



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

A AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS E A REALIZAÇÃO DO INTERESSE PÚBLICO ADMINISTRATIVO

THE PERIODIC ASSESSMENT OF THE PERFORMANCE OF STABLE PUBLIC SERVANTS AND THE ACHIEVEMENT OF THE ADMINISTRATIVE PUBLIC INTEREST

LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTABLES Y LA REALIZACIÓN DEL INTERÉS PÚBLICO ADMINISTRATIVO

Ernandes Antônio de Sousa¹, Andrey Lorena Santos Macêdo²

e473605

<https://doi.org/10.47820/recima21.v4i7.3605>

PUBLICADO: 07/2023

RESUMO

A estabilidade do servidor público estatutário produziu muitos questionamentos por parte da comunidade acadêmica e social acerca da eventual ineficiência do serviço público e a não consecução do interesse público, pois o servidor público relaxa no serviço. Mas, com o objetivo de garantir a estabilidade e promover o desempenho do servidor público a avaliação periódica de desempenho foi disciplinada na própria Constituição Federal de 1988 como forma de perda do cargo público. Assim, o objetivo do presente artigo é analisar a avaliação periódica de desempenho dos servidores públicos como elemento a realização do interesse público da Administração Pública. Para isso, foi feita uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório através dos métodos documental e bibliográfico, a fim de compreender o impacto que essa avaliação promove na estabilidade do servidor público, bem como na realização do interesse público administrativo. O esforço cognitivo investido se justifica na necessidade social de se discutir a avaliação de desempenho na realização do interesse público, tendo em vista que provoca impacto nos administrados, ou seja, na sociedade. Por fim, o que se observou é que procedimento periódico de avaliação de desempenho representa uma evolução no regime jurídico dos servidores públicos, no sentido de modernizar sem abrir mão de institutos e garantias legais que fortalecem a Administração Pública. Entretanto, a ausência de regulamentação da matéria faz com que procedimentos de avaliação estejam sendo pouco aplicados na prática administrativa.

PALAVRAS-CHAVE: Estabilidade. Avaliação Periódica de desempenho. Interesse Público.

ABSTRACT

The stability of the statutory civil servant produced many questions from the academic and social community about the possible inefficiency of the public service and the failure to achieve the public interest, as the public servant relaxes in the service. However, with the objective of guaranteeing stability and promoting the performance of civil servants, the periodic performance evaluation was disciplined in the Federal Constitution of 1988 as a form of loss of public office. Thus, the objective of this article is to analyze the periodic performance evaluation of civil servants as an element in the realization of the public interest of Public Administration. For this, a qualitative exploratory research was carried out using documentary and bibliographic methods, in order to understand the impact that this evaluation promotes on the stability of the public servant, as well as on the achievement of the administrative public interest. The cognitive effort invested is justified by the social need to discuss performance evaluation in the pursuit of the public interest, bearing in mind that it causes an impact on those administered, that is, on society. Finally, what was observed is that the periodic performance evaluation procedure represents an evolution in the legal regime of public servants, in the sense of modernizing without giving up legal institutes and guarantees that strengthen Public Administration.

¹ Acadêmico do curso de Direito na IES Raimundo Sá, discente do PIBIC/RSÁ, membro do GEPEG/UESPI-CNPq.

² Graduada em Direito pela Universidade de Fortaleza, especialização em Direito Processual e em docência do ensino superior pela UFPI, mestre em Políticas Públicas pela UFPI, professora de Direito Administrativo e docente bolsista do PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BOLSAS DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA FACULDADE RSÁ – PIBIC-RSÁ.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS E A REALIZAÇÃO DO INTERESSE PÚBLICO ADMINISTRATIVO
Ernandes Antônio de Sousa, Andrey Lorena Santos Macêdo

However, the absence of regulation on the matter means that evaluation procedures are being little applied in administrative practice.

