



**A REFORMA ADMINISTRATIVA ESTATAL E OS EFEITOS DO PRINCÍPIO  
DA EFICIÊNCIA NA VIDA LABORAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

Pedro Gaudêncio Filho<sup>1</sup>

Ana Cláudia Néri Bastos<sup>2</sup>

Alessandra Batista de Mattos Gouveia<sup>3</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho tem como objeto investigativo debater acerca da reforma administrativa no gerenciamento público e a inserção do princípio da eficiência nas organizações estatais e seus efeitos sobre o cumprimento das atividades laborais dos funcionários públicos. Para tanto, o trabalho apresentou os marcos legais e o princípio da eficiência na administração pública brasileira, e posteriormente se deteve na explanação acerca das reformas administrativas nacionais e o contexto econômico e políticos na qual se inserem, e seguiu fazendo uma análise da administração pública: Antes e depois da instituição do princípio da eficiência. Em continuidade, a investigação tratou do posicionamento dos servidores públicos após a implementação do princípio da eficiência, e finalmente discorreu sobre os diplomas jurídicos e as condições legais que garantem a estabilidade do servidor público. A metodologia adotada para a realização do presente estudo foi pesquisa bibliográfica. A justificativa para proceder com essa investigação se consubstanciou no entendimento do referido princípio e sua aplicabilidade, assim como, as penalidades diante de sua inobservância, sendo uma temática recorrente para os servidores públicos que se encontram em atividades e que gozam das condições de (re) qualificação pelo trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Administração Pública. Eficiência. Gestão. Reforma administrativa. Servidor.

---

<sup>1</sup> Graduado em Direito pela universidade Salgado Filho- UNIVERSO, especialista em Gestão Jurídica no Poder Judiciário pela Faculdade Novo Horizonte e mestre em Educação, Ciências da Educação e Multidisciplinaridade pela Naturalis Educação Superior- Gravatá/PE. E- mail: pgaufilho@gmail.com.

<sup>2</sup> Graduada em pedagogia pela Universidade Federal da Bahia, especialista em Metodologia do ensino Superior pela Faculdade Dom Alberto- RS, aluna regular do Curso Entrepreneurship in Emerging Economies da HarvardX University. E- mail: anaclaudiabastos@hotmail.com.

<sup>3</sup> Graduada no curso de bacharelado em Ciências Biológicas Universidade de Pernambuco, Mestre em Bioquímica pela Universidade Federal de Pernambuco, Doutorado em Biotecnologia-RENORBIO na área de saúde pela Universidade Estadual do Ceará e Pós-doc, pela Universidade Federal de Pernambuco.



## **THE STATE'S ADMINISTRATIVE REFORM AND THE EFFECTS OF THE EFFICIENCY PRINCIPLE ON THE WORK LIFE OF PUBLIC SERVERS**

**ABSTRACT:** The present work has as its investigative object to debate about the administrative reform in the public management and the insertion of the principle of efficiency in the state organizations and its effects on the fulfillment of the work activities of the civil servants. To this end, the work presented the legal frameworks and the principle of efficiency in the Brazilian public administration, and later it stopped at the explanation about the national administrative reforms and the economic and political context in which they are inserted, and continued doing an analysis of the public administration: Before and after the institution of the principle of efficiency. In continuity, the investigation dealt with the positioning of public servants after the implementation of the principle of efficiency, and finally discussed the legal diplomas and legal conditions that guarantee the stability of public servants. The methodology adopted to carry out the present study was bibliographic research. The justification for proceeding with this investigation was embodied in the understanding of the referred principle and its applicability, as well as the penalties for its non-observance, being a recurring theme for public servants who are in activities and who enjoy the conditions of (re) qualification by work.

**KEYWORDS:** Public Administration. Efficiency. Management. Administrative reform. Server.

### **INTRODUÇÃO**

As transformações no tecido social impetram novas formatações no gerenciamento das empresas, e as organizações estatais não fogem a essa regra. A necessidade de adequação da administração estatal frente às reivindicações advindas dos seus administrados gera para a administração pública a urgência em desburocratizar o sistema organizacional público e que produza efeitos no serviço prestado à população com qualidade e emprego racional dos recursos.

Este artigo tem como proposta tratar da reforma administrativa e como o princípio da eficiência foi inserido no gerenciamento da máquina estatal e seus efeitos sobre o exercício profissional dos funcionários públicos.

Para fomentar discussão acerca deste princípio na administração pública e suas possíveis penalidades administrativas no descumprimento do referido dispositivo, foi imprescindível fazer um breve apanhado histórico acerca das reformas administrativas implementadas pelo Estado no interior das



organizações governamentais. E concomitantemente observar as mudanças ocorridas no exercício laboral dos servidores estatutários.

