

A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO CONTROLE DE FREQUÊNCIA DOS AGENTES PÚBLICOS

A PUBLIC ADMINISTRATION IN CONTROL OF FREQUENCY OF PUBLIC OFFICIALS

Gabriel Schmidt Marin

Flavia Luciane Scherer

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo discutir o controle de frequência e assiduidade realizado pela Administração Pública em face dos agentes públicos. Metodologicamente é caracterizado como uma pesquisa explicativa, bibliográfica e documental. Os dados são extraídos de obras que envolvem Administração Pública, sendo prevalentes, entretanto, as de enfoque jurídico. Por meio de pesquisa doutrinária, jurisprudencial, e legislativa, após tratamento crítico e análise qualitativa dos dados, monta-se o texto final sob o método indutivo. Preliminarmente, analisa-se a quais princípios encontra-se submetida a Administração Pública, para posteriormente, apresentar classificação doutrinária dos agentes públicos. Também é realizada uma abordagem ampla sobre os métodos de controle de frequência disponíveis ao Estado. Por fim, em atendimento aos princípios constitucionais administrativistas, busca-se uma solução eficaz para o controle da frequência e assiduidade dos agentes públicos.

Palavras-chave: Serviço público. Assiduidade. Gestão.

ABSTRACT

This paper aims to discuss the control of frequency and attendance held by the public in the face of public officials. Methodologically is characterized as an explanatory research, literature and documents. Data is extracted from the works involving public administration, being prevalent, however, the legal approach. Through research doctrinal, jurisprudential, legislative and after treatment and critical analysis of qualitative data, it mounts under the final text of the inductive method. Preliminarily, it looks at the principles which is subject to Public Administration, later, present doctrinal classification of public officials. It is also performed a comprehensive approach on the methods of frequency control available to the State. Finally, in compliance with the constitutional principles administrativistas, search is an effective solution to control the frequency and attendance of public officials.

Key-words: Public service. Attendance. Management.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende discutir acerca da eficácia ou não da administração pública no controle de frequência dos agentes públicos. Seja em decorrência da ausência de controle, bem como da existência de métodos ineficazes, revale-se fundamental a existência de uma pesquisa sugerindo novas perspectivas para se atingir a eficácia dos métodos estatais no controle de frequência dos agentes públicos.

Dessa forma, a problemática central deste estudo consiste em encontrar respostas aos seguintes questionamentos: todos os agentes públicos devem se submeter ao controle de frequência e assiduidade? Quais desses agentes exercem funções compatíveis com o controle de frequência e assiduidade?

Neste contexto, este estudo tem como objetivo geral: analisar quais os métodos utilizados para o controle de frequência dos agentes públicos, bem como discutir quais sistemas se revelam mais adequados aos dias atuais, visando evitarem-se fraudes e burlas à realidade de fato.

Nesses termos, em consonância com a legislação, esta pesquisa se propõe a analisar quais agentes públicos encontram-se submetidos ao controle de frequência. Para tanto, inicialmente, descreveu-se uma classificação de agentes públicos para, posteriormente, abordar a compatibilidade entre o cargo e o controle de frequência e assiduidade. Também faz parte deste estudo uma pesquisa sobre quais métodos encontram-se disponíveis para o controle de frequência e assiduidade dos agentes públicos. Sendo que podemos destacar o controle manual, o mecânico e o eletrônico.

Outro ponto a ser destacado, refere-se à possibilidade de atuação judicial visando à implantação do controle de frequência para servidores públicos, pois na atualidade, são diversas as ações civis públicas propostas por membros do Ministério Público com o fito de condenar a Administração Pública a controlar, efetivamente, a frequência de seus servidores.

Nesse diapasão, enquanto temos muitos órgãos da Administração Pública que ainda não controlam efetivamente a assiduidade e frequência dos seus agentes, é cada vez maior a atuação judicial obrigando o Estado a cumprir o seu dever. Por tudo isso, o presente trabalho, destaca o melhor método de controle de frequência dos agentes públicos, bem como a necessidade de sua adoção pelos diversos órgãos de todos os entes federativos.

A preocupação de ordenar e esclarecer o tema leva, em primeiro lugar, a delimitar, com maior precisão possível, o assunto foco de estudo. Assim, inicia-se esta discussão abordando os princípios da administração pública, a classificação dos agentes públicos, bem como a definição das classes de agentes públicos submetidos ao controle de frequência. Esses esclarecimentos iniciais são relevantes à medida que fazem parte da delimitação do tema do presente trabalho. Em seguida, se discorre sobre os métodos de controle de frequência que encontram-se à disposição da Administração Pública, com o intuito de mostrar a relevância da escolha do gestor público. Aborda-se ainda o disposto na legislação pertinente e as prováveis consequências para os agentes públicos inassíduos. Por fim, apresenta-se um estudo de caso seguido das considerações finais.

2 PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Antes de descrever os princípios da administração pública aplicáveis ao controle de frequência e assiduidade dos agentes públicos é necessário abordar o conceito de princípios. De acordo com Cretella Júnior (2005, p.222): os “princípios de uma ciência são as proposições básicas, fundamentais, típicas que condicionam todas as estruturas subsequentes. Princípios, neste sentido, são os alicerces da ciência.”

Por sua vez, Mello (2002, p. 807) entende os princípios como:

[...] mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade de sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico (Mello, 2002, p. 807)

Nesse sentido, a Administração Pública brasileira baseia-se principalmente em dois grandes princípios: indisponibilidade do interesse público e supremacia do interesse público sob o privado. Esses dois princípios são considerados por Celso Antônio Bandeira de Mello as ‘pedras de toque’ da Administração Pública.

