**O PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N° 116 DE 2017 E O RISCO À ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO**

Lara Beatriz Gomes Souza [[1]](#footnote-1)

Laura Candido Camillo [[2]](#footnote-2)

João Hagenbeck Parizzi [[3]](#footnote-3)

**RESUMO**

Recentemente, a Comissão de Assuntos Sociais do Senado aprovou o projeto de Lei Complementar n°116/2017 que regulamenta a perda do cargo público por avaliação de desempenho. Diante disso, esse estudo acentua seu objetivo em trazer considerações, possíveis problemas e discussões sobre: a constitucionalidade e questões relevantes sobre a impessoalidade, o subjetivismo do método de avaliação e uma análise de alternativas viáveis para a melhoria na forma de avaliação do servidor público levando ainda em consideração as emendas propostas e negadas. Diante deste trabalho, utilizando-se para condução do estudo, uma metodologia de ampla pesquisa documental, bibliográfica e de artigos científicos, e tendo o método dedutivo como meio de se chegar à conclusão, se constata que pela negação de emendas significativas, não se entende a real intenção do Projeto de Lei, além de que a inconstitucionalidade levantada como hipótese passa a ser realidade que coloca em risco a estabilidade do servidor público.

**Palavras-chave:** Servidor Público. Perda do cargo. Avaliação de desempenho. Estabilidade

***ABSTRACT***

*Recently, the Senate Social Affairs Committee approved the Complementary Bill n°. 116/2017 regulating the loss of public office by performance appraisal. Given this, this study emphasizes its objective in bring considerations, possible problems and discussions about: the constitutionality and relevant questions about the impersonality, the subjectivism of the evaluation method, the possible modifications of stability and an analysis of viable alternatives for the improvement of the civil servant's evaluation taking into account the proposed and denied amendments. Facing this work, using for conducting the study, a methodology of extensive documentary research, bibliographic and scientific articles, and having the deductive method as a means to reach the conclusion, that by denying significant amendments the real intent of the Bill is not understood, in addition, the unconstitutionality raised as a hypothesis becomes a reality that jeopardizes the stability of the public servant.*

***Keywords:*** *Public server. Loss of office. Performance evaluation. Stability.*

# INTRODUÇÃO

No dia 10 de julho de 2019, o projeto de Lei Complementar n° 116 de 2017 foi aprovado pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS) do Senado. Tal projeto regulamenta o artigo 41, §1°, III, da Constituição Federal dispondo sobre a perda do cargo público por insuficiência de desempenho do servidor público estável da União, Estados e Municípios mediante avaliação periódica. Com a aprovação, o projeto segue para julgamento pelo Plenário do Senado Federal, estando, portanto, ainda em tramitação (SENADO FEDERAL, 2017).

Com a instabilidade econômica atual, as vagas em concursos públicos chamam cada vez mais a atenção da população. Harvey (1993, p. 144, apud Ribeiro; Mancebo, 2013, p. 195) ainda acrescenta a esse posicionamento a ideia de que:

[…] a lógica do mercado de trabalho atual se caracteriza por reduzir o número de trabalhadores ‘centrais' e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins.

Dessa forma, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), até o mês de julho deste ano, o número de desempregados alcançou 12,5%. Com isso, a procura por cargos públicos também aumenta, uma vez que a estabilidade estatutária é uma garantia para aqueles que sofrem com a insegurança do setor privado.

Entretanto, diante da proposta, os que almejam um cargo público e os que nele já se encontram temem a extinção de mais um direito subjetivo: o fim da estabilidade dos servidores públicos. É nesse contexto, ao analisar o texto normativo, que surgem as indagações a respeito da constitucionalidade da Lei Complementar e o possível abuso de poder e impessoalidade legitimados pelo subjetivismo no método de avaliação (NASCIMENTO, 2019).

