

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

Inclua-se, no Capítulo V – Do Processo de Desligamento, o seguinte art. 20 , renumerando-se os demais:

“Art. 20. A perda do cargo do servidor por insuficiência de desempenho em decorrência do disposto nesta Lei Complementar, somente ocorrerá mediante processo administrativo, assegurados ao servidor os seguintes critérios e garantias:

I - a comissão processante, observado o disposto no art. 3º, II, será composta exclusivamente por servidores da mesma carreira ou categoria funcional do servidor avaliado;

II - o servidor que receber um conceito de desempenho insuficiente somente será submetido a nova avaliação após participação em treinamento nas escolas de governo de que trata o § 2º do art. 39 da Constituição, durante o qual ser-lhe-á garantida a percepção de todos os seus direitos e vantagens, considerando-se efetuado o treinamento no caso de o servidor recusar-se expressamente a participar dele;

III - o processo administrativo de que trata o caput somente poderá ser instaurado na hipótese de o servidor receber três conceitos anuais sucessivos ou interpolados de desempenho insuficiente (N) computados nos últimos cinco anos;

§ 1º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho, tendo acesso, a qualquer tempo, aos autos do processo, podendo dele ter vista por cinco dias, mediante simples requerimento, de deferimento



obrigatório, encaminhado à Comissão de Avaliação ou à autoridade que esteja com sua posse.

§ 2º A consolidação dos conceitos será promovida anualmente pelo órgão de recursos humanos, após o conhecimento dos resultados da comissão de avaliação e apreciação de eventuais recursos interpostos, não devendo o prazo para a conclusão de seus trabalhos exceder a trinta dias.

§ 3º Somente será instaurado o processo de desligamento após o encerramento de processo administrativo que concluir nesse sentido.

§ 4º O processo de desligamento se desenvolverá nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir comissão para conduzi-lo, composta de três servidores estáveis, designados pela autoridade competente, que indicará, dentre eles, o seu presidente;

II - inquérito, que compreenderá instrução, defesa e relatório;

III - julgamento.

§ 5º As reuniões da comissão deverão ser registradas e, atas, que deverão detalhar as deliberações adotadas.

§ 6º O prazo para a conclusão do processo não excederá a sessenta dias, contados da data da publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 7º No caso de o processo administrativo decidir pela perda do cargo, será assegurado ao servidor recurso especial com efeito suspensivo, para a autoridade máxima do órgão ou entidade a que estiver vinculado ou, se essa detiver a competência originária para o ato



de demissão, para o Chefe do Poder ao qual o servidor estiver vinculado, que o decidirá no prazo de sessenta dias.”

JUSTIFICAÇÃO

Não obstante a proposição e seu substitutivo tenham buscado dar ao processo de demissão do servidor estável por insuficiência de desempenho um caráter “técnico” e definir as suas etapas, o que se tem, na prática, é um rito sumaríssimo, que pode levar a demissões em massa e arbitrárias.

O art. 41, § 1º da CF prevê a perda do cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado (inciso I), mediante processo administrativo em que seja assegurada ampla defesa (inciso II) e mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa (inciso III).

Fica claro da leitura combinada desses dispositivos que em todos os casos se requer um *processo*, e como tal são demandas fases sujeitas tanto a publicidade, quanto à motivação, e meios recursais, em que seja assegurada a imparcialidade e justiça. O fato de o inciso III referir-se a “procedimento” não afasta esses requisitos processuais, e como tal o Projeto de Lei Complementar acha-se incompleto, pois, após efetuada a avaliação – que é fase do processo – há que se ter as demais etapas, cujo rigor não pode ser menor do que aquele que se verifica nos demais casos de demissão.

Ocorre que o Projeto de Lei, em seu Capítulo V, não contém senão enunciados vagos e genéricos, sem assegurar, efetivamente, o devido processo legal para o servidor estável para efeitos da perda do cargo. Além da omissão ao próprio art. 41 e ao art. 247 da CF, ele deixa de atender ao próprio art. 5º, inciso LV, da Constituição, o qual assegura aos litigantes "em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral (...) o contraditório e a ampla defesa; com os meios e recursos a ela inerentes."



Assim, a presente emenda objetiva dar ao texto do projeto esse conteúdo, fixando itinerário seguro quanto ao processamento dos resultados das avaliações anuais de desempenho, evitando que, mediante um rito sumário, se conceda excessiva discricionariedade ao administrador, na definição do que fazer após o procedimento anual de avaliação.

Sala da Comissão, 2017

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

