



PROJETO DE LEI

Nº **118**

DESPACHO

EM Pauta para recebimento de emendas

Rib. Preto, 28 Maio 2019 de

Presidente

EMENTA: DISPÕE SOBRE A PROMOÇÃO PARA CARGOS DE CHEFIA E ENCARGADORIA E A TRANSPARÊNCIA NAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO E DOS SERVIDORES EFETIVOS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Senhor Presidente

Apresentamos à consideração da Casa o seguinte:

Art. 1º As avaliações de desempenho de servidores em estágio probatório serão publicadas na rede mundial de computadores, de maneira transparente, acessível a qualquer pessoa e individualizada por servidor.

§ 1º O cronograma de avaliação será divulgado previamente, com o planejamento e as datas nas quais ocorrerão as avaliações.

§ 2º O resultado de cada uma das avaliações será publicado, num prazo de 30 dias após a sua realização, especificando a pontuação de cada servidor, bem como a fundamentação para aquele conceito final.

I – Quando ocorrer recurso sobre a nota da avaliação, o resultado será divulgado no prazo de 30 dias após a decisão final sobre o recurso apresentado.

EXPEDIENTE:

ATO Nº

OF. Nº

DATA

/ /

FUNCIONÁRIO

1



II – Caso o servidor recorra à Justiça quanto ao resultado da avaliação, este será divulgado no prazo de 30 dias após a decisão final proveniente do Poder Judiciário ou de processo de arbitragem, conciliação ou mediação.

Art. 2º As avaliações de desempenho de servidores efetivos serão publicadas na rede mundial de computadores, de maneira transparente, acessível a qualquer pessoa e individualizada por servidor.

§ 1º O cronograma de avaliação será divulgado previamente, com o planejamento e as datas nas quais ocorrerão as avaliações.

§ 2º O resultado de cada uma das avaliações será publicado, num prazo de 30 dias após a sua realização, especificando a pontuação de cada servidor, bem como a fundamentação para aquele conceito final.

I – Quando ocorrer recurso sobre a nota da avaliação, o resultado será divulgado no prazo de 30 dias após a decisão final sobre o recurso apresentado.

II – Caso o servidor recorra à Justiça quanto ao resultado da avaliação, este será divulgado no prazo de 30 dias após a decisão final proveniente do Poder Judiciário ou de processo de arbitragem, conciliação ou mediação.

Art. 3º Em consonância com o artigo 28, da Lei Complementar nº 2515/2012, fica estabelecido que, para ser promovido ou para assumir qualquer chefia, encarregadoria, ou afins, o servidor público municipal terá que ter obtido conceito médio superior a 70% (setenta por cento) nas duas últimas avaliações de desempenho.

EXPEDIENTE:

ATO Nº

OF. Nº

DATA / /

FUNCIONÁRIO

2



§ 1º Será divulgado ao lado do nome do servidor, no momento da publicação da promoção, o conceito final obtido nas duas avaliações imediatamente anteriores à promoção.

Art. 4º Para fins da presente lei, utiliza-se a definição de Conceito Final da legislação pertinente.

§ 1º De acordo com o Decreto nº 102, de maio de 2015, no parágrafo único do artigo 2º, o conceito final da avaliação será o resultado da média simples entre os percentuais obtidos nos incisos I (avaliação de competências) e II (afastamentos e faltas), multiplicado pelo fator ponderador do Índice de Eficiência da Gestão Municipal – IEGM, inciso III, sendo a fórmula, para apuração do conceito final da avaliação, abaixo demonstrada:

$$CF = \frac{(NAC\% + AF\%) \cdot IEGM}{2}$$

2

Onde: CF = Conceito final

NAC% = Nota da Avaliação de Competências

AF% = Nota do critério de afastamentos e faltas

IEGM = Ponderador do Índice de Eficiência de Gestão Municipal

Art. 5º O Poder Executivo regulamentará esta Lei no que se fizer necessário.

Art. 6º Esta Lei entrará em vigor após decorridos 120 (cento e vinte) dias de sua publicação.