A importância do estudo em voga se dá em virtude do uso da máquina pública com modelos administrativos análogos às empresas privadas que permitiu uma remodelação do gerenciamento público, regulada de modo que as organizações estatais tenham uma gestão enxuta, e que cumpra as metas estabelecidas em menor tempo e com vistas aos melhores resultados.

Se debruçar sobre a análise dos sistemas de organizações públicas têm a sua confirmada relevância no que tange a heterogeneidade de ferramentas estatais com o objetivo de viabilizar o fazer público pautado no viés coletivo e na equacionalização das indigências da população. Para tanto, o servidor público encontra-se uníssono com estas mudanças.

Inicialmente a elaboração do referido trabalho se ateve em apresentar, os dispositivos legais que consubstancia o princípio da eficiência na administração estatal e fez um apanhado histórico sucinto que inserem as reformas administrativas sofridas pela engrenagem estatal brasileira, situando o cenário político e econômico na qual estas mudanças ocorreram com as suas particularidades e *modus operandis*, assim como, balizar os moldes burocráticos e gerenciais em uso. E compreender como ocorreu a adequação dos empregados públicos a essa nova realidade na gestão pública.

## **1 O marco legal e o princípio da eficiência na administração pública brasileira**

Posteriormente será apresentada a definições próprias dos elementos investigativos deste trabalho e referendar no arcabouço legal, e os meandros que regem a administração pública na atualidade, assim como, os diplomas jurídicos que inseriram o princípio da eficiência no setor público, e as penalidades arcadas pelos servidores em virtude da sua inobservância.

Deste modo, este trabalho pretende apresentar a nova roupagem gerencial das empresas públicas e com base no princípio da eficiência e como os funcionários estatais se escrevem nesta nova realidade e as penalidades legais para aqueles servidores que não pautarem o seu exercício profissional



com base no atendimento destes novos preceitos gerenciais.

Os servidores públicos devem observar na atualidade, o papel da máquina pública no que concerne o bom emprego dos dividendos estatais, e que essa engrenagem administrativa do Estado deve gozar da otimização em seu uso, e concomitantemente zelar pelo bem público, com o intuito de prestar bons serviços com vistas a atender o melhor interesse público.

A Constituição em seu O Art. 37 elenca os princípios que norteiam toda a dinâmica administrativa e normatizam os atos os órgãos públicos e de todos os envolvidos no seu gerenciamento, inclusive dos administradores e servidores. A Constituição trouxe originalmente quatro princípios, a saber: impessoalidade, legalidade, moralidade e publicidade, mas as exigências neoliberais imprimiram no Estado brasileiro a necessidade em realizar a reforma administrativa, que cunhou e atrelou um novo princípio aos existentes anteriormente. Estes princípios estão presentes em toda a ação estatal e devem ser notados pelos servidores públicos no exercício de suas funções.

Em atenção à Emenda Constitucional n.º 19, de 04/06/98 que trouxe em suas letras a intenção de tornar o gerenciamento da máquina pública mais dinâmica e desburocratizada. A ideia era proporcionar um atendimento às necessidades dos administrados de modo mais rápido e eficiente. Em mesmo sentido, garantindo à sociedade, a uniformização das ações e que estes serviços sejam bem avaliados pela população atendida.

## **2 As reformas administrativas nacionais e o contexto econômico e políticos na qual se inserem**

Partindo do pressuposto que as reformas administrativas atendem as necessidades estatais em determinado período histórico como sinaliza Bresser Pereira (1995):

Reformar o Estado significa, finalmente, rever a estrutura do aparelho estatal e do seu pessoal, a partir de uma crítica não apenas das velhas práticas patrimonialistas ou clientelistas, mas também do modelo burocrático clássico, com o objetivo de tornar seus serviços mais baratos e de melhor qualidade. (BESSER PEREIRA, 1995, p. 9).

No Brasil, primeira reforma administrativa ocorreu na década de 30 sob o governo Getúlio Vargas e tinha como designo “a construção de uma burocracia



## Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação

*Produção e democratização do conhecimento na Ibero-América*

baseada no pensamento de Max Weber<sup>4</sup>, a formação de novas instituições públicas e o uso da razão no processo orçamentário”. (Coutinho, 2008, p. 27).

Já na década de 1960 no governo de João Goulart, ocorreu a segunda reforma administrativa estatal, nesta oportunidade a reforma tinha como foco aproximar a “administração pública com eficiência equivalente à de empresa privada e elegeu como princípios o planejamento, a coordenação, a descentralização, a delegação de competência e o controle.” (Coutinho, 2008, p. 28).

Essa reforma foi finalizada após a implantação do governo militar. Apesar de sua implementação, essa segunda reforma não foi exitosa nas suas finalidades. E nas palavras de Oliveira (2007, p. 29), “a visão burocrática anterior reduzia o componente eficiência ao nível da legalidade”. Deste modo, “o administrador público cumpria todos os procedimentos ditados por lei, independentemente do custo social (...)”. Oliveira (2007, p. 29).

