



Nota Técnica

Brasília, 23 de agosto de 2017.

Ementa: Constitucional. Administrativo. Poder Executivo Federal. Projeto de Lei do Senado nº 116, de 2017 (Complementar). Regulamentação do artigo 41, § 1º, III, da Constituição Federal. Possibilidade de exoneração do servidor por mau desempenho na avaliação. Inconstitucionalidade formal e material. Violação do artigo 2º, 18, 39 e 61 da Constituição Federal. afronta ao princípio da impessoalidade. Inexistência de grau de superioridade hierárquica de Lei complementar em relação a Lei ordinária. Violação à Lei 8.112, de 1990. Violação à Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002. Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

A análise a seguir visa alertar o **Sindicato Nacional dos Peritos Federais Agrários - SindPFA** sobre a constitucionalidade do Projeto de Lei do Senado nº 116, de 2017 (Complementar), que regulamenta o artigo 41, § 1º, III, da Constituição Federal, para dispor sobre a perda do cargo público por insuficiência de desempenho do servidor público estável.

1. INTRODUÇÃO

O Projeto de Lei do Senado nº 116, de 2017 (Complementar), que regulamenta o artigo 41, § 1º, III, da Constituição Federal¹, dispõe sobre a avaliação periódica dos servidores públicos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, e sobre a possibilidade de exoneração do servidor público estável por insuficiência de seu desempenho mediante avaliação da sua chefia imediata.

Dessa forma, o projeto prevê a obrigatoriedade de uma avaliação do desempenho aos servidores públicos, a cada seis meses, pelos órgãos e entidades da Administração Pública, sob pena de automaticamente ser instaurado procedimento disciplinar para apuração de descumprimento aos avaliadores responsáveis.

Com isso, os servidores que receberem nota inferior a 30 pontos, verifica pela média ponderada das notas atribuídas aos fatores avaliativos durante quatro avaliações consecutivas, poderão ser exonerados, bem como os servidores que apresentem desempenho com nota inferior a 30 pontos ou igual ou superior a 30 pontos mas inferior a 50 pontos, em cinco conceitos interpolados nas últimas dez avaliações, também poderão ser exonerados, mediante a instauração de um processo administrativo para tratar de cada caso.

¹ Constituição Federal: Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. § 1º O servidor público estável só perderá o cargo: III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.



Conforme se passa a demonstrar, o Projeto de Lei do Senado nº 116, de 2017 (Complementar), é inconstitucional no aspecto formal e material, pois não observa a iniciativa privativa do Presidente da República para regulamentar a matéria, senão, viola a autonomia dos entes federados, dos Poderes da União e demais órgãos administrativamente autônomos, bem como viola os princípios norteadores de todo o funcionamento da Administração Pública.

2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

2.1. Da iniciativa de leis: inconstitucionalidade formal

Cumpra observar, num primeiro momento, a competência para iniciativa de leis, estabelecida na Constituição Federal:

Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

§ 1º - São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que: (...)

II - disponham sobre:

- a) criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração;
- b) organização administrativa e judiciária, matéria tributária e orçamentária, serviços públicos e pessoal da administração dos Territórios;
- c) servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria; (...)
- e) criação e extinção de Ministérios e órgãos da administração pública, observado o disposto no art. 84, VI; (...)

§ 2º - A iniciativa popular pode ser exercida pela apresentação à Câmara dos Deputados de projeto de lei subscrito por, no mínimo, um por cento do eleitorado nacional, distribuído pelo menos por cinco Estados, com não menos de três décimos por cento dos eleitores de cada um deles

Veja-se que a iniciativa do Projeto de Lei nº 116 de 2017 (complementar) é de iniciativa de membro do Senado Federal. Dessa forma, observado o inciso II do § 1º do artigo 61, a iniciativa de leis que disponham na **organização administrativa** e judiciária, matéria tributária e orçamentária, serviços públicos e pessoal da administração são de iniciativa **privativa** do Presidente da República.



Nesse sentido, embora seja ordinária, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, já veicula quais serão os critérios avaliativos para desempenho do cargo, os quais os servidores se submetem a partir da entrada em exercício:

Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V - responsabilidade.

