



CRITÉRIOS DE PROGRESSÃO DE CARREIRA NO SERVIÇO PÚBLICO E ALGUMAS PERCEPÇÕES SOBRE CRITÉRIOS E EFETIVIDADE

CAREER PROGRESSION CRITERIA IN THE PUBLIC SERVICE AND SOME PERCEPTIONS ABOUT CRITERIA AND EFFECTIVENESS

CRITERIOS DE PROGRESIÓN PROFESIONAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y ALGUNAS PERCEPCIONES SOBRE CRITERIOS Y EFICACIA

Ivna Olimpio Lauria¹

Guilherme Augusto Batista Carvalho²

Lorrayne Cristina Gomes da Silva³

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de discutir incentivos à progressão de carreira no serviço público. Para que haja esta compreensão de forma prática e materializada, será utilizado o método de pesquisa qualitativa e aplicação de questionário semiestruturado com servidores efetivos de duas carreiras distintas, sendo elas a Assembleia Legislativa de Goiás e da Universidade Federal de Goiás, a fim de mensurar se a percepção dos servidores a respeito dos critérios de progressão nas carreiras burocráticas está alinhada à forma como estão desenhadas em seus estatutos? No decorrer do processo de pesquisa, ficou evidente nas respostas e na leitura dos regimentos de cada instituição, que no caso da Alego, que sofreu mudanças quanto a gratificação por aperfeiçoamento, gerou um desestímulo ao servidor a se qualificar e prestar um serviço cada vez mais eficaz e efetivo.

Palavras-Chave: Serviço Público. Estatuto. Percepção. Carreira.

1 Bacharel em Direito (PUC-GO), Mestre em Desenvolvimento e Planejamento Territorial (PUC-GO). Coordenadora Adjunta do curso de Direito da UniAraguaia.

2 Bacharel em Relações Internacionais (PUC-GO), Especialista em Políticas Públicas e Mestre em Ciência Política (UFG). Docente Adjunto do curso de Direito da UniAraguaia

3 Bacharel em Publicidade e Propaganda (PUC-GO) e Especialista em Gestão de Políticas Públicas (UniAraguaia).



ABSTRACT

This paper aims to discuss incentives for career advancement in the public service. In order to have this understanding in a practical and materialized way, the qualitative research method and application of a semi-structured questionnaire will be used with permanent employees from two different careers, namely the Legislative Assembly of Goiás and the Federal University of Goiás, in order to measure whether Is the perception of civil servants regarding the criteria for progression in bureaucratic careers aligned with the way they are designed in their statutes? During the research process, it was evident in the responses and in the reading of the regulations of each institution, that in the case of Alego, which underwent changes in the bonus for improvement, it generated a disincentive for the server to qualify and provide a service more and more effective and effective.

Key-Words: Public service. Statute. Perception. Career.

RESUMEN

El objetivo de este documento es debatir los incentivos para la progresión profesional en la función pública. Para tener esta comprensión de forma práctica y materializada, se utilizará el método de investigación cualitativa y se aplicará un cuestionario semiestructurado con servidores efectivos de dos carreras distintas, siendo ellas la Asamblea Legislativa de Goiás y la Universidad Federal de Goiás, con el fin de medir si la percepción de los servidores en relación a los criterios de progresión en las carreras burocráticas está alineada con la forma en que están diseñados en sus estatutos? Durante el proceso de investigación, se hizo evidente en las respuestas y en la lectura de los reglamentos de cada institución, que en el caso de Alego, que sufrió cambios como la prima de mejora, generó un desaliento al servidor para calificar y proporcionar un servicio cada vez más eficiente y eficaz.

Palabras clave: Servicio público. Estatuto. Percepción. Carreira.

Introdução

Este artigo tem o objetivo de elucidar quais os principais caminhos percorridos e que levaram à administração pública contemporânea e de que forma os incentivos de progressão e aperfeiçoamento podem impactar na efetivação de políticas públicas, fazendo-se uma mensuração do nível de satisfação do servidor com o plano de carreira na qual está inserido. E a partir disso fazer menção à autores clássicos e personalidades



históricas acerca dos temas: Burocracia, Reforma do Estado e Insulamento burocrático.

Ao nos referirmos a servidores públicos efetivos, é preciso conceituar o termo burocracia, já que estão diretamente ligados. E para tal, é de suma importância fazer referência ao autor Max Weber que ao discorrer e conceituar o tema, ressalta que a Burocracia moderna ocorre levando em consideração doutrinações, regulamentações e normas administrativas e jurídicas de caráter oficial, endossando a competência de quem irá dar as ordens, para realização de tais tarefas e deveres, com o objetivo de transmiti-los de forma imparcial, constante e pautado em diretrizes, assim como também formas de coerções previamente delimitadas.

Evidencia-se assim a necessidade da adoção de metodologias para que essas tarefas sejam executadas de maneira linear, com o intuito de continuidade, ainda que esses servidores estão inseridos em uma carreira a longo prazo e com estabilidade, o trabalho deve ser cada vez mais especializado e de ordem racional, já que a atual forma de ingresso desde 1988, é o concurso público, que avalia o candidato por nível de conhecimento técnico e teórico. E espera-se que este servidor tenha um “sentimento de pertencimento” a cadeia burocrática, por um bem maior que é a coletividade, independente dos atores que irão exercer esse papel de burocrata estatal. Haja vista que o concurso público também é uma forma de burocracia, para que se haja isonomia e imparcialidade no processo, porém de forma geral não avalia aptidões interpessoais e psicológicas. Exceto em casos que se tenha prova oral ou testes psicológicos como etapa do certame.

Para que haja esta compreensão de forma prática e materializada, será utilizado o método de pesquisa qualitativa e aplicação de questionário semiestruturado com servidores efetivos de duas carreiras distintas: a Assembleia Legislativa de Goiás e da Universidade

¹ Bacharel em Relações Internacionais pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Especialista em Políticas Públicas, Mestr e em Ciência Política pela Universidade Federal de Goiás. Docente na Graduação em Relações Internacionais e Jornalismo da Pontifícia Universidade Católica de Goiás e nos níveis de Graduação e Pós-Graduação (Lato Sensu), no Centro Universitário Uni Araguaia, integra o Núcleo Docente Estruturante do curso de Direito e do curso de Direito EaD. Leciona disciplinas do campo da Ciência Política, Relações Internacionais, Sociologia, Políticas Públicas, Geopolítica, Estudos Estratégicos e Direito Eleitoral.

Federal de Goiás, a fim de mensurar se as percepções dos servidores a respeito dos critérios de

progressão nas carreiras burocráticas estão alinhadas à forma como estão desenhadas em seus estatutos?

Discussão teórica

O Estado moderno é marcado pela profissionalização de sua mão de obra. Convencionou-se entendê-la como “burocracia estatal”. A partir disso ao se tratar de Burocracia no Estado moderno é necessário fazer alusão a um grande teórico clássico acerca do tema: Max Weber. E que se faça também uma referência ao desenvolvimento quantitativo das tarefas administrativas, em que na perspectiva de Weber (1982) o ambiente adequado para se burocratizar uma empresa sempre foi o “desenvolvimento específico das tarefas administrativas”. (Weber, 1982, p.243)

A razão decisiva levantada pelo teórico, para o progresso da organização burocrática foi essencialmente a superioridade puramente técnica se sobrepondo a qualquer outra forma de organização.

Segundo Weber (1982), a Burocracia Moderna ocorre especificamente regendo o princípio de áreas de jurisdição fixas e oficiais, organizadas de acordo com regulamentações, leis ou normas administrativas. Também foi elencado que a autoridade tem a competência de dar as ordens necessárias à realização destes deveres oficiais, a fim de distribuí-los de forma estável, estritamente delimitados por normas, assim como as formas de coerções que se fizerem necessárias.

Outro ponto levantado por Weber (1982), é a adoção de medidas metódicas para a realização linear e regular desses deveres, no que se refere a continuidade, para a execução dos direitos correspondentes; em que somente as pessoas que possuem qualificações previstas por um regulamento geral são empregadas.

