

EMENDA Nº - CCJ
(ao PLS nº 116, de 2017 - Complementar)

Dê-se ao art. 23, a seguinte redação:

Art. 23. Será passível de exoneração o servidor estável cujos conceitos recebidos se enquadrem pelo menos em uma das seguintes hipóteses:

I - três conceitos “N” anuais sucessivos de desempenho insatisfatório;

II – quatro conceitos “N” anuais interpolados dos últimos cinco.

§ 1º O conceito atribuído em cada avaliação somente será considerado definitivo após a apreciação dos recursos cabíveis nos termos desta Lei.

§ 2º Para fins do disposto no caput, o órgão de recursos humanos abrirá prazo de quinze dias para alegações finais do servidor, que serão encaminhadas à autoridade máxima da instituição, juntamente com o dossiê completo das avaliações que servirão de base ao ato.

§ 3º Incumbe à autoridade referida no § 2º realizar o controle de legalidade do processo, determinando, quando constatado vício insanável, a anulação, total ou parcial, das avaliações.

§ 4º Não será considerada para os fins desta Lei Complementar a insuficiência de desempenho relacionada a problemas de saúde e psicossociais, quando essa insuficiência for diretamente relacionada ou dependente desses problemas.”



JUSTIFICAÇÃO

O art. 23 do Projeto de Lei evidencia três problemas.

O primeiro deles é a previsão, peremptória, de que será *exonerado* o servidor que receber conceitos de desempenho insuficiente na forma nele prevista. Assim, ele torna obrigatório o que, nos termos da Constituição, é uma faculdade da Administração, e que será exercida, sempre, de forma ponderada e compatível com o interesse público.

O próprio texto do Substitutivo já prevê a possibilidade da interposição de recursos, logo, descabe falar em imediata ou obrigatória aplicação da pena de exoneração. Não é a pura e simples ocorrência de avaliações com conceitos N, sucessivos ou intercalados, que acarreta a demissão, mas a permite, vencidos os recursos cabíveis. Assim, ao invés da afirmação da exoneração, o caput do art. 23 deve estabelecer a possibilidade da exoneração.

O segundo é a possibilidade de demissão do servidor que houver alcançado apenas dois conceitos N sucessivos, ou não obtiver a média P nos últimos cinco anos.

Trata-se de rigor exagerado, que pode levar a demissão de grande número de servidores e conseqüente judicialização desses desligamentos, dadas as precárias condições de trabalho que são tão comuns e afetam não somente a produtividade e eficiência, mas o próprio estado de ânimo do servidor. O servidor que tenha sido avaliado insatisfatoriamente num ano, por qualquer motivação, sentir-se-á extremamente pressionado, pois apenas mais uma avaliação poderá, em muitos casos, ceifar uma carreira de dez, quinze, ou vinte anos na administração pública. E essa situação poderá se dar por razões até mesmo alheias a sua vontade, mas que terá grande dificuldades de provar ou demonstrar.



O caráter excepcional dessa hipótese de desligamento requer uma cautela maior, e a reiteração da conduta do servidor, revelando essa “insuficiência profissional” por período pelo menos igual do estágio probatório (3 anos).

O § 3º do art. 23 prevê que “a insuficiência de desempenho relacionada a problemas de saúde e psicossociais não será óbice à exoneração, se a falta de colaboração do servidor público no cumprimento das ações de melhoria (...) não decorrer exclusivamente daqueles problemas.

Em nosso entender, a redação estabelece uma relação problemática entre causa e efeito, pois permite a demissão do servidor cujo desempenho seja afetado pela condição de saúde, caso haja algum outro fator, além desses, que impeça as “ações de melhoria”.

Ora, já é problemático prever “ações de melhoria”, no corpo da Lei Complementar, quando a causa do desempenho insuficiente é de ordem médica, e, nesse caso, as medidas a serem adotadas ultrapassam o escopo desta Lei, cabendo ao Estatuto do Servidor tratar dessa matéria.

O exemplo adotado pelo Relator – a Lei Francesa de 1984, que trata do desligamento do servidor em função de desempenho insuficiente - *insuffisance professionnelle* – claramente dissocia essa insuficiência do estado de saúde do servidor: a incapacidade do servidor de exercer corretamente as suas funções não devem ter origem exclusiva nos seus problemas de saúde. A insuficiência de desempenho fundada em problemas de saúde se distingue da falta disciplinar que caracteriza a insuficiência profissional naquele país, marcada pela falta de diligência e rigor na execução do trabalho ou inaptidão para exercer suas tarefas profissionais, como decidiu o Conselho de Estado em 17 de março de 2004 (Req. nº 205436).

Desse modo, entendemos mais adequado afastar a demissão do servidor cujo desempenho seja afetado pela saúde, mas quando essa insuficiência de desempenho for diretamente relacionada ou dependente



desses problemas, caso em que caberá ao órgão a adoção das providências medicas adequadas, que poderão, inclusive, redundar na licença médica ou aposentadoria por invalidez do servidor, mas nunca na sua demissão.

Sala da Comissão, 2017

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

