



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DE SERVIDORES PÚBLICOS
ESTÁVEIS E A EVENTUAL PERDA DA ESTABILIDADE A LUZ DO PRINCÍPIO DA
EFICIÊNCIA**

ORIENTANDA: RHANNY MARQUES PIRES
ORIENTADORA: PROF^a M^a ÉVELYN CINTRA ARAÚJO

GOIÂNIA - GO
2026

RHANNY MARQUES PIRES

**AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DE SERVIDORES PÚBLICOS
ESTÁVEIS E A EVENTUAL PERDA DA ESTABILIDADE A LUZ DO PRINCÍPIO DA
EFICIÊNCIA**

Monografia Jurídica apresentada à
disciplina Trabalho de Curso II, da Escola
de Direito, Negócios e Comunicação da
Pontifícia Universidade Católica de Goiás
(PUCGOIÁS).

Prof^a Orientadora: Ma. ÉVELYN CINTRA
ARAÚJO.

GOIÂNIA - GO

2026

RHANNY MARQUES PIRES

**AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DE SERVIDORES PÚBLICOS
ESTÁVEIS E A EVENTUAL PERDA DA ESTABILIDADE A LUZ DO PRINCÍPIO
DA EFICIÊNCIA**

Data da Defesa: ____de _____de

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^ª Ma. Évelyn Cintra Araújo

Nota

Examinador Convidado: Prof. Me. Fausto Mendanha Gonzaga

Nota

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por todas as bênçãos em minha vida.

Aos meus pais, por não medirem esforços para o meu crescimento, pela dedicação na criação minha e da minha irmã, pelo amor, cuidado e apoio incondicionais ao longo de toda a minha trajetória. Tudo o que sou devo a eles e a Deus.

Ao meu companheiro de vida, Tales Roncato, por ser meu confidente, meu apoio constante, minha calma nos momentos difíceis e minha alegria em todos os dias.

À professora Ma. Evelyn Cintra Araújo, pela orientação impecável na produção deste trabalho. Ter você como orientadora foi uma bênção; sua calma, organização e humanidade fizeram toda a diferença nessa trajetória, tornando tudo mais leve.

Aos meus colegas de faculdade, pela convivência ao longo da vida acadêmica. A presença de vocês nesse período foi especial e ficará guardada para sempre em meu coração.

E, por fim, a todas as pessoas que, de alguma forma, me apoiam e são essenciais na minha vida.

“Entreguem todas as suas preocupações a Deus, pois ele cuida de vocês.” 1 Pedro 5:7

RESUMO

A presente pesquisa analisou a possibilidade de relativização da estabilidade do servidor público em razão da avaliação periódica de desempenho, à luz do princípio da eficiência. Investigou-se, inicialmente, os fundamentos constitucionais da estabilidade e sua função de proteção contra ingerências indevidas, bem como sua relação com a continuidade e impessoalidade do serviço público. Em seguida, examinou-se a inserção do princípio da eficiência no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente após a Emenda Constitucional nº 19/1998, que passou a exigir maior qualidade e produtividade na atuação administrativa. Adotou-se metodologia jurídico-dogmática, com base em pesquisa bibliográfica, análise normativa e levantamento jurisprudencial dos tribunais superiores. Diante disso, verificou-se que a avaliação periódica de desempenho constitui instrumento potencial de concretização da eficiência, porém sua aplicabilidade permanece limitada pela ausência de regulamentação por lei complementar. Concluiu-se que a perda da estabilidade por insuficiência de desempenho é juridicamente viável apenas em tese, devendo, quando regulamentada, observar critérios objetivos e assegurar o contraditório e a ampla defesa, a fim de compatibilizar a eficiência administrativa com as garantias constitucionais do servidor público.

Palavras-chave: Estabilidade funcional. avaliação de desempenho. eficiência administrativa. servidor público.

ABSTRACT

This research analyzed the possibility of relativization of the stability of the public servant due to the periodic evaluation of performance, in the light of the principle of efficiency. Initially, the constitutional foundations of stability and its function of protection against undue interference were investigated, as well as its relationship with the continuity and impersonality of the public service. Next, the inclusion of the principle of efficiency in the Brazilian legal system was examined, especially after Constitutional Amendment No. 19/1998, which began to require greater quality and productivity in administrative action. Legal-dogmatic methodology was adopted, based on bibliographic research, normative analysis and jurisprudential survey of superior courts. The results showed that the periodic performance evaluation is a potential instrument for achieving efficiency, but its applicability remains limited by the absence of regulation by complementary law. It was concluded that the loss of stability due to insufficient performance is legally viable only in theory, and must, when regulated, observe objective criteria and ensure the contradictory and broad defense, in order to make administrative efficiency compatible with the constitutional guarantees of the public servant.

Keywords: Functional stability. performance evaluation. administrative efficiency. public servant.

SUMÁRIO

RESUMO.....	5
INTRODUÇÃO	8
1 A ESTABILIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO: FUNDAMENTO, EVOLUÇÃO E REGIME CONSTITUCIONAL.....	11
1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO NO BRASIL	11
1.2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DA ESTABILIDADE (ART. 41 DA CF/88)	13
1.3 FINALIDADES DA ESTABILIDADE: PROTEÇÃO CONTRA INGERÊNCIAS POLÍTICAS E GARANTIA DA CONTINUIDADE ADMINISTRATIVA.....	16
2 O PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA E A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS	21
2.1 A PREVISÃO CONSTITUCIONAL DO PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA E SUA APLICABILIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	21
2.2 ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO E EFICIÊNCIA ADMINISTRATIVA: TENSÃO ENTRE GARANTIA E DESEMPENHO.....	22
2.3 INSTRUMENTOS PARA A CONCRETIZAÇÃO DA EFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO: ESTÁGIO PROBATÓRIO E AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO.	23
2.4 O PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA COMO PARÂMETRO DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DO SERVIDOR PÚBLICO ESTÁVEL	25
3 APLICABILIDADE DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO E A PERDA DO CARGO PÚBLICO	27

3.1 AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DO SERVIDOR PÚBLICO ESTÁVEL E A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO NORMATIVA	27
3.2 OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO: HARMONIZAÇÃO ENTRE ESTABILIDADE E EFICIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	29
3.3 LIMITES CONSTITUCIONAIS NA APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO	30
3.4. A JURISPRUDÊNCIA DO STF E DO STJ SOBRE AVALIAÇÃO PERIÓDICA E DESLIGAMENTO DO SERVIDOR ESTÁVEL.....	31
3.5 PERSPECTIVAS DE REFORMA ADMINISTRATIVA E REGULAMENTAÇÃO DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	33
CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS	37

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objeto a análise da estabilidade do servidor público, instituto consagrado no artigo 41 da Constituição Federal de 1988, cuja finalidade consiste em assegurar a impessoalidade, a continuidade e a independência do serviço público, protegendo o servidor aprovado em concurso público contra demissões arbitrárias, ressalvadas as hipóteses legalmente previstas, sempre com observância do contraditório e da ampla defesa.

Os contornos dessa garantia, especialmente no que se refere à sua relativização, têm ocupado a atenção da doutrina e dos operadores do Direito, na medida em que o texto constitucional passou a exigir, simultaneamente, a observância do princípio da eficiência na atuação administrativa. Tal cenário revela a complexidade da matéria, que demanda interpretação sistemática dos dispositivos constitucionais, notadamente os artigos 37 e 41 da Constituição Federal, os quais estabelecem parâmetros que, por vezes, se apresentam em aparente tensão.

Essa problemática ganhou novos contornos com a promulgação da Emenda Constitucional nº 19/1998, responsável por introduzir o princípio da eficiência no caput do artigo 37 e por prever, no artigo 41, § 1º, inciso III, a possibilidade de perda do cargo mediante avaliação periódica de desempenho, condicionada à edição de lei complementar. A referida alteração ampliou o debate acerca dos mecanismos de controle da atuação do servidor público, inserindo a avaliação de desempenho como instrumento potencial de concretização da eficiência administrativa.

Ascende, nesse contexto, relevante controvérsia acerca da compatibilidade entre a garantia da estabilidade e a exigência de eficiência, especialmente diante da ausência de regulamentação infraconstitucional do dispositivo mencionado. Tal lacuna normativa intensifica o debate jurídico e evidencia a necessidade de análise crítica do instituto, a fim de compreender seus limites, possibilidades e eventuais implicações para o equilíbrio entre a proteção do servidor e a qualidade dos serviços prestados à coletividade, além de possuir relevante impacto prático na gestão pública.