Para tanto, serão abordadas, no decorrer do texto, questões relevantes para a compreensão e análise crítica ao Projeto de Lei em estudo. O motivo da atual estabilidade do servidor público será estudado a fim de demonstrar a importância da manutenção desta, assim como, as consequências dessas modificações previstas. Dito isso, um dos objetivos do presente estudo é ressaltar as aparentes inconstitucionalidades do PLC, tanto no aspecto formal quanto material, em um tópico específico sobre o assunto. E, para finalizar, serão trabalhadas algumas emendas propostas durante a tramitação do projeto, concomitantemente com justificativas para suas aplicações no texto de lei.

# DESENVOLVIMENTO

**2.1 A estabilidade do servidor público**

É valido ressaltar que a estabilidade aqui discutida refere-se àquela pertencente aos servidores ocupantes de cargo público, uma vez que há outras categorias que englobam o conceito de “servidor público”. Segundo Di Pietro (2010, apud RIBEIRO; MANCEBO, 2013, p. 193), existem três grupos distintos: os servidores estatutários, titulares de cargos públicos, submetidos em lei a regulamentos estabelecidos pelas unidades da Federação; o segundo, dos empregados públicos subordinados às normas da CLT e ocupantes de emprego público, e o último grupo, dos servidores temporários contratados para exercer funções por prazo determinado.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o número de servidores públicos, nas três esferas do governo, cresceu 83% nos últimos 20 anos, alcançando o número de 11,492 milhões. Esse aumento tão significativo também fortalece as críticas em relação ao serviço público e, por conseguinte, aos servidores. Ribeiro e Mancebo (2013) defendem essa teoria na seguinte afirmação:

Por público, considera-se tudo o que é ineficiente, associado ao desperdício, à corrupção, à falta de controle e coordenação, e o privado é apontado como o lugar de eficiência e de excelentes resultados. O serviço público carrega consigo características depreciativas atribuídas tanto aos órgãos em si quanto aos servidores que neles trabalham.

Os servidores estatutários ingressam na carreira por meio de concurso público, tendo em vista o princípio da impessoalidade, sendo este estabelecido no artigo 37, II, da Constituição Federal. Só se tornam estáveis os aprovados em concurso após três anos de efetivo exercício (art. 41, “caput”, CF).

A estabilidade do servidor público é uma garantia de permanência no cargo para o desempenho de suas funções. Assim, de acordo com Elicio Nascimento (2019), o servidor “é estável para que possa trabalhar sem a preocupação de perder o cargo por conta de quaisquer questões pessoais oriundas do relacionamento com seus superiores hierárquicos”.

Além da proteção contra perseguições políticas ou de seus superiores hierárquicos, a estabilidade também é uma forma de assegurar que práticas como o nepotismo, clientelismo, entre outras atitudes antiéticas oriundas do Poder Público não sejam realizadas. Com isso, também fica mantida a continuidade administrativa, com a não interrupção cultural e técnica aplicada nos órgãos (SOUZA, 2002).

A estabilidade do servidor público não é um direito recente, este está disciplinado desde a Constituição de 1824 surgindo como proteção diante dos problemas advindos da alternância partidária no comando do Estado, que após o pleito eleitoral, realizavam mudanças no quadro de pessoal, excluindo os oposicionistas, o que gerava grandes prejuízos à prestação dos serviços (BRITTO, 2017).

Durante a vigência da Constituição de 1967, o Ato Institucional nº 5, AI-5, baixado em 13 de dezembro de 1968, que vigorou até dezembro de 1978, atribuiu o poder de exceção aos governantes para punir arbitrariamente os que fossem inimigos do regime ou que por eles assim fossem considerados (BRITTO, 2017).

Pela observância dos direitos previstos nas antigas Constituições a respeito da estabilidade, nota-se que a Constituição Federal de 1998 ampliou o direito a estabilidade garantido proteção ao servidor público inclusive ao estabelecer o rol de possibilidades em que tal servidor perderá este direito.

Desta forma, a Constituição Federal prevê como hipóteses de perda do cargo, sendo elas: I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado; II – mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa ou III – mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa (art. 41, §1°, CF).

Pela análise do inciso III do artigo anteriormente citado, entende-se que o projeto de lei complementar para estabelecer o devido regramento acerca da demissão dos servidores estáveis não fere a lei, muito pelo contrário, tal criação legislativa é exigida pela própria Constituição (NASCIMENTO, 2019).

