



Repúblifica.org

Audiência Pública - 21.10
Comissão de Administração e Serviço Público



República.or

quem somos

O que fazemos



Construção e
disseminação de
conhecimento

Valorização de
profissionais públicos

Apoio a
políticas públicas



Desenvolvimento de
pessoas e instituições

Articulação
de políticas públicas

nosso **impacto**

Regiões
5 atendidas

Servidores
92 premiados

Estudos
+100 e artigos
publicados

Bolsas
600 de estudo
para
profissionais
públicos

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 internacionai



| 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 (independentes) |

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 SIDEC
- 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