno*. 21^a.ed. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2018.

MEMORIAL DA DEMOCRACIA. Dasp vai gerir serviço público. Disponível em: <https://memorialdademocracia.com.br/card/getulio-cria-o-departamento-administrativo-do-servico-publico>. Acesso em: 24 fev. 2025.

NEVES, Iran Coelho das. *Servidor Público: Agente da Cidadania*. Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul, 2022. Disponível em: <https://www.tce.ms.gov.br/noticias/artigos/detalhes/6822/servidor-publico-agente-da-cidadania>. Acesso em: 24 fev. 2025.

NUNES, Edison. *A gramática política do Brasil: clientelismo e insulamento burocrático*. 3. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2003.

OLIVO, Luis Carlos Cancellier de. *Direito Administrativo*. 3. ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2015., 2021. p. 15