

UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI – UFSJ
NÚCLEO DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA – UFSJ
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

**A RELAÇÃO ENTRE A EFICIÊNCIA E A ESTABILIDADE NA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA MUNICIPAL**

DEVAIR SILVA FILHO

SÃO JOÃO DEL-REI (MG) - 2018

RESUMO

Neste artigo, procurou-se estabelecer uma relação entre a eficiência e a estabilidade na Administração Pública Municipal, ou seja, se devido a estabilidade existente no serviço público municipal, pode ocorrer uma redução na eficiência. Inicia-se com as definições de Administração Pública e Servidor Público e em que se baseia a estabilidade dos servidores e ainda discorre sobre a estabilidade na visão da sociedade. Foi apresentado o princípio de eficiência, um dos princípios da Administração Pública, que foi inserido em nossa Carta Magna através da Emenda Constitucional nº 19 de 1998. Foram apresentados e analisados os resultados preliminares obtidos através da disponibilização de dois tipos de instrumentos de coleta (formulários), um para o público em geral e outro para servidores públicos e que diante do exposto, pesquisa bibliográfica e coleta de dados não foi possível comprovar a influência da estabilidade na eficiência no Serviço Público Municipal.

Palavras-chave: Administração Pública, Servidor Público. Eficiência. Estabilidade. Princípios.

1. INTRODUÇÃO

A estabilidade no serviço público municipal tem como principal objetivo garantir a continuidade dos serviços públicos, pois nos dias atuais, as mudanças que ocorrem na sociedade em geral são muito rápidas e com muita intensidade o que gera muita insegurança com relação ao futuro. A instabilidade do mercado no setor privado fez com que os postos de trabalho tivessem uma importante redução e ainda aumentaram as exigências quanto à formação, a especialização e a capacidade dos candidatos às vagas. Esta estabilidade consta no artigo 41 da Constituição Federal de 1988 que teve sua redação original alterada pela Emenda Constitucional nº 19 de 04/06/1998, também conhecida como a emenda da Reforma Administrativa.

Entre os princípios da Administração Pública elencados no artigo 37 da Constituição Federal está o Princípio da Eficiência que foi introduzido a ela também através da Emenda Constitucional nº 19 com o objetivo de que os servidores públicos desenvolvam seus trabalhos administrativos de maneira legal com a finalidade de se chegar aos resultados indicados de forma aceitável e positiva, diretamente relacionada a produtividade na concretização das políticas públicas, executando os serviços públicos com qualidade no menor tempo e com a utilização do dinheiro público com consciência.

Levando-se em conta que aos olhos da população em geral, todo servidor público, de qualquer esfera, não trabalha, depois que acessa o serviço público não tem mais compromisso com a eficiência no trabalho o que leva ao questionamento: A estabilidade na Administração Pública Municipal pode de alguma maneira influenciar a eficiência na prestação dos serviços?

O objetivo deste trabalho está na percepção que a população tem com relação ao Servidor Público Municipal no que diz respeito à relação estabilidade X eficiência e ainda o sentimento do próprio Servidor Público Municipal, ambos obtidos através de pesquisa quantitativa.

Diante desse contexto, este artigo tem por objetivo geral abordar a relação entre a estabilidade no serviço público municipal e a eficiência na prestação desses serviços por parte dos servidores e o objetivo específico é de verificar através de uma coleta de dados de públicos específicos que representam os dois lados que se “enfrentam”, ou seja, de um lado o servidor público municipal e de outro lado a população que se beneficia desse serviço, como forma de mensurar a opinião dos dois públicos.

Foram utilizados dois tipos de metodologias de pesquisa, em um primeiro momento foi utilizado o método de revisão bibliográfica, do tipo exploratório, através de pesquisas na internet sobre o tema em livros, artigos, códigos e leis e vários estudos. Também foi utilizada a Metodologia de Pesquisa Quantitativa, através da coleta de dados de dois públicos específicos, sem instrumentos formais de maneira que as opiniões possam ser quantificadas e exploradas.

No primeiro capítulo do presente estudo será explorada a Administração Pública e o Servidor Público e seu regime jurídico.

Na sequência, no segundo capítulo, será tratada a estabilidade do servidor público, não só na esfera municipal que é o tema central, mas em todas as esferas, considerando os aspectos práticos e legais da função e ainda a eficiência no serviço público, como ela pode ser alcançada e como ela é encarada pelos servidores públicos, ou seja, se os servidores se consideram eficientes e se são considerados eficientes pela população beneficiada pelos seus serviços, utilizando para isso, dados da pesquisa quantitativa que será explorada no próximo capítulo.

No terceiro e último capítulo será abordada e explorada a pesquisa quantitativa em todos os seus quesitos e resultados, traçando assim um perfil e uma resposta para o problema de pesquisa, se realmente a eficiência no serviço público municipal é ou não influenciada pela estabilidade de seus servidores.

