

MERITOCRACIA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL A LUZ DO PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE DOS INCENTIVOS DE CARREIRA.

Bárbara Rodrigues Cavalcante Araújo¹

RESUMO: O trabalho aborda a meritocracia no serviço público federal brasileiro sob o viés da reforma do Estado, consubstanciada na Emenda Constitucional n. 19/98 à luz do modelo gerencial de administração pública vigente. Colima aferir a eficiência no serviço público estruturada na contemporaneidade através de incentivos de carreira, representado pelas gratificações de desempenho – GD. Resultam na identificação de atecnias que implicam em comprometimento da aferição da eficiência no serviço público e distorção da meritocracia enquanto sistema ideológico para administração pública. Por fim, o trabalho, conclui que mesmo diante da vigência do modelo gerencial e de práticas sociais meritocráticas, o serviço público federal permanece ineficiente.

Palavras-chave: Meritocracia. GD. EC n. 19/98.

ABSTRACT: The work looks to approach the meritocracy in the Brazilian federal public service under the bias of state reform, based on the Constitutional Amendment 19/98 on the the current management model of public administration. Objective Measuring efficiency in public service through career incentives structured nowadays, represented by performance bonuses - GD. Result in absence of technic identification involving impair the measurement of efficiency in public service and distortion of meritocracy as an ideological system for public administration. Finally, the work concludes that even before the term of the management model and meritocratic social practices, the federal public service remains inefficient.

Keywords: Meritocracy. GD. EC n. 19/98.

¹ barbara2087@hotmail.com

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

1 INTRODUÇÃO

Nos idos de 1995 o serviço público brasileiro vivenciou um período de estagnação e sucateamento do seu sistema, marcado por um descrédito à burocracia, ineficiência das políticas públicas, além de crise econômica afetando seu processo de trabalho. Sujeito à baixa remuneração, precárias condições de trabalho e desestímulo, o serviço se sentiu desvalorizado e desmotivado, repercutindo danosamente no seu fazer, provocando na sociedade uma visão negativa do serviço público percebida até os dias atuais.

A visão acima ante ao serviço público revela-se pertinente e preocupante por ferir sua finalidade, isto é, atinge o interesse primário da administração pública que contempla o interesse público, ficando vulnerável, e banalizado em função de uma prestação do serviço público sem qualidade e ineficiente.

O trabalho tem como escopo analisar a meritocracia no serviço público federal brasileiro à luz do princípio da eficiência, estruturado na emenda constitucional – EC n.19/98 que trata da reforma do Estado no paradigma da administração pública gerencial, utilizando como ferramentas de análise as avaliações e gratificações relacionadas aos servidores públicos civis da União,

No Brasil, a meritocracia surge formalmente estabelecida, pois carece de prática social. Assim, ela sofre com uma igualdade que remonta a síndrome da isonomia, aduzida pelo sentimento de desprezo as hierarquias construídas com base nas diferenças de desempenho.²

2 EVOLUÇÃO DA TEORIA DO DIREITO ADMINISTRATIVO E SEUS REFLEXOS NA CONCEPÇÃO DE SERVIÇO PÚBLICO

2.1 A EVOLUÇÃO DA TEORIA DO DIREITO ADMINISTRATIVO

No que concerne à passagem do Direito da Administração para o Direito Administrativo notabilizaram-se os sistemas jurídicos do Ocidente: um advindo dos países Europeus Continentais que embora ligado à tradição Romano-Germânica, conformou um juiz administrativo, ou seja, a construção do *Common Law*. O outro sistema jurídico, advindo dos

² BARBOSA, Lívia. **Igualdade e meritocracia**: a ética do desempenho nas sociedades modernas. 4.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

países Anglo-Saxônicos, instituiu um direito diferenciado do direito comum, com vedação genérica de tratamento privilegiado ao poder público (*rule of Law*).

Ciente que a gênese do Direito Administrativo partiu do Direito Francês, Binenbojm³ sinaliza de modo enfático que o Direito Administrativo Francês não nasceu da submissão à vontade heterônoma do legislador.

Acrescenta que o *Conseil d'État* (O Conselho de Estado) viabilizou soluções jurisprudenciais as situações da administração pública. Sua atuação de modo insubordinado ao parlamento culminou na origem pretoriana do Direito Administrativo resultado de uma decisão autovinculativa do próprio Executivo. No entanto, o fato consolidou um engano quanto aos postulados básicos do Estado de Direito na origem liberal, são eles: o princípio da legalidade e o da separação de poderes.

Conforme Binenbojm inexistente garantismo dos direitos individuais numa administração pública em que ela mesma cria suas normas e julga seus próprios conflitos junto aos administrados. Outro engano, diz respeito à gênese da jurisdição administrativa, em que se assistiu a continuidade do antigo regime absolutista durante a Revolução Francesa uma vez que apenas ampliaram-se os poderes decisórios da própria administração, despido de controle judicial externo.

Em nível de Brasil, o Direito Administrativo galgou espaço no momento histórico pós-colonização com base no paradigma francês. Contudo, este permanece no *status* de crise em meio a quatro propostas paradigmáticas, isto é, aos antigos paradigmas do Direito Administrativo, porém, no Brasil, eles se posicionam a reboque dos processos de reforma do Estado.

Um dos paradigmas diz respeito à supremacia do interesse público próximo a noção de bem comum. Para Binenbojm⁴ há uma aplicação unitária do princípio por parte doutrina brasileira o que leva ao uso da ponderação nas decisões judiciais.

Outro paradigma tratava da legalidade administrativa como vinculação positiva a lei. O paradigma da discricionariedade relacionado ao poder de decisão do agente público pregava a intangibilidade do mérito administrativo pelos órgãos do contencioso administrativo e pelo poder judiciário. Por fim, o paradigma do controle unitário do executivo indica a constitucionalização do Direito Administrativo dado à subordinação hierárquica na

³ BINENBOJM, Gustavo. **Uma teoria do direito administrativo**: direitos fundamentais, garantias e constitucionalização. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008. p.12.