Neste sentido, Bresser Pereira (1995), explica que:

A administração burocrática clássica foi adotada porque era uma alternativa muito superior à administração patrimonialista do Estado, porque era a melhor forma de reduzir, senão eliminar, o empreguismo, o nepotismo e a corrupção. Entretanto, logo se percebeu que, se era uma maneira segura de administrar, não era uma forma eficiente, já que não garantia nem um custo baixo para a administração pública nem uma qualidade adequada dos serviços prestados ao público. Verificou-se que a administração burocrática é lenta, cara e pouco ou nada orientada para a cidadania. (BRESSER PEREIRA, 1995, p. 18).

No cenário internacional, a crise do petróleo a partir de 1970 determinou a derrocada do modelo do Estado Social e exigia uma nova formatação gerencial que se adaptasse as novas demandas. Neste momento, houve profundas mudanças no que concernem os modelos de administração estatal.

Diante deste cenário Coutinho, (2008, p. 31), afiança que “começaram a ser delineados os contornos de uma nova administração, descentralizada,

---

<sup>4</sup> Teórico alemão “alinhava-se à visão de Marx em relação ao tratamento do desenvolvimento do capitalismo no mundo moderno e às investigações em torno dos sistemas anteriores de produção e das lógicas de relações sociais que se estabeleciam em volta deles. No entanto, contrariamente ao pensamento de Marx, Weber não dava a mesma importância ao conflito de classes e também não submetia suas análises comparativas à noção de materialismo histórico dos trabalhos marxistas.” Rodrigues (2010).



## Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação

*Produção e democratização do conhecimento na Ibero-América*

baseada no pressuposto da confiança dos superiores nos subordinados e na responsabilidade assumida por estes.” A partir deste momento, a administração pública brasileira passa a ser pautada pelo controle dos resultados.

Somente no governo Fernando Henrique Cardoso, uma nova reforma administrativa foi engendrada. Incorporada aos diplomas legais através da Emenda Constitucional n.º 19/98, a reforma administrativa trazia em seus intentos, a busca por alta *performance* nos resultados e uso racional dos recursos da máquina estatal. Assim, o princípio da eficiência foi usado com o intuito de manter um orçamento público mais enxuto e ajustar a estrutura administrativa governamental à recessão econômica internacional. Essa perspectiva gerencial coadunava com a volição de elevar o crescimento econômico brasileiro, frente a crise na economia mundial.

No tocante aos servidores públicos a Emenda Constitucional nº 19/98, “põe fim ao regime jurídico único, flexibiliza a estabilidade, impossibilita a fixação do subteto de remuneração, exclui o dispositivo que assegurava a isonomia de vencimentos (...)” (Di Pietro, 2001, p. 27). Essa reforma, inclusive, regulamentou acerca da conglobação de cargos para os funcionários públicos, definindo acerca das profissões que podem acumular funções. Ainda fixou restrições para a manutenção da estabilidade pelo funcionário público.

A respeito da flexibilização da estabilidade, Bresser Pereira (1995) é enfático em afirmar que:

“Flexibilizar a estabilidade não significa acabar com ela, não apenas porque a estabilidade tradicional será mantida para as carreiras exclusivas do Estado, mas também porque, para os demais funcionários, além dos obstáculos culturais já existentes às dispensas, serão previstos procedimentos que não tornem a demissão por insuficiência de desempenho ou por excesso de quadros um ato de rotina. A dispensa por insuficiência de desempenho só poderá ocorrer depois de um processo administrativo simplificado”. (BRESSER PEREIRA, 1995, p. 12)

A intenção do Estado ao inserir tal princípio à Carta magna de 1988 foi de alterar o modelo burocrático de administração estatal a partir dos ditames neoliberais que prega o Estado mínimo- modelo em que o desempenho estatal é limitado



unicamente as áreas indispensáveis para a garantia da vida social. Um modelo de gerenciamento administrativo pautado na filosofia neoliberal aproxima a máquina estatal das organizações privadas que têm como meta alcançar os resultados em menor tempo.

A filosofia neoliberal prega também, a redução dos custos e restringir o controle das atividades-meio<sup>5</sup>. A reforma administrativa reoxigenou os procedimentos burocráticos, trazendo a figura do contrato de gestão<sup>6</sup> que possibilitou as parcerias entre as empresas públicas e organizações privadas.

Há correntes de pensamentos que afirmam que o Plano Diretor de Reforma do Estado, usado em 1995 pelo governo federal se mostrou como uma tímida tentativa de desburocratização estatal e Di Pietro (2018) diz que:

Reformar o Estado significa melhorar não apenas a organização e o pessoal do Estado, mas também as finanças e todo o seu sistema institucional-legal, de forma a permitir que o mesmo tenha uma relação harmoniosa e positiva com a sociedade civil. A reforma do Estado permitirá que seu núcleo estratégico tome decisões mais corretas e efetivas, e que seus serviços – tanto os exclusivos, quanto os competitivos, que estarão apenas indiretamente subordinados na medida em que se transformem em organizações públicas não estatais – operem muito eficientemente. (DI PIETRO, 2018, p. 73).