Apesar de a possibilidade de demissão de servidor ter previsão constitucional pela insuficiência de desempenho do mesmo, é necessário que a regulamentação do respectivo dispositivo observe outras normas que emanam da própria Constituição Federal (SILVA, 2017).

**2.2 As alterações à estabilidade do servidor propostas no projeto de lei complementar nº 116 de 2017**

 O projeto de lei em questão prevê que o servidor público deverá se submeter à avaliação de desempenho, a qual possui fatores avaliativos fixos sendo os de “produtividade” e “qualidade” e ainda conta com fatores avaliativos variáveis que 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.

De acordo com o art. 10 do Projeto de Lei, os servidores serão avaliados pelos fatores fixos de “produtividade” e “qualidade”, acrescidos de cinco fatores variáveis, que possuem pesos que serão atribuídos pelo avaliador. Segundo o § 6° deste mesmo artigo, é responsabilidade do avaliador envolver o avaliado no processo de escolha dos fatores avaliativos e lhe dar conhecimento sobre a avaliação.

Segundo a art. 15 compete à chefia imediata à qual o servidor ficou subordinado durante o período avaliativo avaliar o desempenho profissional dos servidores públicos a eles subordinados e indicar os conceitos de desempenho.

Ainda com base no projeto, em seu art. 23, § 3° 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.Vistas as principais mudanças propostas no projeto de Lei em comento, se mostra agora necessário avaliar a constitucionalidade e legalidade dessas alterações, como se verá no tópico a seguir.

**2.3 As aparentes inconstitucionalidades do projeto de lei nº 116 de 2017.**

A primeira inconstitucionalidade perceptível é a que se refere à iniciativa do Projeto de Lei. Sabe-se que a proposta foi realizada pela Senadora Maria do Carmo Alves e que no Parecer n° 116 de 2017 feito pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, há a justificativa da iniciativa levando em conta a competência que o Congresso possui para editar a Lei.

Se o Congresso Nacional é competente para editar a lei referida no art. 41, § 1º, III, não é menos verdade que a iniciativa dessa mesma lei seja franqueada a qualquer parlamentar, pois a reserva de iniciativa conferida ao Presidente da República pelo art. 61, § 1º, II, c, só alcança o regime jurídico específico dos servidores públicos federais, não assim a disciplina do processo de perda do cargo por insuficiência de desempenho aplicável aos servidores públicos de todos os entes federados. Com efeito, não faria o menor sentido conferir ao Presidente da República, que é Chefe do Poder Executivo federal, a iniciativa privativa para uma lei que irá regular a situação dos servidores públicos de todos entes federados.

Apesar desse posicionamento do Relator Senador Lasier Martins, é evidente que desconsidera o que determina a Constituição Federal em seu artigo 61, II, “c”, ao estabelecer que leis que disponham sobre servidores públicos, seu regime jurídico, provimento de cargo, estabilidade e aposentadoria, competem privativamente ao Presidente da República.

Desta forma, se a Constituição estabelece regra própria sobre proposta legislativa em que verse sobre a questão trabalhada nesta pesquisa, segundo Luís Fernando Silva (2017) “descabe a qualquer Parlamentar, seja Deputado ou Senador, propor tais matérias, sob pena de incorrerem em inconstitucionalidade formal, que chamamos de ‘vício de iniciativa’, invalidando o Projeto de Lei que hajam proposto”.

Sendo assim, ao tratar sobre o vício formal do Projeto, o Relator na CCJ realiza uma interpretação equivocada e limitada do dispositivo constitucional, ausente de métodos específicos de exegese (BRITTO, 2017). Além disso, ao analisar o PLS nº 116/2017, nota-se outra inconstitucionalidade, qual seja o fato de pretender regulamentar a demissão por insuficiência de desempenho não só dos servidores públicos federais, mas também dos servidores públicos dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Tal questão ofende o artigo 39 da Constituição Federal que trata da autonomia dos entes federados atribuindo a estes a competência para regulamentar as matérias relativas aos respectivos servidores (SILVA, 2017).