O presente estudo, justifica-se pelo fato de que o Servidor Público tem como função principal de servir ao público, ou seja, servir à sociedade, contribuindo para o crescimento e desenvolvimento do município e através de suas ações com o intuito de suprir as demandas dos cidadãos, sempre com profissionalismo, transparência e imparcialidade, sempre seguindo os princípios da Administração Pública (Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência) e essa estabilidade no serviço público tem como principal objetivo garantir aos servidores públicos, titulares de cargos efetivos uma aspiração de permanência no serviço público, desde que cumpridos certos requisitos legais, não devendo ser considerado como uma vantagem (um cabide de emprego) mas sim como um meio através do qual ele consiga garantir a excelência na prestação de serviços à sociedade.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A palavra administração se deriva do latim e tem o significado: *ad* significa direção e *minister* significa subordinação ou obediência, ou seja, é uma atividade realizada por alguém sob o comando de outro.

Para Maximiano (2006), a administração “[...] é o processo de tomar decisões sobre objetivos e utilização de recursos. O processo administrativo abrange cinco tipos de funções: planejamento, organização, liderança, execução e controle” (p.6).

Esse conceito caracteriza a Administração de uma maneira geral e se aplica a toda e qualquer organização, com ou sem fins lucrativos, é através dela que as organizações funcionam, pois precisam de diretrizes, ações estratégicas e instrumentos que controlem os resultados e o desempenho almejados. Resumindo pode-se dizer que a finalidade da administração, segundo Trigueiro (2009) “*é estabelecer e alcançar objetivos e metas*” (p 15).

Já a Administração Pública conceitua-se de acordo com Di Pietro (2010) no sentido objetivo, “ela designa a natureza da atividade exercida pelos referidos entes; nesse sentido, a administração pública é a própria função administrativa que incumbe, predominantemente ao Poder Executivo” e no sentido subjetivo, “designa os entes que exercem a atividade administrativa; compreende pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos incumbidos de exercer uma das funções em que se triparte a atividade estatal: a função administrativa” (p 45).

Para Meirelles (2009, p.65), Administração Pública:

em sentido formal, é o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do Governo; em sentido material, é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em acepção operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico, dos serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade.

2.2 O SERVIDOR PÚBLICO

Podemos afirmar que servidores públicos são de acordo com Barbosa (2009) “os ocupantes de cargos públicos na administração, com vínculo permanente e ingresso através de concurso público, ensejando a estabilidade, e de caráter temporário, com a vinculação em cargo de confiança” (p 18), e ainda conforme consta na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, incisos I e II, que teve sua redação alterada pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998,

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

Em um sentido mais amplo, Lopes (1998) conceitua servidor público como, “todos os agentes públicos que se vinculam à Administração Pública, direta e indireta, do Estado, sob regime jurídico estatutário, administrativo especial ou celetista, de natureza profissional e empregatícia”. E ainda, “são os titulares de cargo público efetivo em comissão, com regime jurídico estatutário geral e integrantes da administração direta, das autarquias e das fundações públicas com personalidade de Direito Público” (p 417).

Na visão de Di Pietro (2010), servidores públicos são “as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da administração indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos” (p 355).

E confirmado pela Lei 8112/90, em seu artigo 2º que “para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público”.

Cargo público na visão de Meirelles (2009, p.422):

(...) é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei

2.3 A ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO

Atualmente as pessoas economicamente ativas, principalmente no Brasil, estão com dificuldades para a manutenção de seus empregos e com isso, têm dificuldade no planejamento de suas vidas profissionais e pessoais. A estabilidade no serviço público brasileiro em geral, toma contra si determinados aspectos negativos onde o principal deles é a perda da qualidade no serviço público e ainda não sendo possível a demissão de servidores e que de acordo com Souza (2002) “seria umas das principais causas da desmotivação e do mau atendimento nos serviços públicos” (p 76). A demissão do servidor público é possível somente após a instauração de processo administrativo, após o servidor ter cometido falta grave.

A estabilidade no serviço público é determinada na Constituição de 1988, onde teve seu texto alterado pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998 em seu artigo 28 que “É

assegurado o prazo de dois anos de efetivo exercício para aquisição da estabilidade aos atuais servidores em estágio probatório...”.

Estágio probatório é a condição básica para se conseguir a estabilidade e através do qual todos os servidores aprovados em concurso público deverão cumprir, um recurso utilizado para a avaliação da capacidade do servidor na execução das atividades inerentes ao cargo em que ocupa. De acordo com Meirelles (2009, p.450):

(...) estágio probatório é o período de exercício do servidor durante o qual é observado e apurada pela Administração a conveniência ou não de sua permanência no serviço público, mediante a verificação dos requisitos estabelecidos em lei para a aquisição da estabilidade (idoneidade moral, aptidão, disciplina, assiduidade, dedicação ao serviço, eficiência etc.).

No final do estágio probatório, o servidor poderá ser aprovado ou reprovado. Sendo aprovado e preenchendo todos os requisitos o servidor é considerado estável, caso contrário e sendo comprovado que o mesmo não possui as qualidades mínimas para que permaneça no cargo ele será exonerado.

A principal finalidade da estabilidade é liberar os servidores públicos de perseguições políticas e demissões sem fundamento, pois é muito importante o servidor ter segurança no desempenho de suas funções, sempre priorizando a prestação de serviços ao cidadão e não para satisfazer caprichos de superiores hierárquicos.