Em virtude de tudo isso, delineiam-se os seguintes problemas de pesquisa: a) quais são os fundamentos constitucionais e históricos da estabilidade no serviço público brasileiro e em que medida essa garantia protege o servidor contra ingerências externas e assegura a continuidade administrativa?; b) como o princípio da eficiência orienta a avaliação de desempenho dos servidores públicos estáveis?; c) em que medida a

avaliação periódica de desempenho é juridicamente viável para ensejar a perda do cargo público, sem violar as garantias constitucionais do servidor estável?

Para tanto, poder-se-ia supor, respectivamente, o seguinte: a) a estabilidade do servidor público possui fundamento histórico e constitucional no art. 41 da Constituição Federal, garantindo independência funcional, proteção contra pressões políticas e continuidade do serviço público, mas não se apresenta como direito absoluto, estando sujeita a hipóteses restritas de perda do cargo; b) o princípio da eficiência, previsto no art. 37 da Constituição Federal, se constitui como critério balizador para a instituição de avaliações periódicas de desempenho, voltadas ao aprimoramento da atuação da Administração Pública; c) a avaliação periódica de desempenho é juridicamente viável apenas em tese, pois depende de lei complementar; quando regulamentada, deverá basear-se em critérios objetivos e assegurar o contraditório e a ampla defesa, a fim de evitar sua utilização como instrumento de perseguição pessoal.

Utiliza-se abordagem aplicada, de natureza jurídico-dogmática, materializada na pesquisa bibliográfica, em razão da natureza normativa do tema. Adota-se, ainda, o método dedutivo-bibliográfico, com análise de normas constitucionais e infraconstitucionais relacionadas à avaliação de desempenho e à estabilidade do servidor público, bem como o processo metodológico-histórico, a partir da evolução normativa desde a Emenda Constitucional nº 19/1998, o método comparativo, por meio do exame de propostas legislativas, e o estudo de casos, mediante análise da jurisprudência dos tribunais superiores, com o objetivo de verificar a possibilidade de perda da estabilidade à luz do princípio da eficiência.

Ter-se-á por objetivo principal analisar a possibilidade de perda da estabilidade do servidor público em razão de avaliação periódica de desempenho insatisfatória, à luz do princípio da eficiência, verificando seus fundamentos constitucionais, limites jurídicos e perspectivas de conciliação entre a proteção da estabilidade e a exigência de eficiência administrativa.

Como desdobramento deste, alia-se a pretensão de, primeiramente, expor acerca da origem, da evolução histórica e dos fundamentos constitucionais da estabilidade no serviço público, destacando suas finalidades, limitações e hipóteses de perda do cargo; em seguida, analisar o princípio da eficiência, sua inserção no ordenamento jurídico brasileiro, bem como sua relação com a avaliação de desempenho; e, por fim, definir e analisar os desafios relacionados à regulamentação e à aplicabilidade do instituto da avaliação periódica de desempenho como instrumento

de concretização da eficiência no serviço público, em observância aos limites constitucionais.

Nesse contexto, diante da ausência de regulamentação infraconstitucional do art. 41, § 1º, III, da Constituição Federal e das controvérsias acerca da possibilidade de relativização da estabilidade do servidor público, mostra-se pertinente, necessária e oportuna a análise dos limites e da aplicabilidade da avaliação periódica de desempenho como instrumento de concretização do princípio da eficiência, em cotejo com as garantias constitucionais asseguradas ao servidor, a fim de se alcançar uma interpretação mais equilibrada entre a busca por eficiência administrativa e a preservação da estabilidade no serviço público.

1 A ESTABILIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO: FUNDAMENTO, EVOLUÇÃO E REGIME CONSTITUCIONAL

O mecanismo da estabilidade no serviço público configura-se como uma das mais relevantes proteções atribuídas aos servidores públicos no contexto jurídico brasileiro, servindo como um fundamento para a permanência e a impessoalidade da Administração Pública. Estabelecido no artigo 41 da Constituição Federal de 1988, o instituto vai além da simples proteção do servidor em sua função, manifestando-se como uma salvaguarda para a sociedade como um todo.

Garante que a atuação do Estado seja realizada por um quadro técnico estável, protegido das frequentes mudanças político-partidárias no exercício do poder. A predominante doutrina considera a estabilidade, primordialmente, como uma proteção contra perseguições e intervenções de cunho político, possibilitando que o servidor desempenhe suas atividades com imparcialidade e segurança (SÁ, 2021).

Nesse mesmo contexto, a garantia busca fortalecer os fundamentos para a edificação de uma burocracia profissional e impessoal, aspecto imprescindível para o funcionamento de um Estado Democrático de Direito. Entretanto, a estabilidade não é considerada um direito incondicional. A sua definição e suas restrições têm sido tema de acaloradas discussões, principalmente após a promulgação da Emenda Constitucional nº 19/98, que instituiu a eficiência como um princípio fundamental da Administração Pública, provocando uma tensão normativa que constitui o foco desta investigação.

Neste capítulo, será realizada uma análise detalhada das origens históricas, dos princípios conceituais e do conjunto normativo que fundamentam a estabilidade, com o intuito de estabelecer as bases essenciais para a discussão central deste estudo: sua integração com a avaliação de desempenho e a busca pela eficiência no serviço público.

1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO NO BRASIL

O percurso do instituto da estabilidade no serviço público brasileiro está intimamente relacionado à própria evolução do Estado e de sua gestão. Entender as suas origens é essencial para interpretar a sua finalidade e as discussões que a

envolvem na atualidade. A trajetória histórica demonstra uma mudança progressiva de um modelo patrimonialista, caracterizado pelo clientelismo e pela falta de garantias, para um modelo burocrático que fundamenta seus pilares na profissionalização e na impessoalidade.

Nos primeiros anos da República, a Administração Pública era percebida como uma extensão do poder privado dos governantes, em um contexto que a doutrina administrativa classifica como "patrimonialismo" (HOLANDA, Sérgio Buarque, 1969, p. 105-6). Nesse cenário, as posições no serviço público eram frequentemente ocupadas com base em critérios de lealdade individual e filiação partidária, dentro de um modelo denominado *spoils system* (sistema de espólios ou prebendas).

Em cada transição governamental, era frequente a troca em larga escala de servidores, refletindo o que a doutrina aponta como um sistema onde "os cargos públicos são considerados espólios do vencedor das eleições, servindo de moeda de troca política" (DI PIETRO, 2023, p. 685). Essa prática provocava descontinuidade administrativa, ineficiência e, principalmente, uma acentuada insegurança para os agentes públicos.

A Constituição de 1934 foi o primeiro marco normativo a enfrentar essa realidade. Impactada por um movimento de modernização e burocratização do Estado, que visava estabelecer um serviço público mais técnico e racional, esta Constituição Federal incorporou, de maneira inovadora, a salvaguarda da estabilidade no artigo 169. No entanto, a aquisição do direito estava vinculada a um extenso tempo de serviço: dez anos para os servidores públicos em geral. Para aqueles que foram selecionados por meio de concurso público, o período estabelecido foi diminuído para dois anos. Trata-se do primeiro passo fundamental em direção à profissionalização da burocracia estatal, com o intuito de resguardá-la das influências político-partidárias.

A Constituição de 1937, outorgada durante o Estado Novo, representou um retrocesso. Embora mantivesse formalmente o instituto, o regime autoritário fragilizou a garantia ao permitir a perda do cargo por "motivo de interesse público", uma cláusula aberta e de alta discricionariedade que serviu como instrumento para perseguições políticas.

Com a redemocratização, a Constituição de 1946 restabeleceu e fortaleceu a estabilidade. O prazo para aquisição foi reduzido para cinco anos para os não concursados e mantido em dois anos para os concursados, demonstrando uma

crescente valorização do mérito como critério de ingresso no serviço público. Este período consolidou a estabilidade como uma garantia fundamental para a isenção do servidor.

O ciclo de instabilidade política, no entanto, voltou a impactar o instituto com o regime militar e a Constituição de 1967, cuja rigidez foi aprofundada pela Emenda Constitucional nº 1, de 1969. Ato de exceção, como o Ato Institucional nº 5 (AI-5), permitiram a demissão sumária de servidores por razões políticas, suspendendo na prática a garantia constitucional e reforçando a tese de que a estabilidade é um termômetro da saúde democrática do Estado.

Por fim, a Constituição Federal de 1988 constituiu o ponto culminante na defesa dos direitos do servidor público. Na sua formulação original, o artigo 41 dispunha que a estabilidade seria adquirida após dois anos de efetivo exercício para os servidores que fossem nomeados em decorrência de concurso público. Trata-se da proteção mais sólida já estabelecida, evidenciando a preocupação do constituinte em instituir uma Administração Pública isenta de arbitrariedades e dedicada ao interesse coletivo.

