

A REGULAMENTAÇÃO DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL: VISTA COMO MECANISMO RELEVANTE PARA CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO

EDNA KALINE SOUZA

Graduanda em Direito. Universidade Potiguar. E-mail: ednaekos@gmail.com

FELIPE BARBOSA MAUX

Pós Graduação em Direito Público - Constitucional, Administrativo e Processo Civil. Professor da Universidade Potiguar - UnP. E-mail: Filipe.maux@yahoo.com.br

Envio em: Agosto de 2016

Aceite em: Janeiro de 2018

Resumo

O presente trabalho pretende analisar a importância da regulamentação da Avaliação Periódica de Desempenho no âmbito da Administração Pública Federal. Embora tenhamos previsão expressa na Constituição Federal em 1988, o legislador tem se mantido inerte quanto à normatização dessa temática. A discussão central será em torno dos prejuízos causados aos serviços públicos, em virtude da ausência de implementação do mecanismo avaliativo, bem como sua relação direta com a concretização do princípio constitucional da Eficiência. Diante da ineficácia do Estado na prestação dos serviços públicos, busca-se meios de mudar essa realidade, a avaliação periódica surge nessa perspectiva como um mecanismo aplicado ao servidor público, a fim de evitar que o mesmo atue com desídia no exercício de suas atribuições, contribuindo desta forma para a ineficiência do serviço público. A temática tem sido pouco discutida no campo jurídico, por este motivo não se dispõe de estudos aprofundados, sendo assim partiremos das referências existentes. Portanto, pretende-se discutir acerca da importância de regulamentar uma ferramenta eficiente de avaliação periódica do servidor, no que se refere ao desempenho de suas funções.

Palavras-chaves: Avaliação periódica de desempenho. Regulamentação. Princípio da eficiência. Servidor público.

EVALUATION OF REGULATORY PERIODIC SERVER FEDERAL PUBLIC PERFORMANCE: SEEN AS RELEVANT MECHANISM FOR IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF EFFICIENCY IN THE PROVISION OF PUBLIC SERVICE

Abstract

This paper aims to analyze the Institute of Performance Periodic Evaluation in the Federal Public Administration with respect to its regulation, since we have specifically address the Federal Constitution in 1988, but is faced with the absence of regulation. The central discussion will be about the damage caused to public services due to the lack of regulation of such an institute as well as its direct relationship with search implementation of the constitutional principle of efficiency. Given the state of inefficiency in the provision of public services, we seek ways to change this reality, the periodic evaluation arises from this perspective as a mechanism applied to the public servant in order to prevent it from being desidioso in the exercise of their duties, contributing form for the inefficiency of the public service. Therefore, it is intended with this analysis discuss the importance of standardization of an efficient tool for evaluating the server and the service.

Keywords: Periodic Performance Evaluation. Regulatory. Efficiency. Public Server.

1 INTRODUÇÃO

Vive-se atualmente um cenário de extrema precarização dos serviços públicos, seja por falta de estrutura física, seja por ausência de capital humano capacitado e comprometido, somado a um quadro de gestores ineficientes e sem compromisso com a coisa pública.

Estima-se que para o bom desempenho da máquina estatal é necessário que cada um de seus membros cumpra suas atribuições com empenho, além de uma união com a estrutural institucional. Infelizmente, o que vemos hoje, de um modo geral é a “máquina pública brasileira” inoperante e de baixa produtividade.

Sabe-se que a função primária do Estado enquanto garantidor dos direitos básicos é promover a satisfação da coletividade, por isso é de extrema relevância que o Administrador, valendo-se de todos os meios humanos e matérias, venha trazer a prestação do serviço público de qualidade e com máximo de eficiência, pois muitas vezes ao necessitarmos do aparelho estatal, depara-se com situações de extremo descaso do poder público com o cidadão.

O Estado é um ente abstrato, suas vontades são exteriorizadas através de seus agentes públicos, estes representam a força motriz de toda máquina estatal, uma vez que cumprem a função própria do Estado, tornando-se assim referência imediata da atuação administrativa. Por esse motivo que a eficiência e qualidade do serviço público prestado depende necessariamente da atuação dos seus servidores.

Diante deste cenário de ineficiência e burocratização, que foi proposto em 1998 uma reforma administrativa, sendo realizada através da Emenda Constitucional nº, buscava-se superar esse modelo de administração burocratizada e lenta e implantar uma administração gerencial com foco nos resultados e voltada para a eficiência.

