



CÂMARA DOS DEPUTADOS

EMENDA Nº

-----/2011

Projeto de Lei nº

2.203, DE 2011

CLASSIFICAÇÃO

() SUPLESSIVA () SUBSTITUTIVA () ADITIVA
() AGLUTINATIVA (X) MODIFICATIVA ()

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

AUTORA

Deputada Andreia Zito

PARTIDO

PSDB

UF

RJ

TEXTO/JUSTIFICAÇÃO

JUSTIFICAÇÃO

Seção XX

Das Carreiras e Planos Especiais de Cargos do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE

Art. 36. A Lei nº 11.357, de 2006, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

.....

“Art. 47-A. A partir de 1º de julho de 2012, o desenvolvimento do servidor titular de cargo de nível superior ou intermediário integrante das Carreiras de que tratam os incisos I e II do **caput** do art. 40 ou do Plano Especial de Cargos de que trata o art. 42 ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins do disposto no **caput**, progressão é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior, observando os seguintes requisitos:

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício

em cada padrão; e

b) resultado médio igual ou superior a sessenta por cento do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas desde a última progressão; e

II - para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a sessenta por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, no interstício considerado para a promoção;

c) participação em eventos e cursos de capacitação reconhecidos por Instituições de Ensino; e

d) no caso da promoção para a última classe das Carreiras ou do Plano Especial de Cargos de que trata o caput, curso de capacitação com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas, conforme previsto no Plano de Capacitação.

.....

“Art. 61-A. A partir de 1º de julho de 2012, o desenvolvimento do servidor titular de cargo de nível superior ou intermediário integrante das Carreiras de que tratam os incisos I e II do **caput** do art. 40 ou do Plano Especial de Cargos de que trata o art. 42 ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins do disposto no **caput**, progressão é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior, observando os seguintes requisitos:

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício em cada padrão; e

b) resultado médio igual ou superior a sessenta por cento do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas desde a última progressão; e

II - para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a sessenta por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, no interstício considerado para a promoção;

c) participação em eventos e cursos de capacitação reconhecidos por Instituições de Ensino; e

d) no caso da promoção para a última classe das Carreiras ou do Plano Especial de Cargos de que trata o caput, curso de capacitação com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas, conforme previsto no Plano de Capacitação.

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto de Lei, **para os servidores do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação – FNDE (art. 47-A) e os servidores do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP (Art. 61-A)**, consideram para fins de progressão funcional o resultado médio igual ou superior a **setenta por cento (70%)** do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas desde a última progressão e quanto a progressão o resultado médio de **oitenta por cento (80%)** da avaliação de desempenho individual. Tais percentuais são extremamente excessivos ferindo os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Sobre a importância do princípio da Razoabilidade no âmbito da atuação do Poder Executivo, leciona Celso Antônio Bandeira de Mello: *“Enuncia-se com este princípio que a Administração, ao atuar no exercício de discricionariedade, terá de obedecer a critérios aceitáveis do ponto de vista racional, em sintonia com o senso normal de pessoas equilibradas e respeitosa das finalidades que presidiram a outorga da competência exercida. Vale dizer: pretende-se colocar em claro que não serão apenas inconvenientes, mas também ilegítimas – e, portanto, juridicamente invalidáveis –, as condutas desarrazoadas, bizarras, incoerentes ou praticadas com desconsideração às situações e circunstâncias que seriam atendidas por quem tivesse atributos normais de prudência, sensatez e disposição de acatamento às finalidades da lei atributiva da discricionariedade.”* (Curso de Direito Administrativo. 11.^a Edição, Malheiros, São Paulo, 1999, p. 66)