O problema aqui presente é que assim como o Chefe do Poder Executivo é compete para dispor sobre a estabilidade dos servidores da União e Territórios o Chefe do Executivo Estadual também possui esta atribuição no âmbito de seu respectivo Estado. Desta forma, a competência para dispor sobre a estabilidade dos servidores públicos da União é do Presidente da República, e dos Estados e dos Municípios, por simetria, é do Chefe do respectivo ente (BRITTO, 2017).

Ao levar esta questão à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania a resposta dada foi no sentido de que “quando não há indicação do ente que deve editar a lei complementar, deve-se entender que o mandamento é dirigido ao Poder Legislativo da União, mesmo porque se trata de regulamentar dispositivo da Constituição Federal”. Desta forma, a Comissão entende que se o art. 61, II, “c”, não determinou quem editaria a Lei Complementar, o projeto de Lei no caso não estaria ferindo a autonomia dos entes federados.

Contudo, o Parecer deixa de realizar a análise da Constituição Federal de forma sistemática, pois desvincula os artigos que merecem ser analisados conjuntamente. Equivoca-se o Parecer do Relator na medida em que ignora o princípio da justeza ou da conformidade funcional violando as regras de competência e funções elencadas, além de ferir a autonomia dos Estados garantida constitucionalmente.

Assim, busca-se legislar sobre o procedimento de avaliação periódica de desempenho de todos os servidores públicos, sejam eles federais, estaduais ou municipais, independentemente da previsão de cada ente federal, tendo como justificativa para tal, que a regulação por cada ente federado levaria a regimes bastante diferenciados de aferição do desempenho funcional, com reflexos sobre a extensão da estabilidade (BRITTO, 2017).

Apesar deste entendimento, sabe-se que os Chefes do Executivo não são livres, com base no princípio do paralelismo, para dispor de maneira diversa e contrária ao que se prevê em lei complementar federal ou, ainda, na Constituição Federal. A Constituição Estadual deve seguir o que prevê a Constituição Federal e as regras previstas nas leis orgânicas municipais não podem desatender ao que prevê a Constituição Estadual (BRITTO, 2017).

Segundo Cezar Britto (2017, p. 19):

Não há qualquer razoabilidade e ordem político constitucional em atribuir ao Chefe do Executivo a iniciativa de legislar acerca de provimento de cargos e regime jurídico do servidor e, por outro lado, conceder a outro Poder (Legislativo no presente caso) a iniciativa de legislar sobre hipótese de "perder" tal cargo, ou seja, sua vacância e disponibilidade de novas investiduras.

No mesmo sentido tem entendido a Jurisprudência:

É da iniciativa privativa do chefe do Poder Executivo lei de criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração, bem como que disponha sobre regime jurídico e provimento de cargos dos servidores públicos. Afronta, na espécie, ao disposto no art. 61, § 1º, II, a e c, da Constituição Página21 de 1988, o qual se aplica aos Estados-membros, em razão do princípio da simetria. (ADI 2.192, rel. min. Ricardo Lewandowski, j. 4-6-2008, DJE de 20-6-2008)

O Supremo Tribunal tem assim decidido por entender que a cláusula de reserva de iniciativa do processo legislativo, estabelecida na Carta Magna, excepciona o princípio geral da legitimação concorrente para o processo de formação das leis, configurando a sua inobservância vício formal de inconstitucionalidade. (ADI 4.154/MT, rel. min. Ricardo Lewandowski, j. 26-5-2010, DJe-110 de 18-06-2010)

Além de tudo já exposto, o Parecer não se atenta ao parágrafo único do art. 247 da Constituição Federal que afirma que: “na hipótese de insuficiência de desempenho, a perda do cargo somente ocorrerá mediante processo administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa”. Ou seja, ainda que seja feita uma avaliação de desempenho, esta deve ser imediatamente seguida de um processo administrativo disciplinar que, só então, poderá afetar a estabilidade do servidor público e causar a perda do cargo. Mas a Comissão entende que o termo “procedimento” apresentado no art. 41, § 1º, III, da Constituição Federal, não deixa de ser um processo administrativo, sendo tão somente um rito mais abreviado. “Tal fundamentação é um tanto descabida e inconstitucional, afinal, a Constituição Federal foi expressa ao fazer a distinção entre processo e procedimento” (BRITTO, 2017, p.22).

