

Brasília, 31 de maio de 2011.

Ao Ilustríssimo Senhor
DUVANIER PAIVA FERREIRA
Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
Secretaria de Recursos Humanos
Departamento de Relações do Trabalho
Coordenação-Geral de Negociação e Relações Sindicais
Esplanada dos Ministérios, Bloco "C", 7º andar, Sala 755
Brasília-DF

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
Secretaria de Recursos Humanos
1400-001
Em 01/06/2011 às 10:00
Belesse
Assistente Administrativo

Assunto: Pauta de Reivindicação de Mudanças na Avaliação de Desempenho

Ilustríssimo Sr. Secretário,

A **CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL - CONDSEF**, entidade sindical legalmente constituída, inscrita sob CNPJ nº 26.474.510/0001-94, sediada no SCS, Quadra 2, Bloco C, nº 164, Ed. Wady Cecílio II, em Brasília DF, neste ato representada por seu Secretário Geral, na forma estatutária, atuando como substituto processual da categoria que congrega, vem, respeitosamente, perante V. Sa. apresentar pauta de reivindicações de alterações no que se refere a avaliação de desempenho.

A **CONDSEF** é entidade sindical de grau superior e representa os interesses das Entidades de Classes que congregam todos os servidores públicos, empregados e trabalhadores vinculados à Administração direta, indireta, fundacional e autárquica dos poderes da União e das empresas públicas federais, sejam eles regidos pelo RJU, pela CLT ou por qualquer outro vínculo jurídico que venha a ser criado no âmbito da Administração Pública Federal, ativos, aposentados e pensionistas, inclusive aqueles provenientes de convênios que têm o objetivo de implementar ações da Administração e do Serviço Público e prestadores de serviço que percebam remuneração de forma direta ou indireta da União Federal.

A Constituição Federal faculta-lhe agir, na condição de substituto processual, na defesa dos interesses individuais ou coletivos dos integrantes da categoria que congrega, tanto na esfera administrativa quanto na judicial (art. 8º, III da CF). A Lei nº 8.073/90 reforçou tal prerrogativa, dispondo expressamente que as entidades podem atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria (art. 3º).

Com base em tais premissas e na tarefa de defesa dos direitos dos servidores públicos de sua base, a **CONDSEF**, através de suas Instâncias

1


Deliberativas, com fulcro em disposições Estatutárias realizou amplo debate e deliberou pela necessidade de modificações na Avaliação de Desempenho, que atualmente é regulada pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 e Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

No último dia 27 de abril, a Dra. Marcela Tapajós e Simone Velasco, participaram do Seminário organizado pela CONDSEF na cidade de Fortaleza/CE, apresentando a interpretação do Poder Executivo sobre a questão da Avaliação de Desempenho, o que demonstrou e reforçou a necessidade de implementar algumas alterações quanto ao tema.

As Entidades filiadas à CONDSEF que participaram do evento foram: SINDSEP/MT, SINDSEP/RO, SINTSEP/GO, SINDSEP/PE, SINTRASEF/RJ, SINFA/RJ, SINDSEP/MG, SINTSEP/CE, SINDFAZ/RS, SINDISERF/RS, SINDSEP/AP, SINDSEP/AM, SINTSEP/TO, SINDSEP/DF, SINSEP/PI, SINDFUSE/SE, SINDSEP/MA, SINTSEP/SE, SINTSEP/PA, SINTSERF/PB, SINDSEP/BA, SINDSEP/RR, SINDSEP/AC, SINDSEP/PR, SINTRAFESC/SE e Direção da CONDSEF. O Seminário contou com 184 participantes.

Por tudo isso, é necessário implementar alterações na avaliação de desempenho, sob pena de acarretar graves e irreparáveis prejuízos aos servidores públicos federais, conforme passamos a analisar especificamente na pauta em anexo.

Cumpramos destacar que as propostas/sugestões foram aprovadas na Reunião da Diretoria Nacional da **CONDSEF**.

