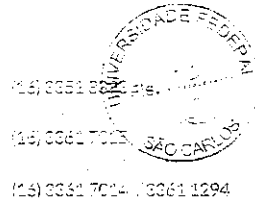




SINDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

sinut@ufscar.br

www.sinutufscar.org.br



(16) 3361 8300

(16) 3361 7015

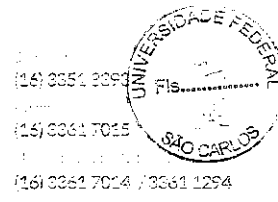
(16) 3361 7014 / 3361 1294



SINDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

sinut@ufscar.br

www.sinutufscar.org.br



(16) 3361 8300

(16) 3361 7015

(16) 3361 7014 / 3361 1294

ILMO. SR. PROF. DR. **TARGINO DE ARAÚJO FILHO**, MAGNÍFICO REITOR DA  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS – UFSCar.

**TRÂMITE**  
Nº 23112.000535/2014

**PROCESSO ADMINISTRATIVO**  
Nº 23112.000535/2014-22

*Ref.: Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório e Estabilidade*

**JOSÉ ALBANO FERNANDES**, assistente em administração, que ingressou nesta Universidade por meio de reserva de vaga para deficientes (cotas), lotado provisoriamente na Biblioteca Comunitária – Bco, na Seção de Manutenção e Conservação do Acervo de Monografias e Periódicos, portador do RG nº 12.801.508-1 SSP SP, e do C.P.F nº 047.755.348-66, residente e domiciliado na Avenida: Coronel José Augusto de Oliveira Salles, nº 874, Condomínio 03, Bloco 03, aptº 304 B, Vila Izabel, CEP: 13.570-820, nesta cidade e Comarca de São Carlos/SP, por seus advogados infra-assinados, vem, respeitosamente, perante Vossa Senhoria, propor o presente **RECURSO ADMINISTRATIVO** ao **ATO ADMINISTRATIVO GR Nº 110, DE 17 DE AGOSTO DE 2016, QUE RESOLVEU EXONERAR O SERVIDOR DO QUADRO DE PESSOAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS, A PARTIR DE 18/08/2016**, com fundamentação jurídica no artigo 108 e 238 da Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis da União, pelos motivos de fato e de direito abaixo articulados:

**PRELIMINARMENTE...**

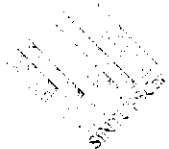
**PRELIMINAR 1: DA INTEMPESTIVIDADE DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**- Da periodicidade não observada durante o procedimento do estágio probatório:**

Sabe-se que a periodicidade, *in casu*, resulta da necessidade de se conferir maior lisura e legitimidade às avaliações procedidas pela Administração, bem como para **evitar que a administração pública seja vulnerada pela antipatia e/ou pelo subjetivismo de chefes tendenciosos**.

Deste modo, a obrigatoriedade da avaliação periódica no estágio probatório se verifica não apenas para fins de aquisição da estabilidade, **mas constitui direito subjetivo do servidor de exigir que a Administração proceda às avaliações de conformidade com a lei**, ou seja, de acordo com o artigo 20 do Regime Jurídico Único – RJU, bem como em conformidade com o Manual de Procedimentos da UFSCar para Avaliação de Desempenho no Período de Estágio Probatório e de Estabilidade, que regula o processo avaliatório na UFSCar.

Conquanto a periodicidade da avaliação seja definida discricionariamente pela UFSCar, uma vez determinada, deve ser fielmente cumprida sob pena de nulidade. Destarte, a avaliação, mais do que um dever da Administração, é um direito do servidor, assim, problemas operacionais e de gestão da UFSCar, que não realiza a tempo e modo previstos na lei a avaliação, não podem reverter em prejuízo ao servidor.



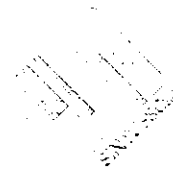
INDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

... sintui@ufscar.br ... www.sintuiufscar.org.br

(15) 3361 8090

(15) 3361 7015

(15) 3361 7014 / 3361 1194



INDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

... sintui@ufscar.br ... www.sintuiufscar.org.br

(15) 3361 8090

(15) 3361 7015

(15) 3361 7014 / 3361 1194



Assim sendo, no presente caso, foram inobservadas as disposições contidas no Manual de Procedimentos da UFSCar para Avaliação de Desempenho no Período de Estágio Probatório e de Estabilidade, que regula o processo avaliatório na UFSCar, uma vez que é determinando que o servidor público seja avaliado, conforme segue, *in verbis*:

*Art. 3º - A Avaliação de desempenho durante o período de estágio probatório será realizada periodicamente, contados a partir da data do efetivo exercício do servidor, sendo:*

- 1ª AVALIAÇÃO 8º MÊS
- 2ª AVALIAÇÃO 14º MÊS
- 3ª AVALIAÇÃO 20º MÊS
- 4ª AVALIAÇÃO 32º MÊS

*Art. 4º - O Departamento de Desenvolvimento de Pessoal da Secretaria Geral de Recursos Humanos desencadeará as avaliações observados os prazos estabelecidos no art. 3º.*

*Art. 8º - A avaliação final, a ser desencadeada no trigésimo segundo mês será homologada pelo Reitor, ouvido a SRH.*

Como senão bastasse, reza o artigo 20, § 1º, do R.J.U., senão vejamos: *4 (quatro) meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do caput deste artigo.*

Pois bem, inicialmente, cumpre destacar que o recorrente ingressou no exercício do cargo junto à UFSCar em 09 de Dezembro de 2013.

Assim, verifica-se que a **1ª AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** do recorrente foi realizada no dia **24 de Março de 2015**, muito embora deveria ter sido realizada no **8º mês** contados a partir da data do efetivo exercício do autor, ou seja, no dia 09 de Agosto de 2014.

A **2ª AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** do recorrente foi realizada no dia **05 de Maio de 2016**, muito embora deveria ter sido realizada no **14º mês** contados a partir da data do efetivo exercício do autor, ou seja, no dia 09 de Fevereiro de 2015.

A **3ª AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** do recorrente foi realizada no dia **04 de Agosto de 2016**, muito embora deveria ter sido realizada no **20º mês** contados a partir da data do efetivo exercício do autor, ou seja, no dia 09 de Agosto de 2015. Essa **3ª AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** do recorrente já culminou, prematuramente, no Ato GR nº 110, de 17 de Agosto de 2016, que exonerou o recorrente do quadro de pessoal da UFSCar, a partir de 18/08/2016.

A **4ª AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**, muito embora deveria ter sido realizada no **32º mês** contados a partir da data do efetivo exercício do autor, **NÃO FOI REALIZADA**.

Ora, se a própria regra interna estabelece que o servidor público da UFSCar, em estágio probatório, deve ser avaliado segundo as disposições do Manual de Procedimentos da UFSCar, revela-se a nulidade de TODAS as avaliações de desempenho do recorrente, pois estão em descompasso com própria norma interna estabelecida pela instituição, ou seja, com os prazos estabelecidos nos artigos 3º e 8º do Manual de Procedimentos da UFSCar que regula o processo avaliatório do servidor público.



SINDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

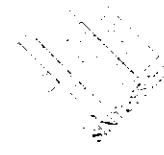
sinuf@ufscar.br

www.sinufscar.org.br

(16) 3361 3390

(16) 3361 7015

(16) 3361 7014 / 3361 1254



SINDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

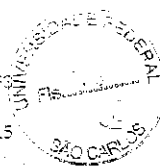
sinuf@ufscar.br

www.sinufscar.org.br

(16) 3361 3390

(16) 3361 7015

(16) 3361 7014 / 3361 1254



Dessa forma, sendo sabido que a obrigatoriedade da avaliação periódica se verifica não apenas para fins de aquisição da estabilidade, mas também direito subjetivo do servidor de exigir que a Administração proceda às avaliações de conformidade com a lei, é de rigor a **ANULAÇÃO E/OU INVALIDAÇÃO DO ATO EXONERATÓRIO** que não observou os prazos estabelecidos expressamente no Manual de Procedimentos da UFSCar para Avaliação de Desempenho no Período de Estágio Probatório e de Estabilidade, bem como na Lei nº 8.112/90, tudo de modo a preservar ao recorrente todos os direitos atingidos pela ilegalidade.

**PRELIMINAR 2: DA NÃO OPORTUNIDADE DE OFERECIMENTO DE DEFESA ACERCA DA 3ª AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO e da AUSÊNCIA DA 4ª AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.**

**- Da violação da garantia constitucional do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV):**

Sabe-se que para a avaliação do desempenho do servidor em estágio probatório **é indispensável que os fatos sejam apurados em procedimento regular, conferindo-se ao servidor o contraditório e a ampla defesa, nos termos da Constituição Federal, art. 5º, inciso LV.**

Ademais, nota-se que a necessidade de observância da garantia constitucional do contraditório e da ampla defesa (art.5º, LV) resguarda não apenas o direito do servidor avaliado, mais também da própria Administração Pública, uma vez que reverte em garantia da lisura de seus procedimentos e o resguardo do interesse público.

Pois bem, ocorre que os documentos que instruem o processo administrativo nº 23112.000535/2014-22 (Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório e Estabilidade do recorrente) comprovam que **não foi propiciado ao recorrente o direito de exercer o contraditório e a ampla defesa do teor da 3ª AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO,** culminando, prematuramente e automaticamente, no Ato GR nº 110, de 17 de Agosto de 2016, que exonerou o recorrente do quadro de pessoal da UFSCar, a partir de 18/08.2016.

A Universidade não deu ao recorrente oportunidade de defesa sobre a 3ª AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, revelando que o processo administrativo nº 23112.000535.2014-22 constitui mera aparência do contraditório e da ampla defesa.

**DESTARTE, O MERO FORMALISMO, A MERA APARÊNCIA DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA, ESTAMPADA NO PROCESSO ADMINISTRATIVO OBJETO DA LIDE, NÃO SUPRE A DIMENSÃO SUBSTANTIVA QUE INFORMA O DEVIDO PROCESSO LEGAL.**

Ora, N. Julgador, não se compatibiliza com o princípio do contraditório e da ampla defesa o processo de avaliação de estágio probatório que não proporciona ao servidor avaliado qualquer tipo de manifestação sobre todos os atos do processo avaliatório, limitando-se a dar-lhe ciência do resultado final da avaliação. Tal procedimento tem natureza inquisitorial e revela-se em descompasso com a nova realidade constitucional. Nesse sentido:

*ADMINISTRATIVO. SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO. NULIDADE. EXONERAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. DEVIDO PROCESSO LEGAL. SÚMULA 21 DO STF. A Constituição Federal de 1988 elenca como direito fundamental do indivíduo o devido processo legal (art. 5º, LV), o qual compreende não só o direito ao processo regular (obediência ao procedimento), mas, também, o direito inarredável à ampla defesa, que*



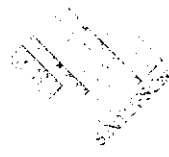
SINDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

sinatu@ufscar.br www.sinatuufscar.org.br

(51) 3361-8399

(51) 3361-7015

(51) 3361-7014 / 3361-1294



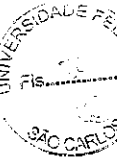
SINDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

sinatu@ufscar.br www.sinatuufscar.org.br

(51) 3361-8399

(51) 3361-7015

(51) 3361-7014 / 3361-1294



*consiste basicamente no direito subjetivo de em qualquer processo, seja administrativo ou processual, ter vista de todos os documentos produzidos e a garantia do prazo para manifestar-se (contraditório), envolvendo também o conceito de devido processo legal o direito a uma decisão justa. Não se pode presumir a ciência do resultado da avaliação do servidor em estágio probatório, porque a partir da ciência efetiva é que poderá impugná-la, pelo fato de que para os outros colegas foi dado conhecimento. A presunção é incabível porque a pessoa obtém do trabalho o seu sustento, não sendo crível que abra mão dele, sem se opor à sua perda, a presunção é sempre favorável ao servidor no sentido de que não teve ciência, cabendo à Administração a prova em contrário. Demonstração pela prova produzida em juízo que o servidor está apto a permanecer no serviço público, deve ser anulado o ato de exoneração, com a conseqüente determinação de reintegração. Aplicação da Súmula 21 do STF. Apelação provida.*

\*\*\*

*PROFESSOR CONCURSADO EXONERADO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO. AUSÊNCIA DO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA. INOBSERVÂNCIA DOS PRECEITOS LEGAIS. ATO NULO. REINTEGRAÇÃO AO SERVIÇO. SÚMULA Nº 21 DO STF. 1. Constatado que a servidora pública não teve oportunidade de defesa dos fatos e alegações contra si imputados, bem como do resultado da avaliação do seu desempenho no período probatório, que deram origem a sua exoneração, o ato é nulo, porque não foram obedecidas as formalidades legais, tal como previsto na Súmula nº 21 do STF. 2. A administração está adstrita ao princípio da*

*legalidade. Por essa razão, ainda que a legislação possibilite não aprovar o servidor em estágio probatório, não pode eximir-se da atenção aos princípios do contraditório e da ampla defesa, tendo em vista sua imposição constitucional 3. Tratando-se de causas em que seja vencida a Fazenda Pública, a fixação dos honorários dá-se consoante a apreciação equitativa do juiz (art. 20, § 4º do CPC), e não com base no parágrafo 3º. 4. Negado provimento às apelações e à remessa oficial. Sentença mantida*

Deste modo, revela-se que a Universidade não propiciou ao autor a cristalina garantia constitucional do contraditório e da ampla defesa. Assim, a par dos equívocos cometidos nas avaliações do recorrente, este foi exonerado do serviço público sem a observância das formalidades legais.