A essência da reforma era o aprimoramento da máquina Estatal, propiciando assim uma melhor qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão. Nesse contexto de reforma e obtenção de eficiência na prestação dos serviços, surge o instituto da avaliação periódica de desempenho, inserida na Constituição Federal através da referida emenda constitucional.

A proposta da avaliação é relativizar a estabilidade, instituto tão almejado por aqueles que ingressam

no serviço público, já que está inserida entre uma das possibilidades da perda do cargo do servidor estável. Vislumbra-se que sua regulamentação contribuirá no controle da má qualidade dos serviços prestados pelo Estado, uma vez que os servidores estarão sendo avaliados periodicamente.

Percebe-se que a ausência de regulamentação de tal instituto tem trazido muito prejuízos ao serviço público, uma vez que a administração federal tem absorvido servidores sem compromisso no servir e ineficientes no desempenho de suas funções. Diante desse quadro, percebemos a relevância da normatização de uma ferramenta eficiente de avaliação do servidor quanto ao serviço prestado.

Portanto espera-se, sem pretensão de exaurir a temática, discutir as nuances apresentada dentro desse cenário, que vem impactando diretamente os interesses de toda coletividade, usuárias do serviço público. O estudo foi desenvolvido através de pesquisa documental e revisão bibliográfica (periódicos, jornais, sites, livros, leis), a fim de ampliar a discussão acerca do tema.

2 A INTRODUÇÃO DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A Constituição Federal de 1988, no capítulo destinado a Administração Pública, traz uma seção específica de regras aplicadas aos Servidores Públicos, seção praticamente na sua totalidade inserida pela Emenda 19/98, que passou a prever novas garantias, mas também algumas obrigações a serem observadas pelos agentes públicos.

Nesse contexto, foi introduzido ao texto constitucional à avaliação periódica de desempenho, como mais uma possibilidade da perda do cargo do servidor estável, quando este se mostrasse ineficiente no exercício de suas atribuições, como preceitua o § 1º do artigo 41 da Constituição Federal:

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. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) (grifo nosso).

O objetivo primordial é aprofundar a temática disciplinada no inciso III, § 1º do artigo supracitado, qual seja a Avaliação Periódica de Desempenho que tem como objetivo principal conferir a atuação do servidor no exercício de suas atribuições, no que concerne a sua eficiência, zelo e rendimento funcional.

Evitando-se assim, que o servidor exerça suas atividades de forma desidiosa, já que uma vez comprovada através da avaliação periódica sua ineficiência, o mesmo poderá ser responsabilizado, podendo vir até a perder o cargo.

Na leitura do artigo acima citado, percebe-se a lacuna deixada pelo legislador quando inseriu a ferramenta da avaliação periódica na constituição. Alguns doutrinadores denominam de norma de eficácia limitada, aquelas que não produzem de imediato à plenitude de seus efeitos, pois dependem de uma lei integradora. No caso apresentado, a regulamentação depende necessariamente de uma lei complementar, dispondo sobre procedimento de aplicação.

No que se refere à legislação que visa regular essa matéria, tramita no Congresso nacional um projeto de lei complementar nº 248 do ano 1998 de iniciativa do Poder executivo. Atualmente, o projeto lei encontra-se na Câmara dos Deputados para discussão em plenário.

Embora o legislador tenha despertado para criar mecanismo visando garantir um serviço mais eficiente, percebemos o quanto o mesmo tem sido omissivo quanto a sua regulamentação, visto já passado 17 anos desde a proposta de sua normatização. Nota-se, portanto, que o poder executivo e legislativo tem se eximido de enfrentar essa problemática.

Com relação ao tema, o doutrinador Marçal Justen Filho traz esclarecimentos importantes (2009, p. 773):

A Redação constitucional do art. 41, §1º, é deficiente e exige interpretação adequada. É evidente que a alternativa de avaliação periódica de desempenho corresponde a uma modalidade de processo administrativo. A relevância do dispositivo reside em estabelecer que a demissão poderá fundar-se não apenas na prática de infrações graves, mas também na ausência de aptidão ou capacidade para o desempenho das atribuições inerentes ao cargo. A avaliação pe-

riódica destina-se não propriamente a verificar se o sujeito infringiu seus deveres, mas a apurar se dispõe de condições para cumpri-los.

O jurista e professor Almir Morgado também leciona sobre o tema, trazendo suas considerações sobre o instituto da avaliação periódica de desempenho, argumentando que (2008, p.104): “Essa hipótese, norma de eficácia contida, sujeita a regulamentação via lei complementar imporá ao servidor um constante dever de eficiência a ser periodicamente averiguada, o qual uma vez violado poderá acarretar a perda do cargo”.

