



SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Maria do Carmo Alves

**PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , DE 2017 -
COMPLEMENTAR**

Regulamenta o art. 41, § 1º, III, da Constituição Federal, para dispor sobre a perda do cargo público por insuficiência de desempenho do servidor público estável.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Esta Lei Complementar disciplina a perda do cargo público por insuficiência de desempenho do servidor público estável, nos termos do art. 41, § 1º, III, da Constituição Federal.

Parágrafo único. Subordinam-se ao regime desta Lei Complementar todos os órgãos e entidades da Administração Pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 2º O desempenho profissional dos servidores públicos estáveis deverá ser avaliado periodicamente pelos órgãos e entidades da



SF/17303.27176-50

Administração Pública, assegurado o contraditório e a ampla defesa, nos termos desta Lei Complementar.

Parágrafo único. A avaliação de que trata esta Lei Complementar não substitui a avaliação de desempenho para fins de estágio probatório.

Art. 3º Para os fins desta Lei Complementar, considera-se:

I – avaliado: servidor público estável que tenha exercido suas atribuições no cargo ou função por prazo igual ou superior a 25% do período avaliativo, não computadas as ausências ao serviço, sejam elas por motivo de férias, recessos, licenças ou outros afastamentos;

II – avaliador: servidor público estável que exerça a chefia imediata do avaliado;

III – período avaliativo: um semestre, nos termos do art. 5º;

CAPÍTULO II DA GESTÃO DO DESEMPENHO

Seção I

Das fases da gestão do desempenho

Art. 4º A gestão do desempenho é um ciclo que envolve avaliador e avaliado e contempla as seguintes fases:

I – planejamento da avaliação;

II – acompanhamento das atividades realizadas ao longo do período avaliativo;

III – avaliação de desempenho profissional mediante atribuição de conceitos de desempenho pelo avaliador, na forma detalhada nos arts. 11 a 13 desta Lei Complementar; e

IV – retorno ao servidor acerca dos pontos que devem ser melhorados ou reforçados quanto ao seu desempenho.



§ 1º O planejamento da avaliação compreende as seguintes etapas:

I – planejamento das atividades do avaliado para o período avaliativo;

II – seleção dos fatores avaliativos variáveis; e

III – atribuição de pesos aos fatores avaliativos.

§ 2º A realização das fases e etapas que possuem prazo fixado segue os cronogramas constantes do art. 5º a 7º desta Lei Complementar.

Seção II

Dos Cronogramas para a Realização das Fases do Ciclo de Gestão do Desempenho Profissional

Art. 5º O período avaliativo corresponderá a um semestre, compreendido entre 1º de abril e 30 de setembro, e entre 1º de outubro e 31 de março.

Art. 6º A determinação dos fatores avaliativos variáveis e respectivos pesos deverá ser realizada entre o 1º e o 15º dia útil do mês imediatamente anterior ao início do período avaliativo.

Parágrafo único. A homologação dos fatores variáveis e respectivos pesos pela chefia imediata dos avaliadores, se houver, deverá ocorrer entre o 16º e o último dia útil do mês anterior ao início do período avaliativo.

Art. 7º A avaliação deverá ser concluída no mês imediatamente subsequente ao término do período avaliativo.

§ 1º A atribuição dos conceitos de desempenho pelos avaliadores aos avaliados deverá ocorrer entre o 1º e o 8º dia útil do mês subsequente ao término do período avaliativo.

§ 2º Os conceitos de desempenho atribuídos pelos avaliadores serão submetidos à chefia imediata do avaliador, se houver, que deverá homologá-los ou alterá-los entre o 9º e 15º dia útil do mês subsequente ao término do período avaliativo.



Seção III

Dos Fatores Avaliativos

Art. 8º Os fatores avaliativos fixos consistem em:

I – qualidade: o avaliado realiza os trabalhos de forma adequada à finalidade a que se destinam, observando as normas e os procedimentos do órgão, e toma as providências necessárias para evitar a reincidência de erros e contribuir para a melhoria contínua;

II – produtividade: o avaliado realiza os trabalhos a ele atribuídos com tempestividade, contribuindo para a obtenção dos resultados da unidade com eficiência e eficácia.