⁴⁴ BINENBOJM. Op. Cit.p.31.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

administração brasileira, visualiza-se, assim, a ideia da administração policêntrica como produto da reforma do estado orientada pelo princípio da eficiência através da EC n.19/98.⁵

Ao analisar os paradigmas franceses corolários do Direito Administrativo no Brasil, faz-se necessário compreender que eles assentaram mudanças de forte impacto no tocante à organização da administração.

Se antes havia um Estado intervencionista que preconizava o interesse político na tomada de decisões, hoje se tem um Estado regulador que tenta asseverar uma relação isonômica, pacífica, apolítica e imparcial quando relacionado aos atos públicos.

2.2 A CONCEPÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 À LUZ DA EC19/98

A Constituição Federal de 1988 instaura o Estado Democrático de Direito devido o clamor por uma sociedade mais justa, que busca a edificação dos direitos sociais preconizados pelo Estado de Bem Estar Social que não se concretiza a contento.

A partir do governo de FHC se deu de fato o processo de reestruturação do Estado nos moldes gerencial, sob a orientação do ministro Bresser a frente da pasta do extinto Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado - MARE.

Somente a partir da 2ª reforma do Estado, uma reforma pós-nova constituição de 1988, intitulada “Constituição Cidadã” é que se visou aumento da proteção aos direitos fundamentais e humanos.

A nova reforma vinda sob o estilo gerencial desde sua preparação pelo decreto n. 200/67 colimava responder a expansão das funções econômicas e sociais do Estado, o desenvolvimento tecnológico, o combate ao modelo burocrático, além de minimizar o poder central através de mecanismos de poder regulador.

Pereira⁶ relatou três dimensões da reforma: institucional-legal (modifica o sistema legal), cultural (mudança de valores burocráticos) e gestão (aplicar ideias gerenciais) evidenciando a nítida complexidade da reforma, daí hoje termos tantas repercussões em nível da administração e do serviço público.

A reforma gerencial ora em curso se põe como a mais ousada, pois visa incluir novos valores. O diferencial, quanto à forma de controle com base nos resultados em contraponto ao

⁵ Ibidem, p.44.

⁶PEREIRA, Ibidem, p.24.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

modelo burocrático baseado nos processos, busca um resgate da autonomia administrativa e uma flexibilização da gestão. Estrutura uma nova divisão em quatro setores: núcleo estratégico; atividades exclusivas; os serviços não exclusivos: e por fim produção de bens e serviços para o mercado.

2.3 A EVOLUÇÃO DA IDEIA DE SERVIÇO PÚBLICO ANTE AO PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA

É cediço que o Estado Brasileiro contemporâneo operacionaliza o atendimento das necessidades públicas coletivas por meio de seu principal produto o “Serviço Público”, o qual se situa no âmbito da função administrativa.

Segundo Novais,⁷ o conceito de Serviço Público é complexo e amplo por conter além das atividades administrativas, as de caráter econômico. Dessa forma, ela apresenta ao seu conceito três critérios delimitadores advindos da Escola de Serviço Público em Bordeaux na França, assim temos o critério subjetivo, material ou objetivo e formal, tidos como relevantes aos sentidos do instituto referido, pois estruturam um conceito clássico.

O critério subjetivo remonta foco na pessoa que executa o Serviço Público. O critério objetivo ou material atribuído por Duguit destaca a natureza da atividade estatal. E no critério formal, conforma-se a aplicação de um regime jurídico de direito público, entendimento esse defendido por Jezè e Chenot⁸.

Por fim, Novais conclui trazendo à baila seu conceito num plano mais completo⁹, do qual se vislumbra o entendimento de que ele deve se ocupar da prestação de serviços que primem pelo bem comum da coletividade, no atendimento das necessidades públicas genéricas, expressadas via políticas públicas, independente da titularidade e da existência do caráter econômico da atividade.

Importa frisar que é prerrogativa do Estado assumir o exercício e todos os encargos da função pública adstrita ao preceito da *res publica* em caráter contínuo e legal. Este é o liame delimitador existente entre os espaços público/privado.

⁷ NOVAIS, Elaine Cardoso de Matos. **Estudos de direito administrativo**: em homenagem ao Prof. Celso Antônio Bandeira de Mello. São Paulo: Max Limonad, 1996. p.120.

⁸Ibidem, p.124.

⁹ NOVAIS, **Op. Cit.** p.145. Serviço público como sendo a atividade prestada pelo Estado, ou por seus delegados legitimamente aptos a tal execução, que satisfazendo de maneira objetiva a uma necessidade individualmente considerada pelos membros da coletividade.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

Enfim, o serviço público por comportar a realização de atividades não lucrativas no bojo de sua titularidade exclusiva, deve pensar periodicamente em políticas de recursos humanos albergando a motivação e estímulo aos seus operadores a fim de não cair no descrédito e comprometer sua eficiência conforme previsão constitucional.

Na visão de Mello¹⁰, a administração pública se delinea em função da consagração de dois princípios: o da supremacia do interesse público sobre o privado que trata da preservação do direito coletivo sobre o individual e o da indisponibilidade pela administração dos interesses públicos assegurado no artigo 37 da CF/88, em que o serviço público somente deve atuar em conformidade a lei.

Há princípios que são orientados pelos dois acima e se apresentam de forma expressa no art. 37, caput, da CF/88. O Princípio da Eficiência, explícito na EC n. 19/98 atua diretamente na estrutura e no fazer do serviço público, ressaltando o dever de rendimento funcional auferido pelo desempenho, e a qualidade do serviço na sua prestação, revisto periodicamente.