Para Diniz (1998) a estabilidade do servidor público é “um atributo do cargo público que assegura a continuidade da prestação do serviço público, que é de caráter permanente” (p 20), o que garante a continuidade dos serviços, afastando assim as demissões arbitrárias e que de acordo com Coutinho (1999, p.104):

Só existe Estado Democrático de Direito se, ao mudarem os agentes políticos de um Estado, os seus agentes administrativos efetivos possuam garantias para exercerem com imparcialidade a sua função pública. Se assim não for, tais agentes não estão sujeitos à vontade da lei e, sim, à vontade e caprichos de cada agente político que assume o poder

Também não devemos considerar que a estabilidade serve como dispositivo de proteção a servidores incompetentes, pois eles estão sujeitos a penalidades que vão desde uma simples advertência até a demissão, dependendo da gravidade ao ato praticado e após a conclusão de processos administrativos onde é assegurada ampla defesa.

Pode-se resumir a estabilidade do servidor público no entender de Pereira Jr (1999, p.254):

(...) a estabilidade é uma garantia fundamental para o bom desempenho do servidor público, para a independência do servidor, que deve agir só em função da lei, praticando os atos administrativos que lhe couberem sem o receio de, com esse ou aquele despacho, contrariar o chefe imediato e, assim, ser incluído nessas listas de exoneração por excesso de quadros...

2.4 A ESTABILIDADE NA VISÃO DA SOCIEDADE E DO PRÓPRIO SERVIDOR

Grande parcela dos servidores públicos e também da sociedade desconhecem os verdadeiros objetivos da estabilidade, de acordo com Souza (2002, p.92):

A sociedade, através das diversas manifestações veiculadas nos noticiários, jornais e revistas, é quase unânime ao discordar radicalmente da estabilidade, sugerindo sua sumária extinção. Além disso, são quase consensuais as acusações de ser ela a principal responsável pelo mau atendimento nos serviços públicos.

Não se pode generalizar o comportamento de alguns servidores públicos como sendo prática usual, mas sim como fatos isolados e ainda pode ser causado por outros motivos, como exposto por Coutinho (1999, p.99):

A explicação para isso talvez se deva ao fato de que há muito tempo se vem apontando a figura do servidor público, em si considerado, como a origem e o fim dos inúmeros problemas que vem afligindo a administração pública. Essa administração encontra-se repleta de vícios que, muitas vezes, independem da pessoa do servidor, tais como o excesso de burocracia, nepotismo, inércia e excesso de gastos.

Outro aspecto importante que não é muito bem absorvido pela sociedade é que altos cargos da administração pública (em todas as esferas) são normalmente ocupados por “estranhos”, que não possuem carreira na administração pública, indicados pelos governantes (pessoas de confiança) que em muitas oportunidades não possuem o preparo suficiente para ocupar essas funções e ainda quando da troca da administração esses servidores são substituídos (cargos políticos).

2.5 A EFICIÊNCIA DO SERVIDOR PÚBLICO

Através da Emenda Constitucional nº 19 de 1998, foi inserido o princípio de eficiência dentre os princípios da Administração Pública, passando a redação do artigo 37 da Constituição Federal de 1988 assim:

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 (...)

Para Bonezzi e Pedraça (2008, p.17) o princípio de eficiência:

(...) tem o poder de informar a Administração Pública, visando aperfeiçoar os serviços e as atividades prestados, buscando otimizar os resultados e atender o interesse público com maiores índices de adequação, eficácia e satisfação

Já Di Pietro (2010, p.83) considera o princípio de eficiência através de dois aspectos, quais sejam:

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 em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público.

O conceito de eficiência tem diferentes abordagens nas organizações públicas e nas privadas, pois na Administração Pública o que predomina são os interesses e as necessidades dos cidadãos e nas organizações privadas almeja-se sempre o financeiro.

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada na elaboração deste artigo foi quanto à finalidade foi a Pesquisa Aplicada, onde busca-se efetuar estudo destinado a solucionar algum problema específico, já apresentado no referencial teórico.

Quanto aos objetivos foi utilizada a Pesquisa Descritiva, onde partiu-se de um problema constatado, coletando informações bibliográficas e analisando as variáveis.

A metodologia utilizada quanto à abordagem foi utilizada a Abordagem Quantitativa, aplicando questionários de coleta de dados, adotando uma atitude de observação, não sendo possível a interferência nos resultados mas somente interpretá-los.

Com relação ao método foi utilizado o Método Dedutivo, pois partiu-se de uma situação geral para se explicar as características de uma situação.

Quanto aos procedimentos foi utilizada a Pesquisa Bibliográfica, onde foram efetuadas pesquisas em vários artigos e outros textos de caráter científicos publicados na internet, buscando comparação entre várias posições sobre o problema de pesquisa, interpretando-os e construindo a conclusão.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foram construídos e disponibilizados dois tipos de instrumentos de coleta (formulários), um para o Público em Geral e outro para Servidores Públicos Municipais, os quais foram testados on-line por 75 (setenta e cinco) indivíduos de todo o país, onde os resultados preliminares são apresentados a seguir.