Entretanto, foi a Emenda Constitucional nº 19, de 1998, que configurou o contexto atual. Além de estender o prazo para três anos, a emenda estipulou que a obtenção da estabilidade estaria vinculada a uma "avaliação especial de desempenho realizada por comissão designada para essa finalidade", enquanto também incorporou o princípio da eficiência no caput do artigo 37. A referida modificação deu início à tensão normativa que fundamenta a presente investigação, estabelecendo um diálogo entre a clássica garantia de estabilidade e a recente exigência constitucional de uma Administração Pública eficiente, voltada para resultados.

1.2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DA ESTABILIDADE (ART. 41 DA CF/88)

A estabilidade do servidor público é uma garantia exclusiva dos ocupantes de cargos efetivos. Conforme leciona Carvalho Filho, a estabilidade "não é um privilégio pessoal do servidor, mas uma garantia constitucional de permanência no serviço público, condicionada ao interesse coletivo" (CARVALHO FILHO, 2024, p. 712). Excluem-se, portanto, os ocupantes de cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, cuja natureza é de confiança e transitoriedade.

Essa estabilidade encontra seu alicerce e sua mais robusta expressão no artigo 41 da Constituição Federal de 1988. Tal dispositivo não é apenas um artigo isolado; ele representa o ápice da evolução histórica discutida anteriormente, consolidando uma garantia fundamental que visa proteger a Administração Pública de práticas patrimonialistas e assegurar a continuidade e a impessoalidade dos serviços prestados à sociedade. A sua interpretação e aplicação, contudo, foram significativamente alteradas pela Emenda Constitucional nº 19/1998, que introduziu a lógica da eficiência gerencial no texto constitucional, criando um novo paradigma para o serviço público.

O caput do artigo 41, com a redação dada pela EC nº 19/98, estabelece os requisitos cumulativos para a aquisição da estabilidade: “Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.”

Uma análise detalhada deste enunciado revela os pilares do instituto:

1. *Nomeação para cargo de provimento efetivo*: a estabilidade é uma garantia exclusiva dos ocupantes de cargos efetivos, aqueles que integram a carreira e cujas atribuições são de natureza permanente. Excluem-se, portanto, os ocupantes de cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, cuja natureza é de confiança e transitoriedade.
2. *Aprovação em concurso público*: este é o critério meritocrático por excelência, alinhado aos princípios da isonomia, impessoalidade e moralidade escritos no artigo 37 da Constituição. O concurso público é a porta de entrada que legitima a investidura no cargo e o subsequente direito à estabilidade.
3. *Cumprimento de três anos de efetivo exercício*: este período, conhecido como estágio probatório, foi ampliado de dois para três anos pela EC nº 19/98. Durante essa fase, a aptidão e a capacidade do servidor são objeto de avaliação para o desempenho do cargo, conforme disposto no § 4º do mesmo artigo.
4. *Avaliação especial de desempenho*: a mesma emenda constitucional tornou a aprovação em avaliação especial de desempenho uma condição obrigatória para a aquisição da estabilidade. Trata-se de uma inovação crucial, que vincula a obtenção

da garantia não apenas ao decurso do tempo, mas a uma aferição objetiva de mérito e desempenho ao final do estágio probatório.

Entretanto, a característica primordial do regime constitucional da estabilidade está no fato de que esta não é absoluta. O texto da Constituição estabelece, no § 1º, as situações específicas nas quais o servidor estável poderá ter o cargo perdido, afastando, assim, a noção de uma garantia ilimitada ou de um "direito à ineficiência". Elas são:

I. *Em virtude de sentença judicial transitada em julgado*: a perda do cargo pode ocorrer como efeito de uma condenação criminal ou em ação de improbidade administrativa, por exemplo, desde que a decisão não seja mais passível de recurso, assegurando-se o máximo de segurança jurídica e o devido processo legal.

II. *Mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa*: esta é a via disciplinar interna da Administração Pública, utilizada para apurar faltas graves cometidas pelo servidor no exercício de suas funções. A exigência de ampla defesa e contraditório é uma cláusula pétrea que protege o servidor de perseguições e demissões arbitrárias.

III. *Mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa*: esta é, sem dúvida, a mais controversa e central hipótese para o presente estudo. Inserida pela EC nº 19/98, ela representa a materialização do princípio da eficiência como fundamento para a perda do cargo. Para Alexandre de Moraes, essa alteração constitucional buscou "a substituição de uma administração burocrática e formalista por uma administração gerencial, focada em resultados e na qualidade do serviço prestado ao cidadão" (MORAES, 2024, p. 890). A sua aplicação, no entanto, depende da edição de uma lei complementar federal que estabeleça os critérios e procedimentos para essa avaliação. A ausência dessa norma gera um "vazio legislativo" que impede a aplicação plena do dispositivo em âmbito federal e alimenta intensos debates sobre a validade de legislações estaduais e municipais sobre o tema.

Adicionalmente, o § 4º do artigo 169 da Carta Magna prevê a perda do cargo como medida de último recurso para o cumprimento dos limites de despesa com

peçoal, conforme estabelecido em lei complementar (Lei de Responsabilidade Fiscal), demonstrando a preocupação do constituinte com a sustentabilidade fiscal do Estado.

Assim sendo, a estrutura constitucional do artigo 41 revela-se intrincada: estabelece a estabilidade como uma robusta garantia do Estado, porém, ao mesmo tempo, introduz dispositivos que possibilitam sua relativização, especialmente aquele atrelado ao desempenho e à eficiência, cuja investigação minuciosa representa o foco principal desta monografia.

1.3 FINALIDADES DA ESTABILIDADE: PROTEÇÃO CONTRA INGERÊNCIAS POLÍTICAS E GARANTIA DA CONTINUIDADE ADMINISTRATIVA

A estabilidade, segundo o que é exposto no arcabouço constitucional brasileiro, não deve ser interpretada como um benefício individual atribuído ao servidor, mas, ao contrário, deve ser vista como uma salvaguarda institucional de natureza finalística, destinada a resguardar o interesse público (SÁ, 2021). A sua existência é fundamentada em dois objetivos essenciais e interligados: atuar como um mecanismo de proteção contra interferências político-partidárias e garantir a continuidade da atividade administrativa. Esses objetivos, firmados pela doutrina e reiterados pela jurisprudência, constituem a essência do instituto.

A principal e mais reconhecida finalidade consiste na proteção tanto do servidor quanto da própria Administração Pública contra pressões e perseguições de caráter político. A Constituição, ao assegurar a permanência do servidor público em seu cargo, pretende estabelecer um corpo técnico e profissional de burocratas que atenda ao Estado, em vez de servir ao governo vigente. Essa proteção possibilita ao servidor atuar com imparcialidade, isenção e segurança, ao tomar decisões fundamentadas na legalidade e no interesse comum, sem receio de ser exonerado de maneira arbitrária por descontentar autoridades políticas. (JUSTEN FILHO, 2023, p. 945).

Celso Antônio Bandeira de Mello, em sua obra, elucida essa função com maestria, ao defender que a estabilidade é, em essência, uma garantia da própria sociedade:

A estabilidade não é um benefício outorgado ao servidor em proveito dele; é, pelo contrário, uma garantia para a coletividade. Assegura-se ao servidor a permanência no serviço público com o intuito de que ele se sinta

suficientemente seguro para poder resistir a ordens desarrazoadas ou ilegais de seus superiores e, deste modo, prestigiar, em quaisquer circunstâncias, o interesse público. (MELLO, 2022, p. 301).

Essa proteção é aquilo que realmente possibilita a implementação de princípios como a impessoalidade e a moralidade, uma vez que um servidor exposto a pressões políticas estaria continuamente sob a ameaça de atuar em benefício de interesses pessoais ou partidários para preservar sua função (SÁ, 2021).

A segunda finalidade, que está intimamente relacionada à primeira, é assegurar a continuidade da administração. A administração pública envolve a gestão de políticas de longo prazo que ultrapassam os períodos de mandatos eletivos, especialmente em setores como saúde, educação e infraestrutura. A estabilidade de uma equipe técnica garante a conservação da "memória institucional", o acúmulo de saberes e a continuidade na realização de projetos e serviços.

A demissão em massa de funcionários a cada ciclo eleitoral, característica do sistema de recompensas conhecido como *spoils system*, que a estabilidade busca evitar, resultaria em desordem administrativa, em descontinuidade de políticas públicas fundamentais e, por conseguinte, em uma significativa ineficiência do Estado.

Conforme Hely Lopes Meirelles, a estabilidade configura-se como um “instrumento de aperfeiçoamento do serviço, pois, ao garantir a permanência do servidor, favorece a especialização e a eficiência” (MEIRELLES, 2016, p. 498).

