

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº , DE 2018

(Do Sr. GIUSEPPE VECCI)

Regulamenta o inciso III do § 1º do art. 41 da Constituição Federal, para disciplinar o procedimento de avaliação periódica de desempenho de servidores públicos estáveis das administrações diretas, autárquicas e fundacionais da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei Complementar regulamenta o inciso III do § 1º do art. 41 da Constituição Federal e disciplina a avaliação periódica de desempenho de servidores públicos das administrações públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, Estados, Distrito Federal e Municípios que tenham adquirido estabilidade em cargo de provimento efetivo na forma prevista no caput e no § 4º do art. 41 da Constituição Federal.

Parágrafo único. A avaliação periódica de desempenho observará os princípios e as regras estabelecidas nesta Lei Complementar, bem como a regulamentação estabelecida pelo respectivo órgão e entidade pública de exercício do servidor público estável.

CAPÍTULO II

DAS FINALIDADES

Art. 2º A avaliação periódica de desempenho deverá promover o princípio da eficiência nos órgãos e entidades públicas e será aplicada, anualmente, a todos os servidores públicos estáveis, com as seguintes finalidades:

I – aferir se o profissional tem desempenho satisfatório para a continuidade no cargo público;

II – promover o alinhamento das metas individuais de cada profissional com as metas institucionais do seu respectivo órgão ou entidade pública;

III – possibilitar a valorização e o reconhecimento dos profissionais que tenham desempenho eficiente, identificando ações que possam contribuir para o seu desenvolvimento profissional;

IV – instrumentalizar a perda de cargo público dos servidores que não tiverem desempenho satisfatório.

Parágrafo único. Sempre que possível, os órgãos e entidades públicos proverão funções de confiança e cargos em comissão por critérios meritocráticos, levando em consideração as avaliações periódicas de desempenho dos servidores públicos estáveis.

CAPÍTULO III DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 3º A avaliação periódica de desempenho deverá contemplar os seguintes critérios de avaliação:

I – assiduidade e pontualidade: avaliará o comparecimento regular ao local trabalho, a observância do horário de trabalho e o cumprimento da respectiva carga horária;

II – presteza e iniciativa: avaliará a disposição de agir prontamente no cumprimento das demandas recebidas do público em geral ou estabelecidas pela chefia e a proatividade no alcance das metas individuais estabelecidas e na melhoria dos processos de trabalho;

III – qualidade e tempestividade do trabalho: avaliará o grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados e a capacidade de cumprir os prazos estabelecidos; e

IV – produtividade no trabalho: avaliará o volume de trabalho executado em determinado período.

§ 1º Em sua avaliação de desempenho, a pontuação máxima que o servidor público poderá alcançar é cem pontos, que serão assim distribuídos:

I – o critério assiduidade e pontualidade valerá dez pontos;

II – o critério presteza e iniciativa valerá dez pontos;

III – o critério qualidade e tempestividade do trabalho valerá quarenta pontos;

IV – o critério produtividade no trabalho valerá quarenta pontos.

§ 2º Considerar-se-á insatisfatório o desempenho que não obtiver, no mínimo, 70% (setenta por cento) do total da nota da avaliação periódica anual.

CAPÍTULO IV DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO

Art. 4º A avaliação de desempenho constituirá um procedimento sistemático e contínuo de acompanhamento de cada servidor público estável, com período de avaliação coincidente com o ano civil.

§ 1º Os atos do procedimento de avaliação de desempenho deverão ser produzidos por escrito, com a data e o local de sua realização e a assinatura da chefia imediata e do servidor público avaliado ou, havendo recusa, de duas testemunhas.

§ 2º Os atos do procedimento de avaliação de desempenho deverão ser numerados sequencialmente e juntados no devido processo administrativo.

Art. 5º O procedimento de avaliação periódica de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

- I – elaboração do plano de avaliação de desempenho;
- II – avaliação de desempenho; e
- III – recurso hierárquico.

Parágrafo único. O servidor avaliado terá direito a acompanhar todos os atos do seu procedimento de avaliação de desempenho, assegurada ampla defesa nos termos desta Lei Complementar.