4.1 RESULTADOS PRELIMINARES

As três primeiras perguntas foram iguais em ambos os instrumentos (formulários), sexo, idade e nível de escolaridade, as quais foram condensadas e são descritas abaixo:

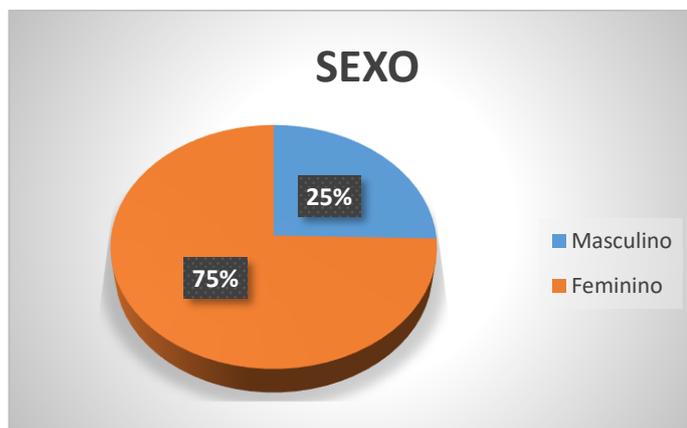


Figura 01 – Resposta da pesquisa – Sexo

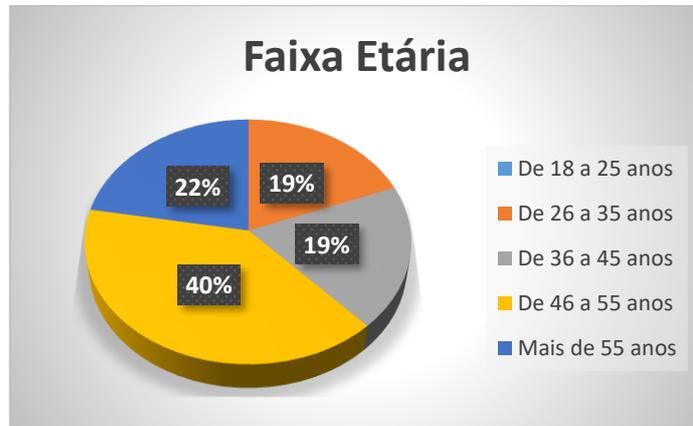


Figura 02 – Resposta de pesquisa – Faixa etária

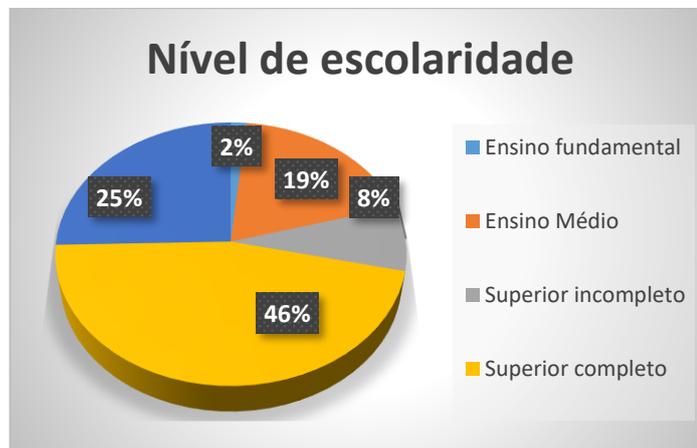


Figura 03 – Resposta de pesquisa – Nível de escolaridade

O público alvo da presente pesquisa é formado em sua maioria por indivíduos do sexo feminino (75%), pertencentes à faixa etária de 46 a 55 anos (40%) e com nível de escolaridade Superior completo (46%).

Outra questão proposta para ambos os públicos foi a percepção do entrevistado com relação ao servidor público cujos resultados são comparados abaixo:



Figura 04 – Resposta de pesquisa – Opinião do público com relação ao Servidor

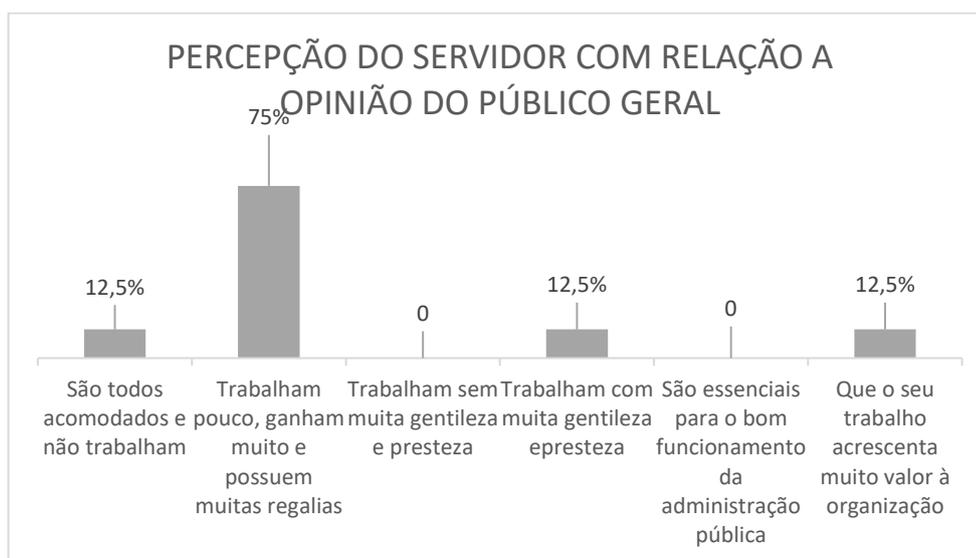


Figura 05 – Resposta de pesquisa – Percepção do Servidor com relação a opinião do Público Geral

