



# República.org

*Audiência Pública - 21.10*  
Comissão de Administração e Serviço Público

# República.or

*quem somos*

**Construção e  
disseminação de  
conhecimento**

**Valorização de  
profissionais públicos**

**Apoio a  
políticas públicas**



**Desenvolvimento de  
pessoas e instituições**

**Articulação  
de políticas públicas**

**Regiões**  
**5** *atendidas*

**Estudos**  
**+100** *e artigos publicados*

*nosso*  
**impacto**

**Servidores**  
**92** *premiados*

**Bolsas** *de estudo para profissionais públicos*  
**600**

nosso  
**impacto**



org  
**R**



# Gestão do Desempenho

*no setor público*

*por que é  
importante*  
**gerir o  
desempenho  
?**

- **Instrumento de alinhamento** entre os objetivos do órgão, os gestores e os servidores;
- **Diagnóstico** para orientar ações de capacitação e desenvolvimento;
- **Insumo para múltiplas finalidades** - promoção e progressão e outros incentivos;
- **Oportunidade para o reconhecimento** dos bons servidores públicos; e
- **Fortalecimento do Estado e melhoria dos serviços para a população.**

# *situação* **atual**

## Baixa maturidade, pulverização e foco operacional

- **Alta fragmentação e sobreposição de normativos** de avaliação do desempenho no governo federal:
  - Lei 11.784/2008
  - Decreto 7.133/2010
  - Leis das carreiras e atos normativos dos órgãos;
- **Alguns estados avançados** (MG e ES), mas ainda **sem foco em entregas estratégicas**; e
- **Municípios ainda mais incipientes** no tema.



# práticas internacionais



Característica	Portugal	Uruguai	Chile	Estados Unidos	Alemanha	Reino Unido
Base normativa	Lei nacional (SIADAP)	Lei (Estatuto) e decretos	Lei nacional + framework	Lei federal + framework	Constituição/ Lei federal	Framework gerencial
Periodicidade	Anual	Anual	Anual	Anual	Bi/trianual	Anual + trimestral
Consequência máxima	Desligamento	Desligamento	Desligamento	Desligamento	Impedimento da promoção	Desligamento
Foco principal	Metas individuais + Competências	Tarefas individuais	Tarefas individuais	Metas individuais + Competências	Metas individuais + Competências	Metas individuais + Competências
Nível de padronização	Alto (sistema único)	Baixo/moderado	Híbrido orientado	Híbrido orientado	Fragmentado/judicializado	Híbrido orientado
Revisão/Recurso	Comissão Paritária	Tribunal Administrativo	Comissão + Controladoria	MSPB (quase-judicial)	Tribunal Administrativo	CSC/CSAB (independente)

# **Reforma administrativa**

*e gestão do desempenho*



## *noSSa* **avaliação**

**Acesse a nota técnica completa:**



**Apoiamos de modo geral a proposta, ainda que sejam necessários ajustes no texto.**

### **Pontos positivos:**

- Abordagem não punitivista
- Avaliação de competências transversais
- Avaliação como critério para promoção e progressão
- Alinhamento ao modelo do SDEC
- Consideração de circunstâncias pessoais e condições de trabalho
- Possibilidade de revisão e atualização do plano de avaliação do desempenho
- Direito de ampla defesa e recursos



## *noSSa* **avaliação**

**Acesse a nota técnica completa:**



**Apoiamos de modo geral a proposta, ainda que sejam necessários ajustes no texto.**



### **Pontos para aprimoramento:**

- Não garante a não sobreposição de sistemas
- Deve haver preponderância das entregas sobre as competências
- Falta de diretrizes para desenvolvimento - especialmente para resultados insatisfatórios
- Faltam propostas orientadas à redução de vieses de raça e de gênero
- Inclusão da autoavaliação e da avaliação de pares
- Não há transparência para os resultados agregados das avaliações
- Presença no ambiente de trabalho como critério de avaliação

## **Contatos:**

**Fernanda de Melo - especialista de advocacy**

*fernanda.melo@afloresta.org*

*(11)94151-9393*

**Mateus Oliveira - consultor**

*omateusno@gmail.com*

**Obrigada**  
**República.org**