

## Governo Eletrônico e a Insuficiência das Políticas de Aproveitamento de Servidores Públicos Federais

Ricardo de Holanda Janesch \*

### RESUMO

Este trabalho tem por escopo mostrar a insuficiência das políticas públicas de aproveitamento dos funcionários públicos federais que perdem sua função originária em decorrência das modificações trazidas pelo governo eletrônico. Ademais, buscam-se alternativas a fim de otimizar as práticas já existentes e adequar as medidas às necessidades dos servidores públicos federais. Para isso, utiliza-se uma pesquisa documental da legislação e dos atos da administração pública. Desta forma, percebe-se a necessidade de uma melhor racionalização dos processos de organização estatal, a fim evitar que os servidores entrem em disponibilidade.

**Palavras-chave:** Governo Eletrônico. Servidor público federal. Estabilidade. Disponibilidade. Aproveitamento.

### INTRODUÇÃO

Este artigo trata da insuficiência das políticas de realocação para os funcionários públicos federais estáveis que ficam sem função em virtude do avanço do governo eletrônico. A fim de atingir o escopo do trabalho, estudaram-se os pilares do governo eletrônico, nossa legislação, bem como se buscou constatar a ausência de medidas plenamente adequadas para o reaproveitamento dos servidores.

O estudo foi dividido em três partes para, didaticamente, realizar-se a exposição. Num primeiro momento perscrutam-se os dispositivos que dão a estabilidade e outras garantias empregatícias. Na seqüência, faz-se mister examinar algumas das diretrizes do projeto brasileiro de governo eletrônico: redução de custos, otimização de tarefas e extinção de cargos. Na terceira parte, mostram-se as políticas vigentes, apontando-se os defeitos e qualidades, bem como possíveis melhorias com o intuito de agilizar o processo e minimizar os gastos públicos.

Na conclusão, retomam-se os pontos principais do trabalho, enfatizando a fragilidade das atuais políticas de aproveitamento e a necessidade de se aperfeiçoá-las.

## 1 A ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL

“Servidor público”, conforme nossa Constituição de 1988, é aquela pessoa que presta serviços com vínculo empregatício à Administração pública direta ou indireta, autarquias e fundações públicas. Há, contudo, algumas diferenças no regime de trabalho e nas garantias, principalmente entre os servidores da administração indireta – fundações de direito privado, empresas públicas e sociedades de economia mista – e os demais. Estes detêm mais benefícios que outros, entre os quais se destaca a estabilidade.

Segundo Di Pietro,

Tradicionalmente, a estabilidade, no direito brasileiro, tem sido entendida como a garantia de permanência no serviço público assegurada, após dois anos de exercício, ao servidor nomeado por concurso, que somente pode perder o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa. (2004, p.503)

A título excepcional, a *Lex Magna* conferiu estabilidade àqueles não concursados, desde que estivessem trabalhando a pelo menos cinco anos *continuados* antes da data de sua promulgação.

Após a Emenda Constitucional nº 19/98, houve, todavia, algumas modificações neste benefício. Agora, a estabilidade é adquirida somente após três anos de efetivo exercício. Ressalva-se, não obstante, “para os que já eram servidores na data da promulgação da Emenda o direito a adquirirem estabilidade no prazo de dois anos (art. 28 da Emenda)”. (Di Pietro, 2004, p. 504) A nova redação do artigo 41 ficou desta forma:

**Art. 41.** São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa;

[...]

§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade<sup>1</sup>, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço<sup>2</sup>, até seu adequado aproveitamento em outro cargo;

---

<sup>1</sup> Conforme Vieira (2004), baseado no “entendimento majoritário da jurisprudência, a declaração de desnecessidade de cargos públicos é ato administrativo e, como tal, só pode caber ao administrador, nunca ao legislador emiti-lo”.

<sup>2</sup> Obedecendo a regra: “sendo homem 1/35 avos e mulher 1/30 avos, por tempo de serviço”. (Ministério do Planejamento, 2008c)

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade. (Brasil, 2007, p. 37-38)

Percebe-se que há, no § 3º, dois importantes termos que devem ser aprofundados em nosso estudo: disponibilidade e aproveitamento.