O princípio da indisponibilidade do interesse público implica na impossibilidade de o administrador dispor da coisa pública, vez que ele é um mero gestor de um patrimônio da coletividade, ou seja, o patrimônio público.

Conforme o ensinamento de Marinela (2011, p.28):

Esse princípio serve para limitar a atuação do agente público, revelando-se um contrapeso à superioridade descrita no princípio da supremacia, podendo se afirmar que, em nome da supremacia do interesse público, o administrador pode muito, pode quase tudo, mas não pode abrir mão do interesse público (Marinela, 2011, p.28).

Já no que se refere ao princípio da supremacia do interesse público sobre o privado, podemos afirmar que, via de regra, o interesse público deve se sobrepor ao interesse particular. A título exemplificativo é válido citar a desapropriação de um imóvel residencial para se construir um viaduto que irá melhorar a comunicação entre dois bairros de uma cidade. Deste exemplo, resta comprovado que mesmo contra a vontade do particular, a Administração Pública poderá retirá-lo de sua casa, é claro que obedecendo às normas legais e indenizando-o pelo prejuízo suportado.

Nas palavras de Marinela (2011, p.29):

O princípio da supremacia determina privilégios jurídicos e um patamar de superioridade do interesse público sobre o particular. Em razão desse interesse público, a Administração terá posição privilegiada em face dos administrados, além de prerrogativas e obrigações que não são extensíveis aos particulares. A supremacia é considerada um princípio geral do direito, inerente a qualquer sociedade, como condição de sua existência e como pressuposto lógico do convívio social. Esse princípio não está escrito, de forma expressa, no texto da Constituição, embora se encontrem inúmeras regras constitucionais que a ele aludem ou impliquem manifestações concretas dessa superioridade do interesse público (Marinela, 2011, p.29).

De grande importância, também são os princípios administrativos elencados explicitamente no art. 37 da Carta Magna (1988), são eles: o princípio da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Suscintamente, o princípio da legalidade impõe à administração pública fazer somente aquilo que a lei prevê. Nesse diapasão, diferentemente dos particulares que podem fazer tudo, desde que a lei não proíba, ao poder público só é permitido agir se assim estiver disposto em lei.

Por sua vez, o princípio da impessoalidade visa principalmente que a administração não conceda privilégio a determinados particulares. Dessa forma, a administração deve manter-se numa posição de neutralidade em relação aos administrados, ficando proibida de

estabelecer discriminações gratuitas. Um dos melhores exemplos para elucidar a concretização deste princípio, é a realização de concursos públicos para admissão de seu pessoal, bem como a contratação por meio de licitações, evitando, assim, favorecimentos a alguns particulares.

Como o princípio da legalidade singularmente não seria capaz de evitar absurdos por parte dos gestores públicos, surgiu o princípio da moralidade para complementá-lo. Nesses termos, o princípio da moralidade está intrinsecamente ligado à ética, probidade, boa-fé e principalmente à honestidade. Sendo assim, é cristalino que mesmo agindo dentro da legalidade, o administrador público pode estar violando o princípio da moralidade.

Cabe salientar ainda que a administração tem o dever de manter plena transparência de todos os seus comportamentos, inclusive de oferecer informações que estejam armazenadas em seus bancos de dados, quando sejam solicitadas, em razão dos interesses que ela representa quando atua. Este é o verdadeiro sentido do princípio da publicidade, que pretende possibilitar aos administrados a ampla fiscalização dos atos administrativos. A afronta a este princípio representa vício tão grave que implica a ineficácia do ato praticado.

Dentre os princípios constitucionais administrativistas, o de maior relevância para o presente trabalho é o princípio da eficiência. Incluído na Constituição Federal de 1988 pela Emenda Constitucional número 19 de 1998, este princípio resultou na aplicação da administração gerencial à Administração Pública.

Nesse sentido, é dever do governo coibir o desperdício e racionalizar o gasto público. A reforma veio como instrumento através do qual deve-se impedir que os gastos aumentem, consumindo os recursos do Estado, sem que haja uma contrapartida de eficiência e qualidade nos serviços prestados à sociedade.

Para Di Pietro (2011, p. 123), o princípio da eficiência apresenta dois aspectos. O primeiro relativo “à forma de atuação do agente público, espera-se o melhor desempenho possível de suas atribuições, a fim de obter melhores resultados”. O segundo “quanto ao modo de organizar, estruturar e disciplinar a administração pública, exige-se que este seja o mais racional possível, no intuito de alcançar melhores resultados na prestação dos serviços públicos”.

Por sua vez, Silva (2005, p.337) destaca que: “o princípio da eficiência administrativa consiste na organização racional dos meios e recursos humanos, materiais e

institucionais para a prestação de serviços públicos de qualidade em condições econômicas e de igualdade dos consumidores”.

Em face do acima exposto, constata-se que assim como a iniciativa privada, a administração pública também deve buscar a excelência e a efetividade, devendo garantir toda uma estrutura para a sua consecução. Nesse diapasão, o controle de frequência dos agentes públicos revela-se fundamental, pois assim como na esfera privada, a administração pública só obterá êxito em suas funções se assim proceder.

Impende deixar registrado ainda o posicionamento de Meirelles (2009):

O princípio da eficiência exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros (Meirelles, 2009, p.98).

