

A ESTABILIDADE NÃO É UM DIREITO ABSOLUTO DO SERVIDOR PÚBLICO

José Rodrigues Da Silva*

Letícia Lopes Gomes**

RESUMO

A estabilidade do servidor público é um direito que busca garantir o vínculo empregatício sem que ocorram ingerências políticas ou externas que culminem na demissão desse funcionário. Entretanto, esse não é um direito absoluto. No cumprimento do princípio da eficiência no serviço público, estes servidores são periodicamente submetidos a processos de avaliação de desempenho, com a oportunidade de se aperfeiçoarem e de se aprimorarem, melhorando a prestação de serviço para a sociedade. Nos casos em que, sucessivamente, existirem desempenhos insatisfatórios, processos administrativos devem ser instaurados, nos moldes previstos no inciso III, § 1º do art. 41 da Constituição Federal de 1.988, e nas leis complementares que regulam o assunto em cada órgão público, que após a observação da ampla defesa e contraditório poderão resultar, como uma das penalidades, a perda do cargo público.

Palavras-chave: Estabilidade. Servidor Público. Avaliação de desempenho. Princípio da Eficiência. Desempenho insuficiente.

* Bacharelado do curso de Direito do Centro Universitário UNA de Bom Despacho.

** Bacharelada do curso de Direito do Centro Universitário UNA de Bom Despacho.

STABILITY IS NOT AN ABSOLUTE RIGHT OF THE PUBLIC SERVER.

ABSTRACT

The stability of the public servant is a right that aims to guarantee employment without political or external interference that culminates in the dismissal of that employee. However, this is not an absolute right. In compliance with the principle of efficiency in the public service, these workers are periodically submitted to performance evaluation processes, with the opportunity to progress and improve themselves, ameliorating the provision of services to society. In cases where, in succession, there are unsatisfactory performances, administrative proceedings must be initiated, in the manner provided in the item III, § 1 of art. 41 of the Federal Constitution of 1,988, and in the complementary laws that regulate the subject matter in each public entity, which, after observing the full defense and contradiction, may result, as one of the penalties, the loss of public office.

Keywords: Stability. Public server. Performance evaluation. Principle of Efficiency. Insufficient performance.

1 INTRODUÇÃO

A estabilidade dos servidores públicos está prevista no artigo 41 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, com alterações promovidas pela Emenda Constitucional 19/1998, a qual trouxe algumas inovações neste dispositivo e definiu serem estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo de concurso público.

A emenda criou normas específicas para a perda da estabilidade: a primeira, em virtude de sentença judicial transitada em julgado, prevista no inciso I § 1º do art. 41 da Constituição Federal de 1.988.

A segunda, através de um processo administrativo, após lhe assegurar a ampla defesa, prevista no inciso II § 1º do art. 41 da Constituição Federal de 1.988.

A terceira, mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho insatisfatório, consoante Lei Complementar a ser editada em cada esfera dos entes administrativos, observado a ampla defesa e o contraditório, prevista no inciso III § 1º do art. 41 da Constituição Federal de 1.988. (BRASIL, 1.988).

Há uma quarta hipótese de o servidor público estável ser exonerado, como medida de adequação aos limites orçamentários, prevista no § 4º do art. 169 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, quando outras medidas previstas como a redução de pelo menos vinte por cento das despesas com cargos em comissão e funções de confiança, e a exoneração dos servidores não estáveis, forem adotadas e insuficientes para cumprir o previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal, desde que haja um ato normativo descrevendo a motivação e especificando a atividade funcional, do órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal, proporcionando ao servidor uma indenização no valor de um salário por ano trabalhado. (BRASIL, 1.988).

O princípio constitucional da eficiência administrativa foi inserido no texto constitucional através da Emenda Constitucional nº 19 em 1998, no artigo 37, caput, tornando-se o quinto princípio constitucional explícito da Administração Pública Brasileira, aderindo-se a legalidade, a impessoalidade, a publicidade e a moralidade.

A eficiência administrativa, por parte do servidor público, será aferida conforme estipulado, em lei complementar, através das avaliações periódicas de desempenho. Sendo ineficiente, o servidor será submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a

responsabilidade do órgão ou entidade de lotação, proporcionando oportunidade ao servidor de se adequar no ano subsequente, e ao ente estatal de adotar outras providências em caso de continuidade.

Em nosso artigo, descreveremos as diferenças entre emprego e cargo público, os seus regimes, as formas de investiduras dos agentes públicos aos cargos ou empregos públicos, as maneiras de aquisição da estabilidade, e a aplicação do princípio da eficiência para aferir os critérios utilizados na avaliação periódica de desempenho dos servidores públicos, no âmbito dos serviços público Federal, do Estado de Minas Gerais e da Polícia Militar de Minas Gerais, e os seus efeitos na prestação do serviço público para a sociedade.

2 OS REGIMES JURÍDICOS

Inicialmente, para entendermos as garantias proporcionadas pela estabilidade, faremos uma pequena exposição sobre os regimes jurídicos dos servidores públicos.

Conforme leciona Celso Antônio Bandeira de Mello, o servidor público é uma espécie dentro da classe de agentes públicos, abrangendo todos aqueles que exercem com caráter de permanência uma função pública em decorrência de um vínculo profissional, integrando o quadro funcional das entidades públicas, nos órgãos da administração pública direta e indireta de qualquer um dos entes federativos (União, Distrito Federal, Estados e Municípios). (MELLO, 2015, p. 250).

Nesse sentido, pela definição do jurista, o servidor público caracteriza-se pelo vínculo profissional com a Administração Pública. Mello (2015, 252) ainda aponta que há duas espécies de servidores públicos:

- Servidores titulares de cargos públicos na Administração Direta, nas autarquias e fundações de Direito Público dos entes federativos, bem como no Poder Judiciário e na esfera administrativa do Legislativo, submetidos integralmente ao regime jurídico administrativo;
- Servidores empregados sob o regime empregatício nas pessoas retromencionadas.

Já o doutrinador Carvalho Filho (2020, p. 1099) classifica os servidores públicos em três grupos:

- O primeiro é a distinção de servidores públicos civis e militares, considerando as funções exercidas.

- A segunda classificação distingue os servidores públicos comuns, dos especiais, levando em consideração a natureza das funções exercidas e o regime jurídico que disciplina a relação entre o servidor e o Poder Público.

Os servidores públicos comuns são a maioria, exercem atividades administrativas gerais apoiando o Estado, sendo eles regidos pelo regime estatutário, observando as normas previstas nos estatutos dos servidores públicos do ente estatal que esteja vinculado, caso não pertença a algum regime especial, quando devem observar as normas contidas nos estatutos próprios, como as atividades policiais, criados através de leis específicas.

