



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO
"Palácio Moisés Viana"
Unidade Central de Controle Interno

PARECER de CONTROLE N° 028/07

ENTIDADE SOLICITANTE: Departamento de Pessoal

FINALIDADE: Manifestação sobre a possibilidade de exoneração de servidor em estágio probatório por inassiduidade.

ORIGEM: Departamento de Pessoal - Memorando N° 220/07.

DOS FATOS:

Ocorre que chegou a esta Unidade de Controle Interno, para manifestação, o Memorando n° 220/07, encaminhado pelo Departamento de Pessoal, referente à possibilidade de exoneração de servidor em estágio probatório, por estar apresentando avaliação de desempenho abaixo do exigido por lei, principalmente no que se refere ao critério assiduidade.

DA LEGISLAÇÃO:

Lei Municipal N° 2.620, de 27 de abril de 1990 – Estatuto do Servidor Público Municipal.

DA PRELIMINAR:

No cumprimento das atribuições estabelecidas nos Arts. 31 e 74 da Constituição Federal e na Lei Municipal n° 4.242, de 27/09/2001, e demais normas que regulam as atribuições do Sistema de Controle Interno, referentes ao exercício de controle prévio e concomitante dos atos de gestão, cumpre-nos lembrar que a consulta não veio instruída *com parecer do Órgão de Assistência Técnica ou Jurídica da autoridade consulente*, conforme orientação do Tribunal de Contas do Estado, a fim de dar subsídios à manifestação desta Unidade de Controle.

Visando a orientação do Administrador Público, mencionamos, a seguir, os pontos anotados no curso dos exames que entendemos conveniente destacar, lembrando ainda que, por força regimental, a *resposta à consulta não constitui pré-julgamento de fato ou caso concreto* (Regimento Interno – UCCI – Decreto 3.662/03).

DA FUNDAMENTAÇÃO:

A análise em tese, quanto à possibilidade de exoneração de servidor, em estágio probatório, estando este em constante afastamento, derivado de inúmeros atestados médicos, ficará estritamente dentro dos parâmetros fixados pela legislação supramencionada, motivo pelo qual, como suporte legal do presente parecer, transcrevemos os seguintes mandamentos:

“(…)

TITULO VI
Do Regime Disciplinar
CAPITULO I
Dos Deveres

Art. 151. São deveres do servidor:

I - exercer com zelo e dedicação as atribuições de cargo;

II - lealdade às instituições a que servir;

III - observância das normas legais e regulamentares;

IV - cumprir às ordens superiores, exceto quando manifestadamente ilegais;

(…)

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

X - ser assíduo e pontual ao serviço;

(…)

Parágrafo Único. Será considerado como co-autor o superior hierárquico que, recebendo denúncia ou representação a respeito de irregularidade no serviço ou falta cometida por servidor, seu subordinado, deixar de tomar as providências necessárias à apuração de sua responsabilidade.

CAPITULO II
Das Proibições

Art. 152. É proibido ao servidor qualquer ação ou omissão capaz de comprometer a dignidade e o decoro da função pública, ferir a disciplina e a hierarquia, **prejudicar a eficiência do serviço** ou causar dano à Administração Pública, especialmente:

I - deixar de comparecer ao serviço sem causa justificável, ou ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do Chefe imediato;

(…)

X - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

(…)

XV - proceder de forma desidiosa no desempenho de suas funções;

(…)

XVIII - exercer qualquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

(…)”

Verificando, junto ao Departamento de Pessoal, os assentamentos realizados na ficha funcional do servidor sob avaliação, constatou-se que existe um número muito grande de atestados médicos, indicando a necessidade de dispensa, sendo que, em alguns casos, não há, sequer, a indicação do critério técnico utilizado para amparar tal afastamento do serviço.

É possível verificar, também, que o atendimento é feito sempre pelo mesmo profissional da área médica, tendo sido, inclusive, a mesma médica que avaliou o servidor quando da sua nomeação para o serviço público municipal, com a prática reiterada de afastamento do serviço através de atestados.

Portanto, tendo sido reconhecido o direito à dispensa ao servidor, pela médica, sem que seja avaliado por uma Junta Médica ou Médico Perito do Município, e, conforme é possível verificar, das manifestações registradas na ficha funcional do servidor, as avaliações de desempenho, as quais contêm uma nota máxima, não condizem com a atuação do avaliado na mesma época.

Outrossim, é importante ressaltar que o servidor se encontra em estágio probatório, portanto, passível de demissão por não atender aos critérios de desempenho estabelecidos pela Administração. Imprescindível, ainda, mencionar que o mesmo **não possui estabilidade, em virtude de que não implementou os requisitos para adquirir tal “status”**.

É mister lembrar que, para adquirir a estabilidade, são necessários os seguintes requisitos, **concomitantemente**:

- concurso público;
- tempo de serviço – três anos de serviço público;
- estágio probatório – três anos **no cargo**.

Pela análise da ficha funcional do servidor, é possível verificar que o mesmo ainda não possui estabilidade, em função de que não teve concluído seu estágio probatório no cargo de Operário, onde permaneceu de 28/11/2002 até 17/12/2004, quando teve o período de prova interrompido, por ter sido aprovado em novo concurso.

Ao ser nomeado para o cargo de Secretário Executivo dos Conselhos Municipais, foi dado início a novo período de estágio probatório, o que, por conseguinte, não permite a implementação da estabilidade para o servidor, por não terem sido atendidos os requisitos obrigatórios exigidos constitucionalmente.

MANIFESTA-SE, portanto:

- a) pela necessidade, imediata, de abertura de Sindicância, com a solicitação de Perícia Médica para verificação da veracidade da situação atestada, bem como verificação da real necessidade da dispensa do servidor naquelas situações;
- b) pela verificação, em Sindicância, das avaliações de desempenho realizadas desde a nomeação do servidor, já que, pelo que se apresenta registrado na sua ficha funcional, leva a inferir que o servidor foi beneficiado com uma avaliação além da merecida;

- c) pela avaliação de desempenho do servidor, durante o estágio probatório, para verificação do merecimento da permanência do mesmo no serviço público.

É o parecer, s. m. j.

Controle Interno, em Sant'Ana do Livramento, 06 de julho de 2007.

Sandra Helena Curte Reis – CRA 19.515
Técnico de Controle Interno – Matr. F- 1878

Teddi Willian Ferreira Vieira – OAB 54.868
Técnico de Controle Interno – Mat. F- 1875