KEYWORDS: *Stability. Periodic performance evaluation. Public interest..*

RESUMEN

La estabilidad del servidor público estatutario produjo muchos cuestionamientos de la comunidad académica y social sobre la posible ineficiencia del servicio público y la no consecución del interés público, ya que el servidor público se relaja en el servicio. Sin embargo, con el objetivo de garantizar la estabilidad y promover el desempeño de los servidores públicos, la evaluación periódica del desempeño fue disciplinada en la Constitución Federal de 1988 como una forma de pérdida del cargo público. Así, el objetivo de este artículo es analizar la evaluación periódica del desempeño de los servidores públicos como elemento en la realización del interés público de la Administración Pública. Para ello, se realizó una investigación exploratoria cualitativa utilizando métodos documentales y bibliográficos, con el fin de comprender el impacto que esta evaluación promueve en la estabilidad del servidor público, así como en la consecución del interés público administrativo. El esfuerzo cognitivo invertido se justifica por la necesidad social de discutir la evaluación del desempeño en la búsqueda del interés público, teniendo en cuenta que provoca un impacto en los administrados, es decir, en la sociedad. Finalmente, lo que se observó es que el procedimiento de evaluación periódica del desempeño representa una evolución en el régimen jurídico de los servidores públicos, en el sentido de modernizar sin renunciar a los institutos legales y garantías que fortalecen la Administración Pública. Sin embargo, la ausencia de regulación en la materia hace que los procedimientos de evaluación estén siendo poco aplicados en la práctica administrativa.

PALABRAS CLAVE: *Estabilidad. Evaluación periódica del desempeño. Interés público.*

INTRODUÇÃO

Quando em 1988, a Constituição Federal estabeleceu a obrigatoriedade do regime jurídico único a servidores da Administração direta, autárquica e de fundações de direito público, o que se buscou fora instituir um regime jurídico diferenciado com regras de prerrogativas e sujeições capazes de criar uma burocracia estatal centrada na legalidade e na impessoalidade administrativa a fim de romper com a herança histórica patrimonialista e assistencialista do Estado brasileiro e assim corresponder ao interesse público.

Mais tarde em um novo contexto histórico, pós *Consenso de Washington*, quando se efetuou várias alterações no arcabouço normativo constitucional do servidor público, através da denominada Reforma Administrativa do Estado – consubstanciada sobretudo na Emenda Constitucional nº 19/1998 – EC nº 19/1998, o que se buscava preponderantemente era a eficiência da Administração Pública.

Sob o argumento da ineficiência do serviço público, as críticas a direcionam-se especialmente ao regime jurídico dos servidores públicos. São muitas, provenientes tanto de parte da imprensa como da academia. Argumenta-se que, as regras do regime jurídico permeiam-se apenas de garantias que provocam acomodação, despreocupação com desempenho, ineficiência nos servidores públicos.

A previsão de possibilidade de perda do cargo por servidor estável através de procedimento de avaliação periódica no art. 41, inciso III da Constituição Federal, como forma de avaliar



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS E A REALIZAÇÃO DO INTERESSE PÚBLICO ADMINISTRATIVO
Ernandes Antônio de Sousa, Andrey Lorena Santos Macêdo

permanentemente o desempenho servidor público para além do estágio probatório, parece uma regra cujo condão é manter a garantia de estabilidade incentivando o servidor a periodicamente ser submetido a avaliações, capacitações e testes.

Nesse contexto, a questão que norteia o presente artigo é: a avaliação periódica de desempenho dos servidores públicos estáveis na Constituição Federal atende a realização do interesse público?

Discutir a avaliação periódica de desempenho sob o enfoque do interesse público faz-se relevante à medida que há uma dicotomia teórico/histórico na forma de compreender o regime jurídico diferenciado dos servidores públicos, hora concebe-se a estabilidade e as garantias constitucionais dos servidores como uma conquista democrática, outrora entende-se aquelas como sendo um empecilho para a modernidade da administração pública e do próprio Estado.

Contudo, por vezes percebe-se que a discussão não avança nessa dicotomia, não analisa a possibilidade de evolução do regime jurídico dos servidores públicos através de mecanismos tal e qual a avaliação periódica de desempenho sem a supressão da garantia da estabilidade.

Nesse viés, com o objetivo de debruçar sobre o problema de pesquisa, responde-se, ainda que infielmente, que: o procedimento da avaliação periódica de desempenho contribui para a satisfação do interesse público, uma vez que permite o aprimoramento da formação e do desempenho dos servidores públicos, especialmente direcionados a impessoalidade, legalidade, e eficiência do serviço público.

Indiscutivelmente a temática tem importância teórica e social, tendo em vista que as variáveis relacionadas refletem tanto sobre a realidade dos próprios servidores, quanto nas relações da administração com os administrados. Por fim, o presente trabalho se justifica como ferramenta de aprofundamento das atividades do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica da IES Raimundo Sá, tendo em vista que os autores desta pesquisa são bolsistas desse programa.