Os servidores especiais são os que executam funções relevantes no contexto geral do Estado, sujeitos a estatutos próprios e leis específicas, sendo sempre estatutários, valendo como exemplo os membros das carreiras da Magistratura, da Defensoria Pública e do Ministério Público.

- O terceiro grupo de servidores públicos se dá em relação à natureza do vínculo jurídico que há entre o servidor e o Poder Público, a natureza destas funções, sendo estatutários regidos por estatutos próprios, celetistas quando regidos pelas leis trabalhistas ou temporários quando contrados por um período específico para atender à necessidade temporária de relevante interesse público.

Embora exista divergência entre as classificações pelos dois doutrinadores, ambos fazem menções aos servidores públicos titulares de cargos públicos, pois a Constituição garante estabilidade apenas para os servidores ocupantes de cargos públicos de provimento efetivo, nomeados em virtude de aprovação em concurso público.

Bandeira de Mello define cargo público como a mais simples e indivisível unidade de competência expressada por um agente público, prevista em número certo, com denominação própria, retribuída por pessoas jurídicas de Direito Público. Via de regra, é criado por lei. (MELO, 2015, p. 258).

Carvalho Filho também entende que cargo público é o lugar dentro da organização funcional da Administração Direta e suas autarquias e fundações públicas que, ocupado por servidor, tem funções específicas e remuneração fixadas em lei ou diploma equivalente. (CARVALHO FILHO, 2020, p. 1.125).

Assim constatamos que o cargo público é vinculado com a ocupação desempenhada pelo servidor público, deve ser instituído ou criado por lei, e esta deve dispor sobre as suas funções e a remuneração. Desta forma, para o desempenho das funções de servidor público perante a administração pública é necessário ocupar um cargo público para o desenvolvimento de suas atividades profissionais, as chamadas funções públicas.

Carvalho Filho classifica os cargos públicos em cargos vitalícios, cargos efetivos e cargos em comissão, assim descreveremos essas classificações na visão do doutrinador. (CARVALHO FILHO, 2020, p. 1.296). A vitaliciedade está prevista no art. 95, I, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, definindo que o servidor só poderá perder o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgada. Na esfera federal, gozam de vitaliciedade os ocupantes dos seguintes cargos:

- I – Membros da magistratura, (art. 95, I CF);
- II – Membros do Ministério Público, (art. 128, §5º, I CF);
- III – Membros do Tribunal de Contas, (art. 75, § 3º, CF). (BRASIL, 1988).

Todos esses cargos estão previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, logo, a criação de novos cargos vitalícios só poderá ocorrer por meio de emenda constitucional. Desta forma, os titulares destes cargos poderão exercer suas funções sem que estejam sujeitos a pressões externas. É uma garantia típica do Poder Judiciário, visto que seus integrantes devem exercer suas funções com imparcialidade.

Para o Ministério Público e para o Tribunal de Contas, a extensão da vitaliciedade ocorre por equiparação e por decisão do constituinte originário. Não há como negar a importância dos membros do Parquet, que atuam como auxiliares da justiça, bem como dos Ministros do Tribunal de Contas que exercem função materialmente semelhante à função exercida pelos magistrados.

A vitaliciedade é adquirida após dois anos de estágio probatório, para os integrantes dos cargos nas carreiras de magistrados, do Ministério Público e Tribunal de contas, os quais somente poderão perder o cargo através de sentença judicial transitada e julgada, no entanto os advogados, indicados para ocuparem uma vaga aos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios através do quinto constitucional previsto no art. 94 da Constituição Federal, a vitaliciedade é adquirida com a posse no cargo público.

Os cargos efetivos são aqueles caracterizados por serem permanentes e gozarem de estabilidade, conforme prescreve o art. 41, §1º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, sendo revestidos de permanência após três anos de exercício e aprovação no estágio probatório, somente podendo perder o cargo se houver sentença judicial condenatória, processo administrativo e em virtude de avaliação negativa de desempenho, sendo oportunizada ao servidor a oportunidade da ampla defesa e do contraditório, para que o processo administrativo seja válido. (BRASIL, 1988).

Com previsão no art. 37, II, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração da autoridade nomeante. (BRASIL, 1988). Eles destinam-se ao exercício de funções de chefia, direção e assessoramento. A nomeação destes cargos ocorre de forma discricionária pela autoridade nomeante, bastando ter a confiança recíproca entre nomeante e nomeado, razão pela qual os cargos em comissão são chamados popularmente como “cargos de confiança”.

Constata-se que a Carta Magna estabelece quais cargos poderão ser vitalícios e quais os requisitos para os cargos em comissão, assim os cargos de provimento efetivo são residuais, ou seja, se o cargo não é vitalício ou em comissão, será de provimento efetivo. (BRASIL, 1988). Por esta razão, Carvalho Filho (2020, p. 1.128) entende que, “com efeito, se o cargo não é vitalício ou em comissão, terá que ser necessariamente efetivo”.

Os agentes políticos, na visão de Carvalho Filho (2020, p. 1.090), são aqueles incumbidos da execução das políticas públicas, consideradas necessárias e convenientes para o Estado atingir o seu fim; são funções transitórias, decorrentes de eleições para determinados períodos, e não se sujeitam a regras aplicáveis aos funcionários públicos em geral, mas às regras de responsabilidade previstas na Lei Maior.

3 A INVESTIDURA DO AGENTE PÚBLICO

Nos termos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a investidura em cargo ou emprego público ocorrerá após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, atendendo a natureza e a complexidade do

cargo ou emprego, e a sua previsão legal. (BRASIL, 1988). De forma excepcional à regra estabelecida constitucionalmente, encontram-se as possibilidades de nomeações para cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração, e ainda aqueles nomeados através do quinto constitucional aos cargos superiores nas carreiras de magistratura, conforme artigo 94 da Constituição Federal, a saber.

Art. 94. Um quinto dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros, do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes.
Parágrafo único. Recebidas as indicações, o tribunal formará lista tríplice, enviando-a ao Poder Executivo, que, nos vinte dias subseqüentes, escolherá um de seus integrantes para nomeação. (BRASIL, 1988).

Meirelles, Burle Filho e Burle (2016, p. 85) aponta várias formas de investidura dos agentes públicos, aos serviços públicos, vinculando-os ao Estado, conforme modalidades e funções que foram investidos, podendo ser **administrativa** quando vincula o agente a um cargo ou função, ou **política** realizada mediante eleição direta ou indireta para um determinado prazo, ou através de indicação dos representantes de alguns setores.