O autor complementa seu posicionamento enfatizando que de uma maneira geral, pode-se dizer que a referida norma não é de todo desprovida de justificação. A eficiência e o bom desempenho são obrigações básicas de qualquer prestador de serviços tão importante quanto aquele de cuja atuação depende o atendimento direto ou indireto das necessidades públicas. No entanto, tudo dependerá de como a norma vier a ser regulamentada.

Diante do exposto, pode-se afirmar que a avaliação periódica foi inserida na carta constitucional com objetivo de fomentar os efeitos do princípio da eficiência, pois o servidor ao tomar conhecimento que estará sendo avaliado dentro do ambiente organizacional, tende compulsoriamente a trabalhar com mais qualidade, empenhando-se no cumprimento de suas funções institucionais.

2.1 AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO E O INSTITUTO DA ESTABILIDADE

Em sentido amplo, a estabilidade pode ser compreendida como a garantia de permanência no emprego. Do ponto de vista constitucional, é entendida como a garantia conferida ao servidor, aprovado em concurso público e nomeado para cargo de provimento efetivo.

Conforme bem conceitua o doutrinador Hely Lopes Meirelles (2011 p. 487-488):

A estabilidade é a garantia constitucional de permanência no serviço público outorgado a servidor que, nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, tenha transposto o estágio probatório de três anos, após ser submetido à avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

A Emenda constitucional nº19 de 1998, trouxe profundas alterações ao instituto da estabilidade, anterior a emenda só havia duas possibilidades de perda do cargo do servidor estável; a

primeira seria em virtude de sentença judicial transitada e julgada e a segunda mediante processo administrativo. Em ambos os casos, fica assegurado o direito ao contraditório e a ampla defesa.

A emenda, ora mencionada, veio em resposta à insatisfação da coletividade com os serviços públicos que vinha sendo prestados. Sua promulgação tinha como finalidade primária à imposição do dever de eficiência pela Administração.

A avaliação periódica de desempenho surge nesse contexto como uma alternativa a fim de evitar que o servidor, após a aquisição da estabilidade, acomode-se, frente à certeza de que não perderá seu cargo, caso aja com desleixo no exercício de suas funções.

Sendo assim, pode-se afirmar que no âmbito da Administração Pública, a avaliação periódica tem o propósito de afastar o instituto da estabilidade do servidor e conseqüente afastamento do serviço público, caso o agente público obtenha conceito insatisfatório, depois de submetido a processo avaliativo periódico.

Busca-se, atualmente, mudar o cenário vigente, superando um modelo de Administração precária e ineficiente, a fim de se alcançar maior produtividade e excelência na prestação dos serviços, visando assim atender o bem comum.

3 AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO X AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

A avaliação especial de desempenho não deve ser confundida com a avaliação periódica de desempenho, tratando a primeira de condição para aquisição da estabilidade, ao passo que a segunda seria uma ferramenta que, uma vez regulamentada, seria critério para permanência do servidor no cargo. Vale salientar que essas modalidades de avaliação foram inovações trazidas pela Emenda Constitucional nº19 de 1998 e incorporada ao texto constitucional.

A avaliação especial de desempenho está disciplinada no texto constitucional artigo 41 § 4º, e sua regulamentação encontrada no artigo 20 do Estatuto dos servidores federais. A avaliação tem sido ferramenta utilizada pela administração para conferir ao servidor a estabilidade, desde que obtenha aprovação em estágio probatório.

Durante o processo avaliativo, realizado por uma comissão instituída para essa finalidade, a aptidão e capacidade do servidor serão observadas obedecendo alguns fatores, estes previstos no art. 20 do Estatuto dos ser-

vidores públicos da União, lei nº 8112, de 11 de dezembro 1990 como: assiduidade; disciplina; capacidade de iniciativa; produtividade; responsabilidade.

A avaliação deverá acompanhar o desempenho do servidor por um período de três anos, tomando em vista esses fatores. Preceitua a legislação que quatro meses antes do fim desse prazo, a avaliação deve ser concluída e apresentada à autoridade superior para a devida homologação.

Segundo o art. 20, § 2º do referido estatuto, concluindo a autoridade pela não aptidão e ineficiência do servidor ao cargo, deverão ser exonerados ou reconduzidos ao cargo anteriormente ocupado, assegurado a estes as garantias do contraditório e ampla defesa.