Esse panorama é necessário para compreender que o projeto viola a autonomia dos entes federados, dos Poderes da União e dos demais órgãos administrativamente autônomos, portanto, revela-se, no aspecto formal, inconstitucional.

2.2. Violação da autonomia dos entes federados, dos Poderes da União e demais órgãos administrativamente autônomos

O Projeto de Lei nº 116 versa sobre a avaliação do desempenho dos servidores públicos, determinando os fatores avaliativos, os quais 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 irão se subordinar:

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.

Primeiramente, é necessário verificar o disposto na Constituição Federal quanto a organização política-administrativa dos entes federados. Com isso, o artigo 18 da Constituição Federal traz autonomia entre os entes federados:



Art. 18. A organização político-administrativa da República Federativa do Brasil compreende a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, todos **autônomos**, nos termos desta Constituição. (grifou-se)

Dessa forma, a Constituição Federal ainda traz autonomia para os entes federados, na sua competência, instituírem o **regime jurídico único** e plano de carreira para os servidores da administração pública:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no **âmbito de sua competência, regime jurídico único** e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. (grifou-se)

Nesse sentido, a criação de lei com matéria de iniciativa **privativa** do Presidente da República que determina o modo de avaliação do desempenho dos servidores e fixa fatores avaliativos, viola os dispositivos constitucionais supramencionados, pois viola a autonomia dos entes federados, dos poderes e dos demais órgãos administrativamente autônomos.

Além disso, a Constituição Federal também veicula a independência entre os Poderes da União:

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Em respeito a essa prerrogativa, foi editada a Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, que criou e regulamentou a estruturação da Carreira de Perito Federal Agrário. Assim, dispõe no artigo 3º, que o desenvolvimento do servidor observará os resultados da avaliação do seu desempenho, bem como que esses resultados serão observados na pontuação para a Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Agrário – GDAPA:

Art. 3º O desenvolvimento do servidor na Carreira de Perito Federal Agrário ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 2º A progressão funcional e a promoção observarão os requisitos e as condições a serem fixados em regulamento, devendo **levar em consideração os resultados da avaliação de desempenho do servidor.**

(...)

Art. 5º Fica instituída, a partir de 1º de abril de 2002, a Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Agrário - GDAPA, devida aos servidores ocupantes dos cargos de Engenheiro Agrônomo, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Incra, que integrem a Carreira de Perito Federal Agrário, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Incra.

Art. 6º A gratificação instituída no art. 5º terá como limites:



I - máximo, cem pontos por servidor; e

II - mínimo, 30 (trinta) pontos por servidor.
(...)

§ 3º Os valores a serem pagos a título de GDAPA serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas **avaliações de desempenho institucional e individual** pelo valor do ponto constante do Anexo III desta Lei de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

§ 5º A avaliação de **desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no Incra, no exercício das atribuições do cargo ou função, para o alcance das metas de desempenho institucional**. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 6º A **avaliação de desempenho institucional** visa a aferir o alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 7º Ato do **Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional** da GDAPA. (grifou-se)

Em obediência a isso, foi editado o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, que que regulamenta tais critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização dessas avaliações de desempenho individual e institucional.

Ou seja, a Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, juntamente com o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, já regulamentam, no âmbito da carreira de Perito Federal Agrário, o desempenho do servidor mediante avaliação formal, condicionando o desenvolvimento na carreira, mediante progressão e promoção e ao pagamento gratificação de desempenho da atividade. Assim, em seu artigo 4º, com base no que se viu da Lei 8.112, de 1990, já dispõe sobre os critérios avaliativos:

DECRETO Nº 7.133, DE 19 DE MARÇO DE 2010.

Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das **avaliações de desempenho individual e institucional** e o pagamento das gratificações de desempenho de que tratam as Leis nos 9.657, de 3 de junho de 1998, 10.484, de 3 de julho de 2002, **10.550, de 13 de novembro de 2002**, 10.551, de 13 de novembro de 2002, 10.682, de 28 de maio de 2003, 10.768, de 19 de novembro de 2003, 10.871, de 20 de maio de 2004

Art. 4º A **avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios** e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.



