



PREFEITURA MUNICIPAL DE GASPAR
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS
DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS



rotina de trabalho, inobstante a chefia imediata tê-la, incisivamente, estimulada para tanto; grande resistência em acatar ordens, capacidade defasada para assumir responsabilidades; demonstrou pouco conhecimento e domínio sobre seu trabalho, realizando apenas tarefas simples e a ela designadas; baixa produção de trabalho e geralmente com indisposição para fazê-lo; demonstrou não se comunicar de maneira clara e precisa, com relacionamento não harmonioso com os colegas de trabalho, visto que isto é resultado de seu comportamento insatisfatório geral; não apresentou espírito de equipe, sem contribuir com a produção coletiva do setor; não zelou a contento pela organização e manutenção do local de trabalho.

Diante dessa queda considerável, inobstante as tentativas de estimulação e desenvolvimento profissional da servidora por parte do empregador, após esta avaliação a Comissão de Avaliação de Estágio Probatório se reuniu algumas vezes e colocou em pauta a discussão referente à servidora Tainara. Concluiu-se que, tendo em vista o prazo avançado e as inúmeras tentativas de resgate da servidora, sem obtenção de sucesso, seria necessária a produção deste relatório para o encaminhamento à exoneração.

Importante destacar que as trocas de chefia avaliadora e de setor ocorreram com o intuito de driblar qualquer questão pessoal que por ventura estivesse envolvida na avaliação da profissional, visando, inclusive, o resgate e melhor adaptação da mesma, ou até mesmo para a melhor utilização de suas potencialidades técnicas e pessoais, o que não ocorreu.

Em resumo, nesses quase três anos de serviço público, Tainara iniciou apresentando bom desempenho, seguido de queda significativa com encaminhamento para acompanhamento sócio-funcional adequado, melhorou e apresentou nova queda significativa, denotando desinteresse por honrar seu cargo enquanto servidora pública.

Portanto, Tainara **NÃO ESTÁ APTA AO SERVIÇO PÚBLICO**, devendo ser encaminhada para exoneração.

Fazem parte deste relatório (em anexo), os formulários de **Avaliação de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, Ficha de Acompanhamento do desempenho do**

[Handwritten signatures and initials]



PREFEITURA MUNICIPAL DE GASPAR
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS
DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS



Servidor em Estágio Probatório, referentes à avaliação do período de junho/2013 e dezembro/2015, Decreto de Nomeação.

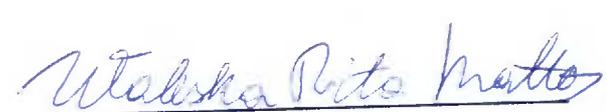
Diante dos fatos aqui levantados, a teor das Leis 1.305/91 e 1.357/92 e do Decreto Municipal nº. 197/2003, remetemos este relatório e os documentos que o integram à apreciação do Secretário de Administração e Gestão que deverá emitir parecer sobre a permanência ou não da servidora.

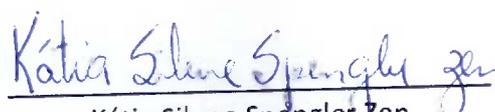
Gaspar, 02 de junho de 2016.


Jeferson Debus
Presidente da Comissão

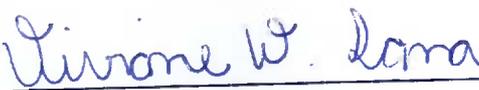

Lucimara Rozanski Silva
SINTRASPUG


Márcia Zen dos Santos
Membro


Waleska Rita Mattos
Membro


Kátia Silene Spengler Zen
Membro


Valdéria Stanke Pamplona
Membro


Viviane Wehmuth Lana
Membro



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



EXCELENTÍSSIMO SENHOR SECRETÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DO MUNICÍPIO DE GASPAR.

*A procuradoria,
tomar as providências.*

[Signature]

04/07/2016

[Signature]

30/06/16

[Signature]

TAINARA ZIMERMANN, brasileira, solteira, servidora pública municipal, portadora da Cédula de Identidade n. 6032858 SSP/SC, inscrita no Cadastro de Pessoas Físicas sob o n. 085.508.749-81, domiciliada em Indaial (SC), onde reside na Rua São Bruno, n. 357, bairro João Paulo II, CEP 89.130-000, frequenta a presença de V. Exa, com fundamento no art. 5º, inciso LV da Constituição Federal, para apresentar sua DEFESA ESCRITA no procedimento de avaliação no estágio probatório referente ao período de junho de 2015 a dezembro de 2015, e o faz deduzindo os seguintes argumentos.

[Signature]



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



1. QUADRO FÁTICO SUBJACENTE

A servidora avaliada ocupa o cargo de provimento efetivo de Escrivão, nomeada por meio do Decreto n. 5.511 de 14 de junho de 2013, lotada e em exercício na Secretaria Municipal de Administração e Gestão.

Nessa condição, a servidora está submetida à avaliação especial de desempenho, nos termos do art. 41, § 3º da Constituição Federal de 1988 e art. 21 e seguintes da Lei Ordinária Municipal n. 1.305/1991.

Na primeira avaliação (período de junho de 2013 a dezembro de 2013) a servidora avaliada exercia as funções do cargo nesta Secretaria, tendo obtido nota máxima (100 pontos).

Na segunda avaliação (janeiro de 2014 a junho de 2014) a servidora manteve uma nota alta (96 pontos e 100 possíveis).

Na terceira avaliação (julho de 2014 a dezembro de 2014) a servidora avaliada teve nota 65.

Posteriormente, na quarta avaliação (janeiro de 2015 a junho de 2015) a servidora avaliada teve nota 80.

Por fim, na avaliação objeto desse processo, referente ao período de julho de 2015 a dezembro de 2015, a servidora avaliada teve nota 51, sendo "encaminhada para exoneração" (conforme consta expressamente no formulário).



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



Não obstante isso, a avaliação da servidora é nula.

Além das nulidades insanáveis a seguir apontadas, no mérito, a servidora avaliada possui competência e preenche todos os requisitos para permanecer no exercício do cargo para o qual foi aprovada.

É o que se passa a demonstrar e que ficará comprovado durante a instrução processual.

2. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.

Para facilitar a compreensão de uma das teses a seguir expostas, a servidora esclarece que, além dos dispositivos constitucionais aplicáveis à espécie, a legislação aplicável, no que se refere à avaliação no estágio probatório, é:

- a) Lei Ordinária Municipal n. 1.305/1991, que institui o Regime Jurídico Único dos servidores públicos municipais de Gaspar, nos artigos 21 a 23;
- b) Lei Ordinária Municipal n. 1.357/1992, que institui o Plano de Carreiras para os servidores do Poder Executivo de Gaspar e autarquias, nos artigos 22 a 25 e
- c) Decreto n. 197/2003, que institui o regulamento e o formulário de do servidor público municipal em estágio probatório.

3. PRELIMINARMENTE. NULIDADE DA AVALIAÇÃO. FATORES DE AVALIAÇÃO NÃO PREVISTOS EM LEI.



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 99.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



Na avaliação da servidora, foram utilizados fatores que não constam em lei.

Com efeito, nos termos do art. 21 da LOM 1.305/1991, são fatores de avaliação:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade.

Além dos referidos, o art. 22 da LOM 1.357/1992 elenca mais alguns fatores de avaliação, *verbis*:

- I - Produtividade Funcional;
- II - Iniciativa;
- III - Cooperação;
- IV - Qualidade de Trabalho;
- V - Responsabilidade;
- VI - Cursos de Aperfeiçoamento.

Não obstante isso, conforme o formulário de avaliação, foram usados outros fatores na avaliação da servidora.

É o caso, por exemplo, dos fatores "e) conhecimento para o trabalho e ética"; "g) relacionamento com os demais"; "h) flexibilidade" e "i) cuidados com materiais, equipamentos e ambiente".



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



Além disso, o fator de avaliação denominado "cooperação" (art. 22, III da LOM 1.357/1992) não foi utilizado no procedimento de avaliação.

Esses fatores de avaliação adicionais, estão previstos no Decreto n. 197/2003, em seu art. 3º:

Art. 3º. O formulário de que trata este decreto contém tabela de indicadores e os seguintes fatores de avaliação, que atende a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor:

- a) Frequência/assiduidade - refere-se à frequência do servidor, considerando especialmente o número de faltas e os transtornos gerados no local de trabalho, tendo em vista sua ocorrência.
- b) Pontualidade - avalia o cumprimento do horário de trabalho estabelecido, tendo em vista atrasos e saídas antecipadas.
- c) Iniciativa - capacidade de dar soluções corretas e adequadas aos problemas surgidos no trabalho e contribuir com novas idéias.
- d) Disciplina e Responsabilidade - refere-se à capacidade do servidor de acatar ordens de seu superior, com boa vontade e responsabilidade, a fim de realizar as tarefas de sua competência, com zelo e dedicação; (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)
- e) Conhecimento para o trabalho e ética - demonstração de conhecimentos técnicos e práticos para a execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho e de seu órgão de lotação. Demonstra compromisso profissional, legal e moral. Desenvolve seu trabalho com honestidade, descrição e sigilo; (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)
- f) Produtividade e qualidade no trabalho - quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos quanto ao volume de tarefas, prazos e qualidade referentes aos objetivos da unidade.
- g) Relacionamento com os demais - habilidade de trocar, discutir idéias e comunicar-se com a equipe de trabalho e público em geral, de forma clara, com argumentação precisa e apoiando-se no respeito mútuo.
- h) Flexibilidade - capacidade de adequar-se a novas realidades no trabalho, buscando as alterações necessárias à nova situação, de forma a garantir a qualidade das ações no local de trabalho, de acordo com as metas de seu órgão de lotação.



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



i) Cuidados com materiais, equipamentos e ambiente - zelo e organização na manutenção de materiais, equipamentos e ambiente de trabalho, bem como os cuidados que tem quanto a sua conservação.

j) Aproveitamento em programas de capacitação - avalia o interesse que o servidor possui em participar dos programas, bem como a utilização em situações práticas de trabalho, dos conhecimentos e técnicas neles apresentados. (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)

De uma rápida leitura do dispositivo acima transcrito, se percebe que o Prefeito Municipal criou alguns fatores de avaliação, para além do previsto em lei, por meio de decreto.

Ora, é possível criar novos fatores para a avaliação dos servidores em estágio probatório?

A resposta é, certamente, não.

Com efeito, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a figura do decreto "autônomo", que cria direito novo, não se coaduna com a ordem constitucional.

Esse é o entendimento da professora MARIA SYLVIA ZANELLA DI PIETRO, para quem "A partir da Constituição de 1988, não há fundamento para esse tipo de decreto no direito brasileiro, salvo nas hipóteses previstas no artigo 84, VI, da Constituição, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 32/01 (...)".¹

¹ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 25ª edição. São Paulo: Atlas, 2012, p. 240.



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



E não se diga que referido decreto possui legitimidade diante do que prevê o § 3º do art. 24 da LOM 1.357/1992.

A uma, pois o referido dispositivo é claramente inconstitucional.

A duas, porque dar esse poder ao Chefe do Poder Executivo, é dar a possibilidade de adoção de critérios de avaliação *ad hoc* e criação de verdadeiros juízos de exceção (art. 5º, inciso XXXVII da CRFB/1988).

A três, porque o regime jurídico dos servidores públicos, incluídos os critérios da sua avaliação especial para fins de estágio probatório, devem estar previstos em lei.

Portanto, a utilização, na avaliação da servidora, de fatores não previstos em lei, leva a nulidade da avaliação.

4. AINDA PRELIMINARMENTE. AVALIAÇÃO FEITA POR SERVIDOR SEM COMPETÊNCIA LEGAL.

Tanto a LOM 1.305/1991 (art. 22), quanto o Decreto n. 197/2003 (art. 7º), preveem que a avaliação será realizada pelo chefe imediato do servidor avaliado.

Com efeito, é a chefia imediata que acompanha o servidor avaliado no seu dia-a-dia, se exerce de maneira correta as funções do seu cargo.



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMS KLOCK
OAB/SC 38.910



Na espécie, destaca-se trecho do *Relatório Circunstanciado* elaborado pela Comissão de Avaliação de Estágio Probatório, que atesta que “referente ao período entre junho/2015 e dezembro/2015 (5ª avaliação), realizada pelo Sr. José Lorival Lana, Diretor de Trânsito (...)”.

Ou seja, quem realizou a 5ª avaliação da servidora foi o atual Diretor de Trânsito, sr. José Lorival Lana, que efetivamente assinou o formulário de avaliação.

Não obstante isso, o senhor José Lorival Lana somente passou a exercer o cargo de provimento em comissão de Diretor Geral de Trânsito – e portanto, começou a coordenar e aferir o trabalho da servidora avaliada – em março de 2016, quando foi nomeado por meio do Decreto n. 6.846 de 04 de março de 2016.

Antes disso quem sempre foi a chefia imediata da servidora avaliada e quem lhe passava ordens e coordenava seu trabalho era o senhor Dirceu dos Passos.

Portanto, considerando que a avaliação da servidora foi realizada por servidor sem competência legal para tanto, a mesma é nula.

5. AINDA PRELIMINARMENTE. AVALIAÇÃO REALIZADA COM BASE EM INFORMAÇÕES GENÉRICAS.

A avaliação da servidora foi realizada com base em informações genéricas.



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



Com efeito, as informações prestadas no formulário de avaliação permitem concluir que não há objetividade na avaliação da servidora.

São atribuídos conceitos negativos à servidora com base em frases de conteúdo completamente vago, como:

"servidora não contribui com novas ideias ou soluções para otimizar a rotina de trabalho, inobstante a chefia tê-la estimulado para tanto";

"servidora possui grande resistência em acatar ordens";

"não demonstra capacidade para assumir responsabilidades por tarefas de sua competência";

"demonstra pouco conhecimento e domínio sobre seu trabalho";

"produz pouco";

"servidora não se comunica de maneira clara e precisa e não possui relacionamento agradável com os colegas";

"não apresenta espírito de equipe".

Ora, a avaliação do servidor no estágio probatório, notadamente quando da atribuição de conceitos negativos, deve vir estribada em fatos determinados.

É preciso um mínimo de objetividade.

Na lição de MARÇAL JUSTEN FILHO, *"não será válida avaliação fundada em critérios subjetivos, quer conduza a conclusão favorável, quer resulte em juízo negativo sobre o desempenho do sujeito. A avaliação deverá orientar-se*



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.928

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



*por critérios os mais objetivos possíveis, que tomem em vista os dados exteriores da conduta do sujeito ao longo do tempo*².

No caso dos autos, não há objetividade na avaliação, o que inviabiliza, inclusive, o direito à ampla defesa e ao contraditório (art. 5º, inciso LV da CRFB/1988).

Para emissão de juízo, é preciso antes de tudo a indicação de fatos certos e determinados, que levem a conclusão de que a servidora *não se comunica de maneira clara e precisa ou produz pouco*.

Com efeito, não menção de nenhuma orientação específica dada à servidora avaliada ou de treinamento realizado.

Conforme julgado do Tribunal de Justiça de Santa Catarina "*para afastar o risco de a demissão dissimular motivação política, o desempenho funcional do servidor deve ser acompanhado ao longo de todo o período do estágio probatório, registrando-se não apenas as suas deficiências mas, também, as orientações dadas para readaptá-lo. A avaliação não pode se restringir à manifestação do seu superior, notadamente se ocupante de cargo comissionado.*" (TJSC, Apelação Cível n. 1998.008231-5, de Correia Pinto, rel. Des. Newton Trisotto, j. 03-11-1998), com grifo acrescido.

A atribuição de conceitos negativos na avaliação da servidora, com base em critérios subjetivos, é causa de nulidade da avaliação.

² JUSTEN FILHO, Marçal. Curso de Direito Administrativo. 8ª edição. Belo Horizonte, Fórum, 2012, p. 901.



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



6. ÚLTIMA PRELIMINAR. CERCEAMENTO DE DEFESA. INTELIGÊNCIA DO ART. 5º, INCISO LV DA CRFB/1988.

Como destacado no item anterior, não fatos certos e determinados atribuídos à servidora para estribar a avaliação negativa.

Nesse cenário o direito de defesa fica sobremaneira prejudicado, considerando que a servidora não possui conhecimento prévio dos fatos que lhe são imputados por ocasião da avaliação.

Isso importa em cerceamento de defesa.

Veja-se que a Constituição Federal garante aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral o contraditório e a ampla defesa (art. 5º, inciso LV).

Ou seja, mais um motivo que determina a nulidade da avaliação realizada.

7. MÉRITO.

No mérito, considerando a avaliação genérica e sem fatos determinados, somente resta à servidora avaliada contestar veementemente as notas atribuídas.



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEZ KLOCK
OAB/SC 38.910



A servidora, não obstante, ter sido deslocada diversas vezes de setor, com mudanças de rotinas, sem treinamento (como no caso da DITRAN), sempre exerceu as funções do seu cargo com zelo e esmero.

E isso ficará comprovado na instrução processual.

Ante o exposto, requer:

(1) que esta Comissão declare a nulidade da avaliação da servidora Tainara Zimmermann, com a sua consequente aprovação na 5ª avaliação;

(2) alternativamente, caso esta Comissão entenda necessário, que a avaliação da servidora Tainara seja realizada pelo agente público capaz de fazê-lo, com a descrição detalhada dos fatos certos e determinados que dão suporte à atribuição das notas;

(3) requer ainda que a presente seja recebida e processada como defesa preliminar, sem prejuízo dos demais atos processuais inerentes à ampla defesa, com os meios e recursos próprios, postulando pela produção da prova documental inclusa e suplementar, testemunhal (com as oitivas do senhor DIRCEU DOS PASSOS e da senhora ELIZABETH OTIQUIR), oitiva da servidora avaliada, e outros que se fizerem necessários;

(4) por fim, a intimação da servidora avaliada por meio de seu Advogado constituído, Raul Ribas, inscrito nos Quadros da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional de Santa Catarina, sob o n. 38.938, que pode ser intimado dos atos



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



processuais na Rua São José, n. 449 (Ed. Boa Ventura, sala 2), Centro, CEP 89.110-000,
Gaspar (SC), sob pena de nulidade.

Pede e espera deferimento.

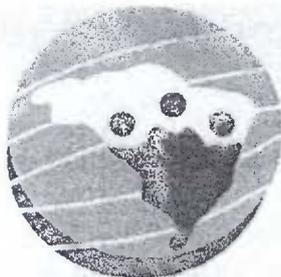
Gaspar (SC), 29 de junho de 2016.

Raul Ribas

Advogado – OAB/SC 38.938

Tainara Zimmermann
Tainara Zimmermann

Servidora avaliada



SINTRASPUG

Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Gaspar



Cada Vez Mais Forte

PROCURAÇÃO

OUTORGANTE: TAINARA ZIMERMANN, brasileira, solteira, servidora pública municipal, portadora da Cédula de Identidade n. 6032858 SSP/SC, inscrita no Cadastro de Pessoas Físicas sob o n. 085.508.749-81, domiciliada em Indaial (SC), onde reside na Rua São Bruno, n. 357, bairro João Paulo II, CEP 89.130-000.

OUTORGADO: KRIEGER, RAMOS, MOREIRA, RIBAS & KLOCK SOCIEDADE DE ADVOGADOS, pessoa jurídica de direito privado, registrada na OAB/SC sob o nº 2246/2014, inscrita no CNPJ sob nº 20.884.099/0001-49, com sede na cidade de Blumenau (SC), na Rua XV de Novembro, n. 1.502, 1º andar, Centro, CEP 89.010-002, bem como seus sócios, BRUNO THIAGO KRIEGER, brasileiro, solteiro, inscrito na OAB/SC sob o nº 37.318, EDUARDO RAMOS, brasileiro, solteiro, inscrito na OAB/SC sob o nº 39.721, FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA, brasileiro, solteiro, inscrito na OAB/SC sob o nº 38.908, RAUL RIBAS, brasileiro, solteiro, inscrito na OAB/SC sob o nº 38.938, e GABRIEL KLEMLZ KLOCK, brasileiro, solteiro, inscrito na OAB/SC sob o nº 38.910.

