



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ANTONIO GREGÓRIO DA SILVA

A ESTABILIDADE FUNCIONAL E A (IN)EFICIÊNCIA DO SERVIÇO PÚBLICO

**CAMPINA GRANDE – PB
2014**

ANTONIO GREGÓRIO DA SILVA

A ESTABILIDADE FUNCIONAL E A (IN)EFICIÊNCIA DO SERVIÇO PÚBLICO

Artigo apresentado como requisito parcial para a Conclusão de Curso na Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Raymundo Juliano Rego Feitosa

CAMPINA GRANDE – PB
2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S586e Silva, Antonio Gregório da
A estabilidade funcional e a (in)eficiência do serviço público
[manuscrito] / Antonio Gregorio da Silva. - 2014.
24 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,
2014.

"Orientação: Prof. Dr. Raymundo Juliano Rego Feitosa,
Departamento de Ciências Jurídicas".

1. Serviço Público. 2. Estabilidade Funcional. 3. Direito
Administrativo. I. Título.

21. ed. CDD 342

ANTONIO GREGÓRIO DA SILVA

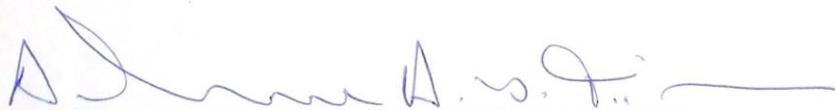
A ESTABILIDADE FUNCIONAL E A (IN)EFICIÊNCIA DO SERVIÇO PÚBLICO

Artigo apresentado como requisito parcial para a Conclusão de Curso na Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

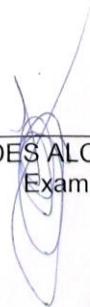
Aprovado em 03/ JULHO /2014.



Prof. Dr. RAYMUNDO JULIANO REGO FEITOSA / UEPB
Orientador



Prof. Dr. ALEXANDRE HENRIQUE SALEMA FERREIRA / UEPB
Examinador



Prof. Esp. LAPLACE GUEDES ALCOFORADO DE CARVAHO / UEPB
Examinador

A ESTABILIDADE FUNCIONAL E A (IN)EFICIÊNCIA DO SERVIÇO PÚBLICO

SILVA, Antonio Gregório da¹

RESUMO: Entre o povo brasileiro, há um senso comum de que os servidores públicos são pouco eficientes, muito desidiosos, demasiadamente lentos e que geralmente tratam as pessoas com extrema negligência, amparados pela garantia da estabilidade funcional. Nesse sentido, o dispositivo constitucional da estabilidade, pensado para proporcionar a continuidade do bom trabalho independentemente de quem esteja no poder, acabou se transformando em um indelével obstáculo à eficiência funcional da máquina pública. Este artigo se destina a investigar a existência de uma relação direta entre a estabilidade funcional, que os servidores da Administração Direta do Governo da Paraíba têm, e o comportamento de acomodação no desempenho profissional. Procurou-se abordar até que ponto, a estabilidade pode influenciar no comportamento desidioso dos servidores públicos, especificamente na estrutura governamental. Para isso, realizou-se um levantamento bibliográfico sobre os princípios da estabilidade e eficiência na legislação, bem como uma análise documental em 138 edições do Diário Oficial do Estado, para verificar os índices de incidência de demissões por desídia de servidores públicos durante o primeiro semestre de 2014. A pesquisa documental analisou também a aplicação de pena de demissão por outras causas no mesmo período. É importante destacar que o estudo não teve o condão de avaliar um determinado governante, e sim, expor um panorama que poderá proporcionar uma discussão reflexiva que envolva os comportamentos desidiosos associados a estabilidade funcional na administração direta do Governo da Paraíba. Nessa abordagem, o presente artigo enfocará o instituto da desídia do servidor público, como única hipótese de demissão culposa, percorrendo a conceituação que lhe é dada pela doutrina e jurisprudência trabalhista e administrativista e conseqüentemente a necessidade da administração pública observar os princípios da eficiência para sua caracterização, bem como da proporcionalidade e razoabilidade para aplicação das penalidades cabíveis.

Palavras-chave: Estabilidade; Eficiência; Desídia; Governo da Paraíba.

¹ Graduando em Direito (UEPB, 2014). E-mail: antonio-gregorio@ig.com.br

1. INTRODUÇÃO

Todos os dias, milhares de cidadãos paraibanos dirigem-se às repartições públicas em busca de soluções para os problemas criados pelo convívio social, nos moldes da sociedade contemporânea. Nessa busca diária por soluções para problemas administrativos e pelo equilíbrio no tocante aos conflitos sociais, o cidadão (que também é contribuinte na manutenção do funcionamento da estrutura da máquina pública), muitas vezes depara-se com servidores, que nem sempre estão com disposição para solucionar as demandas apresentadas.

A estabilidade proporcionada pelo regime estatutário prevista no art. 41 da Constituição Federal e no art. 35 da Constituição do Estado da Paraíba, traz consequências desastrosas para a eficiência do serviço público em todas as esferas governamentais, a ponto de causar surpresa, quando algum servidor público atende prontamente às demandas dos usuários dos serviços prestados pelo Estado, embora a nossa lei maior exija formalmente esse zelo pelo serviço prestado ao contribuinte, na prática, a desídia geralmente prevalece.

A Emenda Constitucional nº 19/98, inseriu o princípio da eficiência no serviço público, entre os princípios da Administração Pública, redação que também foi incorporada no caput do Art. 30 da atual Constituição paraibana, através da Emenda nº 18/2003, e assim sendo, a melhor doutrina conceitua que a eficiência é um imperativo que se impõe a todo agente público para realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional. Entretanto, ao contrário do que preceitua a legislação vigente, o comportamento desidioso ainda é uma constante em todas as esferas do poder.

