

**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**