Assim, o objetivo geral do presente artigo é analisar a avaliação periódica de desempenho dos servidores públicos como elemento a realização do interesse público da Administração Pública. Caracterizar o instituto da estabilidade disposto na Constituição Federal de 1988; investigar a realização dos procedimentos de avaliação periódica de desempenho; conceituar o interesse público da Administração Pública e; identificar os parâmetros do interesse público da Administração Pública.

1- A ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO

A estabilidade não é um instituto recente. É possível observar na história que a administração pública criou a estabilidade na busca pela eficiência da máquina administrativa. “O surgimento do Instituto da estabilidade dos servidores públicos se deu nos Estados Unidos da América como forma de impedir atitudes antidemocráticas dos governantes” (ALEIXO, 2011, p. 39). Embora, ainda não fosse a reprodução fiel da estabilidade que temos na contemporaneidade, o motivo de sua criação ainda se faz coerente até os tempos atuais.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS E A REALIZAÇÃO DO INTERESSE PÚBLICO ADMINISTRATIVO
Ernandes Antônio de Sousa, Andrey Lorena Santos Macêdo

Voltando-se para o cenário brasileiro, a estabilidade foi herdada da administração Pública de Portugal. Em Portugal o modelo de administração adotado era a Patrimonialista. Logo, de acordo com Gonçalves (2022), a colonização portuguesa trouxe aspectos perniciosos da cultura portuguesa para o Brasil, principalmente a administração pública patrimonialista, que havia pouca distinção, ou quase nenhuma, da propriedade particular e bem público.

Além disso, é importante destacar também que o patrimonialismo tem dois aspectos primordiais: o clientelismo e nepotismo. Nesse sentido, a estabilidade já estava presente no Brasil desde tal momento, se manifestando através das práticas clientelistas, pois como aduz Gonçalves (2022, p. 14) “embora não tivesse estabelecida como atualmente, existia uma certa estabilidade, que podia constituir uma proteção contra a demissão, enquanto o agente reunisse as condições (*status*, hereditariedade, favores políticos, etc.) necessárias para permanecer no cargo”.

Até 1915 a única ideia que o Brasil conhecia da estabilidade era a do apadrinhamento. Sobretudo, a Lei 2.942 de 1915 foi a pioneira na positivação do princípio da estabilidade, estabelecendo que o servidor público com mais de 10 anos de carreira só poderia ser dispensado por meio de processo administrativo.

Nesse mesmo sentido, Teresa Cristina P. De Souza, pontua:

No que diz respeito à estabilidade, a Lei 2.942; de 1915, aparece como o primeiro dispositivo formal da legislação brasileira, na qual esse conceito é apresentado com clareza. Antes da vigência dessa lei, havia apenas uma falsa estabilidade para os apadrinhados, ficando os demais à mercê de oscilações políticas ou de outra natureza (SOUZA, 2002, p. 45).

Após essa primeira positivação da Estabilidade, as Constituições posteriores de 1934, 1946 e 1967 se preocuparam em tratar da estabilidade, inaugurando, uma atrás da outra, aspectos que são hoje o atual instituto da estabilidade como, por exemplo, a primeira investidura em cargos de carreira seria por meio de concurso de provas ou títulos; que o servidor público alcançaria a estabilidade após 2 anos caso fosse nomeado por concurso público, dentre outras.

Nessa perspectiva, após destacar os principais aspectos históricos da Estabilidade no Brasil é necessário conceituar para de fato compreender o que é a estabilidade. De acordo com o senso comum a estabilidade é o direito que o servidor público tem de não ser livremente exonerado de seu cargo, garantindo que possa exercer suas funções sem medo da influência de terceiros.

Assim, estabilidade consiste em uma garantia constitucional de permanência no serviço no exercício da mesma atividade de quando ingressou, assegurada ao servidor, que tenha cumprido o período de avaliação, após ser submetido ao teste de desempenho por comissão constituída para essa finalidade (MARINELA, 2018).

Desse mesmo modo, “a estabilidade além de ser uma garantia ao servidor, é uma garantia a coletividade, visto que, possibilita que o servidor preste um serviço impessoal, se contrapondo a ingerências de administradores mal-intencionados” (FERREIRA; VAILATE, 2020, p. 20).