PODERES: São concedidos aos outorgados os poderes inerentes às cláusulas *ad et extra judicium*, para, onde com esta se apresentarem, independentemente de ordem ou nomeação, receber citação, proporem ações ou contestá-las; variarem de ações e pedidos; notificarem, interpelarem, discordarem, transigirem e desistirem; receberem quantias e dar quitação; arrematarem ou adjudicarem em qualquer praça ou leilão; interporem quaisquer recursos; requerer, assinar, praticarem, perante qualquer Órgão da Administração Pública Direta ou Indireta, Juízo, Instância ou Tribunal, tudo o que julgar conveniente e necessário ao bom e fiel desempenho do presente mandato, por mais especiais que sejam, inclusive substabelecer, com ou sem reserva de poderes, especialmente para propor apresentar defende-ia no procedimento de avaliação do estágio probatório em trâmite no Município de Gaspar

Gaspar (SC), 29 de junho de 2016.

Tainara Zimmermann
TAINARA ZIMERMANN – outorgante.



Ofício nº. 056/2016 - SAG

Gaspar, 03 de agosto de 2016.

A Senhora,
Tainara Zimmermann
Escriturária – Servidora Avaliada


Prefeitura Municipal de Gaspar
Tainara Zimmermann
Escriturária Matrícula 10.418
04/08/16

DECISÃO ACERCA DA DEFESA ESCRITA APRESENTADA PELA SERVIDORA TAINARA ZIMERMANN EM SEU PROCESSO ADMINISTRATIVO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO.

Diante do exposto recebo a presente defesa, e **DEFIRO** a produção de prova documental inclusa e suplementar, sendo que a defesa deve apresentar a documentação requerida no prazo de 5(cinco) dias a contar da data de recebimento desta.

Quanto a prova testemunhal requerida pela defesa da servidora, a mesma deverá apresentar juntamente com a documentação supracitada o rol das testemunhas que a defesa pretende ouvir, com suas respectivas justificativas para tal oitiva. Após a juntada do rol de testemunhas, será emitido o respectivo ato deferindo ou não a oitiva das mesmas.

Quanto aos demais fatos arguidos pela defesa, bem como requerimentos, deixo de analisar neste momento, sendo que a juntada da documentação requerida pela defesa, bem como suposta oitiva de testemunhas, poderá trazer novos argumentos ou fatos que contribuam para a tomada de decisão futuramente emitida por este Secretário.

Intime-se a defesa, na pessoa do seu Advogado, bem como a servidora avaliada, para no prazo de 5(cinco) dias, a contar do recebimento desta, juntar a documentação requerida e indicar as testemunhas que pretende ouvir, justificando a indicação.


CARLOS ALBERTO PEIXER VINCI
Secretário Municipal Interino de Administração e Gestão

Recebido em
04/08/2016 às
16h 10m
Bruno
K



KRMJX

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMEZ KLOCK
OAB/SC 38.910



EXCELENTÍSSIMO SENHOR SECRETÁRIO MUNICIPAL INTERINO DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO.

9/09/16

[Handwritten signature]
Prefeitura Municipal de Caspary
Carlos Alberto Beyer - Interim
Secretário de Administração e Gestão
Matrícula 12847

TAINARA ZIMMERMANN, já qualificada no procedimento de avaliação do estágio probatório referente ao período de junho de 2015 a dezembro de 2015, frequenta a presença de V. Exa. para expor e requerer o que segue.

Após a apresentação da defesa prévia, a servidora avaliada foi intimada para apresentar as provas que pretende produzir no procedimento.

Atendendo a decisão de V. Exa., a servidora avaliada junta aos autos os decretos de nomeação e exoneração do senhor José Lana e Dirceu dos Passos, o que comprova o que já foi exposto na defesa sobre a competência legal para a realização da avaliação.

Requer ainda a oitiva (1) do senhor **DIRCEU DOS PASSOS**, que era o agente público que passava ordens e coordenava o trabalho da servidora avaliada, sendo, nesse cenário, imprescindível sua inquirição pela defesa e (2) **ELISABETH OTIQUIR**, chefia da servidora avaliada, tendo, nessa condição, o conhecimento necessário para que a defesa possa inquirir sobre a servidora avaliada no exercício das suas funções.

Ambos são servidores públicos municipais, podendo ser regularmente intimados nos seus locais de trabalho.

[Handwritten signature]



KRMJ

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



Destaca-se ainda que na hipótese de surgirem, no curso do procedimento ou na tomada de depoimentos, informações novas que possam influir na decisão final, a defesa poderá requerer novas diligências ou oitivas, para que seja garantido o devido processo legal (art. 5º, LIV da CRFB/1988), a ampla defesa e o contraditório (art. 5º, LV da CRFB/1988).

Como leciona GILMAR FERREIRA MENDES, o que a doutrina constitucional vem enfatizando, é que a garantia da ampla defesa não está resumida a simples manifestações no processo, mas sim a participação ativa na formação do provimento final, ou, como destacado pelo citado autor utilizando a expressão de PONTES DE MIRANDA, uma *pretensão à tutela jurídica*.¹

Ante o exposto, requer o recebimento dos documentos anexos, e postula pela oitiva das testemunhas acima indicadas.

Pede e espera deferimento.

Blumenau (SC), 09 de agosto de 2016.

Raul Ribas

Advogado – OAB/SC 38.938

Tainara Zimmermann

Servidora avaliada

¹ MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. 7ª edição, rev. e atual. São Paulo, Saraiva, 2012, p. 499.

serviço ao servidor José Baldovino Schmitz, com fundamento no artigo 62, III, letra "c", da Lei Municipal nº 1.305, de 09 de outubro de 1991, para conceder ao servidor aposentadoria compulsória, com fundamento no art. 40, §1º, inciso II, da Constituição Federal.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo os efeitos à data em que o servidor José Baldovino Schmitz completou 70 (setenta) anos de idade, ou seja, 10/02/2013.

Gaspar, 12 de janeiro de 2015.
PEDRO CELSO ZUCHI
Prefeito do Município de Gaspar

DECRETO Nº 6.166, DE 12 DE JANEIRO DE 2015.

DECRETO Nº 6.166, DE 12 DE JANEIRO DE 2015.
EXONERA, A PEDIDO, O SERVIDOR JACKSON JOSÉ DOS SANTOS.

PEDRO CELSO ZUCHI, Prefeito Municipal de Gaspar, Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 72 da Lei Orgânica do Município,

DECRETA

Art. 1º Fica exonerado, a pedido, o servidor JACKSON JOSÉ DOS SANTOS, ocupante do cargo em comissão de Diretor de Trânsito, a partir de 15/01/2015.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Gaspar, 12 de janeiro de 2015.
PEDRO CELSO ZUCHI
Prefeito do Município de Gaspar

DECRETO Nº 6.168, DE 13 DE JANEIRO DE 2015

DECRETO Nº 6.168, DE 13 DE JANEIRO DE 2015.
NOMEIA O SERVIDOR HERIBERTO FRENA PARA O CARGO DE DIRETOR DE TRANSPORTE COLETIVO.

PEDRO CELSO ZUCHI, Prefeito Municipal de Gaspar, Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 72 da Lei Orgânica do Município,

DECRETA

Art. 1º Fica nomeado o servidor HERIBERTO FRENA, para o cargo de Diretor de Transporte Coletivo, Nível CC, Ref. 55, com 40 horas semanais, a partir de 16/01/2015.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Gaspar, 13 de janeiro de 2015.
PEDRO CELSO ZUCHI
Prefeito do Município de Gaspar

DECRETO Nº 6.169, DE 13 DE JANEIRO DE 2015

DECRETO Nº 6.169, DE 13 DE JANEIRO DE 2015.
NOMEIA O SERVIDOR DIRCEU DOS PASSOS PARA O CARGO DE DIRETOR DE TRÂNSITO.

PEDRO CELSO ZUCHI, Prefeito Municipal de Gaspar, Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 72 da Lei Orgânica do Município,

DECRETA

Art. 1º Fica nomeado o servidor DIRCEU DOS PASSOS, portador do CPF nº 005.215.759-82, para exercer o cargo em comissão de Diretor-Geral de Trânsito - Nível CC, Ref. 64, com 40 horas semanais, a partir de 16/01/2015.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Gaspar, 13 de janeiro de 2015.
PEDRO CELSO ZUCHI
Prefeito do Município de Gaspar





DECRETO Nº 6.845, DE 04 DE MARÇO DE 2016.
DECRETO Nº 6.845, DE 04 DE MARÇO DE 2016
EXONERA O SERVIDOR DIRCEU DOS PASSOS

PEDRO CELSO ZUCHI, Prefeito Municipal de Gaspar, Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 72, inciso XXV da Lei Orgânica do Município,

DECRETA

Art. 1º Fica exonerado, a partir de 01 de março de 2016, o servidor DIRCEU DOS PASSOS, CPF nº 005.215.759-82, do cargo em comissão de Diretor Geral de Trânsito, nomeado pelo Decreto nº 6.796/2016.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos para 01/03/2016.

Gaspar, 04 de março de 2016.

PEDRO CELSO ZUCHI

Prefeito do Município de Gaspar

Gaspar, 04 de março de 2016.

PEDRO CELSO ZUCHI

Prefeito de Gaspar

DECRETO Nº 6.848, DE 04 DE MARÇO DE 2016.

DECRETO Nº 6.848, DE 04 DE MARÇO DE 2016.
TORNA SEM EFEITO A NOMEAÇÃO DE CANDIDATO

PEDRO CELSO ZUCHI, Prefeito do Município de Gaspar, Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições legais, que lhe confere o artigo 72, inciso IV, da Lei Orgânica do Município de Gaspar e no artigo 15, do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Gaspar,

DECRETA:

Art. 1º Torna sem efeito a nomeação do candidato habilitado em Concurso Público regido pelo Edital nº 001/2015, para o cargo abaixo descrito, em virtude da desistência da vaga expressamente manifestada:

NOME	CARGO	C/H	COLOCAÇÃO	LOTAÇÃO
GERSON LUIS PA-DILHA RIBEIRO	AUXILIAR DE PROFESSOR	40	47º	SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Gaspar, 04 de março de 2016.

PEDRO CELSO ZUCHI

Prefeito

DECRETO Nº 6.849, DE 04 DE MARÇO DE 2016.

DECRETO Nº 6.849, DE 04 DE MARÇO DE 2016.
NOMEIA SERVIDOR QUE ESPECIFICA.

PEDRO CELSO ZUCHI, Prefeito Municipal de Gaspar, Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições legais, que lhe confere o artigo 72 da Lei Orgânica do Município e considerando o disposto artigo 10, inciso I e o artigo 11 da Lei Municipal nº 1.305, de 9 de outubro de 1991,

DECRETA:

Art. 1º Fica nomeado em caráter efetivo, o candidato habilitado em Concurso Público regido pelo Edital nº 001/2015, no cargo discriminado abaixo, com carga horária, classificação e lotação conforme segue:

NOME	CARGO	C/H	COLOCAÇÃO	LOTAÇÃO
MARIA DE FATIMA COELHO PINHEIRO	AUXILIAR DE PROFESSOR	40	50º	SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Gaspar, 04 de março de 2016.

PEDRO CELSO ZUCHI

Prefeito

DECRETO Nº 6.847, DE 04 DE MARÇO DE 2016.

DECRETO Nº 6.847, DE 04 DE MARÇO DE 2016.
DESIGNA A SERVIDORA JANICE CRISTINA ELEOTERIO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA

PEDRO CELSO ZUCHI, Prefeito Municipal de Gaspar, Estado de Santa Catarina, no uso das atribuições que lhes são conferidas pelo artigo 72, inciso IV da Lei Orgânica do Município,

DECRETA

Art. 1º Fica designada, a partir de 01 de março de 2016, nos termos do artigo 28 e seguintes da Lei Complementar nº 69, de 22 de dezembro de 2015, a servidora efetiva JANICE CRISTINA ELEOTERIO, CPF nº 988.336.779-15, para exercício de função de confiança como Supervisor de Contabilidade - Nível 1 - Secretaria da Fazenda.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos para 01/03/2016.



Ofício nº. 064/2016 - SAG

Gaspar, 22 de agosto de 2016

A Senhora,
Tainara Zimmermann
Escriturária – Servidora Avaliada

C/C
Ao Ilustre Senhor,
Raul Ribas
Advogado Constituído da Servidora Avaliada


Prefeitura Municipal de Gaspar
Tainara Zimmermann
Escriturária Matrícula 10.418

22/08/16
22/08/2016
Rauve Nunes

DECISÃO ACERCA DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DA SERVIDORA TAINARA ZIMERMANN.

I – SÍNTESE DAS AVALIAÇÕES E FATOS

A Servidora Pública Municipal Tainara Zimmermann prestou o concurso público nº. 001/2012, para o cargo de Escriturário e foi admitida em 20 de junho 2013 pelo Decreto de Nomeação nº. 5.511, de 14 de junho de 2013, com lotação na Secretaria Municipal de Administração e Finanças.

A Comissão de Avaliação do Estágio Probatório, analisando a avaliação de desempenho geral da servidora em Estágio Probatório, realizou as seguintes conclusões:

Referente ao período de junho/2013 à dezembro/2013 (1ª Avaliação), realizada pela chefia imediata Sra. Elizabeth Otiquir, Diretora de Compras, Tainara obteve nota máxima em todos os fatores avaliados.

Referente ao período de dezembro/2013 à junho/2014 (2ª Avaliação), recebeu nota máxima em praticamente todos os fatores avaliados, exceto Pontualidade, no qual recebeu indicador Regular, ou seja, nota 06 (seis).

Referente ao período de junho/2014 à dezembro/2014 (3ª Avaliação), avaliada pelos seus superiores Sr. Jeferson Debus e Sra. Elizabeth Otiquir, apresentou queda significativa em seu desempenho geral, sendo que sua nota final foi 65 (sessenta e cinco), encaminhada, portanto, para acompanhamento sócio-funcional. Dentre os fatores com indicadores Regular e Fraco estão Iniciativa, Disciplina e Responsabilidade, Conhecimento para o Trabalho e Ética, Flexibilidade e

Página 1 de 20



PREFEITURA DE GASPAR
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO



Aproveitamento em Programas de Capacitação, com ênfase para o indicador Relacionamento com os Demais, no qual recebeu indicador Fraco, ou seja, nota 03 (três).

Nesta avaliação, especifica-se o que segue.

Quanto à Iniciativa, que é a capacidade de dar soluções corretas aos problemas surgidos no trabalho e contribuir com novas ideias, Tainara demonstrou sérias dificuldades para solucionar problemas relacionados às suas atribuições, bem como para trabalhar sob pressão.

Com relação à Disciplina e Responsabilidade, que é a capacidade do servidor de acatar ordens de seu superior, com boa vontade e responsabilidade, a fim de realizar as tarefas de sua competência, com zelo e dedicação, apresentou muita dificuldade em acatar ordens de seus superiores, demonstrando, em muitos casos, ter ficado visivelmente contrariada quando chamada a atenção. O relatório ainda aponta que foi tentado conversar com a servidora sobre a necessidade de se respeitar a hierarquia, no entanto passado alguns dias o desrespeito voltava a acontecer.

Conhecimento para o Trabalho e Ética, demonstração de conhecimentos técnicos e práticos para a execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho e de seu órgão de lotação. Avalia se o servidor demonstra compromisso profissional, legal e moral e se desenvolve seu trabalho com honestidade, discrição e sigilo. A servidora apresentou comportamento com falta de ética profissional e desrespeito com os colegas de trabalho.

Flexibilidade que é a capacidade de adequar-se às novas realidades no trabalho, buscando as alterações necessárias à nova situação, de forma a garantir a qualidade das ações no local de trabalho, de acordo com as metas de seu órgão de lotação. Tainara demonstrou não se comportar bem diante de mudanças, com dificuldade em se adaptar às novas realidades, principalmente no relacionamento com as pessoas, o que dificultou a garantia de continuidade nas rotinas de trabalho e tornou as mudanças traumáticas.

Relacionamento com os Demais, que avalia as habilidades de trocar, discutir ideias e comunicar-se com a equipe de trabalho e público em geral, de forma clara, com argumentação precisa e apoiando-se no respeito mútuo. Obteve indicador Fraco, tendo muita dificuldade de trabalhar em equipe, apresentando comportamento de desrespeito aos colegas de trabalho e aos superiores hierárquicos. Inclusive oscilou entre momentos de relacionamento interpessoal de forma serena e agradável e de forma fria e desrespeitosa, o que denota instabilidade emocional, torna ainda mais difícil a convivência profissional e revela a falta de profissionalismo da servidora ao não saber separar suas questões pessoais das de trabalho.

Aproveitamento em Programas de Capacitação, cujo fator avalia o interesse que o servidor possui em participar dos programas, bem como a utilização em situações práticas de trabalho, dos conhecimentos e técnicas neles apresentados. Indicador Regular. Embora a servidora não tenha apresentado muito interesse em realizar capacitações, mesmo sendo indicadas, quando as realizou não foi possível identificar qualquer aproveitamento no exercício de suas funções.

Conforme o resultado obtido nesta 3ª Avaliação, Tainara foi encaminhada a realizar o acompanhamento sócio-funcional com a psicóloga do setor de Recursos Humanos, na época Sílvia Raquel Schreiber Boniati (CRP12/08386), momento em que a servidora foi advertida sobre a necessidade de melhorar os pontos fracos para que pudesse obter melhor desempenho, aprovação em estágio probatório e sua futura efetivação no serviço público. Conforme o relatório da psicóloga, Tainara reconheceu e compreendeu que seu comportamento estava prejudicando seu desempenho no trabalho. Recebeu incisivas orientações e estratégias possíveis para buscar a melhora necessária.

Assim, realizada a avaliação seguinte, referente ao período de dezembro/2014 à junho/2015 (4ª Avaliação), por outra chefia imediata, Sr. Cleber Sabel, Diretor de Departamento Pessoal, Tainara apresentou uma leve melhora, ficando com indicador



PREFEITURA DE GASPAR
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO



Bom na maioria dos fatores e Regular apenas em dois, quais sejam: Disciplina e Responsabilidade; e Conhecimento para o Trabalho e Ética. Ressalta-se aqui que, mesmo tendo melhorado, prosseguiu apresentando comportamento de acatar ordens com má vontade e indisposição e não fazendo seu trabalho com a discrição que requer.

Já na avaliação referente ao período entre junho/2015 e dezembro/2015 (5ª avaliação), realizada pelo Sr. José Lorival Lana, Diretor de Trânsito, Tainara voltou a decair drasticamente em seu desempenho, visto que recebeu somente indicadores Regular e Fraco. Descritivamente, foram pontuados os seguintes problemas em seu desempenho: atrasos e saídas antecipadas com frequência; não contribuiu com novas ideias ou soluções para aperfeiçoar a rotina de trabalho, inobstante a chefia imediata tê-la, incisivamente, estimulada para tanto; grande resistência em acatar ordens, capacidade defasada para assumir responsabilidades; demonstrou pouco conhecimento e domínio sobre seu trabalho, realizando apenas tarefas simples e a ela designadas; baixa produção de trabalho e geralmente com indisposição para fazê-lo; demonstrou não se comunicar de maneira clara e precisa, com relacionamento não harmonioso com os colegas de trabalho, visto que isto é resultado de seu comportamento insatisfatório geral; não apresentou espírito de equipe, sem contribuir com a produção coletiva do setor; não zelou a contento pela organização e manutenção do local de trabalho.

Diante dessa queda considerável, inobstante as tentativas de estimulação e desenvolvimento profissional da servidora por parte do empregador, após esta avaliação a Comissão de Avaliação de Estágio Probatório se reuniu algumas vezes e colocou em pauta a discussão referente à servidora Tainara. Concluiu-se que, tendo em vista o prazo avançado e as inúmeras tentativas de resgate da servidora, sem obtenção de sucesso, seria necessária a produção deste relatório para o encaminhamento à exoneração.

