



PODER LEGISLATIVO DE JUARA - MATO GROSSO



Ofício nº 056/GVLB/2018

Juara - MT, 29 de outubro de 2018.

Ilustríssima Senhora
Ana Terezinha Cypel
Presidente da Comissão de Avaliação e Desempenho
Juara - MT

Ana Terezinha Cypel
Presidente Comissão de Avaliação e Desempenho
Protocolo nº 579/2018 – 30/10/2018

Assunto: Ofício nº 056/GVLB/2018 – Solicitando a revisão de
Avaliação Individual da Chefia Imediata do Servidor em Estágio
probatório, da servidora Maria Celia Loureiro Hoyler.

Ilustríssima Senhora,

Ao cumprimentá-la cordialmente, venho à presença de Vossa Senhoria, em defesa dos direitos, interesses e garantias dos Servidores Públicos Municipais, com fulcro no disposto em ditames **Constitucionais e Legais**, expor para depois solicitar o que se segue:

Considerando que na Administração Pública, a inserção da Avaliação de Desempenho é recente. Durante muito tempo a redação do texto constitucional exigia apenas a aprovação em concurso e a passagem de tempo para a efetivação do servidor no quadro de carreiras. No entanto, em 1998, com o advento da Emenda Constitucional nº 19 (também chamada de Reforma Administrativa), além de aumentar o tempo de cumprimento do estágio probatório, o servidor deve passar pela Avaliação Especial de Desempenho como critério para a aquisição da estabilidade.

Considerando que na iniciativa privada a Avaliação de Desempenho obedece aos objetivos da organização, definidos em sua missão e visão. No entanto, para a Administração Pública a definição dos objetivos de uma avaliação são mais complicados, visto que todos os critérios devem estar estabelecidos em Lei, conforme descrevem Souza e Pires:

Sabe-se que há métodos que já revelaram excelentes resultados no setor privado para avaliar desempenho de funcionários e motivá-los e promovê-los com critérios aceitáveis tanto para



PODER LEGISLATIVO DE JUARA - MATO GROSSO



eles, como para os clientes e patrões. O setor público, por envolver questões mais complexas, oriundas da relação política entre Estado-governo-sociedade, respeita princípios como da legalidade, da impessoalidade e da moralidade, muito estritamente definidos (SOUZA e PIRES)

Dessa forma, a Avaliação de Desempenho na Administração Pública, tem como objetivo a efetivação do servidor no cargo em que está sendo avaliado. No entanto, é preciso uma orientação aos participantes dessa avaliação (avaliador e avaliado) para que esta seja feita corretamente. Sabe-se que vários fatores interferem na avaliação, tais como aspectos subjetivos e a metodologia utilizada (TOMIO e RAMOS).

Com isso, o servidor é mais bem avaliado, podendo ser evidenciadas suas características que foram destaque naquele período e também aquelas que precisam ser desenvolvidas e aprimoradas. Assim, o instrumento de avaliação melhora o desempenho do servidor, o qual executa de maneira mais eficaz suas atividades, cujo reflexo é revertido na prestação de serviço para a sociedade.

Considerando que a avaliação periódica de desempenho surgiu no ordenamento constitucional como uma forma de representação do princípio da eficiência. Tal avaliação, que também foi inserida na Constituição através da EC nº 19/98, é pouco discutida na doutrina pátria, isso porque, nem todos os entes públicos possuem disciplina legal para procedimentalizar a mesma, logo, não existindo muitas discussões acerca do assunto.

Considerando que a avaliação periódica trata-se da norma constitucional que mais afastou o instituto da estabilidade do servidor público, haja vista que o mesmo na hipótese em que já adquiriu a estabilidade, depois de ter passado pelo estágio probatório, ainda terá que passar anualmente ou semestralmente por avaliação, para ratificar a sua continuidade no serviço público.

Considerando que a avaliação de desempenho é o processo que mede o grau em que o servidor alcança os requisitos do seu trabalho. É uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades



PODER LEGISLATIVO DE JUARA - MATO GROSSO



que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento.