3 AS AVALIAÇÕES DE SERVIDORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

3.1 AVALIAÇÃO E EFICIÊNCIA

O servidor público exerce sua função como profissão, numa relação empregatícia junto ao poder público, mediante remuneração em meio à relação de subordinação, sujeito à hierarquia do órgão ou entidade que atua munido pelo instituto da estabilidade.

No que concerne à remuneração do servidor público, o art. 40 da lei n. 8.112/1990 prevê no vencimento seu elemento principal fixado em lei. O art.41 da mesma lei aduz que a remuneração é constituída por uma retribuição em razão do exercício do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes previstas em lei, isto é, o vencimento somado às vantagens.

Por gratificação¹¹ é consolidado que corresponde às vantagens pecuniárias que se incorporam ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicadas em lei, assim além das gratificações previstas no art. 61 da Lei n. 8.112/90 somam-se as Gratificações de Desempenho - GD, concedidas por lei federal.

¹⁰MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 14.ed. São Paulo: Malheiros, 2001. p.68-69.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

Ao pontuar o princípio da eficiência no serviço público, notabiliza-se a necessidade em desnudar os incentivos de carreira¹² Assim no serviço público federal brasileiro, tem-se que a administração pública permite alguns vínculos, dentre eles o concurso público sob o regime de cargo público, o qual permite o estatuto da estabilidade (estatutário), regulado pela Lei n. 8.112/90 que trata do regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das Fundações Públicas Federais.

Nesse diapasão, a Lei n. 8.112/90 aduz que a título de incentivo de carreira os servidores públicos civis federais gozam do acesso às GD, sendo o benefício ou vantagem paga individualmente em razão de produtividade, da especificidade da função, dado o caráter *pro labore faciendo*,¹³ isto é, que o cumprimento de sua finalidade está condicionado à avaliação de desempenho individual, visando à eficiência e à produtividade do servidor público ativo pelo serviço prestado.

Dadas as transformações do modelo burocrático para o gerencial da administração pública, evidencia-se a relevância das GD visto implicação direta na eficiência do serviço público.

Pereira¹⁴ destaca a importância do *ethos* do serviço público no âmbito da reforma do Estado.¹⁵ Nessa ótica, deduz-se a importância das GD como indispensáveis ao aparelho estatal enquanto instrumento de trabalho.

As GD advêm do instrumento das avaliações de desempenho, as quais em nível individual e institucional são indispensáveis, visto servirem para o Estado repensar sua estrutura e organização quanto à prestação do serviço público de modo qualitativamente e quantitativamente, periodicamente.

A despeito do servidor público civil federal em nível de Brasil existem várias GD. Uma das primeiras GD criadas foi a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, instituída pela Lei n. 10. 404. De 09 de janeiro de 2002.

Outrossim, ela promoveu o surgimento das demais GD¹⁶ em razão da natureza das atividades administrativas, mantendo o intuito de valorizar o desempenho dos servidores

¹² O texto se refere à Emenda Constitucional n. 19/98, a qual não constava no caput do artigo 39 da Constituição Federal/1988.

¹³ Aprofundamento ver: MARQUES, Camila Lacerda da Natividade. **Gratificações de desempenho uma abordagem jurisprudencial sobre o tema**. Disponível: < www.jus.com.br >

¹⁴ PEREIRA, Carlos Bresser. Gestão do setor público: estratégia e estrutura para um novo Estado. In: PEREIRA, Carlos Bresser; SPINK, Peter Kevin (orgs.). **Reforma do Estado e administração pública gerencial**. 6 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005. p. 34.

¹⁵ Uma estratégia essencial na reforma do aparelho do Estado é reforçar o núcleo estratégico, fazendo com que servidores entendam o *ethos* do serviço público como o dever de servir ao cidadão.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

ativos lotados em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da administração pública federal.

Destaca-se que o Estado entende avaliação de desempenho de modo particular.¹⁷ Compreende-se a avaliação de desempenho como um relevante instrumento de gestão institucional, por revelar se os servidores estão em sintonia à missão institucional e ao alcance de metas qualitativas e quantitativas. Até o ano de 2002 não havia avaliação de desempenho institucional, excetos elementos de ordem individual, a exemplo da promoção e da progressão.

O desempenho institucional veio condensar o individual somente com o surgimento da GDATA, a qual passou a exigir uma contrapartida do servidor público no tocante ao alcance de metas institucionais para a administração pública. Assim, ela se mostra adstrita ao interesse público, constituindo um importante marco para implantação da meritocracia no serviço público.

A avaliação de desempenho institucional simultânea a individual possibilita revisões de planejamento estratégico, identificação de necessidades, desenvolve a política de gestão de pessoas, fomenta o trabalho em equipe e evolui a gestão do conhecimento.

Enfim, uma avaliação de desempenho quando realizada de modo claro, legal, coesa e periódica permite ao gestor, isto é, ao Estado diagnosticar o desempenho individual e coletivo, pessoal e profissional dos servidores públicos identificando-se, portanto, os avanços, retrocessos e entraves e o cumprimento da eficiência no serviço público.

A partir de elementos como desempenho do servidor e busca pelo alcance de metas institucionais se vislumbra a eficiência no serviço público, dessa forma, torna-se premente pontuar o Princípio da Eficiência.

A EC n.19/98 trouxe novidades como busca do parâmetro de aferição periódica do desempenho do servidor enquanto requisito para esse adquirir a estabilidade e ou instituir uma forma para a perda do cargo público, além das Escolas de Governo com o intuito de promover a educação permanente dos servidores e garantir a ascensão de carreira e estabilidade através das avaliações de desempenho.

¹⁶ Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, além de outras, como: GDPGTAS, GDASS, GDASST, GQDI, GDIBGEGDAMB, GDAPEN, etc.