Fabiano Guimarães

Vereador

EXPEDIENTE:

ATO Nº

OF. Nº

DATA / /

FUNCIONÁRIO

3



JUSTIFICATIVA

Com a aprovação da Emenda Constitucional nº 19, de 1998, a eficiência foi elevada 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 demanda que os quadros funcionais da administração pública tenham as habilidades necessárias para o regular exercício das atribuições inerentes às respectivas funções.

Assim, os servidores públicos devem, em conjunto, contribuir para realizar a missão institucional dos seus órgãos e entidades públicas, com o fito de alcançar as metas estabelecidas no planejamento estratégico municipal, nas leis orçamentárias e para a melhoria constante dos serviços prestados à população.

As avaliações periódicas de desempenho são um instrumento de melhoria das políticas públicas, pois são, legalmente, o mecanismo de valorização do servidor público. Isso porque, por meio delas, é possível identificar e prestigiar aqueles servidores mais bem avaliados.

Do mesmo modo, as avaliações periódicas deviam ser utilizadas para identificar os programas de capacitação adequados aos servidores públicos, de maneira a suprir as demandas dos prestadores de serviço público.

Nesse sentido, as avaliações de desempenho promovem o alinhamento da atuação de cada profissional com as metas institucionais do seu respectivo órgão ou entidade pública.

EXPEDIENTE:

ATO Nº

OF. Nº

DATA / /

FUNÇÃOÁRIO

4



Contudo, a transparência deve ser elemento essencial e primeiro desse procedimento. Isto pois, o servidor avaliado precisa estar ciente de que passou por um processo regular e objetivamente determinado.

Desta feita, resta justificada a publicação das avaliações e cálculos referentes a cada um dos servidores, vez que maximiza a lisura e minimiza a subjetividade do instrumento.

Como embasamento do que foi exposto acima, cita-se os inúmeros processos existentes no Judiciário acerca de irregularidades nos procedimentos de avaliações periódicas e de estágios probatórios.

Em busca por julgados sobre a avaliação periódica de desempenho do servidor público foi encontrado no site Jusbrasil (principal agregador de jurisprudência do país) 5.425 resultados¹. Demonstrando, assim, o imbróglio gerado por leis e decretos ineficientes e sem transparência.

Em especial, dois julgados apontam a importância de uma legislação e de um procedimento avaliativo nítido, transparente e eficiente: A Apelação n.º 1031643-97.2015.8.26.0562 SP, sobre lei municipal de Santos e a Apelação n.º 1009661-06.2017.8.26.0320 SP, a respeito de lei municipal de Limeira.

Em comum, as duas apelações resultam de cidades que possuem textos normativos que tratam da Avaliação Periódica de Desempenho do Servidor Público sem efetivar a transparência nesses processos.

Para isso evitar tal problema é que surge o presente projeto de lei. Ao se dar mais transparência às avaliações periódicas de desempenho, protege-se os

¹ Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=avalia%C3%A7%C3%A3o+peri%C3%B3dica+de+desempenho+do+servidor+p%C3%BAblico&idtopico=T10000010>.

Acesso: 15 de maio de 2019



servidores públicos que realizarão o referido exame e também o próprio interesse público.

Isso porque, com a obrigação da divulgação dos resultados dessas avaliações, a comissão avaliadora, ou o responsável pela execução do exame do órgão público, deverá justificar todas as suas ações, coibindo, portanto, decisões arbitrárias, incoerentes e infundadas.

Não obstante, os seus incisos I e II, dos artigos 2º e 3º, definem que o resultado das avaliações só será publicado quando se esgotar todos os recursos internos e externos.

Com isso, dirimir-se-á a possibilidade de que dados equivocados ou distorcidos sejam divulgados, protegendo, mais uma vez, os servidores públicos municipais.

Do mesmo modo, o Projeto de Lei em questão está em consonância com a Lei Complementar nº 2515/2012, que dispõe sobre a estruturação do plano de classificação de cargos, vencimentos e carreiras do serviço público municipal da administração direta e autárquica. Também acompanha o Decreto 102/2015, que regulamenta a avaliação de desempenho para verificação de merecimento à evolução funcional.

Em especial, os cálculos para apurar o conceito final da avaliação no presente projeto seguem a mesma fórmula do decreto supramencionado.