Considerando que o Administrador da iniciativa privada faz aquilo que a lei não proíbe, enquanto o Administrador Público executa o que a lei determina. Dessa forma, a Avaliação Especial de Desempenho regulamentada na Administração Pública Municipal é um tema que carece de estudos e esclarecimentos para que seja utilizada de forma eficaz e não se torne apenas um instrumento burocrático. Além disso, a falta de estudos relacionados com a área pública faz com que os profissionais que realizam a avaliação sintam-se perdidos e despreparados nos quesitos de tais procedimentos (TOMIO e RAMOS).

Considerando que a Avaliação de Desempenho tem por objetivos:

- aferir a aptidão do servidor para o efetivo desempenho de suas funções;
- identificar necessidades de capacitação do servidor;
- fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;
- aprimorar o desempenho do servidor e dos órgãos e entidades do Poder Executivo e Legislativo Municipal;
- promover a adequação funcional do servidor;
- contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo e Legislativo Municipal;
- conferir estabilidade ao servidor público considerado apto, nos termos do art. 35 da Lei Complementar nº 028, de 26/12/2007, em consonância com o § 4º do art. 41 da Constituição Federal;
- exonerar o servidor público considerado inapto ou ineficiente, nos termos do § 2º do artigo 44 da Lei Complementar nº 028, de 26/12/2007.

Considerando que a avaliação especial de desempenho, também chamada de avaliação final de desempenho, caracteriza-se como condição para a "conquista" da estabilidade, sendo que em caso de não ser alcançada a avaliação



PODER LEGISLATIVO DE JUARA - MATO GROSSO



necessária, o servidor será exonerado do cargo, mas antes disso, mediante processo administrativo simplificado, em que deve ser respeitada a ampla defesa.

A inobservância do devido processo legal invalida o ato de exoneração do servidor, na fase probatória, ainda que não preencha os requisitos indispensáveis à conquista da estabilidade. Este entendimento está consolidado na súmula nº 21 do STF.

Incluo que as chefias geralmente são ocupadas por pessoas estranhas à Administração, ou seja, através dos cargos comissionados ocupados por terceiros em relação ao vínculo estatutário, que ingressam na Administração, tornando-se "servidores" até que a vontade e a confiança dos seus superiores se mantiverem. Como pode então, uma autoridade competente, ocupante de cargo comissionado ser o maior responsável para exonerar o servidor baseado em avaliação periódica de desempenho?

Observa-se que a ineficiência do serviço público prestado por seus servidores pode decorrer de medidas dos administradores que ao invés de aperfeiçoar, qualificar e retribuir condignamente os servidores de carreira, oriundos de concurso público, empenham esforços em aumentar e criar cargos comissionados, os quais não detêm responsabilidade de continuidade do serviço público.

A máquina administrativa é jurássica. O problema não é o servidor. Este, simplesmente, em função do descaso dos administradores, deixa, de bem exercer sua função, exatamente por falta de qualquer incentivo. As empresas privadas mantêm, de forma permanente, cursos de aperfeiçoamento, melhoria dos aparelhos necessários para o desempenho das atividades, reciclagem, modernização, leitura etc., tudo com o objetivo de melhorar o empregado e seu desempenho. No serviço público nada ou quase nada se faz. A determinação constitucional está prenhe de boas razões. Resta realizar, na prática, o contido na norma. É imprescindível que o servidor se sinta seguro no desempenho de suas atividades.



PODER LEGISLATIVO DE JUARA - MATO GROSSO



Assim, o servidor deve ser modernizado e suas potencialidades desenvolvidas, não sendo passível de direcionamentos equivocados pelos gestores, provocando prejuízos para a execução dos serviços públicos.

Isto posto, depreco a esta Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, a revisão da Ficha de Avaliação Individual da Chefia Imediata do Servidor em Estágio probatório, da servidora **Maria Celia Loureiro Hoyler**, em decorrência de todo o exposto acima e a inabilidade ora professada pela sua Chefe Imediata Senhora Anarli Neumann, em subscrever uma **DECLARAÇÃO** (cópia Anexa) contradizendo a pontuação aferida por si mesma no critério de Produtividade, deprecando a retificação da mesma de 0 (zero) para 10 (dez).