¹⁷ Monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação dos servidores integrantes dos planos de cargos e de carreiras abrangidos pelo art. 1º, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades. In: Artigo 2º, I, Decreto n. 7.133/2010, p. 22.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

A eficiência contempla o conceito legal de serviço público disposto na Lei n. 8.987/1995 art. 6º, § 1º pelo fato dela visar o bem comum àquele que custeia, isto é, a eficiência afina a realização de suas atividades ao crivo da relação custo/benefício, aproximando então duma noção econômica. Ao reunir o elemento da boa qualidade à execução eficiente, o Princípio da Eficiência se mostra como uma obrigação do administrador e não como uma discricionariedade desse.¹⁸

No tocante às GD, assiste-se a um desvirtuamento do instituto, haja vista, que elas vêm sendo paga enquanto uma gratificação de natureza genérica para ativos e inativos. Ressalta-se que essa demanda foi alvo de matéria de repercussão geral no Supremo Tribunal Federal - STF sob o R.E. n. 476.279 em 19 de abril de 2007, o qual pacificou o tema estendendo o direito ao recebimento da GD pelos inativos até que fossem instituídos e regulamentados os ciclos de avaliação de cada órgão ou entidade pública.

Destarte, a Súmula vinculante N. 20 do STF¹⁹ permite concluir que não restam dúvidas quanto a uma decisão do Pretório Excelso, Corte Suprema que surpreendeu ao consolidar uma aplicabilidade para o instituto em desconformidade a natureza deste, concedendo direito ao inativo que não fora avaliado quando na ativa individualmente, e por conseqüentemente, também não fora avaliado a época institucionalmente.

A decisão do STF afeta diretamente a aferição da eficiência visto que a principal aplicação do princípio da eficiência é justamente a avaliação especial de desempenho do servidor ocupante de cargo efetivo, requisito de aquisição para estabilidade.

Não se pode perder de vista que a eficiência consagra diretamente a economicidade, ou seja, prima-se pelo melhor desempenho possível com um mínimo de gastos depreendidos buscando o máximo de benefícios. Destarte a extensão do caráter geral das GD evidencia uma atecnia visto que no cálculo de aferição da eficiência deve constar todo universo de despesas realizadas, ou seja, todo o valor pecuniário pago aos servidores a título de GD, tanto para ativos quanto inativos e pensionistas.

¹⁸ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 19 ed. Revisado e atualizado. RJ: Forense, SP: Método, 2011. p.200.

¹⁹ A gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativa – gdata, instituída pela lei nº 10.404/2002, deve ser deferida aos inativos nos valores correspondentes a 37,5 (trinta e sete vírgula cinco) pontos no período de fevereiro a maio de 2002 e, nos termos do artigo 5º, parágrafo único, da lei nº 10.404/2002, no período de junho de 2002 até a conclusão dos efeitos do último ciclo de avaliação a que se refere o artigo 1º da medida provisória no 198/2004, a partir da qual passa a ser de 60 (sessenta) pontos.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

3.2 CICLOS AVALIATIVOS

O decreto federal n. 7.133/2010 normatizou genericamente os ciclos de avaliação de desempenho individual e institucional além do pagamento das GD. Servindo de diretriz para as instituições estabelecerem seus próprios critérios de avaliativos.

O decreto, supramencionado, objetivou vincular a avaliação de desempenho individual às metas institucionais. Com isso as GD passaram a serem concedidas conforme sistema de pontuação sendo o limite máximo de até 100 pontos, e o mínimo de até 30, estruturado nos seguintes moldes, 80 pontos para aferir o desempenho individual e até 20 pontos para aferir o desempenho institucional.

O valor pecuniário de cada GD é resultante do somatório das avaliações de desempenho institucional e individual multiplicadas pelo ponto estabelecido em lei conforme nível, grau, padrão e classe em que se encontra o servidor²⁰.

Na visão de Charlson²¹, o Decreto é relevante, trouxe avanços ao possibilitar ganhos distintos entre servidores aferindo na avaliação de desempenho dispositivo pecuniário para quantificar o valor da GD. Além do fato do servidor não ser avaliado tão somente pelo seu superior como também pelo próprio e sua equipe de trabalho. E a previsão de adequação e capacitação profissional para àqueles com rendimento inferior a média de 50% dos pontos.

Todavia pesquisas relatam a existência de normatizações no plano estadual desrespeitando o dispositivo federal, pondo em xeque o próprio processo avaliativo.²²

O Decreto federal estipula que cada ciclo avaliativo terá um período de doze meses para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, ou seja, visa uma avaliação contínua e periódica, algo pertencente ao universo da eficiência.

No que compete à avaliação de desempenho individual, o artigo 4º do mencionado decreto institui que ela será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas. O

²⁰ Conforme decreto federal n. 7.133/2010, art. 9º.

²¹ CHARLSON, Freddy. Decreto regulamenta a avaliação de desempenho. Servidor Público Federal, 2010. Disponível em: <http://servidorpublicofederal.blogspot.com/2010/> Acesso em: 28. Out.2014.

²² Para aprofundamento ver: SILVEIRA, Jaqueline Insaurriaga. **A seleção de critérios de avaliação de desempenho de seis estados versos o decreto federal**: uma análise comparativa da legislação. 2010. Monografia (Especialização) - 2010. UFRGS. Depositório digital LUME. Disponível em <<http://hdl.handle.net/10183/34512>>. Acesso em 14 nov. 2014.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

servidor também será avaliado por fatores mínimos.²³ Ademais, o instrumento legal conforma outros fatores avaliativos.²⁴

Não obstante, a avaliação de desempenho institucional que colima aferir o alcance de metas organizacionais tem no art. 5º do dispositivo federal o universo de projetos, atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas para avaliação do desempenho em cada ciclo, além de outros elementos.²⁵

O Relatório GDATA da Escola Nacional de Administração Pública - ENAP verificou que há poucos procedimentos a respeito da avaliação de desempenho individual efetuada nos órgãos, por conseguinte, sinaliza²⁶ que quanto menor o número de informações e de detalhes apresentados quanto a um sistema de avaliação de desempenho, menor a probabilidade de o sistema alcançar os objetivos propostos.