A figura 04 mostra que a maioria do Público Geral (41,8%) acha que os Servidores Públicos trabalham sem muita gentileza ou presteza e a figura 05 mostra que a grande maioria dos Servidores Públicos entrevistados (75%) acreditam que o público geral tem a opinião de que eles trabalham pouco, ganham muito e possuem muitas regalias. Um dado que não se pode deixar de lado é o de que quase um terço do público geral entrevistado (29,1%) acha que os Servidores Públicos são essenciais para o bom funcionamento da Administração Pública.

Com relação a influência que a estabilidade no emprego tem ou teve na carreira de um servidor público, tanto na visão do público geral quanto na visão do próprio servidor público, cujo resultado é demonstrado nas figuras a seguir.

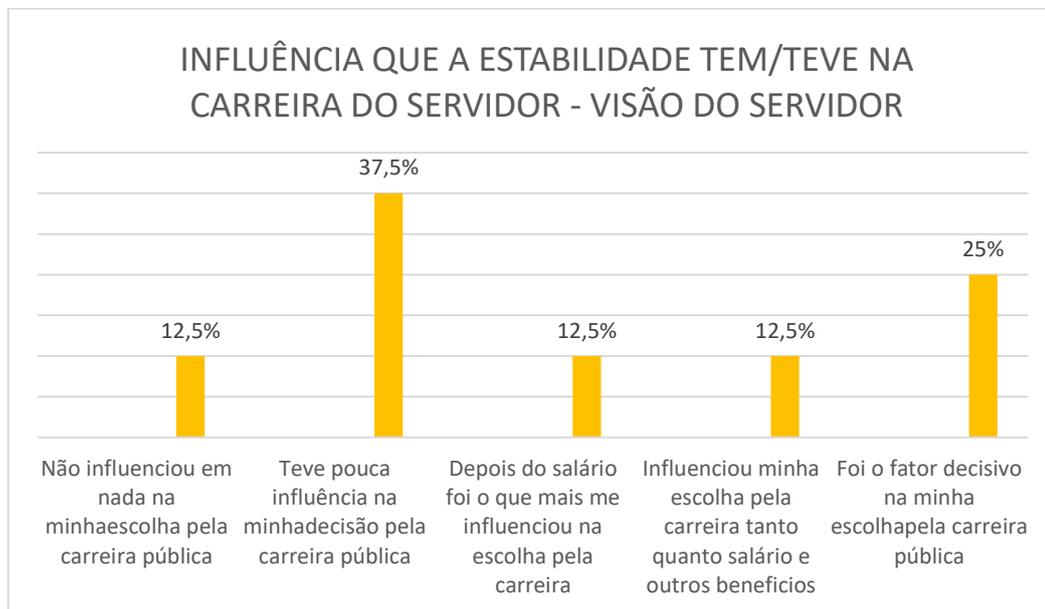


Figura 06 – Resposta de pesquisa – Influência da estabilidade – Visão Servidor

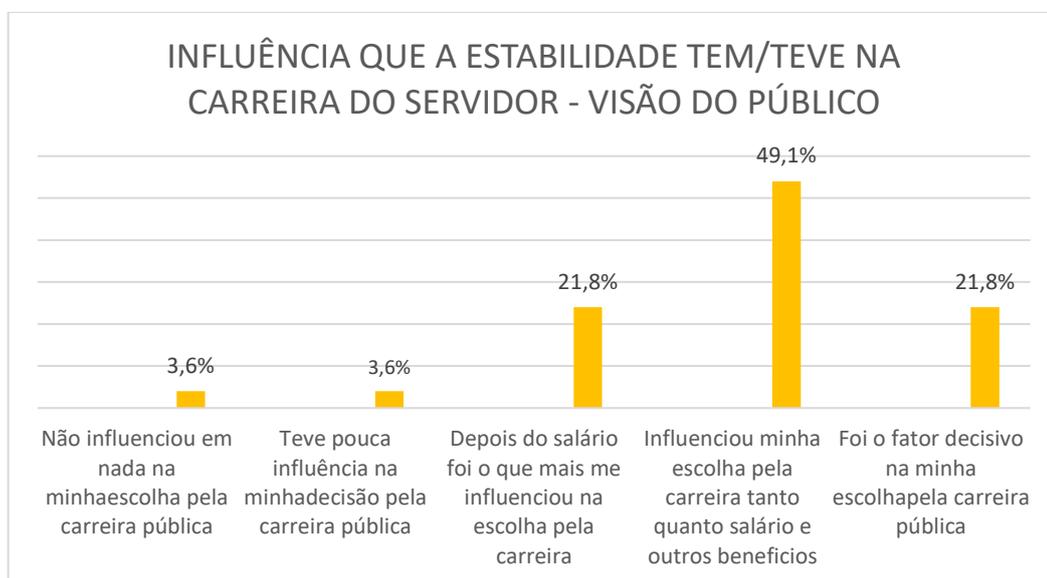


Figura 07 – Resposta de pesquisa – Influência da estabilidade – Visão Público

Na visão do Servidor Público, a maioria deles (37,5%) respondeu que a estabilidade teve pouca influência na sua decisão, enquanto que na visão do Público Geral, quase metade

deles (49,1%) a estabilidade influenciou a escolha pela carreira na Administração Pública tanto quanto o salário e outros benefícios.