Os tribunais superiores têm se manifestado de forma reiterada no entendimento de que a estabilidade constitui uma proteção direcionada ao interesse público. Em um julgamento representativo, no Mandado de Segurança nº 17.583/DF, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) reforçou essa perspectiva, destacando que a estabilidade, prevista no art. 41 da Constituição Federal, é uma garantia de permanência no serviço público e visa assegurar a imparcialidade na atuação do servidor.

A decisão esclarece que o objetivo da norma é proteger o corpo funcional de influências e pressões ilegítimas, exigindo, por exemplo, que membros de comissões de inquérito sejam estáveis para garantir a isenção necessária na apuração de irregularidades (STJ — MS 17.583/DF). O julgado reafirma a percepção de que a garantia é um meio fundamental para assegurar a imparcialidade e a continuidade da Administração.

Assim, torna-se claro que os objetivos da estabilidade vão além do interesse

particular do servidor. Ela se estabelece como um elemento essencial na estrutura constitucional da Administração Pública, sendo fundamental para a elaboração de um serviço público impessoal, profissional, contínuo e, em última instância, mais capacitado para atender às necessidades da sociedade.

1.4 LIMITES E HIPÓTESES CONSTITUCIONAIS DE PERDA DO CARGO

Embora a estabilidade represente uma garantia essencial para o exercício autônomo na função pública, não deve ser compreendida como um direito absoluto ou como uma imunidade sem limites. O texto da Constituição, ao reconhecê-la, determina um amplo conjunto de situações nas quais o servidor estável pode ser dispensado do cargo. A referida delimitação é fundamental, pois simboliza o equilíbrio almejado pelo constituinte entre a proteção do agente público e a necessidade de responsabilização, além de ajustar o serviço público a outros princípios igualmente significativos, como a legalidade, a moralidade e a eficiência.

O artigo 41, § 1º, da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 19/98, elenca expressamente as situações que autorizam a perda do cargo pelo servidor estável. São elas:

I - *em virtude de sentença judicial transitada em julgado*: esta é a hipótese mais gravosa e que exige o mais alto grau de formalidade. A perda do cargo ocorre como efeito de uma condenação criminal ou de uma ação de improbidade administrativa, após o esgotamento de todas as possibilidades de recurso (trânsito em julgado). A decisão, nesse caso, emana do Poder Judiciário, um poder externo à Administração, garantindo uma análise isenta e o pleno exercício do contraditório e da ampla defesa em todas as instâncias judiciais.

Conforme ensina Matheus Carvalho (2017, p. 731), "trata-se de hipótese em que o servidor cometeu um ilícito de maior gravidade, seja na esfera penal ou cível (improbidade), cuja sanção, definida por lei, inclui a perda da função pública".

II - *mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa*: esta é a via interna da Administração Pública para apurar infrações disciplinares graves cometidas pelo servidor no exercício de suas funções. O Processo Administrativo Disciplinar (PAD) é o instrumento legal para essa apuração, e a Constituição exige,

como condição de validade, que nele sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa.

A jurisprudência dos tribunais superiores é pacífica quanto à indispensabilidade dessas garantias. Curiosamente, o Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento de que a defesa técnica por advogado, embora recomendável, não é obrigatória no PAD, conforme a Súmula Vinculante nº 5:

Jurisprudência: Súmula Vinculante nº 5, STF: "A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição."

Isso não mitiga a exigência da ampla defesa, que deve ser garantida ao servidor por outros meios, permitindo-lhe produzir provas, contraditar as acusações e interpor recursos.

III - *mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa*: esta hipótese, introduzida pela EC nº 19/98, é o epicentro do presente estudo. Ela representa a mais clara tentativa de vincular a permanência no serviço público à eficiência e ao mérito. A perda do cargo por desempenho insuficiente, contudo, não é autoaplicável. O texto constitucional condiciona sua validade a dois requisitos cumulativos: a existência de uma lei complementar federal que regule o procedimento e a garantia da ampla defesa ao servidor avaliado. Ocorre que, até a presente data, o Congresso Nacional não editou a referida lei complementar, criando um "vazio normativo" que impede a aplicação desta hipótese no âmbito federal. Essa omissão legislativa é o principal obstáculo para a efetivação do princípio da eficiência por meio da avaliação de desempenho, gerando intenso debate doutrinário e jurisprudencial sobre suas consequências.

IV - *para cumprimento do limite de despesas com pessoal*: além das hipóteses do art. 41, a Constituição prevê, em seu art. 169, §§ 3º e 4º, uma quarta possibilidade de perda do cargo, de natureza estritamente fiscal. Trata-se de medida excepcional para reconduzir as despesas com pessoal ativo e inativo aos limites estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000). Caso um ente federativo ultrapasse seu limite de gastos, deverá adotar uma série de medidas, sendo a exoneração de servidores estáveis o último e mais drástico recurso. Antes disso, a

Constituição determina a redução de cargos em comissão e a exoneração de servidores não estáveis. A constitucionalidade desse dispositivo foi objeto de análise pelo STF na ADI 2.238, que validou o mecanismo como um instrumento necessário à gestão fiscal responsável.

Portanto, o ordenamento jurídico brasileiro estabelece um sistema de garantias robusto, mas não infalível. As hipóteses de perda do cargo são claras, taxativas e exigem sempre a observância do devido processo legal, seja na esfera judicial, administrativa ou em procedimentos específicos de avaliação, reforçando que a estabilidade é a regra, e sua supressão, a exceção rigorosamente balizada.

2 O PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA E A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTÁVEIS.

Conforme analisado no capítulo anterior, a estabilidade foi concebida como uma garantia institucional para proteger a Administração Pública de ingerências políticas e assegurar a continuidade dos serviços. Contudo, a evolução das demandas sociais e a necessidade de modernização do Estado evidenciaram que essa garantia não poderia se converter em um escudo para a inércia ou para a má prestação dos serviços públicos.

Nesse contexto, a avaliação de desempenho surge como o principal instrumento jurídico e administrativo para equilibrar a balança entre a proteção do servidor e o direito da sociedade a um serviço de excelência. Este capítulo dedica-se a analisar o princípio da eficiência, introduzido formalmente no ordenamento jurídico brasileiro, e como ele serve de alicerce normativo para a implementação e a exigência da avaliação de desempenho dos servidores estáveis.

2.1 A PREVISÃO CONSTITUCIONAL DO PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA E SUA APLICABILIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

A busca por uma gestão pública transparente e focada em resultados tem se constituído em um objetivo permanente nas reformas administrativas promovidas no Brasil. O significativo ponto de inflexão dessa transformação se deu com a promulgação da Emenda Constitucional nº 19, de 1998, a qual inseriu de forma explícita o princípio da eficiência no caput do artigo 37 da Constituição Federal de 1988.

A referida modificação constitucional constituiu uma transformação paradigmática, promovendo a transição de uma Administração Pública estritamente burocrática, centrada em excesso em procedimentos e formalismos, para um modelo de administração gerencial (BARBOSA, 2009, p. 37). O novo modelo impõe ao Estado não apenas a estrita observância da legislação, mas, igualmente, a apresentação de resultados positivos e a satisfação das necessidades da comunidade.

A doutrina administrativista moderna compreende que a aplicabilidade do princípio da eficiência se desdobra em duas dimensões principais: i) em relação ao modo de atuação do agente público: exige-se do servidor o melhor desempenho

possível de suas atribuições, atuando com presteza, perfeição e rendimento funcional. li) em relação à organização estrutural do Estado: impõe à Administração o dever de estruturar seus órgãos e processos de maneira racional, evitando desperdícios e otimizando os recursos públicos (BARBOSA, 2009, p. 38).

Portanto, a eficiência deixou de ser uma mera recomendação política para se tornar um dever jurídico cogente. O administrador público está compelido a agir tendo como parâmetro o melhor resultado, sob pena de responsabilização e controle jurisdicional. É exatamente essa força normativa que torna a avaliação de desempenho não apenas uma faculdade do gestor, mas uma imposição constitucional para aferir se o agente público está, de fato, cumprindo seu dever de eficiência.

2.2 ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO E EFICIÊNCIA ADMINISTRATIVA: TENSÃO ENTRE GARANTIA E DESEMPENHO.

A inserção do princípio da eficiência no texto constitucional pela Emenda Constitucional nº 19/1998 inaugurou um intenso debate no Direito Administrativo brasileiro acerca da sua compatibilidade com a estabilidade funcional. À primeira vista, pode parecer existir um conflito normativo: de um lado, a Constituição assegura a permanência do servidor no cargo (art. 41); de outro, exige que a Administração Pública atue com produtividade e rendimento (art. 37, caput).