Certos que o documento será bem recebido e que será envidado todos esforços possíveis para atender as reivindicações dos servidores públicos, neste ato representados pela **CONDSEF**, reiteramos nossas saudações sindicais.

Atenciosamente,


Secretário Geral/CONDSEF

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA MODIFICAÇÕES NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1 - Incorporação da Gratificação no Vencimento Básico:

Existe a necessidade de melhorar o vencimento básico dos servidores públicos federais e não mascarar a falta de reajustes através de criação de gratificações. O artigo 37, inciso X, da Constituição Federal, preceitua que é assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices na remuneração dos servidores públicos.

A instituição de gratificações de desempenho, na atual forma com pontuações e critérios variados, prejudica principalmente aposentados e pensionistas, que não podem ser avaliados, e, com tal subterfúgio, na legislação tem constado pontuação mínima. Esse aspecto gera insegurança e instabilidade, também, para os servidores em atividade que um dia se aposentarão.

Nada obstante, a título de exemplo, na iniciativa privada os aumentos e reajuste se dão sobre o salário mínimo e não se cria gratificações para o trabalhador.

À medida que são criadas gratificações, seja em valor fixo ou mediante pontuação, resta demonstrando que há condições de pagamento de valores, que na verdade deve ser no vencimento básico, mediante incorporação. Inclusive não haverá impacto orçamentário pagar os valores relativos a gratificação diretamente incorporados no vencimento básico.

Por tudo isso, é necessário incorporar as gratificações elencadas no artigo 1º, incisos I a XLVIII, do Decreto nº 7.133/2010, ao Vencimento Básico das respectivas categorias de servidores públicos federais.

2 - Inclusão mais objetiva da Avaliação de Desempenho. Garantir capacitação para os(as) Servidores(as) que tiverem baixo rendimento na Avaliação.

O Decreto nº 7133/2010, artigo 19, prevê que os servidores que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional.

Contudo, referida legislação não especifica como esta capacitação ou análise da adequação funcional ocorrerá, sendo necessário detalhar se a Administração Pública realizará cursos internos ou custeará cursos externos para a capacitação, quem arcará com os custos, direito a afastamento durante o período para capacitação,

situação dos servidores que estão em desvio de função, exercendo atividades de maior complexidade e responsabilidade, que poderão ser prejudicados na avaliação por não possuírem capacitação específica mas atuam por necessidade e exigência da Administração Pública.

Lembra-se que nenhum servidor poderá ser prejudicado numa segunda avaliação baixa, se a Administração Pública não tiver fornecido e possibilitado a capacitação necessária após a primeira avaliação insuficiente. Evidente que a responsabilidade será da Administração, que não cumpriu com sua obrigação legal, e não do servidor.

Assim, é fundamental aclarar e detalhar como ocorrerá a capacitação dos servidores que tiverem rendimento inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista, bem como será a análise de adequação funcional.

3 - Alterar o Decreto para efeito de Avaliação de Desempenho individual e Institucional, para que as metas globais sejam estabelecidas aquelas que maior expressam o esforço do(a) Servidor(a), esforço de trabalho e não o produto final das metas estabelecidas, visto que o produto final, não está a nível da nossa Governabilidade e, sim como uma decisão política ao Governo, no atual cenário com a fragilização do Serviço Público. O Decreto é um ato de criminalização e punição ao(à) Servidor(a).

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.

Além disso, a legislação estabelece que as metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente, em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação ou do Ministro de Estado ao qual o órgão ou entidade esteja vinculado, conforme disposto nas leis que instituíram as gratificações de desempenho de que trata o Decreto 7.133/10.

As metas globais também devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do respectivo órgão ou entidade de lotação, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores. E, as metas globais estabelecidas pelas entidades da administração indireta deverão ser compatíveis com as diretrizes, políticas e metas governamentais dos órgãos da administração direta aos quais estão vinculadas.

Constata-se, nesse aspecto, que as metas globais privilegiam unicamente avaliar o desempenho institucional com um critério finalístico e obtenção de índices, diretrizes, políticas e metas governamentais.