O mencionado relatório verifica a existência de fragilidades na execução dos ciclos de avaliação de desempenho, ratifica-se que o descumprimento as diretrizes do decreto federal comprometem o processo de avaliação que, por cadeia, prejudicará a concretude da eficiência, dado que vai gerar inconsistências que irão impedir a tabulação dos dados no âmbito do sistema público da administração federal.

Considerando ainda o relatório, vê-se que ele abrange de modo preciso quanto ao objetivo de uma avaliação de desempenho,²⁷ pois aborda o entendimento que não é correto direcionar um ciclo de avaliação de desempenho para concessão de uma gratificação, no caso para uma GD a ser paga aos servidores. Esta prática social desvirtua o foco avaliativo do ciclo para outro resultado diferente do instituído legalmente.

O Relatório GDATA ENAP fornece o entendimento quanto ao objetivo de uma avaliação de modo técnico e racional.²⁸ Pesquisas,²⁹ referidas ao longo do estudo ora registrado, permitem corroborar algumas assertivas positivas, veja:

²³ Ver: Decreto federal n. 7.133/2010, Artigo 4º, § 1º, I ao V.

²⁴ In: Decreto federal. Op.cit.artigo 4º, § 2º, I ao V.

²⁵ In: Decreto federal n. 7.133/2010, Art. 5º, § 2º, I e II.

²⁶ Ibidem, p. 15.

²⁷ ..., o objetivo principal de uma avaliação de desempenho deve ser acompanhar e verificar o modo como o trabalhador está realizando seu trabalho e os resultados alcançados, visando ter um diagnóstico dos aspectos que interferiram positiva ou negativamente nesses resultados. In: BRASIL. Pesquisa ENAP. op.cit, p. 15.

²⁸ Resultados de uma avaliação de desempenho podem e devem fornecer subsídios para o pagamento da gratificação, mas ela não deve ser feita apenas com esse objetivo. In: BRASIL. Pesquisa ENAP.op.cit, p. 18-19.

²⁹ Como fonte de fundamentação cita-se: Relatório GDATA da ENAP, 2010; SILVEIRA, J.I. **A Seleção de Critérios de Avaliação de Desempenho de Seis Estados Versos o Decreto Federal: Uma Análise Comparativa da Legislação**. 2010. Monografia (Especialização) - UFRG, 2010 e Relatório OCDE, 2010.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

Em apenas 16 anos de vigência da EC n. 19 que trata da reforma do Estado, sob o estilo gerencial e moldes da eficiência, tem-se a edificação a adoção das avaliações desempenho no âmbito individual e institucional.

A realidade advinda graças a EC n. 19/98 permite ao Estado analisar qualitativamente e quantitativamente suas despesas e investimentos, ou seja, não somente o valor depreendido, sobretudo em que (descrição de natureza e finalidade de despesa) estão sendo empregados os recursos públicos, impõe-se o princípio da transparência e legalidade.

Outro destaque positivo é a adoção das avaliações individuais e institucionais periodicamente, isto é, a cada ciclo avaliativo de no mínimo de 12 meses, ou seja, controle temporal de avaliação meritocrático.

Ademais, destaca-se o fato de a publicização dos ciclos avaliativos, disponíveis nos sítios digitais de todos os órgãos e entidades públicas federais da administração direta e indireta, o que facilita a participação das instituições de controle (CGU, agências reguladoras e tribunal de contas) e da sociedade civil (conselhos, organizações não governamentais e outros) na fiscalização dos gastos públicos.

Há registros de inconsistências, atecnias e até desrespeito às diretrizes dos ciclos avaliativos do serviço público federal, todavia, clama-se pelas correções e ou adequações no instituto.

Sabe-se que problemas de execução de metodologias administrativa ocorreram, e ocorrerão ainda que esporádicos e ou isolados, porém cabe aos operadores da administração pública diligenciar as soluções a fim de não inviabilizar o instrumento de avaliação da administração pública quando voltada para o próprio processo de trabalho.

4 OS INCENTIVOS DE CARREIRA E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA EFICIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: ENTRAVES E DESAFIOS A MERITOCRACIA

4.1 MERITOCRACIA

Conforme Livia Barbosa³⁰ no plano ideológico, meritocracia é um conjunto de valores onde postula que as posições dos indivíduos na sociedade devam ser consequência do mérito de cada um, ou seja, do reconhecimento público da qualidade das realizações individuais.

³⁰ BARBOSA, Livia. **Igualdade e meritocracia**: a ética do desempenho nas sociedades modernas. 4.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003. p.22.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

Assim falar de meritocracia, leva-se a pensar em elementos, como: competitividade, esforço, empreendedorismo e criatividade, o que a autora designa de aristocracia de talento. Ela pode implicar numa dimensão negativa ao desconsiderar elementos como, privilégios hereditários e corporativos ante ao mérito, configurando-se num consenso no âmbito das representações sociais.³¹

Também pode corresponder a uma dimensão positiva, postura encontrada no Brasil, ao distanciar-se do consenso quando impõe que se deve trabalhar o desempenho das pessoas, o conjunto de talentos e os esforços de cada um. Nessa senda a dimensão positiva destaca as diversas maneiras de avaliar o desempenho, alterando ideologicamente de instrumento de luta contra discriminação, para critério de discriminação social das sociedades modernas.³²

Outrossim, acrescenta Livia Barbosa³³, meritocracia é uma ideologia adotada como critério de hierarquização social das sociedades modernas que se espalha por todas as áreas da vida social no âmbito do espaço público e que há uma centralização de temas e práticas periféricos e a periferização de temas e práticas centrais.³⁴

No Brasil a meritocracia se faz legitimada somente no plano institucional técnico em nível de princípios meritocráticos, não se estende ao plano ideológico, o que coaduna numa parcial adesão ao instituto, que casa com visão cultural brasileira de que, cobrar resultados e ainda por cima mensurá-los, é uma atitude autoritária, antiético e inoperante.

