

Fundamentação a ser inserida ou anexada ao ANEXO VI da Portaria SRF n.º 1.169/04

Ilustre Sr(a) _____, Chefe da _____

Com fundamento no Artigo 9º da Portaria SRF n.º 1.169, de 6/10/04 e artigo 8º, § 1º do Decreto n.º 5.189, de 19/8/04, vem apresentar as razões de recurso contra a Avaliação de Desempenho Individual para efeitos de pagamento da parcela individual da Gratificação de Incremento da Fiscalização e da Arrecadação – GIFA, nos seguintes termos:

A avaliação individual, com repercussão na remuneração, não encontra qualquer autorização ou determinação constitucional e legal para existir. Ao contrário, há expressa vedação da Lei Maior à sua instituição. Em sumária conclusão, o ocupante do cargo de Chefia deliberam por seus próprios critérios pessoais e subjetivos, o “quantum” a ser percebido por cada um de seus subordinados a título de GIFA.

A avaliação trimestral a que cada Auditor Fiscal está compulsoriamente submetida e disciplinada pelo Decreto n.º 5.189/04 e pela Portaria SRF n.º 1.169, de 6/10/04 que instituiu cinco fatores de referência como critérios para a aferição do desempenho do servidor avaliado e, conseqüentemente, o “quantum” a ser percebido a título de GIFA.

Cada Auditor Fiscal recebe na avaliação uma pontuação que irá determinar, segundo formulação e cálculo matemático próprios da portaria administrativa, o percentual da GIFA a ser percebido no próximo trimestre, em sua remuneração mensal.

Os fatores criados pelo Decreto n.º 5.189/04, art. 7º, descritos, posteriormente na Portaria SRF n.º 1.169/04 são: (i) Dedicção e compromisso com a instituição (Assiduidade e responsabilidade); (ii) Conhecimento do Trabalho e autodesenvolvimento; (iii) Qualidade e Produtividade; (iv) Criatividade e Iniciativa; (v) Disciplina e Relacionamento Interpessoal (com o público interno e externo).

Note-se que os fatores criados pela Portaria Administrativa da Secretaria da Receita Federal são subjetivos. Não podem ser mensurados através de métodos, sistemas ou mecanismos objetivos, claros, incontroversos e de ordem genérica.

Tome-se como exemplo a avaliação e a pontuação para o fator conhecimento do trabalho e autodesenvolvimento, de valoração pessoal do agente avaliador, exclusivamente, uma vez que o conhecimento do trabalho do servidor avaliado, “lato sensu”, é incontroverso. Este servidor submeteu-se ao concurso público, foi aprovado e se classificou para ingresso no serviço público.

De pouco importaria a pontuação de 0 a 10 deste fator, pois o servidor analisado, por definição legal, está em condições de exercer suas funções, uma vez que foi aprovado nas duas fases do certame, foi nomeado, tomou posse e entrou em exercício. A partir da avaliação pelo fator conhecimento do trabalho e auto desenvolvimento – criado pela Portaria Administrativa – a remuneração do servidor ficou comprometida e sujeita ao subjetivismo do agente avaliador.

À guisa de exemplo é trazida à colação e abaixo transcrita a “motivação” das avaliações dos fatores sob julgamento: **(inserir as informações constantes da FADI)**

Registre-se o descaso nestas justificativas quanto à motivação do ato administrativo e à objetividade para fundamentá-las.

A justificativa do agente avaliador, por exemplo, não declina objetivamente o que é idéia inovadora, favorecimento do espírito de equipe. Fica evidente a subjetividade no critério valorativo. Aliás, os fatores sob julgamento não são bens quantificáveis, sendo muitas vezes fluidos e variáveis, de acordo com aquele que o interpreta.

Propostas inovadoras, assumir desafios, responsabilidade e liderança de trabalhos são elementos subjetivos, adjetivados, não mensuráveis, imprecisos e indefinidos. Para cada avaliador há um grau próprio e peculiar de intensidade destes elementos, de modo que cada um irá julgar de acordo com sua subjetividade e não de acordo com um padrão – “standard” – geral e comum a todos os Auditores Fiscais da Receita Federal.

A motivação apresentada confessa que a remuneração do servidor foi fixada pela autoridade administrativa em percentuais inferiores, pois o servidor é ativista dos movimentos sindicais. (adequar ao caso particular)

É evidente, pois, o desvio da finalidade da avaliação individual, utilizada pelo agente avaliador.

Nesse compasso, impõe-se invocar os ensinamentos doutrinários de Lúcia Valle Figueiredo, *in* "Curso de Direito Administrativo", Malheiros, 4a. Edição, página 47. A razoabilidade impõe o afastamento de “standards” pessoais, como bem definiu a ilustre professora:

“É por meio da razoabilidade das decisões tomadas que se poderá contrastar atos administrativos e verificar se estão dentro da moldura comportada pelo Direito. Ver-se-á, mais adiante, que não é lícito ao administrador, quando tiver de valorar situações concretas, depois da interpretação, valorá-las a lume de seus standards pessoais, a lume da sua ideologia, a lume do que entende por ser bom, certo, adequado no momento, mas a lume de princípios gerais, a lume da razoabilidade, do que, em Direito Civil, se denomina valores do homem médio.”

Os fatores instituídos pela Portaria SRF n.º 1.169, de 6/10/04 são “standards” pessoais, como **espírito de equipe, idéias renovadoras, desafios, responsabilidade, liderança**. Indaga-se, pois, qual seria o critério para quantificar a **liderança** do servidor, ou o grau de suas **idéias renovadoras** para então remunerá-lo?

Weida Zancaner, Razoabilidade e Moralidade, Direito Administrativo e Constitucional – Estudos em Homenagem a Geraldo Ataliba 2, Malheiros Editores, página 623 e 624, assim discorre sobre o princípio da razoabilidade: **“determina a coerência do sistema em que a falta de coerência, de racionalidade de qualquer lei, ato administrativo ou decisão jurisdicional gera vício de legalidade, pois o Direito é feito por seres e para seres racionais, para ser aplicado em um determinado espaço e em uma determinada época... O princípio da razoabilidade compreende... a verificação de se estes atos foram ou não editados com reverência a todos os princípios e normas componentes do sistema jurídico a que pertencem, isto é, se esses atos obedecem ao esquema de prioridades adotado pelo próprio sistema.”**

Reitere-se que o bom desempenho do servidor avaliado, **“lato sensu”**, é incontroverso, pois este se submeteu ao concurso e se classificou para ingresso no serviço público. O servidor analisado, **por definição legal**, está em condições de exercer suas funções.

Logo, o próprio exercício do cargo é de per si o desempenho que dispensa avaliação para fins remuneração, cabendo ao Auditor Fiscal, a percepção da **GIFA individual**, na sua totalidade, 30% - uma vez que as restrições e condicionantes não estão previstas em Lei.

Desta forma, considerando a carência de motivação que contraria a lei 9.784/99, desprovida de elementos fáticos e objetivos que justifiquem as conclusões da Avaliação por Desempenho Individual da GIFA, fatos que contrariam os Princípios que regem a Administração Pública, especialmente a Impessoalidade, a Legalidade e a Finalidade do ato Administrativo, requer a revisão da referida Avaliação para que seja atribuído aos fatores descritos na Ficha de Avaliação de Desempenho Individual – FADI os valores máximos permitidos pela norma.

Termos em que,
Pede deferimento.

(AFRF – Nome e matrícula SIAPE)