Entretanto, mesmo nas metas globais é fundamental a atuação dos servidores e equipes de trabalho devendo ser valorizado aquela que maior demonstram o esforço de trabalho dos servidores. Saliente-se que o Decreto regulamentador da avaliação

1

de desempenho deixa claro que visa estimular o servidor para o atingimento das metas.

Por isso, é importante que nas metas globais também sejam considerados fatores como o esforço de trabalho, dedicação, qualificação e autodesenvolvimento.

4 - Se o Servidor atender as metas constantes no Plano de Trabalho acordado nas metas estabelecidas pelos Órgãos, não deveria ser submetido com fatores mínimos, considerando que atingiu todos os itens (Art. 4º do Decreto).

O servidor que atender integralmente todos critérios e fatores que reflitam sua competência na realização das tarefas, demonstrando qualidade e produtividade, conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício, trabalho em equipe, comprometimento, cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo, faz jus a avaliação integral, bem como receber o total da gratificação, sem qualquer restrição. Eventual não cumprimento das metas não será de responsabilidade desse servidor que se dedicou com empenho e zelo.

Em razão disso, o servidor que atingiu as metas constantes do Plano de Trabalho tem direito a não ser submetido a fatores mínimos.

5 - Revogação dos Incisos III dos Parágrafos 3º e 4º do Art. 4º, tendo em vista que estipula a média dos conceitos, na proporção de 25%, dos 20% individual ou seja, haverá uma curva forçada em cima de 15% do percentual individual. Ao mesmo tempo adicionar esse percentual de 25% aos 15% do Inciso I dos mesmos Parágrafos. Ou além de revogar esses Incisos atribuir a Paridade entre o avaliado e a chefia imediata, na proporção de 50% para cada conceito.

Art. 4º do Decreto:

Parágrafo 3º:

I – Avaliado – 30%

II – Equipe – 30%

III – Chefia – 40%

Parágrafo 4º

I – Avaliado – 30%

II – Equipe – 30%

III – Chefia – 40%.

Inicialmente cumpre destacar que este item se refere a avaliação de desempenho individual, nos termos do artigo 4º do Dec. 7.133/10.

O parágrafo 3º diz que “os servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual, a partir: I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento; II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e III - da média

5



dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento”.

Já o parágrafo 4º, refere sobre avaliação dos cargos em comissão ou função de confiança com o seguinte teor: “Os servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança que não se encontrem na situação prevista no inciso II do art. 13 ou no inciso II do art. 14 serão avaliados na dimensão individual, a partir: I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento; II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento.

A CONDSEF entende que é importante suprimir os incisos III, dos parágrafos 3º e 4º, do artigo 4º do citado regulamento, acrescentando-se o respectivo percentual de 25% da equipe de trabalho aos 15% do avaliado. Assim, o conceito do próprio avaliado será de 40% (quarenta por cento), nos incisos I, do § 3º e 4º.

Outrossim, observa-se que o Decreto 7133 estimula a participação individual no cumprimento das metas, o qual sem dúvida é imprescindível ao serviço público. Em razão disso, e o recomendável é aplicar a igualdade na avaliação da chefia e do servidor avaliado, cabendo 50% por cento para cada um na parte individual.

6 - Não sendo assegurada a participação do(a) Servidor(a) no processo de avaliação, bem como a publicidade ampla e suficiente sobre a avaliação dos(as) Servidores(as) o processo avaliativo do período não será considerado como efetivo, devendo ser reiniciado o processo, Art. 21 do Decreto.

A publicidade dos atos administrativos é princípio constitucional e legal. Evidente que a não participação dos servidores no processo de avaliação, bem como a ausência de publicidade poderá acarretar nulidade do procedimento, devendo ser reiniciado.

No entanto, não poderá haver publicidade das avaliações individuais, eis que poderá prejudicar os servidores com baixa avaliação. Devido a necessidade da equipe atingir as metas, baixa avaliação individual ou falta de esforço de alguém poderá prejudicar os demais e, por isso, haverá cobrança e assédio dos colegas. Além disso, a chefia poderá utilizar a divulgação das avaliações individuais justamente para constranger os servidores de baixa pontuação, gerando constrangimentos e humilhações.

