



Nota Técnica

Brasília, 24 de julho de 2017.

Ementa: Constitucional. Administrativo. Agentes de segurança do Poder Judiciário 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 96 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 ordinária nº 11.416 de 2006. Portaria Conjunta nº 1, de 7 de março de 2007.

Consulta o **Sindicato dos Servidores das Justiças Federais no Estado do Rio de Janeiro – Sisejufe**, 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.

Diante disso, no âmbito do Poder Judiciário, a alínea “b” do inciso II do artigo 96 da Constituição assegura a iniciativa para dispor sobre o regime específico das suas carreiras². Em respeito a essa prerrogativa, foi editada a Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, que dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União. Com isso, a presente Lei já regulamenta a avaliação formal de desempenho dos servidores, e condiciona o desenvolvimento na carreira, mediante progressão e promoção pelos critérios fixados em regulamento e de acordo com o resultado de avaliação formal de desempenho.

Ou seja, a Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006 já regulamenta, no âmbito do Poder Judiciário, o desempenho do servidor mediante avaliação formal, bem como, ainda dá autonomia para os próprios Tribunais, dentro de suas competências, o desenvolvimento gerencial:

Do Desenvolvimento na Carreira

² Constituição: Art. 96. Compete privativamente: [...] II - ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores e aos Tribunais de Justiça propor ao Poder Legislativo respectivo, observado o disposto no art. 169: [...]b) a criação e a extinção de cargos e a remuneração dos seus serviços auxiliares e dos juízos que lhes forem vinculados, bem como a fixação do subsídio de seus membros e dos juizes, inclusive dos tribunais inferiores, onde houver;



Art. 9º O desenvolvimento dos servidores nos cargos de provimento efetivo das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário dar-se-á mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º A progressão funcional é a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte dentro de uma mesma classe, observado o interstício de um ano, sob os critérios fixados em regulamento e de acordo com o resultado de avaliação formal de desempenho.

§ 2º A promoção é a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observado o interstício de um ano em relação à progressão funcional imediatamente anterior, dependendo, cumulativamente, do resultado de **avaliação formal de desempenho** e da participação em curso de aperfeiçoamento oferecido, preferencialmente, pelo órgão, na forma prevista em regulamento.

Art. 10. Caberá ao Supremo Tribunal Federal, ao Conselho Nacional de Justiça, aos Tribunais Superiores, ao Conselho da Justiça Federal, ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho e ao Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, no âmbito de suas competências, instituir Programa Permanente de Capacitação destinado à formação e aperfeiçoamento profissional, bem como ao **desenvolvimento gerencial**, visando à preparação dos servidores para desempenharem atribuições de maior complexidade e responsabilidade. (grifou-se)

(...)

Art. 26. Caberá ao Supremo Tribunal Federal, ao Conselho Nacional de Justiça, aos Tribunais Superiores, ao Conselho da Justiça Federal, ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho e ao Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, no âmbito de suas competências, baixar os atos regulamentares necessários à aplicação desta Lei, observada a uniformidade de critérios e procedimentos, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar de sua publicação.

Diante dessa autonomia, veiculada pela Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, foi elaborada a Portaria Conjunta nº 1, de 7 de março de 2007 (anexa), pelo Supremo Tribunal Federal, Conselho Nacional de Justiça, Tribunais Superiores, Conselho da Justiça Federal, Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. Dessa maneira, o seu Anexo IV, em seu artigo 4º, com base no que se viu da Lei 8.112, de 1990, já dispõe sobre os critérios avaliativos:

Art. 4º A avaliação para fins de progressão funcional abrangerá cada período de doze meses de exercício no cargo, durante os quais será acompanhada a atuação do servidor em relação a fatores de desempenho, previstos em regulamento de cada órgão, tais como:

- I – iniciativa;
- II – trabalho em equipe;
- III – comunicação;
- IV – autodesenvolvimento;
- V – competência técnica;



VI – relacionamento interpessoal.

Parágrafo único. A progressão funcional do servidor em estágio probatório observará os critérios de avaliação desse estágio previstos no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União.

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.³ (grifou-se)

Dessa maneira, na hipótese de aprovação, a Lei complementar não poderia conflitar com o regime específico do servidor do Judiciário, dado que a autorização constitucional para regulamentar tal matéria não dispensa o respeito à iniciativa legislativa⁴. Além disso, também é necessário a 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

³ 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.

⁴ 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 Poder Judiciário, conforme anteriormente esclarecido, a Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006 normatiza 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.



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 11.416, de 15 de dezembro de 2006, e a Portaria Conjunta nº 1, de 7 de março de 2007, apresentam-se como normas específicas no âmbito das carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União, 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 intelecção 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 pública⁵. (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 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;

⁵ 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



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.**”⁶ (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.

⁶ BARRETO, Daiane Garcias. Sinopses Jurídicas de Direito Administrativo, 2^o ed. Edijur, São Paulo, 2012. U-OS



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.

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 pétreia, 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 11.416 de 15 de dezembro de 2006, pois conforme já demonstrado, a lei especial que já versa sobre o tema prevalece sobre a lei geral.

Por fim, 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.

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