A estabilidade é um instituto que existe em nosso ordenamento jurídico e tem como finalidade assegurar aos ocupantes de cargos públicos de provimento efetivo uma expectativa de permanência no serviço público, após três anos de efetivo exercício, desde que adequadamente cumpridas suas atribuições. Ela está prevista no art. 41, caput, da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 e beneficia somente os servidores estatutários, não se aplicando aos servidores públicos de natureza contratual, com empregos públicos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse artigo, promove-se intencionalmente um trocadilho com o princípio da (in)eficiência, para analisar o instituto da desídia, hipótese de demissão culposa e importante instrumento contra a ineficiência no serviço público, ponderando seu conceito segundo a doutrina trabalhista e administrativista, requisitos, configuração e casos concretos, com o objetivo de elucidar a matéria viabilizando sua aplicação, ainda tímida na esfera do Poder Executivo do Estado da Paraíba.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 é um marco histórico para todos os brasileiros e envolveu todo o ordenamento jurídico de modo a produzir alterações profundas. Não há dúvidas, que o princípio basilar da Constituição é o da dignidade da pessoa humana seguido por vários outros que com este se alinham, dentre os quais, figura o princípio da eficiência da administração pública. Esse princípio, como os demais, tem uma carga normativa tal como as demais regras constitucionais, por isso, verifica-se uma mudança abismal entre a Constituição de 1988 e as anteriores.

Com o fim do regime ditatorial e diante do Estado democrático de direito, em razão da nova ordem constitucional, o Direito Administrativo também passou por uma mudança fenomenal de paradigma, notadamente pelos ditames contidos no *caput* do art. 37 do supracitado diploma legal.

Vale salientar que a nossa Constituição cidadã, declara ser a República Federativa do Brasil um Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, o Estado democrático de direito é um conceito que designa qualquer Estado que se aplica a garantir o respeito das liberdades civis, ou seja, o respeito pelos direitos humanos e pelas garantias fundamentais, através do estabelecimento de uma proteção jurídica. Em um Estado democrático de direito, as próprias autoridades políticas estão sujeitas ao respeito das regras de direito, nas palavras de Porta (2012):

Ao assumir o Estado Democrático de Direito como ideal político-jurídico, a Constituição Federal não só configura as principais normas do ordenamento jurídico pátrio, mas também manifesta uma nova ordem de direitos (valores) individuais, sociais, coletivos, políticos e, em especial, os da cidadania. Nesse quadro político-jurídico, indivíduos e grupos sociais se fortalecem à medida que repartem com o Estado a responsabilidade pela realização dos interesses gerais e fundamentais da sociedade. (...) Nesse âmbito, a norma passa a ter juridicidade, isto é, torna-se jurídica, adquire normatividade, ao

ganhar uma determinada força, capaz de impor coercitivamente seu mandamento, sob pena de se aplicar uma sanção jurídica. Pode-se, então, afirmar que a norma jurídica impera porque expressa o *dever-ser* do Estado e dos administrados que a ela se subordinam. Essas pessoas, jurídicas ou físicas, devem ter o comportamento descrito pela norma jurídica. Não há outra possibilidade, caso não queiram sofrer alguma sanção jurídica. Portanto, no plano da concretização, elas são coagidas, forçadas, constrangidas a procederem de acordo com o comando estrutural da norma jurídica. (PORTA, 2012).

No entanto, quando o contribuinte, mantenedor de toda estrutura governamental, busca os serviços ofertados pela Administração Pública, raras vezes encontra servidores eficientes e nem sempre é atendido a contento.

A busca pela eficiência do serviço público e implantação do sistema de controle dos servidores, talvez seja um dos maiores desafios que os governos, nas três esferas e em todos os seus níveis, estejam sempre por fazer ou concluir.

Esses dois problemas intrinsecamente relacionados, por um lado, a ineficiência dos serviços públicos prestados à população, e do outro, a falta de um efetivo controle sobre as ações desenvolvidas pelos servidores no dia-a-dia das repartições públicas, receberam maior destaque a partir da década de 1990, quando, associados aos ditames do Fundo Monetário Internacional (FMI) para abertura econômica estabelecida pelo que se convencionou chamar de *Consenso de Washington*, o governo de Fernando Collor adotou o modelo mais liberal de abertura da economia e deu início a uma série de desestatizações que continuariam nos governos seguintes.

I – PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA À LUZ DO CONSENSO DE WASHINGTON

As diretrizes do *Consenso de Washington* foram formuladas no final de 1989 por economistas e instituições como o FMI, Banco Mundial e Tesouro dos Estados Unidos, e pregavam o ajustamento macroeconômico dos países em desenvolvimento, que atravessam um longo período de dificuldades para o crescimento de suas economias. Assim, muitas reformas gerenciais foram implantadas por todos os governos da América Latina, com a falsa promessa de que o Estado mínimo seria a solução para a ineficiência das administrações públicas.

No Brasil, durante toda aquela década, os governos de Fernando Collor, Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso, tentaram convencer a sociedade no sentido de que, em um Estado moderno, precisava-se criar instrumentos capazes de

aumentar a eficiência do serviço público e garantir um controle mais efetivo da prestação desses serviços aos contribuintes. Dessa forma, esses governos trataram de reduzir a dimensão da máquina pública, através das privatizações e alterar a legislação federal como premissas da administração gerencial de um novo Estado que, segundo os neoliberais, estava surgindo.

Dentro do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado Brasileiro, ações dessa natureza também foram implantadas, com efeito, pelo Governo de Fernando Collor, através da Medida Provisória nº 150, de 15 de março de 1990, quando o novo governo decidiu promover uma alteração radical na estrutura organizacional do Executivo Federal. O conjunto de alterações efetuadas pela gestão de Fernando Collor, implicou na redução de 27 para 12 ministérios, na centralização decisória em torno da Presidência da República e dos novos ministérios e grande desorganização administrativa. “As alterações efetuadas resultaram, ao final, na demissão ou dispensa de 112 mil servidores e aposentadoria de outros 45 mil”².

Além disso, o governo Collor também criou o Programa Nacional de Desestatização que enunciava entre os seus objetivos a transferência para a iniciativa privada das atividades indevidamente exploradas pelo setor público, no intuito de reduzir a dívida pública, promover a retomada dos investimentos nas empresas privatizadas, a modernização do parque fabril, a ampliação de sua competitividade, o recuo do Estado para as atividades fundamentais para as prioridades nacionais e o fortalecimento do mercado de capitais.