A investidura **originária** é primeira vinculação do agente ao estado proveniente de um concurso público, já a **derivada** decorre de fatores internos ocorridos na administração pública, como as promoções, transferências e remoções. A investidura **vitalícia** é aquela que possui caráter perpétuo como os magistrados e sua demissão exige processo judicial, a **efetiva** é aquela decorrida após o agente passar pelo período do estágio probatório, e a sua demissão depende de processo administrativo ou sentença judicial. (grifo nosso).

Di Pietro (2017, p. 820) diferencia provimento e investidura, apontando provimento como ato do poder público designado para ocupar cargo, emprego ou função a pessoa física que preencha os requisitos legais, e **investidura** é o ato pelo qual o servidor público é investido no exercício do cargo, emprego ou função, abrangendo a posse e o exercício. (grifo nosso).

Para Carvalho Filho (2020, p. 1.160), concurso interno não pode ser considerado um concurso público, pois o processo seletivo é realizado exclusivamente dentro do âmbito de pessoas que já fazem parte da administração

pública, pois a participação de candidatos é de caráter limitado.

Mello (2015, p. 314) menciona que não basta a nomeação para o início da validade da relação entre o Estado e o nomeado, é necessário que o nomeado tome posse no cargo, pois este é o ato de aceitação do cargo, e um compromisso de bem servir, o qual deve ser precedido por uma inspeção médica. Com a posse, ocorre a chamada “investidura” do servidor, que é o travamento da relação funcional.

4 FORMAS DE EXTINÇÃO DOS VÍNCULOS DOS SERVIDORES

Após ingressar no serviço público, há algumas possibilidades de extinção do vínculo entre o servidor e poder público, dependendo da relação jurídica, conforme exposto a seguir.

Exoneração é o ato de desligamento do servidor público do cargo efetivo, em estágio probatório, ou do cargo em comissão, que é de livre nomeação e exoneração pela autoridade competente da instituição pública, através da manifestação unilateral do servidor, expressando o seu desejo em não trabalhar naquele cargo da administração.

Ela também pode acontecer por iniciativa da Administração Pública, quando não houver interesse da Administração em não manter aquele servidor, por adequação orçamentária do ente público, após o estágio probatório o servidor não ser considerado habilitado para a função, quando o servidor empossado em cargo público não entra em exercício no prazo estabelecido.

Demissão é o ato de desligamento do servidor público estável, do cargo público ocupado, ocasionado pela prática de uma infração grave, apurada através de um procedimento administrativo disciplinar, com oportunidade da ampla defesa e do contraditório.

A demissão tem caráter punitivo, os casos de demissões estão previstos nos estatutos de cada organização. A Lei 8.112/1990, conhecida como Estatuto dos Servidores federais, traz no seu artigo 132 as situações que cabem a demissão. Em alguns casos, o servidor público além da penalidade da demissão, fica incompatibilizado para nova investidura em cargo público.

Destituição é o ato de desligamento do servidor não estável, ocupante de cargo em comissão, ou em função comissionada, que comete uma infração administrativa, imposta como medida de penalidade, quando o servidor violar

normas regimentais, abusando da confiança que lhe foi deferida ao ser nomeado para o cargo.

5 A AQUISIÇÃO DA ESTABILIDADE

Bandeira de Mello conceitua estabilidade, nos moldes do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, como sendo o direito do funcionário estável não ser desligado, senão em virtude de sentença judicial transitada em julgado, condenado em processo administrativo em que lhe seja assegurado ampla defesa, ou mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa. (BRASIL, 1988).

Marcelo (2017, p. 399) defende que o fato de o servidor ter completado o período exigido para a aquisição da estabilidade não o torna automaticamente estável; a avaliação especial de desempenho por comissão instituída com essa finalidade se tornou condição cumulativa, imprescindível para aquisição desta garantia, assim somente estará estável após esta aprovação.

A Avaliação Especial de Desempenho também é chamada de avaliação final de desempenho é realizada nos últimos quatro meses do período do Estágio Probatório, por uma comissão designada para esta finalidade. Esta avaliação é necessária para que o servidor alcance a estabilidade, caso o resultado desta avaliação seja insuficiente, o servidor deverá ser submetido a processo administrativo, observando a ampla defesa e o contraditório, conforme a orientação da Súmula 21 do STF, que no final ao invés da aquisição da estabilidade, poderá culminar na sua exoneração.

Alexandre Mazza esclarece que durante o período do estágio probatório, o servidor poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou função de direção, chefia ou assessoramento, desde que no mesmo órgão ou entidade.

Com relação aos três cargos públicos vitalícios existentes no Brasil — magistrados, membros do Ministério Público e dos Tribunais de Contas — o período do estágio probatório diverge dos outros cargos efetivos, pois o estágio probatório possui a duração de dois anos para a aquisição da vitaliciedade, e aprovados na avaliação especial de desempenho, tornam se vitalícios, somente perderão o cargo por sentença judicial transitada em julgado.

Quanto aos demais cargos efetivos, a corrente majoritária entende ser de três anos o prazo do estágio probatório, mesmo período para aquisição da estabilidade. Por este motivo se o cargo for extinto durante este período, o servidor será exonerado de ofício, pois ainda não goza da estabilidade. (MAZZA, 2019, p. 1.076).

Meirelles, Burle Filho e Burle (2016, p. 535) aponta a passagem do servidor pelo estágio probatório de três anos como condição para a aquisição da estabilidade, sendo este período usado pela Administração para apurar a conveniência ou não de permanência deste no serviço público, mediante a verificação dos requisitos estabelecidos em lei para a aquisição da estabilidade como a idoneidade moral, aptidão, disciplina, assiduidade, dedicação ao serviço, eficiência, dentre outros.

Oliveira (2020, p. 240) adverte que os empregados públicos das estatais, ao contrário dos servidores públicos, não gozam da estabilidade e serão sempre julgados perante a Justiça do Trabalho, porém, a demissão destes deve ser motivada, observando os princípios constitucionais da impessoalidade e da moralidade, no entanto a contratação ocorrerá através de concurso público de provas e títulos.

Oliveira (2020, p. 1.036) ainda descreve em sua obra que o julgamento do Recurso Extraordinário 589.998, em 20 de março de 2013, pelo plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), este considerou obrigatória a motivação da dispensa unilateral de empregado por empresa pública e sociedade de economia mista tanto da União quanto dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, entretanto, o colegiado reconheceu, expressamente, a inaplicabilidade do instituto da estabilidade para os trabalhadores de empresas públicas e sociedades de economia mista, pois este direito é assegurado pelo art. 41 da Carta Magna apenas dos servidores públicos estatutários.