Para compreender essa tensão, é imperativo afastar a premissa equivocada de que a estabilidade configura um privilégio pessoal ou um escudo para a desídia. Conforme leciona José dos Santos Carvalho Filho (2024, p. 712), a estabilidade "não é um privilégio pessoal do servidor, mas uma garantia constitucional de permanência no serviço público, condicionada ao interesse coletivo".

Nessa mesma linha de raciocínio, a garantia de permanência visa proteger a sociedade, assegurando a imparcialidade do agente estatal. Teresa Cristina Padilha de Souza, em dissertação intitulada "Mérito, estabilidade e desempenho: influência sobre o comportamento do servidor público", defendida perante a Escola Brasileira de Administração Pública – FGV em 2002, bem resume a questão:

[...] o principal objetivo da estabilidade é garantir imunidade aos servidores em relação a perseguições políticas e demissões injustas. O servidor público precisa sentir-se seguro para poder ter como prioridade única prestar serviços à sociedade, e não a seus superiores hierárquicos, por pressão ou visando a obtenção de simpatias ou privilégios. Protegendo o servidor, a estabilidade está protegendo a sociedade, impedindo que os órgãos do setor público se

transformem em "cabides de emprego" e palcos de nepotismo, clientelismo e cartorialismo. Além disso, a estabilidade tem como preceito básico impedir a descontinuidade administrativa que pode acarretar, na maioria dos casos, a perda da memória técnica e cultural das organizações e do próprio Brasil.

Contudo, a distorção prática desse instituto gerou, ao longo dos anos, um sentimento de comodidade em parte do funcionalismo, resultando em uma administração pública por vezes morosa e inapta a atender as demandas da população. É exatamente nesse ponto que a tensão se instaura: a estabilidade não pode ser interpretada pelos agentes públicos como um "direito à ineficiência" ou à intocabilidade absoluta.

Diante desse aparente conflito, o legislador reformador utilizou a avaliação de desempenho como o elemento de equilíbrio. A supremacia do interesse público exige que o direito individual do servidor de permanecer no cargo seja mitigado caso ele não demonstre o rendimento funcional esperado. Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2023, p. 685) ressalta que a transição para o modelo gerencial buscou extirpar as práticas patrimonialistas, atrelando a manutenção do cargo à efetiva contraprestação de um serviço de excelência.

Portanto, a harmonização entre estabilidade e eficiência ocorre pela compreensão de que a primeira é o meio para garantir a impessoalidade, enquanto a segunda é o fim a ser alcançado. A avaliação periódica de desempenho surge, assim, não como um instrumento de aniquilação da estabilidade, mas como uma ferramenta de qualificação do serviço público, garantindo que apenas os servidores que cumprem seu dever de eficiência mantenham a prerrogativa da permanência.

2.3 INSTRUMENTOS PARA A CONCRETIZAÇÃO DA EFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO: ESTÁGIO PROBATÓRIO E AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO.

Para que o princípio da eficiência não figurasse apenas como uma norma programática ou uma recomendação retórica no texto constitucional, o legislador derivado instituiu ferramentas práticas de controle de resultados. O ordenamento jurídico brasileiro estabeleceu dois instrumentos fundamentais para garantir que o servidor público atenda aos anseios da Administração Gerencial: a avaliação especial durante o estágio probatório, regulamentado recentemente pelo Decreto nº 12.374/25, e a avaliação periódica de desempenho para os servidores já estáveis.

O primeiro instrumento atua como um filtro de ingresso. Com o advento da EC nº 19/1998, o período de estágio probatório foi ampliado para três anos de efetivo exercício. Mais do que o mero decurso temporal, a Constituição passou a exigir, em seu art. 41, § 4º, a submissão do servidor a uma "avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade" como condição *sine qua non* para a aquisição da estabilidade.

Ressalta Meirelles (2009, p. 450) que:

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.).

Carvalho Filho (2007, p. 573) define o estágio probatório como sendo “o período dentro do qual o servidor é aferido quanto aos requisitos necessários para o desempenho do cargo, relativos ao interesse no serviço”.

Nesta fase, a Administração Pública verifica se o candidato aprovado no concurso possui, na prática diária, a aptidão, a disciplina, a assiduidade e a produtividade necessárias para o cargo. Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2023, p. 685) destaca que essa exigência reforça a meritocracia, impedindo que servidores inaptos adquiram a garantia da permanência de forma automática. Trata-se, portanto, de um controle prévio de eficiência.

O segundo instrumento, foco central desta análise, incide sobre o servidor que já superou o estágio probatório. A presunção de eficiência não pode ser absoluta e vitalícia; ela deve ser continuamente demonstrada. Para isso, o art. 41, § 1º, III, da CF/88 previu a avaliação periódica de desempenho do servidor estável.

É imperativo distinguir a insuficiência de desempenho das infrações disciplinares. Enquanto a falta funcional dolosa ou culposa enseja punição via Processo Administrativo Disciplinar (PAD), o baixo rendimento é aferido por critérios de gestão. Francisco Gérson Marques Lima (1999, p. 106, apud CARVALHO FILHO, 2021, p. 9) esclarece com precisão essa diferença:

A falta de desempenho é periódica, verificável através de procedimento de avaliação, acarreta a exoneração do servidor e é regulada por lei complementar. As faltas cometidas pelo servidor são apuradas em processo administrativo, que normalmente não é periódico, podendo concluir pela absolvição do servidor ou pela aplicação de sanção (inclusive demissão), e é regulado por lei ordinária.

Ainda, destaco a visão de Marçal Justen Filho (2014, p. 622) a respeito dessa

distinção de forma precisa:

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

Além de fundamentar a eventual perda do cargo (exoneração), a avaliação periódica possui um caráter gerencial mais amplo. Conforme entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal (ADI nº 5.437/SP), mesmo diante da ausência da lei complementar nacional para a perda do cargo, os entes federativos podem e devem utilizar a avaliação de desempenho, regulada por leis ordinárias, para outras finalidades ligadas à eficiência, tais como: progressão funcional, promoção na carreira, concessão de gratificações de produtividade e identificação de necessidades de capacitação.

Dessa forma, ambos os instrumentos, especial e periódico, complementam-se na arquitetura constitucional para assegurar que a máquina pública seja operada por profissionais que não apenas ingressaram por mérito, mas que mantêm um padrão de excelência contínuo na prestação dos serviços à sociedade.

2.4 O PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA COMO PARÂMETRO DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DO SERVIDOR PÚBLICO ESTÁVEL.

A avaliação periódica de desempenho encontra no princípio da eficiência não apenas a sua justificativa constitucional, mas o seu principal critério balizador. Ao instituir essa modalidade de controle, a Emenda Constitucional nº 19/1998 estabeleceu que a permanência no serviço público exige a demonstração contínua de produtividade, qualidade e economicidade na prestação dos serviços.

Para que a eficiência atue como um parâmetro legítimo, é imperativo que a avaliação seja conduzida por critérios estritamente objetivos. A doutrina alerta para o risco de o instituto ser desvirtuado e utilizado como instrumento de perseguição política. Edmir Netto de Araújo (2005, p. 295) adverte que o objetivo do procedimento é avaliar o servidor por "critérios técnicos e supostamente objetivos", havendo sempre o perigo de que tais métricas se transformem em avaliações pessoais e arbitrárias.

Tal advertência doutrinária revela que a legitimidade da avaliação periódica de desempenho depende diretamente da objetividade e da precisão normativa dos

critérios adotados. Caso tais parâmetros não sejam claramente definidos e estruturados com o devido rigor legal, o instituto corre o risco de ser desvirtuado de sua finalidade constitucional.

Assim, em vez de funcionar como instrumento técnico de aferição da eficiência administrativa, a avaliação poderia converter-se em mecanismo suscetível a interferências políticas ou avaliações subjetivas. Tal distorção contraria a própria razão de ser da estabilidade no serviço público, concebida justamente para proteger o servidor contra perseguições ou pressões externas e assegurar uma atuação administrativa orientada pelos princípios da impessoalidade e da eficiência.

Por essa razão, as propostas de regulamentação infraconstitucional em trâmite no Congresso Nacional, a exemplo do Projeto de Lei Complementar nº 248/1998, buscam traduzir o princípio da eficiência em indicadores mensuráveis. Tais projetos propõem que a avaliação verifique itens como o cumprimento de normas de procedimento, a produtividade baseada em padrões de qualidade, a assiduidade e a pontualidade.

Por fim, a utilização da eficiência como parâmetro confere à avaliação periódica um caráter eminentemente gerencial e preventivo. Antes de culminar na medida extrema da perda do cargo, o procedimento permite à Administração Pública diagnosticar falhas, identificar necessidades de capacitação e promover o aperfeiçoamento do servidor por meio de escolas de governo. Dessa forma, a avaliação cumpre seu papel constitucional de harmonizar a garantia da estabilidade com o direito da sociedade a um serviço público de excelência.