Segundo Visentini (2006, p. 17) “o governo Collor, programou a privatização de 31 empresas estatais, sendo que ao final do seu governo foram alienadas apenas 15 empresas”. Ainda durante o seu curto período do governo, Fernando Collor determinou a liquidação de 5 empresas públicas e sociedades que o Estado brasileiro tinha participação (EBTU, EMBRAFILMES, EMBRATER, PORTOBRÁS e PETROMISA).

Durante o governo de Itamar Franco, a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), foi privatizada para o Grupo Vicunha, que também arrematou a Companhia Vale do Rio Doce. Após oito anos seguidos apresentando prejuízos (de 1985 a 1992), já no primeiro ano depois de privatizada, a Vale do Rio Doce começou a apresentar lucros.

² VISENTINI, Georgine Simões. Reforma do Estado no Brasil (1995-1998). p. 16.

Itamar Franco, ao contrário de Collor, não era um entusiasta das privatizações e sob seu mandato o programa foi desacelerado, embora no final de 1994, ainda tenha autorizado a venda da Embraer, que foi comprada pelo grupo Bozano/Simonsen.

No entanto, foi durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, que as privatizações ganharam maior projeção, com a venda de estatais em setores estratégicos, como telecomunicações, energia e siderurgia. Ainda durante a gestão de Fernando Henrique, os governos de São Paulo e Rio de Janeiro, a exemplo do que já havia ocorrido em quase todos os estados da Federação, inclusive na Paraíba, privatizaram bancos estaduais, como o Banerj e o Banespa. Já entre 1996 e 1999, o governo federal promoveu o desmonte das estatais ferroviárias, com a concessão da quase totalidade da malha à iniciativa privada.

Naqueles governos neoliberais, a propaganda oficial encarregou-se de pregar que tudo que provinha da administração burocrática era obsoleto e ultrapassado, devendo ser superado como única forma de se implantar a eficiência nos serviços públicos. Nesse sentido, em 4 de junho de 1998, coube ao Congresso Nacional promover alterações na carta magna, com a promulgação do texto da Emenda Constitucional nº 19.

A ideologia neoliberal defende a ideia de que a iniciativa privada é capaz de produzir bens e serviços de forma eficiente e barata; enquanto a Administração Pública, considerada ineficiente e caminho favorável para prática da corrupção, representa um entrave ao bom funcionamento do mercado. Segundo a mesma lógica, os servidores públicos são considerados ineficientes e desidiosos. Trata-se de um preconceito comum e persistente, mesmo diante do fato de que existem servidores públicos exemplares em muitas repartições, e de que, em instituições privadas, há funcionários que, adaptados à cultura empresarial, conseguem ser premiados mesmo se esquivando do trabalho ou usando de condutas nem sempre éticas.

Entretanto, no presente trabalho a questão central reside em analisar se existe alguma relação entre a estabilidade funcional e a ineficiência dos serviços públicos, norteado pela possibilidade (ou não) da administração pública fazer cumprir o princípio da eficiência previsto na Constituição Federal. Segundo o posicionamento de Modesto (2000), as recorrentes demonstrações de ineficiências

das ações governamentais não são, necessariamente, partes indelévels da administração pública.

É equivocado pensar que apenas o direito privado e os entes privados possam assegurar e impor padrões de eficiência nos serviços oferecidos ao cidadão e que a exigência de atuação eficiente não tenha sentido jurídico. No direito público, mudam a natureza dos resultados pretendidos e a forma de realização da atividade, mas a necessidade de otimização ou obtenção da excelência no desempenho da atividade continua a ser um valor fundamental e um requisito da validade jurídica da atuação administrativa. (MODESTO, 2000, p. 73)

A noção da Administração Pública como ambiente propício para a corrupção é sustentada por preconceitos ideológicos. Entretanto, esses preconceitos não se sustentam quando se leva em consideração os dados preliminares de uma pesquisa da organização britânica *Tax Justice Network*, compilada por Rafael Azzi (2014), na qual tratando sobre os índices de corrupção comparados à sonegação fiscal, detectados no Brasil, constata que:

A corrupção do Estado é um problema real que deve ser combatido através de ações de transparência pública e da prestação de contas à sociedade. De acordo com um relatório produzido pela Fiesp (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo), o Brasil perde de R\$ 50,8 bilhões a R\$ 84,5 bilhões por ano com corrupção governamental. Entretanto, a corrupção não é exclusividade do Estado. No que se refere a processos de sonegação fiscal, classificado como corrupção privada, uma pesquisa da organização britânica *Tax Justice Network* aponta perdas muito maiores para o país: 280,1 bilhões de dólares por ano (AZZI, 2014)³.

Então, diante do volume alarmante da sonegação fiscal, que se traduz numa prática criminosa da iniciativa privada, combatida diariamente pelos diversos governos da federação, seria prudente afirmar que a Administração Pública é eficiente e as empresas privadas corruptas? Entendemos que não. Por trás da sonegação fiscal quase sempre há um servidor público corrupto, tentando tirar proveito pessoal da *res pública*. A corrupção da Administração Pública é um problema real que deve ser combatido através de ações de servidores éticos e motivados para o trabalho no trato com a coisa pública.

Para uma pessoa comprometida com a importância da sua função perante o seu grupo social, há diferentes motivações para o seu trabalho. Os principais

³ AZZI, Rafael. "Estado ineficiente", mito medíocre. In: Outras Palavras. Carta Capital, edição de 07/01/2014. Disponível em <<http://www.cartacapital.com.br/blogs/outras-palavras/2014estado-ineficiente2014-mito-mediocre-1246.html>>, acesso em: 19 maio 2014.

estímulos motivacionais, tais como a percepção de realizar uma tarefa significativa, o reconhecimento dos outros e a possibilidade de progressão funcional, podem existir ou não, tanto no serviço público quanto na iniciativa privada e nem por isso todas as pessoas deixarão de ser éticas e outras moralmente indefensáveis.

II – ESTABILIDADE: TEU SOBRENOME É COMODISMO?