1º Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, **deverão ser avaliados os seguintes fatores mínimos:**

- I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;
- II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;
- III - trabalho em equipe;
- IV - comprometimento com o trabalho; e
- V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.

§ 2º Além dos fatores mínimos de que trata o § 1º, o ato a que se refere o caput do art. 7º poderá incluir, entre os fatores mínimos a serem avaliados, um ou mais dos seguintes fatores:

- I - qualidade técnica do trabalho;
- II - capacidade de autodesenvolvimento;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - relacionamento interpessoal; e
- V - flexibilidade às mudanças. (grifou-se)

Nesse contexto, já há norma regulamentadora do tema, e nesse aspecto é necessário verificar a inexistência de hierarquia entre Lei Complementar e Lei ordinária, como é possível verificar na doutrina:

A regulamentação as leis complementares, exatamente porque fazem parte de um *elenco numerus clausus* constitucional, exigem *quórum* de maioria absoluta para a sua aprovação, circunstância, **aliás, que não as coloca em grau de superioridade hierárquica em relação às leis ordinárias**. Não se pode confundir exigência de *quórum* qualificado **com validade de nível superior**. Trata-se de uma questão de categoria meramente formal-convencional.

A existência das leis complementares, cuja iniciativa está prevista no art. 61 da Constituição, deve-se ao tipo de matérias a serem tratadas, aliado à relevante circunstância do *quórum*, evitando-se, desse modo, alterações do nível da legislação ordinária. Trata-se, pois, da soma de dois elementos: especialização da matéria e *quórum* qualificado. De resto, não há diferenças, em termos de processo legislativo, da formação das leis ordinárias.² (grifou-se)

Dessa maneira, na hipótese de aprovação, a Lei complementar não poderia conflitar com o regime específico dos servidores da carreira de Perito Federal Agrário, dado que a autorização constitucional para regulamentar tal matéria não dispensa o respeito à iniciativa legislativa³. Além disso, também é necessário a

² CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). Comentários do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. 2.380 p.1121-1122.

³ Embora sustenta-se que o tema já está regulamentado em cada órgão administrativamente autônomo, é de se considerar que não há Lei Complementar que disponha sobre o desempenho avaliativo do servidor para fins de exoneração, e sim apenas leis ordinárias sobre a forma de avaliação por desempenho do servidor. No âmbito do dos servidores das carreiras pertencentes da carreira de Perito Federal Agrário, conforme anteriormente esclarecido, a Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, juntamente com o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, normatizam o referido tema nesse formato. Isso revela um ponto de fraqueza da atual normatização que, no entanto, não autoriza a violação da iniciativa legislativa aqui analisada.



verificação da aplicação das leis em discussão, nesse ponto, a interpretação dos Tribunais é firme de que a lei especial prevalece sobre a geral, conforme § 2º do artigo 2º da Lei de Introdução ao Código Civil:

PROCESSO CIVIL. RECURSO ESPECIAL. SISTEMA FINANCEIRO DA HABITAÇÃO. EXECUÇÃO HIPOTECÁRIA. EMBARGOS DO DEVEDOR. LEI N. 5.741/71. PRINCÍPIO DA ESPECIALIDADE. PETIÇÃO INICIAL. AVISOS DE COBRANÇA. SÚMULA N. 199 DO STJ. 1. **A teor do disposto no art. 2º, § 2º, da Lei de Introdução ao Código Civil, prevalece a lei especial sobre a geral, ainda que posteriormente editada, caso não haja revogação expressa de uma ou outra.** Dessa forma, em sendo a Lei n. 5.741/1971 lei especial em relação ao Código de Processo Civil, é de ser aplicado o procedimento executório nela previsto. 2. Para a propositura de execução de crédito hipotecário ligado ao Sistema Financeiro da Habitação, a petição inicial deve ser instruída com, pelo menos, dois avisos de cobrança. Incidência da Súmula n. 199 do STJ. 3. Recurso especial parcialmente conhecido e, nesta parte, improvido.