Pelo texto da Constituição, não se trata de um rito mais simplificado para o processo administrativo, mas, sim, de um procedimento necessário antecedendo instauração do processo administrativo para a perda do cargo do servidor público que foi avaliado com insuficiência de desempenho (BRITTO, 2017).

Ademais, é possível apontar outra possível inconstitucionalidade pelo fato de alguns pontos do projeto de Lei permitirem um grau de subjetividade na avaliação de desempenho dos servidores, o que implicaria em ofensa ao princípio da impessoalidade configurando uma inconstitucionalidade material prevista no artigo 37 da Constituição Federal. Diante desta situação, uma demissão por perseguição, conflitos pessoais ou simplesmente pelo abuso de autoridade da chefia imediata estaria legitimada pela Lei. A questão cria um risco ao servidor público que terá o seu futuro no cargo diante do livre arbítrio de seus superiores hierárquicos.

Os fatores fixos de avaliação: qualidade e produtividade não dependem apenas do servidor, mas sim de um conjunto de questões que favorecem essas características. Sabe-se que os órgãos públicos da administração direta e indireta, muitas das vezes não possuem todos os recursos para um bom desempenho das atividades ali prestadas. Dessa forma, CASSEL et al. (2017) ressalta que:

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.

Já no que tange ao princípio da impessoalidade, CASSEL et al. (2017) destaca que a avaliação do relacionamento profissional, assim como do compartilhamento de conhecimento do servidor afeta diretamente esse instituto. Isso acontece porque a chefia usará critérios subjetivos para adentrar a vida pessoal do trabalhador na hora de avaliar esses critérios. Ainda, deverá usar a sua própria compreensão do que são vínculos pessoais e construtivos, e quais conhecimentos devem ser compartilhados para dar uma nota que poderá determinar a demissão daquele funcionário.

Por fim, conclui-se que a propositura do Projeto, interfere em matéria de competência privativa do Poder Executivo, viola o princípio da harmonia e independência entre os Poderes, contemplado no art. 2º, ignora o que dispõe o art. 39, bem como o art. 61, § 1º, inciso II, alínea c, sendo todos da Lei Maior do Estado.

**2.4 O paralelo entre as alternativas para a melhoria no sistema de avaliação do servidor público e as emendas propostas**

Diante do exposto, é compreensível que o desempenho dos servidores públicos seja regulamentado com mais rigor. Entretanto, Souza (2002) destaca a complexidade na avaliação dos serviços prestados, uma vez que, no setor público, envolve fatores políticos e ideológicos, os quais devem ser analisados de acordo com a missão da administração e as necessidades da sociedade. Diferentemente do setor privado, onde a avaliação de desempenho está intimamente ligada ao lucro gerado por cada empregado.

Sendo assim, existem outras sugestões doutrinárias de avaliação para a melhoria do setor, principalmente no que diz respeito ao atendimento ao público. Lima, Meirelles e Ramos (2018) acreditam que, além das provas objetivas já aplicadas, uma entrevista detalhada sobre o perfil profissional do candidato ajudaria o setor de RH a distribuir melhor as funções dentro do órgão. Sabe-se que a maioria dos concursos públicos não exige experiência profissional anterior, por isso, um treinamento mais rígido ajudaria aqueles que não possuem familiaridade com a função exercida.

Segundo documentos da tramitação do Projeto de Lei, a Emenda nº 15, de autoria da Senadora Vanessa Grazziotin (partido do PCdoB/AM), objetivava o acréscimo de um membro, representante de entidade sindical, na comissão avaliadora. Ainda, os outros dois membros deveriam contar com a anuência do avaliado para integrar a comissão. A alteração foi rejeitada por entendimento de que essa comissão não seria impessoal, visto que três membros poderiam colocar-se em favor do servidor.