Importante destacar que as trocas de chefia avaliadora e de setor ocorreram com o intuito de driblar qualquer questão pessoal que por ventura estivesse envolvida na avaliação da profissional, visando, inclusive, o resgate e melhor adaptação da mesma, ou até mesmo para a melhor utilização de suas potencialidades técnicas e pessoais, o que não ocorreu.

Em resumo, nesses quase três anos de serviço público, Tainara iniciou apresentando bom desempenho, seguido de queda significativa com encaminhamento para acompanhamento sócio-funcional adequado, melhorou e apresentou nova queda significativa, denotando desinteresse por honrar seu cargo enquanto servidora pública.

Diante dos fatos levantados e do relatório emitido pela competente Comissão, a teor da Lei nº 1.305/1991 e Lei nº 1.357/1992 e do Decreto Municipal nº. 197/2003, foi remetido o relatório da Comissão de Avaliação de Desempenho a este Secretário, o qual emitiu parecer pela **NÃO PERMANÊNCIA DA SERVIDORA** nos serviços públicos municipais, acatando como justificativa o inteiro teor do relatório apresentado por aquela Comissão.

Respeitando o disposto no Art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal de 1988, assim como aconteceu em todos os atos da avaliação de estágio probatório em questão, foi oportunizada a manifestação da servidora para a sua defesa, na data de 20 de



junho de 2016, sendo que foi protocolada a referida defesa da servidora Tainara Zimmermann na data de 29 de junho de 2016, dentro do prazo previsto, que eram de 10 dias a partir do recebimento da notificação.

A defesa escrita levou este Secretário a manifestar-se da seguinte forma na data de 03 de agosto de 2016, vejamos:

Diante do exposto recebo a presente defesa, e DEFIRO a produção de prova documental inclusa e suplementar, sendo que a defesa deve apresentar a documentação requerida no prazo de 5(cinco) dias a contar da data de recebimento desta.

Quanto a prova testemunhal requerida pela defesa da servidora, a mesma deverá apresentar juntamente com a documentação supracitada o rol das testemunhas que a defesa pretende ouvir, com suas respectivas justificativas para tal oitiva. Após a juntada do rol de testemunhas, será emitido o respectivo ato deferindo ou não a oitiva das mesmas.

Quanto aos demais fatos arguidos pela defesa, bem como requerimentos, deixo de analisar neste momento, sendo que a juntada da documentação requerida pela defesa, bem como suposta oitiva de testemunhas, poderá trazer novos argumentos ou fatos que contribuam para a tomada de decisão futuramente emitida por este Secretário.

Intime-se a defesa, na pessoa do seu Advogado, bem como a servidora avaliada, para no prazo de 5(cinco) dias, a contar do recebimento desta, juntar a documentação requerida e indicar as testemunhas que pretende ouvir, justificando a indicação.

Destaca-se, então, que a defesa juntou aos autos do processo, na data de 09 de agosto de 2016, os decretos de nomeação e exoneração do Senhor José Lorival Lana e do Senhor Dirceu dos Passos, e ainda requereu a oitiva testemunhal do senhor Dirceu dos Passos, justificando que este seria o agente público que passava ordens e coordenava o trabalho da servidora avaliada e Elizabeth Otiquir, chefia da servidora avaliada, tendo, nessa condição, o conhecimento necessário para que a defesa possa inquirir sobre a servidora avaliada no exercício das suas funções.

Desta forma, realizada uma breve síntese dos fatos até o presente momento, passo a analisar os pontos arguidos pela defesa da servidora em questão, bem como a juntada da documentação comprobatória juntada aos autos e o requerimento da oitiva testemunhal.

2 - DAS PRELIMINARES DE NULIDADE ARGUIDAS PELA DEFESA

2.1 DOS SUPOSTOS FATORES DE AVALIAÇÃO NÃO PREVISTOS EM LEI



PREFEITURA DE GASPAR
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO



A derivação dos entes da República Federativa do Brasil em se organizarem político e administrativamente e autônomos entre si, proveem da Carta Magna de 1988, mais precisamente do Art. 18, caput, sendo que no Art. 29 a Carta Maior de 1988 traz a seguinte delegação aos Municípios que integraram a República, vejamos:

Art. 29. O Município reger-se-á por lei orgânica, votada em dois turnos, com o interstício mínimo de dez dias, e aprovada por dois terços dos membros da Câmara Municipal, que a promulgará, atendidos os princípios estabelecidos nesta Constituição, na Constituição do respectivo Estado e os seguintes preceitos: **(GRIFEI)**

No seu Art. 30 a Constituição Federal de 1988 delega as competências do Município, conforme segue:

Art. 30. Compete aos Municípios:

I - **legislar sobre assuntos de interesse local;**

II - complementar a legislação federal e a estadual no que couber;

III - instituir e arrecadar os tributos de sua competência, bem como aplicar suas rendas, sem prejuízo da obrigatoriedade de prestar contas e publicar balancetes nos prazos fixados em lei;

IV - criar, organizar e suprimir distritos, observada a legislação estadual;

V - **organizar e prestar, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, os serviços públicos de interesse local, incluído o de transporte coletivo, que tem caráter essencial;**

VI - manter, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, programas de educação infantil e de ensino fundamental; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

VII - prestar, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, serviços de atendimento à saúde da população;

VIII - promover, no que couber, adequado ordenamento territorial, mediante planejamento e controle do uso, do parcelamento e da ocupação do solo urbano;

IX - promover a proteção do patrimônio histórico-cultural local, observada a legislação e a ação fiscalizadora federal e estadual. **(GRIFEI)**

Conforme podemos observar, ambos os artigos de nossa Carta Maior autorizam o Município de forma autônoma, a legislar sobre assuntos de interesse local, bem como prestar os serviços públicos também de interesse local.

O Município de Gaspar rege-se pela Lei Orgânica do Município sendo que nos seus Art. 10 e Art. 11 está definida a competência do Município para legislar em prol do interesse local, e em especial dispor sobre os seus servidores, como segue:

Art. 10 Compete ao Município, no exercício de sua autonomia, a organização, o governo, a administração e a legislação próprios, mediante a:

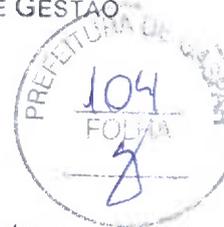
(...)

III - **organização e execução dos serviços públicos locais;**

IV - **edição das normas relativas às matérias de sua competência;**



PREFEITURA DE GASPAR
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO



Art. 11 Compete ao Município prover a tudo quanto respeita ao seu interesse e ao bem-estar de sua população, cabendo-lhe, em especial:

(...)

XVII - dispor sobre os seus servidores;

(...) (GRIFEI)

É ainda competência do Prefeito Municipal conforme a Lei Orgânica do Município as seguintes disposições elencadas no Art. 72, incisos IV e V, vejamos:

Art. 72 Ao Prefeito compete:

(...)

IV - sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, e expedir decretos e regulamentos para a sua fiel execução;

V - dispor sobre a organização e o funcionamento da Administração Municipal, na forma da lei;

(...)

(GRIFEI)

Quanto a disposição do Município sobre seus servidores como bem salientou a defesa da servidora ora avaliada, são 3(três) normas que disciplinam a matéria quanto a avaliação dos servidores públicos municipais quando iniciam no exercício de cargo de provimento efetivo no Município.

Quanto à primeira norma a ser respeitada quando da avaliação do estágio probatório do servidor, estão as disposições contidas na Lei nº 1.305 de 9 de outubro de 1991, que "Dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos do Município, das Autarquias e das Fundações Municipais.", especificamente no seu Art. 21, Art. 22 e Art. 23, *in verbis*:

Art. 21 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 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.

Art. 22 O chefe imediato do servidor em estágio probatório informará a seu respeito, reservadamente, 60 (sessenta) dias antes do término do período, ao Prefeito Municipal, Secretário da Pasta ou Diretor da Área com relação ao preenchimento dos requisitos mencionados no artigo anterior.

§ 1º De posse da informação, o Prefeito Municipal, o Secretário da Pasta ou Diretor da Área, emitirá parecer concluindo a favor ou contra a confirmação do servidor em estágio.

§ 2º Se o parecer for contrário a permanência do servidor, dar-se-lhe-á conhecimento deste, para efeito de apresentação de defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias.



§ 3º O Prefeito Municipal, o Secretário da Pasta ou o Diretor da Área, encaminhará o parecer e a defesa à Autoridade Municipal Competente, que decidirá sobre a exoneração ou a manutenção do servidor.

§ 4º Se a Autoridade considerar aconselhável a exoneração do servidor, ser-lhe-á encaminhado o respectivo ato, caso contrário, fica automaticamente ratificado o ato de nomeação.

§ 5º A apuração dos requisitos mencionados no artigo 21, deverá processar-se de modo que a exoneração, se houver, deva ser feita antes de findo o período do estágio probatório.

Art. 23 Ficará dispensável de novo estágio probatório o servidor estável que for nomeado para outro cargo público municipal. (GRIFEI)

Pode ser observado que os fatores de avaliação estão contidos no Art. 21, sendo que este não é taxativo e sim exemplificativo dos fatores a serem observados. Para maior clareza dos fatores a serem observados para avaliação do estágio probatório dos servidores do Município de Gaspar devemos observar o disposto na Lei nº 1.357 de 28 de maio de 1992 que "Institui o plano de carreira para os servidores públicos do Poder Executivo do Município de Gaspar e suas Autarquias, estabelece diretriz geral para sua implantação e dá outras providências.", vejamos:

Art. 22 - A avaliação de desempenho no Estágio Probatório, levará em conta, dentre outros, os seguintes fatores:

- I - Produtividade Funcional;
- II - Iniciativa;
- III - Cooperação;
- IV - Qualidade de Trabalho;
- V - Responsabilidade;
- VI - Cursos de Aperfeiçoamento.

Parágrafo Único. Na avaliação de desempenho no estágio probatório observar-se-á também, o que dispõe o artigo 21 da Lei que institui o regime jurídico único.

Art. 23 - Na avaliação será adotado modelo de questionário que atende a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor, observadas as seguintes características fundamentais:

- I - Objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação, ao conteúdo ocupacional das carreiras;
- II - Periodicidade;
- III - Contribuição do servidor para consecução dos objetivos do órgão;
- IV - Comportamento observável do servidor: frequência, pontualidade, disciplina, relacionamento com os demais e conduta pessoal e outros.

Art. 24 - O prefeito municipal constituirá comissão de caráter permanente, com o fim de elaborar os questionários, o regulamento, e proceder à avaliação do professor de carreira.

§ 1º - A comissão será integrada de, no mínimo, sete membros, sendo presidido pelo titular do departamento de recursos humanos, membro nato.

§ 2º - Os membros restantes serão indicados:

- I - Cinco, pelo secretário municipal da Secretaria específica;
- II - Um, pelo sindicato representativo da classe.

§ 3º - Observando o disposto nos artigos 22 e 23, o regulamento disciplinará os procedimentos da avaliação de desempenho, podendo adotar critérios



adicionais com o fim de atender as necessidades específicas de cada unidade administrativa.

Art. 25 - Estará habilitado para ser avaliado no seu desempenho funcional, o servidor que a data do procedimento registre, no mínimo, 03 meses de serviço público municipal.

Parágrafo Único. O servidor de carreira que a época da avaliação esteja ocupando cargo em comissão, receberá, automaticamente, o conceito necessário para fazer jus ao benefício, independente de qualquer outro procedimento. (GRIFEI)

Da legislação apresentada acima podemos ter a certeza de que 9 (nove) são os fatores que se deve levar em conta quando da avaliação do estágio probatório, que são: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade, produtividade funcional, cooperação, qualidade de trabalho, responsabilidade.

Cabe destacar que no caput e no inciso IV do Art. 23 da Lei nº 1.357/1992, extrai-se que na avaliação dos servidores os modelos adotados pela Administração Pública Municipal observaram as características fundamentais ali elencadas, sendo que no inciso IV, o texto traz a seguinte redação, que destacaremos novamente: *"Comportamento observável do servidor: frequência, pontualidade, disciplina, relacionamento com os demais e conduta pessoal e outros."*

Do referido inciso, podemos observar mais uma vez que a intenção do legislador, até aqui foi a de permitir que o Administrador, por meio de regulamentação própria, definisse, desde que respeitado as diretrizes impostas pela Lei nº 1.305/1991 e Lei nº 1.357/1992, os modelos de questionários para avaliação de seus servidores, não sendo viável impor os critérios de avaliação em ambas as legislações, uma vez que, a Administração Pública tem várias áreas de atuação e para cada uma delas é necessário a abrangência de avaliação para o desempenho das atividades do servidor avaliado.

Tal permissão se consubstancia no § 3 do Art. 24 da Lei nº 1.357/1992, quando traz a seguinte redação: "o regulamento disciplinará os procedimentos da avaliação de desempenho, podendo adotar critérios adicionais com o fim de atender às necessidades específicas de cada unidade administrativa."

Das referidas leis já citadas, o Município de Gaspar, através do Chefe do Poder Executivo Municipal a época, regulamentou através do Decreto nº 197 de 25 de agosto de 2003, que "Institui o regulamento e formulário de avaliação do servidor público



municipal em estágio probatório e dá outras providências.”, o modelo de formulário de avaliação do servidor em estágio probatório.

Cabe salientar o Art. 2º e o Art. 3º do Decreto nº 197/2003, conforme abaixo:

Art. 2º A avaliação do estágio probatório será realizada semestralmente por comissão de avaliação de estágio probatório, com adoção de critérios previstos no art. 21 da Lei 1.305/91 e art. 22 e 23 da Lei 1.357/92, e critérios adicionais com o fim de atender às necessidades específicas de cada unidade administrativa. (Redação dada pelo Decreto nº 4104/2010)

Art. 3º O formulário de que trata este decreto contém tabela de indicadores e os seguintes fatores de avaliação, que atende a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor:

- a) **Frequência/assiduidade** - refere-se à frequência do servidor, considerando especialmente o número de faltas e os transtornos gerados no local de trabalho, tendo em vista sua ocorrência.
- b) **Pontualidade** - avalia o cumprimento do horário de trabalho estabelecido, tendo em vista atrasos e saídas antecipadas.
- e) **Iniciativa** - capacidade de dar soluções corretas e adequadas aos problemas surgidos no trabalho e contribuir com novas idéias.
- d) **Disciplina e Responsabilidade** - refere-se à capacidade do servidor de acatar ordens de seu superior, com boa vontade e responsabilidade, a fim de realizar as tarefas de sua competência, com zelo e dedicação; (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)
- e) **Conhecimento para o trabalho e ética** - demonstração de conhecimentos técnicos e práticos para a execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho e de seu órgão de lotação. Demonstra compromisso profissional, legal e moral. Desenvolve seu trabalho com honestidade, descrição e sigilo; (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)
- f) **Produtividade e qualidade no trabalho** - quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos quanto ao volume de tarefas, prazos e qualidade referentes aos objetivos da unidade.
- g) **Relacionamento com os demais** - habilidade de trocar, discutir idéias e comunicar-se com a equipe de trabalho e público em geral, de forma clara, com argumentação precisa e apoiando-se no respeito mútuo.
- h) **Flexibilidade** - capacidade de adequar-se a novas realidades no trabalho, buscando as alterações necessárias à nova situação, de forma a garantir a qualidade das ações no local de trabalho, de acordo com as metas de seu órgão de lotação.
- i) **Cuidados com materiais, equipamentos e ambiente** - zelo e organização na manutenção de materiais, equipamentos e ambiente de trabalho, bem como os cuidados que tem quanto a sua conservação.
- j) **Aproveitamento em programas de capacitação** - avalia o interesse que o servidor possui em participar dos programas, bem como a utilização em situações práticas de trabalho, dos conhecimentos e técnicas neles apresentados. (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)

Podemos perceber, desta forma, na avaliação do estágio probatório da servidora Tainara Zimmermann todos os quesitos de avaliação conforme determina o formulário de avaliação do estágio probatório estabelecido pelo Decreto nº 197/2003.



A arguição de que fatores não previstos em lei leva a nulidade da avaliação **NÃO DEVE SER CONSIDERADA**, uma vez que, tanto a Lei nº 1.305/1991 quanto a Lei nº 1.357/1992 autorizam o Administrador a criar formulário de avaliação, bem como regulamentar a avaliação com o fim de atender às necessidades específicas de cada unidade administrativa, sendo desta forma o Decreto o meio correto de se realizar tal regulamentação.

Cabe ainda destacar que o referido decreto não é autônomo e deriva de duas Leis que passaram por todo o rito de aprovação que a legislação prevê, sendo ainda que é competência do Prefeito Municipal, como dispõe o Art. 72 da Lei Orgânica do Município, sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, e expedir decretos e regulamentos para a sua fiel execução e dispor sobre a organização e o funcionamento da Administração Municipal, na forma da lei, não se vislumbrando no questionamento realizado pela defesa nenhuma irregularidade da norma adotada para a avaliação do estágio probatório da servidora em questão.

Diante do exposto, **INDEFIRO A NULIDADE DA AVALIAÇÃO PRELIMINARMENTE ARGUIDA POR SUPOSTAMENTE TER SIDO UTILIZADO FATORES NÃO PREVISTOS EM LEI PARA A AVALIAÇÃO DA SERVIDORA EM QUESTÃO**, sendo que os fatores de avaliação, como bem expostos acima, foram previstos dentro da estrita legalidade e competência que o Município de Gaspar derivou da Constituição Federal de 1988, sendo respeitado o exposto na Carta Maior bem como a legislação municipal em vigor.

Quanto a alegação de inconstitucionalidade do disposto nas supracitadas leis, bem como do decreto em comento, cabe lembrar a defesa que os processos legislativos possuem legitimidade para declarar a nulidade dos dispositivos inconstitucionais que estão inseridos nos textos das leis de iniciativa do Poder Executivo Municipal, bem como existem controles posteriores que declaram a inconstitucionalidade de normas em todos os entes da República Federativa do Brasil, porém nenhuma delas é a mera alegação de inconstitucionalidade realizada no pleito de qualquer processo administrativo, como alega a defesa em um de seus argumentos.



Desta forma, tanto as leis que disciplinam a matéria, quanto o decreto em questão, por terem respeitado o devido processo legislativo, e as normas que disciplinam a elaboração das leis e regulamentos no Município de Gaspar, devem ser aplicados à avaliação dos servidores em estágio probatório no âmbito deste Município, sob pena de não estar sendo respeitado o princípio da legalidade.

2.2 DA NULIDADE ARGUIDA POR SUPOSTA AVALIAÇÃO FEITA POR SERVIDOR SEM COMPETÊNCIA LEGAL

Tal alegação não merece guarida por estar equivocada, uma vez que o Senhor José Lorival Lana, é sim, a pessoa competente para realizar tal avaliação. Como bem destaca a defesa da servidora, o supedâneo legal para determinar quem realiza a avaliação do servidor em estágio probatório é o Art. 22 da Lei nº 1.305/1991, bem como o Art. 6º do Decreto nº 197/2003, e em ambos os dispositivos pode se observar que é a Chefia Imediata do servidor que realizara a avaliação do estágio probatório.

Cabe salientar que o Senhor José Lorival Lana, desde a data de 31 de janeiro de 2012, exercia o cargo em comissão de Diretor Adjunto da Diretoria Geral de Trânsito, nomeado através do Decreto nº 4.816 de 31 de janeiro de 2012, que "Nomeia José Lorival Lana para o cargo de Diretor Adjunto da Diretoria Geral de Trânsito - DIFRAN", sendo que o mesmo deixou de exercer o referido cargo na data de 4 de fevereiro de 2016, através do Decreto nº 6.794, que "Exonera servidores comissionados do Poder Executivo do Município de Gaspar".

Após sua exoneração o Senhor José Lorival Lana passou a exercer a função de confiança de Encarregado Geral de Trânsito, até a data de 29 de fevereiro de 2016, sendo então nomeado Diretor Geral de Trânsito através do Decreto 6.846 de 4 de março de 2016 pelo qual até a presente data responde pela Direção Geral daquele órgão.