Art. 9º Os fatores avaliativos variáveis consistem em:

I – relacionamento profissional: o avaliado cria e mantém vínculos pessoais e profissionais cooperativos e construtivos;

II – foco no usuário/cidadão: o avaliado atende as necessidades do cliente/cidadão com confiabilidade e presteza;

III – inovação: o avaliado propõe ideias aplicáveis a situações de trabalho;

IV – capacidade de iniciativa: o avaliado busca ou propõe soluções e age em tempo oportuno, antecipando as designações da chefia e adotando comportamentos que estão além de suas atribuições diretas e que contribuem para o desempenho da unidade;

V – responsabilidade: o avaliado responde por suas ações, compromete-se com suas tarefas, deveres e normas, zela por bens e informações, buscando o alcance das metas da unidade e da instituição;

VI – solução de problemas: o avaliado propõe soluções consistentes para problemas enfrentados em situações de trabalho;

VII – tomada de decisão: o avaliado adota em tempo hábil a solução mais adequada entre possíveis alternativas;



VIII – aplicação do conhecimento: o avaliado aplica oportunamente o conhecimento adquirido para a melhoria do desempenho pessoal e da equipe;

IX – compartilhamento de conhecimento: o avaliado compartilha conhecimentos que possam ser relevantes para o desenvolvimento de pessoas ou o aperfeiçoamento de atividades;

X – compromisso com objetivos institucionais: o avaliado demonstra senso de responsabilidade, profissionalismo e compromisso com os objetivos de sua unidade;

XI – autodesenvolvimento: o avaliado investe na aprendizagem contínua para aprimorar seus conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos; e

XII – abertura a *feedback*: o avaliado utiliza feedback recebido para aprimorar o próprio desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 10. Os servidores serão avaliados pelos fatores avaliativos fixos “produtividade” e “qualidade”, acrescidos de cinco fatores variáveis, escolhidos de acordo com as atividades primordiais a serem realizadas no período avaliativo, observado o cronograma definido no art. 6º desta Lei Complementar.

§ 1º A atribuição de pesos para os fatores avaliativos variáveis será realizada pelo avaliador, seguindo as diretrizes expedidas pelo órgão máximo de gestão de recursos humanos em que se insere a unidade avaliadora.

§ 2º Os servidores públicos vinculados ao mesmo avaliador na data da atribuição de pesos e que desenvolvam tarefas equivalentes devem ser avaliados sob o mesmo conjunto de fatores avaliativos e sob idêntica distribuição de pesos.

§ 3º Cada fator avaliativo fixo corresponderá a vinte e cinco pontos percentuais.

§ 4º O peso mínimo a ser atribuído a cada fator avaliativo variável corresponderá a cinco pontos percentuais.



§ 5º Nos casos de não atribuição dos pesos pelo avaliador, conforme cronograma constante do art. 6º desta Lei, serão atribuídos os pesos definidos para os agentes públicos da respectiva unidade avaliadora no período avaliativo imediatamente anterior.

§ 6º É responsabilidade do avaliador envolver o avaliado no processo de escolha dos fatores avaliativos e lhe dar conhecimento, previamente ao início do período avaliativo e por escrito, dos fatores avaliativos e respectivos pesos pelos quais será avaliado.

Art. 11. O avaliador atribuirá a cada fator avaliativo uma nota correspondente ao seu grau de atendimento, em escala de 0 a 10 pontos.

Parágrafo único. As notas serão atribuídas conforme os seguintes critérios:

I – igual ou superior a 9 pontos: o avaliado superou de forma excepcional o esperado para o fator avaliativo;

II – igual ou superior a 7 e inferior a 9 pontos: o avaliado superou o esperado para o fator avaliativo;

III – igual ou superior a 5 e inferior a 7 pontos: o avaliado atendeu o esperado para o fator avaliativo, ainda que com pequenas necessidades de ajustes;

IV – igual ou superior a 3 e inferior a 5 pontos: o avaliado atendeu apenas parcialmente o esperado para o fator avaliativo, com necessidade de acompanhamento e ajustes; e

V – inferior a 3 pontos: o avaliado não atendeu o esperado para o fator avaliativo.

Seção IV

Dos Conceitos de Desempenho Profissional

Art. 12. Os conceitos de desempenho profissional serão atribuídos conforme a média ponderada das notas atribuídas aos fatores avaliativos, observados os pesos estabelecidos nos §§ 3º e 4º do art. 10.