Por isso, é recomendável garantir aos servidores a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo, cabendo ao órgão ou entidade de lotação a ampla divulgação e a orientação a respeito da avaliação, pois do contrário o processo deverá ser reiniciado.



7 - Estender a Avaliação de Desempenho a todos os DAS.

O desempenho e eficiência das Instituições está diretamente vinculado aos gestores, equipes de trabalho e servidores. Não há motivos para avaliar a Instituição, equipes de trabalho e individualmente os servidores, contudo privilegiar os cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS).

Se é para a Instituição, equipes de trabalho e servidores cumprir metas e terão avaliação para verificar se estão correspondendo, então os ocupantes de cargos DAS também devem ser avaliados.

8 - Não poderá decidir sobre o pedido de reconsideração o chefe avaliador do(a) Servidor(a), devendo o processo ser submetido a outra instância hierárquica subsequente. (Art. 22 do Decreto).

O artigo 22 do Decreto estipula que a chefia imediata decidirá o pedido de reconsideração. Primeiramente não é justo que tão somente a chefia decida o pedido de reconsideração do servidor, em que a avaliação individual é realizada com a participação das três partes atuantes no Setor, quais sejam: i) o próprio avaliado, ii) os pares, iii) avaliação da chefia.

Assim, quando três elementos/segmentos realizaram a avaliação individual não é plausível que apenas a chefia tenha o direito de apreciar o pedido de reconsideração. Por isso, não pode apenas a chefia decidir pedido de reconsideração de avaliação individual. No texto legal, a chefia já possui 60% da avaliação individual do servidor e ele mesmo apreciar e decidir o pleito de reconsideração tornará o percentual ainda maior. Ademais, não há justificativa para excluir os pares de participarem da decisão do pedido de reconsideração, caso não seja revogado os incisos II, dos §§ 3º e 4º do artigo 4º do Decreto 7.133/2010.

Portanto, é necessário que os pares também apreciem e decidam o pedido de reconsideração, em igualdade de condições com a chefia, ou então que seja criada uma instância antes do recurso.

9 - Aquelas Instituições que não tiverem constituído a CAD, não poderão processar a Avaliação de Desempenho dos(as) Servidores(as). (Art. 23 do Decreto).

A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho possui a importante função de acompanhamento de todas as etapas da avaliação de desempenho, seja no atinente as metas institucionais ou individuais. Inclusive poderá indicar modificações das metas institucionais. Em função disso, a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho é imprescindível para acompanhar e atuar em todo procedimento, até mesmo para apreciar e julgar os recursos individuais. Imagine-se a hipótese de implementar a avaliação de desempenho, contudo o órgão sequer constituído o CAD.

Ora, não haverá o acompanhamento de todo procedimento pela Comissão e, ainda, os servidores que interpuserem recurso não os terão julgado, havendo grave risco de comprometer a avaliação institucional e individual.

Inobstante, o não cumprimento da lei, que determina a criação deste órgão essencial para avaliação de desempenho, acarretará nulidade de qualquer ato nesse sentido.

Assim, é necessário assegurar que os órgãos somente realizem avaliação de desempenho após criação da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, sob pena de prejuízos irreparáveis.

10 - Que os processos Administrativos e ou Policiais que contraponham o(a) Servidor(a) e Administração do Órgão Federal não podem influenciar na Avaliação de Desempenho (Ex.: Assédio Moral).

Através deste item, a **CONDSEF** postula que as dificuldades decorrentes de responsabilidade da Administração Pública como falta de infra-estrutura, equipamentos e máquinas, servidores, investimentos, etc, não podem de nenhuma forma prejudicar na Avaliação de Desempenho. Da mesma forma, na avaliação individual não pode ser utilizado pela chefia e pares análises subjetivas e o assédio moral, dentre outras.