Dessa forma, como desdobramentos do princípio da eficiência, podemos citar ainda os princípios da qualidade do serviço público, economicidade, presteza e rendimento funcional. Resta claro, portanto, que para atingir esses patamares, a Administração Pública deverá controlar de maneira mais eficaz a assiduidade de seus agentes. Por todas essas razões, fundamental a análise dos princípios supracitados, no presente trabalho, pois estes princípios devem nortear a ação dos gestores públicos em busca de um Estado mais qualificado.

3 MÉTODO

Quanto à classificação, esta pesquisa caracteriza-se como explicativa. Para Gil (1991), a pesquisa explicativa visa identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Nesses termos, aprofunda o conhecimento da realidade porque explica a razão, o porquê das coisas.

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, o presente trabalho diz respeito à pesquisa bibliográfica e documental. Pois além dos livros, revistas jurídicas e artigos científicos pesquisados, também buscou-se material em processos judiciais. Insta salientar

ainda que após ampla pesquisa doutrinária, jurisprudencial, e legislativa, esses dados receberam tratamento crítico e análise qualitativa.

Cabe mencionar também a presença de um estudo de caso que permite a visualização do problema retratado neste trabalho, sendo que ao final, constata-se a solução adotada para o caso em específico.

Por fim, no que se refere às bases lógicas da investigação, adotou-se o método indutivo. De acordo com Gil (1999), esse método parte da observação de fatos ou fenômenos cujas causas desejam-se conhecer.

4 CLASSIFICAÇÃO DOS AGENTES PÚBLICOS

Fundamental esclarecermos a abrangência da expressão agentes públicos para melhor compreendermos quem se encontra submetido ao controle de frequência e assiduidade. A expressão agentes públicos possui sentido amplo, abarcando todas as pessoas que a qualquer título exerçam uma função pública, seja ela remunerada ou não, permanente ou transitória, política ou administrativa.

A Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8429/92) conceitua agente público como “todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior”.

Enfim, os agentes públicos são as pessoas físicas pelas quais o Estado se faz presente. Ou seja, são essas as pessoas que irão manifestar a vontade do Estado em todas as esferas (Federal, Estadual e Municipal) e em todos os poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário). Nesse sentido, podemos afirmar que os agentes públicos englobam desde as mais altas autoridades (Presidente da República, Deputados, Ministros do Supremo Tribunal Federal) até os servidores públicos mais subordinados (motoristas, faxineiros e pedreiros).

Para Meirelles (2001), os agentes públicos são classificados em cinco grandes grupos: agentes políticos, agentes administrativos, agentes honoríficos, agentes delegados e agentes credenciados.

Os agentes políticos representam os mais altos escalões do Poder Público, a eles incumbe a elaboração das diretrizes de atuação governamental, e as funções de direção, orientação e supervisão geral da administração pública. Dentre suas principais características podemos citar: competência decorrente da própria Constituição; não se sujeitam às regras aplicáveis aos demais servidores públicos; via de regra, sua investidura se dá por meio de eleição, nomeação e designação. Como exemplo de agentes políticos podemos elencar: os chefes do poder executivo (Presidente da República, Governadores e Prefeitos), seus auxiliares imediatos (Ministros de Estado e Secretários), membros do poder legislativo (Deputados Federais e Estaduais e Senadores), bem como os membros da magistratura e do Ministério Público (MEIRELLES, 2001).

Para Paulo e Alexandrino (2011, p.127), os quais adotam a classificação dos agentes públicos propostas por Meirelles (2001), os agentes administrativos são:

[...] todos aqueles que exercem uma atividade pública de natureza profissional e remunerada, sujeitos à hierarquia funcional e ao regime jurídico estabelecido pelo ente federado ao qual pertencem. São os ocupantes de cargos públicos, de empregos públicos e de funções públicas nas Administrações Direta e Indireta das diversas unidades da Federação, nos três poderes (PAULO e ALEXANDRINO, 2011, p.127)

A classe dos agentes administrativos admite ainda subclassificação em servidores públicos, empregados públicos e temporários. Os servidores públicos são os agentes administrativos sujeitos a regime jurídico administrativo (estatutários). Já os empregados públicos sujeitam-se a regime jurídico contratual (regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT). Por fim os temporários são contratados por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

No que se refere aos agentes honoríficos, Meirelles (2001) diz que são cidadãos requisitados ou designados, transitoriamente, para colaborar com o Estado. Estes agentes prestam serviços específicos para o Estado, a título exemplificativo é válido citar os mesários eleitorais, jurados, e conselheiros tutelares.

Já os agentes delegados são particulares incumbidos de exercer determinada atividade, obra ou serviço público. Estes o fazem em nome próprio, por sua conta e risco, mas são permanentemente fiscalizados pelo Estado. Corporificam-se nas pessoas dos

permissionários e concessionários de serviços públicos, leiloeiros, tradutores públicos, dentre outros.

Encerrando a classificação dos agentes públicos produzida por Meirelles (2001), existem ainda os agentes credenciados. Eles recebem da administração pública a incumbência de representá-la em determinado ato ou praticar determinada atividade específica. A atribuição a certa pessoa para representar o Brasil em um Congresso Internacional revelam a utilidade dos agentes credenciados.

Terminada essa classificação restam duas perguntas: todos os agentes públicos devem se submeter ao controle de frequência e assiduidade? Quais desses agentes exercem funções compatíveis com o controle de frequência e assiduidade?

4.1 Agentes Públicos submetidos ao controle de frequência

Obviamente que o controle de frequência e assiduidade não é compatível com todos os agentes públicos, especialmente os mais altos cargos do executivo (Presidente da República, Governadores e Prefeitos). Não seria razoável exigir o controle de ponto desses agentes públicos em virtude das peculiaridades dos cargos que exercem. Seus compromissos públicos são inúmeros, de forma que suas agendas lotadas lhes permitem pouco tempo ocioso.