Como podemos observar embora a servidora em questão ao longo de suas avaliações de estágio probatório visivelmente tinha dificuldades de acatar ordens de suas chefias, assim como visualizar e respeitar a hierarquia do Município, essa pode não considerar que o Senhor José Lorival Lana era sua chefia imediata, porém fica evidente que no período em que a servidora avaliada esteve colaborando com os serviços na Diretoria de Trânsito



deste Município, o Senhor José Lorival Lana era sua chefia imediata, bem como o Senhor Dirceu dos Passos era o Diretor Geral de Transito do Município, sendo auxiliado diretamente pelo Senhor José Lorival Lana.

Cabe destacar que não bastasse a comprovação de que o Senhor José Lorival Lana era o chefe imediato da servidora, tanto ele, quanto o Senhor Dirceu dos Passos, foram os responsáveis pela avaliação da servidora, como pode ser observado nas assinaturas da avaliação questionada pela defesa.

Saliento ainda que a prova juntada aos autos, em nada contribui para a avaliação deste Secretário, uma vez que a defesa trouxe a contento os decretos nomeando o senhor José Lorival Lana em substituição ao senhor Dirceu dos Passos, porém omitiu os decretos de nomeação do senhor José Lorival Lana para Diretor Adjunto da Diretoria Geral de Trânsito como evidenciado acima.

Diante do exposto, cumpre **AFASTAR A NULIDADE ARGUIDA PELA DEFESA NESTE PONTO**, uma vez que o Senhor José Lorival Lana possui competência para avaliar a servidora Tainara Zimmermann, e ainda salientar que a avaliação foi também assinada pelo Senhor Dirceu dos Passos o qual da legitimidade a avaliação realizada e objeto de questionamento, não podendo se quer ser cogitada a nulidade da mesma.

2.3 DA SUPOSTA AVALIAÇÃO REALIZADA COM BASE EM INFORMAÇÕES GENÉRICAS

Como exposto anteriormente, a avaliação de que trata esta manifestação cumpre os requisitos previstos na legislação aplicada a matéria no Município de Gaspar, ou seja, as informações prestadas pelos responsáveis aqui questionadas pela defesa seguiram os tramites exigidos para a correta avaliação da servidora Tainara Zimmermann.

As informações que devem ser prestadas, bem como os requisitos que integram a avaliação de estágio probatório estão previstas no Decreto nº 197/2003, mais especificamente no seu Art. 3º, sendo que trarei novamente os requisitos a fim de identificá-los com maior precisão:

Art. 3º O formulário de que trata este decreto contém tabela de indicadores e os seguintes fatores de avaliação, que atende a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor:



- a) **Frequência/assiduidade** - refere-se à frequência do servidor, considerando especialmente o número de faltas e os transtornos gerados no local de trabalho, tendo em vista sua ocorrência.
- b) **Pontualidade** - avalia o cumprimento do horário de trabalho estabelecido, tendo em vista atrasos e saídas antecipadas.
- c) **Iniciativa** - capacidade de dar soluções corretas e adequadas aos problemas surgidos no trabalho e contribuir com novas idéias.
- d) **Disciplina e Responsabilidade** - refere-se à capacidade do servidor de acatar ordens de seu superior, com boa vontade e responsabilidade, a fim de realizar as tarefas de sua competência, com zelo e dedicação; (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)
- e) **Conhecimento para o trabalho e ética** - demonstração de conhecimentos técnicos e práticos para a execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho e de seu órgão de lotação. Demonstra compromisso profissional, legal e moral. Desenvolve seu trabalho com honestidade, descrição e sigilo; (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)
- f) **Produtividade e qualidade no trabalho** - quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos quanto ao volume de tarefas, prazos e qualidade referentes aos objetivos da unidade.
- g) **Relacionamento com os demais** - habilidade de trocar, discutir idéias e comunicar-se com a equipe de trabalho e público em geral, de forma clara, com argumentação precisa e apoiando-se no respeito mútuo.
- h) **Flexibilidade** - capacidade de adequar-se a novas realidades no trabalho, buscando as alterações necessárias à nova situação, de forma a garantir a qualidade das ações no local de trabalho, de acordo com as metas de seu órgão de lotação.
- i) **Cuidados com materiais, equipamentos e ambiente** - zelo e organização na manutenção de materiais, equipamentos e ambiente de trabalho, bem como os cuidados que tem quanto a sua conservação.
- j) **Aproveitamento em programas de capacitação** - avalia o interesse que o servidor possui em participar dos programas, bem como a utilização em situações práticas de trabalho, dos conhecimentos e técnicas neles apresentados. (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)

Como podemos observar os requisitos são objetivos, não se tratando de generalidade nas informações que são prestadas pelos responsáveis pelas avaliações do estágio em questão, sendo que eles ficam restritos a identificar o enquadramento e indicadores do servidor a aqueles requisitos já previstos anteriormente.

Cabe destacar, que nos parece, ter a defesa confundido o processo em questão, sendo que este não é um processo administrativo disciplinar, e sim se trata de um processo administrativo de avaliação de estágio probatório, em que o mesmo é objetivo, tem seus requisitos tipificados na legislação municipal, e prolonga-se muitas vezes por 3(três) anos, como é o caso.

Foram realizadas 5(cinco) avaliações da servidora, todas dentro dos requisitos previstos na legislação e estas compõem o processo aqui em análise. A avaliação da comissão que é objeto desta defesa, muito bem elencou todas as ocasiões e justificativas em



que foram realizados os questionamentos quanto aos requisitos do estágio probatório que a servidora obteve média abaixo do esperado, e não deixa dúvidas quanto as avaliações realizadas.

Por óbvio, é necessário analisar o conjunto das avaliações que culminaram no relatório da comissão de avaliação, que se manifestou pela não aprovação da servidora no estágio probatório, bem como a de se salientar que foi dada a oportunidade de a servidora demonstrar que cumpria os requisitos necessários para continuar no serviço público por várias vezes, dando oportunidades de trocas de setores, trocas de chefias imediatas entre as mais variadas funções que foram apresentadas a servidora, dentro da capacidade de que o cargo que a mesma ocupa exige, porém sem sucesso.

Foi ainda disponibilizado o acompanhamento sócio funcional por psicólogo quanto ao seu comportamento, a fim de lhe ajudar a se adaptar ao funcionalismo público, o qual também resultou infrutífero, restando à comissão a emissão do parecer no sentido já apresentado.

Desta forma, cumpre a este Secretário **AFASTAR A PRELIMINAR ARGUIDA PELA SUPOSTA AVALIAÇÃO REALIZADA EM INFORMAÇÕES GENÉRICAS**, uma vez que fica comprovado durante o processo em questão que a objetividade do Gestor Público esta nos seus atos estritamente dentro da legalidade e justificados, obedecendo a norma relativa à matéria. É o que se evidencia ao analisar o presente processo administrativo de avaliação de estágio probatório.

2.4 DO SUPOSTO CERCEAMENTO DE DEFESA

Como já exposto acima, fica comprovado, uma vez que a Administração Municipal estribasse na legalidade de seus atos, não há que se falar no cerceamento de defesa da servidora Tainara Zimmermann.

O processo em questão como já explicitado, teve 5(cinco) avaliações, nas quais houve a concordância dos fatos ali narrados, uma vez que a própria servidora assinou em todas as avaliações e em nenhum momento se manifestou contra as mesmas.

Outro fato importante de se destacar, é que em vários momentos do acompanhamento sócio funcional, realizado por psicólogo, a servidora avaliada concordou



com os fatos elencados pelos avaliadores, além de evidenciar que realmente houve a tentativa de auxílio pela chefia imediata, bem como da necessidade de sua evolução, e adequações ainda em relação a suas funções e desempenhos, como pode ser observado nos relatórios de acompanhamento sócio funcional da servidora, em que são relatados por ela mesma.

Cumpre salientar que há a instituição de comissão específica para a avaliação e acompanhamento do desempenho dos servidores em estágio probatório e tal comissão tem em seu núcleo central justamente afastar o cerceamento de defesa, garantindo a ampla defesa e o contraditório, preceituado no Art. 5º, inciso LV da Constituição Federal de 1988.

A formação da comissão está prevista no Art. 24 da Lei nº 1.357/1992 que "Institui o plano de carreira para os servidores públicos do Poder Executivo do Município de Gaspar e suas Autarquias, estabelece diretriz geral para sua implantação e dá outras providências.", vejamos:

Art. 24 - O prefeito municipal constituirá comissão de caráter permanente, com o fim de elaborar os questionários, o regulamento, e proceder à avaliação do professor de carreira.

§ 1º - A comissão será integrada de, no mínimo, sete membros, sendo presidido pelo titular do departamento de recursos humanos, membro nato.

§ 2º - Os membros restantes serão indicados:

I - Cinco, pelo secretário municipal da Secretaria específica;

II - Um, pelo sindicato representativo da classe.

§ 3º - Observando o disposto nos artigos 22 e 23, o regulamento disciplinará os procedimentos da avaliação de desempenho, podendo adotar critérios adicionais com o fim de atender as necessidades específicas de cada unidade administrativa.

Da simples leitura é possível observar que o legislador quando redigiu o texto da norma acima, cuidou exatamente em garantir a pluralidade a fim de que os interesses do servidor fiquem resguardados por uma comissão de avaliação autônoma e isenta, inclusive com a participação do sindicato da categoria, o qual tem por dever garantir e defender os interesses do servidor Municipal.

Diante do exposto, cumpre esclarecer a defesa de que não há que se falar em cerceamento de defesa nos autos do processo em epígrafe, uma vez que foi garantido ao servidor manifestar-se e trazer à baila todas as suas razões de divergência com as avaliações realizadas pelos seus avaliadores, o que em nenhum momento foi realizado, ao contrário, houve a aceitação das avaliações realizadas, bem como a manifestação da servidora



no sentido de confirmar o que era exposto e avaliado por suas chefias imediatas, como se depreendi dos relatórios de acompanhamento sócio funcional acostados ao processo de avaliação de desempenho do estágio probatório da servidora Tainara Zimmermann.

Sendo assim, **AFASTO A ÚLTIMA PRELIMINAR ARGUIDA PELA DEFESA PELO SUPOSTO CERCEAMENTO DE DEFESA**, uma vez que pelo contrário, fica comprovado nos autos do processo que em toda a avaliação de estágio probatório da servidora, a mesma pode manifestar-se, e não o fez, bem como salientou em seus relatórios de acompanhamento sócio funcional que as avaliações estavam dentro da estrita legalidade e manifestavam a realidade. Ressalta-se, ainda, que seus chefes imediatos, tentaram, por diversas vezes, fazer com que seus indicadores fossem o suficiente para cumprir os requisitos para continuar a prestar os serviços públicos que tanto a sociedade clama.

3. DA ANÁLISE DO MÉRITO DA DEFESA

3.1 DA NULIDADE DA AVALIAÇÃO DA SERVIDORA TAINARA ZIMERMANN

Como exposto já acima, **NÃO CABE A NULIDADE DA AVALIAÇÃO DA SERVIDORA**, uma vez que foram cumpridos todos os requisitos previstos na legislação em vigor no Município de Gaspar, sendo praticados os atos dentro da estrita legalidade imposta pela Constituição Federal de 1988, no seu Art. 37, caput.

INDEFIRO, portanto o requerimento de declaração de nulidade da avaliação da servidora Tainara Zimmermann, com a consequente aprovação na 5ª avaliação, pela conjectura já apresentada anteriormente, cabendo assim ratificar o procedimento administrativo de avaliação de desempenho de estágio probatório da servidora Tainara Zimmermann, sendo que o mesmo transcorreu dentro dos requisitos legais e garantiu a servidora avaliada a ampla defesa e o contraditório.

3.2 DO REQUERIMENTO PARA A AVALIAÇÃO DA SERVIDORA TAINARA ZIMERMANN SER REALIZADA POR AGENTE PÚBLICO CAPAZ DE FAZÊ-LO



Cumpre salientar que as avaliações realizadas nos autos do processo em epigrafe foram realizadas pelas pessoas competentes para tal, como fica demonstrado no processo de avaliação de desempenho de estágio probatório da servidora em questão, e demonstrado acima.

Sendo ainda que, como já exposto, foram descritos detalhadamente os fatos que deram suporte à atribuição das notas evidenciadas no decorrer da avaliação de estágio probatório da servidora, bem como a servidora deixou de se manifestar no decorrer da avaliação, fazendo pressupor a aceitação da mesma quanto as 5(cinco) avaliações realizadas no período, cumprindo destacar que a servidora nos relatórios de acompanhamento sócio funcional acostados ao processo de avaliação manifestou-se no sentido de confirmar o que era exposto e avaliado por suas chefias imediatas.

INDEFIRO, desta forma, o requerimento para que a avaliação da servidora Tainara Zimmermann seja realizada por agente público capaz de fazê-lo, com a descrição detalhada dos fatos certos e determinados que dão suporte à atribuição das notas, uma vez que, já ficou demonstrada a legalidade dos atos realizados no decorrer do processo em análise, bem como todos os agentes públicos que realizaram a avaliação da supracitada servidora eram os devidamente habilitados para tal.

3.2 DO REQUERIMENTO PARA QUE A PRESENTE DEFESA SEJA RECEBIDA E PROCESSADA COMO DEFESA PRELIMINAR, SEM PREJUÍZO DOS DEMAIS ATOS PROCESSUAIS INERENTES À AMPLA DEFESA, COM MEIOS E RECURSOS PRÓPRIOS, POSTULANDO PELA PRODUÇÃO DA PROVA DOCUMENTAL INCLUSA E SUPLEMENTAR, TESTEMUNHAL (COM A OTIVA DO SENHOR DIRCEU DOS PASSOS E DA SENHORA ELIZABETH OTIQUIR, OTIVA DA SERVIDORA AVALIADA, E OUTROS QUE SE FIZEREM NECESSÁRIOS.

É necessário novamente esclarecer à defesa de que este não é um processo administrativo disciplinar, trata-se de um PROCESSO ADMINISTRATIVO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO e



salientar, ainda, que foram realizadas 5(cinco) avaliações durante o referido processo, bem como a servidora manifestou-se em todas as cinco avaliações, sendo que a instrução processual desde processo ocorreu durante todo este período.

Como se pode verificar, as provas documentais encontram-se anexadas ao processo, os meios e recursos próprios para o processo foram oportunizados, a produção de provas ocorreu durante toda a fase de processamento da avaliação do estágio probatório da servidora Tainara Zimmermann, e ainda foi oportunizado como arguiu a defesa a produção das provas pretendidas, não cabendo aqui falar em cerceamento de defesa.

Foram realizadas 5(cinco) avaliações no decorrer de 2(dois) anos e 6(seis) meses, sendo oportunizado à servidora demonstrar os requisitos mínimos para continuar no serviço público em três locais diferentes, a fim de que a mesma não tivesse a avaliação realizada por um mesmo chefe imediato, bem como obtivesse a oportunidade de desenvolver seu trabalho de forma adequada. O município promoveu o acompanhamento sócio funcional com profissional devidamente qualificado, e houve avaliação por cinco servidores e diante deste cenário houve a manifestação da comissão de avaliação no sentido de não aprovar a servidora em seu estágio probatório.

A ainda a juntada de documentos pela defesa na data de 09 de agosto de 2016, após a manifestação deste Secretário, porém a defesa juntou apenas 2(dois) decretos que supostamente evidenciariam a falta de competência do senhor José Lorival Lana para realizar a avaliação da servidora, porém como já exposto acima o senhor José Lorival Lana era Diretor Adjunto da Diretoria Geral de Trânsito, e ainda houve a assinatura em conjunto com o Senhor Dirceu dos Passos na referida avaliação, o que afasta qualquer dúvida quanto a competência do senhor José Lorival Lana em avaliar a servidora.

Quanto a oitiva de testemunhas, como requer a defesa, cumpre salientar que ambos os servidores requeridos para serem ouvidos já se manifestaram no decorrer do processo: a senhora Elizabeth Otiquir manifestou-se por 3(três) vezes, sendo duas destas oportunidades em atos praticados por ela sozinha e em um terceiro ato praticado conjuntamente com o servidor Jeferson Debus como pode se observar no processo em questão, e o servidor Dirceu dos Passos este também já se manifestou no processo



administrativo de avaliação de desempenho da servidora em estágio probatório Tainara Zimmermann, quando da sua assinatura em conjunto com o senhor José Lorival Lana na 5ª avaliação da servidora.

Cumpre salientar que na manifestação apresentada na data de 09 de agosto de 2016, a defesa da servidora, argumenta ser a senhora Elizabeth Otiquir, a chefe da servidora avaliada, porém, mais uma vez evidenciando que a servidora tem dificuldades de conhecer as suas chefias quando do trabalho na equipe em que encontra-se, tem-se que esclarecer que a senhora Elizabeth Otiquir não é a chefe da servidora avaliada, sendo que o Município possui um Diretor de Compras e Licitações e um Superintendente de Suprimentos, os quais são suas chefias, e a quem subordina-se.

Desta forma, **INDEFIRO** a oitiva testemunhal da senhora Elizabeth Otiquir bem como a oitiva testemunhal do senhor Dirceu dos Passos, com fundamento no Art. 18, inciso II da Lei 9.784/1999, por tratar-se de servidores que participaram do processo em questão, manifestando-se no momento em que lhe foram oportunizados para tal, a senhora Elizabeth como chefe imediata, responsável por 3(três) das avaliações da servidora Tainara Zimmermann, e o senhor Dirceu dos Passos, por ter se manifestado em conjunto com o senhor José Lorival Lana, bem como utilizo do fundamento do Art. 38, § 2º da Lei 9.784/1999 por tal requerimento tratar-se de prova impertinente e desnecessária diante dos fatos e fundamentos já narrados nos autos do processo em epígrafe.

Quanto a oitiva testemunhal da servidora Tainara Zimmermann, **INDEFIRO** o requerimento com fundamento no Art. 38, § 2º da Lei 9.784/1999, por tal requerimento tratar-se de prova impertinente e desnecessária neste momento do processo, uma vez que como já trazido à baila anteriormente, não estamos tratando de processo administrativo disciplinar, e as manifestações da servidora foram realizadas no decorrer do processo administrativo de avaliação de desempenho em estágio probatório, tornando-se impertinente e desnecessário a oitiva testemunhal da mesma uma vez que ela própria já tenha se manifestado em todo o processo no sentido de não contrapor os argumentos produzidos, bem como as avaliações realizadas no período, além de que, a mesma em seu relatório de acompanhamento sócio funcional realizado por profissional da área de psicologia admitiu



suas práticas, e neste momento processual tornasse impertinente e desnecessária tal oitiva para o processo.

Com o objetivo de evitar a produção de provas desnecessárias e impertinentes, pelos fatos e demais fundamentos acima elencados ficam **INDEFERIDAS** as oitivas das testemunhas solicitadas pela defesa.

4. DA DECISÃO

Diante do exposto recebo a presente defesa, e **RATIFICO O PARECER DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DESTE MUNICÍPIO, QUANTO A FALTA DE APTIDÃO DA SERVIDORA TAINARA ZIMERMANN PARA O DESEMPENHO DE SUAS FUNÇÕES NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL**, devendo a mesma ser encaminhada para a exoneração nos termos do §3º e §4º do Art. 22 da Lei nº 1.305 de 09 de outubro de 1991 que "Dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos do Município, das Autarquias e das Fundações Municipais."

Intime-se a defesa, na pessoa do seu Advogado, bem como a servidora avaliada, para no prazo de 5(cinco) dias, a contar do recebimento desta, manifestar-se a cerca da decisão.

Após a manifestação da defesa encaminhe-se a mesma com a presente decisão, para o Prefeito Municipal de Gaspar, Senhor Pedro Celso Zuchi, a fim de manifestar-se conforme dispõe os §3º e §4º do Art. 22 da Lei nº 1.305 de 09 de outubro de 1991.

Respeitosamente.

CARLOS ALBERTO PEIXER VINCI
Secretário Municipal Interino de Administração e Gestão



Memorando nº. 198/2016 – SAG

Gaspar, 23 de agosto de 2016.