Quanto aos sentimentos do Servidor Público, a grande maioria deles (62,5%) se sente muito satisfeito com o seu trabalho e metade deles (50%) se sente valorizado no trabalho, porém um dado preocupante (para os gestores públicos) é que 12,5% dos Servidores estão muito insatisfeitos com seu trabalho o que pode diminuir seu desempenho e produtividade prejudicando a qualidade dos serviços prestados.

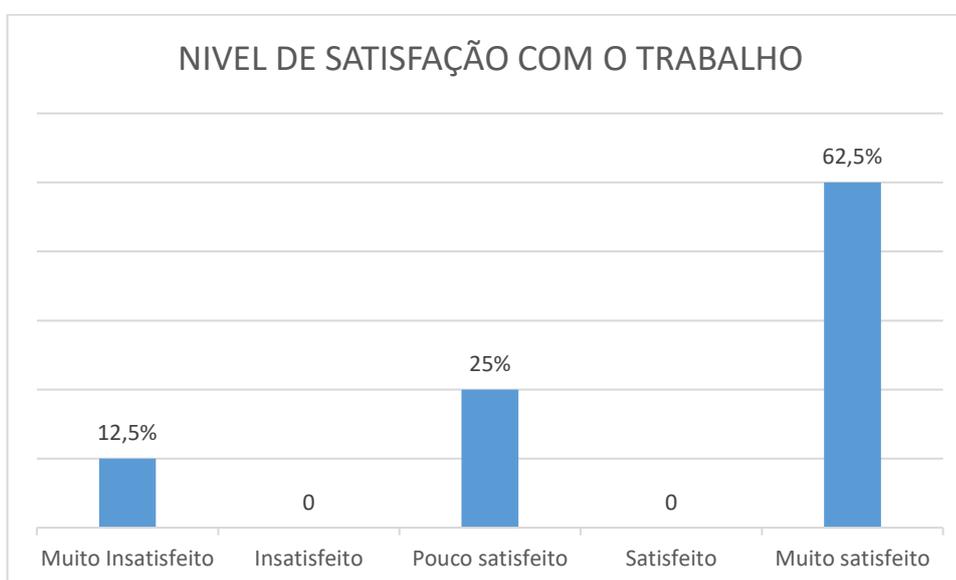


Figura 08 – Resposta de pesquisa – Nível de satisfação com o trabalho

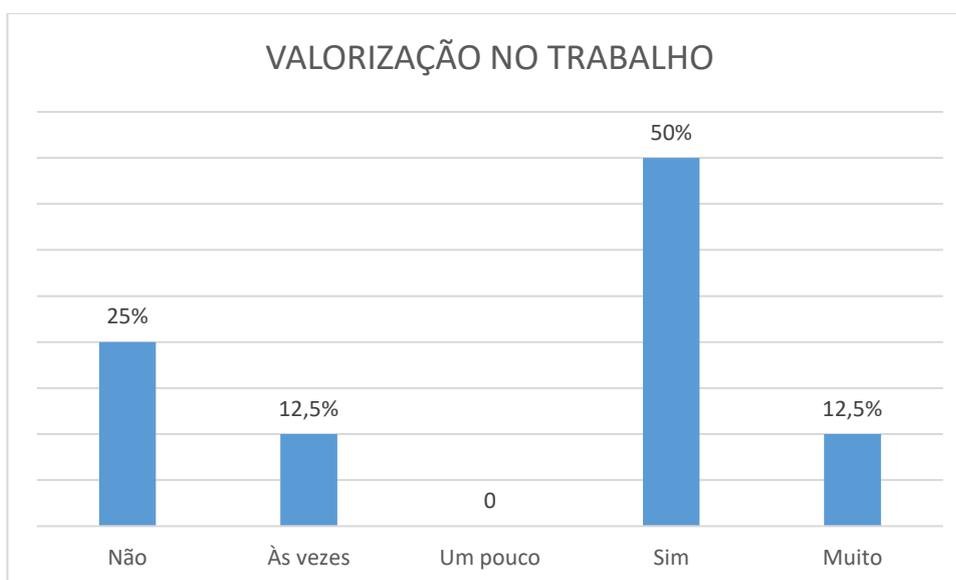


Figura 09 – Resposta de pesquisa – Valorização no trabalho

5. CONCLUSÃO

O principal agente para que a Administração Pública atinja o seu objetivo principal que é o de servir a sociedade, é o Servidor Público que deve se manter sempre motivado para que esses serviços permaneçam com níveis adequados de eficiência.

Em toda organização, tanto pública ou privada, existem bons e maus profissionais e o atendimento é o principal problema encontrado, seja devido à falta de preparo, falta de incentivo, de recursos ou mesmo pelo excesso de serviço é a desmotivação e que na iniciativa privada esses profissionais na maioria das vezes são demitidos, mas na Administração Pública isso não ocorre devido a estabilidade dos Servidores Públicos, exceto em casos de falta grave, onde são instaurados processos administrativos.

