

PEC 32: uma boa ideia para a gestão do desempenho?

Ricardo Alberto Kanayama

Está em discussão na Câmara dos Deputados a Proposta de Emenda à Constituição nº 32 (PEC 32), que trata da “reforma administrativa”. O relator do projeto na comissão especial, dep. Arthur Maia, já tentou colocar em votação diversas versões do texto, recuando devido às fortes [críticas](#), que aumentam a cada nova redação da PEC.

Por esforço da sociedade civil organizada, as discussões em torno da PEC puderam contar com boas ideias. Contudo, mantendo-se a atual tendência, a expectativa é que o projeto resulte em grandes prejuízos às pautas defendidas por esses atores.

Esse é o caso da “gestão do desempenho”, que não estava no texto original da PEC 32. O art. 2º da versão mais recente do texto prevê duas formas de gestão do desempenho: dos órgãos e entidades (§ 2º); e dos ocupantes de cargo, emprego ou função pública (§ 3º).

A primeira envolve a definição de propósitos e metas institucionais com indicadores objetivos de resultados, adoção de procedimentos para aprimorar as atividades institucionais, utilização de instrumentos e abordagens específicas para determinadas áreas (como contratações públicas) e a aferição da satisfação dos cidadãos. A segunda envolve a fixação de metas de desempenho individual segundo as características do cargo, bem como a realização de avaliações periódicas do desempenho individual.

Aprimorar a gestão do desempenho no RH do Estado é uma boa ideia. Como explica a [literatura sobre o tema](#), “a gestão de desempenho faz parte de um processo maior de gestão organizacional, uma vez que permite rever estratégias, objetivos, processos de trabalho e políticas de recursos humanos.”

A gestão do desempenho permite uma visão abrangente dos recursos humanos, não apenas sobre aqueles que já estão no serviço público, mas também das habilidades e competências esperadas dos candidatos que pretendem ingressar nele. Isso só é possível com estratégia e planejamento. Como foi destacado por [Anna Carolina Migueis](#), “concurso [público] não é linha de chegada, mas ponto de partida a escolha de novos funcionários públicos”.

Mas é aqui que se iniciam os problemas da PEC, a começar pela própria ideia de inserir na Constituição regras tão específicas quanto à gestão do desempenho. A gestão dos recursos humanos é ciência em contínua evolução. O que fazer se em dez anos houver um novo modelo para a gestão do desempenho? Mais uma reforma na Constituição?

A rigidez constitucional parece dificultar a incorporação de futuros avanços na gestão do desempenho individual e institucional.

Outro ponto preocupante é o desligamento de servidores por desempenho insuficiente, o qual a Constituição já prevê, mediante “procedimento de avaliação periódica” (art. 41, § 1º, III). A PEC, contudo, quer introduzir mais um “processo administrativo” ao final (art. 4º, § 1º). E para “cargos exclusivos de Estado”, esse processo será conduzido por “ocupantes do mesmo cargo do servidor avaliado” (art. 4º, § 2º, II).

Mas qual o objetivo desse novo processo? Sua condução “pelos pares” está de acordo com as melhores práticas? A sensação é que falta técnica e sobra corporativismo.

Apesar das boas contribuições à PEC 32, o resultado tem se mostrado preocupante. A se confirmar a tendência do projeto, o melhor seria interromper sua tramitação, sob risco de grandes prejuízos à gestão do desempenho no setor público.