3 APLICABILIDADE DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO E A PERDA DO CARGO PÚBLICO

Conforme assentado no capítulo antecedente, a Emenda Constitucional nº 19/1998 erigiu a eficiência a princípio basilar da Administração Pública, reconfigurando a estabilidade não como um privilégio absoluto, mas como uma garantia condicionada ao interesse coletivo. Nesse sentido, a avaliação periódica de desempenho consubstancia-se no mecanismo central para aferir essa contraprestação. Como bem pontua Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2023, p. 685), a transição para o modelo gerencial atrelou a manutenção do cargo à efetiva excelência na prestação do serviço, exigindo instrumentos práticos e contínuos de controle.

O presente capítulo, portanto, concentra-se na avaliação da viabilidade prática desse instituto e na sua consequência mais grave no ordenamento jurídico: a destituição do cargo público pelo servidor estável. Apesar da previsão clara estabelecida no artigo 41, § 1º, inciso III, da Constituição Federal, a aplicação dessa sanção enfrenta um significativo obstáculo jurídico, o qual se reflete na ausência da lei complementar demandada pelo próprio dispositivo constitucional. Em relação a essa lacuna, José dos Santos Carvalho Filho (2024, p. 715) destaca que a inatividade do legislador compromete a plena eficácia da norma, gerando um cenário de insegurança jurídica tanto para a Administração quanto para os servidores.

Diante desse complexo cenário, este capítulo estruturar-se-á a partir da análise detalhada da omissão normativa e seus reflexos (tópico 3.1), bem como dos objetivos primordiais da avaliação como vetor de harmonização entre a garantia da estabilidade e o dever de eficiência (tópico 3.2). Em seguida, serão delineados os limites constitucionais impostos à Administração para a aplicação desse controle (tópico 3.3), culminando no exame da jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ) sobre a matéria (tópico 3.4). Por fim, serão exploradas as perspectivas de reforma administrativa e as propostas de regulamentação em trâmite (tópico 3.5), visando conferir concretude ao mandamento constitucional.

3.1 AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DO SERVIDOR PÚBLICO ESTÁVEL E A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO NORMATIVA

A Emenda Constitucional nº 19/1998, ao inserir o inciso III no § 1º do artigo 41 da Constituição Federal, inovou no ordenamento jurídico ao prever a perda do cargo do servidor público estável mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho. Contudo, o próprio texto constitucional condicionou a aplicabilidade dessa medida à edição de uma lei complementar, caracterizando-a como uma norma constitucional de eficácia limitada.

Conforme leciona José dos Santos Carvalho Filho (2024, p. 715), enquanto não for editada a referida lei nacional para fixar as normas gerais e o rito do procedimento, a Administração Pública fica impossibilitada de exonerar servidores estáveis com fundamento exclusivo na insuficiência de desempenho. A referida inércia legislativa, que persiste por mais de vinte anos, diminui em parte o potencial transformador da reforma gerencial e provoca um descompasso prático na busca pela eficiência.

Ao examinar essa lacuna, o artigo veiculado no portal Conteúdo Jurídico (2012, “A avaliação periódica de desempenho do servidor público estável”) ressalta que, sob a perspectiva prática, a avaliação periódica necessita de bases operacionais que justifiquem sua própria natureza punitiva, considerando que a falta da lei complementar obstrui a efetivação do desligamento do servidor considerado ineficiente. O texto enfatiza que o legislador derivado estabeleceu o instituto com o objetivo de impedir que o servidor, protegido pela estabilidade, descuidasse de suas atribuições; contudo, a ausência de regulamentação torna a medida impraticável em sua consequência mais drástica.

Além do obstáculo formal, a ausência de uma regulamentação nacional detalhada suscita justificados receios quanto à lisura do processo avaliativo. Edmir Netto de Araújo (2006, p. 287, apud Conteúdo Jurídico, 2012) adverte de forma contundente sobre os riscos inerentes a esse vácuo normativo, alertando que o grande perigo da avaliação periódica é que os critérios supostamente técnicos e objetivos se transformem em avaliações subjetivas, pessoais ou políticas. Sem parâmetros legais rígidos, o instituto corre o risco de ser desvirtuado, deixando de ser um instrumento de gestão para se tornar uma ferramenta de perseguição no âmbito da Administração Pública.

Para tentar suprir essa omissão constitucional, tramitam no Congresso Nacional algumas propostas legislativas, destacando-se o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 248/1998, o Projeto de Lei do Senado Complementar (PLS)

nº 116/17 e o PLP nº 51/2019. Segundo Marçal Justen Filho (2014, p. 969), a regulamentação adequada deve compreender que a avaliação periódica não se destina a apurar infrações disciplinares, mas sim a verificar se o servidor dispõe de condições e aptidões para cumprir seus deveres.

Assim, os projetos em trâmite buscam estabelecer critérios como produtividade, assiduidade e qualidade do trabalho, prevendo a exoneração apenas após sucessivos conceitos insatisfatórios e garantindo, obrigatoriamente, o contraditório e a ampla defesa.

3.2 OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO: HARMONIZAÇÃO ENTRE ESTABILIDADE E EFICIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A inserção da avaliação periódica de desempenho no texto constitucional pela Emenda Constitucional nº 19/1998 teve como escopo principal solucionar a aparente antinomia entre a garantia da permanência no cargo e a necessidade de uma prestação de serviços de excelência. Conforme assentado por Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2023, p. 685), a transição para a Administração Pública gerencial exigiu a criação de mecanismos que atrelassem a manutenção do cargo à efetiva contraprestação de resultados. Desse modo, a avaliação atua como o principal vetor de harmonização entre o dever de eficiência (artigo 37, caput) e a garantia da estabilidade (artigo 41 da Constituição Federal).

Nesse processo de harmonização, é imperativo afastar a premissa de que a estabilidade configura um direito absoluto à inércia. Celso Antônio Bandeira de Mello (2022, p. 301) esclarece que a estabilidade é uma garantia da coletividade, concebida para assegurar a imparcialidade do servidor frente a ordens ilegais ou pressões políticas. Contudo, essa proteção não pode obstar a modernização do Estado, de modo que a avaliação periódica surge justamente para mitigar essa garantia funcional em prol da consecução do princípio da eficiência, assegurando que apenas os servidores produtivos mantenham suas prerrogativas.

Sob o prisma gerencial, o objetivo da avaliação transcende a mera finalidade punitiva, possuindo um caráter eminentemente diagnóstico e pedagógico. Em estudo sobre os efeitos do princípio da eficiência, o artigo *A avaliação periódica de desempenho do servidor público estável* (2012, Conteúdo Jurídico) destaca que o

procedimento visa levantar informações sobre as deficiências do servidor para propor o treinamento necessário, dialogando diretamente com a exigência constitucional de manutenção de escolas de governo pelos entes federativos. O objetivo primordial, portanto, é capacitar e desenvolver o agente público, sendo o seu desligamento uma *ultima ratio* aplicável apenas quando esgotadas as tentativas de aperfeiçoamento.

Nesse contexto, merece destaque a posição de Cid Capobiango Soares de Moura, exposta no artigo intitulado “Regulamentação da avaliação especial de desempenho do servidor”, publicado no site Consultor Jurídico, no qual o autor examina a possibilidade de implementação de um sistema de avaliação apto a contribuir para o aprimoramento do serviço público:

A ausência de regulamentação da avaliação de desempenho tem gerado críticas à administração pública, que muitas vezes é percebida como ineficiente ou distante das necessidades da sociedade. Por outro lado, a implementação de um sistema robusto de avaliação pode trazer benefícios significativos, como aumento da produtividade, melhoria da imagem do serviço público e gestão mais eficaz de recursos humanos. Servidores motivados por metas claras e recompensas por bom desempenho tendem a ser mais produtivos. Um sistema que premie a eficiência e puna a negligência pode recuperar a confiança da sociedade no funcionalismo. A identificação de lacunas de desempenho pode orientar políticas de capacitação, otimizando o uso de recursos públicos.

Por fim, a doutrina alerta para a necessidade de vigilância quanto aos desvios de finalidade na aplicação deste instituto para que a harmonização seja efetiva.

Porquanto, sem a estrita observância de critérios técnicos e objetivos, a avaliação corre o risco de se transmutar em um instrumento de perseguição pessoal ou política.

Corroborando esse entendimento, pesquisas contemporâneas questionam se a avaliação concretizará a eficiência ou se servirá como mero instrumento de controle e dominação, reforçando que o equilíbrio entre estabilidade e desempenho só ocorrerá mediante um processo avaliativo justo, transparente e focado no interesse público (MOURA, 2025).