Consoante Oliveira (1998), várias normas já disciplinaram as questões da disponibilidade e do aproveitamento; hodiernamente, contudo, aplica-se à matéria a Lei Federal nº 8.112, de 11.12.90, o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União.

Com base novamente nos apontamentos de Di Pietro, pode-se conceituar disponibilidade como “garantia de inatividade remunerada, assegurada ao servidor estável, em caso de ser extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade”. (2004, p. 506) Agregam-se a essa definição os trabalhadores que não foram redistribuídos, por alguns motivos, conforme estabelecido pela Lei nº 8.112/90, em seu artigo 37:

**Art. 37.** Redistribuição é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão central do SIPEC<sup>3</sup>, observados os seguintes preceitos:

I - interesse da administração;

II - equivalência de vencimentos;

III - manutenção da essência das atribuições do cargo;

IV - vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades;

V - mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;

VI - compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade

[...]

§ 3º Nos casos de reorganização ou extinção de órgão ou entidade, extinto o cargo ou declarada sua desnecessidade no órgão ou entidade, o servidor estável que não for redistribuído será colocado em disponibilidade, até seu aproveitamento na forma dos arts. 30 e 31. (Brasil, 2008)

Conforme o Ministério do Planejamento (2008b), “durante a disponibilidade o servidor fica afastado de suas atividades, podendo empregar este tempo em programas de treinamento oferecidos pela administração com vistas ao seu reposicionamento em outra

---

<sup>3</sup> Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal.

função”. É importante ressaltar que embora previstos, os cursos de capacitação durante esse período não são oferecidos conforme a demanda.

Já o aproveitamento, segundo os ensinamentos de Oliveira,

É uma forma de provimento derivado, mediante a qual o servidor público estável colocado em disponibilidade reingressa à atividade em cargo diverso, mas desempenhando funções e percebendo vencimentos compatíveis com o cargo anteriormente ocupado. Todavia, sendo revogado o ato que declarou a desnecessidade do cargo, haverá o revigoramento do feixe de atribuições a ele inerentes, com o obrigatório aproveitamento do servidor público titular da mesma vaga. (2008, p. 11)

A Constituição de 1988 fala sobre um adequado aproveitamento. Este deve ser em conformidade tanto às aptidões do servidor, quanto com a necessidade da administração pública. Destarte, não se pode aproveitar o servidor para um cargo inadequado a sua qualificação, mas também não se exige que a administração se molde apenas para aproveitar o servidor.

Desse direito, surge o de não ser rejeitado, desde que existam os pré-requisitos necessários para reingressar na administração pública. Vale destacar que, conforme preconizado pelo artigo 32 da lei 8.112/90, “será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o servidor não entrar em exercício no prazo legal, salvo doença comprovada por junta médica oficial”. (Brasil, 2008) Mister se faz lembrar que o servidor não deverá ser obrigado a aceitar cargo com especificações diversas daquelas de seu ofício de origem.

Destarte, conforme trabalhado, percebe-se o caráter obrigatório do aproveitamento do servidor em disponibilidade. Posto isso, vê-se a necessidade do Estado buscar meios através dos quais seja facilitado tal processo, o que será tratado no tópico 3.

## **2 PROJETO GOVERNO ELETRÔNICO A NÍVEL FEDERAL**

A partir do avanço tecnológico e, consoante ZUGMAN (2006), de uma série de demonstrações da ineficiência dos modelos burocráticos de governo, algumas nações – inspiradas no modelo privado de gestão e no princípio da eficiência da administração pública<sup>4</sup> – buscaram um método que simplificasse os trâmites e desse mais dinamicidade na interação entre Estado e população. Surge daí, no final do século XX, o *electronic government* (*e-gov*) ou governo eletrônico, unindo a velocidade da informação em rede com a estrutura estatal. Segundo Rover,

O governo eletrônico é uma exigência emergencial de ordem econômica e gerencial. A simplificação da burocracia estatal, a agilização dos procedimentos, utilizando menos e melhor os recursos humanos, e a incrível redução das necessidades de aquisição, transporte e armazenamento de papéis não são opções, mas a base para a redução de custos que hoje se tornou obrigatória para a maioria