Art. 13. Os conceitos de desempenho profissional são os seguintes:

I – superação (“S”): a média ponderada das notas atribuídas aos fatores avaliativos é igual ou superior a 80 pontos percentuais;

II – atendimento (“A”): a média ponderada das notas atribuídas aos fatores avaliativos é igual ou superior a 50 pontos percentuais e inferior a 80 pontos percentuais;

III – atendimento parcial (“P”): a média ponderada das notas atribuídas aos fatores avaliativos é igual ou superior a 30 pontos percentuais e inferior a 50 pontos percentuais; e

IV – não atendimento (“N”): a média ponderada das notas atribuídas aos fatores avaliativos foi inferior 30 pontos percentuais.

Seção V

Da Unidade Avaliadora e dos Responsáveis pela Avaliação

Art. 14. O servidor público será avaliado na unidade em que tiver permanecido por mais tempo durante o período avaliativo.

Parágrafo único. Caso haja igualdade no período de permanência em unidade, o servidor será avaliado na unidade onde tenha sido lotado por último.

Art. 15. Compete à chefia imediata à qual o servidor ficou subordinado durante o período avaliativo e, em seus impedimentos legais, aos respectivos substitutos, avaliar o desempenho profissional dos servidores públicos a eles subordinados e indicar os conceitos de desempenho profissional detalhados no art. 13 desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Em caso de mudança da chefia imediata, compete ao gestor que ficou mais tempo no exercício da função a realização das avaliações e, nos impedimentos legais do ocupante anterior, ao titular da função no momento da realização da avaliação.

Seção VI

Do Planejamento das Atividades



Art. 16. O planejamento das atividades a serem realizadas no período avaliativo deverá ser acordado entre avaliador e avaliado, em consonância com as metas institucionais.

§ 1º O planejamento das atividades deve ser flexível, permitindo repactuações ao longo do período avaliativo, sempre que houver necessidade de melhor adequá-lo aos resultados que se deseja alcançar.

§ 2º O avaliador poderá realizar registro formal das atividades acordadas com o avaliado em sistema informatizado de planejamento de atividades, em solução específica de tecnologia da informação ou em outro suporte escolhido, informando o avaliado a respeito.

§ 3º Na existência de registro formal, é responsabilidade do avaliado o acesso ao sistema informatizado de planejamento de atividades, ou a outro suporte adotado pelo avaliador, para conhecimento dos trabalhos a ele atribuídos.

§ 4º O planejamento das atividades registrado formalmente poderá ser utilizado, tanto pelo avaliador quanto pelo avaliado, entre outras situações, para subsidiar a análise realizada quando da discordância com os conceitos de desempenho atribuídos.

§ 5º É obrigatório o registro formal das atividades a serem realizadas pelo avaliado nas seguintes situações:

I – servidores públicos com conceito final “P” ou “N” no período avaliativo anterior, conforme o art. 13 desta Lei Complementar;

II – servidores públicos que tenham apresentado no período avaliativo anterior ou apresentem, no período avaliativo em curso, dificuldade na realização de suas tarefas, identificada pelo próprio avaliado ou pelo avaliador; ou

III – servidores públicos que manifestem formalmente necessidade de clareza quanto às suas atividades e metas de desempenho.

Seção VII

Do Acompanhamento das Atividades Realizadas

Art. 17. O acompanhamento das atividades realizadas pelo servidor público ao longo do período avaliativo incumbe ao avaliador.



Parágrafo único. A critério do avaliador ou mediante requerimento formal do avaliado, será realizado o registro formal do acompanhamento a que se refere o *caput*.

Seção VIII **Da Avaliação do Avaliador**

Art. 18. Ao fim de cada período avaliativo, todos os avaliados da unidade avaliadora deverão receber formulário contendo questionamento quanto aos critérios escolhidos para avaliação e à isenção no procedimento.

§ 1º Os avaliados não serão identificados nos formulários de que trata o *caput*.

§ 2º As respostas dos formulários não serão sigilosas, podendo ser utilizadas pelo avaliado com desempenho insatisfatório em eventual recurso contra avaliação.

CAPÍTULO III

DA REVISÃO E DOS RECURSOS RELATIVOS À ATRIBUIÇÃO DOS CONCEITOS DE DESEMPENHO PROFISSIONAL

Art. 19. O requerimento de revisão dos conceitos de desempenho profissional, na hipótese de lançamento incorreto, deverá ser encaminhado ao órgão máximo de gestão de recursos humanos em que se insere a unidade avaliadora, no prazo de dez dias, contados do lançamento dos conceitos.