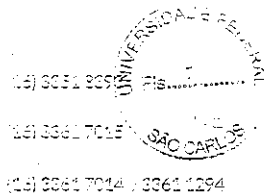
O recorrente não teve oportunidade de defesa do teor da 3ª AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (dos fatos e alegações contra si imputados), assim, o ato de exoneração deve ser considerando nulo. A administração está adstrita ao princípio da legalidade, por essa razão, ainda que a legislação possibilite não aprovar o servidor em estágio probatório, não pode eximir-se da atenção aos princípios do contraditório e da ampla defesa, tendo em vista sua imposição constitucional. **logo, o ato de exoneração deve ser declarado nulo e o recorrente deve ser reintegrado imediatamente no cargo.**

Por outro lado, a 4ª AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, muito embora deveria ter sido realizada no **32º mês** contados a partir da data do efetivo exercício do autor, **NÃO FOI REALIZADA.**



SINDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

sintr@ufscar.br www.sintrufscar.org.br



(15) 3361 2099

(15) 3361 7015

(15) 3361 7014 / 3361 1294



SINDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

sintr@ufscar.br www.sintrufscar.org.br

(15) 3361 2099

(15) 3361 7015

(15) 3361 7014 / 3361 1294



Conquanto a periodicidade da avaliação seja definida discricionariamente pela UFSCar, uma vez determinada, deve ser fielmente cumprida sob pena de nulidade do ato de exoneração resultante. Destarte, a avaliação, mais do que um dever da Administração, é um direito do servidor. Nesse sentido:

*ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. AVALIAÇÃO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO. REPROVAÇÃO. FORMALIDADES LEGAIS. INOBSERVÂNCIA. NULIDADE DO ATO. 1. Nula é a avaliação que considera servidor público reprovado em estágio probatório, quando realizada sem observância dos preceitos contidos na Lei n. 8.112/90 e Resolução n. 002/94 do Conselho de Administração da Fundação Universidade de Brasília, que regulam o processo avaliatório. 2. Segundo a legislação vigente, a avaliação deve ocorrer até o 20º mês do estágio, bem como ser realizada pela chefia imediata e dois servidores eleitos. Problemas operacionais do órgão, que tem o dever legal de promover o processo de avaliação, e não a realiza a tempo e modo previstos na lei, não podem reverter em prejuízo do servidor. 3. "Funcionário em estágio probatório não pode ser exonerado nem demitido sem inquérito ou sem as formalidades legais de apuração de sua capacidade." (Súmula 21 do STF).*

Assim sendo, no presente caso, foram inobservadas as disposições contidas no Manual de Procedimentos da UFSCar para Avaliação de Desempenho no Período de Estágio Probatório e de Estabilidade, que regula o processo avaliatório na UFSCar, determinando que o servidor público seja avaliado, conforme segue, *in verbis*:

*Art. 3º - A Avaliação de desempenho durante o período de estágio probatório será realizada periodicamente, contados a partir da data do efetivo exercício do servidor, sendo:*

**1ª AVALIAÇÃO 8º MÊS**

**2ª AVALIAÇÃO 14º MÊS**

**3ª AVALIAÇÃO 20º MÊS**

**4ª AVALIAÇÃO 32º MÊS**

*Art. 4º - O Departamento de Desenvolvimento de Pessoal da Secretaria Geral de Recursos Humanos desencadeará as avaliações observados os prazos estabelecidos no art. 3º.*

*Art. 8º - A avaliação final, a ser desencadeada no trigésimo segundo mês será homologada pelo Reitor, ouvido a SRH.*

Frisa-se, que a Universidade não procedeu a 4ª (quarta) avaliação do servidor, ou seja, a avaliação final de desempenho do recorrente, que deveria ter sido realizada no 32º mês contados a partir da data do efetivo exercício do servidor.

Ora, se a regra interna estabeleceu que o servidor público da UFSCar, em estágio probatório, deve ser avaliado segundo as disposições do Manual de Procedimentos da Universidade, revela-se a nulidade do ato administrativo de exoneração do autor, pois baseado em avaliações em desconformidade com norma interna da própria instituição. Nesse sentido:

*CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. ESTÁGIO PROBATÓRIO. FUNREI. RESOLUÇÃO Nº 008/95. LEI Nº 8.112/95. PRINCÍPIOS DE AMPLA DEFESA E CONTRADITÓRIO. CF ART. 5º LV. I - Avaliação em estágio probatório que desatende às regras estabelecidas na Resolução nº 008/95, da própria Fundação de Ensino, não pode levar à exoneração de servidor público. II - Estabelecido na regra interna da entidade pública que prevalecem, para fins de conclusão final do relatório de avaliação, anteriores avaliações, não pode servidora que obteve resultados positivos nestas, ser reprovada no estágio em relatório final divorciado das*



SINDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

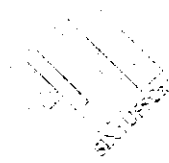
sintuf@ufscar.br

www.sintufscar.org.br

(16) 3361 8393

(16) 3361 7015

(16) 3361 7014 / 3361 1294



SINDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

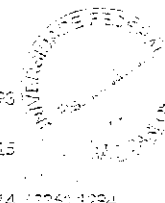
sintuf@ufscar.br

www.sintufscar.org.br

(16) 3361 8393

(16) 3361 7015

(16) 3361 7014 / 3361 1294



*conclusões das avaliações anteriores. III - Não fere o princípio constitucional do art. 5º, LV da Carta Política de 1988, ato administrativo interno que não prevê recurso da própria Administração perante órgão julgador que a integra, se desfavorável a ela, Administração. IV - Impossível o órgão administrativo manejar recurso não previsto nas normas de regência. V - Apelação da Fundação Pública e Remessa Oficial improvidas.*

Ora, para a validade do processo de avaliação do recorrente exigiu-se efetiva elaboração das **04 (quatro) avaliações de desempenho**, bem como que a Universidade procedesse às avaliações **observando os prazos estabelecidos no artigo 3º do Manual de Procedimentos da UFSCar** que regula seu processo avaliatório, o que não ocorreu no presente caso.

**A realização da 3ª AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO do recorrente**, culminou no ato exoneratório.

Ora, N. Julgador, prescrevendo a Constituição Federal que a administração pública deve obedecer ao **PRINCÍPIO DA LEGALIDADE (art. 37, caput)** e estabelecendo o Manual de Procedimentos da UFSCar, que regula o processo avaliatório da Universidade, que o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo deve ter seu desempenho avaliado a partir do **8º (oitavo) mês** de exercício, finalizando o período do estágio probatório no **32º (trigésimo segundo) mês**, destarte, não pode a Universidade antecipar esse procedimento, prejudicando o servidor, sob pena de violação ao princípio constitucional da legalidade.

Dessa forma, sendo sabido que a obrigatoriedade da avaliação periódica se verifica não apenas para fins de aquisição da estabilidade, mas também direito subjetivo do servidor de exigir que a Administração proceda às avaliações de conformidade com a lei, revela-se que o processo avaliatório do recorrente foi conduzido de forma ilegal e contrário a norma interna cogente instituída pela própria UFSCar.

### DOS FATOS e das RAZÕES DO PEDIDO DE ANULAÇÃO DO ATO EXONERATÓRIO ORA COMBATIDO

**- Da falta de aprimoramento e falha da UFSCar no processo de inclusão de deficiente, da discriminação, assédio moral e da perseguição funcional no ambiente de trabalho:**

O recorrente **JOSÉ ALBANO FERNANDES**, assistente em administração, ingressou nesta Universidade por meio de reserva de vaga para deficientes – COTAS - , em virtude de ser portador de deficiência auditiva permanente.