---

<sup>4</sup> Consoante Silva, “o princípio da eficiência administrativa consiste na organização racional dos meios e recursos humanos, materiais e institucionais para a prestação de serviços públicos de qualidade com razoável rapidez [...]”. (2008, p. 672)

dos estados nacionais. As planilhas financeiras dos administradores públicos e as limitações orçamentárias norteiam e muito a instituição do Governo Eletrônico neste seu princípio. (2008, p. 12)

Busquets (2006) define governo eletrônico como o uso de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) para promover um governo mais eficiente e efetivo, ou seja, facilitar a acessibilidade aos serviços estatais, mediante um maior acesso público à informação e para fazer um governo mais transparente aos cidadãos. O *e-gov* não só envolve informações e serviços no âmbito governamental (G2G<sup>5</sup> - governo para o governo), como também com os cidadãos (G2C<sup>6</sup> - governo para o cidadão) e com os negócios (G2B<sup>7</sup> - governo para os negócios).

O projeto brasileiro tem sete pilares básicos<sup>8</sup>: a promoção da cidadania, a inclusão digital, a implementação do *software* livre, a gestão do conhecimento, integração sistemas, padrões, bem como de gestão e a racionalização do uso de recursos. Vê-se nestas três primeiras diretrizes o forte caráter social do projeto. Elas são responsáveis pela viabilização e efetivação do mesmo; visto que, sem a democratização do acesso, não se pode concretizar um sistema baseado na informatização. Enquanto isso, as últimas correspondem às questões técnico-administrativas, ou seja, a estrutura sob a qual deve ser montado o programa de governo eletrônico. Para os fins desta pesquisa, ate-mo-nos à racionalização do uso de recursos, com suas imediatas conseqüências: redução de custos, otimização de tarefas e extinção de cargos.

Inspirado na experiência iniciativa privada, o projeto de governo eletrônico visa não só melhorar a relação entre governo e população, mas também reduzir custos. Este é um dos imperativos do capitalismo hodierno e os Estados estão, da mesma forma que as empresas, se adaptando e reduzindo custos. Para isso, é necessário que as tarefas sejam realizadas da melhor maneira possível – considerando as novas TICs e os novos modelos de gestão – bem como pelo menor número de funcionários possíveis.

Dessa forma, reduzindo custos através da otimização de tarefas – uso de equipamentos ligados em rede, simplificação das interfaces, unificação de bases de dados –, ou seja, fazer mais com menos trabalho humano, percebe-se que muitos dos cargos na administração pública tendem a ser reavaliados e extintos. Consoante exposto no tópico suprajacente, viu-se que em virtude dos institutos da estabilidade, disponibilidade e aproveitamento os servidores não perdem seu emprego. Daí extrai-se o imperativo de uma política governamental efetiva no que concerne à recolocação profissional, a fim de aliar o desenvolvimento do governo e as garantias constitucionais dos servidores.

### 3 POLÍTICAS DE APROVEITAMENTO

---

<sup>5</sup> *Government to Government.*

<sup>6</sup> *Government to Citizen.*

<sup>7</sup> *Government to Business.*

<sup>8</sup> Para mais detalhes: <<http://www.governoeletronico.gov.br/o-gov.br/principios>>. Acesso em: 10 mai. 2008.

Primeiramente, deve-se deixar claro que, com políticas de aproveitamento, quer-se referir às possíveis medidas do governo a fim de facilitar a recolocação dos servidores que estão em disponibilidade, garantindo-lhes uma rápida reinserção no trabalho. Isso pode ocorrer tanto em seu departamento de origem como em qualquer outro em que tal procedimento seja viável.

O grande meio utilizado pela administração federal para isso é o Banco de Oportunidades, o qual está na *intranet*<sup>9</sup> do governo federal. Este sítio objetiva dar a assistência necessária aos servidores em disponibilidade, através de dois módulos:

a. Módulo I: tem como objetivo apresentar os servidores em disponibilidade a todos administradores da Administração Pública Federal que demandam por funcionários. É um módulo de consulta seguro e ágil. Conterá as informações básicas, tais como matrícula, carreira, último cargo, profissão, etc. Terá um espaço individual para cada servidor optar por informações adicionais, como por exemplo a opção de mudar de cidade.

