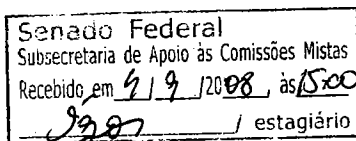




MEDIDA PROVISÓRIA Nº 440, DE 29 DE

00440



Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras de Auditoria da Receita Federal do Brasil e Auditoria-Fiscal do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004; das Carreiras da Área Jurídica, de que trata a Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006; das Carreiras de Gestão Governamental, de que trata a Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; das Carreiras do Banco Central do Brasil - BACEN, de que trata a Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998; e da Carreira de Diplomata, de que trata a Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006; cria o Plano de Carreiras e Cargos da SUSEP, o Plano de Carreiras e Cargos da CVM e o Plano de Carreiras e Cargos do IPEA; dispõe sobre a remuneração dos titulares dos cargos de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500, de que trata a Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, e integrantes da Carreira Policial Civil dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima de que trata a Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, a criação de cargos de Defensor Público da União, a criação de cargos de Analista de Planejamento e Orçamento, e sobre o Sistema de Desenvolvimento na Carreira - SÍDEC, e dá outras providências.

EMENDA ADITIVA Nº

Inclua-se o § 3º ao art. 155 desta Medida Provisória, com a seguinte redação:

“§ 3º A avaliação de desempenho individual decorrerá de instrumento gerencial permanente com os seguintes atributos:

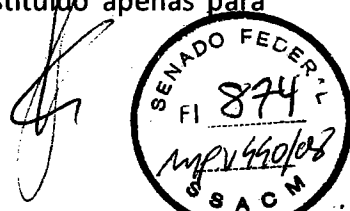
- I - planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das atividades atribuídas ao servidor;
- II - adoção de critérios objetivos na aferição do desempenho; e
- III - análise das condições de trabalho a ele oferecidas.”

JUSTIFICATIVA

As avaliações de desempenho individual não representam novidade para o servidor público. Para a Carreira Auditoria da Receita Federal do Brasil, tal instrumento vinha sendo utilizado para efeito de remuneração desde a instituição da RAV, passando a ser aplicado com maior frequência a partir de 1999, ao ser instituída a GDAT. De 1999 até os dias atuais, foram registradas, em várias ocasiões, desvios e incorreções na aplicação desse instrumento que resultaram em prejuízos ao servidor e levaram os sindicatos a impetrar Mandados de Segurança no Judiciário. Mesmo considerando ser praticamente impossível evitar por completo essas ocorrências, boa parte delas poderiam ser evitadas pela adoção de critérios objetivos de avaliação e de instrumentos gerenciais de acompanhamento e controle da sua execução. Por tudo isso, recomenda-se que a aplicação do novo sistema de avaliação de desempenho, a ser instituído apenas para



13CC5D7700





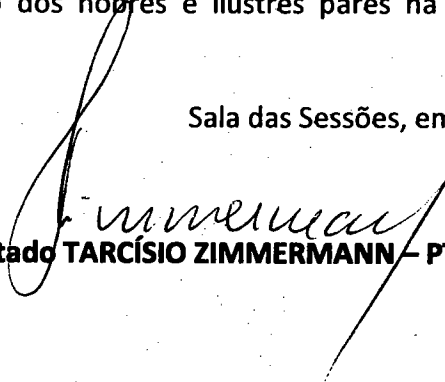
CÂMARA DOS DEPUTADOS

efeito de desenvolvimento no cargo, decorra de instrumento gerencial contínuo com as seguintes características:

- planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das atividades atribuídas ao servidor;
- adoção de critérios objetivos na aferição do desempenho; e
- análise das condições de trabalho a ele oferecidas.

Diante do exposto, propõe-se inclusão de parágrafo ao art. 134 da MP cujo texto prevê a adoção do referido instrumento como base para as avaliações individuais. Contamos com a colaboração dos nobres e ilustres pares na aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de setembro de 2008


Deputado **TARCÍSIO ZIMMERMANN** – PT/RS



13CC5D7700