

Precisamos falar sobre a avaliação periódica de desempenho

Ricardo Alberto Kanayama

Segundo informação da [Câmara dos Deputados](#), dos 415 dispositivos da Constituição Federal de 1988 (CF) que dependem de regulamentação, 152 ainda aguardam uma lei. Só no capítulo da Administração Pública, há 17 desses dispositivos. Um deles é o inciso III, do § 1º, do art. 41, que fixa a possibilidade de o servidor público estável perder o cargo mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho.

Incluída na CF pela Emenda Constitucional nº 19/1998, a avaliação periódica de desempenho foi pensada como instrumento para promover eficiência no serviço público. Ao longo da sua vida funcional, após aprovação no estágio probatório, o servidor deve continuar a ter desempenho qualitativamente satisfatório, de modo que a atividade administrativa atenda a sociedade no modo e tempo certos.

Contudo, há resistência de alguns setores em relação à avaliação periódica de desempenho. Argumenta-se que já existem mecanismos disciplinares para punir a desídia; que a avaliação poderia ser um instrumento de perseguição política; que a independência do servidor seria prejudicada.

Essa não parece ser a visão do Supremo Tribunal Federal (STF). No final do ano passado, na [ADI 5.437/SP](#), o STF discutiu a constitucionalidade de artigo da Lei Orgânica da Procuradoria do Estado de São Paulo que possibilita a demissão do servidor por ineficiência no serviço.

Alegou-se na petição inicial que "*somente no estágio probatório os Procuradores serão submetidos à avaliação de desempenho específica, referente aos três primeiros anos no*

cargo". E que a "estabilidade dos servidores públicos representa uma forma de preservação do funcionamento da máquina administrativa contra a descontinuidade do serviço público, ante as contínuas mudanças de grupos políticos. Ademais, representa independência funcional dos mesmos, em respeito ao dever de servir bem aos administrados, ante a supremacia do interesse público". Exatamente os argumentos ordinariamente usados.

Embora reconhecendo que a Lei atacada não trata diretamente de avaliação periódica de desempenho – pois, se o fizesse, haveria inconstitucionalidade formal, diante da necessidade de lei complementar –, o STF entendeu que é possível demitir um servidor por ineficiência tendo por base avaliações periódicas. Como a Ministra Cármen Lúcia destacou, assim como o desempenho é elemento usado para fixar remuneração do servidor, pode também ser usado para outras finalidades – no caso, para demissão por ineficiência em processo administrativo disciplinar.

Atualmente, tramitam dois projetos de lei que se propõem a regulamentar a avaliação periódica de desempenho. Um mais simples, na Câmara dos Deputados ([PLP 51/2019](#)), e outro mais robusto, no Senado Federal ([PLS 116/2017](#)). Ambos preveem conceitos, critérios e procedimentos, de modo a evitar que a avaliação seja arbitrária.

O tema merece atenção. Não basta prever a eficiência como princípio da Administração Pública. É preciso um instrumento para efetivá-la. E isso passa pela avaliação periódica de desempenho.