Ao Excelentíssimo Senhor,
Pedro Celso Zuchi
Prefeito Municipal de Gaspar

ASSUNTO: ENVIO DE DECISÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DA SERVIDORA TAINARA ZIMERMANN.

Senhor Prefeito,

Cumprimentando-o cordialmente, dirijo-me a Vossa Excelência, para informar e encaminhar a decisão acerca do Processo Administrativo de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório da servidora Tainara Zimmermann.

Destaco o teor da decisão, o qual abriu prazo de 5(cinco) dias para manifestação da defesa, vejamos:

Diante do exposto recebo a presente defesa, e **RATIFICO O PARECER DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DESTE MUNICÍPIO, QUANTO A FALTA DE APTIDÃO DA SERVIDORA TAINARA ZIMERMANN PARA O DESEMPENHO DE SUAS FUNÇÕES NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL**, devendo a mesma ser encaminhada para a exoneração nos termos do §3º e §4º do Art. 22 da Lei nº 1.305 de 09 de outubro de 1991 que “Dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos do Município, das Autarquias e das Fundações Municipais.”.

Intime-se a defesa, na pessoa do seu Advogado, bem como a servidora avaliada, para no prazo de 5(cinco) dias, a contar do recebimento desta, manifestar-se a cerca da decisão.

Após a manifestação da defesa encaminhe-se a mesma com a presente decisão, para o Prefeito Municipal de Gaspar, Senhor Pedro Celso Zuchi, a fim de manifestar-se conforme dispõe os §3º e §4º do Art. 22 da Lei nº 1.305 de 09 de outubro de 1991. (GRIFEI)

Desta forma encaminho em anexo o inteiro teor da decisão, bem como, o Processo Administrativo de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório da servidora Tainara Zimmermann, a fim de que após a manifestação da defesa no prazo estabelecido, Vossa Excelência manifeste-se nos autos do processo em epígrafe.

Desde já agradeço a atenção e fico a disposição para maiores esclarecimento que se fizerem necessários

Respeitosamente,

CARLOS ALBERTO PEIXER VINCI
Secretário Municipal Interino de Administração e Gestão



Ofício nº. 064/2016 - SAG

Gaspar, 22 de agosto de 2016.

A Senhora.
Tainara Zimmermann
Escriturária – Servidora Avaliada

C/C
Ao Ilustre Senhor.
Raul Ribas
Advogado Constituído da Servidora Avaliada


Prefeitura Municipal de Gaspar
Tainara Zimmermann
Escriturária Matrícula 10.418
22/08/16

22/08/2016
Raul Ribas

DECISÃO ACERCA DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DA SERVIDORA TAINARA ZIMERMANN.

1 – SÍNTESE DAS AVALIAÇÕES E FATOS

A Servidora Pública Municipal Tainara Zimmermann prestou o concurso público nº. 001/2012, para o cargo de Escriturário e foi admitida em 20 de junho 2013 pelo Decreto de Nomeação nº. 5.511, de 14 de junho de 2013, com lotação na Secretaria Municipal de Administração e Finanças.

A Comissão de Avaliação do Estágio Probatório, analisando a avaliação de desempenho geral da servidora em Estágio Probatório, realizou as seguintes conclusões:

Referente ao período de junho/2013 à dezembro/2013 (1ª Avaliação), realizada pela chefia imediata Sra. Elizabeth Otiquir, Diretora de Compras, Tainara obteve nota máxima em todos os fatores avaliados.

Referente ao período de dezembro/2013 à junho/2014 (2ª Avaliação), recebeu nota máxima em praticamente todos os fatores avaliados, exceto Pontualidade, no qual recebeu indicador Regular, ou seja, nota 06 (seis).

Referente ao período de junho/2014 à dezembro/2014 (3ª Avaliação), avaliada pelos seus superiores Sr. Jeferson Debus e Sra. Elizabeth Otiquir, apresentou queda significativa em seu desempenho geral, sendo que sua nota final foi 65 (sessenta e cinco), encaminhada, portanto, para acompanhamento sócio-funcional. Dentre os fatores com indicadores Regular e Fraco estão Iniciativa, Disciplina e Responsabilidade, Conhecimento para o Trabalho e Ética, Flexibilidade e



PREFEITURA DE GASPAR
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO



Aproveitamento em Programas de Capacitação, com ênfase para o indicador Relacionamento com os Demais, no qual recebeu indicador Fraco, ou seja, nota 03 (três).

Nesta avaliação, especifica-se o que segue.

Quanto à Iniciativa, que é a capacidade de dar soluções corretas aos problemas surgidos no trabalho e contribuir com novas ideias, Tainara demonstrou sérias dificuldades para solucionar problemas relacionados às suas atribuições, bem como para trabalhar sob pressão.

Com relação à Disciplina e Responsabilidade, que é a capacidade do servidor de acatar ordens de seu superior, com boa vontade e responsabilidade, a fim de realizar as tarefas de sua competência, com zelo e dedicação, apresentou muita dificuldade em acatar ordens de seus superiores, demonstrando, em muitos casos, ter ficado visivelmente contrariada quando chamada a atenção. O relatório ainda aponta que foi tentado conversar com a servidora sobre a necessidade de se respeitar a hierarquia, no entanto passado alguns dias o desrespeito voltava a acontecer.

Conhecimento para o Trabalho e Ética, demonstração de conhecimentos técnicos e práticos para a execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho e de seu órgão de lotação. Avalia se o servidor demonstra compromisso profissional, legal e moral e se desenvolve seu trabalho com honestidade, discrição e sigilo. A servidora apresentou comportamento com falta de ética profissional e desrespeito com os colegas de trabalho.

Flexibilidade que é a capacidade de adequar-se às novas realidades no trabalho, buscando as alterações necessárias à nova situação, de forma a garantir a qualidade das ações no local de trabalho, de acordo com as metas de seu órgão de lotação. Tainara demonstrou não se comportar bem diante de mudanças, com dificuldade em se adaptar às novas realidades, principalmente no relacionamento com as pessoas, o que dificultou a garantia de continuidade nas rotinas de trabalho e tornou as mudanças traumáticas.

Relacionamento com os Demais, que avalia as habilidades de trocar, discutir ideias e comunicar-se com a equipe de trabalho e público em geral, de forma clara, com argumentação precisa e apoiando-se no respeito mútuo. Obteve indicador Fraco, tendo muita dificuldade de trabalhar em equipe, apresentando comportamento de desrespeito aos colegas de trabalho e aos superiores hierárquicos. Inclusive oscilou entre momentos de relacionamento interpessoal de forma serena e agradável e de forma fria e desrespeitosa, o que denota instabilidade emocional, torna ainda mais difícil a convivência profissional e revela a falta de profissionalismo da servidora ao não saber separar suas questões pessoais das de trabalho.

Aproveitamento em Programas de Capacitação, cujo fator avalia o interesse que o servidor possui em participar dos programas, bem como a utilização em situações práticas de trabalho, dos conhecimentos e técnicas neles apresentados. Indicador Regular. Embora a servidora não tenha apresentado muito interesse em realizar capacitações, mesmo sendo indicadas, quando as realizou não foi possível identificar qualquer aproveitamento no exercício de suas funções.

Conforme o resultado obtido nesta 3ª Avaliação, Tainara foi encaminhada a realizar o acompanhamento sócio-funcional com a psicóloga do setor de Recursos Humanos, na época Sílvia Raquel Schreiber Boniati (CRP12/08386), momento em que a servidora foi advertida sobre a necessidade de melhorar os pontos fracos para que pudesse obter melhor desempenho, aprovação em estágio probatório e sua futura efetivação no serviço público. Conforme o relatório da psicóloga, Tainara reconheceu e compreendeu que seu comportamento estava prejudicando seu desempenho no trabalho. Recebeu incisivas orientações e estratégias possíveis para buscar a melhora necessária.

Assim, realizada a avaliação seguinte, referente ao período de dezembro/2014 à junho/2015 (4ª Avaliação), por outra chefia imediata, Sr. Cleber Sabel, Diretor de Departamento Pessoal, Tainara apresentou uma leve melhora, ficando com indicador



Bom na maioria dos fatores e Regular apenas em dois, quais sejam: Disciplina e Responsabilidade; e Conhecimento para o Trabalho e Ética. Ressalta-se aqui que, mesmo tendo melhorado, prosseguiu apresentando comportamento de acatar ordens com má vontade e indisposição e não fazendo seu trabalho com a discrição que requer.

Já na avaliação referente ao período entre junho/2015 e dezembro/2015 (5ª avaliação), realizada pelo Sr. José Lorival Lana, Diretor de Trânsito, Tainara voltou a decair drasticamente em seu desempenho, visto que recebeu somente indicadores Regular e Fraco. Descritivamente, foram pontuados os seguintes problemas em seu desempenho: atrasos e saídas antecipadas com frequência; não contribuiu com novas ideias ou soluções para aperfeiçoar a rotina de trabalho, inobstante a chefia imediata tê-la, incisivamente, estimulada para tanto; grande resistência em acatar ordens, capacidade defasada para assumir responsabilidades; demonstrou pouco conhecimento e domínio sobre seu trabalho, realizando apenas tarefas simples e a ela designadas; baixa produção de trabalho e geralmente com indisposição para fazê-lo; demonstrou não se comunicar de maneira clara e precisa, com relacionamento não harmonioso com os colegas de trabalho, visto que isto é resultado de seu comportamento insatisfatório geral; não apresentou espírito de equipe, sem contribuir com a produção coletiva do setor; não zelou a contento pela organização e manutenção do local de trabalho.

Diante dessa queda considerável, inobstante as tentativas de estimulação e desenvolvimento profissional da servidora por parte do empregador, após esta avaliação a Comissão de Avaliação de Estágio Probatório se reuniu algumas vezes e colocou em pauta a discussão referente à servidora Tainara. Concluiu-se que, tendo em vista o prazo avançado e as inúmeras tentativas de resgate da servidora, sem obtenção de sucesso, seria necessária a produção deste relatório para o encaminhamento à exoneração.

Importante destacar que as trocas de chefia avaliadora e de setor ocorreram com o intuito de driblar qualquer questão pessoal que por ventura estivesse envolvida na avaliação da profissional, visando, inclusive, o resgate e melhor adaptação da mesma, ou até mesmo para a melhor utilização de suas potencialidades técnicas e pessoais, o que não ocorreu.

Em resumo, nesses quase três anos de serviço público, Tainara iniciou apresentando bom desempenho, seguido de queda significativa com encaminhamento para acompanhamento sócio-funcional adequado, melhorou e apresentou nova queda significativa, denotando desinteresse por honrar seu cargo enquanto servidora pública.

Diante dos fatos levantados e do relatório emitido pela competente Comissão, a teor da Lei nº 1.305/1991 e Lei nº 1.357/1992 e do Decreto Municipal nº. 197/2003, foi remetido o relatório da Comissão de Avaliação de Desempenho a este Secretário, o qual emitiu parecer pela **NÃO PERMANÊNCIA DA SERVIDORA** nos serviços públicos municipais, acatando como justificativa o inteiro teor do relatório apresentado por aquela Comissão.

Respeitando o disposto no Art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal de 1988, assim como aconteceu em todos os atos da avaliação de estágio probatório em questão, foi oportunizada a manifestação da servidora para a sua defesa, na data de 20 de



junho de 2016, sendo que foi protocolada a referida defesa da servidora Tainara Zimmermann na data de 29 de junho de 2016, dentro do prazo previsto, que eram de 10 dias a partir do recebimento da notificação.

A defesa escrita levou este Secretário a manifestar-se da seguinte forma na data de 03 de agosto de 2016, vejamos:

Diante do exposto recebo a presente defesa, e DEFIRO a produção de prova documental inclusa e suplementar, sendo que a defesa deve apresentar a documentação requerida no prazo de 5(cinco) dias a contar da data de recebimento desta.

Quanto a prova testemunhal requerida pela defesa da servidora, a mesma deverá apresentar juntamente com a documentação supracitada o rol das testemunhas que a defesa pretende ouvir, com suas respectivas justificativas para tal oitiva. Após a juntada do rol de testemunhas, será emitido o respectivo ato deferindo ou não a oitiva das mesmas.

Quanto aos demais fatos arguidos pela defesa, bem como requerimentos, deixo de analisar neste momento, sendo que a juntada da documentação requerida pela defesa, bem como suposta oitiva de testemunhas, poderá trazer novos argumentos ou fatos que contribuam para a tomada de decisão futuramente emitida por este Secretário.

Intime-se a defesa, na pessoa do seu Advogado, bem como a servidora avaliada, para no prazo de 5(cinco) dias, a contar do recebimento desta, juntar a documentação requerida e indicar as testemunhas que pretende ouvir, justificando a indicação.

Destaca-se, então, que a defesa juntou aos autos do processo, na data de 09 de agosto de 2016, os decretos de nomeação e exoneração do Senhor José Lorival Lana e do Senhor Dirceu dos Passos, e ainda requereu a oitiva testemunhal do senhor Dirceu dos Passos, justificando que este seria o agente público que passava ordens e coordenava o trabalho da servidora avaliada e Elizabeth Otiquir, chefia da servidora avaliada, tendo, nessa condição, o conhecimento necessário para que a defesa possa inquirir sobre a servidora avaliada no exercício das suas funções.

Destá forma, realizada uma breve síntese dos fatos até o presente momento, passo a analisar os pontos arguidos pela defesa da servidora em questão, bem como a juntada da documentação comprobatória juntada aos autos e o requerimento da oitiva testemunhal.

2 - DAS PRELIMINARES DE NULIDADE ARGUIDAS PELA DEFESA

2.1 DOS SUPOSTOS FATORES DE AVALIAÇÃO NÃO PREVISTOS EM LEI



PREFEITURA DE GASPAR
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO



A derivação dos entes da República Federativa do Brasil em se organizarem político e administrativamente e autônomos entre si, proveem da Carta Magna de 1988, mais precisamente do Art. 18, caput, sendo que no Art. 29 a Carta Maior de 1988 traz a seguinte delegação aos Municípios que integraram a República, vejamos:

Art. 29. **O Município rege-se-á por lei orgânica**, votada em dois turnos, com o interstício mínimo de dez dias, e aprovada por dois terços dos membros da Câmara Municipal, que a promulgará, atendidos os princípios estabelecidos nesta Constituição, na Constituição do respectivo Estado e os seguintes preceitos: **(GRIFEI)**

No seu Art. 30 a Constituição Federal de 1988 delega as competências do Município, conforme segue:

Art. 30. Compete aos Municípios:

I - **legislar sobre assuntos de interesse local;**

II - suplementar a legislação federal e a estadual no que couber;

III - instituir e arrecadar os tributos de sua competência, bem como aplicar suas rendas, sem prejuízo da obrigatoriedade de prestar contas e publicar balancetes nos prazos fixados em lei;

IV - criar, organizar e suprimir distritos, observada a legislação estadual;

V - **organizar e prestar, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, os serviços públicos de interesse local, incluído o de transporte coletivo, que tem caráter essencial;**

VI - manter, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, programas de educação infantil e de ensino fundamental; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

VII - prestar, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, serviços de atendimento à saúde da população;

VIII - promover, no que couber, adequado ordenamento territorial, mediante planejamento e controle do uso, do parcelamento e da ocupação do solo urbano;

IX - promover a proteção do patrimônio histórico-cultural local, observada a legislação e a ação fiscalizadora federal e estadual. **(GRIFEI)**

Conforme podemos observar, ambos os artigos de nossa Carta Maior autorizam o Município de forma autônoma, a legislar sobre assuntos de interesse local, bem como prestar os serviços públicos também de interesse local.

O Município de Gaspar rege-se pela Lei Orgânica do Município sendo que nos seus Art. 10 e Art. 11 está definida a competência do Município para legislar em prol do interesse local, e em especial dispor sobre os seus servidores, como segue:

Art. 10 Compete ao Município, no exercício de sua autonomia, a organização, o governo, a administração e a legislação próprios, mediante a:

(...)

III - organização e execução dos serviços públicos locais;

IV - edição das normas relativas às matérias de sua competência;



Art. 11 Compete ao Município prover a tudo quanto respeita ao seu interesse e ao bem-estar de sua população, cabendo-lhe, em especial:

(...)

XVII - dispor sobre os seus servidores:

(...) (GRIFEI)

É ainda competência do Prefeito Municipal conforme a Lei Orgânica do Município as seguintes disposições elencadas no Art. 72, incisos IV e V, vejamos:

Art. 72 Ao Prefeito compete:

(...)

IV - sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, e expedir decretos e regulamentos para a sua fiel execução;

V - dispor sobre a organização e o funcionamento da Administração Municipal, na forma da lei;

(...)

(GRIFEI)

Quanto a disposição do Município sobre seus servidores como bem salientou a defesa da servidora ora avaliada, são 3(três) normas que disciplinam a matéria quanto a avaliação dos servidores públicos municipais quando iniciam no exercício de cargo de provimento efetivo no Município.

Quanto à primeira norma a ser respeitada quando da avaliação do estágio probatório do servidor, estão as disposições contidas na Lei nº 1.305 de 9 de outubro de 1991, que "Dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos do Município, das Autarquias e das Fundações Municipais.", especificamente no seu Art. 21, Art. 22 e Art. 23, *in verbis*:

Art. 21 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 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.

Art. 22 O chefe imediato do servidor em estágio probatório informará a seu respeito, reservadamente, 60 (sessenta) dias antes do término do período, ao Prefeito Municipal, Secretário da Pasta ou Diretor da Área com relação ao preenchimento dos requisitos mencionados no artigo anterior.

§ 1º De posse da informação, o Prefeito Municipal, o Secretário da Pasta ou Diretor da Área, emitirá parecer concluindo a favor ou contra a confirmação do servidor em estágio.

§ 2º Se o parecer for contrário à permanência do servidor, dar-se-lhe-á conhecimento deste, para efeito de apresentação de defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias.



§ 3º O Prefeito Municipal, o Secretário da Pasta ou o Diretor da Área, encaminhará o parecer e a defesa à Autoridade Municipal Competente, que decidirá sobre a exoneração ou a manutenção do servidor.

§ 4º Se a Autoridade considerar aconselhável a exoneração do servidor, será encaminhado o respectivo ato, caso contrário, fica automaticamente ratificado o ato de nomeação.

§ 5º A apuração dos requisitos mencionados no artigo 21, deverá processar-se de modo que a exoneração, se houver, deva ser feita antes de findo o período do estágio probatório.

Art. 23 Ficará dispensável de novo estágio probatório o servidor estável que for nomeado para outro cargo público municipal. (GRIFEI)

Pode ser observado que os fatores de avaliação estão contidos no Art. 21, sendo que este não é taxativo e sim exemplificativo dos fatores a serem observados. Para maior clareza dos fatores a serem observados para avaliação do estágio probatório dos servidores do Município de Gaspar devemos observar o disposto na Lei nº 1.357 de 28 de maio de 1992 que "Institui o plano de carreira para os servidores públicos do Poder Executivo do Município de Gaspar e suas Autarquias, estabelece diretriz geral para sua implantação e dá outras providências.", vejamos:

Art. 22 - A avaliação de desempenho no Estágio Probatório, levará em conta, dentre outros, os seguintes fatores:

- I - Produtividade Funcional;
- II - Iniciativa;
- III - Cooperação;
- IV - Qualidade de Trabalho;
- V - Responsabilidade;
- VI - Cursos de Aperfeiçoamento.

Parágrafo Único. Na avaliação de desempenho no estágio probatório observar-se-á também, o que dispõe o artigo 21 da Lei que institui o regime jurídico único.

Art. 23 - Na avaliação será adotado modelo de questionário que atende a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor, observadas as seguintes características fundamentais:

- I - Objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação, ao conteúdo ocupacional das carreiras;
- II - Periodicidade;
- III - Contribuição do servidor para consecução dos objetivos do órgão;
- IV - Comportamento observável do servidor: frequência, pontualidade, disciplina, relacionamento com os demais e conduta pessoal e outros.