3.3 LIMITES CONSTITUCIONAIS NA APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

A despeito de a Emenda Constitucional nº 19/1998 ter erigido a eficiência a um patamar de dever jurídico cogente, a aplicação da avaliação periódica de desempenho não confere à Administração Pública um poder discricionário ilimitado. O

ordenamento jurídico brasileiro estabelece balizas rígidas para evitar que o instituto seja desvirtuado.

O primeiro e mais evidente limite é de ordem formal: a exigência de lei complementar nacional. Conforme leciona José dos Santos Carvalho Filho (2024, p. 715), a eficácia limitada do artigo 41, § 1º, inciso III, da Constituição Federal impede que estados e municípios legislem de forma autônoma sobre a perda do cargo por ineficiência, configurando a inércia legislativa federal um limite intransponível para a aplicação da penalidade máxima.

Ultrapassada a barreira formal, impõem-se os limites materiais, consubstanciados na obrigatoriedade de adoção de critérios estritamente objetivos. A doutrina é uníssona ao afirmar que a avaliação não pode se basear em juízos de valor discricionários da chefia imediata. Cide Capobiango Soares de Moura, em seu artigo intitulado “Regulamentação da avaliação especial de desempenho do servidor” adverte que o grande perigo do procedimento é a transmutação de métricas técnicas em avaliações pessoais e arbitrárias. Portanto, o limite material exige que a aferição seja pautada em indicadores mensuráveis, como produtividade, assiduidade e cumprimento de metas, impedindo que a avaliação se torne um instrumento de perseguição política ou assédio moral.

Por fim, o limite processual mais relevante é a inafastabilidade das garantias do contraditório e da ampla defesa, consagradas no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal. É imperativo distinguir a avaliação de desempenho do Processo Administrativo Disciplinar (PAD). Francisco Gérson Marques Lima (1999, p. 106, apud CARVALHO FILHO, 2021, p. 9) esclarece que, enquanto o PAD apura faltas dolosas ou culposas, a avaliação afere o rendimento contínuo. Contudo, em ambos os casos, o servidor tem o direito constitucional de contestar os conceitos atribuídos, produzir provas a seu favor e recorrer das decisões avaliativas a instâncias superiores, garantindo que a eventual perda do cargo seja precedida do devido processo legal administrativo.

3.4. A JURISPRUDÊNCIA DO STF E DO STJ SOBRE AVALIAÇÃO PERIÓDICA E DESLIGAMENTO DO SERVIDOR ESTÁVEL

A análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ) acerca da avaliação periódica de desempenho revela um cenário moldado pela inércia legislativa. Como a lei complementar exigida pelo artigo 41, § 1º, inciso III, da Constituição Federal ainda não foi editada, as Cortes Superiores não possuem precedentes que validem a perda do cargo de um servidor já estável com fundamento exclusivo neste dispositivo. Contudo, o STF já firmou entendimento de que a ausência da lei nacional não impede o uso do instituto para outros fins gerenciais.

No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.437/SP, o Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento de que Estados e Municípios podem instituir avaliação de desempenho, por meio de leis ordinárias locais, para fins de progressão funcional, promoção e concessão de gratificações. Todavia, a dispensa por ineficiência do dever funcional somente se viabiliza mediante processo administrativo disciplinar, nos termos do art. 41, § 1º, inciso II, da Constituição Federal, com a devida observância da ampla defesa, permanecendo, por ora, inaplicável a hipótese prevista no inciso III do referido dispositivo, em razão da ausência de lei complementar federal que a regule.

Na ausência de casos concretos sobre a demissão por ineficiência do servidor estável, os parâmetros garantistas dos tribunais são extraídos da jurisprudência consolidada sobre o estágio probatório e os processos disciplinares. O STF é categórico ao rechaçar qualquer forma de desligamento sumário. A Súmula nº 20 da Corte Suprema estabelece que é necessário processo administrativo com ampla defesa para a demissão de funcionário admitido por concurso. Na mesma linha, a Súmula nº 21 do STF reforça que a inobservância do devido processo legal invalida o ato de exoneração do servidor, mesmo na fase probatória. Tais entendimentos sumulados demonstram que, caso a avaliação periódica venha a ser regulamentada, o controle jurisdicional sobre o respeito ao contraditório será rigoroso.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) tem se empenhado consideravelmente em diferenciar o desempenho insatisfatório da infração funcional. A jurisprudência do Tribunal é ampla no que se refere ao Processo Administrativo Disciplinar (PAD), regulado pela Lei nº 8.112/1990, discorrendo que a ineficiência não se equipara a condutas passíveis de demissão, como a improbidade ou o abandono de cargo. O que se extrai do posicionamento das cortes superiores é que o procedimento punitivo do PAD não se mostra como o meio adequado para avaliar a insuficiência de

desempenho, a qual demanda um rito próprio e periódico, este último ainda aguardando regulamentação.

Por fim, é relevante observar como os tribunais tratam a avaliação especial de desempenho, exigida para a aquisição da estabilidade, pois ela sinaliza a postura do Judiciário frente ao controle de eficiência. O STJ já decidiu que a estabilidade não ocorre de forma "automática" pelo mero decurso de três anos, sendo obrigatória a aprovação na avaliação (AgInt no MS 25.694/DF).

Em complemento, o STF entende que o ato de exoneração por reprovação no estágio probatório é declaratório e pode ocorrer após os três anos, desde que as avaliações tenham sido realizadas dentro do prazo constitucional (RE 805.491 AgR/SP). Essa exigência de rigor formal na avaliação especial indica que o Judiciário exigirá o mesmo, ou maior, grau de precisão técnica e respeito aos prazos quando a avaliação periódica for finalmente regulamentada para os servidores estáveis.

3.5 PERSPECTIVAS DE REFORMA ADMINISTRATIVA E REGULAMENTAÇÃO DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A consolidação do modelo de Administração Pública gerencial, inaugurado pela Emenda Constitucional nº 19/1998, encontra seu principal gargalo na omissão legislativa quanto à regulamentação do artigo 41, § 1º, inciso III, da Constituição Federal. Conforme a doutrina constitucionalista, a exemplo de Pedro Lenza (2018, p. 239), o referido dispositivo classifica-se como uma norma de eficácia limitada, dependendo de integração normativa para produzir seus efeitos ablativos.

Diante desse cenário, as perspectivas de reforma administrativa concentram-se na superação dessa inércia, buscando conferir aplicabilidade prática à perda do cargo por insuficiência de desempenho.

No âmbito do Congresso Nacional, a principal perspectiva de regulamentação materializa-se em propostas como o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 248/1998, o Projeto de Lei do Senado Complementar (PLS) nº 116/17 e o PLP nº 51/2019. Tais projetos visam preencher o vácuo normativo deixado pelo legislador constituinte derivado, propondo a submissão do servidor público a uma avaliação anual de desempenho.

Os referidos projetos de lei estabelecem que o procedimento deverá obedecer rigorosamente aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, além de garantir o contraditório e a ampla defesa, estabelecendo critérios objetivos para mitigar os riscos de arbitrariedade.

A literatura acadêmica contemporânea adverte, contudo, que a futura regulamentação não deve se restringir a um viés exclusivamente punitivo. Pesquisas recentes sobre o tema concluem que a avaliação periódica só se consolidará como uma ferramenta legítima de eficiência se for pautada em métricas estritamente técnicas e aliada a políticas de desenvolvimento de pessoal, devendo considerar as especificidades de cada carreira pública, respeitando as diferenças entre funções administrativas, técnicas e de alta complexidade (MOURA, 2025).

Nesse sentido, a regulamentação deve prever a atuação integrada com as escolas de governo, utilizando os resultados das avaliações para diagnosticar deficiências e promover o aperfeiçoamento do servidor antes de se cogitar a penalidade máxima do desligamento. Essa visão corrobora o entendimento de Marçal Justen Filho (2014, p. 969), já assentado neste trabalho, de que o instituto, antes de viabilizar a punição disciplinar do servidor por meio de sua demissão, destina-se a aferir sua aptidão para o cargo, constituindo instrumento apto a contribuir para o aprimoramento do serviço público.

Em suma, a regulamentação da avaliação periódica de desempenho representa o passo definitivo para a efetivação do princípio da eficiência no serviço público brasileiro. A aprovação de uma lei complementar equilibrada terá o condão de harmonizar, em definitivo, a garantia da estabilidade, essencial para a impessoalidade do Estado, com o dever de excelência na prestação dos serviços à sociedade, concretizando os anseios da reforma administrativa iniciada há mais de duas décadas.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo central analisar a possibilidade de perda da estabilidade do servidor público em razão de avaliação periódica de desempenho insatisfatória, à luz do princípio da eficiência. Buscou-se elucidar, ao longo do trabalho, essa tensão entre o direito constitucional à estabilidade e o eficiente funcionamento da Administração Pública. Diante do percurso metodológico adotado, conclui-se que os objetivos propostos foram plenamente alcançados.