(STJ - REsp: 421508 PR 2002/0033084-5, Relator: Ministro JOÃO OTÁVIO DE NORONHA, Data de Julgamento: 09/05/2006, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJ 28/06/2006 p. 228) (grifou-se)

Dessa maneira, não fosse suficiente a Lei 8.112, de 1990, a Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002 e o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, apresentam-se como normas específicas no âmbito dos servidores carreira de Perito Federal Agrário, assim, sob o aspecto da aplicação, a Lei especial prevalece sobre qualquer norma de caráter geral.

Portanto, verificada a autonomia dos entes federados e dos respectivos órgãos com autonomia para gestão administrativa, bem como a inexistente de hierarquia entre Lei complementar e Lei ordinária, e a aplicação de lei específica prevalecente sobre a lei geral, o Projeto de Lei do Senado nº 116, de 2017 viola dispositivos da Constituição Federal, e na hipótese de aprovação mostra-se inconstitucional.

3. INCONSTITUCIONALIDADE MATERIAL

A Administração Pública rege-se pelos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, os quais devem ser observados em todos os atos da administração:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)



Dessa forma, qualquer atividade dentro da administração deve ser norteada por esses princípios, os quais submetem todo Poder estatal, conforme a doutrina elucida:

9.1. Já nos aproximando do final desta empreitada de inteligência do *caput* do art. 37 da Constituição brasileira como centro de revelação do regime de administração pública, anoto que esse regime ainda perpassa nada menos que cinco princípios, assim literalmente referidos: “legalidade”, “impessoalidade”, “moralidade”, “publicidade” e eficiência”. Princípios, **esses, regentes de qualquer das modalidades de administração pública** com que inicialmente trabalhamos: a administração pública enquanto atividade e a Administração Pública enquanto aparelho ou aparato de poder. Logo, princípios que submetem o Estado quando da criação legislativa de órgãos e entidades, assim como **submetem todo e qualquer Poder estatal quando do exercício da atividade em si de administração pública**⁴. (grifou-se)

Nesse contexto, sob esse aspecto, na hipótese de aprovação de Lei complementar, deve ser analisada o conteúdo específico dos fatores a serem avaliados no desempenho do servidor. Com isso, em seu artigo 8º há os fatores avaliativos fixos, e em seu artigo 9º os fatores avaliativos variáveis, os quais deveriam ser permeados pelos referidos princípios constitucionais da Administração Pública.

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

⁴ CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). Comentários do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. 2.380 p.822



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 próprio desenvolvimento pessoal e profissional.

Entretanto, os critérios avaliativos mostram-se totalmente contrários ao princípio da impessoalidade, e vão ao encontro de uma avaliação subjetiva. De acordo com o critério do “relacionamento profissional”, o avaliador deve analisar se o servidor mantém vínculos pessoais com os outros servidores, bem como, avaliar se o servidor cria vínculos construtivos com os demais.

Ou seja, a chefia imediata deve, subjetivamente, verificar se um servidor cria um vínculo construtivo com outro e avaliar com a sua pré-compreensão o que seria vínculos pessoais e construtivos. Dessa forma, o avaliador deverá adentrar na vida pessoal do servidor e julgar o que ele entende por vínculo construtivo entre pessoas.

Nesse ponto, mais uma vez, o projeto mostra-se inconstitucional e claramente o princípio da impessoalidade que conforme o conceito doutrinário dado visa coibir a **prática de atos que atinjam fins pessoais será violado:**

“Objetiva coibir a prática de atos que visem a atingir fins pessoais, impondo, assim, a observância das finalidades públicas. O princípio da impessoalidade



veda portanto, atos e **decisões administrativas motivadas por represálias, favorecimentos, vínculos de amizade, nepotismo, dentre outro sentimentos pessoais desvinculados dos fins coletivos.**⁵ (grifou-se)

Além disso, outro critério avaliativo é o “compartilhamento de conhecimento entre os servidores”, assim o avaliador deve verificar se o servidor compartilha conhecimentos que possam ser relevantes para o desenvolvimento de pessoas. Ou seja, mais uma vez, o avaliador deve, subjetivamente, avaliar o que ele compreende por conhecimentos relevantes para serem compartilhados.