Art. 24 - O prefeito municipal constituirá comissão de caráter permanente, com o fim de elaborar os questionários, o regulamento, e proceder à avaliação do professor de carreira.

§ 1º - A comissão será integrada de, no mínimo, sete membros, sendo presidido pelo titular do departamento de recursos humanos, membro nato.

§ 2º - Os membros restantes serão indicados:

- I - Cinco, pelo secretário municipal da Secretaria específica;
- II - Um, pelo sindicato representativo da classe.

§ 3º - Observando o disposto nos artigos 22 e 23, o regulamento disciplinará os procedimentos da avaliação de desempenho, podendo adotar critérios



PREFEITURA DE GASPAR
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO



adicionais com o fim de atender as necessidades específicas de cada unidade administrativa.

Art. 25 - Estará habilitado para ser avaliado no seu desempenho funcional, o servidor que a data do procedimento registre, no mínimo, 03 meses de serviço público municipal.

Parágrafo Único. O servidor de carreira que a época da avaliação esteja ocupando cargo em comissão, receberá, automaticamente, o conceito necessário para fazer jus ao benefício, independente de qualquer outro procedimento. (GRIFEI)

Da legislação apresentada acima podemos ter a certeza de que 9 (nove) são os fatores que se deve levar em conta quando da avaliação do estágio probatório, que são: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade, produtividade funcional, cooperação, qualidade de trabalho, responsabilidade.

Cabe destacar que no caput e no inciso IV do Art. 23 da Lei nº 1.357/1992, extrai-se que na avaliação dos servidores os modelos adotados pela Administração Pública Municipal observaram as características fundamentais ali elencadas, sendo que no inciso IV, o texto traz a seguinte redação, que destacaremos novamente: *“Comportamento observável do servidor: frequência, pontualidade, disciplina, relacionamento com os demais e conduta pessoal e outros.”*

Do referido inciso, podemos observar mais uma vez que a intenção do legislador, até aqui foi a de permitir que o Administrador, por meio de regulamentação própria, definisse, desde que respeitado as diretrizes impostas pela Lei nº 1.305/1991 e Lei nº 1.357/1992, os modelos de questionários para avaliação de seus servidores, não sendo viável impor os critérios de avaliação em ambas as legislações, uma vez que, a Administração Pública tem várias áreas de atuação e para cada uma delas é necessário a abrangência de avaliação para o desempenho das atividades do servidor avaliado.

Tal permissão se consubstancia no § 3 do Art. 24 da Lei nº 1.357/1992, quando traz a seguinte redação: “o regulamento disciplinará os procedimentos da avaliação de desempenho, podendo adotar critérios adicionais com o fim de atender às necessidades específicas de cada unidade administrativa.”

Das referidas leis já citadas, o Município de Gaspar, através do Chefe do Poder Executivo Municipal a época, regulamentou através do Decreto nº 197 de 25 de agosto de 2003, que “Institui o regulamento e formulário de avaliação do servidor público



municipal em estágio probatório e dá outras providências.", o modelo de formulário de avaliação do servidor em estágio probatório.

Cabe salientar o Art. 2º e o Art. 3º do Decreto nº 197/2003, conforme abaixo:

Art. 2º A avaliação do estágio probatório será realizada semestralmente por comissão de avaliação de estágio probatório, com adoção de critérios previstos no art. 21 da Lei 1.305/91 e art. 22 e 23 da Lei 1.357/92, e critérios adicionais com o fim de atender às necessidades específicas de cada unidade administrativa. (Redação dada pelo Decreto nº 4104/2010)

Art. 3º O formulário de que trata este decreto contém tabela de indicadores e os seguintes fatores de avaliação, que atende a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor:

- a) **Frequência/assiduidade** - refere-se à frequência do servidor, considerando especialmente o número de faltas e os transtornos gerados no local de trabalho, tendo em vista sua ocorrência.
- b) **Pontualidade** - avalia o cumprimento do horário de trabalho estabelecido, tendo em vista atrasos e saídas antecipadas.
- c) **Iniciativa** - capacidade de dar soluções corretas e adequadas aos problemas surgidos no trabalho e contribuir com novas idéias.
- d) **Disciplina e Responsabilidade** - refere-se à capacidade do servidor de acatar ordens de seu superior, com boa vontade e responsabilidade, a fim de realizar as tarefas de sua competência, com zelo e dedicação; (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)
- e) **Conhecimento para o trabalho e ética** - demonstração de conhecimentos técnicos e práticos para a execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho e de seu órgão de lotação. Demonstra compromisso profissional, legal e moral. Desenvolve seu trabalho com honestidade, descrição e sigilo; (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)
- f) **Produtividade e qualidade no trabalho** - quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos quanto ao volume de tarefas, prazos e qualidade referentes aos objetivos da unidade.
- g) **Relacionamento com os demais** - habilidade de trocar, discutir idéias e comunicar-se com a equipe de trabalho e público em geral, de forma clara, com argumentação precisa e apoiando-se no respeito mútuo.
- h) **Flexibilidade** - capacidade de adequar-se a novas realidades no trabalho, buscando as alterações necessárias à nova situação, de forma a garantir a qualidade das ações no local de trabalho, de acordo com as metas de seu órgão de lotação.
- i) **Cuidados com materiais, equipamentos e ambiente** - zelo e organização na manutenção de materiais, equipamentos e ambiente de trabalho, bem como os cuidados que tem quanto a sua conservação.
- j) **Aproveitamento em programas de capacitação** - avalia o interesse que o servidor possui em participar dos programas, bem como a utilização em situações práticas de trabalho, dos conhecimentos e técnicas neles apresentados. (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)

Podemos perceber, desta forma, na avaliação do estágio probatório da servidora Tainara Zimmermann todos os quesitos de avaliação conforme determina o formulário de avaliação do estágio probatório estabelecido pelo Decreto nº 197/2003.



A arguição de que fatores não previstos em lei leva a nulidade da avaliação **NÃO DEVE SER CONSIDERADA**, uma vez que, tanto a Lei nº 1.305/1991 quanto a Lei nº 1.357/1992 autorizam o Administrador a criar formulário de avaliação, bem como regulamentar a avaliação com o fim de atender às necessidades específicas de cada unidade administrativa, sendo desta forma o Decreto o meio correto de se realizar tal regulamentação.

Cabe ainda destacar que o referido decreto não é autônomo e deriva de duas Leis que passaram por todo o rito de aprovação que a legislação prevê, sendo ainda que é competência do Prefeito Municipal, como dispõe o Art. 72 da Lei Orgânica do Município, sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, e expedir decretos e regulamentos para a sua fiel execução e dispor sobre a organização e o funcionamento da Administração Municipal, na forma da lei, não se vislumbrando no questionamento realizado pela defesa nenhuma irregularidade da norma adotada para a avaliação do estágio probatório da servidora em questão.

Diante do exposto, **INDEFIRO A NULIDADE DA AVALIAÇÃO PRELIMINARMENTE ARGUIDA POR SUPOSTAMENTE TER SIDO UTILIZADO FATORES NÃO PREVISTOS EM LEI PARA A AVALIAÇÃO DA SERVIDORA EM QUESTÃO**, sendo que os fatores de avaliação, como bem expostos acima, foram previstos dentro da estrita legalidade e competência que o Município de Gaspar derivou da Constituição Federal de 1988, sendo respeitado o exposto na Carta Maior bem como a legislação municipal em vigor.

Quanto a alegação de inconstitucionalidade do disposto nas supracitadas leis, bem como do decreto em comento, cabe lembrar a defesa que os processos legislativos possuem legitimidade para declarar a nulidade dos dispositivos inconstitucionais que estão inseridos nos textos das leis de iniciativa do Poder Executivo Municipal, bem como existem controles posteriores que declaram a inconstitucionalidade de normas em todos os entes da República Federativa do Brasil, porém nenhuma delas é a mera alegação de inconstitucionalidade realizada no pleito de qualquer processo administrativo, como alega a defesa em um de seus argumentos.



Desta forma, tanto as leis que disciplinam a matéria, quanto o decreto em questão, por terem respeitado o devido processo legislativo, e as normas que disciplinam a elaboração das leis e regulamentos no Município de Gaspar, devem ser aplicados à avaliação dos servidores em estágio probatório no âmbito deste Município, sob pena de não estar sendo respeitado o princípio da legalidade.

2.2 DA NULIDADE ARGUIDA POR SUPOSTA AVALIAÇÃO FEITA POR SERVIDOR SEM COMPETÊNCIA LEGAL

Tal alegação não merece guarida por estar equivocada, uma vez que o Senhor José Lorival Lana, é sim, a pessoa competente para realizar tal avaliação. Como bem destaca a defesa da servidora, o supedâneo legal para determinar quem realiza a avaliação do servidor em estágio probatório é o Art. 22 da Lei nº 1.305/1991, bem como o Art. 6º do Decreto nº 197/2003, e em ambos os dispositivos pode se observar que é a Chefia Imediata do servidor que realizara a avaliação do estágio probatório.

Cabe salientar que o Senhor José Lorival Lana, desde a data de 31 de janeiro de 2012, exercia o cargo em comissão de Diretor Adjunto da Diretoria Geral de Trânsito, nomeado através do Decreto nº 4.816 de 31 de janeiro de 2012, que "Nomeia José Lorival Lana para o cargo de Diretor Adjunto da Diretoria Geral de Trânsito - DITRAN.", sendo que o mesmo deixou de exercer o referido cargo na data de 4 de fevereiro de 2016, através do Decreto nº 6.794, que "Exonera servidores comissionados do Poder Executivo do Município de Gaspar".

Após sua exoneração o Senhor José Lorival Lana passou a exercer a função de confiança de Encarregado Geral de Trânsito, até a data de 29 de fevereiro de 2016, sendo então nomeado Diretor Geral de Trânsito através do Decreto 6.846 de 4 de março de 2016 pelo qual até a presente data responde pela Direção Geral daquele órgão.

Como podemos observar embora a servidora em questão ao longo de suas avaliações de estágio probatório visivelmente tinha dificuldades de acatar ordens de suas chefias, assim como visualizar e respeitar a hierarquia do Município, essa pode não considerar que o Senhor José Lorival Lana era sua chefia imediata, porém fica evidente que no período em que a servidora avaliada esteve colaborando com os serviços na Diretoria de Trânsito



deste Município, o Senhor José Lorival Lana era sua chefia imediata, bem como o Senhor Dirceu dos Passos era o Diretor Geral de Transito do Município, sendo auxiliado diretamente pelo Senhor José Lorival Lana.

Cabe destacar que não bastasse a comprovação de que o Senhor José Lorival Lana era o chefe imediato da servidora, tanto ele, quanto o Senhor Dirceu dos Passos, foram os responsáveis pela avaliação da servidora, como pode ser observado nas assinaturas da avaliação questionada pela defesa.

Saliento ainda que a prova juntada aos autos, em nada contribui para a avaliação deste Secretário, uma vez que a defesa trouxe a contento os decretos nomeando o senhor José Lorival Lana em substituição ao senhor Dirceu dos Passos, porém omitiu os decretos de nomeação do senhor José Lorival Lana para Diretor Adjunto da Diretoria Geral de Trânsito como evidenciado acima.

Diante do exposto, cumpre **AFASTAR A NULIDADE ARGUIDA PELA DEFESA NESTE PONTO**, uma vez que o Senhor José Lorival Lana possui competência para avaliar a servidora Tainara Zimmermann, e ainda salientar que a avaliação foi também assinada pelo Senhor Dirceu dos Passos o qual da legitimidade a avaliação realizada e objeto de questionamento, não podendo se quer ser cogitada a nulidade da mesma.

2.3 DA SUPOSTA AVALIAÇÃO REALIZADA COM BASE EM INFORMAÇÕES GENÉRICAS

Como exposto anteriormente, a avaliação de que trata esta manifestação cumpre os requisitos previstos na legislação aplicada a matéria no Município de Gaspar, ou seja, as informações prestadas pelos responsáveis aqui questionadas pela defesa seguiram os trâmites exigidos para a correta avaliação da servidora Tainara Zimmermann.

As informações que devem ser prestadas, bem como os requisitos que integram a avaliação de estágio probatório estão previstas no Decreto nº 197/2003, mais especificamente no seu Art. 3º, sendo que trarei novamente os requisitos a fim de identificá-los com maior precisão:

Art. 3º O formulário de que trata este decreto contém tabela de indicadores e os seguintes fatores de avaliação, que atende a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor:



PREFEITURA DE GASPAR
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO



- a) **Frequência/assiduidade** - refere-se à frequência do servidor, considerando especialmente o número de faltas e os transtornos gerados no local de trabalho, tendo em vista sua ocorrência.
- b) **Pontualidade** - avalia o cumprimento do horário de trabalho estabelecido, tendo em vista atrasos e saídas antecipadas.
- c) **Iniciativa** - capacidade de dar soluções corretas e adequadas aos problemas surgidos no trabalho e contribuir com novas ideias.
- d) **Disciplina e Responsabilidade** - refere-se à capacidade do servidor de acatar ordens de seu superior, com boa vontade e responsabilidade, a fim de realizar as tarefas de sua competência, com zelo e dedicação; (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)
- e) **Conhecimento para o trabalho e ética** - demonstração de conhecimentos técnicos e práticos para a execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho e de seu órgão de lotação. Demonstra compromisso profissional, legal e moral. Desenvolve seu trabalho com honestidade, descrição e sigilo; (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)
- f) **Produtividade e qualidade no trabalho** - quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos quanto ao volume de tarefas, prazos e qualidade referentes aos objetivos da unidade.
- g) **Relacionamento com os demais** - habilidade de trocar, discutir ideias e comunicar-se com a equipe de trabalho e público em geral, de forma clara, com argumentação precisa e apoiando-se no respeito mútuo.
- h) **Flexibilidade** - capacidade de adequar-se a novas realidades no trabalho, buscando as alterações necessárias à nova situação, de forma a garantir a qualidade das ações no local de trabalho, de acordo com as metas de seu órgão de lotação.
- i) **Cuidados com materiais, equipamentos e ambiente** - zelo e organização na manutenção de materiais, equipamentos e ambiente de trabalho, bem como os cuidados que tem quanto a sua conservação.
- j) **Aproveitamento em programas de capacitação** - avalia o interesse que o servidor possui em participar dos programas, bem como a utilização em situações práticas de trabalho, dos conhecimentos e técnicas neles apresentados. (Redação dada pelo Decreto nº 3627/2009)

Como podemos observar os requisitos são objetivos, não se tratando de generalidade nas informações que são prestadas pelos responsáveis pelas avaliações do estágio em questão, sendo que eles ficam restritos a identificar o enquadramento e indicadores do servidor a aqueles requisitos já previstos anteriormente.

Cabe destacar, que nos parece, ter a defesa confundido o processo em questão, sendo que este não é um processo administrativo disciplinar, e sim se trata de um processo administrativo de avaliação de estágio probatório, em que o mesmo é objetivo, tem seus requisitos tipificados na legislação municipal, e prolonga-se muitas vezes por 3(três) anos, como é o caso.

Foram realizadas 5(cinco) avaliações da servidora, todas dentro dos requisitos previstos na legislação e estas compõem o processo aqui em análise. A avaliação da comissão que é objeto desta defesa, muito bem elencou todas as ocasiões e justificativas em



que foram realizados os questionamentos quanto aos requisitos do estágio probatório que a servidora obteve média abaixo do esperado, e não deixa dúvidas quanto as avaliações realizadas.

Por óbvio, é necessário analisar o conjunto das avaliações que culminaram no relatório da comissão de avaliação, que se manifestou pela não aprovação da servidora no estágio probatório, bem como a de se salientar que foi dada a oportunidade de a servidora demonstrar que cumpria os requisitos necessários para continuar no serviço público por várias vezes, dando oportunidades de trocas de setores, trocas de chefias imediatas entre as mais variadas funções que foram apresentadas a servidora, dentro da capacidade de que o cargo que a mesma ocupa exige, porém sem sucesso.

Foi ainda disponibilizado o acompanhamento sócio funcional por psicólogo quanto ao seu comportamento, a fim de lhe ajudar a se adaptar ao funcionalismo público, o qual também resultou infrutífero, restando à comissão a emissão do parecer no sentido já apresentado.

Desta forma, cumpre a este Secretário **AFASTAR A PRELIMINAR ARGUIDA PELA SUPOSTA AVALIAÇÃO REALIZADA EM INFORMAÇÕES GENÉRICAS**, uma vez que fica comprovado durante o processo em questão que a objetividade do Gestor Público esta nos seus atos estritamente dentro da legalidade e justificados, obedecendo a norma relativa à matéria. É o que se evidencia ao analisar o presente processo administrativo de avaliação de estágio probatório.

2.4 DO SUPOSTO CERCEAMENTO DE DEFESA

Como já exposto acima, fica comprovado, uma vez que a Administração Municipal estribasse na legalidade de seus atos, não há que se falar no cerceamento de defesa da servidora Tainara Zimmermann.

O processo em questão como já explicitado, teve 5(cinco) avaliações, nas quais houve a concordância dos fatos ali narrados, uma vez que a própria servidora assinou em todas as avaliações e em nenhum momento se manifestou contra as mesmas.

Outro fato importante de se destacar, é que em vários momentos do acompanhamento sócio funcional, realizado por psicólogo, a servidora avaliada concordou



com os fatos elencados pelos avaliadores, além de evidenciar que realmente houve a tentativa de auxílio pela chefia imediata, bem como da necessidade de sua evolução, e adequações ainda em relação a suas funções e desempenhos, como pode ser observado nos relatórios de acompanhamento sócio funcional da servidora, em que são relatados por ela mesma.

Cumpre salientar que há a instituição de comissão específica para a avaliação e acompanhamento do desempenho dos servidores em estágio probatório e tal comissão tem em seu núcleo central justamente afastar o cerceamento de defesa, garantindo a ampla defesa e o contraditório, preceituado no Art. 5º, inciso LV da Constituição Federal de 1988.

A formação da comissão está prevista no Art. 24 da Lei nº 1.357/1992 que "Institui o plano de carreira para os servidores públicos do Poder Executivo do Município de Gaspar e suas Autarquias, estabelece diretriz geral para sua implantação e dá outras providências.", vejamos:

Art. 24 - O prefeito municipal constituirá comissão de caráter permanente, com o fim de elaborar os questionários, o regulamento, e proceder à avaliação do professor de carreira.

§ 1º - A comissão será integrada de, no mínimo, sete membros, sendo presidido pelo titular do departamento de recursos humanos, membro nato.

§ 2º - Os membros restantes serão indicados:

I - Cinco, pelo secretário municipal da Secretaria específica;

II - Um, pelo sindicato representativo da classe.

§ 3º - Observando o disposto nos artigos 22 e 23, o regulamento disciplinará os procedimentos da avaliação de desempenho, podendo adotar critérios adicionais com o fim de atender as necessidades específicas de cada unidade administrativa.

Da simples leitura é possível observar que o legislador quando redigiu o texto da norma acima, cuidou exatamente em garantir a pluralidade a fim de que os interesses do servidor fiquem resguardados por uma comissão de avaliação autônoma e isenta, inclusive com a participação do sindicato da categoria, o qual tem por dever garantir e defender os interesses do servidor Municipal.

Diante do exposto, cumpre esclarecer a defesa de que não há que se falar em cerceamento de defesa nos autos do processo em epígrafe, uma vez que foi garantido ao servidor manifestar-se e trazer à baila todas as suas razões de divergência com as avaliações realizadas pelos seus avaliadores, o que em nenhum momento foi realizado, ao contrário, houve a aceitação das avaliações realizadas, bem como a manifestação da servidora



no sentido de confirmar o que era exposto e avaliado por suas chefias imediatas, como se depreendi dos relatórios de acompanhamento sócio funcional acostados ao processo de avaliação de desempenho do estágio probatório da servidora Tainara Zimmermann.