De acordo com a pesquisa bibliográfica não foi possível estabelecer a influência da estabilidade na eficiência na prestação de serviços da Administração Pública Municipal, pois na maioria das vezes a falta de eficiência não é causada ausência de vontade do Servidor Público, mas pela falta de pessoal, falta de recursos ou ainda pelo excesso de serviço. Outro aspecto que deve ser considerado é que em muitos casos existem servidores não concursados ocupando cargos de confiança, sem capacidade suficiente para ocupar esses cargos, mas quando ocorre a troca da administração esses servidores são substituídos por outras pessoas de confiança, que são os chamados cargos políticos e ainda levando em conta essa situação específica, não se pode confirmar a influência da estabilidade na eficiência do serviço prestado pela Administração Pública Municipal.

Nos resultados preliminares apresentados pela pesquisa de campo através dos formulários on-line, também não foi possível confirmar a influência da estabilidade na eficiência no serviço público, pois conforme mostrado na figura 07, segundo 49,1% dos entrevistados acreditam que a estabilidade teve tanta influência na escolha pela carreira na Administração Pública quanto o salário e outros benefícios peculiares aos Servidores Públicos e apenas 21,8% responderam que a estabilidade foi o fator decisivo na escolha pela carreira, já na visão dos Servidores Públicos, cerca de 37,5% (a maioria dos entrevistados) acha que a estabilidade teve pouca influência na sua decisão pela carreira pública.

O público geral também acredita que os Servidores Públicos trabalham pouco, ganham muito e possuem muitas regalias, foi o que respondeu 75% dos entrevistados, conforme demonstrado na figura 05, onde na visão dos Servidores Públicos essa percepção cai para 16,4% dos entrevistados e a grande maioria (41,8%) respondeu que o público em geral pensa que eles

trabalham sem muita gentileza e presteza, o que poderia influenciar na eficiência, mas não tem relação com a estabilidade do servidor, o que pode ser confirmado nas respostas do público geral em que quase um terço (29,1%) deles acredita que os servidores públicos são essenciais para o bom funcionamento da Administração Pública.

Ainda com relação à figura 05, pode-se observar que nenhum dos servidores públicos entrevistados respondeu que eles são essenciais para o bom funcionamento da Administração Pública, o que pode ter relação com as respostas apresentadas na figura 08 em que 37,5% dos servidores entrevistados estão pouco satisfeito ou muito insatisfeito com o seu trabalho, o que também não confirma a relação entre a estabilidade com a eficiência na Administração Pública Municipal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BARBOSA, Maria Antônia. **A Estabilidade do Servidor Público e o Princípio da Eficiência**. Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Administração Legislativa realizado pela Universidade do Legislativo Brasileiro – UNILEGIS no 1º semestre de 2009. Brasília. 2009.

BONEZZI, C.A; PEDRAÇA, L.L.O. **A nova administração pública**: reflexão sobre o papel do servidor público do estado do Paraná. 2008. 42 f. Monografia (Pós-Graduação em Formulação e Gestão de Políticas Públicas) – Universidade Estadual de Londrina. Londrina. 2008. Disponível em: www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/artigos/administracao_e_previdencia/a_nova_administracao_publica.pdf. Acesso em: 19/06/2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10/06/2018.

COUTINHO, Ana Luísa Cellino. **A Estabilidade do Servidor Público na Reforma Administrativa**. Revista da Escola Superior da Magistratura do Estado de Pernambuco - ESMAPE. Recife. v.4. nº 9. Jan/Jun 1999.

DANTAS, R.P. A importância do princípio da eficiência como princípio da administração pública em relação às agências reguladoras. Revista Âmbito Jurídico, ano XIV, n. 94, novembro, 2011. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10703>. Acesso em: 19/06/2018.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DINIZ, Paulo de Matos Ferreira. **Tudo Sobre a Reforma Administrativa e as Mudanças Constitucionais. Coletânea Administrativa Pública**. Brasília: Brasília Jurídica, v.4, 1998.

FONTENELLE, André. **Metodologia Científica: Como definir os tipos de pesquisa do seu TCC?** Disponível em: <https://www.andrefontenelle.com.br/tipos-de-pesquisa/>. Acesso em: 14/07/2018

Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/18112cons.htm. Acesso em: 10/06/2018.

LOPES, Maurício Antônio Ribeiro. **Comentários à reforma administrativa**. São Paulo: RT, 1998.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana a revolução digital** - 4ª ed. São Paulo, Atlas, 2006a. *Administração para Empreendedores*: fundamentos da criação.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 35. ed. Atualização de Eurico de Andrade Azevedo et al. São Paulo: Malheiros, 2009.

PEREIRA JR, Jessé Torres. **Da Reforma Administrativa Constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

ROY, Clarice. A importância do Controle Interno e o Princípio da Eficiência na Administração Pública. Artigo Científico de Especialização em Gestão Pública. Brasília, 2009.

SOUZA, Teresa Cristina Padilha de. **Mérito, estabilidade e desempenho: influência sobre o comportamento no servidor público**. 2002. 123 p. Dissertação (Mestrado Executivo) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002.