Diante do exposto fica patente que o princípio da eficiência ele advém das ciências econômicas, já que o foco deste princípio está intrinsecamente ligado à busca por produtividade com uso de menor tempo e custo. Sendo ele transita por dois espaços distintos, que segundo Sundfeld (2007, p. 30) “A primeira é organizar e estruturar a máquina estatal para torná-la mais racional para que as necessidades da sociedade sejam alcançadas de forma mais satisfatória”. Deixando a máquina estatal mais enxuta e dinâmica, já a outra vertente para Sundfeld (2007, p. 30) “é regular a atuação dos agentes públicos buscando que esses tenham um melhor desempenho possível de modo a atingirem os

---

<sup>5</sup> As atividades-meio limitar-se-iam àquelas em que o empregador não possui a direta obrigação pelo seu resultado, mas apenas se responsabiliza por fornecer meios adequados ao seu desenvolvimento, sem garantir o resultado final de sua atuação.” (GONÇALVES, 2015, p. 191)

<sup>6</sup> "(...) *contratos de gestão são acordos administrativos organizatórios ou colaborativos*. (...), contrato de gestão é utilizada tanto para designar parcerias do Poder Público com órgão da própria Administração direta e com entidades da Administração indireta, como parceria com entidade do terceiro setor, no caso, a chamada organização social." (Di PIETRO, 2018, p. 250).



melhores resultados.”.

### **3. A administração pública: Antes e depois da instituição do princípio da eficiência**

A administração pública brasileira é habitualmente vista como burocrática e lenta, sempre em descompasso com as economias mais dinâmicas e flexíveis. E, para (Alvares, 2004, p. 12), “mas, com a globalização, nasceu o interesse do Estado brasileiro em se aproximar das grandes nações, surgiu à necessidade de modernizar suas ações e torná-la mais eficiente.” No entanto, o princípio da eficiência estava implicitamente incorporado como bem explica (ALVARES, 2004, p. 12), “aos princípios da moralidade e finalidade da administração pública, tornou-se explícito, ganhando força e vinculando a atuação da Administração de forma mais rígida”.

A Carta Magna fixou o contrato de adesão como ferramenta preponderante para lastrear a administração de resultados<sup>7</sup> e assim, permitiu a formatação administração pública brasileira. Neste sentido, Paulo e Alexandrino (2014, p. 335), afirmam que “o contrato de gestão amplia a autonomia gerencial, orçamentária e financeira dos órgãos e entidades da Administração direta e indireta, desde que estas assumam a responsabilidade de fixarem metas de desempenho”.

Estes autores complementam afirmando que:

O contrato de gestão visa a concentrar os controles administrativos na verificação do cumprimento das metas nele estabelecidas e a favorecer a consecução desses resultados mediante redução dos controles administrativos das atividades meio. Esses contratos podem ser firmados pelo Poder Público tanto com uma entidade governamental ou com um órgão da Administração Direta, quanto com uma entidade do setor privado, através de parcerias. Quando firmados com

---

<sup>7</sup> Administração de resultados “é um modelo de administração de empresas que exige bastante comprometimento da equipe, especialmente por não ser voltado para o número de horas trabalhadas e, sim, ao empenho para a finalização das metas. e se caracteriza por ter o ciclo que começa com:

(i) estabelecimento dos resultados desejados, a partir da tradução dos objetivos de governo;  
(ii) prescreve o monitoramento e a avaliação do desempenho da organização ou da política pública a partir do alcance desses resultados; e  
(iii) retroalimenta o sistema de gestão, propiciando ações corretivas decorrentes dessa avaliação (Gomes, 2009).





empresas públicas e sociedades de economia mista, os contratos objetivam torná-las mais competitivas e autônomas, através da exclusão de alguns controles, a fim de aumentar a sua produtividade e eficiência. Já, no caso das autarquias e fundações públicas, o contrato qualifica as contratantes como agências executivas, conferindo-lhes maior autonomia, através da redução de controles, por exemplo, aumento do limite para realização de licitações, tornando-as, por isso, mais eficazes e menos burocráticas. (PAULO e ALEXANDRINO, 2014, p. 336).

No entanto, essa liberdade gerencial não aparta a máquina estatal das prerrogativas da lei. E sendo assim, como mostra Alvares (2004, p. 13), segue com “as obrigações de realizar concurso público para contratação de pessoal, de se adequar ao teto fixado para pagamento de sua remuneração realizar procedimento licitatório quando enquadrado pela Lei de Licitações<sup>8</sup>”. E no tocante as parcerias administrativas entre o setor público e privado.