11. Em função do Decreto ser de Avaliação de Desempenho Individual, que irá gerar pagamentos e que estes tem um limite que é decrescente, deve-se acrescentar um dispositivo no Decreto, que remunere os(as) Servidores(as) que superem as metas intermediárias do seu Órgão.

O Decreto nº 7.133/2010 estabelece avaliação de desempenho com metas institucionais (globais e intermediárias) e avaliação individual. A avaliação de desempenho institucional é composta por critérios e fatores que reflitam a contribuição da equipe de trabalho para o cumprimento das metas intermediárias e globais do órgão ou entidade e os resultados alcançados pela organização como um todo.

As metas intermediárias são referentes às equipes de trabalho, elaboradas em consonância com as metas institucionais globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

Devido a isso, é necessário acrescentar um dispositivo no regulamento que remunere os servidores que superem as metas intermediárias e que se destacaram na equipe de trabalho, possibilitando maior estímulo para conseguirem tal meta e a respectiva contraprestação pelo esforço realizado.

12 - Que os efeitos financeiros para os(as) Servidores(as) que não atingiram os 20 pontos seja efetivado no próximo ciclo de Avaliação, desde que seja implementado o Programa de Capacitação e Adequação Funcional, e que o(a) Servidor(a) volte a obter pontuação inferior a 20 pontos.

Tanto a Lei 11.784/08 e o Decreto 7.133 estipulam que será instituído o Programa de Capacitação e Adequação Funcional.

Nesse contexto, os servidores que obtiverem baixa pontuação na avaliação individual serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do órgão ou entidade de lotação.

A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Portanto, entende a **CONDSEF** que os efeitos financeiros para o servidor que não atingiu os 20 pontos deverá ser efetivo tão somente no próximo ciclo de avaliação e desde que tenha passado pelo Programa de Capacitação e Adequação Funcional.

Lembra-se que é obrigação da Administração Pública assegurar a capacitação e análise de adequação funcional, no que poderá ficar evidente que a baixa pontuação não decorreu por culpa do servidor, mas sim porque não lhe garantiram treinamento e cursos em novos equipamentos e técnicas mais modernas, ou então está em desvio funcional, com maior responsabilidade e complexidade nas tarefas.

Desta feita, o servidor não poderá ser penalizado por algo que se deu por responsabilidade da Administração Pública, impondo-se que os efeitos financeiros para aqueles que não atingiram os 20 pontos seja realizado no próximo ciclo de avaliação e uma vez implementado o programa de capacitação e adequação funcional.

13 - Garantir que o(a) Servidor(a) de licença seja Avaliado.

O servidor de licença, sem prejuízo da remuneração, faz jus em ser avaliado e receber a gratificação correspondente. Caso não seja o entendimento, então, no mínimo deve ser mantida a média das avaliações anteriores realizadas para o mesmo servidor.

Sabe-se que muitos servidores com problemas de saúde deixarão de requerer uma licença para não deixar de ser avaliado e, por efeito, não perder a gratificação, o que acabará por agravar a doença.

Não considerar os períodos de licenças tratará irreversíveis prejuízos aos servidores e ao serviço público, devendo ocorrer avaliação no período ou então considerar a média das avaliações para o mesmo servidor.

14 - Que sejam considerados para fins de cumprimento aos 2/3 de presença mínima durante o período de Avaliação os dispositivos contidos nos Artigos 97 e 102 da Lei 8112/90. Que seja assegurado a todos os(as) Servidores(as) que estejam momentaneamente impedidos de serem Avaliados por motivos de licença garantidas na Lei 8.112/90, a média geral da sua categoria.

O artigo 97 da Lei nº 8.112/90 preconiza que o servidor poderá se ausentar do serviço, sem qualquer prejuízo: I - por 1 (um) dia, para doação de sangue; II - por 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor; III - por 8 (oito) dias consecutivos em razão de: a) casamento; b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

No artigo 102 estabelece que são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de: I - férias; II - exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal; III - exercício de cargo ou função de governo ou administração, em qualquer parte do território nacional, por nomeação do Presidente da República; IV - participação em programa de treinamento regularmente instituído ou em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, conforme dispuser o regulamento; V - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal, exceto para promoção por merecimento; VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei; VII - missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento; VIII - licença: a) à gestante, à adotante e à paternidade; b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo; c) para o desempenho de mandato classista ou participação de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores para prestar serviços a seus membros, exceto para efeito de promoção por merecimento; d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional; e) para capacitação, conforme dispuser o regulamento; f) por convocação para o serviço militar; IX - deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18; X - participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, no País ou no exterior, conforme disposto em lei específica; XI - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere.