É certo que a legislação que rege a matéria, a saber: Lei nº 7.853/89 e o Decreto nº 3298/99, que regulamentam a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção ao deficiente, o que não foi observado pela UFSCar, senão vejamos:

Pois bem, desde o ingresso do recorrente nesta Universidade é certo que o mesmo, por diversos fatores, especialmente, pela falta de estrutura da UFSCar em fazer valer a política de inclusão, teve problemas de adaptação, que culminou em prejuízos à sua saúde, e, conseqüentemente no seu desempenho profissional.

Assim, como dito, os problemas surgiram desde seu ingresso na UFSCar, quando, após devidamente aprovado em concurso público, a UFSCar teve dificuldades de fazer a sua locação num local adequado para o mesmo poder trabalhar, de acordo com as suas limitações.

Primeiramente, o recorrente teve seu primeiro dia de trabalho no Departamento de Computação da UFSCar, quando sentiu-se discriminado, pois a chefe do departamento disse a ele que não estava sabendo de suas dificuldades e limitações, assim, o chefe do Departamento *"tirou o corpo fora"* e o devolveu para a Pró Reitoria de Gestão de Pessoas – ProGPe.



Assim, a Pró Reitoria de Gestão de Pessoas – ProGPe, determinou que o recorrente ficasse em casa, até o chamarem de volta. O recorrente ficou aguardando contato da Universidade mais de 1 (um) mês, extremamente ansioso para começar a trabalhar na UFSCar.

Após esse período, foi chamado para começar a trabalhar do Departamento de Psicologia, assim, considerando que o trabalho determinado para ele não atendia as suas limitações físicas, a professora do departamento disse para o recorrente que não precisava mais dele, sofrendo o recorrente constrangimento.

Assim, o recorrente procurou novamente a Pró Reitoria de Gestão de Pessoas – ProGPe, lhe sendo orientado para retornar para casa e aguardar novo contato, **revelando-se o início das dificuldades em que começou a se deparar o recorrente na UFSCar.**

Após alguns dias, a Pró - Reitoria de Gestão de Pessoas – ProGPe entrou em contato com o servidor dizendo que ele seria lotado no setor de Serviço de Legislação e Normas – SerLN, tendo como chefe imediato a Sra. Paola L. Durynek, no entanto, devido a problemas de Departamento porque o recorrente queria aprender para poder trabalhar e mostrar produtividade, foi colocado uma estagiária para ensiná-lo, quando começou os desentendimentos, porque a estagiária não tinha vontade nem interesse de fazer essa papel, o que foi culminando no servidor um quadro de ansiedade e depressão, pois queria aprender para poder produzir, porque sabia que estaria sendo avaliado em virtude do estágio probatório, e, absolutamente ninguém, estava disposto em ajudá-lo, passando a se sentir um servidor vazio e sem utilidade.

Assim, o recorrente veio até a ter problemas com esta estagiária do setor de Serviço de Legislação e Normas – SerLN, que culminou no Processo Administrativo Disciplinar nº 23112.001232/2014-27, que, após, devidamente apurado os fatos, desencadeou em seu arquivamento, entendendo a Comissão julgadora que a falta de

planejamento adequado e eficaz para atender a demanda de servidores com necessidades especiais, contribuiu imensamente para a aparição dos conflitos.

Assim, o Processo Administrativo Disciplinar nº 23112.001232/2014-27 foi arquivado, recomendando a Comissão processante:

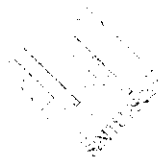
*a) A continuidade de atendimento e acompanhamento psicológico, por possuir déficits de habilidades sociais importantes para a convivência no trabalho;*

**b) A importância no aprimoramento no processo de acolhimento e integração do servidor na Instituição, e no seu local de trabalho, principalmente em função da necessidade especial.**

Após os fatos, o recorrente foi lotado no Departamento de Almoxarifado - DeAlm, tendo como chefe imediato o Sr. Jônatas Rodrigues da Silva, no entanto, devido a falta de aprimoramento no processo de acolhimento e integração do servidor na Instituição, e no seu local de trabalho, e falta de planejamento, o recorrente também enfrentou problemas de adaptação.

É certo que os problemas no DeAlm se deram pela falta de oferecimento pelo Departamento de cursos de treinamento/aprimoramento com o intuito de ajudá-lo em seu processo de aprendizagem, bem como em função de discriminação e perseguição gratuita que o recorrente passou a receber, em virtude de querer trabalhar e contribuir para com a Universidade, gerando conflitos pessoais intermináveis com a chefia, dentre eles, o recorrente foi acusado até de "falta de higiene pessoal".

O recorrente se sentiu discriminado no Departamento de Almoxarifado - DeAlm, pois a chefia disse que o recorrente tinha que mudar a camisa, tomar banho, passar perfume e desodorante para se aproximar dele, passando por ridículo e menosprezo diante dos demais colegas de trabalho.



DEPARTAMENTO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

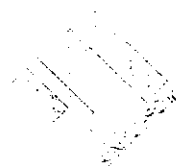
sinu@ufscar.br

www.sinu.ufscar.org.br

(16) 3361 3090

(16) 3361 7015

(16) 3361 7004 / 3361 1294



DEPARTAMENTO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

sinu@ufscar.br

www.sinu.ufscar.org.br

(16) 3361 3090

(16) 3361 7015

(16) 3361 7004 / 3361 1294



Após, a chefia do Departamento de Almoarifado -- DeAlm disse que não precisava mais do recorrente no departamento. disse também que o recorrente tinha que encontrar um local mais salutar e compatível com seu perfil. assim, o recorrente foi lotado, *provisoriamente*, na Biblioteca Comunitária – Bco, na Seção de Manutenção e Conservação do Acervo de Monografias e Periódicos, tendo como chefe imediato a Sra. Emilene da Silva Ribeiro.

A Biblioteca Comunitária – Bco, foi o local que o recorrente sentiu-se melhor adaptado, aonde respeitou suas necessidades especiais. **no entanto, na Biblioteca não se tinha vaga para efetivar o recorrente.**

Em verdade, os atos de perseguição já estavam ultrapassando os limites do Almoarifado, alcançando todo o *campus* da UFSCar, tanto que membros da CISTAE - Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, chegaram até a intervir para ajudar o recorrente, mas restou infrutífero.

Dessa forma, as circunstâncias do caso indicam que houve contra o recorrente um certo **“DESINTERESSE”** da BCo, pois não tinha vaga para o mesmo no departamento.

Neste diapasão, desde o ingresso do recorrente na UFSCar, o mesmo passou por 05 (cinco) Departamentos, e devido aos problemas de adaptação, em função da falta de aprimoramento no processo de acolhimento e integração de deficientes, com o passar do tempo, desencadeou no recorrente, **desde o início do ano de 2014**, distúrbios de comportamento e depressão, o que levou a baixar sua produtividade, impedindo-o de demonstrar sua capacidade, comprometendo além de seu desempenho profissional (avaliações de estágio probatório), a sua vida particular e social.

A falta de estrutura da UFSCar em receber e lidar com deficientes, bem como o tratamento frio e impessoal dos colegas de trabalho, somou para a desestabilização emocional do recorrente, inclusive, afetou diretamente na sua qualidade de vida, uma vez que os danos causados no ambiente de trabalho foram estendidos também para a sua vida pessoal.

Assim, o ambiente de trabalho no Departamento de Legislação e Normas, especialmente, no Departamento de Almoarifado, foi o verdadeiro fator desencadeador de um quadro de ansiedade e depressivo no recorrente.