Di Pietro (2019, p. 1.395) aponta que em decorrência do instituto da estabilidade podem ocorrer outras três situações: **a reintegração**, que é o retorno do servidor demitido, que teve a sua demissão invalidada por sentença judicial; **a disponibilidade** que é a manutenção dos direitos e garantias do servidor estável em do caso da extinção ou declaração de desnecessidade do cargo e o **aproveitamento** que é a utilização do servidor em disponibilidade em outro cargo, com os vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado. (grifo nosso).

Meirelles, Burle Filho e Burle (2016, p. 547) aponta que a estabilidade apresentava três ideias centrais: a primeira destina-se a evitar que os servidores públicos sofram ingerência política, proporcionando condições para que o servidor público desempenhe suas atribuições, isentos de influência política, atendendo exclusivamente ao interesse público; a segunda, evitar que os servidores públicos sofram pressão de natureza econômica dos grandes empresários que por sua vez buscam obter benefícios do setor público; a terceira, a necessidade de profissionalização dos quadros funcionais do serviço público, para garantir a continuidade dos serviços públicos.

6 O PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO

O princípio da Eficiência ao ser incorporado no Direito Administrativo teve que se adequar ao regime jurídico de direito público, pois a Administração Pública não almeja o lucro financeiro perseguido pelas empresas de direito privado, mas sim o interesse público, que por sua vez se traduz dentro dos serviços públicos, na qualidade dos serviços prestados e em um atendimento eficiente da população.

Citam-se aqui as palavras de Marcelo (2017, p. 296), que entendem que a eficiência, dentro do Direito; “(...) busca o atingimento de objetivos traduzidos por boa prestação de serviços, de modo mais simples, mais rápido, e mais econômico, melhorando a relação custo/benefício da atividade da administração”.

Segundo Meirelles, Burle Filho e Burle (2016, p. 104), o princípio da eficiência exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, celeridade e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e atendimento satisfatório das necessidades da comunidade e de seus membros.

O serviço público deve ser prestado com o servidor sempre buscando a melhor qualidade e os mais altos índices de aproveitamento possíveis, gerando agilidade e eficiência na atividade administrativa, enfatizando sempre a conquista dos melhores resultados, tanto para a administração pública, quanto para o servidor público que sentirá satisfeito com os resultados, bem como para o cidadão beneficiário do serviço ofertado.

A eficiência no serviço público aumenta à medida que os servidores públicos são selecionados através de concursos públicos, e serem efetivados somente após aprovados em estágio probatório, mediante avaliação especial de desempenho satisfatória, assim também assevera Carvalho Filho (2020, p. 178):

A eficiência, porém, não depende apenas da natureza da atividade. É mister que os sujeitos da atividade tenham qualificação compatível com as funções a seu cargo. Indiscutível, pois, o rigor com que se deve haver a Administração para o recrutamento de seus servidores. Quando estes possuem qualificação, escolhidos que foram pelo sistema do mérito, as atividades da Administração são exercidas com maior eficiência.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, através do inciso LXXVIII do artigo 5º, procurou dinamizar o princípio da Eficiência ao assegurar a todos uma razoável duração do processo, disponibilizando meios garantidores da celeridade de seu procedimento, visando promover maior eficiência no exercício das funções realizadas pelo poder judiciário, assim este princípio proporciona uma melhor gestão dos serviços públicos, ampliando o sua prestação e gerando benefícios à coletividade. (BRASIL, 1988).

Reportando a Carvalho Filho, Alexandre Mazza (2019, 189) esclarece a diferença entre eficiência, eficácia e efetividade, pois todos serão observados no desempenho das funções públicas, para o cumprimento do princípio da eficiência, e para auferir a avaliação de desempenho do servidor. Assim, a eficiência seria o modo pelo qual se exerce a função administrativa, referindo-se conduta dos agentes; a eficácia se refere aos meios e instrumentos empregados pelo agente para desempenhar a função; e o resultado final obtido com as ações seria a efetividade.

Haverá situações que o agente atue com eficiência, utilize os meios disponibilizados com eficácia, não alcançando resultados esperados para concretizar a efetividade, à guisa de exemplo, citemos uma blitz de trânsito onde os policiais adotem todos os procedimentos disponíveis e recomendados e ao final não tenha nenhum resultado efetivo.

Oliveira (2020, p. 111) esclarece que a eficiência não pode ser analisada exclusivamente através do prisma econômico, pois a Administração Pública deve considerar outros detalhes, como a qualidade do serviço ou do bem, a sua durabilidade, a confiabilidade, universalização do serviço para o maior número possível de pessoas. A medida administrativa será eficiente quando implementada, com maior intensidade e com os menores custos possíveis, alcançando os

resultados legitimamente esperados.

7 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

A Avaliação Periódica de Desempenho é avaliação realizada com periodicidade prevista nas leis que regulamentam a sua aplicação em cada órgão ou entidade pública, para os servidores estáveis, através de uma comissão designada, como forma de verificar o desempenho do servidor público, a necessidade de qualificação profissional, readequações nas funções visando aperfeiçoar a prestação de serviços públicos.

Os servidores públicos ocupantes de cargos comissionados de livre nomeação e exoneração, são escolhidos por causa da confiança e o comprometimento pessoal entre o ocupante do cargo e a administração superior. Diante disso, não existe a obrigatoriedade explícita na lei para que o ocupante do cargo comissionado seja submetido a avaliações de desempenho.

A avaliação de desempenho visa verificar o desempenho do profissional perante a instituição e da instituição perante a sociedade. Se os profissionais desempenham suas funções com excelência, a tendência é a instituição ou o produto por ela disponibilizado para o consumo apresentar-se como excelente.

Como há diferenças individuais entre os servidores de uma instituição, são inviáveis as possibilidades de acreditar que todos apresentem o mesmo desempenho; uns serão excelentes, outros nem tanto e alguns apresentarão um desempenho até insatisfatório, e a partir disso surge a necessidade de adotar mecanismos que possam aferi-los.

A avaliação de desempenho como instrumento gerencial vem sendo aprimorada ao longo dos anos, e através dela as instituições podem encontrar várias alternativas para conquistar um melhor desempenho de seus servidores, visto que há situações que um determinado servidor apresenta um desempenho insatisfatório em determinada função, mas em outra supera as expectativas, assim as próprias instituições devem buscar alternativas de alocar o servidor de forma que ele possa corresponder com resultados satisfatórios, pois através da avaliação pode detectar problemas pessoais, falta de integração do servidor à instituição ou cargo que ocupa, ou até mesmo falta de motivação, fazendo com que não apresente o aproveitamento desejado, não demonstrando todo o seu potencial.