Ainda hoje essa é a realidade no serviço público. Apesar dos esforços empreendidos pelos legisladores para mudar essa imagem negativa. Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 19, ao se proceder com uma análise mais acurada da Constituição, observa-se que algumas mudanças benéficas foram implantadas no sentido de criar outros mecanismos de controle das administrações sobre seus servidores, inclusive aumentando o lapso temporal do estágio probatório. A partir da referida emenda, para o servidor público adquirir a estabilidade funcional no serviço público, terá que passar por um período de avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade, durante três anos de atividades, contínuas ou não.

A estabilidade também foi garantida ao grupo denominado pela imprensa de “trem da alegria”, que foram aqueles que assumiram cargos públicos antes de 5 de outubro de 1983, sem necessidade de concurso público. Devido as contingências vivenciadas pelos congressistas no decorrer da Assembleia Nacional Constituinte de 1987-88, aqueles servidores nomeados ainda durante a ditadura militar, consoante o art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, foram considerados estáveis no serviço público, abrangendo os integrantes das três esferas dos governos, incluindo, os da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, mesmo que não tivessem sido admitidos por meio de concurso público.

Nesse sentido, Celso Antônio Bandeira de Mello, leciona:

Estabilidade é o direito de não ser desligado senão em virtude de sentença judicial transitada em julgado; processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa ou mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa. Adquirido este atributo, se for irregularmente demitido, tem direito à reintegração. (MELLO, 2012, p. 295)

Para Alexandrino e Vicente (2011) a justificativa para a criação da estabilidade e a sua elevação a patamar constitucional é a de que “os servidores públicos, no exercício de suas atribuições sofrem pressões e ingerências de natureza política” e muitas vezes são coagidos a atuar em desacordo com o princípio da impessoalidade, em evidente detrimento do interesse público para favorecer àqueles que têm poder para nomeá-los ou exonerá-los.

Outro motivo é a necessidade de profissionalização dos quadros funcionais do serviço público, o qual se tornaria inviável se a cada mudança de governo fosse feita a substituição dos servidores pelos apadrinhados da administração em exercício.

Este dispositivo legal criado para garantir o curso natural dos serviços públicos no decorrer das mudanças de governos, paulatinamente tende a gerar o comodismo entre os servidores. Parece-nos óbvio que a estabilidade causa desmotivação pessoal pela falta de metas e/ou perspectivas de ascensão funcional. Ora, a garantia da estabilidade é o atrativo dos editais dos concursos para o serviço público, diante da zona de conforto proporcionada por essa garantia constitucional, associada a ausência de um controle mais efetivo das ações no tocante à cobrança pela eficiência, isto em qualquer cenário, alimenta o comodismo.

Este argumento justificaria o senso comum de que os servidores públicos trabalham menos do que aqueles que se empregam na iniciativa privada. Essa explicação se baseia na premissa de que a principal motivação para a eficiência no trabalho é o medo da demissão. Consequentemente, para os governos neoliberais que se instalaram, não apenas no Brasil, mas em toda a América Latina, este modelo de servidor apático passou a ser o principal símbolo de uma burocracia que precisava ser substituída.

Claro que a ineficiência não é uma exclusividade do serviço público. Apenas para realçar um vasto rol exemplificativo, os serviços de planos de saúde, cartões de créditos e principalmente telefonia móvel, representam a mais sublime expressão da falta de qualidade no atendimento às demandas dos seus usuários, principalmente, quando se precisa falar com os atendentes das centrais de atendimentos aos consumidores. Por outro lado, quando os serviços de telefonia eram geridos pelas empresas estatais, as centrais de atendimentos aos clientes, sequer existiam.

Entretanto, não faltam críticas à estabilidade funcional. Muitos acreditam que ela favorece a baixa qualidade do serviço prestado, uma vez que o servidor estável

não teria compromisso com produtividade e eficiência. Contudo, a própria legislação traz uma série de deveres e proibições que, se não observados, motivam punições. Começando por advertências até chegar à demissão, tudo depende da natureza e da gravidade da transgressão cometida, do dano causado, das circunstâncias e dos antecedentes funcionais.

A propósito, é preciso realçar que o art. 41 da Constituição Federal, estabelece que o servidor é estável após três anos de exercício no cargo. A partir daí, só poderá ser demitido por decisão judicial transitada em julgado, ou mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa, ou ainda mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa. No âmbito federal, a lei complementar nº 8112/90 é a que dispõe sobre regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Por seu turno, no Estado da Paraíba, a Lei Complementar nº 58/2003 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos – institui no seu art. 106 os deveres dos servidores públicos, e no art. 107 lista as proibições. As penalidades, no art. 116, são seis: advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e de função comissionada. Já o art. 120 estabelece os casos em que deve ser aplicada a pena de demissão.

Saliente-se que o servidor que descumprir seus deveres ou violar as proibições pode ser punido administrativamente, por meio de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), desde que a infração não esteja prescrita nos termos do art. 130 do normativo estadual.

Na esfera do Poder Executivo Estadual, as demissões são efetivadas com a publicação de portaria, no Diário Oficial do Estado, devidamente assinada pelo Governador a quem compete nomear, exonerar e/ou demitir os servidores estaduais. Saliente-se que para se recorrer dos efeitos jurídicos de um ato dessa natureza, assinado pelo Governador do Estado, faz-se necessário contestar perante o Tribunal de Justiça por meio de mandado de segurança, conforme prevê o Inciso XIII, alínea d, do art. 104 da Constituição Estadual.

Diante da gravidade da pena de demissão, o enquadramento nas irregularidades previstas nos incisos IV, VI, VII, VIII, IX, XI e XVII do art. 107 e dos incisos I a XII, do art. 120, todos da Lei nº 58/2003, requer a adequação entre o ato configurado e o texto legal e também exige que a conduta tenha sido dolosa, com

exceção da desídia, hipótese de demissão culposa. Uma vez configurado o cometimento de alguma dessas hipóteses previstas no art. 120 do Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Estado da Paraíba, a autoridade julgadora não dispõe de discricionariedade para atenuar a pena. Restando-lhe somente a possibilidade de aplicação da pena de demissão.