Dessa forma, podemos afirmar que os agentes políticos, agentes honoríficos, agentes delegados e agentes credenciados, não se encontram submetidos aos tradicionais métodos de controle de frequência e assiduidade. No entanto, isso não significa dizer que as atividades desenvolvidas por estes agentes públicos dispensam fiscalização ou controle, pois a Administração Pública poderá controlar a efetividade desses agentes por outros métodos.

Nesses termos, a classe de agentes públicos que requer controle de frequência e assiduidade diz respeito aos agentes administrativos: servidores públicos, empregados públicos e temporários. São esses os agentes contratados em sua grande maioria em regime de dedicação exclusiva, por 20 ou 40 horas semanais, motivo pelo qual requerem maior controle.

Nesse diapasão, o presente trabalho dedicará a estes agentes a maior atenção, abordando, assim, a legislação que rege os servidores públicos, bem como os empregados públicos.

4.2 Métodos disponíveis para o controle de frequência

Muito importante revela-se a análise dos sistemas utilizados no controle de frequência. Nesse sentido, o presente trabalho, contemplou o tradicional controle de ponto manual, o mecânico e o eletrônico (cartão e biometria). Também se torna relevante descrever um estudo informando as características de cada modelo.

Inicialmente, abordaremos o sistema manual de controle de frequência, que se materializa, principalmente, por meio dos livros pontos e folhas ponto. Tal método, requer a anotação do horário de entrada e saída do servidor ou empregado, bem como a sua assinatura.

Como podemos constatar, o principal problema desse método é a facilidade de fraudá-lo. Seja pela impossibilidade de se manter alguém sempre controlando os dados apostados pelos agentes públicos no livro ponto, ou mesmo pela morosidade em se calcular a quantidade de horas trabalhadas manualmente. Por tais motivos, esse método não se demonstra fidedigno.

Da análise dos locais em que esse método é utilizado, percebe-se a existência de “pontualidade britânica”. Ou seja, os agentes sempre chegam e saem no mesmo horário, nem um minuto a mais, nem um minuto a menos.

Tal fato evidencía um total descompasso entre a realidade e o que restou apontado no livro ponto. É do senso comum que se extrai a certeza de que ninguém conseguirá chegar e sair do trabalho todos os dias exatamente no mesmo horário. Alguns dias chegam adiantados, outros no horário e em alguns se atrasam um pouco, isso faz parte do cotidiano. Dessa forma, é por este motivo que os tribunais superiores entendem pela inaplicabilidade do livro ponto que apresente a pontualidade britânica, senão vejamos (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2006):

[...] REGISTROS DE FREQUÊNCIA COM PONTUALIDADE BRITÂNICA. 1
- Equivoca-se o recorrente ao sustentar a existência de hierarquia de provas, visto

não mais existir no nosso ordenamento jurídico a intitulada "prova tarifada". A prova documental não pode se sobrepor ao lido direito-poder do juiz de enfrentar a controvérsia respaldado no princípio da persuasão racional, sobretudo pela amplitude de sua atividade cognitiva, extraída do art. 131 do CPC. O simples fato de os controles de frequência consistirem em documento não dá, por si só, credibilidade quanto aos horários neles registrados, se o exame da prova oral demonstra que tais registros não atendiam à realidade da jornada praticada. A propósito, esse é o entendimento da jurisprudência desta Corte, consubstanciada no item II da Súmula 338, o qual registra que "a presunção de veracidade da jornada de trabalho anotada em folha individual de presença, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário". 2 - A alusão feita pelo Regional ao fato de os horários consignados nas folhas de frequência individual refletirem a impossível pontualidade "britânica", atrai a aplicabilidade do item III da súmula aludida, segundo o qual "os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir". Recurso não conhecido.[...] (TST, 2006, p.16)

Já no que se refere ao sistema mecânico de controle de frequência, corresponde a um relógio onde o funcionário insere o seu cartão e puxa uma alavanca. Por meio desse mecanismo, é registrado no cartão de cada funcionário, a hora exata em que este chegou e saiu do seu trabalho.

No entanto, esse método de controle de frequência também apresenta seus problemas, dentre eles podemos citar a possibilidade de um colega bater o cartão de presença em seu lugar, bem como a necessidade de pessoal para realizar o fechamento mensal das horas trabalhadas.

Por tudo isso, em decorrência da propagação da tecnologia, surgiram novos métodos de controle de frequência mais confiáveis, que possibilitam maior segurança tanto aos trabalhadores, como aos tomadores de seus serviços. Como exemplo de modernidade em controle de frequência, podemos citar o sistema eletrônico de controle de frequência, o qual pode dividir-se em duas espécies: cartão eletrônico ou biometria.

Dentre as principais vantagens do sistema eletrônico é válido citar a facilidade na contabilização das horas mensais laboradas, sendo necessário apenas um clique no computador para o fechamento da folha de pagamento.

No que pertine ao sistema biométrico de controle de ponto, atualmente revela-se a melhor forma de controle de frequência e assiduidade dos agentes públicos. Biometria significa medida da vida, e nesse sentido, não existem pessoas exatamente iguais. O site do Tribunal Superior Eleitoral (2012) designa a biometria como "um método automático de

reconhecimento individual baseado em medidas biológicas (anatômicas e fisiológicas) e características comportamentais”.

Atualmente, o sistema mais utilizado de biometria é baseado nas impressões digitais, no entanto, também admite-se a identificação pela íris ou retina dos olhos, reconhecimento da face ou da voz, entre outros.

