INDICAÇÃO Nº 521/2019

APROVADO
Sala das Sessões
Em 04 / 11 / 2019
PRESIDENTE

Exmo. Sr.
Marcus Antônio Pereira Marinho
Secretário-geral da Câmara Municipal
Pedro Leopoldo/MG

Senhor Secretário-geral,

No uso de nossas atribuições regimentais, **indicamos** ao Excelentíssimo Senhor Prefeito **a apresentação do projeto de lei em anexo que acrescenta dispositivos na Lei Nº 2.853, de 01 de janeiro de 2006 que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Municipais do Poder Executivo e dá outras providências.**

JUSTIFICATIVA

A Avaliação Periódica de desempenho surgiu no ordenamento jurídico constitucional como uma forma de representação do princípio da eficiência. No plano ideal caracteriza-se como uma ferramenta importante de aprimoramento dos recursos humanos da Administração Pública.

A priori, esta avaliação é caracterizada como ato declaratório em que o desempenho do servidor é declarado por ato da autoridade competente, partindo-se da análise de certos critérios, sendo que os mesmos, no âmbito do município de Pedro Leopoldo, estão regulamentados no Decreto Nº 903, de 31 de outubro de 2017. Com referência a tais critérios, Edmir Netto de Araújo leciona sobre a avaliação periódica de desempenho:

> Seu objetivo é avaliar periodicamente, por critérios técnicos e supostamente objetivos, as condições de aptidão, desenvolvimento funcional e a eficiência dos serviços realizados pelo servidor. O perigo é que tais critérios objetivos se transformem em subjetivos, pessoais ou políticos, como tantas vezes já se viu em procedimentos de avaliação para promoções realizados pela Administração.

Também discorre sobre tal procedimento Marçal Justen Filho, defendendo que:

> A redação constitucional do art. 41, § 1°, é deficiente e exige interpretação adequada, é evidente que a alternativa de avaliação periódica de desempenho corresponde a uma modalidade de processo administrativo. A relevância do dispositivo reside em estabelecer que a demissão poderá fundar-se não apenas na prática de infrações graves, mas também na ausência de aptidão ou capacidade para o desempenho das atribuições inerentes ao cargo. A avaliação periódica destina-se não propriamente a verificar se o sujeito infringiu seus deveres, mas a apurar se dispõe de condições para cumpri-los.

Estas colocações nos remetem a questionar e tentar compreender a composição das Comissões de Avaliação das Administrações Públicas e, no caso em tela, da Prefeitura Municipal de Pedro Leopoldo.

Temos ciência da participação de funcionários que não são efetivos e estáveis e até mesmo de contratados administrativamente por excepcional interesse público. Ora, a meu ver a designação de funcionários comissionados sem serem do quadro efetivo e de contratados administrativamente para compor uma comissão de avaliação não é razoável.

É de clareza solar que em muitas ocasiões funcionários comissionados e/ou contratados administrativamente podem agir "por determinação de quem o nomeou ou contratou por temer possíveis represálias".

Assim, se por um lado a avaliação permite fazer um diagnóstico fidedigno de como estão procedendo os recursos humanos de uma organização, por outro, em virtude de critérios e avaliações subjetivas e com fins estranhos à Administração, podem-se praticar injustiças ao servidor público, que poderá ser, até mesmo, exonerado por simples perseguições políticas-partidárias, característica tão comum na realidade administrativa brasileira.

Com este Projeto de Lei, não estamos fazendo juízo de valor e nem questionando a integridade dos funcionários que eventualmente integram as comissões, mas muitos integrantes são, de fato, pessoas estranhas à administração.

Como pode um funcionário transitório e passageiro avaliar e definir o futuro de um servidor concursado?

Senão vejamos o Agravo de Instrumento N° 2014.044230-4:

> A 3ª Câmara de Direito Público reconheceu NULIDADE em comissão composta para a instauração de processo administrativo disciplinar contra um motorista no município de

> Pomerode/SC. A decisão reconheceu que ocupantes de cargos de confiança integravam a comissão[...] Segundo o Relator, Desembargador Pedro Manoel Abreu, o entendimento do Tribunal de Justiça catarinense é de que, mesmo que o ocupante de cargo em comissão seja efetivo em outro cargo, não pode fazer parte de comissão de processo administrativo, por afronta direta ao princípio da imparcialidade[...] Dessa forma, ainda que não se possa afirmar com segurança que, no caso concreto, os membros da comissão processante agiram efetivamente com imparcialidade, já que dita aferição dependeria de dilação probante inviável em sede de antecipação de tutela, não poderiam ter feito parte da comissão aludida pela imparcialidade simplesmente potencial finalizou o magistrado.

Ora, observando o que discorreram acima Marçal Justen Filho e o Desembargador Pedro Manoel Abreu, entendemos que a Comissão de Avaliação de Desempenho da Prefeitura de Pedro Leopoldo precisa de um novo ordenamento jurídico.

Em muitos casos, a própria formação da comissão já se torna passível de crítica, simplesmente porque o próprio superior hierárquico é um membro avaliador. E, o que dizer quando há conflitos explícitos de natureza não administrativa e operacional entre os avaliados e os avaliadores? É quase que inafastável a ideia de que os avaliadores possam não separar a relação profissional/pessoal, adotando para a realização da avaliação de desempenho critérios e julgamentos extremamente subjetivos.

Diante do exposto, submeto à avaliação do Sr. Prefeito e dos meus nobres colegas Edis o presente Projeto de Lei em anexo e peço a sua aprovação.

Sala das Sessões, 04 de novembro de 2019.

Paulo Ferreira Pinto
Presidente

Alex Fabiano Moreira
Vice-Presidente

MINUTA DE PROJETO DE LEI

Acrescenta dispositivos na Lei N° 2.853, de 01 de janeiro de 2.006 que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Municipais do Poder Executivo e dá outras providências.

Art. 1° Insere o § Primeiro, o § Segundo, o § Terceiro e o § Quarto no Art. 13° da Lei N° 2853, de 01 de janeiro de 2006 com a seguinte redação:

§ 1º É vedada a participação de funcionários contratados administrativamente e/ou comissionados que não sejam do quadro de servidores efetivos e estáveis nas Comissões de Avaliação de Desempenho;

§ 2º No âmbito de cada Secretaria Municipal e Gabinete do Prefeito deverão ser constituídas uma Comissão Permanente de Avaliação, contendo, no mínimo, 05 (cinco) funcionários efetivos e estáveis, sendo as mesmas coordenadas pela Seção de Avaliação e Desempenho, vinculada à Chefia de Divisão da Secretaria Municipal de Administração responsável pelo setor de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal;

§ 3º A avaliação será realizada observando os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da eficiência, do contraditório e da ampla defesa e será realizada pela Comissão Permanente de Avaliação, sendo que os avaliadores serão convocados pela Seção de Avaliação e Desempenho e deverão ter nível hierárquico igual ou superior ao do servidor a ser avaliado.

§ 4º A avaliação será realizada por comissão de avaliação composta por 02 (dois) servidores efetivos e estáveis convocados pela Seção de Avaliação e Desempenho e pelo(a) responsável pela Seção de Avaliação e Desempenho, observando os nomes integrantes das Comissões Permanentes de cada Secretaria.

Art. 2° Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação e deverá ser regulamentada por Decreto no prazo máximo de 10 (dez) dias.