Ao se referir a Racionalização da Educação e Treinamento, Weber (1982) indica que:

Geralmente, podemos dizer apenas que a burocratização de todo o domínio promove, de forma muito intensa, o desenvolvimento de uma “objetividade racional” e do tipo de personalidade do perito profissional. Isto tem ramificações de longo alcance, mas somente um elemento importante do processo pode ser indicado aqui: seu efeito sobre a natureza do treinamento e educação. (Weber, 1982, p.277).

Este mesmo autor também frisa que as instituições de educação da Europa, especificamente as de ensino superior, e escolas do ensino médio, são influenciadas pela necessidade de um tipo de exercício de educação, que condiciona um sistema de exames especiais e inerentes a especialização que é cada vez mais indispensável, no que se refere à burocracia moderna. Weber (1982) aponta que pode ser observado também esses exames especiais em profissões como na área do Direito e Medicina. Considerando assim a partir dessa junção de descrições, que a estrutura burocrática é em todo contexto, produto resultante de um desenvolvimento tardio. Cada vez que se torna mais típica a ausência de burocracia e funcionalismo na estrutura de "dominação". Sendo assim a Burocracia tem uma natureza racional: regras, meios, fins e objetivos que norteiam sua posição. Considerando assim que a sua visão abrangia a forma como o Estado detém a monopolização da elaboração de normas gerais, como também os tipos de dominação: o Poder tradicional, o Poder carismático e o Poder legítimo.

Faria e Meneghetti (2010) ressaltam a importância de Max Weber no que se refere ao tema Burocracia, e sua análise do processo da racionalização da sociedade na transição da Idade Média e para a Idade Moderna. Onde uma racionalidade instrumental-legal se instaura e modifica as relações em sociedade. Estes autores ressaltam que as tarefas definidas citadas por Weber, precisam ser realizadas independente das características das pessoas designadas, devendo-se adotar como critério a "impessoalidade". Outra característica elencada por Weber (1982, p.269) no que diz respeito à burocracia é que ela potencializa "os segredos, conhecimentos e intenções". A partir disso, o poder do perito, ou funcionário especializado, é avaliado e, por esta razão, a qualificação como forma de especialização crescente se resulta em valorização. Na visão de Faria e Meneghetti (2010), para Weber a sociedade após o período da Idade média transforma-se e é baseada nas relações em que os fins são mais essenciais que os meios e "em que o desencantamento do mundo é uma realidade permanente." Faria e Meneghetti (2010) também citam o autor Tragtenberg (1974), que analisa que a Burocracia que Weber estudou é fruto de um processo marcado por características vivenciadas por um período histórico em que o capitalismo era uma forma econômica

dominante. Objetivando-se que a burocracia é resultado de uma forma específica de racionalização, que se originou da divisão do trabalho no contexto em que permeava o capitalismo.

Faria e Meneghetti (2010) expõem que a burocracia se opõe a autonomia, tanto individual como coletiva. A própria definição e pensamento da atualidade é refém da burocratização. E que para Weber, o termo burocracia é um tipo de poder e seu significado está atrelado à organização. A impessoalidade nesta visão transforma-se em “álibi” das injustiças que possam aparecer ocasionalmente, ou como é afirmado por funcionalistas, das disfunções burocráticas. Sendo assim a especialização cada vez mais crescente propicia uma burocracia organizacional cada vez mais sólida e forte. Os autores também citam o autor Prestes Motta (1981, p.7) que foi um estudioso das obras de Marx e Weber, que buscou elucidar “como a relação do sistema de produção capitalista com os elementos da infraestrutura pode formar a burocracia”. Esta ligação vem de um processo de racionalização, desencadeadas por condições específicas da produção. As análises realizadas por Prestes Motta (1981,1982,1989,1990), evidenciam caráter marxista no que refere à burocracia. Este autor entende a burocracia de três maneiras: como poder, como controle e como alienação. E chegou-se a esta descrição e compreensão dos fatos, a partir de características, como por exemplo, o fortalecimento da aparência de que a democracia é efetivamente o regime político dominante, seja por meio de partidos políticos, sindicatos, vistos como organizações burocráticas, criando uma “ilusão” de participação democrática nas decisões políticas da sociedade. Uma sensação que é falsa.

Os autores Abrucio e Loureiro (1996), também citam Max Weber para conceituar a Burocracia, resumindo “que as pessoas ocupam seus postos por conta de sua especialização técnica, a fim de racionalizar a estrutura organizacional. ” (Weber Apud Abrucio e Loureiro, 1996, p. 24). Ressaltam também que a grande revolução burocrática moderna se deu a partir da Revolução Francesa, em que a partir do discurso conhecido de Robespierre, “o burocrata deixou de ser um servidor da Coroa, para se transformar em servidor público. ” Decorrendo disso o art. 6º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que instituiu que a ocupação dos cargos públicos deveria ocorrer a “partir

de dois pilares: a igualdade na busca pelo acesso à função pública; e seu preenchimento segundo a “capacidade e sem outra distinção senão a de suas qualidades e talentos. ”

Faria e Meneghetti (2010) também fazem menção de que para Weber, o cargo burocrático supõe estabilidade funcional, para que as funções e políticas possam ser contínuas. E é possível fazer uma relação desta visão de Weber (1982), sobre a Burocracia estatal e racionalização do trabalho, com um questionamento contemporâneo: de que forma as avaliações de desempenho de servidores efetivos no serviço público podem ser utilizadas como instrumento de mensuração, produção e efetivação de políticas públicas. Tema que será tratado neste artigo.

Caracterização da Burocracia Estatal

Ao se tratar do termo Burocracia, nota-se que o tema pode variar de acordo com ótica adotada, seja no ponto de vista psicológico, social ou até mesmo formal, no que tange a administração pública. Paiva (2009) ao referenciar este tema nos diz que o procedimento burocrático, em tese defendido pelos Tayloristas nos anos 20, ignoram em suas operações as questões ideológicas e políticas. E complementa que:

Aqui, os procedimentos seriam racionalizados, busca-se a precisão e a eficiência. Na ótica weberiana, o que ocorre é uma crescente divisão do trabalho; hierarquização de autoridade; normas extensivas e impessoais; separação entre administração e propriedade; seleção, salário e promoções baseados na competência técnica. (Paiva, 2009, p. 783).

O autor ainda salienta que o sistema patrimonialista, que vinha sendo empregado anteriormente, era algo tradicional, visto que entra em contraposição com o sistema de mérito, onde a seleção é do mais competente, para a constituição da base do sistema. E este autor conclui que a burocratização não é um conceito ou fenômeno já finalizado e sim que é em sua essência híbrido, com base no sistema social que é observado.

Ao contextualizar 1930, Valias Neto e Almeida (2016) evidenciam que foi um ano que propiciou um dos grandes marcos históricos do século XX, em que o Brasil começa a se modernizar, saindo dos moldes arcaicos.

O autor também referêcia que este termo Burocracia foi o autor Max Weber, clássico deste tema, que melhor o conceituou. Retirando principalmente qualquer

significado de conotação pejorativa.

Valias Neto e Almeida (2016) também sintetizam ao fazer alusão a Marques e Souza (2016) e Faria (2012) que o termo político público tem se tornado mais recorrente do que demais termos clássicos e mencionam que:

Este fenômeno pode ser explicado por diversos fatores, que vão desde a ampliação e complexidade da própria atuação do Estado pós-promulgação da Constituição Federal de 1988, até o crescimento dos cursos de graduação e pós-graduação do denominado campo de públicas, contribuindo para o crescimento do número de revistas, debates e eventos científicos voltados aos estudos sobre políticas públicas. (Valias Neto e Almeida, 2016, p. 13)

2.2 Institucionalização da Burocracia profissional no Brasil

Silva (2003) faz referência ao Governo de Getúlio Vargas em que se buscou um novo padrão de legitimação política para orientação econômica do país. O autor também destacou a criação do Dasp (Departamento Administrativo do Serviço Público), em 1938, que teve início o estabelecimento de critérios universais para a seleção do servidor público, que está relacionado à criação de mecanismos de institucionalização e universalização de procedimentos como prática pelo poder público.