Art. 6º O plano de avaliação de desempenho será elaborado pela chefia imediata do servidor no primeiro mês do ano correspondente ao período de avaliação e deverá conter:

- I – descrição das atividades a serem cumpridas pelo servidor no período de avaliação; e
- II – definição das metas individuais que deverão ser alcançadas pelo servidor no período de avaliação.

§ 1º As metas individuais do servidor deverão ser um desdobramento das metas de sua unidade de trabalho, de modo que cada servidor público contribua para que seu órgão ou entidade pública:

- I – realize sua missão institucional;
- II – alcance as metas estabelecidas no planejamento estratégico institucional e nas leis orçamentárias; e
- III – promova melhorias constantes nos serviços públicos prestados à população.

§ 2º Sempre que necessário, a chefia imediata poderá atualizar o plano de avaliação de desempenho dos servidores que lhes são subordinados.

§ 3º Os servidores deverão ser cientificados dos termos dos seus respectivos planos de avaliação de desempenho, bem como de suas atualizações.

Art. 7º A avaliação periódica de desempenho será realizada pela chefia imediata do servidor e lavrada em termo de avaliação, que conterà as seguintes informações:

- I – identificação do servidor avaliado e de quem o avaliou,
- II – avaliação dos critérios estabelecidos no art. 3º, observadas as atividades e as metas definidas no plano de avaliação de desempenho;
- III – indicação de fatos, circunstâncias e demais elementos de convicção que impactarem na avaliação de desempenho do servidor;
- IV – nota final da avaliação de desempenho do servidor; e
- V – se for o caso, sugestões de melhoria do desempenho do servidor avaliado.

§ 1º Se a chefia imediata for servidor ocupante exclusivamente de cargo em comissão, o servidor será avaliado por comissão composta por sua chefia imediata e mais dois servidores efetivos do seu órgão ou entidade pública.

§ 2º No caso de servidor que desenvolva atividades exclusivas de Estado nos termos do art. 247 da Constituição Federal, a avaliação periódica será feita por comissão composta exclusivamente por servidores pertencentes à mesma carreira do servidor avaliado.

§ 3º O servidor avaliado será notificado por sua chefia imediata do resultado de sua avaliação periódica.

Art. 8º Após sua notificação, o servidor avaliado terá direito a interpor recurso contra a avaliação periódica de desempenho no prazo de 15 (quinze) dias, que será apreciado pela autoridade imediatamente superior à sua chefia imediata.

Parágrafo único. No caso de servidor que desenvolva atividades exclusivas de Estado nos termos do art. 247 da Constituição Federal, a apreciação de recurso interposto deverá ser feita por autoridade pertencente à mesma carreira do servidor avaliado.

Art. 9º O servidor público estável com desempenho insatisfatório em duas avaliações periódicas consecutivas ou em três avaliações alternadas perderá o cargo público.

§ 1º Na hipótese do caput, a unidade de assessoramento jurídico do órgão ou entidade pública deverá realizar controle prévio de legalidade do processo administrativo que contém os atos do procedimento de avaliação periódica do servidor.

§ 2º Constatada a regularidade dos atos dos procedimentos de avaliação de desempenho na forma prevista no § 1º, o processo administrativo deverá ser homologado pela autoridade máxima do órgão ou entidade pública ao qual se vincula a carreira do servidor público, que promoverá a exoneração do servidor estável, com a publicação da perda do seu cargo público no respectivo Diário Oficial.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10. Os processos administrativos que contêm os atos do procedimento de avaliação de desempenho serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta, a qualquer tempo, pelo servidor, por suas respectivas chefias ou unidades de recursos humanos e pelos órgãos de controle.

Art. 11. Na regulamentação do disposto nesta Lei Complementar, os órgãos e entidades públicas estabelecerão formulários padronizados de planos de avaliação de desempenho e de termos de avaliação, para fins de padronização das avaliações periódicas dos seus respectivos servidores.

§ 1º No âmbito do seu órgão ou entidade pública, as unidades de recursos humanos deverão zelar pelo cumprimento do disposto nesta Lei Complementar, dar conhecimento da avaliação periódica de desempenho às respectivas autoridades e servidores públicos e coordenar os procedimentos de avaliação periódica de desempenho.