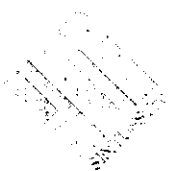
Assim, devido à moléstia psicológica que o ambiente de trabalho desencadeou no recorrente, derivada da falta de planejamento adequado e eficaz da UFSCar para atender a demanda de servidores com necessidades especiais, e fazer valer a política de inclusão, bem como assédio moral e perseguição funcional por parte dos colegas de trabalho, tudo isso comprometeu a sua capacidade cognitiva, restando claro que tudo isso acabou causando prejuízo no seu desempenho profissional, como também sua qualidade de vida.

Neste diapasão, considerando todo o exposto, resta evidente que **NENHUMA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO LABORAL DEVERIA TER SIDO REALIZADA, UMA VEZ QUE O SERVIDOR ALBANO DESDE O INÍCIO DO ANO DE 2014 ESTÁ ADOECIDO EM FUNÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO.**

Não restam dúvidas, que o ambiente de trabalho no Departamento de Legislação e Normas, especialmente, no Departamento de Almoarifado, contribuiu para a ruína de seu estado psicológico, revelando-se a prova ponderosa para ratificar o nexa causal entre o estado de saúde do servidor e o ambiente de trabalho.

Deste modo, diante da depressão e quadro de ansiedade, adquiridos em virtude da falta de estrutura da UFSCar no processo de inclusão, somado, ao ambiente de trabalho nada acolhedor, **RESTA CLARO QUE TODAS AS AVALIAÇÕES DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DO RECORRENTE SÃO NULAS DE PLENO**





SINDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

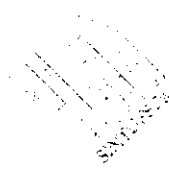
sinutuf@ufscar.br

www.sinutufscar.org.br

(16) 3361-3393

(16) 3361-7014

(16) 3361-7014 / 3361-1294



SINDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

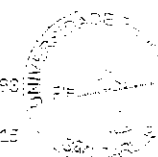
sinutuf@ufscar.br

www.sinutufscar.org.br

(16) 3361-3393

(16) 3361-7014

(16) 3361-7014 / 3361-1294



## **DIREITO, PORQUE O SERVIDOR NÃO PODE TER SEU DESEMPENHO AVALIADO ESTANDO DOENTE.**

Assim, é certo que todas as avaliações de desempenho foram insatisfatórias devido ao seu estado de saúde, que provoca incapacidade para o trabalho, desse modo, todas essas avaliações que compõe o processo administrativo nº 23112.000535/2014-22 não pode gerar qualquer efeito, por não atender o princípio da motivação, norteador da Administração Pública.

Procedimento adequado, serio o afastamento do servidor para cuidar da saúde, com a consequente suspensão das avaliações de desempenho do estágio probatório, até o seu completo restabelecimento, devidamente declarado/comprovado por atestado médico, porque esses problemas de saúde que acometem o recorrente geram comprometimento de desempenho profissional.

Assim, com o término de seu tratamento de saúde, antes de retomar o processo de avaliação do servidor, era dever da UFSCar designar uma equipe para fazer valer a política de inclusão, afim de que profissionais trabalhassem no sentido de verificar qual é o melhor lugar para alocar o servidor deficiente, já que o mesmo ingressou na UFSCar por meio de reserva de vagas para deficientes, assim, tem o dever a UFSCar de adequar as suas condições de trabalho em Departamento compatível com suas limitações, nos termos da legislação que rege à matéria.

Somente após esses tramites, é que seria possível a retomada do processo de estágio probatório do servidor, assim, após essas adequações das condições de trabalho em Departamento compatível com suas limitações, com colegas de trabalho sem preconceito, com o oferecimento de todos os subsídios necessários para seu processo de confirmação, especialmente, se necessário, treinamento, o servidor poderia ter sido submetido à retomada das avaliação de desempenho, quando de seu retorno às atividades laborais, com observância de normas legais que lhe são peculiares, tudo afim de que o servidor pudesse,

finalmente, provar a sua competência profissional para ocupar o Cargo para qual foi empossado no serviço público.

Em verdade, a UFSCar, devido à falha e falta de aprimoramento no processo de inclusão, nunca acolheu o recorrente, viabilizando o mesmo ser vítima de assédio moral e perseguição funcional, ou seja, a Universidade nunca deu subsídios para o processo de confirmação do servidor deficiente, a Instituição não ajudou o servidor nas dificuldades que estava enfrentando, e tinha estrutura dentro do próprio *campus* para evitar tudo isso.

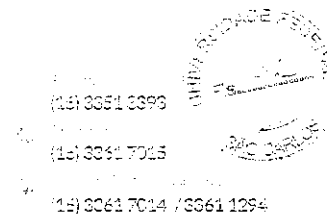
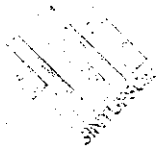
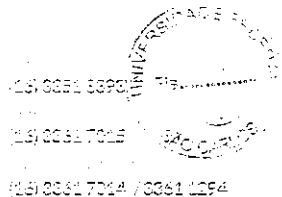
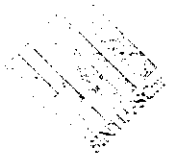
É certo que o recorrente, quando em bom estado de saúde, respeitando suas limitações físicas, atenderia, satisfatoriamente, todos os fatores avaliadores do Estágio Probatório, como assiduidade, disciplina, capacidade e iniciativa, produtividade, responsabilidade.

## **DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS**

### **I- DAS AVALIAÇÕES SUBJETIVAS DE ESTÁGIO PROBATÓRIO:**

É certo que o recorrente fez tudo o que pode dentro de seu local de trabalho, inclusive, sempre foi solícito aquilo que lhe era determinado pela chefia, e, se não faz mais é absolutamente em função da própria chefia que podou sua atuação profissional, ceifando lhe suas habilidades, comprometendo seu dinamismo e demonstração de competência.

Os ambientes de trabalho em que foi lotado o recorrente sempre foram difíceis no que tange desenvolver suas atividades diárias, além de constrangedor, devido as perseguições funcionais e o assédio moral propiciados pela chefia.



Pois bem, é certo que as chefias não propiciaram ao recorrente qualquer subsídio para que o mesmo pudesse demonstrar sua capacidade profissional.

O recorrente foi produtivo, na medida em que sua chefia permitia ele trabalhar, sempre cumpriu com sua meta de trabalho sempre quando lhe era solicitado.

O que verifica nas avaliações de desempenho do recorrente é que as mesmas não coadunam com a verdade, são prolixas e inconclusivas, bem como a falta de sustentação do alegado, uma vez que as mesmas são evasivas e não objetivas, já que não indica, em nenhum momento, sequer um fato concreto, com propriedade, o que dificulta, inclusive, a ampla defesa e o contraditório, já que não existe fato concreto para ser debatido.

Tudo isso revela que o recorrente é vítima de perseguição funcional e assédio moral no ambiente de trabalho, já que em todas as suas avaliações de desempenho é nítido o caráter de prejudicá-lo, em qualquer embasamento concreto para tanto, uma vez que todas as avaliações são cercadas de subjetivismo, o que deve ser repudiado pela Administração.