No primeiro momento, o trabalho demonstrou que a estabilidade, prevista no art. 41 da Constituição Federal, não se configura como um privilégio pessoal ou um "direito à ineficiência". Trata-se, na verdade, de uma garantia institucional voltada à proteção da sociedade, assegurando a continuidade dos serviços e resguardando o servidor de ingerências político-partidárias.

Em seguida, analisou-se o princípio da eficiência, introduzido pela Emenda Constitucional nº 19/1998, evidenciando que a Administração Pública contemporânea exige não apenas produtividade, mas também qualidade na prestação dos serviços. Nesse contexto, o desvirtuamento do instituto da estabilidade não pode servir como escudo para a inércia ou para a má atuação administrativa. Constatou-se, assim, que a avaliação periódica de desempenho se apresenta como instrumento adequado para aferir, de forma objetiva e contínua, se a atuação do agente público atende aos parâmetros de eficiência.

Ao término da pesquisa, conclui-se que a perda do cargo por insuficiência de desempenho é juridicamente viável em tese, mas encontra-se paralisada na prática. O principal obstáculo é a omissão legislativa, uma vez que a ausência da lei complementar federal exigida pela Constituição impede a aplicação dessa penalidade.

Ademais, verificou-se que, quando regulamentada, a avaliação deverá obrigatoriamente pautar-se em critérios estritamente objetivos e garantir o contraditório e a ampla defesa, evitando que o instituto seja desvirtuado para fins de perseguição política.

Outrossim, o desfecho da pesquisa responde de forma clara ao problema levantado: não existe incompatibilidade entre a estabilidade do servidor público e a eficiência administrativa, mas sim a necessidade de harmonização entre esses valores constitucionais. A estabilidade deve continuar a resguardar a imparcialidade e

a continuidade do serviço público, sem, contudo, obstar a busca por um desempenho mais qualificado na Administração Pública.

Nesse contexto, a avaliação periódica de desempenho surge como instrumento adequado para concretizar esse equilíbrio, pois viabiliza a aplicação do princípio da eficiência sem comprometer as garantias que fundamentam a estabilidade. Possui caráter primordialmente gerencial e pedagógico, voltado à capacitação do servidor, sendo a perda do cargo a sua consequência mais extrema (*ultima ratio*).

Por fim, o estudo reconhece como limitação a impossibilidade de analisar casos práticos de demissão por ineficiência de servidores estáveis, justamente pelo atual vácuo normativo. Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se o acompanhamento da tramitação dos Projetos de Lei Complementar no Congresso Nacional (como o PLP nº 248/1998) e a análise de como Estados e Municípios têm utilizado avaliações de desempenho locais para fins de progressão e bonificação.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Edmir Netto de. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2005.

ARAÚJO, Edmir Netto de. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2006.

AUGUSTO, Thiago, GONÇALVES, Marcus, PAGEL, Kamila. **O instituto da estabilidade na administração pública brasileira: trajetória de uma questão contemporânea**. Disponível em: <https://sbap.org.br/ebap-2022/476.pdf>. Acesso em 29 de novembro de 2025.

BARBOSA, Maria Antônia. **A estabilidade do seridor público e o princípio da eficiência**. 2009. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/496524/AL%20MARIA%20ANT%00NIA%20BARBOSA%202008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 de março de 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1934**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 26 de novembro de 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1937**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 26 de novembro de 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1946**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 26 de novembro de 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 26 de novembro de 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 26 de novembro de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação direta de inconstitucionalidade 2.238**. Distrito Federal. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaPastaFachin/anexo/ADI2238.pdf>. Acesso em: 29 de novembro de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Súmula Vinculante nº 5. A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2008. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumulavinculante.asp?numero=5>. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (STF). **Súmula 20**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2104>. Acesso em: 20 de março de 2026.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (STF). **Súmula 21**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2106>. Acesso em: 20 de março de 2026.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (STF). **STF declara constitucional avaliação de desempenho de procuradores do Estado de SP**. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-declara-constitucional-avaliacao-de-desempenho-de-procuradores-do-estado-de-sp/>. Acesso em: 20 de março de 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). **EDcl no MS: 17583 DF 2011/0225182-8**, Relator.: Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, Data de Julgamento: 22/05/2013, S1 - PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 05/06/2013. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/23366109?_gl=1*39br2a*_gcl_au*Nzg0OTc4NjA3LjE3NTg4ODU5NjguMTE3OTk0Mjc1MS4xNzU4ODg1OTg2LjE3NTg4ODU5ODY.*_ga*MjEwOTE5MjMuMTY0OTQyMDg4MQ..*_ga_QCSXBQ8XPZ*czE3NjQ0NDM2MDkkbzE5OSRnMSR0MTc2NDQ0Mzg4OCRqNjAkBDakaDA. Acesso em: 29 de novembro de 2025.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça (STJ). **O servidor e o PAD: a jurisprudência do STJ sobre o processo administrativo disciplinar**. 2020. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portallp/Paginas/Comunicacao/Noticias/O-servidor-e-o-PAD-a-jurisprudencia-do-STJ-sobre-o-processo-administrativo-disciplinar.aspx>. Acesso em: 20 de março de 2026.

CALDAS, Igor Lucio Dantas Araújo. **A avaliação periódica de desempenho do servidor público estável: efeitos do princípio da eficiência sobre o desempenho do servidor público**. 2011. Disponível em: https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/24056/a-avaliacao-periodica-de-desempenho-do-servidor-publico-estavel-efeitos-do-principio-da-eficiencia-sobre-o-desempenho-do-servidor-publico#_ftn2. Acesso em: 03 de março de 2026.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 38. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 38. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

CARVALHO, Matheus. **Manual de Direito Administrativo**. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 36. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 15. ed. São Paulo: Editora Forense, 2023.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. 10. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2014.

KATSUE, Mariana. **Breve análise acerca do instituto da estabilidade do funcionário público**. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/breve-analise-acerca-do-instituto-da-estabilidade-do-funcionario-publico>. Acesso em 29 de novembro de 2025.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 22. ed. 2018. São Paulo: Saraiva, 2018.

MACIEL, Jone. **A PEC 32 da reforma administrativa e a instituição do sistema de despojos (spoil system) na ocupação dos cargos públicos**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/348673/a-pec-32-da-reforma-administrativa>. Acesso em: 25 de fevereiro de 2026.

MEDINA, José Miguel Garcia. **A estabilidade constitucional do servidor público é 'automática'**. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-jun-19/a-estabilidade-constitucional-do-servidor-publico-e-automatica/>. Acesso em: 20 de março de 2026.

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

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 35. ed. São Paulo: Malheiros, 2022.

MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. 40. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

MOTTA, Fabrício. **Estabilidade de servidores na administração pública não é um privilégio**. Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-out-31/interesse-publico-estabilidade-servidores-publicos-nao-privilegio/>. Acesso em 25 de fevereiro de 2026.

MOURA, Cid Capobiango Soares de. **Regulamentação da avaliação especial de desempenho do servidor**. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-out-06/reforma-administrativa-a-necessidade-de-regulamentacao-da-avaliacao-especial-de-desempenho-no-servico-publico-brasileiro/#:~:text=Solução:%20regulamentar%20a%20avaliação%20de,técnicas%20e%20de%20alta%20complexidade>. Acesso em: 20 de março de 2026.

NETO, Luiz Henrique da Rocha. **A formação do Estado brasileiro: patrimonialismo, burocracia e corrupção**. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/rvmd/article/download/2598/1589/0>. Acesso em: 29 de novembro de 2025.

SÁ, Thais. **A importância da estabilidade do servidor público para a manutenção do interesse público**. 2021. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/anaisvinci/article/view/5986/4632>. Acesso em: 29 de novembro de 2025.

TELES, Meiriane Francisco. **O princípio da eficiência frente a estabilidade do servidor público**. Disponível em: <https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/download/1086/1042/0>. Acesso em: 03 de março de 2026.

VIEIRA, Beatriz. **A importância da estabilidade funcional do servidor público no exercício das suas funções**. Revista Linhas Jurídicas – Curso de Direito da Unifev, v. 10, n. 2, jul-dez. 2023. Disponível em: <file:///C:/Users/almir/Downloads/A+IMPORT%C3%82NCIA+DA+ESTABILIDADE+FUNCIONAL.pdf>. Acesso em 29 de novembro de 2025.