Na administração pública, foi possibilitada a aferição da avaliação de desempenho através da Emenda Constitucional 19, que alterou o artigo 41 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 ao prever no inciso III do art. 41, a possibilidade da perda do cargo pelo servidor estável por insuficiência de desempenho, constatada por procedimento de avaliação periódica de desempenho, regulamentada através de lei complementar pelos órgãos públicos, oportunizando ao servidor o direito de ampla defesa. (BRASIL, 1988).

Antes a Lei 8.112/90 que trata sobre Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, estabeleceu que a Administração Pública adotasse a avaliação especial de desempenho com a finalidade de aprovação em estágio probatório, e posteriormente a avaliação periódica de desempenho, para a progressão funcional, promoção e recebimento de gratificações, tornando-se a base legal destas vantagens.

Para fins de verificação de estágio probatório e conseqüentemente aquisição da estabilidade do servidor público, a Lei prevê a verificação da assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade como elementos de avaliação. (BRASIL, 1990).

O Estatuto dos servidores Públicos Federais ainda prevê a demissão de servidores estáveis ou não, mediante a submissão a procedimento administrativo disciplinar quando este cometer crime contra a administração pública, abandono de cargo, inassiduidade habitual, improbidade administrativa, incontinência pública e conduta escandalosa na repartição, insubordinação grave em serviço, ofensa física em serviço a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem; aplicação irregular de dinheiros públicos, revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo, lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional, corrupção, acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, ou cometer as infrações previstas no art. 117 incisos IX a XVII deste estatuto. (BRASIL, 1990).

No ano de 1998, através da Lei 9.625/98, criou-se a oportunidade de algumas categorias de servidores federais de cargos efetivos, serem agraciados com uma gratificação de desempenho e produtividade, vinculando-os ao desempenho individual dos servidores e dos órgãos, assim os servidores com desempenho insuficiente, após submissão a processo administrativo, observada a ampla defesa e contraditório, poderão perder os cargos, já os que apresentassem desempenho satisfatório, impulsionam o órgão ou entidade, seriam agraciados com

a correspondente gratificação de desempenho e produtividade. (BRASIL, 1998).

Carvalho Filho, (2019, p. 1219), interpreta essa perda do cargo como possibilidade da demissão do servidor público, quando este apresentar desempenho insuficiente, através de um procedimento administrativo, proporcionado o direito da ampla defesa e conditratório, comunga do mesmo pensamento Di Pietro (2019, p. 270 e 1449).

A lei 11.784 de 22 de setembro de 1998, conforme o seu artigo 7-A, institui a Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, quando lotado e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da administração pública federal em função do desempenho individual do servidor e do alcance de metas de desempenho institucional. (BRASIL, 1998).

Como a aferição do desempenho insatisfatório necessitava ser regulamentada, o Decreto 7.133 de 19 de março de 2010, resolveu esta lacuna, normatizando os princípios e procedimentos gerais a serem analisados para a avaliação de desempenho no serviço público, de algumas categorias de servidores estáveis, bem como regulamentou o pagamento de gratificação de desempenho de diversas carreiras. (BRASIL, 2010).

8 A AVALIAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Em Minas Gerais, através da Lei Complementar Nº 71 de 30 de julho de 2003, foi instituída a avaliação periódica de desempenho individual, e disciplinada a perda de cargo público e de função pública por insuficiência de desempenho do servidor público estável e do detentor de função pública na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. (MINAS GERAIS, 2003).

Através da Lei 14.693 de 30 de julho de 2003, foi instituído o Adicional de Desempenho — ADE — no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. (MINAS GERAIS, 2003). Ao Servidor Público Estadual estável do Estado de Minas Gerais, admitido até o dia 15 de julho de 2003, era devido mensalmente um adicional de 10% (dez por cento) sobre o seu vencimento básico após cada período de cinco anos de efetivo exercício na função; essa gratificação é denominada “quinquênios” (MINAS GERAIS, 2003).

Com a promulgação da Lei 14.693 de 30 de julho de 2003, esta percepção de vantagem foi substituída pelo ADE, (Adicional de Desempenho) para os novos servidores públicos, tendo como parâmetro para concessão a Avaliação Anual de Desempenho Satisfatória por parte do servidor. Naquela época, os servidores que faziam jus aos quinquênios tiveram a opção de continuarem recebendo esta gratificação ou migrarem para o novo sistema. (MINAS GERAIS, 2003).

Atualmente no Estado de Minas Gerais, há servidores que percebem a gratificação adicional no importe de 10% (dez por cento) sobre o vencimento básico, a cada cinco anos de exercício das de suas funções, bem como servidores públicos cujas vantagens estão atreladas a um resultado satisfatório na avaliação periódica de desempenho individual.

O Servidor Público estável do Estado de Minas Gerais, somente perderá o cargo por insuficiência de desempenho após lhe ser oportunizado o direito de ampla defesa e contraditório, e conforme o art. 8º da Lei complementar 71/2003, nos casos que venha a apresentar:

Art. 8º – O art. 249 da Lei nº 869, de 5 de julho de 1952, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 249 – A pena de demissão será aplicada ao servidor que:

- I – acumular, ilegalmente, cargos, funções ou cargos com funções;
- II – incorrer em abandono de cargo ou função pública pelo não comparecimento ao serviço sem causa justificada por mais de trinta dias consecutivos ou mais de noventa dias não consecutivos em um ano;
- III – aplicar indevidamente dinheiros públicos;
- IV – exercer a advocacia administrativa;
- V – receber em avaliação periódica de desempenho:
 - a) dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório;
 - b) três conceitos interpolados de desempenho insatisfatório em cinco avaliações consecutivas; ou
 - c) quatro conceitos interpolados de desempenho insatisfatório em dez avaliações consecutivas. (MINAS GERAIS, 2003).

O Decreto Estadual 43.671 de 04 de dezembro de 2003, estabeleceu as diretrizes e definiu os critérios e os sistemas de Avaliação de Desempenho Individual do servidor estável ocupante de cargo de provimento efetivo e do detentor de função pública na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual e apresentou os seguintes objetivos:

- I - Valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor;
- II - Aferir o desempenho do servidor no exercício de cargo ocupado ou função exercida;
- III - Identificar necessidades de capacitação do servidor;
- IV - Fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;
- V - Aprimorar o desempenho do servidor e dos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual;
- VI - Possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a

cooperação dos servidores entre si e com suas chefias;
VII - Promover a adequação funcional do servidor;
VIII - Contribuir para o crescimento profissional do servidor e para o desenvolvimento de novas habilidades;
IX - Contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Estadual;
X - Identificar habilidades e talentos do servidor;
XI - Estimular a reflexão e a conscientização do papel que cada servidor exerce no contexto organizacional;
XII - Ser instrumento de alinhamento das metas individuais com as institucionais definidas na forma da lei. (MINAS GERAIS, 2003).