As concessões do artigo 97 e afastamentos do artigo 102 da Lei 8.112 são consideradas de efetivo exercício, devendo ser tidos esses períodos para fins de avaliação de desempenho e recebimento da gratificação. Não poderá, assim, ser considerado os 2/3 de presença mínima.

Ademais, o artigo 157 da Lei 11.784/08 diz: Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente ao último percentual obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

A restrição imposta no artigo 152, § 1º, da Lei 11.784/08 - *A avaliação individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício*

das atividades relacionadas ao Plano de Trabalho previsto no art. 145 desta Lei por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um ciclo de avaliação completo – e artigo 11 do Decreto 7.133/10, não poderá ser aplicada as concessões e afastamentos previstos nos artigos 97 e 102 do RJU.

Nas concessões, licenças e afastamentos antes mencionadas faz-se necessário aplicar a média geral da respectiva categoria.

15 - Suspensão da avaliação Institucional para os Cedidos a Municípios e Estados, bem como os liberados para Mandato Classista.

Os servidores cedidos aos estados e municípios, bem como os liberados para mandato classista não podem participar da avaliação institucional, eis que não estão desempenhando suas atividades no respectivo órgão.

Os servidores cedidos encontram-se prestando relevantes serviços aos Estados e Municípios sem condições de contribuir diretamente quanto aos critérios e fatores que reflipam a contribuição da equipe de trabalho para o cumprimento das metas intermediárias e globais do órgão ou entidade e os resultados alcançados pela organização como um todo. Porém, estão atuando em prol do serviço público, com atribuições iguais ou idênticas as que realizavam no órgão federal de origem.

Os servidores detentores de mandato classista possuem o direito assegurado para desempenhar mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional ou sindicato representativo da categoria.

Por tudo isso, os cedidos para estados e municípios e os liberados para mandato classista devem ser dispensados da avaliação institucional.

16 - Que seja garantido na Aposentadoria o que o(a) Servidor(a) está recebendo na Ativa.

Em que pese eventual discussão quanto aos cálculos de aposentadoria, cumpre lembrar que os servidores devem ter direito a paridade e integralidade.

A Constituição Federal de 1988, até a edição da Emenda 41/03, sempre assegurou em todas as hipóteses a paridade e integralidade.

Posteriormente, com a Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, para algumas hipóteses de aposentadoria, retomou a garantia de proventos com integralidade, considerando a última remuneração da atividade, e a extensão de gratificações recebidas na atividade nos proventos e também o pagamento das novas vantagens criadas para os ativos, após aposentadoria.

Ademais, frise-se que não pode haver tratamento desigual e discriminatório. O *caput* do artigo 5º da Constituição Federal erige que *“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à*

propriedade, nos termos seguintes:“

O raciocínio que permeia a questão da igualdade e paridade, não prescinde da análise do *caput* do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, matriz obrigatória de todo o processo de elaboração e interpretação legislativa.

Nada obstante, a Lei nº 8.112/90 também garante em seu artigo 189 que “O provento da aposentadoria será calculado com observância do disposto no § 3º do art. 41, e revisto na mesma data e proporção, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade. Parágrafo único. São estendidos aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidas aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria.”

Pode-se até alegar que a Emenda Constitucional nº 41 retirou o direito a integralidade e paridade dos servidores públicos nos benefícios de aposentadoria, porém é relevante, moral e social restabelecer estes direitos.

