

Cópia - 05

Ministério da Saúde/GM
SIPAR
25000.123392/2011-76
Data: / /

Aviso nº 553/GM/MS

Brasília, 18 de julho de 2011.

A Sua Excelência a Senhora
MIRIAM APARECIDA BELCHIOR
Ministra de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão
Esplanada dos Ministérios, Bloco K

70040-906 Brasília – DF

Assunto: Alteração da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, no que tange à sistemática da avaliação de desempenho para os servidores do Ministério da Saúde à disposição do Sistema Único de Saúde estadual, municipal e do Distrito Federal, nos termos do disposto no artigo 20 da Lei nº 8.270, de 1991.

Senhora Ministra,

1. Com meus cordiais cumprimentos, apresento a Vossa Excelência a proposta de alteração da Lei nº 11.784/2008, no que tange à sistemática da avaliação de desempenho para os servidores do Ministério da Saúde, à disposição de Estados, Municípios e do Distrito Federal, nos termos do disposto no artigo 20 da Lei nº 8.270/1991.
2. A sistemática de avaliação de desempenho na Administração Federal foi regulamentada pelo Decreto nº 7.133/2010, o qual estabeleceu as condições para pagamento das diversas gratificações de desempenho existentes. No caso do Ministério da Saúde, foram regulamentadas quatro gratificações. Ressalta-se que a implantação da sistemática de avaliação de desempenho no serviço público está estritamente relacionada à administração do trabalho visando levantar as deficiências impeditivas ao objetivo finalístico da instituição.
3. O Ministério da Saúde regulamentou o processo por meio da Portaria nº 3.627/GM, de 2010, estando abrangidos pela sistemática da avaliação 73.316 servidores. Destes, 45.756 encontram-se colocados à disposição do SUS, nos termos do disposto no artigo 20 da Lei nº 8.270/1991. Realizando uma avaliação ampliada, incluindo os servidores da Funasa que se encontram na mesma situação funcional, o total de servidores cedidos a Estados, Municípios e ao Distrito Federal aproxima-se de 51.494.
4. Tais servidores prestam serviços nas esferas estaduais, municipais e do Distrito Federal do Sistema Único de Saúde, conforme preceituado na Lei nº 8.080/1990, que regulamentou o referido Sistema. Pondera-se que, conforme a Portaria nº 929/GM/MS, de 2001, que regulamenta a cessão desses servidores para outras esferas do SUS, estes estão submetidos tecnicamente à gestão local.

5. Ainda em relação ao Sistema Único de Saúde é importante ressaltar que a Constituição Federal prevê em seu artigo 198:

“Art. 198. As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes:

I - descentralização, **com direção única em cada esfera de governo.**” (grifo nosso)

6. Esclarece-se ainda que, conforme o artigo 18 da Constituição Federal, os entes da Federação são *autônomos*, nos termos da Constituição.

7. Ademais, preocupa-se com a viabilidade da implementação da mencionada sistemática para os servidores descentralizados, face à inexistência de resultados práticos, bem como ao seu custo/benefício. Dessa forma, apresento a seguir os motivos pelos quais entendo que os servidores cedidos ao SUS devem ser dispensados do processo de avaliação de desempenho no que diz respeito à avaliação individual (20%).

8. De acordo com o Decreto nº 7.133/2010, a deficiência funcional individual deve ser tratada como necessidade de capacitação, possibilitando a adequação funcional para ensejar o resgate do funcionário improdutivo e alinhamento às metas institucionais.

9. No que se refere aos aspectos técnicos, é importante esclarecer que a utilização da avaliação de desempenho pressupõe que o órgão de lotação do servidor adote providências quando o resultado não é satisfatório e ainda que esta possa servir de subsídio à gestão. No caso dos cedidos, o Ministério da Saúde não tem gerência sobre essa força de trabalho, ou seja, não há nenhum resultado prático com a inclusão destes no processo, não sendo possível fazer capacitações ou adequação funcional, conforme previsto no citado Decreto.

10. Acontece que na grande maioria dos órgãos, onde o MS possui servidores cedidos em razão do SUS, não ocorre a avaliação de desempenho para os servidores dessas instituições, sejam Municipais, Estaduais ou do Distrito Federal, o que ocasionará um descompasso na gestão local que terá uma parte da força de trabalho sujeita ao processo de avaliação de desempenho e outra não.

11. De acordo com a avaliação dos representantes das entidades sindicais e da área de gestão de pessoas deste Ministério, o principal motivo para rejeição da avaliação de desempenho para os servidores cedidos decorre do fato de que seu objetivo não está pautado na melhoria do desempenho deste servidor, o que descaracteriza a importância da implantação da mencionada sistemática, mas sim, na possibilidade da redução salarial e de outros constrangimentos advindo de problemas gerenciais locais constantemente relatados pelas representações sindicais na Mesa Setorial de Negociações deste Ministério.

12. Segundo o Decreto nº 7.133/2010, *a avaliação de desempenho é o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação dos servidores.* (grifo nosso). Não havendo por parte deste Ministério condições para efetuar esse monitoramento.

13. Conforme já mencionado, os servidores cedidos estão sob a gestão de outro ente federado e a avaliação de sua capacidade laborativa e deficiências da produtividade, bem como medidas de capacitação e adequação funcional devem ser iniciativas dos gestores locais, e nunca impostas pelo gestor federal, no caso, o Ministério da Saúde.