O Decreto estabeleceu os critérios a serem observados pela comissão avaliadora na avaliação periódica e individual de desempenho e a considerará para fins de promoção e progressão na carreira, percepção do ADE e para o pagamento do Prêmio por Produtividade.

Ao final da avaliação, conforme a nota obtida, o servidor será considerado com **desempenho excelente** se conseguir uma nota igual ou superior a noventa por cento da pontuação máxima, **desempenho bom** se conseguir uma nota igual ou superior a setenta por cento e inferior a noventa por cento da pontuação máxima, **desempenho regular** se conseguir uma nota igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento da pontuação máxima e **desempenho insatisfatório** se obtiver uma nota inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima. O Desempenho bom é suficiente para o servidor ter as suas progressões na carreira. (MINAS GERAIS, 2003). (grifo nosso).

O Estado de Minas Gerais disciplinou no ano de 2008, através da Lei 17.600 de 01 de julho de 2008, o prêmio por produtividade cujo objetivo era incentivar e premiar os servidores públicos pelo cumprimento de metas pactuadas entre o representante máximo da instituição e o Governo do Estado. Para fazer jus o servidor deveria estar no serviço ativo, apresentar desempenho satisfatório e a instituição deveria cumprir as metas pactuadas. Esta Lei foi revogada no ano de 2016, pela Lei 22.257/2016. (MINAS GERAIS, 2008).

9 A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS

As legislações correspondentes aos temas no Estado de Minas Gerais, observando o previsto no art. 247 da Constituição Federal, salientam que para os membros da Polícia Civil, da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, serão observadas as características e peculiaridades das respectivas atividades

constantes de suas leis orgânicas, no tocante a forma de realizarem as avaliações; assim, falaremos sobre a forma como é procedida a avaliação de desempenho na Polícia Militar de Minas Gerais.

A Lei Estadual Nº 5.301 (MINAS GERAIS, 1969) no art. 240 A prevê a submissão dos militares em estágio probatório, aos processos administrativos próprios para a exoneração. A Lei 14.310 (MINAS GERAIS, 2.002) nos art. 34, 38 e 64 estipulam condições que descumpridas pelos militares, estes serão submetidos a Processos Administrativos disciplinares, visando a sua exoneração se contarem com menos de três, ou de demissão caso, estejam estáveis.

Durante o curso de formação para o ingresso na carreira militar, há previsão especial de exoneração, definida no art. 381 da Resolução 4250/2013 da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG, 2013), a saber:

Art. 381. O Processo Administrativo Exoneratório (PAE) é destinado a examinar e dar parecer sobre a exoneração do serviço público de militar ou civil:

I – discente, que era civil antes do início do curso de formação, com fulcro nos artigos 38 e 97 da Lei n. 14.310, de 19 de junho de 2.002, em pelo menos uma das seguintes situações:

- a) reprovação no curso de formação;
- b) impossibilidade da conclusão de curso de formação no prazo de sua duração, salvo nos casos de trancamento de matrícula;
- c) não atingir a frequência mínima nas disciplinas do curso de formação;
- d) contra-indicação de permanência na Instituição, por inadaptabilidade à função militar, durante o período de formação, motivadamente indicada pelo competente colegiado;
- e) omitir declaração que devia constar, ou inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita no Formulário para Ingresso na IME (FIC), com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante.

II – sem estabilidade, afastado por problemas de saúde, decorrentes de acidente ou moléstia não especificada em lei como causa de reforma, desde que não seja o acidente ou moléstia proveniente do serviço policial-militar, nos termos do EMEMG;

III – com ou sem estabilidade, que não cumpriu os requisitos exigidos para ingresso na Instituição e pelo competente edital do concurso;

IV – o discente que, não sendo militar, deixar de preencher os requisitos do edital;

V – o discente que era civil antes do início do curso e que se enquadrar nos casos especificados nas Diretrizes de Educação de cada IME;

VI – outras de natureza não disciplinar. (PMMG, 2013).

A Resolução 4250/2013 da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG, 2013) padronizou os procedimentos para realização da Avaliação Periódica de Desempenho e Produtividade dos Policiais Militares, e será considerada para preenchimento dos requisitos para as promoções, previstas no inciso VI do art.186, da Lei Estadual Nº 5.301 (MINAS GERAIS, 1969) e aferição da Avaliação de

Desempenho Individual (ADI) que integra o cálculo do Adicional de Desempenho previsto no Decreto 44.889/2008. (MINAS GERAIS, 2008).

Os objetivos da Avaliação Anual de Desempenho e Produtividade na Polícia Militar descritos no Decreto 44.889/2008 são:

- I - Aferir o desempenho e produtividade do militar no exercício do cargo ou função;
- II - Valorar e reconhecer o desempenho do militar;
- III - aprimorar o desempenho do militar e unidade na qual ele estiver subordinado;
- IV - Promover a adequação funcional do militar, identificar necessidade de capacitação do militar;
- V - Contribuir para o aperfeiçoamento funcional do militar;
- VI - Identificar a necessidade de capacitação do militar;
- VII - Contribuir para o aperfeiçoamento profissional do militar para o desenvolvimento de novas habilidades;
- VIII - Contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Estadual e para a melhoria da prestação do serviço público;
- IX - Fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;
- X - Possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos militares e suas chefias. (MINAS GERAIS, 2008).

Os procedimentos de Avaliação Anual de Desempenho e Produtividade (AADP) dos policiais militares estão informatizados, iniciando-se no dia 01 de julho de um ano, quando o militar avaliado participa de uma reunião com o comandante direito e formaliza o Compromisso de Desempenho (CD), no qual são transcritas as metas a serem alcançadas pelo militar no desempenho de suas atribuições no período avaliado; durante este período, deverão ser realizados no mínimo dois acompanhamentos, com as devidas orientações e observações registradas no sistema. (MINAS GERAIS, 2008).