Após a implementação do princípio da eficiência e suas ferramentas gerenciais, Gomes (2009, p. 123), afirma que a “Administração Pública sofreu inúmeras mudanças após a reforma, se tornando uma Administração mais eficiente e menos burocrática. Outro ponto muito importante foi à inserção do contrato de gestão na Constituição.”.

#### **4 O posicionamento dos servidores públicos após a implementação do princípio da eficiência.**

Os agentes públicos no desempenho das suas atividades laborais são passíveis de regulação. A metodização das ações, segundo, Gomes (2009, p. 60) “O objetivo dessa regulação foi mudar a mentalidade do servidor, implementando uma atuação idêntica àquela executada no setor privado, de maximização dos resultados, redução dos custos e satisfação do cliente”. Dentro de uma perspectiva de adaptabilidade ao contexto no qual estes servidores estão inseridos.

---

<sup>8</sup> Lei de Licitações, também conhecida como a *Lei 8666 (Lei de Licitações e Contratos)*. Sendo, “A licitação é o procedimento administrativo mediante o qual a Administração Pública seleciona a proposta mais vantajosa para o contrato de seu interesse. *Como procedimento, desenvolve-se através de uma sucessão ordenada de atos vinculantes para a Administração e para os licitantes*, o que propicia igual oportunidade a todos os interessados e atua como fator de eficiência e moralidade nos negócios administrativos.” Meirelles (2016).



## Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação

*Produção e democratização do conhecimento na Ibero-América*

Dever de eficiência é o que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros. (MEIRELLES, 2016, p. 89).

Uma das justificativas para a inoperância dos serviços públicos estava atrelada a estabilidade funcional dos servidores públicos. Neste sentido, Moraes (2016, p. 203), afirma que “na época da aprovação (...), a interpretação foi de que sem o acompanhamento e avaliação constante de suas ações, como acontece no setor privado, o agente público se acomoda e se distancia do processo produtivo.”. Logo, para dar mais celeridade e eficiência foi preciso, como bem pontua Moraes (2016, p. 203), “fazer uma mudança na Constituição. Assim, os servidores públicos, que até então contavam com a estabilidade própria dos cargos estatutários, passaram a ter de conquistá-la através da avaliação de desempenho.”. E concomitantemente, estes servidores “podem ser sancionados com perder o cargo de servidor estável mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, no qual é garantida a ampla defesa”. Situação apontada por Pessoa (2015, p. 451), e o autor complementa afirmando que “o aumento do tempo do estágio probatório de 2 (dois) para 3 (três) anos, fazendo com que a conquista da tão sonhada estabilidade fosse prorrogada por mais um ano.”.

O brioso Ministro do Supremo tribunal federal assevera que a estabilidade: “é garantia constitucional de permanência no serviço público, outorgada ao servidor que, nomeado por concurso público em caráter efetivo, tenha cumprido o estágio probatório”. Moraes (2016, p. 204). Sendo assim, o referido autor complementa, que “a estabilidade consiste na integração do servidor ao serviço público, depois de preenchidas as condições fixadas em lei, e adquirida pelo decurso de tempo”, Moraes (2016, p. 204). Já para Moreira Neto (2002, p. 294), “a estabilidade é a situação estatutária pessoal, adquirida pelo servidor público civil nomeado para o cargo de provimento efetivo, após três anos de efetivo exercício, que lhe garanta a permanência no serviço público (art. 41, caput, CF)”.



## Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação

*Produção e democratização do conhecimento na Ibero-América*

Já Faria (2014), complementa que:

O servidor concursado e estável possui mais condições de executar as mais diversas atividades estatais, como, por exemplo, a cobrança de impostos, a fiscalização das mais diversas atividades, a elaboração de pareceres e 4 ajuizamentos de ações. Isto porque, não fosse assegurada referida garantia o servidor ficaria temeroso em cumprir tais funções, com receio de sua não permanência no cargo. Assim, a estabilidade apresenta-se como dupla garantia: do servidor e do próprio serviço público. (FARIA 2014, p. 94).

Dantas (2002) corrobora com autor acima quando intui que a garantia da estabilidade no serviço público é o calção inquestionável para a garantia da legalidade das ações do servidor no cumprimento da sua atividade funcional. E afirma que “o servidor instável pode ser levado a praticar atos ilegais, embora, divergindo de sua consciência, mas cumprindo ordem superior, com receio de ser penalizado com a exoneração”. Deste modo, é possível predizer que a estabilidade funciona como a segurança da sociedade para que a atividade estatal seja pautada pela legalidade do que uma regalia do funcionário público frente ao seu dever de servir.