Diante disso, temos então que a estabilidade se trata de um instituto que não só busca romper com práticas clientelistas e apadrinhadoras que foram difundidas no passado, mas também



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS E A REALIZAÇÃO DO INTERESSE PÚBLICO ADMINISTRATIVO
Ernandes Antônio de Sousa, Andrey Lorena Santos Macêdo

que garante ao servidor público exercer suas atribuições com foco na prestação de um serviço eficiente visando alcançar o interesse público da Administração Pública.

Para que o servidor público adquira a estabilidade é necessário que cumpra os requisitos que a Constituição Federal de 1988 adotou: “art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público., § 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.”

Portanto, de maneira didática, são quatro requisitos para adquirir a estabilidade dispostos a seguir de forma cronológica: aprovação em concurso público; ser nomeado para cargo efetivo; cumprir o estágio probatório de três anos; e passar pela avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

Incluída na Emenda Constitucional nº 19 de 1998, conforme artigo 41, inciso 4º, da Constituição Federal, a avaliação especial de desempenho deve ser feita durante o período de estágio por meio de concurso público para a indicação ao cargo de servidor público validamente ofertado. Esta é uma condição obrigatória para a obtenção de estabilidade e deve ser elaborada por um comitê estabelecido para este fim.

A estabilidade surge como terceiro requisito, a aprovação em avaliação especial de desempenho por comissão instituída para o efeito, se destina a evitar que a mera passagem do tempo seja condição suficiente para garantir a estabilidade do servidor. Nas palavras de Diniz:

No caso específico da administração pública, a avaliação de desempenho deve se dar em função da consecução da missão da administração pública, qual seja atender às necessidades da sociedade. Nisso difere-se da avaliação de desempenho em organizações do setor privado no que se refere aos parâmetros de medição da avaliação que, nesse tipo de organização, podem ser mensurados pelo atingimento de metas, lucros etc. Daí a importância de estudos e pesquisas que foquem a elaboração de avaliações de desempenho que possam medir variáveis importantes no contexto da administração pública (DINIZ, 2012, p. 16).

A avaliação de desempenho é uma ferramenta de extrema importância para a gestão de pessoas, pois facilita uma análise sistemática e processual do desempenho do profissional em relação às atividades desenvolvidas, os resultados alcançados pelas metas estabelecidas e seu potencial de desenvolvimento.

2- A AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

O Brasil percorreu um longo caminho na sua história da Administração Pública para se chegar ao modelo de administração que temos hoje que é a administração gerencial. Nesse caminho, foi estudado, desenvolvido e aplicado um instituto que tem como objetivo erradicar do serviço público práticas que lesem o interesse público. Esse é o instituto da estabilidade do servidor público que garante a ele a permanência no cargo para exercer o serviço público sem pressões de terceiro.

Superado esse contexto, o objetivo desta seção é explorar a avaliação de desempenho do servidor público como um requisito para a estabilidade.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS E A REALIZAÇÃO DO INTERESSE PÚBLICO ADMINISTRATIVO
Ernandes Antônio de Sousa, Andrey Lorena Santos Macêdo

Inicialmente, é importante destacar que para a Administração Pública e norteada por princípios e dentre eles o princípio da eficiência. Dessa maneira, o serviço público deve ser prestado de forma que seja eficiente e alcance os melhores resultados possíveis e “o servidor público tem papel extremamente relevante na construção de uma administração pública eficiente e voltada para os melhores resultados” (BEZERRA *et al.* 2019, p. 69). Portanto, é desse princípio –além da própria estabilidade – que a avaliação de desempenho surge no ordenamento jurídico brasileiro.

A avaliação de desempenho é um processo de avaliação da eficiência do serviço prestado pelo servidor público estável. Nessa avaliação é analisado critérios de produtividade e eficiência para constatar se servidor está prestando o serviço respeitando os princípios da administração pública, em especial o princípio da eficiência. Nesse sentido, “a Avaliação de desempenho é um mecanismo que busca conhecer e medir o desempenho dos servidores públicos na organização, estabelecendo uma comparação entre o desempenho esperado e o apresentado por esses indivíduos no exercício de suas funções. (ROSSI *apud* LOBATO *et al.*, 2015, p. 10).

Essa avaliação periódica de desempenho está regulamentada no artigo 41 da Constituição Federal (1988):

Art. 41. São estáveis após 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.

É possível perceber que a avaliação periódica de desempenho foi trazida nesse artigo da Constituição para aduzir que o serviço prestado pelo servidor seria avaliado. Assim, caso o servidor não esteja exercendo a função com produtividade, eficiência, assiduidade e aproveitamento poderá ser exonerado do cargo e assim perder a estabilidade.