Sendo assim, **AFASTO A ÚLTIMA PRELIMINAR ARGUIDA PELA DEFESA PELO SUPOSTO CERCEAMENTO DE DEFESA**, uma vez que pelo contrário, fica comprovado nos autos do processo que em toda a avaliação de estágio probatório da servidora, a mesma pode manifestar-se, e não o fez, bem como salientou em seus relatórios de acompanhamento sócio funcional que as avaliações estavam dentro da estrita legalidade e manifestavam a realidade. Ressalta-se, ainda, que seus chefes imediatos, tentaram, por diversas vezes, fazer com que seus indicadores fossem o suficiente para cumprir os requisitos para continuar a prestar os serviços públicos que tanto a sociedade clama.

3. DA ANÁLISE DO MÉRITO DA DEFESA

3.1 DA NULIDADE DA AVALIAÇÃO DA SERVIDORA TAINARA ZIMERMANN

Como exposto já acima, **NÃO CABE A NULIDADE DA AVALIAÇÃO DA SERVIDORA**, uma vez que foram cumpridos todos os requisitos previstos na legislação em vigor no Município de Gaspar, sendo praticados os atos dentro da estrita legalidade imposta pela Constituição Federal de 1988, no seu Art. 37, caput.

INDEFIRO, portanto o requerimento de declaração de nulidade da avaliação da servidora Tainara Zimmermann, com a conseqüente aprovação na 5ª avaliação, pela conjectura já apresentada anteriormente, cabendo assim ratificar o procedimento administrativo de avaliação de desempenho de estágio probatório da servidora Tainara Zimmermann, sendo que o mesmo transcorreu dentro dos requisitos legais e garantiu a servidora avaliada a ampla defesa e o contraditório.

3.2 DO REQUERIMENTO PARA A AVALIAÇÃO DA SERVIDORA TAINARA ZIMERMANN SER REALIZADA POR AGENTE PÚBLICO CAPAZ DE FAZÊ-LO



Cumprе salientar que as avaliações realizadas nos autos do processo em epigrafe foram realizadas pelas pessoas competentes para tal, como fica demonstrado no processo de avaliação de desempenho de estágio probatório da servidora em questão, e demonstrado acima.

Sendo ainda que, como já exposto, foram descritos detalhadamente os fatos que deram suporte à atribuição das notas evidenciadas no decorrer da avaliação de estágio probatório da servidora, bem como a servidora deixou de se manifestar no decorrer da avaliação, fazendo pressupor a aceitação da mesma quanto as 5(cinco) avaliações realizadas no período, cumprindo destacar que a servidora nos relatórios de acompanhamento sócio funcional acostados ao processo de avaliação manifestou-se no sentido de confirmar o que era exposto e avaliado por suas chefias imediatas.

INDEFIRO, desta forma, o requerimento para que a avaliação da servidora Tainara Zimernann seja realizada por agente público capaz de fazê-lo, com a descrição detalhada dos fatos certos e determinados que dão suporte à atribuição das notas, uma vez que, já ficou demonstrada a legalidade dos atos realizados no decorrer do processo em análise, bem como todos os agentes públicos que realizaram a avaliação da supracitada servidora eram os devidamente habilitados para tal.

3.2 DO REQUERIMENTO PARA QUE A PRESENTE DEFESA SEJA RECEBIDA E PROCESSADA COMO DEFESA PRELIMINAR, SEM PREJUÍZO DOS DEMAIS ATOS PROCESSUAIS INERENTES À AMPLA DEFESA, COM MEIOS E RECURSOS PRÓPRIOS, POSTULANDO PELA PRODUÇÃO DA PROVA DOCUMENTAL INCLUSA E SUPLEMENTAR, TESTEMUNHAL (COM A OITIVA DO SENHOR DIRCEU DOS PASSOS E DA SENHORA ELIZABETH OTIQUIR, OITIVA DA SERVIDORA AVALIADA, E OUTROS QUE SE FIZEREM NECESSÁRIOS.

É necessário novamente esclarecer à defesa de que este não é um processo administrativo disciplinar, trata-se de um PROCESSO ADMINISTRATIVO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO e



salientar, ainda, que foram realizadas 5(cinco) avaliações durante o referido processo, bem como a servidora manifestou-se em todas as cinco avaliações, sendo que a instrução processual desde processo ocorreu durante todo este período.

Como se pode verificar, as provas documentais encontram-se anexadas ao processo, os meios e recursos próprios para o processo foram oportunizados, a produção de provas ocorreu durante toda a fase de processamento da avaliação do estágio probatório da servidora Tainara Zimmermann, e ainda foi oportunizado como arguiu a defesa a produção das provas pretendidas, não cabendo aqui falar em cerceamento de defesa.

Foram realizadas 5(cinco) avaliações no decorrer de 2(dois) anos e 6(seis) meses, sendo oportunizado à servidora demonstrar os requisitos mínimos para continuar no serviço público em três locais diferentes, a fim de que a mesma não tivesse a avaliação realizada por um mesmo chefe imediato, bem como obtivesse a oportunidade de desenvolver seu trabalho de forma adequada. O município promoveu o acompanhamento sócio funcional com profissional devidamente qualificado, e houve avaliação por cinco servidores e diante deste cenário houve a manifestação da comissão de avaliação no sentido de não aprovar a servidora em seu estágio probatório.

A ainda a juntada de documentos pela defesa na data de 09 de agosto de 2016, após a manifestação deste Secretário, porém a defesa juntou apenas 2(dois) decretos que supostamente evidenciariam a falta de competência do senhor José Lorival Lana para realizar a avaliação da servidora, porém como já exposto acima o senhor José Lorival Lana era Diretor Adjunto da Diretoria Geral de Trânsito, e ainda houve a assinatura em conjunto com o Senhor Dirceu dos Passos na referida avaliação, o que afasta qualquer dúvida quanto a competência do senhor José Lorival Lana em avaliar a servidora.

Quanto a oitiva de testemunhas, como requer a defesa, cumpre salientar que ambos os servidores requeridos para serem ouvidos já se manifestaram no decorrer do processo: a senhora Elizabeth Otiquir manifestou-se por 3(três) vezes, sendo duas destas oportunidades em atos praticados por ela sozinha e em um terceiro ato praticado conjuntamente com o servidor Jeferson Debus como pode se observar no processo em questão, e o servidor Dirceu dos Passos este também já se manifestou no processo



administrativo de avaliação de desempenho da servidora em estágio probatório Tainara Zimmermann, quando da sua assinatura em conjunto com o senhor José Lorival Lana na 5ª avaliação da servidora.

Cumpre salientar que na manifestação apresentada na data de 09 de agosto de 2016, a defesa da servidora, argumenta ser a senhora Elizabeth Otiquir, a chefia da servidora avaliada, porém, mais uma vez evidenciando que a servidora tem dificuldades de conhecer as suas chefias quando do trabalho na equipe em que encontra-se, tem-se que esclarecer que a senhora Elizabeth Otiquir não é a chefia da servidora avaliada, sendo que o Município possui um Diretor de Compras e Licitações e um Superintendente de Suprimentos, os quais são suas chefias, e a quem subordina-se.

Desta forma, **INDEFIRO** a oitiva testemunhal da senhora Elizabeth Otiquir bem como a oitiva testemunhal do senhor Dirceu dos Passos, com fundamento no Art. 18, inciso II da Lei 9.784/1999, por tratar-se de servidores que participaram do processo em questão, manifestando-se no momento em que lhe foram oportunizados para tal, a senhora Elizabeth como chefe imediata, responsável por 3(três) das avaliações da servidora Tainara Zimmermann, e o senhor Dirceu dos Passos, por ter se manifestado em conjunto com o senhor José Lorival Lana, bem como utilizo do fundamento do Art. 38, § 2º da Lei 9.784/1999 por tal requerimento tratar-se de prova impertinente e desnecessária diante dos fatos e fundamentos já narrados nos autos do processo em epigrafe.

Quanto a oitiva testemunhal da servidora Tainara Zimmermann, **INDEFIRO** o requerimento com fundamento no Art. 38, § 2º da Lei 9.784/1999, por tal requerimento tratar-se de prova impertinente e desnecessária neste momento do processo, uma vez que como já trazido à baila anteriormente, não estamos tratando de processo administrativo disciplinar, e as manifestações da servidora foram realizadas no decorrer do processo administrativo de avaliação de desempenho em estágio probatório, tornando-se impertinente e desnecessário a oitiva testemunhal da mesma uma vez que ela própria já tenha se manifestado em todo o processo no sentido de não contrapor os argumentos produzidos, bem como as avaliações realizadas no período, além de que, a mesma em seu relatório de acompanhamento sócio funcional realizado por profissional da área de psicologia admitiu



suas práticas, e neste momento processual tornasse impertinente e desnecessária tal oitiva para o processo.

Com o objetivo de evitar a produção de provas desnecessárias e impertinentes, pelos fatos e demais fundamentos acima elencados ficam **INDEFERIDAS** as oitivas das testemunhas solicitadas pela defesa.

4. DA DECISÃO

Diante do exposto recebo a presente defesa, e **RATIFICO O PARECER DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DESTE MUNICÍPIO, QUANTO A FALTA DE APTIDÃO DA SERVIDORA TAINARA ZIMERMANN PARA O DESEMPENHO DE SUAS FUNÇÕES NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL**, devendo a mesma ser encaminhada para a exoneração nos termos do §3º e §4º do Art. 22 da Lei nº 1.305 de 09 de outubro de 1991 que “Dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos do Município, das Autarquias e das Fundações Municipais.”.

Intime-se a defesa, na pessoa do seu Advogado, bem como a servidora avaliada, para no prazo de 5(cinco) dias, a contar do recebimento desta, manifestar-se a cerca da decisão.

Após a manifestação da defesa encaminhe-se a mesma com a presente decisão, para o Prefeito Municipal de Gaspar, Senhor Pedro Celso Zuchi, a fim de manifestar-se conforme dispõe os §3º e §4º do Art. 22 da Lei nº 1.305 de 09 de outubro de 1991.

Respeitosamente,

CARLOS ALBERTO PEIXER VINCI
Secretário Municipal Interino de Administração e Gestão



PREFEITURA DE GASPAR
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO



Memorando nº. 198/2016 – SAG

Gaspar, 23 de agosto de 2016.

Ao Excelentíssimo Senhor,
Pedro Celso Zuchi
Prefeito Municipal de Gaspar

ASSUNTO: ENVIO DE DECISÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DA SERVIDORA TAINARA ZIMERMANN.

Senhor Prefeito,

Cumprimentando-o cordialmente, dirijo-me a Vossa Excelência, para informar e encaminhar a decisão acerca do Processo Administrativo de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório da servidora Tainara Zimmermann.

Destaco o teor da decisão, o qual abriu prazo de 5(cinco) dias para manifestação da defesa, vejamos:

Diante do exposto recebo a presente defesa, e RATIFICO O PARECER DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DESTA SERVIDORA TAINARA ZIMERMANN PARA O DESEMPENHO DE SUAS FUNÇÕES NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL, devendo a mesma ser encaminhada para a exoneração nos termos do §3º e §4º do Art. 22 da Lei nº 1.305 de 09 de outubro de 1991 que “Dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos do Município, das Autarquias e das Fundações Municipais.”

Intime-se a defesa, na pessoa do seu Advogado, bem como a servidora avaliada, para no prazo de 5(cinco) dias, a contar do recebimento desta, manifestar-se a cerca da decisão.

Após a manifestação da defesa encaminhe-se a mesma com a presente decisão, para o Prefeito Municipal de Gaspar, Senhor Pedro Celso Zuchi, a fim de manifestar-se conforme dispõe os §3º e §4º do Art. 22 da Lei nº 1.305 de 09 de outubro de 1991. (GRIFEI)

Desta forma encaminho em anexo o inteiro teor da decisão, bem como, o Processo Administrativo de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório da servidora Tainara Zimmermann, a fim de que após a manifestação da defesa no prazo estabelecido, Vossa Excelência manifeste-se nos autos do processo em epígrafe.

Desde já agradeço a atenção e fico a disposição para maiores esclarecimento que se fizerem necessários

Respeitosamente,

CARLOS ALBERTO PEIXER VINCI
Secretário Municipal Interino de Administração e Gestão

PREFEITURA MUNICIPAL DE GASPAR
GABINETE
PROTOCOLO
Data <u>24/08/2016</u>
Prefeitura Municipal de Gaspar
Susana Amaral Olesciuk
Coordenadora de Cultura



KRMJX

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



EXCELENTÍSSIMO SENHOR SECRETÁRIO MUNICIPAL INTERINO DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DE GASPAR.

Fernando

TAINARA ZIMMERMANN, já qualificada nos autos do processo de avaliação no estágio probatório, frequenta a presença de V. Exa., para apresentar sua manifestação ao Ofício n. 064/2016-SAG, e o faz deduzindo os seguintes argumentos.

A servidora avaliada ratifica para todos os fins os argumentos da defesa apresentada em 29 de junho de 2016.

Todavia, faz alguns destaques.

O primeiro deles, diz respeito ao procedimento. A servidora avaliada tem pleno conhecimento que esse processo administrativo não possui feição disciplinar (o que foi ressaltado em letras garrafais por V. Exa.).

Todavia, o que deve ser ressaltado, com o mesmo destaque dado por V. Exa., é que EM QUALQUER PROCESSO ADMINISTRATIVO DEVE SER GARANTIDA A AMPLA DEFESA E O CONTRADITÓRIO!

É isso que dispõe a lei central do ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988.



KRMJK

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 39.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



São esses direitos fundamentais, previstos nos incisos LIV e LV do art. 5º da CRFB/1988, que garantem a servidora avaliada exercer sua ampla defesa *com os meios e recursos a ela inerentes*.

E um dos meios – talvez o principal, considerando a generalidade das informações prestadas na avaliação – é justamente a produção de prova testemunhal.

Ao não se oportunizar esse meio de defesa à servidora avaliada, qualquer decisão que derive desse processo administrativo nulo será também... nula!

Esse é o entendimento do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, em precedente bastante didático:

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. EXONERAÇÃO. ESTÁGIO PROBATÓRIO. PROCESSO ADMINISTRATIVO. NEGATIVA DE OUVIDA DE TESTEMUNHAS ARROLADAS PELO SERVIDOR. CERCEAMENTO DE DEFESA CARACTERIZADO. RECURSO DESPROVIDO. DECISÃO MANTIDA.

Instaurado procedimento administrativo voltado à exoneração do servidor em estágio probatório, não pode a Administração recusar o direito à ouvida de testemunhas arroladas na defesa mediante as quais o interessado pretendia combater as conclusões desfavoráveis da sua avaliação funcional.

(TJSC, Apelação Cível em Mandado de Segurança n. 2009.008593-3, de Balneário Camboriú, rel. Des. Newton Janke, j. 29-09-2009). (grifei)

Para acautelar seus interesses, a servidora avaliada ressalta o que o fez em duas oportunidades: a oitiva das testemunhas requeridas na defesa e na manifestação posterior é imprescindível para a sua defesa.



KRMJX

KRIEGER | RAMOS | MOREIRA | RIBAS | KLOCK

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

BRUNO THIAGO KRIEGER
OAB/SC 37.318

EDUARDO RAMOS
OAB/SC 99.721

FELIPE OSWALDO GUERREIRO MOREIRA
OAB/SC 38.908

RAUL RIBAS
OAB/SC 38.938

GABRIEL KLEMZ KLOCK
OAB/SC 38.910



Ante o exposto, a servidora avaliada ratifica os argumentos deduzidos na defesa apresentada em 29 de julho de 2016, especialmente no que se refere ao claro e inescusável cerceamento de defesa que ocorre neste processo administrativo.

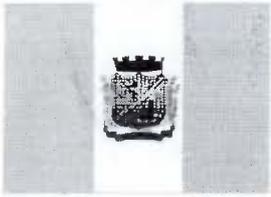
Gaspar (SC), 26 de agosto de 2016.

Raul Ribas

Advogado – OAB/SC 38.938

Tainara Zimmermann
Tainara Zimmermann

Servidora avaliada



MUNICÍPIO DE GASPAR

Gabinete do Prefeito



DECISÃO ADMINISTRATIVA

07/10/16

Tainara Zimmermann

Trata-se de procedimento administrativo instaurado em conformidade com o § 2º do artigo 22 da Lei Municipal nº 1.305, de 09 de outubro de 2016, em virtude de parecer contrário à permanência no serviço público de Tainara Zimmermann, ocupante do cargo de provimento efetivo de escriturária, cujo ingresso aconteceu em 20 de junho de 2013.

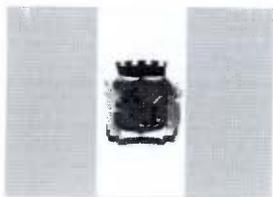
A mencionada servidora pública foi avaliada em cinco ocasiões, pelo período compreendido entre 20 de junho de 2013 a 19 de dezembro de 2015, tendo, ao final, obtido desempenho considerado ineficaz, o que lhe rendeu encaminhamento para exoneração pela Comissão de Avaliação de Estágio Probatório (66-70).

Em que pese o bom desempenho nas duas primeiras verificações de desempenho (folhas 25-27 e 28-30), na terceira análise (folhas 35-38) a servidora apresentou significativa queda, notadamente nos fatores: (I) iniciativa; (II), disciplina e responsabilidade; (III) conhecimento para o trabalho e ética; (IV) flexibilidade e aproveitamento em programas de capacitação; e (V) relacionamento com os demais.

Na quarta avaliação (folhas 45-47), a servidora apresentou melhora, no entanto obteve indicador "regular" em dois fatores: (I) disciplina e responsabilidade; e (II) conhecimento para o trabalho e ética.

O desempenho obtido nas referidas verificações de desempenho ocasionou o encaminhamento de Tainara Zimmermann para acompanhamento sócio-funcional (folhas 48).

Na quinta avaliação (folhas 60-62), a servidora novamente apresentou queda grave e drástica em seu desempenho, obtendo 51 (cinquenta e um) de 100 (cem) pontos e recebendo indicadores "fraco" e "regular". Dentre os problemas que geraram a má avaliação, foram descritos: (I) atrasos e saídas antecipadas com frequência; (II) grande resistência para cumprir ordens; (III) capacidade defasada para assumir responsabilidades; (IV) demonstração de pouco conhecimento e domínio sobre seu trabalho; (V) baixa produção de trabalho e geralmente com



MUNICÍPIO DE GASPAR

Gabinete do Prefeito



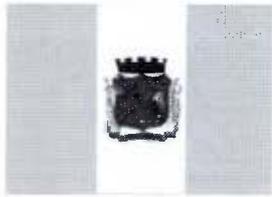
indisposição com executá-lo; (VI) relacionamento não harmonioso com os colegas de trabalho; (VII) falta de zelo pela organização e manutenção do local de trabalho.

Compõe os autos do procedimento administrativo o relatório de acompanhamento sócio-funcional da servidora Tainara Zimmermann (folha 48), realizado por psicóloga da Diretoria de Recursos Humanos do Município de Gaspar, com o escopo de identificar possíveis pontos que dificultassem o bom desempenho das funções inerentes ao cargo e sugerir-lhe avanços. No referido relatório, a psicóloga expressou que a servidora possui dificuldades para: (I) relacionar-se de forma cordial com colegas e públicos em geral; (I) lidar com regras; (II) respeitar e acatar ordens de seus superiores.

A psicóloga expressou, no relatório, ser importante que a servidora reconheça a necessidade de melhorar suas relações com as pessoas de modo geral, o que não teria acontecido, apesar de a mesma entender que seu comportamento tem prejudicado seu desempenho no trabalho. No relatório, a psicóloga registrou, por fim, que a servidora reconheceu a necessidade de promover adequações em relação a sua função no sentido de maior responsabilidade, disciplina, iniciativa e compromisso no trabalho, porém demonstrou as mesmas dificuldades, apesar das tentativas de auxílio e orientação, tanto da chefia quanto da psicóloga.

A Comissão de Avaliação de Estágio Probatório, após expressar no relatório circunstanciado da servidora Tainara Zimmermann que esta não progrediu no serviço público, apesar das inúmeras tentativas da Administração Pública, encaminhando-lhe para exoneração, remeteu os autos do procedimento ao Secretário de Administração e Gestão. Este notificou a servidora para apresentação de defesa e indicação de provas, tendo se posicionado favoravelmente à exoneração da servidora (folhas 72). O mencionado Secretário ponderou que foi constatada a ineficiência da servidora e que lhe foi oportunizada a participação no processo, observando-se os princípios da ampla defesa e do contraditório.