O país possui um histórico de mobilidade vertical determinado por relações pessoais e de antiguidade, as Constituições de 1934, 1937, 1946, 1967, 1969 e 1988 notabilizaram apenas alguns critérios meritocráticos implícitos, como livre acesso de brasileiros a cargos públicos mediante concursos, simultaneamente à manutenção de intervenções ligadas ao poder político, econômico, relações sanguíneas e pessoais.³⁵

Historicamente, valoriza-se pouco o servidor que apresenta resultados positivos e, ao mesmo tempo, recompensa-se com cargos e benefícios pessoas que ocupam posições estratégicas por interesses pessoais de seus pares, sem se preocupar com a adequada execução de seu trabalho e com os benefícios para a população.

O saldo atual da parcial implantação no serviço público confere uma atecnia. No sentido de que ela não é o único critério de entrada no serviço público. Ademais a

³¹ BARBOSA, L. Op.cit., p. 21.

³² BARBOSA, L. Op.cit., p. 21.

³³ BARBOSA, L. Op. Cit, p. 21-22.

³⁴ BARBOSA, L. Op. Cit ,p. 50-51.

³⁵ BARBOSA, L. Op. Cit ,p. 50-51.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

meritocracia vem sendo empregada como símbolo de neutralização de influências nepóticas e fisiológicas dentro da organização pública, culminando na meritocracia dos limites mínimos *threshold merit criteria*.³⁶

É impossível aplicar a meritocracia no sua ótica plena de mérito, haja vista que no cálculo da eficiência via avaliação de desempenho, serão consideradas amostras, como; contratados e cargos comissionados efetivados, mais conhecidos como “trem da alegria”, ou seja, como premiá-los se em tese não tem qualificação exigida, uma vez que não passou pelo crivo da seleção inicial via concurso de provas e títulos.

A problemática meritocrática repousa além da aferição do desempenho e eficiência e atinge, sobretudo, a forma de como alcançar essa resultante considerando um servidor público de perfil diferenciado, como “trem da alegria x concursados”

É sabido que todo servidor almeja sua progressão vertical por merecimento, contudo, será que todos estão dispostos e/ou preparados para galgá-la? No Brasil ainda é uma constante a progressão vertical concedida por antiguidade legitimada por avaliações de desempenho, elaboradas apenas em função de cumprimento de rotinas administrativas burocráticas, restando ao campo avaliador apenas o tempo de serviço, ou seja, a antiguidade.

É o excedente da produção do servidor nas condições cotidianas de trabalho correlacionadas à produção dos demais servidores, que possuem a mesma qualificação e função, que devem conformar o universo avaliativo do desempenho individual. O desempenho deve ter foco no próprio processo de trabalho, buscando sempre elevar a competitividade e a eficiência além da qualidade de vida no trabalho.

Barbosa destaca que no Brasil se preconiza avaliar as circunstâncias ou justificativas do desempenho (posição social, deficiências estruturais do sistema brasileiro e idiossincrasias subjetivas) em detrimento do desempenho em si, o resultado disto é que as produções individuais se tornam inapropriadas para avaliação, pois não são passíveis de comparação. A prática de justificção do desempenho prejudica a construção de hierarquias de mérito e conformam a síndrome de isonomia, culminando com progressões automáticas para todos, engessando o serviço público.³⁷

³⁶ BARBOSA, L. Op. Cit ,p. 55.

³⁷ BARBOSA, op.cit.,p. 64-70.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

4.2 A MERITOCRACIA ANTE AO CARÁTER GERAL DAS GRATIFICAÇÕES DE DESEMPENHO: ENSAIO CRÍTICO.

O entrave mais complexo vivenciado pela meritocracia no serviço público brasileiro concebe a implantação parcial. Em nível do serviço público civil federal contemporâneo um ponto nefrágico da prática social da meritocracia é a realidade das GDs, que implantadas com o objetivo de prestar uma premiação pecuniária àquele servidor com bom desempenho, devidamente avaliado periodicamente, contribuiria assim para a aferição da eficiência conforme aduz EC n. 19/98.

Destaca-se que a implantação da GD, logo causou controvérsia jurídica sob o manto da isonomia, que resultou no fim do caráter *pró-labore faciendo* das GD, ou seja, surgiu o caráter geral das GD.

A convivência da concessão das GD de forma geral para ativos, inativos e pensionistas, graças à intervenção do Supremo Tribunal Federal – STF culminou numa grande atecnia para a política da reforma do Estado preconizada na EC n. 19/98.

A atecnia retromencionada desnuda-se no fato da fonte pecuniária para o pagamento da GD aos inativos e pensionistas ser a mesma de onde parte o pagamento aos servidores ativos, a qual implica que o cálculo da relação custo/benefício jamais será atingindo, pois parte do montante que continua sendo para finalidade específica ser investido com quem não faz parte do processo ativo de trabalho.

Então cabe uma reflexão: se foi dado o caráter geral as GD, por que as instituições continuam realizando avaliações de desempenho? Em tese, sabe-se que as avaliações de desempenho periódicas, colimam analisar se o servidor terá um aumento, uma redução ou ainda uma suspensão do pagamento da GD, isto porque, a avaliação tem condão situacional, porém, na prática contribuem para um desestímulo ao servidor ativo com bom desempenho, visto se tornado vitalícia, por antiguidade, dado a perda do condão da competitividade.

Com base no acima exposto vale a indagação: as avaliações de desempenho nos moldes atuais podem implicar num mecanismo excludente e discriminatório de administração pública?

Considerando que a resposta seja positiva, ter-se-á a derrocada da pseudo meritocracia, isto porque se consta enquanto uma realidade apenas formal. No caso de resposta negativa para a mesma indagação, pergunta-se ainda, se o modo de realizar

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

avaliações de desempenho e de conceder as GD atualmente garantem a eficiência no serviço público? A realidade infelizmente tem evidenciado que não garantem.