Verifica-se ainda que a biometria seja reconhecida como um método de controle de frequência que apresenta vantagens para empregadores, empregados e clientes, bem como para a Administração Pública, seus agentes públicos e os administrados. Consoante o disposto no site de uma grande empresa europeia no ramo de sistemas da informação e controle de frequência - Sistemas de Informação Industriais e Consultoria S.A (SINFIC) - podemos destacar diversos benefícios adquiridos por meio da biometria:

As vantagens deste tipo de identificação e autenticação das pessoas são óbvias. Por exemplo, os elementos identificadores externos podem ser perdidos (cartões) ou esquecidos (palavras de passe, códigos, nomes de utilizador). De igual modo, podem ser utilizados facilmente por outras pessoas. Contrariamente, as características biológicas utilizadas pela biometria são pessoais e intransmissíveis (ou quase), além de exigirem a presença física da pessoa. De qualquer forma, também existem modos de contornar os sistemas biométricos.

Com base no que foi dito atrás, a segurança tende a ser maior com as soluções de biometria. Por exemplo, deixam de se escrever códigos em folhas de papel que se guardam na carteira ou noutra local para evitar o esquecimento e não se perdem ou se deixam em casa os cartões de identificação. As características biométricas de uma pessoa andam sempre com ela (fazem parte integrante dela). (SINFIC, 2012)

No entanto, atualmente, já se admite a possibilidade de fraudes ao sistema biométrico. Nesses termos, já se admite a burla à biometria baseada em impressões digitais com a reprodução de um dedo artificial. Para agravar ainda mais este problema, existe o fato de estarmos constantemente deixando boas impressões digitais nos mais diversos locais (copos, maçanetas, mesas, etc.). Tal fato possibilita a colheita de nossas impressões digitais para a criação de réplicas de nossos dedos, infelizmente, destinadas a enganar sistemas de leitura desta informação biométrica.

Para fazer uma réplica de um dedo verdadeiro, os especialistas dizem que é necessário apenas a observância de alguma perícia, sendo que os materiais necessários são bastante comuns e podem ser adquiridos a baixo custo. Há inclusive sites na internet ensinando como burlar o sistema biométrico baseado em digitais.

Em última análise, apesar da possibilidade de fraudes, o sistema biométrico ainda se demonstra o método de controle de frequência mais eficaz. E, evidentemente, a biometria mesmo pode dificultar a sua burla ao exigir a conjugação de mais um dado biométrico (íris e impressões digitais, ou face e impressões digitais).

As referidas conclusões corroboram a importância da biometria de modo que até mesmo o processo eleitoral no Brasil pretende incorporá-la. Segundo disposto no site do Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso (2012), estado que já possui cidades com urnas biométricas, a previsão é de que até 2018, essas urnas estejam disponíveis em todo o território nacional.

Sendo assim, podemos constatar que a biometria vem sendo cada vez mais requisitada pela maior segurança que proporciona ao evitar fraudes. A grande adesão ao sistema biométrico em todos os âmbitos revela uma tendência futura de expansão da biometria.

5 LEGISLAÇÃO PERTINENTE AO CONTROLE DE FREQUÊNCIA

No que tange à Administração Pública Federal, cumpre destacar que a mesma se rege, entre outros, pelo princípio fundamental do controle, nos termos do art. 6º, inciso V do Decreto-Lei nº 200/67. Como extensão da legalidade administrativa, tal princípio disciplina determinadas condutas do administrador, destacadas nos dispositivos a seguir:

Art. 13 O controle das atividades da Administração Federal deverá exercer-se em todos os níveis e em todos os órgãos, compreendendo, particularmente:

- a) o controle, pela chefia competente, da execução dos programas e da observância das normas que governam a atividade específica do órgão controlado;
- b) o controle, pelos órgãos próprios de cada sistema, da observância das normas gerais que regulam o exercício das atividades auxiliares;
- c) o controle da aplicação dos dinheiros públicos e da guarda dos bens da União pelos órgãos próprios do sistema de contabilidade e auditoria.

Em consequência, cumpre mencionar que o art. 19 da Lei nº 8.112/90 dispõe que:

Art.19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.

Ademais, o Decreto nº 1590/95, de autoria do poder executivo federal, ao regulamentar a matéria, estabelece em seu art. 1º:

Art. 1º A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de oito horas diárias e:

I - carga horária de quarenta horas semanais, exceto nos casos previstos em lei específica, para os ocupantes de cargos de provimento efetivo;

II - regime de dedicação integral, quando se tratar de servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de direção, chefia e assessoramento superiores, cargos de direção, função gratificada e gratificação de representação.

Nesse mesmo sentido, o supracitado Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, visando estabelecer regras para controle do cumprimento da carga horária dos servidores públicos, dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, exige o cumprimento efetivo da jornada de trabalho. Para tanto, prevê três formas obrigatórias de controle, prevista em seu artigo 6º, in verbis:

Art. 6º O controle de assiduidade e pontualidade poderá ser exercido mediante:

I - controle mecânico;

II - controle eletrônico;

III - folha de ponto.

Salienta-se, assim, que o controle de frequência é exigido por norma de observância obrigatória, devendo, no mínimo, dar-se por um dos instrumentos expressamente previstos. Diante desse quadro, depreende-se que todos os servidores públicos federais encontram-se submetidos a essas normas e, cabe à Administração Pública promover os métodos mais eficazes para o controle de frequência de seus servidores.