Porém, os dois membros não seriam escolhidos pelo servidor, mas sim, receberiam a anuência deste para participarem da comissão. Fazendo uma analogia com o direito processual civil, a figura de um juiz considerado suspeito demonstra a garantia de todo cidadão em ter um julgamento, mesmo que em forma de avaliação, sem vícios caracterizados por questões pessoais.

Já a Emenda nº 18, também de autoria da Senadora Vanessa Grazziotin, propunha a implantação do sistema de avaliação periódica a treinamento prévio específico das chefias imediatas e dos demais membros das comissões de avaliação. Essa alteração foi rejeitada sob o argumento de que a chefia imediata, competente para tal avaliação, já deveria ser capacitada, uma vez que a atividade já é inerente ao seu cargo.

Não obstante, além de se tratar de um método novo, historicamente os servidores públicos não estão preparados para tal função, visto que, nos últimos anos, a avaliação tem sido negligenciada e pouco incentivada. Souza (2002) ainda destaca que, o importante nessa função é “colocar o homem certo no lugar certo”, descobrir a verdadeira vocação daquele profissional, e não apenas focar em premiar ou punir segundo seu desempenho. Assim, um treinamento específico para tal atividade deveria ser considerado e aplicado para uma avaliação mais efetiva e humanizada.

Por último, destaca-se também a Emenda nº 20, proposta pela Senadora Vanessa Grazziotin, que legitimava o órgão de recursos humanos a impedir a exoneração do servidor se o baixo desempenho tivesse sido motivado por fatores externos. Sua rejeição foi justificada por, entre outros motivos, que: “ditos fatores exógenos não justificam, em absoluto, a conduta desidiosa ou a fraca performance do servidor”.

Mas, de acordo com Tertuliano (2003), corpo e mente são inseparáveis, fazendo com que fatores externos interfiram diretamente no cotidiano profissional dos indivíduos. Então, em vez de ignorar essas questões como se não afetassem de fato aquele trabalhador, o órgão poderia identificar quais fatores exógenos mais influenciam no desempenho dos servidores e aplicar técnicas para amenizar esse problema, criando um ambiente de trabalho mais ergonômico.

O fato é que todas as emendas propostas, que efetivamente tinham o objetivo de tornar menos subjetivo o processo de avaliação do servidor, não foram acolhidas, de modo que o projeto de Lei, se aprovado, pode acarretar numa brecha para perseguições de cunho pessoal ou mesmo político, de modo a ameaçar a estabilidade do servidor, em franca violação ao art. 41 da Constituição Federal.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

# Depois de uma breve análise sobre o assunto, é nítida a necessidade de explanar e discutir a situação atual do servidor público e suas possíveis alterações com base no projeto de Lei Complementar n°116/2017. Assim como o número de concursados cresceu nos últimos tempos, o desemprego também atingiu números alarmantes neste ano de 2019.

Dessa forma, pode-se dizer que não há uma real necessidade da aplicação dessas novas medidas de avaliação, visto que a Administração Pública já estabelece métodos punitivos aos servidores que não cumprem efetivamente com suas obrigações. Também é possível destacar que no contexto político vigente há uma ampliação de mecanismos que violam essa estabilidade, como o crescimento de terceirizações e uma maior possibilidade de contratação temporária para atividades de meio e fim dentro do serviço público (CASSEL et al., 2017).Por conseguinte, é preciso levar em conta não apenas as questões legais do Projeto de Lei em si, mas também a sua real necessidade no momento. Considerando que o conhecimento técnico dos ocupantes de cargos públicos é evidente, o que falta para um serviço de qualidade está majoritariamente relacionado às áreas de atuação, ou seja, questões que envolvem o setor de Recursos Humanos (LIMA; MEIRELLES; RAMOS, 2018).