Em relação à remuneração, o relatório da OCDE³⁸ contribui sinalizando necessidade de extinção das GD, por considerá-las ineficientes.³⁹ Acrescenta ainda que o próprio governo já enxerga as atecnias das GD, e a necessidade de adequação urgente no tocante a sua finalidade, forma de concessão e mecanismo de avaliação no sistema de administração pública. A busca pela eficiência do serviço público não caiu em desuso, apenas enxerga-se que ainda é um degrau a alcançar.

4.3 SUGESTÕES DE ADEQUAÇÃO PARA AFERIÇÃO DE EFICIÊNCIA

No sentido de ser possível aferir a eficiência do serviço público federal brasileiro muito há de trabalhar, pode-se afirmar que em longo prazo se precisa reorganizar o sistema de carreira brasileira, melhorar o sistema de remuneração e elaborar uma filosofia e prática sólida de gratificações, bonificações e ajustes e aperfeiçoamento regular.

No que concerne à política de trabalho o relatório da OCDE⁴⁰ acrescenta arguindo a tese que assim como em outros países, além do Brasil, é interessante que o governo federal prime por outro tipo de metodologia visando a concretude da eficiência.⁴¹

O governo em respeito ao princípio da continuidade do serviço público, e da mutabilidade, não deve escusar-se da busca pela meritocracia em sua dimensão afirmativa.

Sugere-se alterar o sistema de concessão e manutenção das GD. Demarcando um mínimo de coerência institucional administrativa ante a natureza do instituto das avaliações de desempenho.

Para tal sugere-se a criação de dotação orçamentária específica de valor pecuniário equivalente para destinar-se a compensação de inativos e pensionistas, respeitando a questão da isonomia, como bem definiu o STF.

³⁸ BRASIL. **Avaliação da gestão de recursos humanos no governo: relatório OCDE**: Brasília, 2010. p. 14.

³⁹ Atualmente, as decisões sobre remuneração ainda não são baseadas numa visão estratégica de salários e benefícios. Negociações sucessivas e adaptações das remunerações por grupos de trabalhadores com diferentes poderes de lobby continuam a produzir custos desnecessários, opacidade e complexidade no sistema de remuneração. Além disso, os prêmios de desempenho passaram a fazer parte do salário regular da maioria do pessoal, perdendo o seu significado original ao desempenho excepcional.

⁴⁰ Ibidem, p. 25.

⁴¹ Estabelecer uma metodologia sólida para os aumentos salariais que se baseie em critérios claros, que incluem acessibilidade, comparações com a remuneração total no setor privado (incluindo as muitas vantagens do setor público), com a manutenção de elevados níveis de integridade.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

Além de reestruturar as GD, o seu caráter *pró-labore faciendo* deve passar a ser destinada especificamente para os servidores da ativa, os quais de fato e de direito vão continuar realizando as avaliações de desempenho individuais e institucionais, visando assim o reestabelecimento das condições técnicas mínimas de mensuração da eficiência no serviço público brasileiro, tornando os ciclos avaliativos num mecanismo vivo de percepção da eficiência.

Acredita-se que essa reorganização das GD, redundará em resultados qualitativos e quantitativos a consecução da eficiência, se trabalhada junto a uma cultura de valor social ao trabalho, superando o serviço público da noção negativa (pressão, estresse, conflitos, coisa ruim) para uma noção positiva (parte da sociabilidade humana, ferramenta de desenvolvimento individual).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao trazer a baila para o debate a meritocracia no serviço público federal brasileiro, caminhou-se por reflexões acerca da passagem do direito da Administração para o direito administrativo, bem como das espécies de administração pública, a qual transitou do estilo patrimonial, para burocrático até o gerencial. Destacou-se o último, ou seja, o gerencial por abranger a última Reforma Administrativa do Estado, consubstanciada na EC n. 19/98.

A EC n. 19/98 trouxe a tona a busca pela eficiência no serviço público, buscando suplantar resquícios de nepotismo, esqueletos do burocratismo além de quadros inconcebíveis de ineficiência do serviço público, regado à crise do Estado, uma total sensação de ingovernança.

A redução da atuação direta do Estado em áreas de interesse coletivo paralelo ao fomento das atividades da iniciativa privada sem fins lucrativos norteou o surgimento da figura das organizações sociais.

O abandono do controle-meio do processo de produção do ato administrativo, desencadeou ineficiência na administração pública, a ser substituído por controle de resultados, enfocando o modelo gerencial com lastro no princípio da eficiência.

O modelo gerencial ora em curso, apesar de ter sido o mais ousado no Brasil, não saldará todas as problemáticas do contexto da gestão da prestação do serviço público. Isso porque há uma base histórica de práticas sociais desarmoniosas e de vícios que se insistem em

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

si manterem vivos, uma vez que protegem interesses particulares em lugar da preponderância do interesse público.

É sabido que todo agente público, ou seja, aquele que desempenha a função administrativa trabalha, isto é, presta serviço público mediante remuneração e que essa pode ser acrescida de vantagens, uma delas é a GD, pagas aos servidores em exercício individualmente em função de sua produtividade, condicionada à avaliação de desempenho individual.

A GD tornou-se notória e controvertida enquanto ferramenta de trabalho do atual modelo de administração pública gerencial, dado que gerou uma questão jurídica quanto ao direito dessa pleiteado pelos servidores inativos sob o manto da isonomia.

Muito embora o STF tenha pacificado a lide atinente as GD, resta uma problemática em aberto, onde ao que parece, até o presente momento não foi detectada pela gestão da administração pública federal. Ela coloca em xeque a filosofia do modelo gerencial consubstanciado na EC. 19/98 que propõe a aferição da eficiência no serviço público.