A servidora apresentou defesas (folhas 80-92 e 141-143), alegando, em síntese: (I) que haveria nulidade na avaliação em virtude de fatores não previstos em lei; (II) que a avaliação teria sido realizada por servidor sem competência legal; (III)



MUNICÍPIO DE GASPAR

Gabinete do Prefeito



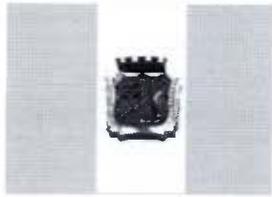
que a avaliação teria sido realizada com base em informações genéricas; (IV) existência de cerceamento de defesa. Requereu, por fim, a oitiva do senhor Dirceu dos Passos e Elizabeth Otiquir, avaliadores do desempenho da servidora, como testemunhas.

Sobreveio decisão do Secretário de Administração e Gestão (folhas 99-118) ratificando o parecer da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório quanto a falta de aptidão da servidora Tainara Zimmermann para o desempenho de suas funções no serviço público municipal. O referido Secretário, em decisão motivada, afastou as nulidades aventadas e indeferiu, dentre outros pedidos, a oitiva das testemunhas, por tratarem-se: (I) de servidores que participaram do procedimento como avaliadores, já tendo oportunamente e no momento adequado se manifestado; (II) de provas impertinentes e desnecessárias diante dos fatos e fundamentos constantes no processo.

É o essencial relatório.

Primando pelo princípio da eficiência, que rege a Administração Pública e está expressamente previsto no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal, a ordem jurídica brasileira autoriza que o servidor que não atinge os requisitos mínimos para o exercício do cargo para o qual foi nomeado seja exonerado, desde que respeitadas as garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa. Havendo avaliação negativa durante o estágio probatório, a Administração pode exonerá-lo, de forma motivada, desde que existam fatores reais que revelem a inaptidão do servidor. Se o servidor não observa os requisitos exigidos para o bom desempenho funcional, não há que se falar em ilegalidade na sua exoneração. Este é o entendimento firme da jurisprudência. A este respeito, vejamos:

APELAÇÃO CÍVEL ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO NÃO ESTÁVEL. ESTÁGIO PROBATÓRIO. NÃO PREENCHIMENTO DAS CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO CARGO. GARANTIDO O DIREITO DE DEFESA. EXONERAÇÃO. SENTENÇA MANTIDA. "Não confirmados os requisitos, caberá exoneração ex officio, desde que assegurado ao interessado o direito de defesa, consoante entendimento consagrado pelo STF na Súmula nº 21: 'funcionário em estágio probatório não pode ser exonerado



MUNICÍPIO DE GASPAR

Gabinete do Prefeito

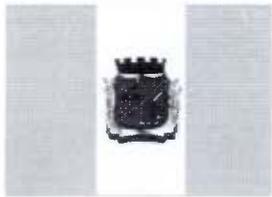


nem demitido sem inquérito ou sem as formalidades legais de apuração de sua capacidade".(DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 563) (TJSC, Apelação Cível n. 2006.017395-4, de São Bento do Sul, rel. Des. Ricardo Roesler, j. 02-09-2008).

APELAÇÃO CÍVEL - SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL - ESTÁGIO PROBATÓRIO - AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO - FATOS REAIS QUE REVELAM A INAPTIDÃO PARA O EXERCÍCIO DO CARGO - CONCLUSÃO NEGATIVA QUANTO À PERMANÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO - PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA - OPORTUNIDADE DE DEFESA - DECISÃO MOTIVADA - EXONERAÇÃO. "Por meio da apreciação da performance do servidor no exercício de suas funções, a Administração Pública, fundada em critério de conveniência, pode exonerar aquele que não preencher os requisitos decorrentes do princípio constitucional da eficiência (art. 37, CRFB), ou seja, que não desempenhe de modo satisfatório a função para a qual foi aprovado em concurso público. "No acompanhamento periódico de desempenho do servidor, deve o Poder Público tecer parâmetros para avaliação da conveniência, ou não, de sua manutenção no serviço público, tais como, assiduidade, pontualidade, disciplina, produtividade, responsabilidade, eficiência e capacidade de iniciativa. "In hypothesis, o servidor exonerado teve oportunizada sua defesa e dela fez uso, surgindo à **Administração Municipal, em face da avaliação negativa decorrente do acompanhamento durante seu estágio probatório, o dever-poder de exonerá-lo, mediante decisão administrativa motivada por fatos reais que revelaram a inaptidão do servidor.**

ESTÁGIO EXPERIMENTAL - INAPTIDÃO COMPROVADA DO SERVIDOR - LEGITIMIDADE DA EXONERAÇÃO. A aptidão diz respeito ao exercício das funções que são postas à responsabilidade do servidor em estágio probatório, sendo legítima sua exoneração em virtude de critérios objetivos adotados pela Administração, notadamente quando oportunizada, em tempo e forma próprios, a defesa em obediência ao princípio do contraditório. **A não observância dos requisitos exigidos para o bom desempenho funcional não conduz à ilegalidade da exoneração.**" (ACV n. 1999.004717-2, rel. Des. Volnei Carlin). (TJSC, Apelação Cível n. 2004.032712-8, de Videira, rel. Des. Vanderlei Romer, j. 17-03-2005). (grifo nosso).

APELAÇÃO CÍVEL - SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL - ESTÁGIO PROBATÓRIO - AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO - FATOS REAIS QUE REVELAM A INAPTIDÃO PARA O EXERCÍCIO DO CARGO - CONCLUSÃO NEGATIVA QUANTO À PERMANÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO - PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA - OPORTUNIDADE DE DEFESA - DECISÃO MOTIVADA - EXONERAÇÃO. Por meio da apreciação da performance do servidor no exercício de suas funções, a Administração Pública, fundada em critério de conveniência, pode



MUNICÍPIO DE GASPAR

Gabinete do Prefeito

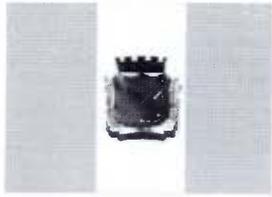


exonerar aquele que não preencher os requisitos decorrentes do princípio constitucional da eficiência (art. 37, CRFB), ou seja, que não desempenhe de modo satisfatório a função para a qual foi aprovado em concurso público. No acompanhamento periódico de desempenho do servidor, deve o Poder Público tecer parâmetros para avaliação da conveniência, ou não, de sua manutenção no serviço público, tais como, assiduidade, pontualidade, disciplina, produtividade, responsabilidade, eficiência e capacidade de iniciativa. In hypothesis, o servidor exonerado teve oportunizada sua defesa e dela fez uso, surgindo à Administração Municipal, em face da avaliação negativa decorrente do acompanhamento durante seu estágio probatório, o dever-poder de exonerá-lo, mediante decisão administrativa motivada por fatos reais que revelaram a inaptidão do servidor.

ESTÁGIO EXPERIMENTAL - INAPTIDÃO COMPROVADA DO SERVIDOR - LEGITIMIDADE DA EXONERAÇÃO. A aptidão diz respeito ao exercício das funções que são postas à responsabilidade do servidor em estágio probatório, sendo legítima sua exoneração em virtude de critérios objetivos adotados pela Administração, notadamente quando oportunizada, em tempo e forma próprios, a defesa em obediência ao princípio do contraditório. A não observância dos requisitos exigidos para o bom desempenho funcional não conduz à ilegalidade da exoneração. (TJSC, Apelação Cível n. 1999.004717-2, de Blumenau, rel. Des. Volnei Carlin, j. 21-03-2002).

No caso em análise, a servidora Tainara Zimmermann foi avaliada com notas preponderantemente fracas e regulares, tendo somado apenas 51 (cinquenta e um) pontos na quinta verificação de desempenho. A referida servidora apresentou desempenho insuficiente para a permanência no serviço público, tendo a avaliação sido realizada por servidores competentes e de acordo com os critérios legais. O procedimento instaurado observou os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, tendo a servidora, devidamente cientificada, apresentado suas razões de defesas.

Não merece prosperar a alegação defensiva de avaliações realizadas fora dos termos legais. Todos os itens do formulário de avaliação estão de acordo com as Leis Municipais nº 1.305/1991 e 1.357/1992. Embora determinados itens constantes no formulário instituído pelo Decreto nº 197/2003, com as alterações promovidas pelo Decreto nº 4.104/2010, sejam nominados diferentes, eles claramente expressam os requisitos elencados nas Leis Municipais nº 1.305/1991 e 1.357/1992. Relacionamento com os demais, exemplificativamente, encontra-se expressamente previsto no inciso



MUNICÍPIO DE GASPAR

Gabinete do Prefeito

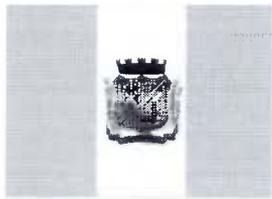


IV, artigo 23, do Estatuto dos Servidores Públicos. Conhecimento e ética para o trabalho compõe conduta pessoal. Cuidados com materiais, equipamentos e ambiente têm íntima relação com qualidade do trabalho e responsabilidade. De qualquer forma, é importante pontuar que a própria Lei Municipal nº 1.357/1992, ao estabelecer, no artigo 22, dentre outros, os critérios de avaliação, expressamente permite que sejam empregados outros fatores que não expressamente nas citadas leis.

Da mesma maneira, não há qualquer fundamento na alegação de avaliação realizada por servidor sem competência, eis que todas as verificações de desempenho foram efetuadas pelas pessoas que estavam na função de chefia de Tainara Zimmermann.

Não procede ainda a argumentação de avaliação realizada com base em informações genéricas. Os acompanhamentos de desempenhos e relatórios, inclusive o realizado por psicóloga da Diretoria Geral de Recursos Humanos do Município, foram elaborados de forma detalhada com a conduta profissional do servidor, bem como suas ações e omissões.

O procedimento instaurado pelo Município de Gaspar respeitou integralmente os princípios do contraditório e da ampla defesa, não havendo fundamento para alegação de cerceamento de defesa. À servidora, desde a primeira avaliação efetuada, foi oportunizado que se manifestasse, contestasse a verificação de desempenho e produzisse provas em sentido contrário. A própria servidora, entretanto, expressamente reconheceu a deficiência de seu desempenho e a necessidade de progredir no serviço público. Em momento algum a servidora manifestou inconformismo ou discordância com as avaliações realizadas, apenas tendo adotado postura diversa após a elaboração do relatório circunstanciado que a encaminhou para a exoneração. Os servidores arrolados por Tainara Zimmermann como testemunhas já haviam participado do procedimento como seus avaliadores, tendo oportunamente se manifestado, de forma que a produção desta prova era desnecessária diante do robusto conjunto probatório e dos fundamentos do processo,



MUNICÍPIO DE GASPAR

Gabinete do Prefeito



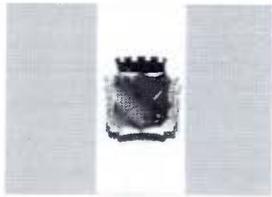
conforme decisão motivada de indeferimento do sr. Secretário de Administração e Gestão.

Acerca do contraditório e da prova, colacionamos importante lição de José Carlos Barbosa Moreira, citado por J. J. Gomes Canotilho, Gilmar Ferreira Mendes, Ingo Wolfgang Sarlet e Lenio Luiz Streck, aplicável ao processo administrativo, *in verbis*:

Em tema de contraditório e prova, nenhum litigante pode ver-se repellido em razão de prova de cujo conhecimento não teve possibilidade de acesso. Ademais, o órgão judicial, na motivação *in facto* da sentença, não é dado levar em conta senão elementos probatórios colhidos segundo procedimento em que as partes hajam tido oportunidade real (e não apenas nominal) de participar. (Comentários à Constituição do Brasil. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 433)

No caso do presente procedimento administrativo, verifico que a servidora, em todas as avaliações realizadas, teve a oportunidade de se manifestar contrariamente à verificação de desempenho efetuada, o que, contudo, não ocorreu, tendo, inclusive, reconhecido os problemas suscitados pela chefia em entrevista com a psicóloga, conforme já exposto. Além disso, a servidora teve acesso, desde o princípio, às avaliações realizadas e ao conjunto probatório. Assim, em todo o procedimento, lhe foi garantida sua efetiva participação. Não há que se falar em cerceamento de defesa. Afinal de contas, a fundamentação desta decisão leva em consideração elementos probatórios que são de ciência da servidora há muito tempo e sobre os quais, desde a primeira verificação de desempenho, pôde se manifestar.

É incontroverso nos autos que a servidora apresentou diversos problemas e dificuldades, expressamente reconhecidos pela servidora e também observados pela psicóloga da Diretoria Geral de Recursos Humanos do Município, a exemplo de: (I) atrasos e saídas antecipadas com frequência; (II) grande resistência para cumprir ordens; (III) capacidade defasada para assumir responsabilidades; (IV) demonstração de pouco conhecimento e domínio sobre seu trabalho; (V) baixa produção de trabalho e geralmente com indisposição com executá-lo; (VI) relacionamento não



MUNICÍPIO DE GASPAR

Gabinete do Prefeito



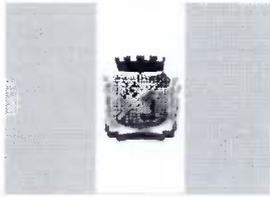
harmonioso com os colegas de trabalho; (VII) falta de zelo pela organização e manutenção do local de trabalho.

À servidora foi oportunizado diversas vezes compreender a necessidade de progredir no serviço público municipal, o que, apesar dos esforços da Administração Pública, não aconteceu. Tanto é assim que foram realizadas cinco avaliações, sem que a servidora Tainara Zimmermann tenha demonstrado progresso no cumprimento das atribuições inerentes ao seu cargo.

Verifico que no caso em análise a defesa da servidora confunde o procedimento de avaliação de estágio probatório com o caráter repressivo de um processo administrativo disciplinar. Razão não lhe assiste. O ponto comum de ambos consiste na observância aos princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório, o que nitidamente aconteceu no presente caso. No mais, tratam-se de processos diferentes e que não devem ser confundidos. É consolidada a jurisprudência neste sentido:

APELAÇÃO CÍVEL. EXONERAÇÃO DE SERVIDORA EM ESTAGIO PROBATÓRIO APÓS PRÉVIA INSTAURAÇÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO. PRETENSÃO DE REINTEGRAÇÃO AO CARGO PÚBLICO, COM A CONCESSÃO DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS A QUE FARIA JUS. OBSERVÂNCIA DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS INERENTES AO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA NA ESFERA ADMINISTRATIVA. CONSTATAÇÃO DA SUA INAPTIDÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO. LEGALIDADE DO ATO. IMPOSSIBILIDADE DE INCURSÃO PELO JUDICIÁRIO, VIA DE REGRA, NO MÉRITO DO ATO ADMINISTRATIVO, AFETO AOS CRITÉRIOS DE CONVENIÊNCIA E OPORTUNIDADE. SENTENÇA MANTIDA. RECURSO CONHECIDO E DESPROVIDO.

Não se deve confundir a pena de demissão com a exoneração decorrente de reprovação no estágio probatório: a demissão por falta funcional pode ocorrer a qualquer momento, tanto no curso do estágio probatório quanto na vigência da estabilidade no serviço público, bastando que o servidor cometa alguma infração prevista em lei, ocasião em que será sempre necessária a instauração de prévio processo administrativo disciplinar (PAD); por outro lado, a exoneração em virtude de reprovação no estágio probatório não se relaciona necessariamente à prática de infrações funcionais, e sim ao momento em que é "(...) **apurada pela Administração a conveniência ou não de sua permanência no serviço público, mediante a**



MUNICÍPIO DE GASPAR

Gabinete do Prefeito



verificação dos requisitos estabelecidos em lei para a aquisição da estabilidade (idoneidade moral, aptidão, disciplina, assiduidade, dedicação ao serviço, eficiência etc.)" (MEIRELLES, Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro. 38ª ed. São Paulo: Malheiros, 2012, p. 500). (grifo nosso).

Friso uma vez mais que a servidora teve seu desempenho verificado pela Administração Pública desde o período de junho de 2013, através de cinco avaliações e também de acompanhamento sócio-funcional. As deficiências no desempenho da servidora no serviço público foram expressamente reconhecidas na sua entrevista com a psicóloga da Diretoria Geral de Recursos Humanos. A servidora, no entanto, demonstrou intransponível dificuldade para adequar suas condutas e progredir seu desempenho. Na fatídica e quinta avaliação, que não foi a primeira e tampouco a única negativa, a servidora obteve desempenho preponderantemente fraco e regular.

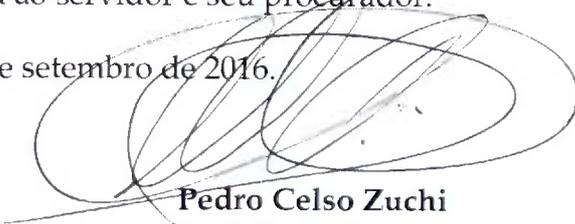
Diante do exposto, com fundamento legal no artigo 22 do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Gaspar e seus parágrafos, considerando que: (I) foram observados os critérios de avaliação previstos nas Leis Municipais nº 1.305/1991 e 1.357/1992 e nos Decreto nº 197/2003 e 4.104/2010; (II) houve a efetiva participação de comissão instituída com a finalidade específica de verificação de desempenho; (III) foram integralmente respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa; **DECIDO PELA EXONERAÇÃO DE TAINARA ZIMERMANN**, em virtude da não apresentação dos requisitos mínimos necessários para o bom desempenho das funções inerentes ao cargo público para o qual foi admitida, em descompasso ao princípio da eficiência, sendo inapta para o seu exercício.

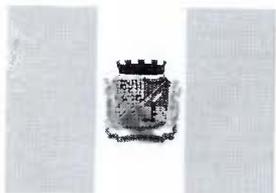
Expeça-se o decreto de exoneração.

Encaminhe-se cópia da decisão à Diretoria Geral de Recursos Humanos para que sejam adotadas as providências necessárias.

Dê-se ciência ao servidor e seu procurador.

Gaspar, 22 de setembro de 2016.


Pedro Celso Zuchi
Prefeito de Gaspar



PREFEITURA MUNICIPAL DE GASPAR



DECRETO Nº 7.185, DE 07 DE OUTUBRO DE 2016.

EXONERA A SERVIDORA MUNICIPAL TAINARA ZIMERMANN, CONFORME DECISÃO NO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO.

PEDRO CELSO ZUCHI, Prefeito Municipal de Gaspar, Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições legais, que lhe confere o artigo 72, da Lei Orgânica do Município, e

CONSIDERANDO a decisão exarada nos autos do Procedimento Administrativo de Avaliação Periódica de Desempenho em Estágio Probatório;

CONSIDERANDO o disposto no artigo 22 da Lei nº 1.305, de 09 de outubro de 1991, e em observância aos critérios de avaliação previstos nos decretos nº 4.104, de 08 de dezembro de 2010 e nº 197, de 26 de agosto de 2003, bem como na Lei nº 1.357, de 28 de maio de 1992,

DECRETA:

Art. 1º Fica exonerada a servidora municipal **TAINARA ZIMERMANN**, inscrita no CPF sob o nº 085.508.749-81, lotada na Secretaria de Administração e Gestão, ocupante do cargo em provimento efetivo de Escriurária, com 40 (quarenta) horas semanais, nomeada através do Decreto Municipal nº 5.511, de 14 de junho de 2013, em virtude da não apresentação dos requisitos mínimos necessários para o bom desempenho das funções inerentes ao cargo público para o qual foi admitida, em descompasso ao princípio da eficiência, sendo inapta para o seu exercício.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Gaspar, 07 de outubro de 2016.

PEDRO CELSO ZUCHI
Prefeito do Município de Gaspar