Já no segundo mandato de Getúlio Vargas, através de uma ação política com orientação nacionalista, desenvolveu-se de forma efetiva e intensa o insulamento burocrático.

Bresser Pereira pressupõe que dentre os padrões institucionalizados que estruturam o vínculo entre sociedade e Estado no que se refere ao Brasil, podemos citar o Insulamento burocrático: ele se traduz na “forma através da qual as elites modernizantes tecnoburocráticas e empresariais promovem o desenvolvimento.” E infere-se também que no governo de Getúlio Vargas e Juscelino Kubitschek, ocorreu a viabilização da construção de um Estado nacional e ocasionou consequentemente um forte processo de Industrialização no contexto brasileiro. Bresser Pereira ainda ressalta que o Insulamento burocrático é interpretado como antidemocrático. Neste cenário a tecnoburocracia estatal perde força na medida que não consegue mais se legitimar para se insular no meio político.

Cavalcante, Lotta e Oliveira (2018), ao fazerem alusão a este tema, e conceituam

que “Insulamento burocrático é caracterizado como um fenômeno no qual a burocracia possui um alto grau de independência em relação aos controles político ou social. ”

Silva (2003) também conclui:

Mas foi durante o Governo Juscelino Kubistchek e os governos militares que o insulamento burocrático se incorporou de forma intensa às estruturas do Estado brasileiro. Por meio dessa gramática, criou-se um conjunto de órgãos e procedimentos formados por técnicos enclausurados nas agências governamentais, cada vez mais distantes das arenas decisórias do país e da sociedade civil como um todo. A gramática do insulamento burocrático moldou, portanto, toda a mudança estruturada no Brasil a partir dos anos trinta. A consequência imediata da constituição do Estado intervencionista no Brasil foi a configuração da noção de “público” como se fosse estatal. (Silva, 2003, p.30).

Cavalcante e Carvalho (2017) ao fazerem um recorte temporal de análise fazem a seguinte salientação:

(...) desde o início da democratização (1985), o serviço público vem passando por várias e profundas transformações, desde a reforma gerencial de meados dos anos 1990 e, mais recentemente, pela reestruturação do aparelho de Estado sob o discurso da retomada do desenvolvimento nacional. Esse período é caracterizado por relativa estabilidade monetária, ampliação do acesso a políticas sociais (preconizado pela Constituição Federal de 1988) e por políticas expansionistas que fortaleceram o mercado de consumo interno e diminuíram a pobreza e a desigualdade social. (Cavalcante e Carvalho, 2017, p. 3).

Estes autores ressaltam que no período do primeiro governo do presidente Getúlio Vargas, de 1930 a 1945, houve a criação de vários órgãos e empresas estatais inclusive no setor produtivo, como por exemplo, a Vale do Rio Doce e a Companhia Siderúrgica Nacional. E também faz menção:

Aliado a isso, o Estado também atua no sentido de reestruturar o funcionalismo. A proposta de reforma na administração pública tinha como diretriz a profissionalização da burocracia nos moldes do modelo weberiano clássico. Para tanto, foram adotadas algumas regras que valorizassem o caráter meritocrático do quadro de pessoal do governo federal, tais como: concurso público, estabilidade no emprego e organização de carreiras. (...) No entanto, os resultados da reforma administrativa do Estado Novo (1937-45), embora valorosa no seu empenho de superação do patrimonialismo secular por um padrão de administração pública mais racional e eficiente, não alcançaram os objetivos preestabelecidos. Sem dúvida, significou uma mudança importante; todavia, muitos obstáculos na implementação de um sistema de mérito universalista ocorreram devido ao caráter ambíguo com que o presidente Vargas lidava com

as oligarquias. O preenchimento dos cargos via concurso público era bem inferior àqueles de indicação política. Como consequência, algumas carreiras e órgãos passaram a se constituir como insulamentos burocráticos, qualificados e meritocráticos, bem distintos da grande maioria do serviço público. (Cavalcante e Carvalho, 2017, p.5).

Os autores Abrucio e Loureiro (2018) ao fazerem menção ao regime militar implantado em 1964, frisam que se continuou com a política de fortalecimento do aparato estatal no modelo varguista. Reforçando a alta burocracia de insulamento. Vale também enfatizar que um instrumento primordial de legitimação simbólica dos militares, além de discurso anticomunista e patriotismo difuso, também tinha uma ideologia de antipolítica e o regime se definia como instrumento modernizador do país, intitulada como tecnoburocrática.

Estes autores ao fazerem referência à redemocratização e a busca de um novo modelo de administração pública, mencionam a Constituição Federal (CF) de 1988, como seu principal marco institucional. Nesta Constituição estão as regras legais que impõem tantas aspirações sociais, como também maior ampliação de direitos e participação dos cidadãos. Abrucio e Loureiro (2018) ainda fazem a relação de que esta foi produzida durante o governo Sarney, que teve muitos problemas de governabilidade.

É importante também citar:

O modelo que tem orientado o debate público e a ação estatal nos 25 anos tem sido, até mesmo com reformas de seus artigos, a CF/1988. Do ponto de vista da administração pública, cinco aspectos destacam-se na nova ordem legal. O primeiro é a criação de regras que favoreceram a maior profissionalização do serviço público, sendo a mais importante a universalização do concurso público. O segundo aspecto, essencial, trazido pela nova Constituição, foi a adoção de mecanismos democratizadores do Estado brasileiro. (Abrucio e Loureiro, 2018, p.45).

Considerando que através da visão destes autores que a ampliação dos direitos referentes a cidadania e políticas públicas sob o comando do Estado, proporcionou inúmeras transformações do formato e da estrutura da administração pública. Durante o governo Fernando Henrique Cardoso, também foi marcado por várias reformas legais e alguns modelos de políticas públicas.

Abrucio e Loureiro (2018) também enfatizam ao discorrerem sobre o tema, que

entre as várias reformas que foram propostas pelo governo FHC, a que mais impactou a administração pública, foi a Reforma Gerencial:

Baseada tanto em um diagnóstico dos problemas da CF/1988 – como o “engessamento” do aparato burocrático – quanto nas ideias da Nova Gestão Pública, a reforma comandada pelo então ministro da Administração e Reforma do Estado Bresser Pereira deixou três legados principais. O primeiro foi a aprovação da Emenda Constitucional (EC) no 19 e de outras pequenas reformulações legais, que buscaram reduzir ou estancar abusos corporativos presentes nos artigos constitucionais. Nessa linha, foi possível atuar mais em prol da redução de gastos com pessoal e de privilégios de setores do funcionalismo. (Abrucio e Loureiro, 2018, p. 46).

Outro ponto importante levantado pelos autores e que pouco se fez destaque nas análises da época e da literatura acerca do tema, foi a reconstrução da burocracia federal. E enfatiza quando o ministro Bresser assumiu, a estrutura burocrática e de pessoal do governo federal estava passando por dificuldades, tendo como consequência problemas advindos da Nova República, principalmente do período da presidência de Fernando Collor de Melo. Cabendo ressaltar também:

A proposta de Bresser envolvia, ainda, uma série de ideias vinculadas à Nova Gestão Pública, como a utilização de indicadores para guiar as políticas públicas, a contratualização de serviços públicos, a montagem de um modelo administrativo mais flexível e com gestores públicos mais autônomos e responsáveis, entre as principais medidas. Do ponto de vista de reformulação institucional mais ampla, a maior parte dessa concepção não logrou êxito no plano federal. Agências executivas e organizações sociais não se tornaram pilares administrativos da atuação federal. Mas esse ideário teve mais sucesso em termos institucionais nos estados e, ademais, tornou-se importante no debate público, sendo incorporado a várias políticas públicas, mesmo que de forma diversa e incremental. (Abrucio e Loureiro, 2018, p. 46).