Pessoa (2015) pontua que diante das mudanças a contrapartida governamental para garantir a implementação satisfatória do princípio da eficiência foi:

A administração (União, Estados e Distrito Federal), nos termos do art. 39, § 2º da Constituição, manterem escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação dos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre entes federais. Todas essas alterações transformaram a cara da Administração. Hoje, é comum acharmos órgãos públicos trabalhando com a produtividade, ou seja, cabe ao servidor fiscalizar um número “X” de empresas em um mês, não importando que para isso ele precise frequentar a repartição quando cumprir a meta estabelecida, tudo isso aos moldes da administração privada. O constante rodízio de servidores de um setor para outro dentro do órgão, é também uma influência sofrida pela atividade privada. Esse rodízio elimina possíveis vícios, fazendo com que surjam novas ideias para velhos problemas, e, além disso, reforça a integração entre os servidores. (PESSOA, 2015, p. 452).

Diante dessas mudanças propostas para o gerenciamento estatal, houve uma mudança de paradigma no que concerne ao fazer público para os servidores. Para tanto, Moreira Neto (2002), afirma que “a consciência dos



agentes públicos foi transformada, pois, hoje não basta para ele apenas executar seus serviços de acordo com a legalidade se ele não atingir os fins últimos a que se propõem”. Deste modo, fica patente que há uma preocupação do funcionário público no desempenho de suas funções para que seja ofertado um serviço célere, pautado pela competência e que equacionize as demandas da população com melhor custo- benefício para o Estado.

Após a delimitação do conceito de estabilidade a partir da literatura pertinente, e dever constatar as bases legais que garantem a estabilidade no serviço público. É imprescindível tal averiguação diante das críticas que atribui à ineficiência do servidor as mazelas do serviço público.

Sobre o enunciado Gasparini (2018, p. 52), pontua que “o fim da atividade administrativa não é a vontade do administrador, mas o interesse público ou o bem da coletividade”. E finaliza ponderando que “os servidores públicos, recurso humano utilizado pela administração no exercício de suas atividades, devem agir de forma impessoal, voltados sempre para o alcance do interesse público e o bem comum.” Gasparini (2018, p. 52).

#### **4.1 Os diplomas jurídicos e as condições legais que garantem a estabilidade do servidor público**

A Carta Magna em seu art. 41 relatava que após 2 anos de ininterrupta atividade exercida, o servidor nomeado a partir de concurso público gozava de estabilidade funcional. E unicamente só poderá ser exonerado da função por sentença judicial transitada em julgado, outra possibilidade era através do processo administrativo respaldado por uma comissão de inquérito, que esteja pautada na observação de todas as normativas legais e dada ampla defesa ao servidor.

A reforma administrativa que foi sancionada a partir da Emenda Constitucional n.º 5 19/98, houve alterações significativas nestas condições para a investidura do servidor concursado. A nova redação do art. 41 para a garantia da estabilidade e destituição da função está em vigor com o seguinte texto:



Art. 41. São estáveis após 3 (três) anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. § 1º O servidor público estável só perderá o cargo:  
I – em virtude de sentença judicial transitada em julgado;  
II – mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;  
III – mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa. (...)  
§4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade. (BRASIL, 1988).

Justen Filho (2006, p. 596), define cargo público como “(...) é aquele sujeito a regime jurídico próprio no tocante à exoneração e futura inativação, cujo provimento é condicionado ao preenchimento de requisitos objetivos, usualmente avaliados mediante concurso público”. Sendo que o concurso público é tido como “um procedimento organizado pela administração, que tem por objetivo a escolha daqueles que melhor atendam às necessidades de satisfação do interesse público” (Coutinho, 2008, p. 94).

Sobre a efetiva atividade laboral por três anos, cognominado “como estágio probatório, consiste em período no qual o se apura, conforme regulado em lei, a capacidade do servidor (aptidão, disciplina, assiduidade, dedicação, idoneidade, moral, eficiência) para a permanência” (Gasparini, 2018, p. 186).

Moraes (2016) adverte acerca da contagem do tempo predito estágio probatório:

Registre-se que para o cômputo do prazo somente deve ser considerado o tempo de nomeação efetiva na mesma Administração, não podendo ser contado o tempo de serviço prestado em outra unidade estatal, nem o período de exercício de função pública a título provisório. Neste mesmo sentido, Gasparini assevera: “(...) Também não se conta qualquer tempo de serviço prestado a outra entidade, ou tempo anterior dedicado à mesma pessoa onde esse servidor estagia, ainda que no exercício de idêntica função. (MORAES, 2016, p. 60).

Ainda sobre o estágio probatório é dito,

Não é possível, ainda que lei a regulamente, a designação ou nomeação do servidor em estágio probatório para exercer outro cargo, nem seu comissionamento em outra entidade. A aprovação em avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade tem uma ligação direta com o estágio probatório. (...), no sentido de que o decurso do prazo de três anos do efetivo exercício do cargo encerra apenas o estágio probatório, mas não implica na aquisição automática da estabilidade, que tem como pressuposto, ainda, a realização da avaliação especial de desempenho inarredável mencionar que é condição para a aquisição da estabilidade, além do decurso dos três anos, que haja avaliação de desempenho conduzida



por comissão instituída para essa finalidade. (GASPARINI, 2018, p. 186).