Tais alegações contidas nas avaliações de estágio probatório do recorrente são vagas e inconsistentes, isto porque, em nenhum momento aponta e indica de forma expressa quais as ações que imputa ao servidor um caráter indisciplinar, assim sendo, deve ser desconsiderado tais argumentações diante da sua falta de objetividade.

Assim, o recorrente não pode ser prejudicado por avaliações subjetivas, que não apontam fatos concretos, que, inclusive, prejudicam o contraditório e a ampla defesa.

É preciso que o servidor seja informado, de forma objetiva, quanto a cada um dos critérios elencados em lei que desmereçam a avaliação, como: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. Necessário é, portanto, que haja motivação quanto a cada um desses fatores, sob pena de nulidade.

Portanto, verifica-se que o ato administrativo que exonerou o recorrente está inquinado de vício em sua motivação, devendo ser anulado.

**2- DA ILEGITIMIDADE DA CHEFIA IMEDIATA QUE PROCEDEU A 2ª e 3ª AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO RECORRENTE:**

Pois bem, cumpre ressaltar que o chefe imediato do Departamento de Almoxarifado- DeAlm, o Sr. Jônatas Rodrigues da Silva, avaliou o servidor recorrente em sua 2ª e 3ª avaliação de desempenho.

A 3ª avaliação de desempenho do recorrente, é, praticamente, uma cópia da 2ª avaliação de desempenho elaborada pelo Sr. Jônatas Rodrigues da Silva, que figurava como o chefe imediato do servidor.

Ora, Magnífico Reitor, não poderá servir tais "critérios" para embasamento de ato de exoneração do servidor, senão vejamos:

Pois bem, sabe-se que a avaliação do estágio probatório deve ser realizada por uma Comissão especificamente criada para esse fim, instituída no início do cumprimento do estágio probatório, composta por servidores ocupantes de cargo/classe igual ou superior ao do avaliado, assim, **tão-somente aquele que acompanha o avaliado diariamente**, em regra, é capaz de formar, com segurança, um juízo convincente a respeito



dos fatores previstos no artigo 20 da Lei 8.112/90, quais sejam, aqueles relacionados à assiduidade, à disciplina, à capacidade de iniciativa, à produtividade e à responsabilidade.

Ocorre que, desde Novembro/2015 o recorrente foi lotado, provisoriamente, na Biblioteca Comunitária – Bco, no Departamento de Manutenção e Conservação do Acervo de Monografias e Periódicos, tendo como chefia imediata a Sra. Emilene da Silva Ribeiro, no entanto, a 2ª e 3ª avaliação de desempenho do recorrente, realizadas, respectivamente, no dia **05 de Maio de 2016** e no dia **04 de Agosto de 2016**, foi conduzida e elaborada pelo chefe imediato do Departamento de Almoxarifado- DeAlm, o Sr. Jônatas Rodrigues da Silva.

Ora, N. Julgador, desde Novembro/2015 o chefe do Departamento de Almoxarifado- DeAlm, o Sr. Jônatas Rodrigues da Silva, não mantinha com o recorrente diretamente o vínculo funcional estreito necessário para, ele mesmo, avaliar com propriedade o servidor, ou seja, o chefe do Departamento de Almoxarifado- DeAlm **não acompanhava mais diariamente as atividades do recorrente.**

Quem deveria e tinha legitimidade para avaliar o recorrente era sua chefia imediata a Sra. Emilene da Silva Ribeiro, com quem estava trabalhando na Biblioteca Comunitária – Bco desde Novembro/2015.

Assim, revela-se que a 2ª e 3ª avaliação de desempenho do recorrente são tendenciosas e derivadas de perseguição funcional e assédio moral para com o servidor. Assim, foi distorcida a realidade dos fatos para “embasar” a avaliação negativa, rendendo-se todos a perseguição a qual sofreu o servidor dentro do *campus*.

Assim, revela-se que o chefe imediato do Departamento de Almoxarifado- DeAlm, o Sr. Jônatas Rodrigues da Silva que avaliou o recorrente em sua 2ª e 3ª avaliação de desempenho **não era capaz de formar, com segurança, um juízo convincente a respeito dos fatores previstos no artigo 20 da Lei 8.112/90**, em virtude de

não acompanhar diariamente as atividades desempenhadas pelo recorrente de fato de Departamento, motivo também de que a mesmo deverá ser declarada nula de pleno direito.

Ora, N. Julgador, para fins de colheita dos elementos indispensáveis ao exame e avaliação do desempenho do servidor público em estágio probatório, ninguém mais indicado do que uma Comissão composta por membros que acompanha o servidor avaliado no dia-a-dia, que conhece, de fato, sua conduta funcional, a fim de formar um juízo convincente acerca dos fatores em análise indicados no dispositivo legal, o que não aconteceu no presente caso, tendo em vista que os membros da Comissão designada não mantinham com o servidor recorrente diretamente o vínculo funcional estreito necessário para avaliá-lo com propriedade.

Deste modo, é de rigor a anulação da 2ª e 3ª avaliação de desempenho do recorrente, uma vez que a **COMISSÃO JULGADORA NÃO AVALIOU O SERVIDOR COM IMPARCIALIDADE e JUSTIÇA !!!!**

### **3- DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E SUA FINALIDADE/ OBJETIVO:**

Inicialmente, cumpre destacar que o recorrente ingressou no exercício do cargo junto à UFSCAR no dia **09/12/2013**, bem como que o mesmo alcançaria a estabilidade funcional ao término do período do estágio probatório, ou seja, no dia **09/12/2016**.

Pois bem, o Estágio probatório e suas conseqüentes avaliações de desempenho, mais do que um dever da Administração, é um direito do servidor.

Assim, a obrigatoriedade da avaliação periódica no estágio probatório se verifica não apenas para fins de aquisição da estabilidade, mas constitui direito



subjetivo do servidor de exigir que a Administração proceda às avaliações de conformidade com a lei. visando afastar avaliações mentirosas, perseguições funcionais e reduzir o arbítrio da autoridade, sendo, portanto, o limite da discricionariedade administrativa e o abuso de poder.

Neste diapasão, o estágio probatório deve se desenvolver no período compreendido entre o início do efetivo exercício do servidor no cargo e a aquisição de estabilidade no serviço público, ou seja, pelo período de 03 (três) anos, visto que a finalidade do estágio probatório é justamente fornecer subsídios ao servidor, acompanhando-o e promovendo ações para a sua integração no ambiente de trabalho para sua estabilização durante este período.

Assim, o objetivo do estágio probatório é, além de apurar a aptidão, assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade, e, ao final, conferir a estabilidade, fornecer subsídios para o processo de confirmação do servidor, viabilizando seu desenvolvimento dentro da carreira, acompanhando e dando suporte ao servidor, identificando as necessidades de capacitação, visando sua adaptação e aprimoramento de seu trabalho, para o bom desempenho de suas funções, durante todo esse período de estágio probatório.