Ainda no tocante ao trocadilho contido no título deste artigo com o princípio da (in)eficiência que integra o *caput* do art. 37 da Constituição Federal, bem como no art. 30 da Constituição do Estado da Paraíba, a intenção foi mesmo de avaliar a incidência dos casos de desídia na esfera administração direta do Estado da Paraíba, durante o primeiro semestre do ano em curso.

Segundo Gasparini (2011), constitucionalmente o princípio da eficiência se impõe à Administração Pública direta e indireta o dever explícito “de realizar suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento”⁴. Corroborando com essa linha de raciocínio, o doutrinador Dirley da Cunha Júnior, ao sintetizar o desdobramento de cada uma das adjetivações acima citadas, aquele constitucionalista baiano assim leciona:

A atividade administrativa deve ser desempenhada de forma rápida, para atingir os seus propósitos com celeridade e dinâmica, de modo a afastar qualquer ideia de burocracia. Deve ser, outrossim, perfeita, no sentido de satisfatória e completa. Uma administração pública morosa e deficiente se compromete perante o administrado com o dever de indenização pelos danos causados e decorrentes da falta de rapidez e perfeição. Ademais, é preciso ser rentável, pois ela deve atuar da forma menos onerosa possível, porém com a máxima produtividade, para alcançar os resultados ótimos. (CUNHA JR., 2013, p. 918)

Aparentemente, o atendimento desse princípio, tem um alcance bem maior. Na realidade, algumas situações esdrúxulas criadas no serviço público não podem ser mantidas quando afrontam o princípio da eficiência, mesmo que o cessar dessas situações colida com os interesses de um determinado segmento social.

Assim sendo, o início do governo Collor, foi marcado por uma questionável, porém firme decisão de extinção de vários bancos dos Governos Estaduais, sendo o Banco do Estado da Paraíba (Paraiban), um dos primeiros a sofrer intervenção do Banco Central e posterior encerramento das suas operações, ainda nos primeiros meses daquele Governo neoliberal. Só o julgamento da história dirá se Collor tomou a decisão mais acertada ou não. O fato é que, diante do cenário econômico mundial,

⁴ GASPARINI, Diogenes. Direito Administrativo, p. 76.

o governo daquela época tomou as medidas necessárias para encerrar determinadas atividades estatais, tidas em termos de resultados, como desastrosas para os cofres da nação brasileira.

Para fielmente se fazer cumprir o princípio da eficiência, no âmbito da administração pública, na reincidência constante de prestação de serviços que não produzam os resultados para os quais foram criados, compete ao governante, extinguir órgãos e entidades sempre que se verificar um descompasso entre a situação existente e o princípio da boa administração, ou, se isso for socialmente inviável, deve-se tomar medidas administrativas para minimizar os resultados indesejáveis.

Certamente o princípio da eficiência ainda não foi suficientemente explorado através da doutrina especializada. No entanto, a exploração do seu conteúdo pode ser útil também para que pontuais abusos administrativos fiquem melhor demonstrados e possam ser banidos das ações governamentais. Por exemplo: construções iniciadas sem previsão orçamentária para conclusão; arenas esportivas que não terão utilidade prática; viadutos onde não existem demandas específicas; compras superfaturadas; construções nababescas de vários museus numa pequena cidade; subsídios injustificáveis a setores econômicos específicos, sem contrapartidas sociais; compras de produtos tecnologicamente defasados, etc. O rol exemplificativo de desperdícios dos recursos públicos é imenso. Entretanto, apesar de moralmente indefensáveis, esses atos administrativos geralmente revestem-se do manto da legalidade. Nesse sentido, Maria Sylvia Zanella Di Pietro, nos chama à atenção para o fato de que:

O princípio da eficiência apresenta, na realidade, dois aspectos: pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e pode também ser considerado em relação ao modo de organizar, estruturar e disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público [...] Vale dizer que a eficiência é princípio que se soma aos demais princípios impostos à Administração, não podendo sobrepor-se a nenhum deles, especialmente ao da legalidade, sob pena de sérios riscos à segurança jurídica e ao próprio Estado de Direito. (DI PIETRO, 2010, p. 83-84).

Mas o princípio da eficiência, além disso, pode ser percebido também como uma exigência inerente a toda atividade pública. Partindo do pressuposto de que a atividade de gestão pública é uma atividade necessariamente racional e

instrumental, voltada a servir ao público, na justa proporção das necessidades coletivas, teremos de admitir como inadmissível juridicamente o comportamento administrativo ineficiente, negligente e improdutivo. Não se trata apenas de ideologia. Raciocínio semelhante vinha sendo adotado há anos pelo doutrinador Hely Lopes Meirelles, ao tratar do princípio da eficiência a luz do Decreto-Lei nº 201/67, que dispõe sobre a responsabilidade dos Prefeitos e Vereadores, com destaque para a prática do ato desidioso, afirmava que:

[...] esse dever de eficiência bem lembrado por Carvalho Simas, corresponde ao 'dever de boa administração' da doutrina italiana, o que já se acha consagrado, entre nós pela Reforma Administrativa Federal do Dec.-lei 200/67, quando submete toda atividade do Executivo ao *controle de resultado* (arts. 13 e 25, V), fortalece o *sistema de mérito* (art. 25, VII), sujeita a Administração indireta a *supervisão ministerial* quanto a *eficiência administrativa* (art. 26, III) e recomenda a demissão ou dispensa do servidor comprovadamente ineficiente ou pela prática de ato desidioso (art. 100). (Grifei) (MEIRELES, 2003, *apud* DI PIETRO, 2010, p. 83)

III - ATO DESIDIOSO: CONCEITOS TRABALHISTA E ADMINISTRATIVISTA

O ato desidioso é um elemento de culpa que consiste na ausência do zelo exigido, no desempenho das tarefas para as quais um empregado/servidor está obrigado por força de um contrato de trabalho.

No tocante a desídia, esta deve ser entendida como uma conduta do servidor em desempenhar suas funções com negligência, má vontade, desleixo, displicência ou mesmo, desatenção ou indiferença. Também configura a desídia, o conjunto de pequenas faltas que demonstram o quadro de indiferença do servidor para com as atribuições inerentes ao cargo público.