A avaliação periódica de desempenho, como já dito, foi inovação trazida pela emenda nº19 de 1998, inserida entre as possibilidades da perda da estabilidade, ou seja, perda do cargo do servidor estável. Criada sob a perspectiva de trazer maior produtividade e eficiência aos serviços públicos.

Essa modalidade de avaliação periódica, desde que regulamentada, visa analisar o desempenho funcional do servidor estável, conferir sua eficiência no exercício de suas atribuições. Uma vez conferida à insuficiência do agente público, apurada por meio de procedimento administrativo, assegurado previamente às garantias do contraditório e ampla defesa, o mesmo poderá ser exonerado do cargo.

Com base no Projeto de lei de nº 248/1998 que hoje tramita no Congresso Nacional visando regulamentar a avaliação periódica, alguns critérios devem ser observados no procedimento de avaliação, conforme art. 4º, § 2º.

Art. 4º 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.

§ 2º A avaliação anual de desempenho de que trata esta Lei Complementar será realizada mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento:

- I - qualidade de trabalho;
- II - produtividade no trabalho;
- III - iniciativa;
- IV - presteza;
- V - aproveitamento em programas de capacitação;
- VI - assiduidade;
- VII - pontualidade;
- VIII - administração do tempo;
- IX - uso adequado dos equipamentos de serviço.

O sistema proposto adota os seguintes conceitos de avaliação: excelente; bom; regular; insatisfatório, considerando todos os critérios acima mencionados, para só então termos um percentual de aproveitamento.

Percebe-se que os critérios a serem analisados estão diretamente relacionados à eficiência na execução dos serviços, um bom aproveitamento no desempenho das funções. Nessa fase de análise não se verifica a aptidão do servidor à função atribuída, mas seu desenvolvimento, capacidade e rendimento funcional.

O referido projeto de lei prevê que a Avaliação anual de desempenho será realizada por comissão constituída para essa finalidade, modo semelhante ao utilizado na avaliação especial. Concluída a avaliação, será submetida à autoridade superior para homologação. Vale frisar que o conceito da avaliação será motivado exclusivamente pelos critérios definidos na legislação, não deixando margem para discricionariedade.

O projeto de lei prevê ainda que quando o termo avaliativo concluir pelo desempenho insatisfatório ou regular do servidor, será promovido capacitação e treinamento com ênfase nas deficiências identificadas, a ser considerado no planejamento do órgão ou entidade. Nota-se que o propósito é corrigir as insuficiências apresentadas pelo servidor, buscando desenvolver suas potencialidades e aperfeiçoamento funcional.

Por fim, a proposta de lei antevê que o servidor será exonerado caso receba dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório ou três interpolados nas últimas cinco avaliações. Pode-se concluir que a perda do cargo só é aplicada como última alternativa.

Nota-se, de acordo com o projeto de regulamentação de tal instituto, que o objetivo fundamental é avaliar periodicamente, segundo critérios técnicos e objetivos, as condições de aptidão e desempenho do servidor em relação às atribuições do cargo que lhe foram impostas.

Por conseguinte, conclui-se que a finalidade da avaliação não é punir o servidor, visto que a ineficiência não está prevista como causa de infração disciplinar. Busca-se, no entanto, evitar a acomodação do servidor, causada muitas vezes após aquisição da estabilidade.

4 PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA: ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA A EXISTÊNCIA DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Sabe-se que a administração pública é regida por princípios constitucionais, norteadores de todos os atos administrativos, princípios esses que devem ser observa-

dos por todos os agentes públicos no exercício de suas funções, entre eles está elencado o princípio da eficiência, preceito basilar dos serviços prestados pelo Estado.

Conforme explicita nossa Carta Magna de 1988 no capítulo destinado a Administração Pública:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

O princípio da eficiência foi inserido na Constituição Federal através da Emenda Constitucional 19/98, denominada reforma administrativa. Esse princípio preconiza que a atividade administrativa desempenhada pelo agente público deve ser exercida com presteza, zelo e rendimento funcional de forma a satisfazer os interesses dos usuários.

Realizando um estudo sistemático da inserção de tal princípio na constituição federal, verificou-se que a proposta em melhorar a qualidade no serviço público foi o pilar fundamental de toda a reforma administrativa; visava-se uma mudança estrutural em todo o aparelho estatal, uma administração dotada de características do campo privado, voltada, sobretudo para eficiência.