No âmbito estadual e municipal, em observância ao princípio da simetria, os servidores públicos também se encontram submetidos ao controle de frequência. Contudo, cabe ao respectivo ente federativo (Estado ou Município) estabelecer o método de controle de frequência e assiduidade que será adotado para a fiscalização de seus servidores.

Já no que se refere aos empregados públicos, regidos pela Consolidação das Normas do Trabalho (CLT), encontram-se estes sujeitos às normas de controle de frequência emitidas pelo poder legislativo e complementadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A CLT, dispõe em seu artigo 74 sobre o controle de jornada dos empregados, senão vejamos:

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

Neste viés, os empregados, aqui incluídos os empregados públicos, também estão obrigados ao controle de frequência, seja ele manual, mecânico ou eletrônico. E, como nos dias atuais, a maior parte do controle de jornada se faz pelo meio eletrônico, podemos aduzir que deverão os empregados públicos se submeter ao ponto eletrônico.

Regulamentando esta matéria, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) emitiu a Portaria Nº 1.510, de 21 de agosto de 2009. Por meio dela, o MTE disciplinou o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP previsto no artigo 74, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse sentido, apesar de a supracitada norma aplicar-se especificamente ao celetistas, e portanto, empregados, ela também se aplica aos empregados públicos, ou seja, aqueles que prestam serviços para empresas públicas e sociedades de economia mista.

6 CONSEQUÊNCIAS PARA O AGENTE ADMINISTRATIVO INASSÍDUO

No que se refere aos servidores públicos, pertencentes à União, a Lei nº 8112/90 apresenta algumas consequências em virtude da inassiduidade e da impontualidade, podendo tal fato configurar até mesmo improbidade administrativa:

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado;

(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.

Art. 117. Ao servidor é proibido:

I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

II - abandono de cargo;

III - inassiduidade habitual;

IV - improbidade administrativa;

No entanto, a comprovação da inassiduidade e impontualidade dos servidores públicos somente é possível, caso exista um sistema de controle de frequência eficaz, como o ponto eletrônico. Nesse sentido, fundamental sua imediata implantação, com as consequências de direito atribuídas aos infratores.

Demonstra-se evidente a necessidade de exigir dos órgãos públicos a implementação de sistema de corte de salários dos servidores proporcional ao não cumprimento da carga horária, além da eventual responsabilização funcional em casos mais graves.

É válido ressaltar que as faltas injustificadas por trinta dias consecutivos poderão implicar abandono de cargo, ao passo que a inassiduidade habitual por sessenta dias em doze meses também implica perda do cargo. Esta é a previsão expressa nos artigos 138 e 139 do Regime Jurídico Único dos Servidores da União (Lei 8.112/90):

Art. 138. Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

Art. 139. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.

No que se refere aos empregados públicos, a CLT prevê consequências semelhantes para os inassíduos. Sendo assim, é válido afirmar que a falta do trabalhador ao serviço enseja o desconto do dia respectivo em sua remuneração, salvo se a falta for considerada justificada. As faltas não justificadas por lei não dão direito a salários e demais consequências legais, e podem resultar em falta leve ou grave, conforme as circunstâncias ou repetição.

A legislação trabalhista, ao prever os casos em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, deixa claro que nas situações não elencadas

nesse rol, poderá o empregador descontar do salário do empregado o dia não laborado. Nesses termos incumbe apresentar o rol taxativo expresso no art. 473 da CLT:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Ainda, de acordo com a CLT, a inassiduidade habitual poderá implicar inclusive a pena de demissão. Dessa forma, poderá o empregador despedir o empregado por justa causa, caso fique constatado o abandono de emprego (art. 482, i, CLT). Ausentar-se do serviço por prazo de 30 dias, sem justificativa, pode ensejar a rescisão do contrato por justa causa, desde que o empregador comprove que o ato caracterizou intenção deliberada do empregado em deixar o serviço.

Há que salientar ainda que as faltas ou atrasos injustificados podem configurar a desídia do empregado, o que também justifica a rescisão do contrato por parte do empregador (art. 482, e, CLT). É exatamente este o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região (TRT 4, 2011):

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. DESÍDIA. FALTAS INJUSTIFICADAS AO TRABALHO. Os atrasos reiterados ao trabalho caracterizam desídia, autorizando a despedida por justa causa. Recurso da reclamante a que se nega provimento. (...)

(1553009720095040261 RS 0155300-97.2009.5.04.0261, Relator: MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO, Data de Julgamento: 09/11/2011, Vara do Trabalho de Montenegro)

RECURSOS ORDINÁRIOS DOS RECLAMADOS (Análise conjunta). DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. DESÍDIA. A desídia do empregado, como causa justificadora da rescisão do contrato de trabalho, está prevista na alínea e

do art. 482 da CLT, e representa infração aos deveres de assiduidade, pontualidade e diligência na prestação dos serviços. As reiteradas faltas ou atrasos injustificados ao serviço representam algumas das formas pelas quais o empregado age desidiosamente. Contexto probatório que demonstra os atos faltosos cometidos pela reclamante e a proporcionalidade e gradação das penalidades impostas pela empregadora, que culminaram com a despedida por justa causa face à reincidência das faltas praticadas pela empregada. Recursos providos. (...) (8918820105040404 RS 0000891-88.2010.5.04.0404, Relator: ANA ROSA PEREIRA ZAGO SAGRILO, Data de Julgamento: 14/07/2011, 4ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul)

Com efeito, verifica-se que servidores públicos e empregados públicos, apesar de regidos por legislações diversas, possuem consequências bastantes semelhantes para as mesmas infrações. No entanto, a constatação e comprovação dessas irregularidades só se revela possível quando se encontra implementado um eficiente método de controle de frequência.