Após o processo avaliativo a partir de um método com bases objetivas, inclusive havendo possibilidade de contestação do resultado definido pela comissão instaurada para esse fim, mas possibilitando ao servidor, ampla defesa questionando o resultado do colegiado. Bastados às condições fundadas para a garantia da estabilidade, o servidor somente poderá perder o seu cargo, atendendo os seguintes requisitos elencados no art. 41 e no art. 169, § 4º, a saber: “§ 4º (...) o servidor estável poderá perder o cargo, desde que ato normativo motivado de cada um dos Poderes especifique a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal.”.

## **CONCLUSÃO**

Após fazer um apanhado histórico acerca das reformas administrativas implementadas na máquina pública, é possível pôr à termo que a inclusão do princípio da eficiência no rol da administração pública, se fez necessário por conta de um governo com agenda neoliberal. Sob à influência do neoliberalismo, o Estado brasileiro buscou minimizar as suas atribuições no fazer público e reduziu o braço estatal para as atividades básicas e intransferíveis por lei.

Para o alcance destes ensejos, o modelo gerencial foi aplicado na administração pública. Este protótipo gerencial similar aquele usado no setor privado com enfoque nos resultados e com a maximização do uso do tempo para alcançar metas.

Desta implementação gerencial surgiram duas vertentes que estão imbricadas. Por um lado, a corporação pública que buscou resultados, fazendo o uso racional dos meios e priorizando o tempo. O outro clivo foi acerca da regulação do exercício laboral dos servidores públicos.

No tocante aos agentes públicos é muito pertinente sustentar que houve inúmeras críticas, justamente por afetar sobremaneira aqueles que implementariam as ações advindas da reforma administrativa. Aos servidores públicos estavam delegadas duas situações que se corporificaram e que intimamente se antagonizavam. A primeira trata-se das transformações que



eram paulatinamente implantadas por estes agentes e que essas mesmas ações atingiam o seu fazer laboral. A segunda é acerca do seu papel de implementador de tais mudanças, ainda que o atingisse sobremaneira.

A reforma administrativa trouxe ao servidor público o *status* de agente percursor das mudanças no ambiente factual e sem o comprometimento pessoal destes funcionários públicos não haveria a efetivação destas transformações e estabelecimento de uma nova ordem no setor público que prima pela eficiência nos serviços prestados à população a partir dos recursos disponíveis.

A partir desta nova roupagem administrativa em que houve uma readequação da ótica do funcionário público frente no exercício de suas funções, e que o princípio da eficiência, fez nascer no agente público um olhar mais criterioso no tocante ao compromisso do Estado diante das demandas advindas da sociedade.

O servidor público passou de mero cumpridor de tarefas para parte de uma engrenagem estatal comprometida com resultados com ênfase na eficiência que exige melhor uso do tempo e dos recursos disponíveis.

A administração estatal tem oferecido a contrapartida nesta busca por resultados, que é oferecer meios que oportunizam seus servidores participarem constantemente de eventos de (re)qualificação, colocando-os constantemente em contato com as novas metodologias de gerenciamento do bem público. Isso permite que seus servidores desempenhem suas atividades laborais de maneira mais proativa e pautada no compromisso social e na equacionalização das demandas advindas da população que merece atendimento competente que justifique a pesada carga tributária ao qual são submetidos.

È necessário que a sociedade compreenda que a estabilidade do funcionário público se institui como uma ferramenta própria, jurídica e institucional que salvaguarda o exercício da função pública livre de pressões contrárias ao bem coletivo.

Com isso é dado ao servidor às ferramentas legais necessárias para que ele possa agir em conformidade com a lei e atento aos demais princípios constitucionais que regulam a *coisa pública*. A saber: legalidade,



impessoalidade, moralidade e publicidade em consonância com os ritos próprios de cada esfera administrativa. Sendo assim, é reservado ao servidor público o zelo pelo bem público que está intrinsecamente relacionada as demandas da sociedade.

Em defesa da reforma administrativa é importante salientar que houve um cuidado especial no tocante às obrigações de exação, dedicação e prontidão diante nas ações voltadas para dirimir as indigências sociais.

Já a flexibilização da estabilidade do agente público com base no princípio da eficiência é imperiosa no tocante a garantia de bons serviços prestados, já que um servidor público descomprometido, moroso e improdutivo afetará a busca por resultados positivos no exercício das ações de interesse coletivo de forma satisfatória.