O inciso III desse artigo foi incluído pela Emenda Constitucional nº 19/1998 que representou um momento significativo na história constitucional do Brasil. Sua promulgação ocorreu em um contexto de mudanças políticas e sociais, com o intuito de modernizar o Estado e promover a reforma da administração pública. Segundo Christine Oliveira Peter da Silva (1999), antes, o servidor público só perdia o cargo mediante o cometimento de falta grave, mas a reforma administrativa inaugurada por essa EC inaugurou também uma nova forma de perda de cargo: a perda de cargo em virtude da avaliação periódica de desempenho, quando constatar insuficiência no serviço prestado, excesso de despesas o e/ou descompromisso com o trabalho. Dessa forma, a luz do que advoga tal autora, é possível constatar que a EC nº 19/98 representou um grande impacto para a Administração pública, pois representa uma das maiores reformas administrativas que o Brasil já viveu.

Ainda, conforme a autora, “o principal objetivo da alteração não é avaliar apenas o servidor no período em que está em estágio probatório, mas permitir que a sua avaliação funcional dure todo o período de sua carreira” (DA SILVA, 1999, p. 05).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS E A REALIZAÇÃO DO INTERESSE PÚBLICO ADMINISTRATIVO
Ernandes Antônio de Sousa, Andrey Lorena Santos Macêdo

2.1 A ausência de regulamentação da avaliação

Assim como já foi destacado, embora seja a Carta Magna que tenha disciplinado a avaliação periódica de desempenho em seu texto constitucional, ela é também o único dispositivo jurídico que trata dela. Ainda, a CF/88 trouxe essa avaliação através de uma norma de eficácia mediada, ou seja, “As normas constitucionais de eficácia limitada, portanto, são as que possuem aplicabilidade diferida, mediata, que não estão prontas para serem aplicadas imediatamente, necessitando de complementação, através da edição de lei (de norma infraconstitucional)” (DE FIGUEREDO DANTAS, 2021, p. 202).

Entretanto, é de suma importância que essa avaliação periódica ocorra, tendo em vista que a sua existência é justificada por se tentar evitar que o servidor público estável relaxe no seu serviço. Essa avaliação do servidor público estável tem como objetivo principal fornecer um feedback sobre o desempenho do servidor e pode também identificar áreas de melhoria, bem como ser o motivo de sua exoneração.

A avaliação periódica de desempenho prevista na CF/88 como forma de perda de cargo infelizmente não cumpre com o papel pelo qual foi criada principalmente pela ausência de regulamentação em legislação especial, já que se trata de norma de eficácia mediata.

Essa avaliação na maioria das vezes não é realizada com todos os servidores públicos que ingressam no serviço público através de concurso público e adquire a estabilidade. Além de que quando realizada ela é feita de maneira superficial e não avaliando criteriosamente a eficiência da prestação do serviço pelo servidor estatutário, tendo em vista a lacuna legislativa para a definição dos métodos e procedimentos que devem ser adotados na sua realização.

Nesse sentido, a regulamentação dada pela Constituição Federal mostra-se insuficiente diante do cenário em que a estabilidade não é avaliada. A estabilidade é um dos institutos democráticos mais importantes da CF/88 e para tanto depende de que a avaliação periódica ocorra, a fim de que realmente seja confiada que o serviço público será prestado de forma a atingir o interesse social.

2.2 O projeto de lei 248/1998

Esse “espaço vazio” gerou a preocupação no poder legislativo, que através do projeto de lei 248, visa estender essa avaliação periódica para além de um requisito do alcance da estabilidade. Esse projeto de lei objetiva submeter o servidor público a avaliação anual de desempenho. O Art. 4º (PLP 248) enuncia que “o servidor público submeter-se-á a avaliação anual de desempenho, obedecidos aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa”. Segundo esse mesmo artigo, essa avaliação será analisada critérios de assiduidade, produtividade, qualidade do trabalho, presteza, entre outros.

Como podemos observar, o objetivo desse projeto de lei é estender a avaliação periódica de desempenho para uma avaliação anual e possibilitar que o trabalho do servidor seja submetido a uma análise de eficiência, reiterando assim a importância que essa avaliação tem. É o que aduz Marras

RECIMA21 - Ciências Exatas e da Terra, Sociais, da Saúde, Humanas e Engenharia/Tecnologia



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS E A REALIZAÇÃO DO INTERESSE PÚBLICO ADMINISTRATIVO
Ernandes Antônio de Sousa, Andrey Lorena Santos Macêdo

(2000 *apud* LOBATO *et al.* 2015, p. 07), “a avaliação de desempenho foi criada basicamente para acompanhar o desenvolvimento cognitivo dos empregados durante sua permanência na organização e especificamente para medir seu nível de CHA (conhecimentos, habilidades e atitudes)”.