Vale, também, conhecer o entendimento doutrinário de Edimur Ferreira de Faria acerca do referido preceito: *“O princípio da razoabilidade tem por finalidade limitar a liberdade do agente ou pautar-lhe a direção a ser seguida. Na discricionariedade, o agente transita numa faixa legal de margens invisíveis. Por isso, é difícil conduzir-se no seu leito central sem derivar para as margens não sinalizadas. A razoabilidade aparece como elemento norteador da Administração, orientando o seu agente à conduta que melhor atenda à finalidade da lei e aos interesses públicos de acordo com a conveniência e a oportunidade, núcleo do ato. O comportamento administrativo, em desacordo com a razoabilidade, conduz, inexoravelmente, ao vício do ato decorrente”.* (Curso de Direito Administrativo Positivo. 2^a Ed. Ed. Del Rey, Belo Horizonte, 1999, p.76)

Nada obstante, violam também o princípio da proporcionalidade, pois a administração restringe situação jurídica dos servidores/administrados, além do que caberia, por imprimir às medidas tomadas uma intensidade ou extensão supérfluas, prescindendas.

Assim, a pontuação exigida para progressão e promoção devem ser aplicados com razoabilidade e proporcionalidade, o que entende-se que os 60% cumpre a finalidade, bem como não gera percentuais diferentes entre tais institutos.

Outrossim, na alínea ‘c’, inciso I, § 1º dos citados artigos inseridos (Art. 47-A e Art. 61-A) pelo PL 2203/2011, constam que a *“participação em eventos de capacitação **com conteúdo e carga horária mínima estabelecidos em regulamento**”*

Ocorre que a expressão *“com conteúdo e carga mínima estabelecidos em regulamento”* deve ser excluídas dos dispositivos. Não cabe ao órgão regulamentar a matéria, eis que os cursos reconhecidos por Instituições de Ensino devem ser aceitos.

Da mesma forma merece modificação a alínea ‘d’, inciso I, § 1º dos artigos em questão, quanto a exigir para progressão para última classe que seja o *“curso especificamente voltado para este fim”* e que deverá *“**abordar conteúdo estritamente relacionado às atividades do órgão ou entidade, conforme previsto no Plano de Capacitação**”*. São desarrazoadas e desproporcionais as exigências de curso especificamente voltado para este fim e que analise conteúdo estritamente relacionado às atividades do órgão ou entidade, pois estará desprezando cursos diversos como doutorado, mestrado, especializações, disponíveis aos servidores e não planejados para isso. Inclusive estará ignorando cursos reconhecidos por Instituições de Ensino, sendo que não pode o órgão querer regulamentar e causar restrições e discriminações sobre o assunto.

O servidor que realizar curso de capacitação de 360 horas ou mais, seja especialização, mestrado, doutorado ou outra forma de capacitação, independente de estar ou não relacionado com as atividades do órgão ou entidade, tem direito a promoção para a última classe desta carreira, sob pena ignorar a dinâmica do órgão, da sociedade e da ciência, bem como causar violação aos princípios da igualdade, razoabilidade e proporcionalidade.

Além disso, o Governo Federal, através da Coordenação Geral de Negociação e Relações Sindicais do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão assinou o Termo de Acordo nº 5/2011 com a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF, Central Única dos Trabalhadores – CUT, Associação dos Servidores do INEP e Associação dos Servidores do FNDE, no qual constou o ajuste de vontades na cláusula 2ª, inciso III, que *“a última classe exigirá a realização de curso de 360 horas, conforme plano anual de capacitação dos respectivos órgãos”*.

Assim, no Termo de Acordo 5/2011 não consta que tais entidades tenham aceitado outras restrições e exigências, posteriormente incluídas

unilateralmente pelo Governo Federal no Projeto de Lei, o que gera insegurança, instabilidade, irresponsabilidade, desrespeito a um acordo devidamente formalizado. Não cumprir ao assinado conduzirá as entidades representativas firmatárias e a nobre categoria dos servidores públicos a ter descrédito nas convenções com o Governo Federal.

Por todos estes fundamentos, a presente emenda merece acolhimento.

PARLAMENTAR

____/____/____
DATA

ASSINATURA