



Maria Luizelli: Bonificação de servidores públicos por eficiência

No julgamento da ADI 6.562, o plenário do Supremo Tribunal Federal reconheceu, de modo unânime, a constitucionalidade do "Bônus de Eficiência e Produtividade", previsto na Lei 13.464/2017 para a Fiscal do Trabalho.



Em suma, decidiu o Supremo que o incremento salarial

condicionado à satisfação de indicadores de desempenho e de metas, estabelecidos nos objetivos ou no planejamento estratégico dos órgãos a que estão vinculados os servidores, não ofende a regra constitucional de vedação à vinculação ou à equiparação de remuneração de servidores públicos.

A inconstitucionalidade alegada pela Procuradoria-Geral da República dizia respeito à suposta ofensa à reserva legal absoluta para fixação de remuneração de agentes públicos e à vedação de vinculação de espécies remuneratórias (artigo 37, X e XIII, da Constituição). Baseou-se sua defesa, resumidamente, à incompatibilidade da previsão de vantagens pecuniárias extras, de natureza remuneratória, com a sistemática remuneratória do subsídio.

Os argumentos defendidos pela PGR, contudo, não foram acolhidos. Em seu voto, o relator, ministro Gilmar Mendes, fundamentou no sentido de que *"inovações como bônus de eficiência (...), honorários advocatícios (...), gratificação a membros de comissão de licitações e contratos (...) são novos mecanismos com que o Direito Administrativo, na temática remuneratória dos servidores públicos, têm buscado responder aos clamores atuais por dinamismo, eficiência e engajamento de pessoas na gestão pública"*.

O relator defendeu a constitucionalidade da "remuneração por performance" (a exemplo do bônus por eficiência), desde que haja estipulação clara de balizas — no caso, *"como piso (ou banda menor), o vencimento do cargo, como teto (ou banda maior), a mais alta remuneração do serviço público"*.

O método de cálculo do bônus de eficiência previsto na Lei 13.464/2017 aponta para alguns importantes aspectos. Ao estabelecer um *"valor global do bônus... definido pelo índice de eficiência institucional"*, coletivo, portanto, a ser devidamente regulamentado, e valores *individuais*, calculados com base na carreira e no tempo de efetivo exercício, o diploma legal demonstra que a eficiência deve ser avaliada enquanto parte de um todo.

A estruturação do instrumento é, nesse sentido, imprescindível, a fim de que não se torne apenas mais um meio



— ainda que indireto — de promoção de ganhos salariais, mas uma verdadeira ferramenta de melhoria da qualidade do serviço prestado nas esferas individual e coletiva dos órgãos públicos.

Uma gestão mais humanizada e voltada à melhoria do desempenho pessoal dos seus integrantes é largamente utilizada na iniciativa privada e vem sendo, ainda que timidamente, já implementada em alguns setores da Administração Pública.

Os desafios que se repetem na Administração da coisa pública, como a burocracia exacerbada, as formalidades desnecessárias e a alta demanda, somam-se à remuneração defasada e ao desenvolvimento estagnado, sem incentivo à qualificação e à produtividade, repercutindo em desestímulo aos servidores.

É, nesse sentido, fundamental que se tenham ferramentas de gestão modernas, atentas aos anseios de progresso e desenvolvimento, sem que seja exigida uma profunda reforma no ordenamento jurídico.

A última grande reforma nesse âmbito, inclusive, foi a Emenda Constitucional nº 19, de 1998, introduzida no intento de se adotar um modelo de administração gerencial com foco no resultado, em contrapartida ao modelo de administração burocrática que até então vigorava. Não obstante as críticas e os defeitos que possam ser apontados acerca das alterações ingressadas por meio da emenda, fato é que tal era a sua intenção.

Na obra do ex-ministro Bresser Pereira, na qual a proposta de Administração Gerencial brasileira teve delineamento básico, ela configurava *"nova forma de gestão da coisa pública mais compatível com os avanços tecnológicos, mais ágil, descentralizada, mais voltada para o controle de resultados do que o controle de procedimentos, e mais compatível com o avanço da democracia em todo o mundo, que exige uma participação cada vez mais direta da sociedade na gestão pública"*. Desde então, os avanços ocorreram, mas não da forma e na intensidade esperadas.

Evidentemente, há relevantes distinções entre as gestões pública e privada, as quais precisam ser observadas na implementação prática de novos mecanismos. No entanto, revela-se possível a construção de uma gestão pública moderna e mais atenta às pessoas — tanto em relação ao seu desenvolvimento, internamente, quanto ao seu atendimento, externamente.

Importante destacar ressalva pessoal quanto à viabilidade desse tipo de bonificação como método de incentivo para as categorias que envolvem autuações fiscais, considerando as suas peculiaridades. Isso porque independem de desempenho profissional, mas da incidência de infrações, podendo implicar, inclusive, em grave dissonância entre os critérios e o rigor aplicáveis em cada localidade, prejudicando os fiscalizados e os próprios servidores.

De todo modo, a decisão é um importante marco para a política remuneratória e para os mecanismos de gestão na Administração Pública. A relevância consiste notadamente na motivação dos servidores, tendo na remuneração por performance uma forma de corroborá-la para obtenção de maior eficiência e qualidade na prestação dos serviços públicos.

Date Created

05/05/2022