Art. 20. O avaliado que não concordar com o conceito atribuído ao seu desempenho profissional poderá requerer reconsideração ao avaliador, no prazo de quinze dias, contados do lançamento da avaliação, devendo fundamentar seu pedido e expor as justificativas relativas a cada fator avaliativo que esteja contestando.

§ 1º Acolhido o pedido de reconsideração, o avaliador deverá solicitar ao órgão de gestão de recursos humanos em que se insere a unidade avaliadora a alteração dos conceitos inicialmente atribuídos.

§ 2º Subsistindo a discordância, o pedido de reconsideração deve ser contra-arrazoado pelo avaliador, no prazo de quinze dias, contados



da data de recebimento do pedido de reconsideração, dando-se ciência ao avaliado.

Art. 21. O avaliado pode apresentar recurso ao órgão máximo de gestão de recursos humanos em que se insere a unidade avaliadora, no prazo de quinze dias, contados da data da ciência do indeferimento, total ou parcial, do pedido de reconsideração.

§ 1º O órgão de que trata o *caput* decidirá a respeito do recurso em quinze dias, prorrogável por igual período, dando-se ciência do resultado ao avaliado e ao avaliador.

§ 2º Antes da decisão de que trata o § 1º, serão ouvidas as chefias imediatas do avaliado e do avaliador, no prazo de cinco dias.

CAPÍTULO IV

DO ACOMPANHAMENTO SISTEMÁTICO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL

Art. 22. O acompanhamento sistemático das avaliações de desempenho profissional é dever do órgão máximo de gestão de recursos humanos em que se insere a unidade avaliadora.

§ 1º Concluído o período avaliativo, inclusive o destinado ao exame dos recursos de que trata o Capítulo III desta Lei Complementar, o órgão de que trata o *caput* identificará os servidores que obtiveram conceito final de atendimento parcial baixo (“P”) ou de não atendimento (“N”).

§ 2º O órgão de que trata o *caput* definirá, em conjunto com o avaliador, as ações destinadas à melhoria de desempenho dos avaliados com conceito final “P” em dois períodos avaliativos subsequentes ou conceito final “N” em um só período, mediante autuação de processo de apuração de insuficiência de desempenho.

§ 3º O processo de que trata o § 2º terá por objetivo auxiliar o avaliado a identificar as causas da insuficiência de desempenho e superar as dificuldades encontradas, sendo obrigação do órgão de que trata o *caput* e do avaliador propor mecanismos de aprimoramento de desempenho para a próxima avaliação.

CAPÍTULO V



DO PROCESSO DE DESLIGAMENTO

Art. 23. Será exonerado o servidor estável que receber:

I – quatro conceitos sucessivos “N”; ou

II – cinco conceitos interpolados “N” ou “P” nas últimas dez avaliações.

§ 1º Na hipótese de recurso de que trata o art. 21, exige-se o prévio julgamento para a atribuição do conceito final de cada avaliação.

§ 2º A insuficiência de desempenho relacionada a problemas de saúde e psicossociais não será óbice à exoneração, se for constatada a falta de colaboração do servidor público no cumprimento das ações de melhoria sugeridas pelo órgão a que refere o art. 22.

§ 3º Tratando-se de doença incapacitante, o servidor será aposentado por invalidez, na forma da Lei.

Art. 24. É indelegável a decisão dos recursos administrativos previstos nesta Lei Complementar.

CAPÍTULO VI

DO PROCESSO DE DESLIGAMENTO DOS POLICIAIS, DOS PROCURADORES DOS ÓRGÃOS DE REPRESENTAÇÃO JUDICIAL, DOS DEFENSORES PÚBLICOS E DOS AUDITORES TRIBUTÁRIOS

Art. 25. Os policiais, os procuradores dos órgãos de representação judicial da União, dos estados e do Distrito Federal, os defensores públicos da União, dos Estados e do Distrito Federal e os auditores tributários poderão recorrer contra a decisão de que trata o art. 23 à autoridade máxima do órgão ou entidade ao qual se vincula a unidade avaliadora, no prazo de quinze dias contados da data da ciência do indeferimento, total ou parcial do recurso.

Parágrafo único. O recurso não será conhecido quando:

I – interposto fora do prazo;

II – não indicar o fator objeto da contestação; e



III – desprovido de justificativa.