7 ATUAÇÃO JUDICIAL VISANDO A IMPLEMENTAÇÃO DO PONTO ELETRÔNICO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

Recentemente, o Ministério Público Federal (MPF), por meio dos Procuradores da República, vem ingressando na Justiça com ações civis públicas requerendo que determinados órgãos públicos implementem o controle eletrônico de frequência para seus servidores e empregados.

Seja em universidades, hospitais, ou quaisquer outros órgãos públicos, a ordem é a implantação do sistema biométrico de controle de frequência. Tal fato, visa principalmente fiscalizar a adequada prestação dos serviços públicos, bem como, o controle social da sua prestação que poderá ser realizado pelo próprio povo.

A título exemplificativo é válido citar a Ação Civil Pública nº 5003946-91.2011.404.7102/RS, proposta pelo Ministério Público Federal (MPF) em face da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). A referida ação pleiteava a condenação da UFSM a implantar controle eletrônico de frequência (ponto eletrônico) para todos os servidores da autarquia, excluídas apenas as liberações legais, bem como um sistema de corte de salários e responsabilização daqueles que não cumprissem a carga horária mensal.

Das respostas aos ofícios e requerimentos realizados pelo MPF à UFSM constatou-se que a instituição de ensino não possuía um controle de frequência satisfatório, posto que

na maior parte de suas unidades aplicava-se um controle de frequência visual. E, as poucas unidades que aplicavam o controle de ponto manual (livro ponto) apresentavam quase idêntico horário de entrada e saída dos servidores, em todos os dias de trabalho, numa verdadeira demonstração de “jornada britânica”, evidenciando a fragilidade e a impossibilidade de um controle eficiente de frequência por este instrumento.

Conforme pode ser observado dos autos da supracitada ação civil pública, é possível verificar a fragilidade do controle de frequência adotado pela UFSM. Nesse sentido, insta colacionar trecho do processo onde consta a resposta enviada por vários órgãos da instituição quando questionados sobre o controle de frequência:

Cumpre destacar algumas das 130 respostas de órgãos da Instituição, iniciando-se pelo próprio Gabinete do Reitor – Ofício n. 449/2011-GR, de 09/06/11, órgão de apoio diretamente ligado à autoridade máxima da Instituição, fls. 20, Anexo I: “informo que o gabinete do Reitor da UFSM, até este momento, não vinha utilizando Folhas Ponto, forma de controle de presenças e ausências (...)”. (grifou-se)

Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa – Ofício n. 038/2011 – PRPGP, de 14/06/11, fls. 19, Anexo I: “vimos informar que esta PRPGP não fazia o controle de frequência dos seus servidores através de folha-ponto”. Departamento de Solos – memorando n. 68/2011-DS, em 10/06/11, fls. 25, Anexo I: “informamos que o Departamento de Solos vem realizando de maneira informal, o controle interno da frequência dos servidores em seu local de trabalho”. (grifou-se)

Centro de Educação Física e desportos – Ofício n. 04/2011 – CEFD, de 14/06/11, fls. 01, Anexo I: “Informamos que, até os primeiros dias do corrente mês, o controle de frequência dos servidores técnico-administrativos no Centro de Educação Física e Desportos prescindiu o registro de folhas pontos (...)”.

Centro de Educação – Ofício n. 10/2011 – direção/CE – 09/06/11, fls. 02, Anexo I: “No Centro de educação, até então, não havia registro de horário em folhas ponto (...)”

Também da decisão antecipatória de tutela proferida pelo Douto magistrado federal Jorge Luiz Ledur Brito depreende-se a fragilidade no sistema de controle da respectiva autarquia:

Ou seja, tais informações, além de revelarem uma situação gravíssima de inexistência de qualquer controle de frequência da maioria dos funcionários da UFSM, demonstram também que o controle, ‘dito realizado’, por raros dos setores da Universidade ré são de confiabilidade bastante duvidosa, pois atestam que o preenchimento das ‘folhas-ponto’ pelos servidores não se dá diariamente, como a anotação do exato horário em que chegaram e saíram do seu local de trabalho, efetuando-se os registros somente no final da semana, do mês ou até mesmo do semestre! [...]

A prova carreada pelo MPF é robusta no sentido de que efetivamente a Administração da Universidade Federal de Santa Maria não realiza razoável controle de assiduidade de seus servidores, afrontando o princípio da legalidade

e, em especial, da moralidade administrativa, situação que está a causar sério dano ao funcionamento da autarquia como instituição de ensino mantida pelo Poder Público.

Ainda da decisão judicial é possível auferir o visível comprometimento da qualidade dos serviços prestados pela Universidade:

Tal deficiência administrativa acarreta, por óbvio, no âmbito interno, prejuízo direto a todo corpo discente matriculado nos inúmeros cursos da Universidade e, no âmbito externo, a toda Sociedade que se socorre do Hospital Universitário, conforme constatado pelo Tribunal de Contas da União, em cujo relatório de auditoria operacional, realizada no ano de 2010, constou a apuração de uma série de irregularidades.

A conclusão do Douto magistrado sintetiza a situação debilitada em que se encontrava a UFSM no momento da propositura da ação civil pública ora em comento:

É, portanto, ilegal e imoral a situação de funcionamento e ineficiência administrativa do hospital universitário, na medida em que, por um lado, os servidores sequer cumprem metade da carga horária a que estão obrigados mas estão a receber a totalidade de suas remunerações e, de outro lado, o nosocômio opera com capacidade inferior ao seu potencial, alegando seus administradores **FALTA DE PESSOAL!**

A meu ver, trata-se de **'FALTA DO PESSOAL AO TRABALHO'**!