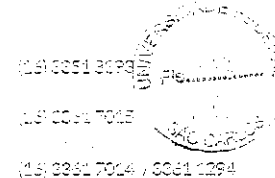
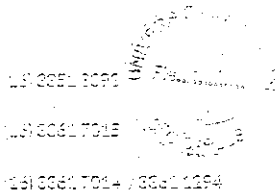
Tem a Administração o dever de promover a adequação funcional do servidor, orientando a promoção de ações para o desenvolvimento pessoal e profissional do servidor como forma de viabilizar os objetivos institucionais, ainda, promover o desenvolvimento do potencial do servidor, considerando a formação, a experiência profissional e aptidões demonstradas, aprimorando o desempenho do servidor e possibilitando o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e suas chefias.

Por esses motivos, todo e qualquer estágio probatório deve vir acompanhado de auxílio por parte da Administração Pública e de seus servidores mais experientes, ou seja, com mais tempo de função.

**POIS BEM, É CERTO QUE TAIS CONSIDERAÇÕES NÃO FORAM PROPICIADAS AO RECORRENTE, PELO CONTRÁRIO, O RECORRENTE SEMPRE FOI ALVO DE AVALIAÇÕES MENTIOSAS, PERSEGUIÇÕES FUNCIONAIS E ASSÉDIO MORAL PROFISSIONAL DENTRO DO CAMPUS, AINDA, VÍTIMA DE DISCRIMINAÇÃO POR SER DEFICIENTE.**

Na oportunidade, o assédio moral profissional, é mais do que apenas uma provocação no local de trabalho, como sarcasmo, crítica, zombaria e trote, é uma campanha psicológica com o objetivo de fazer da vítima uma pessoa rejeitada. **Assim, a vítima é submetida a difamação,** abusos verbais, agressões e tratamento frio e impessoal. Fica claro o objetivo de prejudicar a pessoa, através de ataques sistematizados e repetidos. **com intencionalidade de destruir psíquica e emocionalmente o servidor,** que adocece e torna-se inápto ao trabalho. Situação que está que passou recorrente dentro da UFSCar.

**Não podemos aceitar que utilizem o estágio probatório como meio de perseguição de servidores, que devido a falta de estrutura da UFSCar, para fazer valer o processo de inclusão de deficientes, passam a ser desestabilizados e perseguidos pela chefia.**



Como vimos, o estágio probatório é o único meio jurídico capaz de conduzir o servidor público concursado, titular de cargo efetivo, à estabilidade, desde que seu desempenho funcional, durante a sua realização, seja considerado satisfatório.

Assim, as avaliações de desempenho devem ser realizadas periodicamente e pautar-se em critérios claros e objetivos diretamente relacionados com o desempenho do servidor.

Destarte, para que as avaliações sirvam ao objetivo que se propõem, é **PRECISO QUE O SERVIDOR ESTEJE EM UM AMBIENTE DE TRABALHO SADIO e LIVRE DE DISCRIMINAÇÃO.**

Assim, reveta-se a nulidade de todo processo avaliatório, assim **é de rigor a anulação de todas as avaliações de desempenho do recorrente, de modo a preservar-lhe todos os direitos atingidos pela ilegalidade.**

### DOS PEDIDOS

Por todo o exposto, considerando que os motivos embasadores da exoneração não passaram de dificuldades de relacionamento entre o recorrente e a Instituição, derivados da falta de estrutura e falhas no processo de aprimoramento da política de inclusão, ainda, que o recorrente tem o direito de ser avaliado no Estágio Probatório, com base nas regras e princípios constitucionais, legais e regulamentares, ainda, que a Administração Pública tem o poder de anular seus próprios atos, de ofício, quando eivados de ilegalidade, conforme entendimento consubstanciado no enunciado sumular nº 473 do Supremo Tribunal Federal, requer-se, Digne, Vossas Senhorias:

1) Que se proceda **A ANULAÇÃO DO ATO ADMINISTRATIVO DE EXONERAÇÃO** do recorrente, ou seja, do Ato GR nº 110, de 17 de Agosto de 2016, que exonerou o recorrente do quadro de pessoal da UFSCar, a partir de 18/08/2016, e, conseqüentemente, de todas as avaliações de desempenho do recorrente que compõe o processo administrativo nº 23112.000535/2014-22, sob pena de ofensa aos princípios da legalidade, moralidade e da impessoalidade.

2) Após a anulação, que o recorrente seja reintegrado imediatamente ao quadro de pessoal da UFSCar, com o pagamento dos salários e demais consectários desde o afastamento irregular até a efetiva reintegração.

3) Após a reintegração do recorrente, o afastamento do servidor por motivo de saúde, para cuidar da saúde, com a conseqüente suspensão das avaliações de desempenho do estágio probatório, até o seu completo restabelecimento, devidamente declarado/comprovado por atestado médico, porque esses problemas de saúde que acometem o recorrente geram comprometimento de desempenho profissional.

4) Com o término do tratamento de saúde do recorrente, antes de retomar o processo de avaliação, que a UFSCar monte uma equipe para fazer valer a política de inclusão, afim de que profissionais habilitados façam seus trabalhos no sentido de verificar qual é o melhor lugar para alocar o servidor deficiente, já que o mesmo ingressou na UFSCar por meio de reserva de vagas para deficientes, adequando-se as condições de trabalho em Departamento salutar e compatível com suas limitações, com ambiente de trabalho livre de discriminação, nos termos da legislação que rege a matéria, a saber: Lei nº 7.853/89 e o Decreto nº 3298/99, que regulamentam a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, que consolida as normas de proteção ao deficiente.

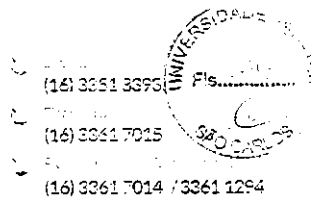
5) Somente após esses tramites, a retomada do processo avaliatório de estágio probatório do recorrente, com observância de normas legais que lhe são peculiares, inclusive, para que o novo departamento aonde o recorrente for lotado lhe ofereça todos os subsídios necessários para seu processo de confirmação, especialmente, se



SINDICATO DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

✉ sintuf@ufscar.br

🌐 www.sintufscar.org.br



necessário, treinamento, tudo afim de que o servidor possa, finalmente, provar a sua competência profissional para ocupar o Cargo para qual foi empossado no serviço público.

6) O deferimento de tais pedidos se fazem necessários como um ato de repúdio da Universidade, afim de que a UFSCar impeça/iniba que aconteça perseguições funcionais e assédio moral profissional dentro do *campus*, sob pena de se requerer a intervenção e correção pelo Poder Judiciário, porque o ato de exoneração objeto da lide está eivado de erro, abuso e ilegalidade.

7) Finalmente, requer-se que seja concedido o prazo de 15 (quinze) dias, para juntada do instrumento procuratório no processo, nos permissivos do artigo 104, § 1º do Novo Código de Processo Civil.

Certos de que Vossa Senhoria agirá com o costumeiro acerto e bom senso, pede e espera deferimento.

São Carlos/SP, 16 de Setembro de 2016

**JULIANA BALEJO PUPO MASSON**  
OAB/SP 268.082

**RENATO MANIERI**  
OAB/SP 117.051



ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO  
PROCURADORIA GERAL FEDERAL  
PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

PARECER Nº 065/2018/PF/UFSCar/PGF/AGU

PROCESSO Nº 23112.000535/2014-22

INTERESSADO: ProGPe

ENCAMINHAMENTO: GR

ASSUNTO: Recurso administrativo

- I. Recurso administrativo interposto pelo ex-servidor José Albano Fernandes em face de sua reprovação em estágio probatório.
- II. Necessidade de improcedência.
- III. Competência do ConsUni para julgamento.