Na seara da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Martins (2011), associa a desídia ao empregado que no desempenho de suas tarefas “o faz com negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento”. (MARTINS, 2011, p. 384)

Assevera ainda que a desídia pode ser considerada um “conjunto de pequenas faltas, que mostram a omissão do empregado no serviço, desde que haja repetição dos atos faltosos”. Assim, conclui que, “uma só falta não vai caracterizar a desídia”. (*Idem*, p. 384)

Por sua vez, Alice Monteiro de Barros explicando acerca da desídia pondera que:

A desídia implica violação ao dever de diligência. Embora alguns autores admitam possa ser intencional, dolosa, entendemos que ela pressupõe culpa e caracteriza-se pelo desleixo, pela má vontade, pela incúria, pela falta de zelo ou de interesse no exercício de suas funções. A desídia manifesta-se pela deficiência qualitativa do trabalho e pela redução de rendimento. (BARROS, 2010, p. 900-901).

Ainda na seara da CLT, considerando que os dois doutrinadores concordem na modalidade culposa da desídia, Alice discorda de Martins no tocante a necessidade de repetição do ato desidioso para que se configure a prática faltosa. Entende que, em determinados casos, é possível que uma única falta desidiosa, suficientemente grave, possa caracterizar quebra da confiança e, conseqüentemente, do vínculo de trabalho. Nesse sentido expõe a doutrinadora:

Conquanto, em geral, seja necessária, para a sua caracterização, uma certa repetição, ela poderá configurar-se pela prática de uma só falta, como uma negligência ocasional, suficientemente grave pelas suas conseqüências, capaz de autorizar a quebra da confiança, além de servir de mau exemplo e perigoso precedente para a estrutura disciplinar da empresa. (BARROS, 2010, p. 901).

Saliente-se, porém, que a conduta desidiosa não está restrita apenas às relações empregatícias privadas, existindo também no serviço público do Governo da Paraíba. O Estatuto dos Servidores Públicos (Lei nº. 58/2003, de 30 de dezembro de 2003), em seu art. art. 107, inciso XVII proíbe a conduta desidiosa, determinando-lhe a pena de demissão (art. 120, inciso XIII), semelhante ao que ocorre nos estatutos dos servidores públicos da União e dos outros entes federados.

No que concerne ao conceito de desídia, nota-se que a definição de desídia abarcada pelos administrativistas se assemelha ao da doutrina trabalhista:

Desídia é ação contrária à de diligência, de bom desempenho, de zelo que, por sua vez, constituem requisitos justificadores da presença do servidor público no serviço. É sinônimo de negligência, relaxamento, descaso e incúria. (GUIMARÃES, 1998, p. 33).

Nesse sentido, segundo a definição encontrada no Dicionário Técnico Jurídico de Guimarães (2007), “desídia é um elemento de culpa que consiste em executar tarefa a que se está obrigado, por contrato de trabalho, com negligência, desatenção, descuido, desleixo e imprudência”. Com efeito, infere-se que procede

de modo desidioso o servidor público que não se demonstra proativo, aquele que não apresenta intenção de agir antecipadamente. Assim, a desídia em sentido técnico-funcional, está interligada ao desleixo, à desatenção, à indolência com que o servidor público executa as funções que lhes estão afetas.

Assim sendo, pode-se entender a desídia como a conduta do servidor público consistente em deixar de cumprir, injustificadamente, as obrigações inerentes ao exercício da função pública, com a finalidade de eliminar ou reduzir o volume de encargos que normalmente lhes seriam atribuídos, reduzindo a qualidade ou quantidade do produto de sua atividade, afetando negativamente a eficiência do serviço público.

Vale ressaltar que a desídia pode também ser considerada um conjunto de pequenas faltas, que mostram a omissão do servidor público no serviço, desde que haja repetição dos atos faltosos. Não resta dúvida que a desídia decorre de um comportamento rebelde do servidor público, voltado para um desleixo intencional e recorrente.

No tocante ao caráter culposo da desídia e a sua relação com o ato de improbidade, já decidiu o Superior Tribunal de Justiça (STJ) que a desídia e a negligência não configuram dolo, tampouco dolo eventual, mas indiscutivelmente modalidade de culpa. Tal consideração afasta a configuração de ato de improbidade administrativa por violação de princípios da administração pública, pois não foi demonstrada a indispensável prática dolosa da conduta de atentado aos princípios da administração pública, mas efetiva conduta culposa, o que não permite o reconhecimento de ato de improbidade administrativa previsto no art. 11 da Lei nº 8.429/92 (Lei de Improbidade Administrativa).

3. REFERENCIAL METODOLÓGICO

Para atender as regras da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), especificamente a NBR 14.724/2011, que normatiza a escrita e apresentação de Trabalhos Acadêmicos e a NBR 10.520/2002, que trata da apresentação de citações em documentos, buscou-se as mais recentes orientações sobre o assunto, publicadas em maio de 2014, através da página virtual da Biblioteca Central da Universidade Estadual de Londrina.

Nesta pesquisa optou-se por uma abordagem quantitativa. Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa, como o nome sugere, podem ser quantificados, considerando que este tipo de pesquisa recorre a linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, dentre outros aspectos que primam pela objetividade. Quanto a natureza, esta é uma pesquisa básica. No que concerne aos objetivos, a pesquisa é explicativa.

Segundo Gil (2010), “uma pesquisa explicativa busca identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos”, ou seja, este tipo de pesquisa explica o porquê das coisas através dos resultados oferecidos. Gil (*op. cit.* p. 43), ensina que “uma pesquisa explicativa pode ser a continuação de outra descritiva, posto que a identificação de fatores que determinam um fenômeno exige que este esteja suficientemente descrito e detalhado”.

No tocante aos procedimentos, esta pesquisa é documental, que por sua vez, trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, não sendo fácil, por vezes, distingui-los. A diferença está na natureza das fontes, pois na pesquisa documental, vale-se de materiais que ainda não receberam um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos definidos pelo pesquisador, a exemplo de publicações em Diários Oficiais, enquanto que na pesquisa bibliográfica, utiliza-se de fontes constituídas por material já elaborado, constituído basicamente por livros e artigos científicos localizados em bibliotecas.