Doutrina sobre o tema o mestre em Direito José dos Santos Carvalho Filho (2012, p.29):

Não é difícil perceber que a inserção deste princípio revela o descontentamento da sociedade diante de sua antiga impotência para lutar contra a deficiente prestação de tantos serviços públicos, que incontáveis prejuízos já causou aos usuários.

Dentre uma das medidas objetivando concretizar o dever de eficiência, tivemos a introdução no texto constitucional da avaliação periódica de desempenho, responsável por avaliar a suficiência e empenho do servidor no exercício de suas atribuições, como também sua adequação técnica às exigências do cargo e o fim almejado pela administração.

Sabe-se que a conceito de eficiência do serviço público não está atrelada exclusivamente ao desempenho produtivo do servidor no exercício de sua função; é necessário um conjunto de fatores para a materialização do princípio, como o aparelhamento adequado da máquina estatal, quantidade suficiente de servidor para atendimento das demandas de cada órgão, além de uma remuneração compatível com a complexidade e

relevância da atividade.

Pelo princípio da eficiência busca-se essencialmente agilidade, rentabilidade funcional e principalmente responsabilidade no cumprimento dos deveres estabelecidos a todo e qualquer agente público.

O constitucionalista José Afonso da Silva (2010, p.673), tratando sobre o tema, destacou que “o princípio da eficiência administrativa consiste na organização racional dos meios e recursos humanos, materiais e institucionais para a prestação de serviços públicos de qualidade com razoável rapidez e em condições econômicas e de igualdades dos consumidores”.

O doutrinador em Constitucional/Administrativo Alexandre de Moraes (2011, p.200) traz em sua obra importante esclarecimento sobre este princípio:

Assim, princípio da eficiência é o que impõe à administração pública direta e indireta e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, rimando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitarem-se desperdícios e garantir-se maior rentabilidade social.

Sendo assim, cabe ao Estado exercendo sua função legislativa incorporar o princípio da eficiência aos seus atos e regulamentar o instituto da avaliação periódica de desempenho, instrumento de extrema relevância do ponto de vista prático, a fim de alcançar uma boa administração.

4.1 ESTATUTO DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL E O DEVER DE EFICIÊNCIA

O Estatuto dos servidores públicos federais da União, lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, embora não traga expressamente em seu corpo normativo o princípio da eficiência, disciplina deveres a serem cumpridos pelo servidor, como também proibições funcionais, trazendo de forma implícita a exigência do dever de eficiência na condução de suas tarefas.

Nesse sentido, artigo 116 do referido estatuto disciplina os deveres a serem observados pelo agente público. Logo no seu inciso I, traz o dever do servidor de exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo, lista ainda o atendimento com presteza, assiduidade e pontualidade ao serviço, usar da urbanidade com os usuários dentre outros.

Com isso, nota-se que os deveres elencados no Es-

tatuto federal possuem o condão de disciplinar a atuação do servidor público, almejando desta forma um bom desempenho da atividade pública, buscando em sua essência alcançar a eficiência administrativa.

Os deveres postos na legislação são, na verdade, regras de condutas que devem ser observadas em qualquer ambiente profissional. Portanto, quando se fala em atividade pública, é de extrema relevância que seja levado em conta à função primária do Estado que é satisfazer o interesse da coletividade.

Nessa ordem de ideais, ressalta-se que a finalidade imediata da imposição de tais deveres e a regulamentação de um instrumento que vise controlar essa atuação é manter a qualidade e o bom andamento do serviço.

Conclui-se, desse modo, que o objetivo da imposição desses deveres é evitar a desídia do servidor no desempenho de suas funções, uma atuação ineficiente e a falta de atenção no cumprimento de suas atribuições.

5 CONCLUSÃO

Vimos que a função primária do Estado é garantir os direitos básicos do cidadão e promover a satisfação da coletividade. Para que isso ocorra é necessário que o administrador se utilize de todos os meios humanos e materiais a fim de trazer uma melhor qualidade e maior eficiência na prestação do serviço público.

Observa-se que o capital humano ocupa um maior destaque na prestação do serviço, por isso é relevante que esse conjunto de servidores estejam comprometidos com o desempenho de suas funções. Para esse controle é necessário um instrumento de avaliação periódica.

Essa tendência de uma nova administração, reestruturação do Estado, voltado para a qualidade na prestação dos serviços públicos, afim de satisfazer os interesses do cidadão, demanda um corpo de servidores devidamente capacitados.