Abrucio e Loureiro (2016) também complementam que um programa que foi bem-sucedido no país e criado pela gestão posterior, gerida pelo Partido dos Trabalhadores (PT), como podemos citar o Programa Bolsa Família (PBF), teve incorporada uma série de mecanismos oriundos da gestão por resultados preconizada por Bresser.

Cavalcante e Carvalho (2017) ao se tratarem da redemocratização, que teve início em 1985, elencam que esta trouxe avanços de suma importância em termos de profissionalização do serviço público. Entre eles, podemos destacar a universalização do princípio de concurso público para recrutamento do servidor e o estabelecimento do Regime Jurídico Único (RJU), que foram estabelecidos na Constituição Federal de 1988.

E também ressaltam em outro momento que a participação dos servidores efetivos não só valorizam a burocracia, como também tende a gerar uma maior continuidade, preza a coerência e assegura mais imparcialidade e maior objetividade às políticas públicas.

Cavalcante e Carvalho (2017) também sugerem:

A despeito de a crescente demanda por qualificação no serviço público brasileiro ter se intensificado após o processo de redemocratização nos anos 1980, apenas em 1998 as escolas de governo passam formalmente a ser incluídas na Constituição Federal brasileira. A Emenda no_19, de 1998, estabelece que os governos federais e estaduais devem manter escolas de governo com vistas à formação e ao aperfeiçoamento do quadro funcional. (Cavalcante e Carvalho, 2017, p.19).

Segundo Cavalcante, Lotta e Oliveira (2018), o debate sobre o tema insulamento burocrático esteve presente em grande parte das análises sobre política e desenvolvimento no Brasil, principalmente antes da promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/1988).

Estes autores também elencam:

O insulamento burocrático seria uma estratégia das elites para superar a arena controlada pelos partidos. Pode ser considerado como uma ação deliberada de proteção de uma elite tecnoburocrática, que atuava com alto grau de autonomia e discricionariedade, com vistas ao desenvolvimento econômico ou mesmo focada em uma política pública específica. (Cavalcante, Lotta e Oliveira, 2018, p. 59).

A partir dessas indagações de todos os autores citados podemos fazer uma correlação de Insulamento burocrático, que está imbricado com alto grau de independência no que se refere a controle social ou político defendido por Bresser Pereira, com a estabilidade no serviço público a partir de Constituição Federal de 1988, que blinda o servidor diante das mudanças de governo. Por outro lado, pode levar também a uma falta de celeridade nos processos, devido a essa segurança que a estabilidade traz, podendo afetar em performance e desempenho. Onde vale lembrar a importância dos incentivos a promoção de carreira e a educação continuada, para aprimoramento dos serviços. Já que estes servidores continuaram e permaneceram na estrutura estatal, independente da mudança de governos. E primordialmente os critérios de progressão de



carreira como forma de satisfação e efetivação de políticas públicas, que é tema deste presente artigo.

COMPARAÇÃO DAS DUAS CARREIRAS: ALEGO E UFG

Este capítulo visa uma comparação e correlação entre duas carreiras do serviço público: uma no âmbito estadual e outra no âmbito federal. Para que se possa entender sobre as diferenças e percepções dos servidores sobre a progressão na carreira em que estão inseridos.

É possível fazermos um paralelo destas carreiras, sendo a primeira: servidores efetivos da Assembleia Legislativa do Estado de Goiás e os servidores da Universidade Federal de Goiás (UFG). Ambas possuem formas de incentivo a servidores, no que tange a aperfeiçoamento e desempenho.

Carreira na ALEGO (Assembleia Legislativa do Estado de Goiás)

No regulamento administrativo da Assembleia Legislativa do Estado de Goiás (ALEGO), que é a RESOLUÇÃO Nº 1.073, DE 10 DE OUTUBRO DE 2001, que rege os servidores desta Casa de leis.

No Art. 58 desta resolução: O desenvolvimento do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo dar-se-á pela sua transferência de um padrão para o seguinte, no percentual de 4% (quatro por cento), observado o critério de antiguidade, estabelecido este pelo interstício de 3 (três) anos. § 1º Revogado § 2º A antiguidade será determinada pelo tempo líquido de exercício do servidor no padrão a que pertencer.

TÍTULO IV DOS DIREITOS E DAS VANTAGENS CAPÍTULO I DO VENCIMENTO, DA REMUNERAÇÃO E DAS VANTAGENS

Seção I Das Disposições Preliminares (arts. 79 e 80) Art. 79.

Além do vencimento, poderão ser deferidas ao servidor as seguintes vantagens pecuniárias:

I – indenizações:

a) diárias; b) despesas de transporte;

II – auxílios: a) salário-família; b) auxílio-doença; c) auxílio-funeral;

III – gratificações: a) gratificação adicional por tempo de serviço público; b) gratificação pelo exercício de cargo em comissão ou de função especial de confiança ou de função em gabinete parlamentar; c) gratificação pela prestação de serviço extraordinário; d) gratificação pela participação em banca examinadora de concurso ou em curso oficialmente instituído; e) gratificação pela prestação de serviço em sessão extraordinária; f) Revogada 19 Diretoria Parlamentar / Secretaria de Apoio Parlamentar/ Assessoria Adjunta de Consolidação de Legislação g) gratificação pelo exercício de atividade insalubre; h) gratificação natalina; i) gratificação adicional de férias;

IV – Ajuda de Custo pela elaboração ou prestação de trabalho técnico.

§ 1º As indenizações não se incorporam aos vencimentos ou proventos, para qualquer efeito, nem ficam sujeitas a imposto ou contribuição previdenciária.

§ 2º As gratificações incorporar-se-ão ao vencimento ou provento, nos casos e condições previstos nesta Resolução ou em lei especial.

Art. 80. As vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores.

Seção V Das Gratificações Subseção I

Da Gratificação Adicional por Tempo de Serviço Público (art. 104 a 107):

Art. 104. Ao servidor será concedida, por quinquênio de efetivo serviço público, inclusive ao em disponibilidade, gratificação adicional de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento base do respectivo cargo de provimento efetivo, vedada a sua computação para fins de novos cálculos de idêntico benefício.

§ 1º A gratificação adicional por tempo de serviço público incorporar-se-á ao vencimento base para todos os efeitos, na data de sua concessão.

§ 2º Não será concedida gratificação adicional por tempo de serviço público sobre o vencimento de cargo em comissão.

§ 3º Entende-se por efetivo tempo de serviço público, para os efeitos deste artigo, o que tiver sido prestado à pessoa jurídica de direito público, bem assim a empresa pública, fundação e sociedade por ações sob o controle da União, Estados e Municípios e às Forças Armadas.

Art. 105. A apuração do efetivo tempo de serviço será feita em dias e o total apurado converter-se-á em anos, sem arredondamento de qualquer espécie.

Art. 106. Quando da passagem do servidor para a inatividade, a gratificação adicional por tempo de serviço público que estiver o mesmo percebendo incorporar-se-á aos seus proventos. Parágrafo único. A gratificação adicional será incorporada integralmente se decretada a aposentadoria com vencimentos integrais e, proporcionalmente ao tempo de serviço, no caso de assim ser concedida a aposentadoria.

Art. 107. Observado o disposto no art. 104 desta Seção, a gratificação adicional, por tempo de serviço público é devida desde o dia em que o servidor completar cada quinquênio. Parágrafo único. A gratificação adicional será paga automaticamente pela Seção de Pessoal, independentemente de requerimento do servidor, ressalvados os casos em que houver averbação de tempo de serviço ou irregularidade funcional.

Seção IX Da Licença para Frequência a Curso de Doutorado, Mestrado, Especialização, Treinamento ou Aperfeiçoamento (art. 185) Art. 185:

Para a consecução dos objetivos de que tratam os capítulos II e III do Título VII desta Resolução, poderá ser concedida licença ao servidor efetivo matriculado em curso de doutorado, mestrado, de especialização, de treinamento ou de aperfeiçoamento profissional, a se realizar fora da sede de sua lotação.