Nesse viés, avaliar anualmente os trabalhos dos servidores e aferindo o rendimento de vossos serviços, é o caminho buscado para que a estabilidade não seja motivo de uma prestação de serviço com pouca dedicação ou desinteresse no trabalho e assim comprometer o interesse público.

Esse projeto de lei encontra-se atualmente na Câmara dos Deputados e, ao longo dos anos, não foi encaminhado para o Senado Federal. Sua última movimentação registrada ocorreu em 2017, o que significa que já passou seis anos desde então. O projeto está atualmente pronto para entrar na pauta de votações, aguardando a oportunidade para ser debatido e deliberado pelos parlamentares na Câmara dos Deputados (PLC 248/1998).

“A avaliação de desempenho precisa deixar de ser apenas um artigo de lei sem efeitos e passar a produzir as mudanças necessárias a que ela foi criada para assegurar a tão esperada eficiência e mostrar resultados efetivos” (MODESTO *apud* BEZERRA *et al.*, 2019). Diante disso, é necessário que essa avaliação deixe de ser apenas um requisito burocrático e praticamente invisível na legislação. Pois, não são todos os servidores públicos que passam por a avaliação de desempenho.

Além disso, há de que se mencionar acerca da ausência de regulamentação da avaliação em lei especial. Conforme foi demonstrado, o único dispositivo legal que trata da avaliação de desempenho é a CF, sendo o projeto de lei 248 apenas um projeto que ainda não foi aprovado pelo poder legislativo. Isso demonstra um déficit na própria gerência da Administração Pública, já que a avaliação se mostra tão importante na eficiência e alcance do interesse público.

3- O INTERESSE PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

É racional e didático conceituar etimologicamente o significado de interesse público, haja a vista sua íntima relação com a função da administração pública. “Interesse” é definido com algo que é importante, útil ou vantajoso, moral, social ou materialmente. “Público”, por outro lado, se refere ao que é do povo, da sociedade, que pertence a todos e é do interesse de todos. Podemos considerar também que:

O interesse público pode ser um querer valorativo geral e total numa comunidade, mas não tem necessariamente que o ser, bastando aparecer como a consciência de uma maioria. Os diversos interesses públicos não são senão uma pretensão majoritária que admite a possibilidade de que certa parte da comunidade não reconheça neles seu próprio interesse individual, não deixando a minoria de contribuir para a obtenção deste interesse majoritário, podendo inclusive ser constringida a tal (SILVA, 2000, p. 7)

Nesse contexto, o interesse público deve ser em prol da satisfação de interesses da coletividade e, para tanto, o sistema jurídico assegura uma diferenciação do ente público em relação ao particular como forma de garantir a implementação das medidas administrativas necessárias para a efetivação dos interesses da coletividade.

RECIMA21 - Ciências Exatas e da Terra, Sociais, da Saúde, Humanas e Engenharia/Tecnologia



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS E A REALIZAÇÃO DO INTERESSE PÚBLICO ADMINISTRATIVO
Ernandes Antônio de Sousa, Andrey Lorena Santos Macêdo

Dito isso, é importante que fique claro que o interesse público da administração pública não é o interesse ou desejo dos grandes governantes ou agentes a frente da administração pública, mas sim a convergência dos anseios da coletividade, mesmo não significando que todos concordam. De acordo com Silva (2000), cumprir o interesse público não é atender ao interesse comum de todos os cidadãos – o que seria impossível –, mas beneficiar uma coletividade de pessoas que tenham interesses comuns. O interesse público é despersonalizado.

A administração Pública, para buscar esse interesse público lança mão de princípios, que são mandamentos gerais para garantir que seja alcançado tal interesse público. Dito isso, o princípio da supremacia do interesse público sobre o privado é o próprio conceito de interesse público, uma vez que sua finalidade é garantir que os interesses coletivos não sobreponham os da coletividade.

De acordo com Mazza (2019, p. 152), em sua obra Manual de Direito Administrativo, “a supremacia do interesse público sobre o privado significa que os interesses da coletividade são mais importantes que os interesses individuais, razão pela qual a Administração Pública, como defensora dos interesses públicos, recebe da lei poderes especiais”.