Vê-se, portanto, que o servidor público terá garantia de que o formato de avaliação seguirá parâmetros objetivos e que as premissas recursais serão respeitadas.

Tratando-se da relação entre Princípio da Publicidade e Direito à Privacidade, importante mencionar o julgado Segundo AG.REG. NA

EXPEDIENTE:

ATO Nº

OF. Nº

DATA / /

FUNCIONÁRIO

6



SUSPENSÃO DE SEGURANÇA: SS 3902 SP do Supremo Tribunal Federal², que tratou sobre a divulgação da remuneração dos funcionários públicos.

Na oportunidade, o Ministro Relator Ayres Britto elucidou que:

2. Não cabe, no caso, falar de intimidade ou de vida privada, pois os dados objeto da divulgação em causa dizem respeito a agentes públicos enquanto agentes públicos mesmos; ou, na linguagem da própria Constituição, agentes estatais agindo "nessa qualidade" (§6º do art. 37). E quanto à segurança física ou corporal dos servidores, seja pessoal, seja familiarmente, claro que ela resultará um tanto ou quanto fragilizada com a divulgação nominalizada dos dados em debate, mas é um tipo de risco pessoal e familiar que se atenua com a proibição de se revelar o endereço residencial, o CPF e a CI de cada servidor. No mais, é o preço que se paga pela opção por uma carreira pública no seio de um Estado republicano.

3. A prevalência do princípio da publicidade administrativa outra coisa não é senão um dos mais altaneiros modos de concretizar a República enquanto forma de governo. Se, por um lado, há um necessário modo republicano de administrar o Estado brasileiro, de outra parte é a cidadania mesma que tem o direito de ver o seu Estado republicanamente administrado. O "como" se administra a coisa pública a preponderar sobre o "quem" administra – falaria Norberto Bobbio –, e o fato é que esse modo público de gerir a máquina estatal é elemento conceitual da nossa República. O olho e a pálpebra da nossa fisionomia constitucional republicana.

² Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628198>
Acesso: 20 de maio de 2019.

EXPEDIENTE:

ATO Nº

OF. Nº

DATA / /

FUNÇÃOÁRIO

7



4. A negativa de prevalência do princípio da publicidade administrativa implicaria, no caso, inadmissível situação de grave lesão à ordem pública.
(p. 56)

Importante mencionar que tal entendimento foi aceito por unanimidade entre os ministros do STF, criando precedente para futuras decisões.

Logo, não é coerente definir que a divulgação dos resultados das avaliações periódicas de desempenho será desrespeitosa para com o servidor público.

Por fim, corrobora-se com o presente projeto de lei, o artigo 3º da Lei Federal de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011):

Art. 3º Os procedimentos previstos nesta Lei destinam-se a assegurar o **direito fundamental de acesso à informação** e devem ser executados em conformidade com os princípios básicos da administração pública e com as seguintes diretrizes:

I - observância da **publicidade como preceito geral** e do sigilo como exceção;

II - divulgação de **informações de interesse público**, independentemente de solicitações;

III - utilização de meios de comunicação viabilizados pela tecnologia da informação;

IV - fomento ao **desenvolvimento da cultura de transparência** na administração pública;

V - desenvolvimento do **controle social** da administração pública. (GRIFO NOSSO)

Ademais, o projeto de lei em questão servirá como instrumento adequado para a plena valorização dos servidores públicos, alçando aos cargos de chefia, encarregadoria, ou afins, aqueles que realmente apresentem a

EXPEDIENTE:

ATO Nº

OF. Nº

DATA / /

FUNCIONÁRIO

8



capacitação adequada para tal. Coibindo, portanto, a possibilidade de indicações meramente subjetivas.

Com base no exposto, constata-se que o projeto em questão goza de plena legalidade e importância, servindo de proteção ao interesse público e ao avanço de carreira claro e objetivo dos servidores públicos municipais.

Sendo assim, pedimos pela **APROVAÇÃO** do presente Projeto de Lei.

Ribeirão Preto, 23 de maio de 2019.

Fabiano Guimarães
Vereador