§ 1º O doutorado, o mestrado, a especialização, o treinamento ou o aperfeiçoamento profissional deverão visar o melhor desempenho do servidor no exercício das funções do cargo que ocupa.

§ 2º Ao servidor beneficiário da licença de que trata este artigo não será concedida exoneração, licença para tratar de interesses particulares, nem poderá ser cedido para qualquer órgão público antes de decorrido período igual ao da licença, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento.

§ 3º Compete ao Presidente, por solicitação do titular do órgão de lotação do servidor, conceder a licença prevista neste artigo.

§ 4º Realizando-se o curso na mesma localidade da lotação do servidor ou em outra de fácil acesso, em lugar da licença poderá ser concedida simples dispensa do expediente, nos dias e horários necessários à frequência regular do curso.

§ 5º Considera-se como de efetivo exercício o período de afastamento do servidor motivado pela licença concedida nos termos desta Seção, mediante comprovação de frequência no curso respectivo, fornecida pelo dirigente do órgão encarregado de sua ministração.

Após consulta ao Departamento da Folha de Pagamento da Alego, ao se tratar da progressão por tempo de serviço (antiguidade), que a cada 3 (três) anos aumenta o padrão, mencionado no artigo 58, é caracterizado da seguinte forma: Assistente é de AL-21 a AL-30 e Analista de AL-31 a AL-40. Porém este acréscimo de Padrão está suspenso por LEI COMPLEMENTAR Nº 173, DE 27 DE MAIO DE 2020 até a data de 31 de dezembro de 2021 em virtude do Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), devendo-se mencionar especialmente os incisos do Art. 8º que ficam proibidos em âmbito nacional:

I - Conceder, a qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros de Poder ou de órgão, servidores e empregados públicos e militares, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade pública;

V - admitir ou contratar pessoal, a qualquer título, ressalvadas as reposições de cargos de chefia, de direção e de assessoramento que não acarretem aumento de despesa, as reposições decorrentes de vacâncias de cargos efetivos ou vitalícios, as contratações temporárias de que trata o inciso IX do caput do art. 37 da Constituição Federal, as contratações de temporários para prestação de serviço militar e as contratações de alunos de órgãos de formação de militares;

Ao consultar um servidor do SAS (serviço de atendimento ao servidor) da Alego sobre a gratificação de aperfeiçoamento, este informou que antes da última reforma administrativa em 2019 eram 20% a mais pra servidor de nível médio (assistente) que tivesse graduação, 25% a mais se tivesse pós-graduação a nível de especialização, 30% a mais no mestrado e 35% a mais no doutorado. E 20% (pós-graduação), 25%



(mestrado) e 30% (doutorado) para os servidores de nível superior (analista). Motivo pelo qual estas informações não constam nesta resolução, com atualização: (Compilada até Resolução nº 1.717, de 21/12/2019). E muitos servidores que já estavam concluindo estes cursos de aperfeiçoamento, seja de graduação, especialização, mestrado ou doutorado, não adquiriram este direito. Só mantiveram os que já tinham como direito adquirido antes desta última reforma. O que trouxe desmotivação por parte dos servidores efetivos, que ainda almejavam se especializar e fazer progressão de salário na carreira.

É possível notar também que algumas diretorias como na DGP (Diretoria de Gestão de Pessoas) também tem funções de confiança, ou seja cargos comissionados, porém é um departamento mais técnico, o que de certa forma blinda o servidor de interferência política.

E no que se refere a possíveis retaliações de chefias para o servidor efetivo, caso for até as últimas consequências, o servidor tem que sofrer um Processo Administrativo (PAD), que é feito por uma comissão, com direito ao contraditório, o que torna uma vantagem a questão da estabilidade, para este servidor. Já que o trabalho tem que ser realizado de forma imparcial.

No que se trata da última Reforma administrativa do Estado de Goiás, a instituição do regime jurídico único traz algumas implicações para os servidores da Alego. Contudo, algumas especificidades ainda subsistem, que é o caso da gratificação adicional de aperfeiçoamento, instituída pela lei 16.834/2009. A Assembleia Legislativa do Estado de Goiás também firmou convênio em parceria com a Universidade Federal de Goiás para cotas de servidores públicos do Programa de Mestrado Profissional em Direito e Políticas Públicas, no dia 16 de julho de 2018 sob o Processo UFG n.º 23070.009247/2018-09. No item 3.3 deste convênio, cita também a justificativa contendo a caracterização dos interesses recíprocos: Espera-se um incremento significativo da investigação científica diretamente conectada aos desafios jurídico-práticos enfrentados da regulação de políticas públicas no Estado de Goiás, com retorno direto em incremento de expertises técnico-científicas quadro de pessoal da ALEGO, seja por meio da capacitação direta obtida com a realização do mestrado profissional, seja por meio da interação com os



profissionais capacitados pelo Programa e com as demais atividades realizadas pelo Programa. Espera-se, também, um incremento de qualidade na tratativa jurídica de políticas públicas, como um todo, no Estado, tendo em vista a participação de outras entidades e categorias profissionais no Programa.

Carreira na UFG (Universidade Federal de Goiás)

No caso da Universidade Federal, mesmo que se trate de uma Instituição de ensino que oferece uma gama de cursos na educação formal, eles não oferecem bolsas de estudos para servidores, mas disponibilizam cotas nas vagas de seleção.

No que se refere ao Incentivo à qualificação de técnico-administrativo (IQ): é o modo pelo qual o Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) estimula a constante qualificação formal dos servidores TAEs. Esse incentivo é concedido mediante percentuais calculados sobre o vencimento básico (de 10 a 75%) ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular. Para aferir o percentual de IQ a ser concedido, a Lei n. 12.772/12 acrescentou uma tabela de valores relativos a cada classe, diferenciando-os pela relação direta ou indireta entre o título adquirido e o ambiente organizacional de atuação dos servidores. Essa relação direta ou indireta, por sua vez, foi regulamentada pelo Decreto n. 5.824/06.

A avaliação de desempenho e progressão por mérito dos servidores técnico-administrativos e docente na UFG se dá: em função administrativa é a apreciação periódica do desempenho desses servidores na UFG. Ela ocorre anualmente e constitui pré-requisito necessário para a obtenção da Progressão por Mérito Profissional a cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício. A aprovação na Avaliação de Desempenho também é requisito para a obtenção de afastamentos para cursar pós-graduações *stricto sensu*. A Progressão por Mérito, comumente chamada de progressão vertical, consiste na alteração do padrão de vencimento, dentro da mesma classe e nível, e ocorre automaticamente a cada 18 (dezoito) meses, tendo como pré-requisito a aprovação do servidor na última Avaliação de Desempenho havida (média igual ou superior a 5,0).



Os servidores técnico-administrativos ainda na primeira etapa de Estágio Probatório ao tempo da Avaliação de Desempenho progridem com base naquele. Para participar da Avaliação de Desempenho, o servidor deve ser técnico-administrativo ou docente em função administrativa com exercício por, no mínimo, 3 (três) meses no período de referência da avaliação.

Já para o corpo docente a aceleração da Promoção é a mudança para o nível inicial da próxima classe da carreira do docente, pela obtenção de título de mestrado ou doutorado, sendo que o docente já deverá ter sido aprovado em estágio probatório. Ex.: Docente da Classe A, qualquer nível, aprovado em estágio probatório e com diploma de mestre, poderá solicitar aceleração da promoção para a Classe B, nível 1. Ou, Docente das Classes A ou B, qualquer nível, aprovado em estágio probatório e com diploma de doutor, poderá solicitar aceleração da promoção para a Classe C, Nível 1. Igualmente ocorre para os professores do Ensino Básico

Técnico e Tecnológico: Ex.: mudança de nível da classe do docente EBTT: de qualquer nível da Classe D I, aprovado em estágio probatório, para o nível 1 da classe D II, pela apresentação de título de especialista; e de qualquer nível das Classes D I e D II, aprovado em estágio probatório, para o nível 1 da classe D III, pela apresentação de título de mestre ou doutor.