Quanto aos procedimentos adotados para efetivação deste trabalho, realizou-se consultas mensais, às 138 edições do Diário Oficial do Estado, publicadas sequencialmente no lapso temporal compreendido entre os dias 03 de janeiro a 28 de junho de 2014, no endereço eletrônico do Poder Executivo, durante o primeiro semestre do ano em curso, objetivando identificar o desfecho ou novas instaurações de Procedimentos Administrativos Disciplinares, e quantas demissões ocorreram no âmbito das 27 secretarias de governo, em face de servidores desidiosos.

4. DADOS E ANÁLISE DE PESQUISA

Durante os seis meses de acompanhamento de todas as edições do Diário Oficial do Estado da Paraíba (DOE), 138 edições foram pesquisadas no seu inteiro

teor, com atenção especial para a primeira parte, referente às publicações dos Atos do Governador e dos seus respectivos secretários.

Verificou-se que no primeiro semestre de 2014, ocorreram 15 demissões na administração direta do Governo do Estado da Paraíba. Do total de servidores públicos que foram punidos com pena de demissão no período analisado, 73,3% (11 servidores) foram demitidos por abandono de cargos, enquanto que 26,7% (4 servidores) foram punidos com a pena de demissão por desídia no serviço público (Inciso XVII do art. 107 da Lei Complementar nº 58/2003), sendo três Atos Governamentais, publicados na edição do Diário Oficial nº 15.448, datada de 28 de janeiro e apenas um no dia 22 de maio do ano corrente, todos desvinculados da Secretaria de Educação do Governo do Estado.

No mesmo período, 5 (cinco) servidores vinculados ao aparato da segurança pública, receberam pena de advertências e outros 2 (dois) foram suspensos por 15 dias, cujas penas foram convertidas em multas. Saliente-se ainda, que no dia 30 do mês de janeiro do corrente ano, somente na Administração Direta do Governo do Estado da Paraíba, existiam 33.685 servidores efetivos civis ativos⁵, excluindo-se os servidores comissionados, inativos, pensionistas, prestadores de serviços, estagiários e outros servidores militares e temporários.

Portanto, as 15 demissões verificadas no período avaliado, correspondem apenas a 0,04% do quadro funcional que se encontra sob o manto da proteção legal da estabilidade, incluindo aqueles servidores efetivos que desempenham funções comissionadas. Quando se constata as reiteradas manifestações de atos desidiosos praticados diariamente na diversas repartições públicas do Governo Estadual, percebe-se que esses percentuais insignificantes são fruto da leniência das chefias imediatas para com a ineficiência dos seus subordinados.

⁵ Dados da folha de pessoal, disponível na página eletrônica do Tribunal de Contas do Estado da Paraíba. <http://sagres.tce.pb.gov.br/estado_pessoal03.php?poder=1&ano=2014&competencia=012014&descricao=Janeiro> Acesso em: 20 jun 2014.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Escrever um Trabalho de Conclusão de Curso para ser apresentado numa instituição pública, tratando sobre a desídia, de fato, e por razões óbvias, é uma verdade inconveniente. No entanto, abordar o assunto é necessário, considerando-se que apesar de ser uma prática reprovável, a desídia ainda é uma manifestação constante no serviço público. Apesar de ser considerada moralmente indefensável e estatutariamente punível com pena de demissão, esse costume maléfico e nem sempre eventual no cotidiano do serviço público, não se ajusta à definição de ilícito doloso (em que a intenção do autor é atingir o resultado delituoso da conduta).

Saliente-se que na prática do ato desidioso, o servidor tem a intenção de tão-somente diminuir ou eliminar suas próprias atribuições funcionais, suavizando suas responsabilidades, numa conduta perpetrante através da qual, em relação ao resultado final (ineficiência do serviço público), contagia-se por negligência, imperícia ou imprudência. Portanto, a desídia é hipótese de aplicação de pena de demissão de natureza culposa e nela não se cogita de dolo; a rigor, é a única infração expulsiva de natureza culposa na Lei Complementar Estadual nº 58/2003 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Estado da Paraíba).

Importante, dessa forma, a discussão quanto à necessidade ou não de uma conduta reiterada para a configuração da infração. Em outras palavras, discute-se se uma única conduta desidiosa, em função de sua gravidade, pode dar causa à aplicação da pena de demissão pela ofensa à proibição prevista no art. 107, inciso XVII, do Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Estado da Paraíba.

Nesta pesquisa, transcorrido metade do ano em curso, verificamos um percentual insignificante de apenas 0,04% de aplicação de penalidades de demissão com base no relatório final dos respectivos Processos Administrativos Disciplinares (PAD), em relação ao quantitativo de servidores da administração direta do Governo da Paraíba. Quando se avalia os casos de demissões por desídia (apenas 4 demissões nos quatro primeiros meses do ano, entre um universo de 33.685 servidores da administração direta), este percentual de 0,012% é mais insignificante ainda.

Evidentemente, os comportamentos desidiosos ocorrem diariamente nas inúmeras repartições públicas, embora, na maior parte das vezes, de forma dissimulada. Por outro lado, não restam dúvidas de que, via de regra, a desídia

implica um comportamento reprovável do servidor que age com descaso em relação ao trabalho, e, portanto, necessita de vários atos de desleixo para se instaurar um Processo Administrativo Disciplinar. Diante disso, podemos afirmar que existe uma cumplicidade das chefias imediatas para com os subordinados desidiosos e por isso ainda são raras as demissões no âmbito da administração direta do Governo da Paraíba.

Ocorre que não se deve descartar a possibilidade do enquadramento de um servidor, no art. 107, inciso XVII, da Lei Complementar Estadual nº 58/2003, tão só pelo fato de que se trata de uma conduta única, devendo-se ponderar a gravidade e as circunstâncias do ato. Por exemplo, um descuido de um servidor público numa Unidade Hospitalar, que cause a morte de um paciente, é motivo mais que justo para demissão com base no Inc. XVII do art. 107, da supracitada lei. Nesse sentido, a desídia pode caracterizar-se também e, excepcionalmente, quando um servidor pratica um único ato que causa grande prejuízo à eficiência do serviço público, de forma que a demissão se torna adequada, necessária e proporcional às circunstâncias.