TRIGUEIRO, Francisco Mirialdo Chaves. **Teorias da Administração I**/ Francisco Mirialdo Chaves Trigueiro, Neiva de Araújo Marques. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2009. 170p.: il.

ANEXOS

ANEXO 1. QUESTIONÁRIO SERVIDOR PÚBLICO

O presente questionário tem por objetivo analisar a opinião e o nível de satisfação dos Servidores Públicos sobre a relação entre a estabilidade e a eficiência do Servidor Público Municipal. Esta pesquisa faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do Curso de Pós-Graduação em Gestão Pública Municipal da Universidade Federal de São João del-Rei do aluno Devair Silva Filho.

É importante ressaltar que não é necessária sua identificação para a resposta deste questionário. Desde já agradeço sua participação e destaco a importância da mesma para a concretização do trabalho.

1. Sexo:

- a. Masculino
- b. Feminino

2. Idade:

- a. 18 a 25 anos
- b. 26 a 35 anos
- c. 36 a 45 anos
- d. 46 a 55anos
- e. + de 55 anos

3. Qual o seu nível de escolaridade?

- a. Ensino fundamental
- b. Ensino médio
- c. Superior incompleto
- d. Superior completo
- e. Outro: _____

4. Qual o nível de escolaridade exigido pelo cargo que ocupa?

- a. Ensino fundamental
- b. Ensino médio
- c. Ensino superior

5. A quanto tempo é funcionário público?

- a. Menos de 5 anos
- b. Entre 6 e 10 anos
- c. Entre 11 e 20 anos
- d. Entre 21 e 30 anos
- e. Mais de 30 anos

6. Qual das opiniões abaixo você acha que a sociedade em geral tem com relação ao servidor público?

- a. São todos acomodados e não trabalham
- b. Trabalham pouco, ganham muito e possuem muitas regalias
- c. Trabalham sem muita gentileza e presteza
- d. São essenciais para o bom funcionamento da administração pública

e. () Que o meu trabalho acrescenta muito valor à organização

7. O que você pensa com relação ao seu trabalho como Servidor Público?

- a. () Meu trabalho é muito insignificante
- b. () Meu trabalho não acrescenta nenhum valor à organização
- c. () Meu trabalho acrescenta pouco valor à organização
- d. () Meu trabalho acrescenta valor à organização
- e. () Meu trabalho acrescenta muito valor à organização

8. Qual a influência que a estabilidade no emprego tem/teve na minha carreira pública?

- a. () Não influenciou em nada na minha escolha pela carreira pública
- b. () Teve pouca influência na minha decisão pela carreira pública
- c. () Depois do “salário”, foi o que mais me influenciou na escolha pela carreira pública
- d. () Influenciou minha escolha pela carreira pública tanto quanto salário, flexibilidade de horário, facilidade de tarefas, benefícios etc.
- e. () Foi o fator decisivo na minha escolha pela carreira pública

9. Como me sinto com relação ao seu trabalho?

- a. () Muito insatisfeito
- b. () Insatisfeito
- c. () Pouco satisfeito
- d. () Satisfeito
- e. () Muito satisfeito

10. Você se sente valorizado no trabalho?

- a. () Não
- b. () Às vezes
- c. () Um pouco
- d. () Sim
- e. () Muito

ANEXO 2. QUESTIONÁRIO PÚBLICO GERAL

O presente questionário tem por objetivo analisar a opinião e o nível de satisfação dos cidadãos sobre a relação entre a estabilidade e a eficiência do Servidor Público Municipal. Esta pesquisa faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do Curso de Pós-Graduação em Gestão Pública Municipal da Universidade Federal de São João del-Rei do aluno Devair Silva Filho.

É importante ressaltar que não é necessária sua identificação para a resposta deste questionário. Desde já agradeço sua participação e destaco a importância da mesma para a concretização do trabalho.

1. Sexo:

- a. Masculino
- b. Feminino

2. Idade:

- a. 18 a 25 anos
- b. 26 a 35 anos
- c. 36 a 45 anos
- d. 46 a 55anos
- e. + de 55 anos

3. Qual o seu nível de escolaridade?

- a. Ensino fundamental
- b. Ensino médio
- c. Superior incompleto
- d. Superior completo
- e. Outro: _____

4. Qual das opiniões abaixo você tem com relação ao servidor público?

- a. São todos acomodados e não trabalham
- b. Trabalham pouco, ganham muito e possuem outras muitas regalias
- c. Trabalham sem muita gentileza e presteza
- d. São essenciais para o bom funcionamento da administração pública
- e. Que o seu trabalho acrescenta muito valor à organização

5. Na sua opinião, qual a influência que a estabilidade no emprego tem/teve na carreira de um Servidor Público?

- a. Não influenciou em nada na escolha pela carreira pública
- b. Teve pouca influência na decisão pela carreira pública
- c. Depois do “salário”, foi o que mais o influenciou na escolha pela carreira pública
- d. Influenciou a escolha pela carreira pública tanto quanto salário, flexibilidade de horário, facilidade de tarefas, benefícios etc.
- e. Foi o fator decisivo na escolha pela carreira pública