O encerramento da Avaliação Anual de Desempenho e Produtividade está previsto para o dia 30 de junho do ano subsequente, quando os avaliadores já devem ter verificado e finalizado o Compromisso de Desempenho, com os devidos acompanhamentos, observações e análises sobre o cumprimento das metas ou não. O preenchimento da Ficha de Avaliação deverá ser embasado nas informações constantes no compromisso de desempenho, atribuindo notas de zero a dez para cada uma das três habilidades previstas na ficha de avaliação. (PMMG, 2013).

A primeira refere-se ao desempenho profissional, a segunda à conduta profissional e pessoal, a terceira ao relacionamento interpessoal. A quarta habilidade, a higidez física, será inserida diretamente no sistema conforme o desempenho auferido pelo militar durante o Teste de Avaliação Física, realizado

anualmente pelo militar, sendo a nota final do avaliado uma média aritmética das anteriores. (PMMG, 2013).

O resultado final da avaliação, se o militar obtiver a nota entre 8 e 10 pontos, será considerado nível superior de desempenho; se a nota ficar entre 6 e 7,99 pontos, será considerado nível alto de desempenho; se a nota for entre 4 e 5,99 pontos, será considerado nível intermediário de desempenho; se a nota for entre 2 e 3,99 pontos, será considerado nível baixo de desempenho; se a nota for entre 0 e 1,99 pontos, será considerado nível inferior de desempenho. (PMMG, 2018).

Ao finalizar o preenchimento da Ficha de Avaliação Anual de Desempenho e Produtividade dos militares, o sistema gerará uma notificação automática para o militar avaliado no sistema informatizado da Instituição, sendo o acesso do militar, como o marco do prazo inicial para que o avaliado, após o conhecimento do resultado da sua avaliação, possa impetrar recurso administrativo dirigido para a comissão avaliadora no prazo de cinco dias úteis. (PMMG, 2018).

As possibilidades de perda dos cargos estão previstas na Lei Estadual 5.301/69 — Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais, conforme vejamos:

Art. 16 — O Oficial somente perderá o posto ou patente nos seguintes casos:

I — Em virtude de sentença condenatória restritiva da liberdade individual, por mais de 2(dois) anos e passada em julgado;

II — Quando declarado indigno do oficialato ou com ele incompatível, em face de incapacidade moral ou profissional, pelo Tribunal de Justiça Militar, em tempo de paz, ou por tribunal especial, em tempo de guerra;

III — Quando demitido, nos termos da legislação vigente. (MINAS GERAIS, 1.969).

O Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais prevê outras possibilidades de demissão do policial militar estável, em virtude do cometimento de transgressões disciplinares ou de crimes, mediante a realização de procedimento administrativo. As transgressões disciplinares foram classificadas em três categorias: leves, médias e graves, e também foi atribuída uma pontuação negativa a cada transgressão conforme a natureza, a gradação, e as circunstâncias do cometimento das transgressões disciplinares. (MINAS GERAIS, 2002).

O militar no decorrer de sua carreira pode se encontrar em três conceitos: o conceito “A”, quando este atinge o limite de cinquenta pontos positivos; o conceito “B”, até o limite de cinquenta pontos negativos, e o conceito “C” quando o militar

atinge mais de cinquenta pontos negativos. Ele ingressa na corporação no conceito “B” com zero ponto, e a cada ano sem sofrer punições recebe dez pontos, até atingir o limite de cinquenta pontos positivos. (MINAS GERAIS, 2002).

A cada transgressão disciplinar confirmada, é descontada a pontuação correspondente desta transgressão do militar, e quando este atingir pontuação negativa acima de 50 (cinquenta) pontos, é advertido sobre a possibilidade de submissão a um procedimento administrativo, caso venha cometer novas transgressões de natureza grave, sendo passível de demissão do serviço policial militar em caso de comprovação. (MINAS GERAIS, 2002).

Outra possibilidade de demissão ocorre quando os militares se encontram em qualquer conceito e venham a cometer transgressões disciplinares que ensejam o decoro da classe, assim responderão a um processo administrativo disciplinar, em que uma das penalidades poderá ser a demissão do serviço policial. (MINAS GERAIS, 2002).

10 CONCLUSÃO

Os candidatos a servidores ingressam no serviço público após aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, são investidos em seus cargos e funções, são submetidos a um processo de acompanhamento, constante, por parte de diversos setores, tanto dentro da instituição como da sociedade civil, destinatária dos serviços prestados, até concluírem o estágio probatório.

Concluído com sucesso o estágio probatório, adquire-se a estabilidade; mas as cobranças continuam e cada vez mais frequente, mas pelo menos alguns direitos estão reservados ao servidor, principalmente os de ingerência política de cunho pessoal, pois cumprindo a sua missão conforme as legislações vigentes na instituição, a sua demissão poderá ocorrer somente em situações específicas.

A primeira em virtude de sentença judicial transitada em julgado, prevista no inciso I § 1º do art. 41 da Constituição Federal de 1.988.

A segunda através de um processo administrativo, após lhe assegurar ampla defesa e o contraditório, prevista no inciso II § 1º do art. 41 da Constituição Federal de 1.988.

A terceira mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho insatisfatório, consoante Lei Complementar a ser editada em cada esfera dos entes

administrativos, observado a ampla defesa e o contraditório prevista no inciso III § 1º do art. 41 da Constituição Federal de 1.988.

A quarta, como medida de adequação aos limites orçamentários previstos no § 4º do art. 169 da Constituição Federal, depois de adotadas diversas medidas de contenção de despesas e ajustes para equilíbrios das contas públicas, parte da administração pública.

A demissão por desempenho insatisfatório privilegia o princípio da eficiência no serviço público, afinal a sociedade não pode arcar com as despesas de um servidor que presta um serviço ineficiente, cabendo à administração pública, visando o bem comum e o interesse coletivo, buscar uma alternativa para solucionar esta situação.

Às vezes pode ocorrer uma situação em que o servidor não está adaptado à função que está exercendo, e às vezes pode necessitar de uma qualificação profissional, por isso os servidores são submetidos a uma avaliação periódica de desempenho, de acordo com os cronogramas estabelecidos pelos entes públicos avaliadores.

A avaliação de desempenho funciona como um acompanhamento das atividades estabelecidas na organização, corrigindo as imperfeições quando necessário, e ao mesmo tempo premiando os resultados positivos atingidos, pois estes são utilizados para ascensão profissional. Esses resultados precisam ser checados durante todo o processo avaliativo e não apenas no final, oferecendo ao servidor a possibilidade de corrigi-los previamente caso haja falhas, proporcionado para a sociedade um serviço público cada vez mais eficaz.

A avaliação de desempenho deve promover intervenções junto aos servidores, verificando se estes estão conseguindo atingir as metas previstas, bem como averiguando onde encontram problemas no sistema, para serem revistos e reparados.