b. Módulo II: tem como objetivo fornecer ao servidor do Banco Virtual a capacitação, utilizando técnicas modernas de treinamento à distância, onde o servidor poderá encontrar informações sobre o mercado de trabalho, conjunturas, opções de emprego por setores, por região, situação atual e perspectivas, informações de como elaborar um *curriculum*, se apresentar em uma entrevista, métodos e dicas sobre os processos atuais de seleção, além de informações sobre a existência dos cursos em entidades públicas e privadas. (Ministério do Planejamento, 2008c)

Embora seja de grande serventia e dê muita agilidade no processo este mecanismo apresenta algumas falhas, como a falta de vagas para os cursos e a qualidade dos mesmos.

Valendo-se da facilidade do Banco de Oportunidades, o Estado possui três políticas de realocação: a “espera”, a demissão incentivada<sup>10</sup> e a capacitação.

A “espera” é a simples subsunção do antigo servidor em um novo departamento inteiramente compatível com sua antiga função, a partir da liberação de uma vaga, seja pela aposentadoria de algum trabalhador ou pela criação de um novo posto. Desta forma, o Estado, por meio do SIPEC com as informações obtidas no Banco de Oportunidades, recoloca o funcionário disponível em um cargo similar ou igual ao previamente exercido, sem custos adicionais para a máquina pública.

Esta modalidade, embora seja a mais comum, de aproveitamento não se mostra assaz profícua, visto que há grande probabilidade do servidor ficar muito tempo sem trabalho. Além disso, percebe-se uma falta de coerência com o avanço do *e-gov*, dado que se um cargo foi extinto em um departamento após a reforma, pode-se crer que existe forte possibilidade disso ocorrer em outra repartição.

---

<sup>9</sup> Conforme Russo (2008), “a *Intranet* é uma rede de computadores semelhante à *Internet*, porém é de uso exclusivo de uma determinada organização, ou seja, somente os computadores da empresa podem acessá-la.”

<sup>10</sup> Posto que não seja baseada no aproveitamento do trabalhador no serviço público, a demissão incentivada é uma política de recolocação visto que favorece, mediante benefícios, a reinserção do funcionário no mercado de trabalho.

A demissão incentivada é originária do modelo privado de gestão e se tornou comum no setor público com o início das privatizações, sobretudo no governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002). Aqui, busca-se, através de indenizações, que os servidores que poderão perder o cargo ou que se encontram em disponibilidade, saiam do serviço público e desonerem o Estado. Dessa forma, a administração pública isenta-se de responsabilidade quanto ao futuro dos trabalhadores egressos, o que reduz os gastos com pessoal.

O maior projeto desse tipo de política aconteceu em 1999, através do Programa de Demissão Voluntária (PDV). Com ele, 5.733 foram exonerados da administração pública, mediante benefícios como prêmio de 1,25 salário por ano trabalhado, acesso à capacitação do Banco de Oportunidades, curso de gerenciamento de pequenos negócios, linha de crédito para abertura de empreendimento, limitada a R\$ 30 mil, entre outras<sup>11</sup>.

A Demissão Incentivada mostra-se bem vantajosa ao Estado, principalmente nos casos onde o servidor encontra-se muito tempo em disponibilidade e os cargos compatíveis com suas aptidões estão em processo de extinção. É o que ocorrerá com muitos postos de trabalho que, paulatinamente, perderão sua utilidade em virtude do *e-gov*, tornando difícil o aproveitamento dos funcionários disponíveis.

Posto que tenha benefícios, a demissão incentivada apresenta problemas. Enquanto se gasta para que alguns funcionários deixem o funcionalismo público, despende-se, também, com concursos para novas vagas. Isso é um contrasenso para quem quer reduzir os sumptos, ainda que se fale que os novos concursados tenham mais qualificação. Mais barato seria investir no servidor, por meio de cursos de capacitação.