Outro aspecto relevante a ser considerado é a avaliação quanto a **produtividade**, que avalia se ele realiza os trabalhos atribuídos com tempestividade. Contudo, primeiramente, é necessário a avaliação em qual cenário o servidor opera, uma vez que, muitas vezes, o serviço público, apresenta-se com inúmeros problemas, em um contexto permeado de entraves, o que impossibilita o servidor agir dentro do tempo necessário.

Além de impor a obrigatoriedade a um servidor avaliar outro, mediante critérios subjetivos, sob pena de automaticamente ser instaurado procedimento disciplinar para apuração de descumprimento, o projeto ainda veicula que “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”.

Dessa maneira, o servidor que tenha um eventual “mau desempenho”, relacionado a problemas de saúde, e sua chefia imediata julgar que ele não está colaborando no cumprimento das ações, poderá ser exonerado. Com isso, viola o instituto da estabilidade dos servidores públicos, o qual é um direito constitucional, que busca evitar perseguições e demissões arbitrárias diante de novas políticas de gestores, devido a alternância de poder.

4. DO ATUAL CONTEXTO POLÍTICO E LEGISLATIVO

Após a análise da constitucionalidade em aspectos formais e matérias, ainda cumpre-se ressaltar que o projeto pode ser considerado “desnecessário”, uma vez que a Administração Pública já prevê medidas voltadas à penalização de servidores que não cumprem efetivamente com suas obrigações. Dentre estas, as avaliações de desempenho dos servidores realizadas anualmente pelos respectivos gestores, as quais influenciam na remuneração e nas gratificações, bem como constata a necessidade de capacitação para esses servidores.

⁵ BARRETO, Daiane Garcias. Sinopses Jurídicas de Direito Administrativo, 2º ed. Edijur, São Paulo, 2012. U-OS



Nesse sentido, é necessário verificar o atual contexto político e legislativo do país. Dessa forma, verifica-se a ampliação de mecanismos que violam o instituto da estabilidade do servidor público e “atacam” o serviço público.

Dentre eles, está a Lei 13.429, de 2017, que amplia a possibilidade de contratação temporária para atividades de meio e fim dentro do serviço público e ofende cláusula pétrea, consistente no direito a disputar um cargo ou emprego público, mediante concurso sem preferências pessoais.

Dessa maneira, verifica-se reformas, que ferem as estruturas Estatais, com o crescimento desenfreado de terceirizações e abre possibilidades de promoções pessoais dentro do serviço público, como por exemplo, o presente Projeto de Lei do Senado nº 116, de 2017, conforme já demonstrado, também viola em diversos aspectos à Constituição Federal.

5. CONCLUSÃO

Diante das considerações lançadas nesta nota técnica, conclui-se que O Projeto de Lei do Senado nº 116, de 2017 (Complementar), que regulamenta o artigo 41, § 1º, III, da Constituição Federal, em seu aspecto formal, por ser elaborado, por iniciativa de membro do Senado Federal, em matéria reservada privativamente a iniciativa do Presidente da República, não observou o artigo 61 da Constituição Federal, logo mostra-se formalmente inconstitucional.

Dessa forma, também viola a autonomia dos entes federados, dos Poderes da União e dos demais órgãos administrativamente autônomos, em razão do que prevê a Constituição Federal. Com isso, na hipótese de aprovação não poderá conflitar com a Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002 e o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, pois conforme já demonstrado, a lei especial que já versa sobre o tema prevalece sobre a lei geral.

Assim, ainda que suprida as anteriores ilegalidades, o conteúdo que versa especificamente sobre o método de avaliação, ofende os princípios que permeiam a Administração Pública e, por isso, viola o artigo 37 da Constituição da República e revela a sua inconstitucionalidade material.

Por fim, tendo em vista o atual estágio do processo legislativo, não se vislumbram grandes possibilidades de impugnação judicial nesta etapa, o que poderá ser novamente estudado a depender do contexto futuro.

É que temos a anotar.



Rudi Cassel
OAB/DF 22.256

Jean P. Ruzzarin
OAB/DF 21.006

Marcos Joel dos Santos
OAB/DF 21.203

Aracéli A. Rodrigues
OAB/DF 26.720