Ademais, a Administração Pública, com o escopo de garantir que esse interesse público seja de fato alcançado, lança mãos dos Princípios da Administração Pública adotados na Constituição Federal de 1988, em seu art. 37 que temo como redação: administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Desse modo, é possível afirmar que os princípios garantem que o interesse público seja alcançado através da lei, nunca indo contra ela, portanto a legalidade; que seja sempre imparcial, impessoal, cumprindo não só o princípio da impessoalidade, mas também da supremacia do interesse público sobre o privado; atendendo aos fins moralmente sociais; atendendo à publicidade de todos os seus atos; e finalmente prezando pela eficiência de sua função.

Nas palavras de Mariana Coelho de Andrade:

Os princípios são pilares de qualquer ordenamento jurídico, portanto, são o ponto de partida na análise de todas as normas jurídicas. Quanto à estrutura, os princípios possuem um alto grau de abstração, a fim de acomodar as diversas regras que regulamentam a conduta humana de forma mais específica. Quanto ao seu conteúdo, os princípios estão mais próximos dos valores de justiça e, dentre as suas funções, estão as de conferir unidade e harmonia ao sistema jurídico, além de atenuar eventuais tensões normativas (ANDRADE, 2014, p. 06).

Todos em esses princípios se comunicando formam o interesse público da Administração Pública. Assim sendo, vale ressaltar que o princípio da eficiência ocupa um espaço de prestígio na administração pública. Foi arrolado através da emenda Constitucional nº 19/1998, responsável pela reforma administrativa. “O princípio da eficiência administrativa traduz uma maior presteza na máquina estatal e exige uma maior qualidade na prestação de serviços públicos (ANDRADE, 2014, p. 7)”.

Ainda de acordo com a autora, os contornos do princípio da eficiência administrativa estão ligados à forma como a Administração Pública consegue o máximo de resultados com o menor

RECIMA21 - Ciências Exatas e da Terra, Sociais, da Saúde, Humanas e Engenharia/Tecnologia



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS E A REALIZAÇÃO DO INTERESSE PÚBLICO ADMINISTRATIVO
Ernandes Antônio de Sousa, Andrey Lorena Santos Macêdo

dispêndio possível. Não se pode perder de vista, entretanto, que os direitos e garantias fundamentais devem ser respeitados por aqueles que exercem funções públicas.

De acordo com Carvalho Filho (2009. p. 27-30), “o foco do princípio da eficiência é a produtividade e economicidade, sempre buscando a redução de desperdícios de dinheiro público. Para isso, é essencial que os serviços sejam prestados com presteza e rendimento funcional”.

Deste modo, tal mandamento coaduna-se com a ideia de uma prestação de serviço eficiente pelo agente público, bem como com o conceito de interesse público da Administração Pública.

4- MÉTODO

Procedeu-se uma pesquisa documental à Lei nº 8.112/1990, à Constituição Federal de 1988, à Projeto de Lei Complementar nº 248/1998.

Inicialmente, separou-se as normas referidas, extraindo delas comandos sobre abrangência, estabilidade, remuneração, regime previdenciário, espécies de licença do regime estatutário e do regime celetista a fim de obter os primeiros dados sobre a comparação entre os dois regimes jurídicos.

Foi feito também uma vasta revisão bibliográfica de cunho qualitativo a fim aprofundar a discussão e análises sobre as duas variáveis envolvidas na pesquisa: regime jurídico estatutário e interesse público administrativo.

5- CONSIDERAÇÕES

Em uma última análise, ao percorrer os caminhos da organização da Administração Pública brasileira, especialmente no que se refere aos servidores públicos e a exigência de submissão destes a procedimento periódico de avaliação de desempenho, depreende-se que, pelo menos do ponto de vista teórico positivo, representa uma evolução no regime jurídico dos servidores públicos, no sentido de modernizar sem renunciar a institutos e garantias legais que fortalecem a Administração Pública.

Entretanto, apesar da previsão constitucional desde 1998 e da existência de Projeto de Lei complementar regulamentando a matéria, não há ainda aprovação no âmbito do Congresso Nacional, nem tampouco no âmbito das Administração Pública Estaduais e municipais.

Essa ausência de regulamentação, faz com que procedimentos de avaliação periódica de desempenho estejam sendo pouco aplicados na prática administrativa. Quando aplicados, não têm periodicidade regular ou planejamento a longo prazo.