No quesito avaliação de desempenho do corpo docente: A progressão por avaliação de desempenho é a passagem do professor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, após cumprir o interstício de vinte e quatro (24) meses de efetivo exercício em cada nível e ser aprovado na avaliação de desempenho acadêmico, conforme

Resolução CONSUNI nº18/2017. Ex.: Professor do Magistério Superior das Classes A, B, C ou D, nível 1, solicita progressão para o nível 2 da mesma classe. Ou Professor do Ensino Básico Técnico e Tecnológico das Classes D-I, D-II, D-III ou D-IV, nível 1, solicita progressão para o nível 2 da mesma classe.

A partir dessas informações referentes a UFG, podemos observar que a estrutura possibilita uma maior motivação à busca do aperfeiçoamento e capacitação de seus

servidores. E possui uma maior valorização do servidor em relação a Alego, que é nível estadual e que se trata do Poder legislativo, enquanto a UFG é uma instituição de ensino pública. E que a LEI COMPLEMENTAR Nº 173, DE 27 DE MAIO DE 2020, afeta tanto a progressão de carreira da Alego quanto da UFG, por se tratar de uma Lei de abrangência nacional. Porém é válida até 31 de dezembro de 2021, no tocante aos critérios de reajuste salarial e progressão por tempo de serviço.

Metologia

A método utilizado foi o qualitativo buscando rever fontes teóricas que versam sobre burocracia e capacidades burocráticas do Estado brasileiro. Esta discussão teórica teve como a finalidade analisar os meios para progressão de carreira e como eles são percebidos por servidores. Para tal, tomou-se a decisão de estudar duas burocracias: uma federal e a outra estadual, para compreender a percepção dos servidores a respeito dos incentivos institucionais, em especial os de qualificação dos servidores, que são ofertados em diferentes burocracias para diferentes carreiras.

Para tal se aplicou questionários semiestruturados a quatro servidores, sendo dois da Alego e dois da UFG. Essa técnica foi escolhida, por permitir que as respostas sejam mais abertas, e com isso, possibilitar uma maior riqueza de dados qualitativos a serem extraídos. O meio de aplicação dos questionários teve de ser variado, a pedido dos servidores, sendo que para os dois servidores da Alego e para um da UFG, o questionário foi enviado e respondido por escrito. E um servidor solicitou que a entrevista fosse por meio telefônico.

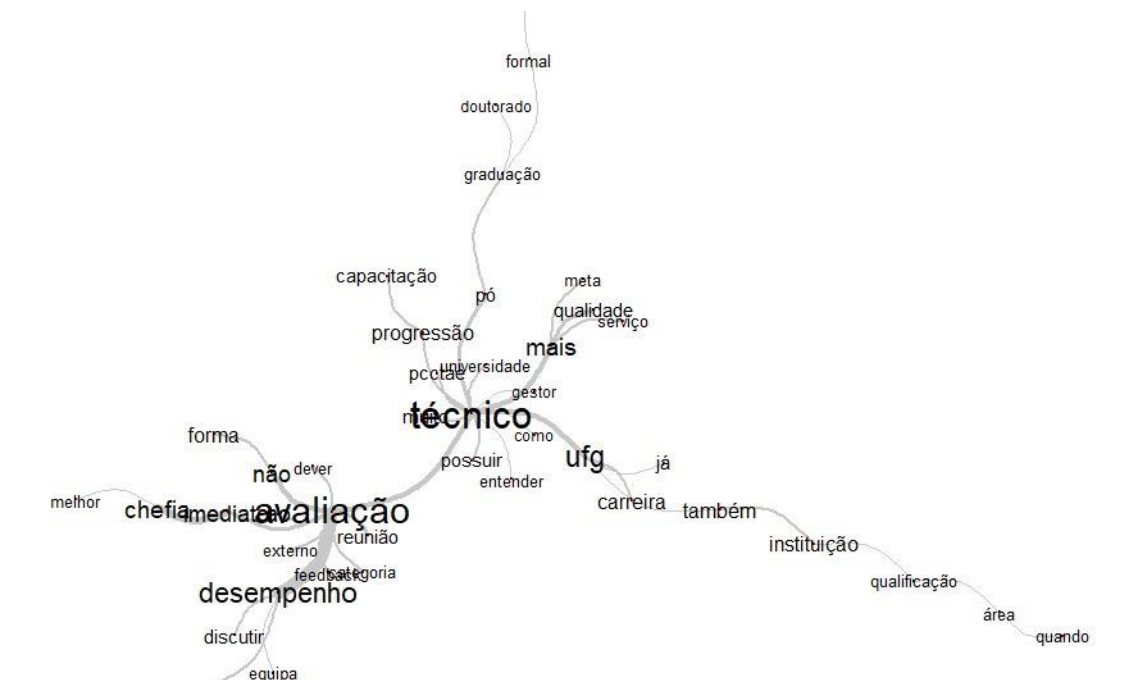
Posteriormente foi realizada a análise dos discursos por meio da compreensão de discursos em redes. Decidiu-se por esse método para utilizar ferramenta de processamento de dados qualitativos, permitindo a Classificação Hierárquica Descendente entre os dados, emergindo a classes e a ligação entre elas, portanto compreendendo a partir das palavras mais mencionadas pelos servidores, quais são os termos mais importantes em seus discursos, perante ao que foi questionado. Estes métodos e técnicas foram elaborados a fim de entender se a percepção dos servidores a

respeito dos critérios para progressão nas carreiras burocráticas estão alinhadas à forma como estão desenhadas em seus estatutos? Para tal, serão apresentados os dados, seus resultados, apontamentos e questionamentos.

Discussão dos dados

Para um diagnóstico de Pesquisa mais assertivo foram analisadas as palavras com mais destaque a partir de discursos em rede que propicia uma correlação de palavras, dentre 2 servidores foi aplicado o questionário semiestruturado para uma servidora efetiva da UFG de nível técnico em laboratório, cuja sua admissão foi no ano de 2010 e seu nível de escolaridade é doutorado, já com a gratificação por aperfeiçoamento incorporada. A outra servidora da UFG, é da carreira de docência, é professora titular aposentada, sua admissão foi no ano de 1993 e seu nível de escolaridade é de Pós-doutorado. Também já tendo sua gratificação de aperfeiçoamento incorporada.

As respostas do questionário da servidora de nível técnico podem ter tido um viés maior, pois a explanação no texto foi mais extensa e uma resposta mais técnica. E o software buscou o que é mais repetido. Ao fazer a análise de forma simultânea das respostas dos dois questionários, palavras como Técnico, Avaliação e desempenho estavam mais em evidência e seguiam uma linearidade, portanto estatisticamente mais relevantes.