Nesse contexto, não pode haver desigualdade entre ativos, aposentados ou pensionistas, muito menos descumprir dispositivos constitucionais e legais que determinam a igualdade, sendo que os aposentados têm direito a receber de acordo com a última remuneração da atividade e com paridade, sob pena de violação aos princípios da igualdade e redutibilidade de vencimentos.

É necessário adotar todas iniciativas legislativas para atender a esta solicitação.

17 - Proposta para modificação do Artigo 25 do Decreto 7.133/08: Quando estiver de forma contrária, em uma Lei específica, serão incorporados aos proventos de Aposentadorias e/ou Pensões pelos percentuais obtidos na última Avaliação antes da Aposentadoria ou pela média das Avaliações do(a) Servidor(a) quando na Ativa, assegurando-se ao(a) Servidor(a) o direito de opção entre as duas.

O artigo 25 do Decreto 7.133 está redigido da seguinte forma: “Para fins de incorporação das gratificações a que se refere o art. 1º aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os critérios estabelecidos na legislação específica de cada gratificação.”

Constata-se das diversas gratificações elencadas no artigo 1º, incisos I a XLVIII, há vários critérios e formas de incorporação das gratificações às aposentadoria, causando redução nos benefícios.

A **CONDSEF** postula a implementação de modificação do artigo 25 do Decreto 7.133/08, nos termos acima propostos, bem como em cada gratificação.

18 - O MPOG supervisionar os critérios de Avaliação que estão sendo utilizados nos diversos Órgãos, no sentido de ter uma visão ampla sobre o que está ocorrendo nos diversos Órgãos e impedir o Assédio Moral.

A Lei 11.784/08, no artigo 161 disse que “Fica criado o Comitê Gestor da Avaliação de Desempenho no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com a finalidade de: I - propor os procedimentos gerais referentes à operacionalização da avaliação de desempenho, os instrumentais de avaliação e os fatores a serem considerados, bem como a pontuação atribuída a cada um deles; II - revisar e alterar, sempre que necessário, os instrumentais de avaliação de desempenho em período não inferior a 3 (três) anos; III - realizar, continuamente, estudos e projetos, visando a aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de desempenho; e IV - examinar os casos omissos.”

Terá sua composição estabelecida em regulamento, assegurada a participação paritária: De representantes do Poder Executivo, da Sociedade Civil e do conjunto das entidades representativas dos servidores do Poder Executivo.

Embora não conste expressamente a atribuição de o Comitê Gestor da Avaliação de Desempenho supervisionar os critérios de Avaliação que estão sendo utilizados nos diversos órgãos, determinando os ajustes que se fizerem necessários, faz-se necessário acrescentar essa tarefa acima reivindicada.

Enquanto não instituído o referido Comitê, que a supervisão dos critérios seja realizado por este Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, bem como fiscalize e adote providencias contra a prática de assédio moral nas avaliações.

19 - Definição de critérios objetivos e que sejam cumpridos pelos Gestores.

O artigo 144, § 1º, da Lei 11784 reza que as metas institucionais serão fixadas anualmente em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, objetivamente mensuráveis, quantificáveis e diretamente relacionadas às atividades do órgão ou entidade, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os resultados alcançados nos exercícios anteriores.

O artigo 143 da mesma Lei prevê que as metas de desempenho individual e as metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos.

Assim, diante do exposto acima, as metas deverão ser definidas em critérios objetivos, evitando a discricionariedade e subjetividade. Os gestores deverão cumprir metas objetivas e quantificáveis.

20 - Definição de metas pelos Órgãos e Ampla divulgação junto aos Servidores.

As metas e os resultados institucionais apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelos órgãos ou entidades da administração pública federal, inclusive em sítio eletrônico, nos termos do artigo 144, § 3º da Lei 11.784/08 e art. 5º, § 8º do Decreto regulamentar.

O Decreto 7133, em seu artigo 21 determina que *“Aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e Cargos referidos no art. 1º é assegurada a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo, cabendo ao órgão ou entidade de lotação a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.*

Portanto, citados dispositivos legais deverão ser efetivamente cumpridos quanto a definição de metas pelos órgãos e com ampla divulgação junto aos servidores.