Diante disso, considera-se necessário que essa avaliação de desempenho deixe de ser apenas um programa previsto na Constituição Federal, ainda sem regulamentação e passe a ser regulamentado em todas as esferas administrativas federativas, passando a fazer parte das rotinas administrativas no setor público.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS E A REALIZAÇÃO DO INTERESSE PÚBLICO ADMINISTRATIVO
Ernandes Antônio de Sousa, Andrey Lorena Santos Macêdo

REFERÊNCIAS

ALEIXO, Maria Isabela Nascimento. **Aplicação do princípio da Eficiência em face da estabilidade dos servidores públicos civis da união**. 2011. 68f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais – Direito) - Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande, Sousa, PB, 2011. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/13871>. Acesso em: 13 set. 2022.

ANDRADE, Mariana Coelho de. **A eficiência administrativa vista sob o ângulo do contrato de gestão**. 2014. 20 f. Monografia (Pós-Graduação Lato Sensu) – Escola de Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/2semestre2014/trabalhos_22014/MarianaCoelhodeAndrade.pdf. Acesso em: 17 fev. 2022.

BEZERRA, Suziane Rodrigues; DE ALENCAR XAVIER, Yanko Marcus; GUIMARÃES, Patrícia Borba Vilar. **A virtualização do processo avaliação especial de desempenho dos servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Norte e seus desdobramentos**. Brasília: Governo Digital, 2019. p. 69.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 248, de 1998**. Disciplina a perda de cargo público por insuficiência de desempenho do servidor público estável, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/Plp/plp248.htm. Acesso em: 15 maio 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 ago. 2022.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 21. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

DA SILVA, Christine Oliveira Peter. A reforma administrativa e a emenda nº 19/98: uma análise panorâmica. **Revista Jurídica da Presidência**, v. 1, n. 1, 1999. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/34>. Acesso em: 21 abr. 2023.

DE FIGUEIREDO DANTAS, Paulo Roberto. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Editora Foco, 2021.

DINIZ, Talita da Gama Silva et al. Estabilidade no emprego e o comportamento do servidor público de municipal. *In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, v. 9, p. 1-16, 2012. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/1201677.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2022.

FERREIRA, Silmar; VAILATE, Willian. O instituto da Estabilidade do Servidor Público Efetivo como Instrumento Para a Qualidade, Continuidade e Efetividade do Serviço Público. **Acad. Dir.**, v. 2, p. 562-587, 2020. Disponível em: <http://www.periodicos.unc.br/index.php/acaddir/article/view/2869>. Acesso em: 28 ago. 2022.

GONÇALVES, Francysco Pablo Feitosa. A Estabilidade na Administração Pública brasileira: sobre suas representações sociais e a (im) possibilidade de demitir servidores públicos. **Rev. Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 281, n. 1, p. 145-184, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/85656>. Acesso em: 29 ago. 2022.

LOBATO, Dirlene Gonçalves; SILVA, Elias do Nascimento; GUIMARÃES, Maria Ivone Pereira. **A Importância da Avaliação de Desempenho do Servidor Público Enquanto Dispositivo Funcional: Conceitos e Vantagens**. [S. l.: s. n.], 2015. Disponível em:



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS E A REALIZAÇÃO DO INTERESSE PÚBLICO ADMINISTRATIVO
Ernandes Antônio de Sousa, Andrey Lorena Santos Macêdo

https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/avaliacao_de_desempenho.pdf. Acesso em: 15 maio 2023.

MARINELA, Fernanda. **Direito administrativo**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

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

SILVA, Danielle Souza de Andrade e. **Interesse Público**: Necessidade e Possibilidade de sua Definição no Direito Administrativo. Direito Constitucional, Administrativo, Tributário e Filosofia do Direito. Coleção Bureau Jurídico, v. II. Brasília: ESAF, p. 21-31, 2000. Disponível em: https://www.jfpe.jus.br/imagens/stories/docs_pdf/biblioteca/artigos_periodicos/DanielleSouzadeAndrade/InteressepubliconecessidadeepossibilidadeEstudantescadernoacademicon62000.pdf. Acesso em: 20 fev. 2022.

SOUZA, Teresa Cristina Padilha de. **Mérito, estabilidade e desempenho**: influência sobre o comportamento do servidor público. 2022. Dissertação (mestrado em gestão empresarial) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3759> Acesso em: 30 ago. 2022.