Assim, as partes da ação civil pública, Ministério Público Federal e Universidade Federal de Santa Maria, resolveram transacionar o feito, acordo esse que posteriormente foi homologado pelo juiz Jorge Luiz Ledur Brito e extinguiu o processo com a resolução do mérito. Restou acordada a implantação de sistema biométrico de controle de frequência, com registro digital dos servidores (o qual não existe obrigatoriedade legal no momento), bem como a operacionalização do sistema de corte de salário proporcional ao não cumprimento da carga horária. Nesse sentido, a UFSM, como autarquia federal, adequou-se às exigências legais, posto que o seu anterior controle de frequência (folha ponto) demonstrava-se insuficiente e inadequado.

Por fim, conclui-se que são inúmeros os casos semelhantes ao acima citado, sendo que cada vez é maior a atuação do Ministério Público, dos Tribunais de Contas, bem como do Poder Judiciário, no sentido de reprimir essas irregularidades, seja em âmbito administrativo, civil ou penal. E essas intervenções, principalmente do Poder Judiciário,

mostram-se totalmente prudentes, razoáveis e legais, haja vista que apenas visam assegurar a dignidade da pessoa humana, isto é, um dos fundamentos do Estado Democrático Brasileiro.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Impende deixar registrado que é fundamental a existência de um método de controle de frequência eficaz em todos os órgãos públicos. Não só é dever do agente público prestar os serviços cumprindo sua jornada de trabalho como é direito do cidadão receber serviços públicos de qualidade.

Todo agente público deve zelar pela presteza e rendimento funcional, economizando o máximo de recursos públicos e proporcionando o melhor serviço possível. Nesse sentido, devem os agentes públicos obediência aos princípios constitucionais administrativistas, neles incluídos a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

E, em atendimento ao princípio maior da indisponibilidade do interesse público, não pode o gestor público deixar de fiscalizar a frequência e assiduidade de seus subordinados, pois não cabe ao administrador público, dispor sobre o interesse público, ou seja, permitir que a coletividade seja prejudicada com a inassiduidade e impontualidade de um agente público.

No atual cenário, podemos afirmar que o melhor método de controle de frequência e assiduidade dos agentes públicos demonstra-se o ponto biométrico. Seja pela menor possibilidade de fraudes e pela maior confiabilidade, o sistema biométrico dispensa cartões e senhas, sendo que características biométricas de uma pessoa sempre a acompanham.

Com base no entendimento traçado durante o presente estudo, concluímos que um eficaz método de controle de frequência e assiduidade dos agentes públicos é necessário. A correção de certas distorções, bem como o cumprimento integral da jornada de trabalho em repartições onde os agentes públicos a cumprem parcialmente, por si só, seria capaz de reduzir grande parte da morosidade administrativa.

Importante ressaltar ainda que cada vez é maior a transparência proporcionada ao povo sob toda a Administração Pública. Isso se deve aos esforços dos Tribunais de Contas, bem como do Poder Judiciário e do Ministério Público. No entanto, ainda é necessária

maior adesão por parte dos gestores públicos em todos os âmbitos, é fundamental que estes tomem a atitude em prol de uma Administração pública mais eficaz. Nesse sentido, cabe aos gestores públicos, a adoção de um eficaz controle de frequência, em especial o ponto biométrico.

REFERÊNCIAS

Ação Civil Pública nº 5003946-91.2011.404.7102/RS. TRF 4. Juiz Jorge Luiz Ledur Brito. DJ 30/09/2011.

ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Administrativo Descomplicado/** Marcelo Alexandrino, Vicente Paulo. 19 ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho/** [compilação de] Armando Casimiro Cossta, Irany Ferrari, Melchíades Rodrigues Martins. 37. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Decreto Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BRASIL. Constituição [1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988: atualizada até a Emenda Constitucional n 56, de 20 dez. 2007.** Vade Mecum 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. **Decreto n. 1.867 de 17 de abril de 1996.** Dispõe sobre instrumento de registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 18 de abril de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1867.htm>. Acesso em: 22 out 2012.

CRETELLA JUNIOR, J. **Primeiras lições de direito.** 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 24ª edição, Editora Atlas, São Paulo, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo. Atlas. 1991.
LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado.** 15ª edição, Editora Saraiva, 2011.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 6 ed. 315p., 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo. Malheiros. 26 ed. 2001.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. Editora Malheiros, 13ª edição, revista, atualizada e ampliada, São Paulo, 2001.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 5ª edição. Editora Método, São Paulo, 2011.

SILVA, José Afonso. **Comentário Contextual à Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SINFIC. **Vantagens e problemas da biometria**. Disponível em: <http://www.sinfic.pt/SinficWeb/displayconteudo.do?numero=24095>. Acesso em 23/10/2012.

TRE. **Recadastramento Biométrico**. <http://www.tre-ms.jus.br/eleitor/recadastramento-biometrico-2012>. Acesso em 15/12/2012.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação** São Paulo: Atlas, 1995.

TSE. **Biometria e Urna Eletrônica**. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/eleicoes/biometria-e-urna-eletronica/biometria-1>. Acesso em 15/11/2012.

VETTORATO, Gustavo. **O conceito jurídico do princípio da eficiência da Administração Pública. Diferenças com os princípios do bom administrador, razoabilidade e moralidade**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 176, 29 dez. 2003. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/4369>. Acesso em: 02 jun. 2011.