As entidades públicas devem buscar a presteza, celeridade e eficiência nos métodos de trabalho, sempre procurando um desempenho dos servidores de acordo com as habilidades individuais e respeitando as funções que exercem, estimulando e envolvendo-os para realizarem as atividades visando sempre atender o bem coletivo e o interesse público. Para alcançar estes objetivos, as entidades devem adotar mecanismos adequados, objetivos, claros e coerentes para o processo da Avaliação de Desempenho.

Assim, o processo da estabilidade trouxe reflexos positivos para os servidores públicos comprometidos em prestar um serviço de excelência, ao lhe garantir a permanência no serviço público, livres de interferências; bem como para a sociedade, que é premiada com um serviço público eficiente e de qualidade, uma vez que há possibilidades para a perda do cargo, para os servidores que apresentarem desempenho insuficiente e não demonstrarem compromisso e nem vontade de corrigir, buscando uma melhor forma de atender o cidadão, aplicando a este servidor descompromissado, o processo demissionário.

De igual forma o princípio da eficiência, insirido no art. 37 da Constituição Federal através da Emenda Constitucional 19 de 1998, aliada à possibilidade da perda do cargo pelo servidor que apresentar resultados sucessivamente insatisfatórios na Avaliação Periódica de Desempenho prevista no inciso III §1º do art. 41 da Constituição Federal, somada às ações desenvolvidas pelos entes públicos no aperfeiçoamento dos processos de avaliações, proporcionando condições dos servidores se aperfeiçoarem, corrigindo eventuais erros, concluímos que estes procedimentos aumentaram a eficiência no serviço público.

REFERÊNCIAS

_____. ALEXANDRE, João de Deus Ricardo. **Direito Administrativo**. 3ª ed. São Paulo:Método, 2018.

_____.ALEXANDRINO, Vicente Paulo Marcelo. **Direito Administrativo Descomplicado**. 25ª ed. São Paulo: Método, 2017.

_____.BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>.Brasília,Distrito Federal. Acesso em: 10 abr. 2021.

_____. **Lei nº 9.625 de 07 de abril de 1998**. Cria a Gratificação de Desempenho e Produtividade - GDP das atividades de finanças, controle, orçamento e planejamento, de Desempenho Diplomático - GDD, de Desempenho de Atividade deChancelaria - GDC e de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDCT, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9625.htm>. Acesso em: 01 abr. 2021.

_____. **Lei nº 11.784 de 22 de setembro de 1988**. Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo tratado em várias Leis Federais, e institui a institui a Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do PoderExecutivo, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11784.htm>. Acesso em: 02 abr. 2021.

_____. **Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídicosdos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112compilado.htm>. Acesso em: 21 mar. 2021.

_____. **Decreto nº 7.133 de 19 de março de 2010**. Regula os critérios e procedimentos gerais a serem observados nas avaliações de desempenho individuale institucional e o pagamento das gratificações de desempenho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm>. Acesso em: 21 mar. 2021.

_____.CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 34ª ed.São Paulo: Atlas, 2020.

_____.DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 32ª ed. Rio de Janeiro:Forense, 2019.

_____.MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva,2019;

_____.MEIRELLES, Hely Lopes; BURLE FILHO, José Emmanuel; BURLE, Carla Rosado. **Curso de Direito Administrativo Brasileiro**. 42ª ed. São Paulo: Malheiros,

2016.

_____. MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 32ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

_____. MINAS GERAIS. **Emenda Constituição de Minas Gerais 57**. Cria o Adicional de Desempenho _ ADE - no âmbito da Administração Pública, autarquia e fundacional do Poder Executivo. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=57&ano=2003&tipo=EMC&aba=js_textoAtualizado>. Acesso em: 02 abr. 2021.

_____. **Lei Complementar nº 71 de 30 de julho de 2003**. Institui a Avaliação Periódica de Desempenho Individual, disciplina a perda de cargo público e de função pública por insuficiência de desempenho. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=71&ano=2003&tipo=LCP&aba=js_textoAtualizado>. Acesso em: 21 mar. 2021.

_____. **Lei nº 14.693 de 30 de julho de 2003**. Institui o Adicional de Desempenho - ADE -, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=14693&ano=2003&tipo=LEI>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

_____. **Decreto Estadual nº 43.671 de 04 de Dezembro de 2003**. Estabelece as diretrizes e define os critérios e os sistemas de Avaliação de Desempenho Individual do servidor estável ocupante de cargo de provimento efetivo e do detentor de função pública na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=43672&comp=&ano=2003&aba=js_textoAtualizado>. Acesso em: 21 mar. 2021.

_____. **Lei nº 17.600 de 01 de julho de 2008** - Disciplinou o Acordo de Resultados e o Prêmio por Produtividade no âmbito do Poder Executivo. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?ano=2008&num=17600&tipo=LEI>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

_____. **Lei 22.257 de 27 de julho de 2016**. Estabeleceu a estrutura orgânica da Administração Pública do Poder Executivo, cancelou o prêmio produtividade. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=22257&ano=2016&tipo=LEI>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

_____. **Lei 5.301 de 16 de outubro de 1969**. Estatuto dos Militares de Minas Gerais. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/LEI&num=5301>>. Acesso em: 03 abr. 2021.

_____. **Lei nº 14.310 de 19 de junho de 2002**. Código de Ética dos Militares de Minas Gerais. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/LEI&num=14310>>. Acesso em: 03 abr. 2021.

_____. **Decreto nº 44.889 de 08 de setembro de 2008.** Regulamenta a Concessão do Adicional de Desempenho - ADE aos integrantes das Instituições Militares do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/=44889&comp=&ano=2008>>. Acesso em: 03 abr. 2021.

_____. OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de Direito Administrativo.** 8ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2020.

_____. PMMG - Polícia Militar de Minas Gerais. **Resolução nº 4.250, de 08 de maio de 2013.** Dispõe sobre a metodologia e os procedimentos da Avaliação Anual de Desempenho e Produtividade dos militares no serviço ativo da Polícia Militar de Minas Gerais. Disponível em: <<https://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Avalia%C3%A7%C3%A3o-Anual-De-Desempenho-e-Produtividade/56623083.html>>. Acesso em: 03 abr. 2021.

_____. **Resolução nº 4.742, de 26 de outubro de 2018.** Altera alguns dispositivos da Resolução 4250. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/75183140/resolucao-n-4-643-de-28-dez-17-dispoes-sobre-orientacoes-e-criterios-para-a-real>>. Acesso em: 03 abr. 2021.