Senhora Presidente, não se deve equiparar os servidores ocupantes de cargo efetivo, que dedicaram momentos de suas vidas ao estudo, afastando-se muitas vezes das relações sociais, para ingressarem no serviço público, aos ocupantes de cargo comissionado, que sejam estranhos à administração, e como tais, possuem vínculo precário e momentâneo, vivendo das trocas de favores, muitas vezes político-partidários, caracterizando-se na maioria das vezes como uma verdadeira "doença institucional".

Concluo que a verdade é o fiel da balança da Justiça, em cujos pratos se pesam, simultaneamente, lado a lado, as provas contrárias e as provas favoráveis ao servidor público, quem, a final, sofrerá o ônus da punição ou gozará o alívio da absolvição ou, ainda, se contentará com a pena mais branda que receber. A verdade é, de fato - como sempre foi e será - o caminho mais curto para se chegar à Justiça. A mentira é a falsa estrada, a vereda sombria, o atalho lodacento, a trilha sinuosa, pelos quais se embrenham as autoridades judicantes até encontrar o caminho da verdade que as levará à Justiça. Já se disse que a mentira e a verdade são como o negativo e a própria fotografia. Revelado o filme, cujo negativo é escuro, opaco, de imagens confusas, surge a fotografia, em si mesma, clara, nítida e brilhante. E assim é mesmo a mentira: a sombra disforme e distorcida da verdade. É nas provas e nos meios de prova trazidos para os autos processados



PODER LEGISLATIVO DE JUARA - MATO GROSSO



que se buscará encontrar a verdade dos fatos postos em apuração, num trabalho árduo, exaustivo, mas compensador como a faina de separar o joio do trigo.

E por estas razões, obsecro a esta Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho que considere com acalanto nosso pedido.

Agradeço antecipadamente a atenção a esta solicitação e certo de vossa excitabilidade com relação ao requerido, fixo o prazo de 10 (dez) dias para resposta do presente expediente e colho da oportunidade para elevar protestos de consideração e apreço.

Atenciosamente,



Ver. Valdir Leandro Cavichioli
(Léo Boy)
Segundo Secretário

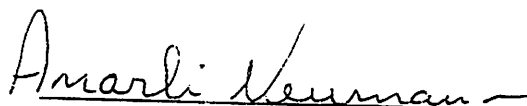
DECLARAÇÃO

Eu, Anarli Neumann – Diretora Lar de Idosos Irmã Maria Lucinete, brasileira, maior, residente e domiciliada nesta cidade de Juara-MT, portadora do RG nº. 246645-8 SSP/MT e CPF nº. 915.937.271-00, venho respeitosamente solicitar a Retificação da Ficha de Avaliação Probatório no quesito Produtividade. motivo pelo qual por um lapso e mal interpretação no quesito produtividade foi colocado 0 (zero) alterar para 10 (dez) a Servidora Sra. Maria Celia Loureiro Hoyler Ferreira Rocha – Matricula nº 7047, brasileira, maior, residente e domiciliada neste município de Juara-MT, portadora do RG nº. 237.3153-2 SSP/MT e CPF nº. 967.248.389-91, servidora no cargo de Técnica da Saúde, lotada na Secretaria Municipal de Assistência Social e Diversidade Cultural/ Lar de Idosos Irmã Maria Lucinete.

Considerando Lei Complementar Nº 028, De 26 De Dezembro de 2007.
"Dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos do município de Juara e, dá outras providências."

Considerando Lei Complementar nº 145, de 16 de agosto de 2016.
Dispõe sobre a criação da Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho da Prefeitura Municipal, cria critérios de avaliação e dá outras providências.

Juara-MT. 10 de Setembro de 2018



Anarli Neumann

CPF nº. 915.937.271-00

Diretora Lar de Idosos Irmã Maria Lucinete

PREFEITURA MUN. DE JUARA
PROTOCOLO Nº 18908
DATA 05/10/18
HORÁRIO 8:49 h.
cilo