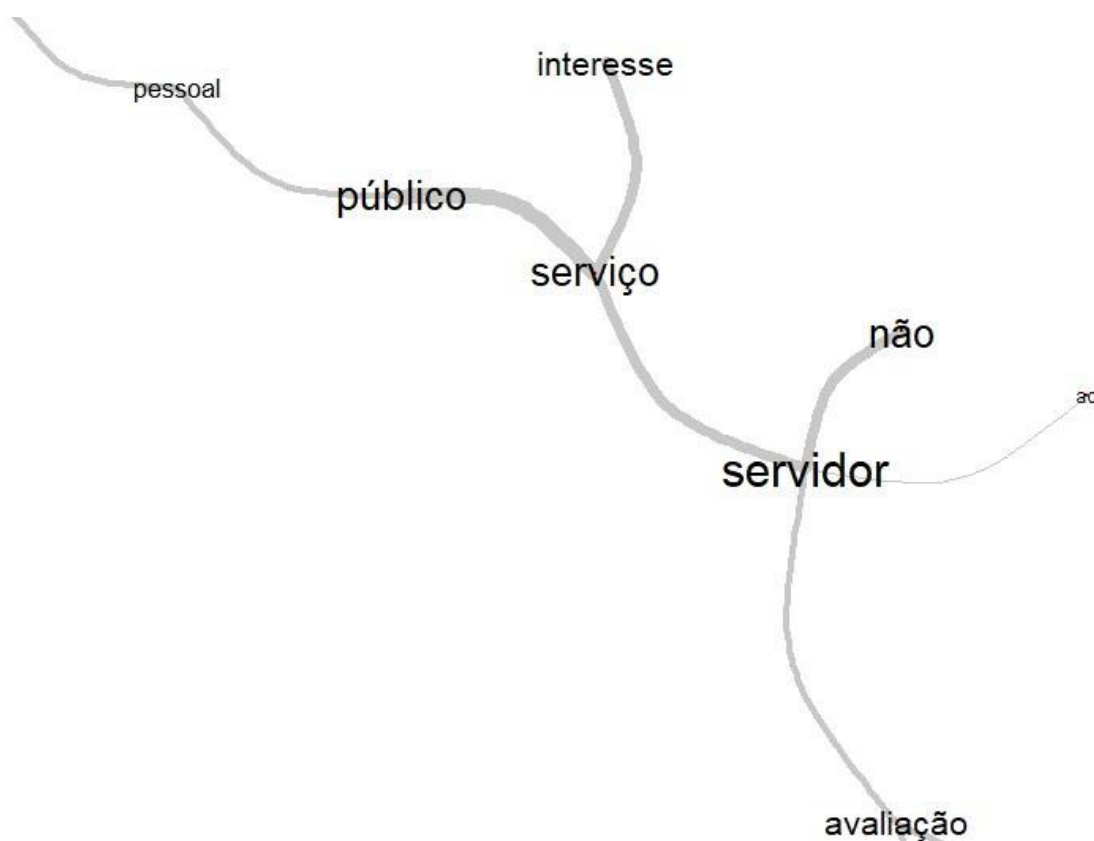


Fonte: autor

Dentro dessas ramificações é possível identificar palavras como UFG, carreira, instituição, qualificação, estão na mesma “família” na rede de palavras, o que significa que são correlacionadas como afins e geram um sentimento de pertencimento a estes servidores. Já em outra ramificação estão palavras como Progressão e capacitação. Onde é possível notar que a palavra Progressão vem de forma anterior a palavra capacitação. A partir disso é possível observar que por mais que a UFG tenha um plano de carreira mais satisfatório e duradouro, antes mesmo da capacitação pessoal nesta análise em rede, vem a progressão de carreira em termos financeiros, já previsto no Plano de carreira. E há uma clara relação quanto ao desempenho do servidor para o quesito avaliação. Em que se infere na seguinte ordem: avaliação, progressão e desempenho. E a partir disso pode-se ressaltar que a avaliação de desempenho está atrelada ao incentivo de progressão salarial e conseqüentemente ao desempenho, na percepção destes servidores. E também pode-se observar que a Chefia imediata pode até participar dos processos de avaliação de desempenho por conhecer mais o trabalho do servidor no dia

a dia, mas também há a necessidade de um maior controle externo nesta avaliação aplicada, para que o resultado não tenha um viés e seja de fato imparcial e racional.

Porém esta avaliação na UFG é realizada de forma mais democrática e participativa.

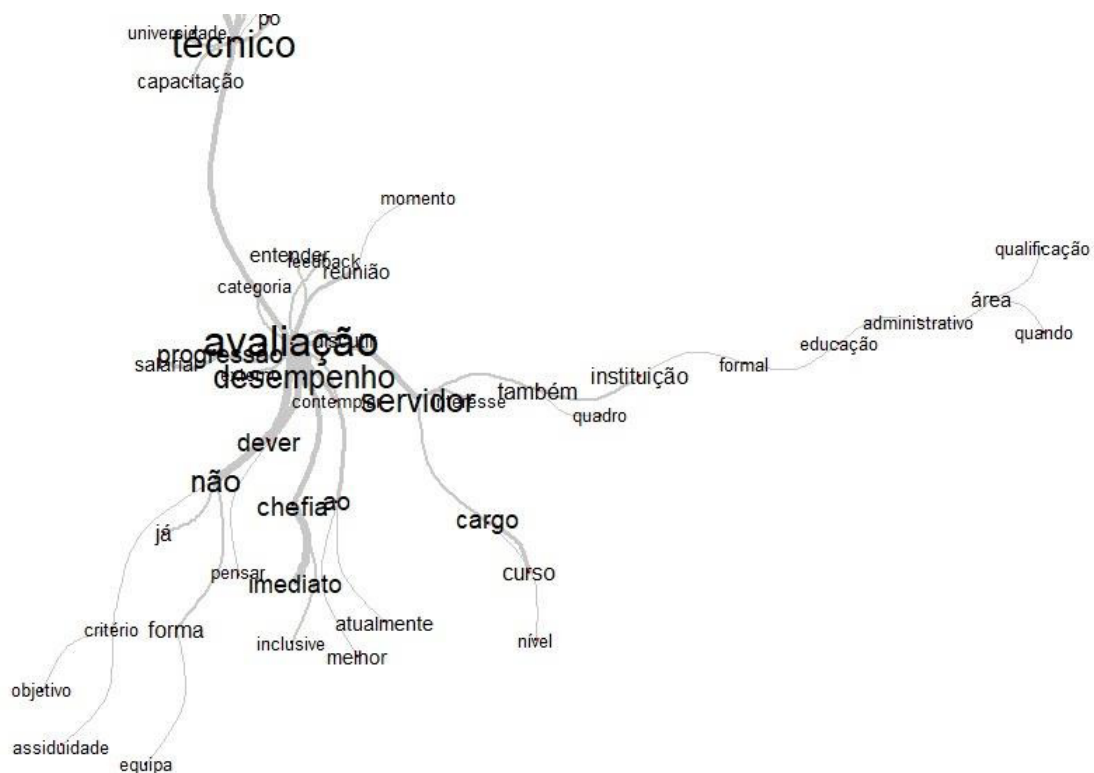


Fonte: autor

Na ALEGO foram entrevistadas duas pessoas, uma de nível de assistente administrativo e outra de nível de analista, respectivamente foram admitidos nos anos de 2009 e 2008. Ambos o nível de escolaridade é de Pós-graduação lato sensu, e obtiveram gratificação de aperfeiçoamento, antes da última reforma administrativa do Estado.

As respostas dos servidores da Alego foram mais suscintas e palavras como serviço e interesse estão separadas de público. Também pode-se ressaltar que qualificação e capacitação não estão ligadas a avaliação de desempenho. O que deixa subentendido que não é um incentivo à qualificação.

E no que se refere a aperfeiçoamento de carreira na Alego, atualmente é visto como qualificação pessoal e não para progressão de carreira, já que este item foi retirado do regimento interno, após a última reforma administrativa estadual, que impactou nos servidores da Alego. Portanto ainda que estes dois servidores venham a fazer mestrado e doutorado, a única motivação é para conhecimento e melhoria na qualidade de serviço prestado, mas que pode desencadear em um desestímulo, ao se comparar com outras instituições e planos de carreira ou até mesmo com os próprios colegas que atingiram um nível mais alto de progressão sem serem afetados por esta Reforma, já que haviam sido incorporadas as gratificações, tornando-se um direito adquirido. O que faz o servidor da Alego não se sentir mais compelido a se qualificar.



Fonte: autor

Ao se fazer a análise das duas instituições na mesma rede, as palavras que mais aparecem são: avaliação, desempenho e servidor. Assim como também progressão salarial que também está em evidência logo após avaliação. A palavra técnico também

está bastante notória mesmo que seja a mais distante das palavras em destaque. E que também está bem próximo a palavras como universidade e capacitação.

E as palavras que menos aparecem é qualificação e doutorado, já que o viés da Alego, pela atual desmotivação para aperfeiçoamento, pode ter se sobreposto ao contexto da UFG. E a partir destas análises conjuntas, depreende-se em comum, que a avaliação de desempenho não está diretamente imbricada com qualificação e capacitação. E que a avaliação não pode trazer constrangimento ao servidor e deve ser feita de forma imparcial.