Entretanto, em nome dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, levando-se em conta que se trata de infração sujeita à pena de demissão, o enquadramento da conduta do servidor como desídia exigirá certa gravidade nas consequências, não se cogitando de desídia quando se tratar de uma ou poucas atitudes descuidadas que não importaram em prejuízos relevantes para a atividade administrativa.

ABSTRACT: Among the Brazilian people, there is a common sense that public servants are not very efficient, very indolence, too slow and generally treat people with extreme negligence, backed by the guarantee of functional stability. In this sense, the constitutional provision of stability, designed to provide continuous reliable work regardless of who is in power, turned into an indelible obstacle to functional efficiency of public administration. This study aims to investigate the existence of a direct relationship between functional stability, servers to the direct administration of Paraíba and behavior have accommodation in professional performance. Sought to address the extent to which stability can influence the behavior of public servants indolence, specifically in the organs of direct administration of the Government of Paraíba. For this, we performed a literature search on the principles of stability and efficiency in the legislation, as well as a documentary analysis in 138 editions of the Official Gazette of the State, to verify the incidence rates of dismissals for negligence, civilian servants during the first half 2014. Documentary research also examined the application of the penalty of dismissal from other causes during the same period. Importantly, the study did not have the power to assess a private ruler, and yes, expose a view that can provide a reflective discussion involving the indolences behaviors associated with functional stability in the direct administration of the Government of Paraíba. In this approach, this article will focus on the institution of the negligence of the civil servant of the Government of Paraíba, as the only chance of wrongful dismissal, covering the conceptualization given to it by the doctrine and jurisprudence and labor administrative and hence the need of government to observe the principles efficiency for its characterization as well as proportionality and reasonableness for application of the appropriate fee.

Keywords: Stability; Efficiency; Negligence; Government of Paraíba.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; VICENTE, Paulo. Direito Administrativo Descomplicado. 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. LTr: São Paulo, 2010.

BRASIL. República Federativa do. Constituição Federal promulgada em 05 de outubro de 1988. In: Vade Mecum Saraiva. 17ª ed. São Paulo: 2014.

CUNHA JR. Dirley da. Curso de Direito Constitucional. Salvador(BA): Jus Podivm, 7ª ed., 2013. 1305 p.

DESÍDIA. In: GUIMARÃES, Diocleciano Torrieri. Dicionário Técnico Jurídico. São Paulo: Rideel, 9ª ed., 2007. p. 252.

DESÍDIA. CAUSA PARA DEMISSÃO DE SERVIDOR PÚBLICO. Ato Governamental nº 0177, de 27 de janeiro de 2014. In: Diário Oficial do Estado da Paraíba, nº 15.448, de 28 de janeiro de 2014. Página 2. Disponível em: <http://static.paraiba.pb.gov.br/2014/01/Di%C3%A1rio-Oficial-28.01.2014.pdf>, acesso em: 31 jan 2014.

DESÍDIA. CAUSA PARA DEMISSÃO DE SERVIDOR PÚBLICO. Ato Governamental nº 0178, de 27 de janeiro de 2014. In: Diário Oficial do Estado da Paraíba, nº 15.448, de 28 de janeiro de 2014. Página 3. Disponível em: <http://static.paraiba.pb.gov.br/2014/01/Di%C3%A1rio-Oficial-28.01.2014.pdf>, acesso em: 31 jan 2014.

DESÍDIA. CAUSA PARA DEMISSÃO DE SERVIDOR PÚBLICO. Ato Governamental nº 0179, de 27 de janeiro de 2014. In: Diário Oficial do Estado da Paraíba, nº 15.448, de 28 de janeiro de 2014. Página 3. Disponível em: <http://static.paraiba.pb.gov.br/2014/01/Di%C3%A1rio-Oficial-28.01.2014.pdf>, acesso em: 31 jan 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. São Paulo: Atlas, 23ª ed., 2010.

GASPARINI, Diogenes. Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 16ª ed., 2ª tiragem, 2011. 1166 p.

GIL, Antonio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010. 200p.

GUIMARÃES, Francisco Xavier da Silva. Regime Disciplinar do Servidor Público Civil da União. Rio de Janeiro: Forense, 1998, p. 33.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 27ª ed. Atlas: São Paulo, 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 29ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011, 1136 p.

PARAÍBA. Estado da. Art. 30 e 35 da Constituição Estadual. In: Legislação Paraibana. Assembleia Legislativa da Paraíba. João Pessoa(PB): 2006. CD-ROM.

_____. LC nº 58/2003. Que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis do Estado da Paraíba e dá outras providências. In: Legislação Paraibana. Assembleia Legislativa da Paraíba. João Pessoa(PB): 2006. CD-ROM.

_____. Diário Oficial do Estado. Edições de 15.427 a 15.568. Disponível em <http://static.paraiba.pb.gov.br/2014/01/Di%C3%A1rio-Oficial.pdf> Acessos semanais.

MODESTO, Paulo. O Princípio da Eficiência: desafios concretos. Interesse Público, Ano 2, nº 7, julho/setembro de 2000, São Paulo: Ed. Notadez, 2000, páginas 65-75.

PORTA, Marcos de Lima. O processo administrativo disciplinar e a imparcialidade. IN: Revista Brasileira de Estudos da Função Pública. Belo Horizonte: Fórum conhecimento jurídico. Edição nº 0003, set./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.editoraforum.com.br/ef/index.php/conteudo-revista/?conteudo=82396>> acesso em: 17abr14.

RIBEIRO, Laudicena de Fátima. Regras Básicas Para Apresentação Formal de Trabalhos. Sistema de Bibliotecas da UEL. Londrina-PR: maio, 2014. 30p. Disponível em: <http://www.uel.br/bc/portal/arquivos/apostila-normalizacao.pdf> Acesso em: 20 jun 2014.

VISENTINI, Georgine Simões. Reforma do Estado no Brasil (1995-1998): O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado Brasileiro. Porto Alegre: UFRS, 2006 (Dissertação)