O treinamento é dar qualificação profissional aos funcionários da administração pública para que, em disponibilidade, possam retornar ao trabalho, aliando a experiência com a nova gama de conhecimentos adquiridos. São fornecidos, embora ainda poucos, cursos técnicos, de formação de ensino médio, de análise de mercado e de inclusão digital<sup>12</sup>. Quanto à perda dos cargos pelas modificações implantadas pela governança eletrônica, a infoinclusão mostra-se a principal forma de capacitação. Sem conhecer o mundo digital, pouco se pode produzir, sobretudo quando os servidores precisam utilizar as novas tecnologias introduzidas no setor público. Conforme Rover:

A capacitação dos sujeitos dentro do processo de inclusão e educação digital consiste em um primeiro momento na chamada alfabetização tecnológica, isto é, fornecer compreensão e proficiências básicas e mínimas na utilização dos recursos tecnológicos disponíveis, em especial, os sistemas computacionais ou de informática (*hardware e software*). (2008, p. 20)

---

<sup>11</sup> Dados retirados do sítio do Ministério do Planejamento. Disponíveis em <http://www.planejamento.gov.br/gestao/conteudo/noticias/pdv99jul.html>. Acesso em 4 de jul. 2008c. e [http://www.planejamento.gov.br/recursos\\_humanos/conteudo/noticias/resultados\\_ppg.htm](http://www.planejamento.gov.br/recursos_humanos/conteudo/noticias/resultados_ppg.htm). Acesso em 4 de jul. 2008d.

<sup>12</sup> Conforme o IBICT (2008), “inclusão digital ou infoinclusão é a democratização do acesso às tecnologias da Informação, de forma a permitir a inserção de todos na sociedade da informação”.

A capacitação parece ser a política mais adequada, ainda que apresente falhas. Não há como negar que os servidores precisam ser capacitados para trabalharem em novos postos, principalmente quanto à inclusão digital que é um imperativo para harmonizar novos serviços informatizados e seus usuários. O principal problema é, todavia, o momento tardio em que se faz essa inclusão.

Quando o governo põe um funcionário público em disponibilidade, é preciso levar em consideração que ele é apenas um “ônus”, uma vez que não dá retorno à sociedade. Para facilitar sua volta ao trabalho, o Estado tem investido no sentido de sua capacitação durante o período de disponibilidade. Dessa forma, há um duplo gasto – o provimento do salário do servidor sem função e o de seu treinamento – para, a partir de então, “devidamente qualificado”, o trabalhador volte a produzir.

Essa questão demonstra a necessidade de uma melhor racionalização dos processos organizacionais do Estado. Dos raros casos em que o governo dá a oportunidade de qualificação a um servidor disponível, esta se mostra muito cara e inoportuna. Melhor seria, através de um planejamento sério, fazer um estudo prévio de cada repartição a ser modernizada e, na seqüência, capacitar o funcionário concomitantemente com o processo de reforma tecnológica. Destarte, sem parar de produzir, o trabalhador também se qualifica, o que facilita o seu aproveitamento inclusive no departamento de origem – onde já tem experiência e conhece grande parte dos trâmites – para realizar novas funções.

## CONCLUSÃO

No Brasil, a modernização e o redimensionamento administrativo da máquina pública é uma realidade. Com o avanço do governo eletrônico e suas inúmeras transformações decorrentes da necessidade de atualização das velhas estruturas estatais, muitos das atividades exercidas até então, tornam-se desnecessárias e os cargos são declarados extintos.

Em virtude da proteção especial assegurada aos servidores públicos federais – a estabilidade –, estes não perdem seus empregos, tornam-se disponíveis. Com isso, a disponibilidade é informada ao Banco de Oportunidades, um *site* da *intranet* destinado a dar o amparo ao servidor sem trabalho, oferecendo cursos e facilitando seu aproveitamento em outra vaga.

Através desse mecanismo, o governo vale-se de três políticas de aproveitamento: a “espera”, a demissão incentivada e a capacitação. Dentre elas, a mais viável é a última, uma vez que é a mais barata e melhor para o crescimento da administração. Isso, pois treinando os servidores eles se adaptam à mudança e voltam a trabalhar, aliando sua experiência com os novos conhecimentos adquiridos.