Evidente que não se pode aceitar que as avaliações individuais sejam publicadas e divulgadas, pois alguém que teve baixa avaliação poderá sofrer perseguição dos colegas e da chefia, caracterizando assédio moral, conforme anteriormente narrado.

Deve ser atendido o pleito de definição de metas pelos órgãos e ampla divulgação junto aos servidores.

21 - Abrir debate para a forma de Avaliação nos Órgãos Militares, garantindo que os servidor civil e estatutário não seja avaliado por Militares, Empregados Públicos e Terceirizados.

Os servidores que desempenham suas atribuições em órgãos militares, não podem ser avaliados por militares. Servidor Público propriamente dito ou servidor estatutário ou servidor público *stricto sensu* é aquele que ocupa cargo público (definido no art. 2º e 3º da Lei 8112/90 como servidor estatutário.

Evidente que o servidor público federal está vinculado ao Regime Jurídico Único (Lei nº 8.112/90), enquanto os militares ao seu respectivo Estatuto (Lei nº 6880/1980). Portanto, trata-se de regimes jurídicos distintos.

Outrossim, é comum os militares nos órgãos militares quererem aplicar sua austeridade e regime, o que pode causar assédio moral.

Por sua vez, empregado público (ou servidor celetista ou servidor trabalhista) ocupa emprego público, regido pelo art. 7º da CF mais a CLT. A relação de trabalho é contratual com a entidade da Administração Pública a qual ele trabalha (Contrato de Trabalho), embora muitas vezes possua regras típicas de servidor público tal como a obrigatoriedade de concurso público para contratação.

Terceirizados não são Agentes Públicos. Somente podem exercer atividades meio, como por exemplo serviços de limpeza, vigilância, informática etc.

Os servidores públicos federais devem ser avaliados por servidores estatutários e nunca por militares, empregados públicos ou terceirizados.

22 - Igualdade nos percentuais de Avaliação, principalmente quando o chefe for Militar.

Na remota hipótese de não acolhimento do pedido anterior, então deve existir igualdade nos percentuais da avaliação de desempenho. Este aspecto impõe-se devido a exigência prevista no caput do artigo 5º da Constituição Federal, que garantia o direito à igualdade de todos.

23 - Os Sindicatos participar da eleição dos membros do CAD.

A legislação determinou que os órgãos devem criar a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação. A CAD deverá julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

A citada Comissão será formada por representantes indicados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade e por membros indicados pelos servidores.

Ocorre que os Sindicatos são legítimos representantes da categoria, sempre na defesa dos direitos dos servidores.

Por isso, a **CONDSEF** requer que os Sindicatos de sua base possam indicar os membros para compor o CAD para a vaga de servidores.

24 - Não haja redução no valor da Gratificação.

Para segurança dos servidores públicos federais é importante garantir que não ocorrerá qualquer redução no valor da Gratificação. Diante das freqüentes modificações nas carreiras, extinção e criação de gratificações, alteração nas pontuações, ocasiona insegurança jurídica aos servidores. Com maior razão poderá esse evento ocorrer com as gratificações.

Em virtude disso, é importante acrescentar na legislação que as gratificações não sofrerem qualquer redução, propiciando maior segurança aos servidores.

25 - Os(as) Servidores(as) não serem Avaliados por terceirizados e preferencialmente por Servidores(as) de Carreira.

Conforme explanado alhures, é entendimento da **CONDSEF** que os terceirizados não poderão avaliar servidores estatutários. Os terceirizados não são agentes públicos, não ingressaram através de concurso, desconhecem o regime estatutário e, além disso, possuem vínculo precário com a Administração Pública.



**Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público
Federal**

Tel.: (61) 2103-7200 – Fax: (61) 2103-7221

www.condsef.org.br

condsef@condsef.org.br – comunica@condsef.org.br

Assim, é imprescindível que as avaliações sejam realizadas tão somente por servidores estatutários.

Brasília, 31 de maio de 2011

Saudações Sindicais,

Secretário Geral/CONDSEF