Considerações finais

Este trabalho buscou percorrer a literatura acerca dos temas Burocracia, insulamento burocrático e serviço público, assim como os regimentos nos quais os servidores da Alego e UFG estão submetidos. Trazendo a tona as percepções destes servidores acerca destes regimentos, seja no que tange a melhorias ou a retirada de direitos e benefícios adquiridos e pré-determinados pelos seus estatutos. Foi utilizado um questionário semiestruturado que possibilitou uma maior explanação dos servidores sobre suas carreiras e regimentos. Avaliou-se também se este critério adotado nesses regulamentos influencia diretamente na efetividade de políticas públicas, e se são suficientes para gerar satisfação e uma melhor prestação de serviço público. Foi questionado também se a avaliação de desempenho, que é algo previsto no serviço público, também impacta no desempenho deste servidor e se o resultado é satisfatório e democrático.

No decorrer do processo de pesquisa, ficou evidente nas respostas e na leitura dos regimentos de cada instituição, que no caso da Alego, que sofreu mudanças quanto a gratificação por aperfeiçoamento, gerou um desestímulo ao servidor a se qualificar e prestar um serviço cada vez mais eficaz e efetivo. O que foi visto como retrocesso, após a última reforma administrativa do estado de Goiás. No que se refere a avaliação de desempenho, é realizada em conformidade com a lei, porém os servidores não são tão



ativos no processo e seus resultados. Enquanto na UFG, embora seja uma instituição de ensino superior e pública, mantém-se estes direitos, tornando mais acessível a qualificação e melhor remuneração. Quanto a avaliação de desempenho, é vista de forma satisfatória e acreditam que é realizada de forma democrática.

Portanto este artigo possibilitou a junção da literatura e conceituação de autores clássicos, como também elucidar as experiências vivenciadas pelos servidores e suas percepções sobre o sistema que os regem, como servidores públicos. Pois são atores que contribuem efetivamente no serviço público, seja a nível estadual, seja a nível federal. E que possuem aspirações em suas carreiras, ainda que tenham a sua estabilidade assegurada. E é de suma importância que estas instituições busquem evoluir quanto as avaliações de desempenho, para nível de merecimento, não só porque é obrigatória por lei no artigo 41 da Constituição Federal, para que seja aplicada. E os direitos adquiridos, quando são retirados, geram insatisfação e desestímulo e até mesmo comparações com outros servidores da mesma instituição que já tiveram suas gratificações por aperfeiçoamentos incorporados.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, Luiz Fernando; LOUREIRO, Maria Rita. **Burocracia e Ordem Democrática: Desafios contemporâneos e experiência Brasileira**. São Paulo: FGV, 1996.

ABRUCIO, Fernando Luiz; LOUREIRO, Maria Rita. **Burocracia e Ordem Democrática: desafios contemporâneos e experiência brasileira. Cap 1 de Burocracia e políticas públicas no Brasil : interseções analíticas** / organizadores: Roberto Pires, Gabriela Lotta, Vanessa Elias de Oliveira. – Brasília : Ipea : Enap, 2018.

Assembleia Legislativa de Goiás . **Resolução nº 1.073, de 10 de outubro de 2001**. Acessado em: 20 de abr. de 2021. Visto em: <<https://transparencia.al.go.leg.br/legislacoes>>

CAVALCANTE, Pedro; CARVALHO Paulo. **Profissionalização da burocracia federal brasileira (1995-2014): avanços e dilemas**. Rio de Janeiro: Revista de Administração Pública, 2017.

CAVALCANTE, Pedro; Lotta, Gabriela S.; OLIVEIRA, Vanessa Elias. **Insulamento Burocrático à Governança Democrática: as transformações institucionais e a Burocracia no Brasil. Cap 2 de Burocracia e políticas públicas no Brasil :**



interseções analíticas / organizadores: Roberto Pires, Gabriela Lotta, Vanessa Elias de Oliveira. – Brasília : Ipea : Enap, 2018.

Diário Oficial da União. **LEI COMPLEMENTAR Nº 173, DE 27 DE MAIO DE 2020**. Acessado em: 20 de abr. de 2021. Visto em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-complementar-n-173-de-27-de-maio-de-2020-258915168>>

FARIA, José Henrique de.; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. **Burocracia como Organização, Poder e Controle**. Rio de Janeiro: XXXIV ANPAD, 2010.

Governo do Estado de Goiás. **LEI Nº 16.834, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2009**. Acessado em 05 de maio. de 2021. Visto em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/88550/lei-16834 >

Ministério a Educação – Universidade Federal de Goiás. **Processo UFG n.º23070.009247/2018-09- Convênio que entre si celebram a Assembleia Legislativa do Estado de Goiás - ALEGO e a Universidade Federal de Goiás - UFG, para cooperação no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Direito e Políticas Públicas da UFG**. Acessado em 21 de abr. de 2021. Visto em: <<https://saba.al.go.leg.br/v1/view/aquisicoes/public/V8zBTehbJWAVTUpUDmMZmA==/convenio-alego-37> >

PAIVA, Carlos Henrique Assunção. **A Burocracia no Brasil: as bases da administração pública nacional em perspectiva histórica (1920-1945)**. São Paulo: História, 2009.

PRESTES MOTTA, Fernando Cláudio. **O que é burocracia**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

_____. **O que é burocracia**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

_____. **O que é burocracia**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

_____. **O que é burocracia**. São Paulo: Brasiliense, 1990.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Política e Insulamento Burocrático no Brasil**. Acessado em: 10 de mar. de 2021. Visto em: <http://www.bresserpereira.org.br/Works/PrefacesReviews/PrefacioPol%C3%ADtica_in_sulamento_burocratico.pdf >.

Regulamento Administrativo da Assembleia Legislativa de Goiás. **RESOLUÇÃO Nº 1.073, DE 10 DE OUTUBRO DE 2001 (Compilada até Resolução nº 1.717, de 21/12/2019)**. Acessado em: 20 de abr. de 2021. Visto em: <https://saba.al.go.leg.br/v1/view/transparencia/public/wEf3qY5ToNFyKEAtA_h83IhRnY6GDx9zxI7w6GIxS9w>.

SILVA, Adailton Lopes Torres. **Estado, Planejamento e Gestão Pública em Goiás: os Governos Mauro Borges e Marconi Perillo**. Goiás: Dissertação de mestrado da Universidade Federal de Goiás. Programa de Pós-Graduação em sociologia, 2003.

TRAGTENBERG, Maurício. **Burocracia e ideologia**. São Paulo: Ática, 1974.



Universidade Federal de Goiás. **Incentivo à qualificação de Técnico-Administrativos da UFG.** Acessado em 24 de abr. de 2021. Visto em: < <https://propessoas.ufg.br/p/26520-incentivo-a-qualificacao-de-tecnico-administrativo> >.

_____. **Incentivo à qualificação de Técnico-Administrativos da UFG.** Acessado em 24 de abr. de 2021. Visto em: < <https://propessoas.ufg.br/p/26481-avaliacao-de-desempenho-e-progressao-por-merito> >.

Universidade Federal de Goiás. **Aceleração de Promoção - Docentes da UFG.** Acessado em 24 de abr. de 2021. Visto em: < <https://propessoas.ufg.br/p/29760-aceleracao-da-promocao-docentes> >.

_____. **Aceleração de Promoção - Docentes da UFG.** Acessado em 24 de abr. de 2021. Visto em: < <https://propessoas.ufg.br/p/26482-progressao-por-avaliacao-de-desempenho-docentes> <.

VALIAS NETO 1, Monticeli; ALMEIDA, Luz Marina 2. **Estado e Burocracia no Brasil: Notas sobre um debate.** São Paulo: 6^o Conferência Internacional de História Econômica, 2016.

WEBER, Max. **Ensaios de Sociologia.** Org.: H.H. Gerth e C. Wright Mills. Rio de Janeiro: Editora JC, 1982.

Submissão: novembro de 2022

Aceite: dezembro de 2022.

Submissão: novembro de 2022

Aceite: dezembro de 2022.