Embora seja a melhor política existente, a capacitação do servidor precisa ser aprimorada. Ela faz com que o Estado gaste além do necessário, uma vez que este tem despesas com a manutenção da disponibilidade e com o curso de qualificação. Por isso, o ideal seria efetuar um planejamento criterioso antes de implementar as transformações geradas pela modernização dos departamentos. A partir do estudo, constatar quais cargos



serão extintos e quais serão abertos e, paralelamente, capacitar os funcionários que ficarão sem função para que ocupem as novas vagas que eventualmente serão abertas, o que evita o sumpto com a disponibilidade do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição Federal*. 32. ed. Brasília: Editora da Câmara Federal, 2007

\_\_\_\_\_. *Lei nº 8.112*. Disponível em  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm)>. Acesso em 2 mai. 2008.

BUSQUETS, José Miguel. El Gobierno Electrónico en America Latina: Estrategias y Resultados. In: GALINDO, Fernando (Coord.). *Gobierno, Derechos y Tecnología: Las actividades de los poderes públicos*. Zaragoza: Thomson Civitas, 2006.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

IBICT. *Inclusão Digital*. Disponível em  
<[http://inclusao.ibict.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=912&Itemid=75](http://inclusao.ibict.br/index.php?option=com_content&task=view&id=912&Itemid=75)>. Acesso em 5 jul. 2008.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO. *Governo eletrônico: princípios e diretrizes*. Disponível em <<http://www.governoeletronico.gov.br/o-gov.br/principios>>. Acesso em 2 mai. 2008a

\_\_\_\_\_. *A reforma do aparelho do estado e as mudanças constitucionais: perguntas e respostas*  
<[http://www.mp.gov.br/gestao/conteudo/publicacoes/reforma\\_estado/Mudanca/PEC\\_faq.htm](http://www.mp.gov.br/gestao/conteudo/publicacoes/reforma_estado/Mudanca/PEC_faq.htm)>. Acesso em 4 jul. 2008b.

\_\_\_\_\_. *Programa de gestão de pessoal*. Disponível em  
<<http://www.planejamento.gov.br/gestao/conteudo/noticias/pdv99jul.html>>. Acesso em 4 de jul. 2008c.

\_\_\_\_\_. *Planejamento divulga resultados finais do PGP*. Disponível em  
<[http://www.planejamento.gov.br/recursos\\_humanos/conteudo/noticias/resultados\\_pgp.htm](http://www.planejamento.gov.br/recursos_humanos/conteudo/noticias/resultados_pgp.htm)>. Acesso em 4 de jul. 2008d.

OLIVEIRA, Gustavo Henrique Justino de. A disponibilidade remunerada dos servidores públicos à luz da Constituição de 1988. *Revista de Informação Legislativa*. Brasília: [s.e.], 1998. Disponível em <[http://www.senado.gov.br/web/cegraf/ri/Pdf/pdf\\_137/r137-17.pdf](http://www.senado.gov.br/web/cegraf/ri/Pdf/pdf_137/r137-17.pdf)>. Acesso em 12 jun. 2008.

OLIVO, Luis Carlos Cancellier de. *A reglobalização do Estado e da sociedade em rede na era do acesso*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004.

ROVER, Aires José. Governo eletrônico e a inclusão digital: duas faces da mesma moeda chamada democracia. In: ROVER, Aires José (org.). *Inclusão digital e governo eletrônico*. Zaragoza: Prensas Universitarias, 2008. Disponível em:

<<http://www.infojur.ufsc.br/aires/arquivos/lefis%20artigo%20aires.pdf> Acesso em: 20 jun. 2008>

RUSSO, Bruno. *O que é intranet? E para que serve?*. Disponível em <[http://www.brunorusso.eti.br/documentacao/O\\_que\\_e\\_a\\_Intranet.pdf](http://www.brunorusso.eti.br/documentacao/O_que_e_a_Intranet.pdf)>. Acesso em 4 jun. 2008.

SILVA, José Afonso da. *Direito constitucional positivo*. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

VIEIRA, Vânia Lúcia Ribeiro. Declaração de Desnecessidade de Cargo Público. *Instituto Praetorium*, 2004. Disponível em: <<http://www.praetorium.com.br/?section=artigos&id=97>>. Acesso em 4 jun. 2008.

ZUGMAN, Fabio. *Governo eletrônico*. São Paulo: Livro Pronto, 2006.

\* Acadêmico de Direito da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, editor do Portal Jurídico Investidura ([www.investidura.com.br](http://www.investidura.com.br)) e integrante de grupo de pesquisa sobre Governo Eletrônico na UFSC.