# Logo, os anseios da sociedade por um atendimento público de qualidade não podem ser ignorados, uma vez que a remuneração paga aos servidores nada mais é do que uma contribuição coletiva daqueles que pagam impostos diariamente. Entretanto, deve-se entender que a estabilidade é uma garantia de proteção ao trabalhador concursado, e a sua flexibilização poderá prejudicar consideravelmente a qualidade e produtividade no setor público (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

# REFERÊNCIAS

BRASIL, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Brasília, 5 de outubro de 1988.

BRASIL, SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AÇÃO DECLARATÓRIA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 4154. ADI 4154, Relator(A): Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, Julgado Em 26/05/2010, Dje-110 DIVULG 17-06-2010 PUBLIC 18-06-2010 EMENT VOL-02406-02 PP-00246.

BRASIL, SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AÇÃO DECLARATÓRIA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 2192. ADI 2.192, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, j. 4-6-2008, DJE de 20-6-2008.

BRITTO, Cezar. **Parecer jurídico sobre o PL 116/17. Demissão do Servidor Estável por Insuficiência de Desempenho**. Brasília, 14 de nov. de 2017. Disponível em <<http://www.sintfesp.org.br/sintfesp/noticias.php?id=2682>>, acesso em 17.09.2019.

CASSEL, Rudi*et al*. **Nota técnica ao Sindicato Nacional dos Peritos Federais Agrários – SindPFA sobre a constitucionalidade do Projeto de Lei n. 116/2017**. Brasília, 23 de agosto de 2017. Disponível em <<https://sindpfa.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Juridico_Nota_Tecnica_PLS_116_2017_23_8_2017.pdf>>, acesso em 17.09.2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 23. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HARVEY, D. (1993). **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança social***.* 2a ed. São Paulo: Edições Loyola.

LIMA, Andreia Aparecida; MEIRELLES, Renato de Souza; RAMOS, François Silva. SERVIDOR PÚBLICO, SEUS CONHECIMENTOS E EXPECTATIVAS NAS FUNÇÕES PÚBLICAS DESEMPENHADAS E OS DESAFIOS DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS NO SETOR PÚBLICO. **Revista Facthus de Administração e Gestão**, Uberaba, v. 1, n. 3, p.45-64, jan. 2018.

NASCIMENTO, Elicio. **Considerações sobre a perda da estabilidade no serviço público conforme a previsão constitucional e as novas regras do PLP (Projeto de Lei Complementar) 248/98.** 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/71523/consideracoes-sobre-a-perda-da-estabilidade-no-servico-publico-conforme-a-previsao-constitucional-e-as-novas-regras-do-plp-projeto-de-lei-complementar-248-98>. Acesso em: 31 ago. 2019.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 1, p.192-207, jan. 2013.

SENADO FEDERAL**. Atividade Legislativa: Projeto de Lei do Senado n° 116, de 2017 (Complementar)**. Disponível em:<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128876>. Acesso em: 31 ago. 2019.

SILVA, Luís Fernando. **É inconstitucional o Projeto de Lei que prevê a demissão de servidor público por insuficiência de desempenho.** 2017. Disponível em: <https://www.slpgadvogados.adv.br/noticias/e-inconstitucional-o-projeto-de-lei-que-preve-demissao-de-servidor-publico-por>. Acesso em: 10 set. 2019.

SOUZA, Teresa Cristina Padilha de. **MÉRITO, ESTABILIDADE E DESEMPENHO: INFLUÊNCIA SOBRE O COMPORTAMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO.**2002. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Executivo, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Rio de Janeiro, 2002.

TERTULIANO, Kirian Luiz. **Fatores externos que afetam a produtividade humana em seu ambiente de trabalho.** 2003. 149 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis.

**O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade dos autores.**

1. - Discente do curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais/Unidade Ituiutaba – *e-mail*: lara.beatriz.itba@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. - Discente do curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais/Unidade Ituiutaba – *e-mail*: lcandidocamillo@gmail.com [↑](#footnote-ref-2)
3. - Doutorando em Direito pelo UNICEUB; Mestre em Direito e Políticas Públicas; Docente do curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais/Unidade Ituiutaba – *e-mail*: jhparizzi@gmail.com [↑](#footnote-ref-3)