Concluir-se, portanto, que temos uma relação de mútua cooperação, a administração depende dos servidores para execução das atividades, contribuindo a administração para a evolução do servidor, que através da avaliação periódica pode realizar a análise do desempenho do servidor no exercício de suas atribuições.

Embora o texto constitucional traga expressamente o instituto da Avaliação Periódica de Desempenho, sabe-se que para sua eficácia carece de lei complementar que a regule e o legislador, aquele investido de competência para criar normas, de acordo com a repartição de poderes, tem se mostrado omissivo quanto à regulamentação de tal instituto.

Enquanto isso, temos prejudicado a concretização do princípio da eficiência, razão de existência da avaliação periódica do servidor público federal.

Para alcançar uma administração eficiente é necessário superar a falta de estrutura da máquina pública, que poderá possivelmente ser solucionada ou pelo menos amenizada se tivermos um maior comprometimento e eficiência dos gestores públicos.

Vale ressaltar que o texto constitucional prevê a participação dos usuários na Administração pública, seja na fiscalização ou no controle. Para que essa participação se efetive, grande parte dos órgãos tem criado ouvidorias, sistema de disque-denúncia, visando assim aproximar o Estado à sociedade. Nesse contexto de insatisfação, é de suma importância que os usuários utilizem essas ferramentas, para que o Estado tome conhecimento efetivo da atuação de seus servidores.

A palavra do momento é produtividade, o Estado deve buscar o alcance dos resultados. Para que isso se concretize é necessário existir um mecanismo de controle de desempenho dos servidores, e a Administração proporcionar um mínimo de estrutura para a realização das atividades.

Acredita-se que se tivermos um instrumento bem planejado, critérios bem definidos, gestores comprome-

tidos com a gestão pública, poderemos, sim, implementar o instituto da avaliação periódica, alcançando assim o fim desejado, que é uma boa administração com a prestação dos serviços públicos com mais qualidade e produtividade.

De todo o exposto, logo se evidencia a necessidade e a importância em regulamentar a Avaliação Periódica de Desempenho, já que tal instituto foi criado com o propósito de garantir um serviço público mais eficiente, na medida em que os agentes públicos estariam sendo avaliados periodicamente no que é tocante a sua eficiência e rendimento funcional.

Por conseguinte, conclui-se que não é possível afirmar que a regulamentação da avaliação periódica de desempenho seja capaz de concretizar o princípio da eficiência, pois requer muito mais do que uma norma impondo a conduta do servidor, almeja-se uma maior consciência por parte desse, da importância da função desempenhada enquanto representante do Estado.

Portanto, o estudo teve o propósito de abrir o caminho de discussões acerca do tema a fim de auxiliar a evolução do processo da avaliação periódica de desempenho, visto estarmos diante de um tema amplo que carece de um planejamento mais específico, incapaz de ser analisado em um único trabalho acadêmico.

REFERÊNCIAS

ALBERNAZ, Maria de Fátima Gonçalves. **A avaliação de desempenho sob a ótica dos servidores da previdência social: o caso de Contagem/MG**. 2010. 74 f. Monografia (Especialização em Negociação Coletiva) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Belo Horizonte. 2010. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/40336>>. Acesso em: 30 out. 2015.

BOCAFOLI, Amarilis Inocente. **Responsabilidade administrativa dos funcionários públicos por ineficiência**. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2134/tde-31012011-161517/>>. Acesso em: 30 out. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em 10 jun. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa**. 1988. Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/quadro_emc.htm> Acesso em 10 jun. 2016.

_____. **Lei 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Site do planalto acessado em 10 de junho de 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm>

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

CALDAS, Igor Lúcio Dantas Araújo. A avaliação periódica de desempenho do servidor público estável: efeitos do princípio da eficiência sobre o desempenho servidor público. **Conteúdo Jurídico**. Brasília/DF: 19 abr. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.31760&seo=1>>. Acesso em: 30 out. 2015.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 25. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2012.

DIAS, Jefferson Aparecido. **Princípio da Eficiência & Moralidade Administrativa – a Submissão do Princípio da Eficiência à Moralidade Administrativa na Constituição Federal de 1988**. 2.ed. Curitiba: Juruá Editora. 2009.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 15. ed. Revista atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

MARÇAL, Justen Filho. **Curso de Direito Administrativo**. 4.ed. São Paulo: Saraiva 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 37.ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2011

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 29.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MORGADO, Almir. **Manual de Direito Administrativo**. Niterói: Editora Impetus, 2008.

SILVA, José Afonso, **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 34. Ed. São Paulo-SP: Editores Malheiros, 2010.