Por fim, é necessário salientar que o expediente que mais contribuiu para a transformação do gerenciamento estatal foi o contrato de gerenciamento que desburocratizou o processo administrativo, permitindo parcerias entre empresas públicas e organizações de caráter privado, nascendo daí, a flexibilidade no atendimento as demandas sociais a partir de empresas privadas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, M; PAULO, V. **Direito Administrativo**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2014.

ALVARES, Maria Lúcia Miranda. A eficiência como fundamento da reforma do aparelho de Estado. Jus Navegandi, Teresina, ano 8, n. 232, 25/02/2004. Disponível em . Acesso em 09/08/2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 38. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015.

CARLIN, Volnei Ivo. **Manual de direito administrativo: doutrina e jurisprudência**. 4 ed. rev. at. e ampl. Florianópolis: Conceito, 2007.

COUTINHO, Ana Luísa Celino. **Servidor público: reforma administrativa, estabilidade, empregado público, direito adquirido**. 1 ed. (2003), 7 reimpr. Curitiba: Juruá, 2018.

CRETELLA JUNIOR, J. **Primeiras lições de direito**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.





DI PIETRO, M.S.Z. **Direito Administrativo**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

DANTAS, Dagmar Albertina Gemelli. Abordagem sobre a estabilidade do servidor público e a emenda constitucional n. 19/98. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC**, Catalão, ano VI, nº 7, 2º sem. 2002. Disponível em . Acesso em 23 abr. 2018.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Parcerias na administração pública: concessão, permissão, franquia, terceirização, parceria público-privada e outras formas**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

FARIA, Edimur Ferreira de. **Curso de direito administrativo positivo: atualizado de acordo com a emenda constitucional n. 41/03**. 7 ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2014.

FERREIRA, A. B. de H. **Dicionário da língua portuguesa**. 8. ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Era, 2016.

FERREIRA FILHO, M. G. **Curso de direito constitucional**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GASPARINI, Diogenes. **Direito administrativo**. 6 ed., rev. at. e aum. São Paulo: Saraiva, 2018.

\_\_\_\_\_, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, volume 2: teoria geral das obrigações**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. 6 ed. Saraiva: São Paulo, 2017.

GAUDENCIO FILHO, Pedro; BASTOS, Ana C. N; GOUVEIA, Alessandra B de M. O discurso dos principais atores sociais com inserção no campo educativo de Rio Formoso- PE sobre a categoria qualidade da educação. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**. Criciúma, v. 6.n.8, 2020. DOI: <https://doi.org/10.29327/211653.6.8-1>

MEDAUAR, Odete. **Direito administrativo moderno**. 16 ed. rev. e at. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

MEIRELLES, H.L. **Direito administrativo brasileiro**. 36. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 20. ed.



## Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação

*Produção e democratização do conhecimento na Ibero-América*

rev. e at. São Paulo: Malheiros, 2006.

MODESTO, Paulo. Notas para um debate sobre o princípio da eficiência. **Jus Navegandi**, Teresina, ano 5, n.º 48, dez. 2000. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp? =343>. Acesso em 22 abr. 2018.

\_\_\_\_\_, Celso Antônio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo**. 11 ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

MODESTO, P. Notas para um debate sobre o princípio da eficiência. **Revista Interesse Público**, Salvador, n. 2, 2001. Disponível em:.. Acesso em: 19 abr. 2018.

MORAES, Alexandre. de. **Direito constitucional**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

\_\_\_\_\_, Alexandre de. **Direito constitucional administrativo**. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. Apontamentos sobre a reforma administrativa: emenda constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998. Rio de Janeiro: **Renovar**, 1999.

NOBREGA, Airton Rocha. Estabilidade: direito ou privilégio. **Jus Navegandi**, Teresina, ano 2, n. 23, jan. 1998. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=379>. Acesso em 21 abr. 2018.

OLIVEIRA, Marcos José Tavares. O princípio da eficiência e os novos rumos da administração pública brasileira. 2007. 67 f. Monografia (Pós-Graduação *latu sensu* em Direito do Estado)-Universidade Cândido Mendes, Brasília, 2007.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **A reforma do aparelho do estado e a constituição brasileira**. Brasília: ENAP, 1995.

PAULO, V; ALEXANDRINO, M. **Direito Constitucional Descomplicado**. 8ª ed., rev. e atual. Niterói: Impetus, 2014.

PESSOA, Robertônio Santos. **Curso de direito administrativo moderno**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

PROCHNOW JÚNIOR, Jenz. Princípio da eficiência e sua repercussão na administração pública. *Judice – Revista Jurídica de Mato Grosso*, ano II, n.º 5, jan./maio 2000. Disponível em < <http://www.mt.trf1.gov.br/Judice/jud5/default.htm>>. Acesso em 22. abr. 2018.

SILVA, Cláudio Eduardo Régis de Figueiredo. **Administração gerencial & reforma administrativa no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2002.