Está se falando a respeito do fato do STF ter dado as GD o caráter geral, isto é, ter alterado a natureza jurídica do instituto, que outrora era *pró-labore faciendo*, até a regularização dos ciclos avaliativos conforme previsão legal.

Ocorre que os órgãos da administração pública federal direta e indireta já se encontram realizando os ciclos avaliativos, entretanto, a problemática permanece de modo claro e contundente ao princípio da eficiência. O escopo da problemática não é a concessão do direito aos inativos e pensionistas, reside na relação custo/benefício, ou seja, na resultante do cálculo da aferição da eficiência do serviço público.

Ainda que 100% dos servidores ativos tenham uma excelente produção e desempenho, o saldo da eficiência na prestação do serviço público federal brasileiro será negativo, pois sempre deverá entrar na conta o valor total do investimento realizado na concessão das GDs aos inativos, cujo não foram avaliados a época de trabalho e aos pensionistas, os quais não figuram servidores públicos.

Importa aclarar que a atecnia se mostra deletéria, pois ela compromete o viés economicista, diretamente relacionado à eficiência tão preconizada na EC n.19/98 e atesta na atualidade um saldo negativo para eficiência no serviço público, porque torna a GD numa prática social nociva no âmbito do modelo gerencial de administração pública atual, mostrando-se numa representação viva dos resquícios dos modelos anteriores.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

É uma espécie de renovação pelo conservadorismo, dado que parte-se de práticas usuais, emprego por voto, perspectiva de efetivação de contratados e cargos comissionados (apadrinhamentos), favores, corrupção, improbidade administrativa, não aceitação do desempenho como valor positivo e falta de ética.

A mudança de velhas práticas em curso para um modelo meritocrático de fato resulta numa revolução cultural, pois exige nova forma de pensar, de preferência um pensar ideológico, sob pena de cair na Meritocracia dos limites mínimos (*threshold merit criteria*⁴²), ou ainda restrito a critérios meritocráticos não desenvolvendo a meritocracia no plano ideológico, causando uma confusão entre instrumento democrático e meritocrático⁴³.

Porquanto, em respeito aos princípios diretivos da administração pública é *mister* reforçar a importância do princípio da continuidade e da flexibilidade, enquanto bandeira de permanência das GD como mecanismo de assunção da meritocracia no serviço público federal.

O estudo ora finalizado permitiu concluir que a meritocracia no serviço público federal brasileiro é um espaço a galgar, dado que os poucos avanços no sentido da prática gerencial estão imersos em vícios e práticas desconexas ao proposto na EC. n. 19/98 comprometendo a eficiência no serviço público federal brasileiro.

REFERENCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 19 ed. Revisado e atualizado. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

ARAGÃO, Alexandre Santos de. **Direito dos serviços públicos**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

BARBOSA, Livia. **Igualdade e meritocracia**: a ética do desempenho nas sociedades modernas. 4.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

_____. Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil. **Revista do Serviço Público**, v.47, n.3, p.58-102, dez. 1996.

BINENBOJM, Gustavo. **Uma teoria do direito administrativo**: direitos fundamentais, garantias e constitucionalização. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BRASIL. Constituição (1998). **Emenda Constitucional**. n.19. Brasília, 1998.

⁴² BARBOSA, Livia.opcit,p,57

⁴³ BARBOSA, Livia.opcit,p,56

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

_____. **Decreto n. 7.133 de 19 de Março de 2010**. DF: Subchefia da Casa Civil, 2010.

_____. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União**, Brasília, 19.04.91. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 ago. 2014.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão do Brasil. **Avaliação da Gestão de Recursos Humanos no Governo**: Relatório OCDE: Brasília, 2010. Disponível em: <www.sourceocde.org.br/publishing>. Acesso em: 05. jan.2015.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante**. n. 20. Brasília, 2012.

CARVALHO, Raquel; URBANO, Melo. **Curso de direito administrativo**: parte geral, intervenção do estado e estrutura da administração. 2.ed. Salvador: Jus Podivm, 2009. p. 837.

CHARLSON, Freddy. **Decreto regulamenta a avaliação de desempenho. Servidor Público Federal**. Disponível em: <<http://servidorpublicofederal.blogspot.com/2010/>>. Acesso em: 28. out.2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 20.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Direito administrativo**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1995.

_____. **Direito administrativo**. 24.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARQUES, Camila Lacerda da Natividade. **Gratificações de desempenho uma abordagem jurisprudencial sobre o tema**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos24021/gratificacoes-de-desempenho-uma-abordagem-jurisprudencial-sobre-o-tema>>. Acesso em: 21.ago.2014

MEDAUAR, Odete. **Direito administrativo moderno**. 16.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 17.ed. São Paulo: Malheiros, 1992.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 14.ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

NOVAIS, Elaine Cardoso de Matos. **Estudos de direito administrativo**: em homenagem ao Prof. Celso Antônio Bandeira de Mello. São Paulo: Max Limonad, 1996.

ODELIUS, Catarina. Pesquisa ENAP. Relatório de avaliação da política de Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa (GDATA). **Cadernos Enap** (Escola Nacional de Administração Pública), Brasília, n. 22, 2003.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, v.47, n.1, jan./abr. 1996.

SILVEIRA, Jaqueline Insaurriaga. **A seleção de critérios de avaliação de desempenho de seis estados versus o decreto federal**: uma análise comparativa da legislação. 2010.

* Revista de Direito UNIFACEX, Natal-RN, v.6, n.1, 2015. ISSN: 2179-216X. *Paper* avaliado pelo sistema *blind review*, recebido em 15 de novembro, 2015; Aprovado em 8 de setembro, 2016.

(Monografia de Especialização) – UFRGS, 2010. depositório digital LUME. Disponível em <<http://hdl.handle.net/10183/34512>>. Acesso em 14. nov.2014.

VADE Mecum Saraiva. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.