§ 2º Em suas auditorias e fiscalizações, os órgãos de controle interno e externo avaliarão o cumprimento do disposto nesta Lei, aplicando as penalidades cabíveis às autoridades eventualmente omissas.

Art. 12. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Desde a promulgação da Emenda Constitucional nº 19, de 1998, a eficiência foi alçada a princípio constitucional norteador de toda a administração direta e indireta dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. A concretização do princípio constitucional elencado exige que os quadros funcionais da administração pública tenham os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias para o regular exercício das atribuições inerentes aos seus respectivos cargos públicos. Os servidores públicos devem, em conjunto, contribuir para a realização da missão institucional dos seus órgãos e entidades públicas, para o alcance das metas estabelecidas no planejamento estratégico institucional e nas leis orçamentárias e para a melhoria constante dos serviços prestados à população.

O constituinte derivado, ao editar a Emenda Constitucional n.º 19, de 1998, também promoveu alterações no art. 41 da Constituição Federal, admitindo, expressamente, que servidores públicos estáveis possam perder o cargo “mediante procedimento de avaliação de desempenho, na forma de lei complementar”, de modo a potencializar a eficiência no serviço público. Não obstante, até o momento, o Congresso Nacional ainda não editou referida lei complementar, prejudicando a concretização dos desígnios do constituinte derivado, com prejuízos para toda a gestão pública.

Dessa forma, o projeto de lei complementar ora apresentado visa preencher a lacuna exposta e busca disciplinar a avaliação periódica de desempenho de servidores públicos das administrações públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, Estados, Distrito Federal e Municípios

que tenham adquirido estabilidade em cargo de provimento efetivo na forma prevista no caput e no § 4º do art. 41 da Constituição Federal. Em se tratando de determinação constitucional de edição de lei complementar, entendemos que o constituinte derivado conferiu ao legislador federal a responsabilidade de estabelecer os princípios e as regras relacionadas às avaliações periódicas dos servidores públicos estáveis de todo o País, de modo a viabilizar, finalmente, a concretização do princípio da eficiência nos diversos órgãos e entidades públicas que compõem a administração pública brasileira, com a adoção do paradigma meritocrático na gestão pública.

As avaliações periódicas de desempenho serão um instrumento de melhoria das políticas públicas, pois, ao viabilizarem a aferição dos desempenho dos profissionais que atuam no setor público, possibilitarão a valorização e o reconhecimento dos bons servidores, promoverão o alinhamento da atuação de cada profissional com as metas institucionais do seu respectivo órgão ou entidade pública e também instrumentalização da perda de cargo público de todos aqueles que não tiverem desempenho satisfatório.

Nessa perspectiva, como critérios a serem adotados para fins de avaliação de desempenho dos servidores, a Proposição estabelece “assiduidade e pontualidade”, “presteza e iniciativa”, “qualidade e tempestividade do trabalho” e “produtividade do trabalho”. A avaliação periódica de desempenho será, a partir disso, um procedimento sistemático e contínuo de acompanhamento dos trabalhos de cada servidor, compreendendo as seguintes etapas: elaboração de plano de avaliação, com a descrição das atividades e a especificação das metas de cada servidor, efetivação da avaliação de desempenho pela chefia imediata e, finalmente, se for o caso, recurso hierárquico. Os servidores que não alcançarem 70% (setenta por cento) do total da nota máxima da avaliação terão seu desempenho considerado insatisfatório, efetivando-se, no caso de reiteração de avaliação insatisfatória, a perda do respectivo cargo público.

O projeto de lei complementar ora apresentado, portanto, busca promover o princípio da eficiência e, ao incentivar a meritocracia, prestigia servidores públicos competentes, que verdadeiramente contribuem para melhoria dos serviços públicos prestados à população brasileira. Em resposta aos clamores populares que tanto ouvimos nas ruas, espero, portanto, Senhores(as) Deputados(as), contar com o apoio necessário para a aprovação desta Proposição.

Sala das Sessões, em de outubro de 2018.

Deputado GIUSEPPE VECCI