Art. 26. A exoneração dos servidores de que trata o art. 25 dependerá de processo administrativo disciplinar específico, destinado à apuração da insuficiência de desempenho, assegurado o contraditório e a ampla defesa.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 27. O avaliador que não cumprir com as obrigações de avaliação previstas nesta Lei Complementar, na forma e nos prazos estabelecidos, terá contra si instaurado, automaticamente, procedimento disciplinar para apuração de descumprimento funcional, momento em que poderá apresentar as justificativas do descumprimento.

Art. 28. O ato de exoneração por insuficiência de desempenho será publicado, de forma resumida, no órgão oficial, com menção apenas do cargo, do número da matrícula e lotação do servidor.

Art. 29. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, iniciando-se o primeiro período avaliativo no dia 1º de outubro do ano subsequente à sua vigência.

JUSTIFICAÇÃO

Embora a Emenda Constitucional (EC) nº 19 tenha sido promulgada em de 4 de junho de 1998, até hoje o Brasil não possui uma legislação de avaliação de desempenho dos agentes públicos. A Constituição Federal obrigou que lei complementar estabelecesse procedimento periódico de avaliação de desempenho, para a perda de cargo do servidor público estável que não desenvolvesse corretamente as atribuições do seu trabalho (art. 41, § 1º, III, da Constituição Federal – CF), todavia, quase vinte anos depois, este Parlamento se mantém inerte em relação ao mandamento constitucional.

Temos que ter em vista que, quando não há a perda do cargo de um agente público negligente, sérias consequências derivam dessa omissão. A sociedade se sente lesada, prejudicada, porquanto desembolsa pesados tributos para o correto funcionamento da máquina pública que, por sua vez, não lhe retorna o investimento em bens e serviços. Além disso, a mensagem



passada aos servidores responsáveis e que prestam bem o seu papel é de que não vale a pena o esforço, pois aquele funcionário que não trabalha e que sobrecarrega os demais jamais será punido.

Em verdade, o fato inegável de que a Administração Pública protege servidores irresponsáveis ajudou a criar em nosso país uma antipatia quase generalizada contra os agentes públicos em geral. Desse modo, servidores públicos dedicados, que honram cotidianamente os vencimentos que percebem e que são imprescindíveis para o cumprimento das atribuições estatais, são vistos injustamente como apropriadores da coisa pública.

Não se compreende, portanto, a razão pela qual este Parlamento não regulamentou ainda a avaliação de desempenho dos servidores públicos estáveis.

Deve ficar claro que não se trata aqui de punir os bons servidores, que merecem todo o apoio legal para bem cumprir seu mister. Trata-se de modificar o comportamento daqueles agentes públicos que não apresentam desempenho suficiente, especificamente daqueles que recebem ajuda da chefia imediata e do órgão de recursos humanos da sua instituição, mas, mesmo assim, optam por permanecer negligentes.

Assim, diante da inaceitável lacuna normativa, tendo como objetivo melhorar a qualidade dos serviços públicos, apresentamos o presente projeto de lei, que obriga os órgãos e entidades da Administração Pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios a avaliar o desempenho profissional dos respectivos servidores públicos.

A avaliação do desempenho profissional preverá quatro fases: planejamento; acompanhamento das atividades realizadas pelo avaliado; avaliação de desempenho profissional; e retorno ao servidor público sobre os pontos que devem ser melhorados ou reforçados. Temos que referido ciclo permite que o agente público tenha conhecimento dos resultados esperados, bem como lhe oferece informações precisas sobre o desempenho de suas funções. Esperamos, assim, melhorar a motivação e o comprometimento dos agentes públicos, responsáveis, em última instância, pela implementação das políticas públicas de que nossa sociedade tanto necessita.

Observe-se que está ressalvada a situação daqueles integrantes das carreiras exclusivas de Estado, cujo tratamento distinto foi previsto no art. 247 da Constituição Federal.



Registramos, por fim, que o presente projeto foi inspirado em ato normativo similar do Tribunal de Contas da União, órgão reconhecido pela excelência na gestão dos recursos humanos.

Certos de que a presente proposta constitui um grande avanço no sentido de melhorar a prestação dos serviços públicos, contamos com o apoio dos nobres Pares para sua aprovação.

Sala das Sessões,

Senadora **MARIA DO CARMO ALVES**



SF/17303.27176-50