Magnífica Reitora,

1. Preliminarmente, considera-se conveniente registrar que a presente manifestação toma por base exclusivamente os elementos que constam, até a presente data, nos autos do processo administrativo em epígrafe. Nessa linha de raciocínio, à luz do art. 131 da Constituição Federal de 1988 e do art. 10, §1º, da Lei 10.420/2002 incumbe a este Órgão de Execução da Procuradoria-Geral Federal prestar consultoria sob o prisma estritamente jurídico, não lhe competindo adentrar à conveniência e à oportunidade dos atos praticados no âmbito da UFSCar, nem analisar aspectos de natureza eminentemente técnica ou administrativa.

2. Trata o presente de recurso interposto pelo ex-servidor José Albano Fernandes em face de sua reprovação em estágio probatório.

3. Reclama o interessado que suas avaliações de desempenho não teriam se dado nos meses indicados em manual de procedimentos da UFSCar para avaliação de estágio probatório e que isso estaria a macular de nulidade o processo.

4. Ora, tal manual não tem caráter normativo (nunca foi aprovado como norma interna da UFSCar), tratando-se mais de mero roteiro a servir de modelo para os gestores administrativos da universidade.

5. Os parâmetros legais a serem observados para fins de avaliação em estágio probatório são os dados pelo art. 20 da Lei 8.112/1990 c/c art. 6º da EC 19/1998 (o qual dando nova redação ao art. 41 da CF, estabeleceu em 3 anos o período de estágio probatório).



ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO  
PROCURADORIA GERAL FEDERAL  
PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

PARECER Nº 065/2018/PF/UFSCar/PGF/AGU

6. E, nesse sentido, percebe-se que o procedimento de avaliação de José Albano Fernandes em estágio probatório se encontra alinhado às normas legais pertinentes.

7. Portanto, sendo o interessado avaliado 3 vezes no curso de seu estágio probatório, não há que se falar em nulidade quanto ao pormenor.

8. E, também digno de nota, que tendo a última avaliação do interessado indicado pela necessidade de sua exoneração, não houve necessidade alguma de avaliação adicional (uma 4ª), restando, todavia, plenamente cumprido o preceito dado pelo §1º do art. 20 da Lei 8.112/1990.

9. De outro lado, tendo ciência dessa última avaliação em 04.08.2016, teve o ex-servidor a oportunidade de se manifestar em sentido contrário à avaliação (a exoneração se deu em 17.08.2016), todavia optando apenas por lançar a frase "Não De Acordo", como se vê às fls. 69.

10. Destarte, não há que se falar em falta de oportunidade para exercício de contraditório e ampla defesa.

11. No mérito, igualmente não merece acolhido as alegações do interessado.

12. Embora o interessado seja, de fato, possuidor de deficiência auditiva em grau moderado, tenta se apresentar no papel de vítima e de discriminado por causa da patologia da qual padece.

13. No entanto, os autos deste processo administrativo deixam patente sua agressividade, sua dificuldade de relacionamento interpessoal, sua baixa capacidade técnica e sua recalcitrância nos mesmos comportamentos durante todo o período em que foi avaliado.

14. Com efeito, tendo trabalho em 3 (três) diversos setores da universidade ré, a saber: a) no Serviço de Legislação e Normas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, b) no Departamento de Almoarifado e c) na Biblioteca Comunitária; em nenhuma dessas unidades administrativas o interessado demonstrou capacidade técnica adequada ao desempenho de suas funções e muito menos equilíbrio emocional e comportamento minimamente adequado ao trabalho em contato com outras pessoas.

15. Com efeito, José Albano Fernandes foi avaliado por equipes multidisciplinares, constituídas de profissionais de diversas áreas, inclusive médicos, sendo que as avaliações foram unânimes no sentido de apontar sua conduta impulsiva e desequilibrada, pela qual ele chegava constantemente a ameaçar de agressão colegas de trabalho.



ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO  
 PROCURADORIA GERAL FEDERAL  
 PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

PARECER Nº 065/2018/PF/UFSCar/PGF/AGU

16. O apontamento de sua baixa produtividade também foi uma constante nas avaliações.

17. A título de exemplo se tem a segunda avaliação de desempenho (fis. 37/38 ), na qual resta apontado, quanto à disciplina:

*Personalidade impulsiva e agressiva. Ameaça agredir colegas de trabalho constantemente, servidoras e estagiárias sentem medo dele e não permanecem no mesmo ambiente que ele está sem haver uma terceira pessoa. Dificuldades em receber críticas e orientações relacionadas ao trabalho. Reações desproporcionais e negação do erro. Joga objetos, soca a mesa e aponta o dedo indicador em ameaça aos colegas e à Chefia. Incapacidade de manter relacionamentos interpessoais. Humilhação a colegas de trabalho afirmando que, por não terem formação superior, são incapazes.*

18. Na mesma avaliação de desempenho foi apontado o seguinte em relação à produtividade do interessado:

*Produtividade baixíssima. Não realizou os cursos de qualificação que lhe foram solicitados na avaliação anterior. Desde a avaliação, o servidor não apresentou melhora na produtividade em suas atividades.*

19. Destarte, foi por essa constante combinação de grave comportamento disciplinar com baixa produtividade que ele foi exonerado em estágio probatório; e não devido à nenhum tipo de perseguição pela sua perda de capacidade auditiva, como ele quer fazer crer pela alegação fácil no sentido de ser vítima e mero expectador das circunstância que o cercavam.

20. Ora, padecer de uma determinada doença não se constitui em aivará ou licença para agir com falta de educação, ter comportamento agressivo e mesmo para atirar objetos de seu ambiente de trabalho, dar murros em mesas e ameaçar colegas de trabalho e superiores hierárquicos durante acessos de raiva.

21. Nem se precisa de muita imaginação para se inferir que um servidor com as características comportamentais do interessado inviabiliza ou pelo menos tumultua a escorreita prestação do serviço público nos setores onde tenha atuação.

22. Sendo assim, foi por tudo isso, e não pelo mero fato de ter dificuldades em sua capacidade auditiva, que ele teve seu desempenho mal avaliado e, ao fim, foi considerado sem aptidão ao serviço público da UFSCar

23. Por fim, quanto à competência para julgamento do recurso, esta pertence ao Conselho Universitário, conforme os termos do art. 42, XXII, do Regimento Geral da UFSCar.



ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO  
 PROCURADORIA GERAL FEDERAL  
 PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

PARECER Nº 065/2018/PF/UFSCar/PGF/AGU

CONCLUSÃO

24. Em face do exposto, opino no sentido de que se julgue improcedente o recurso ora versado.

25. Do ponto de vista procedimental, recomendo seja o julgamento do recurso inserido como pauta na próxima reunião do Conselho Universitário.

26. Salvo melhor juízo, é o que me parece.

São Carlos, 16 de fevereiro de 2018.

  
 Marcelo Antonio Amorim Rodrigues  
 Procurador-Chefe  
 PF-UFSCar





UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Gabinete do Reitor

Fones: (16) 3351-8101 / 4132 - FAX: (016) 3361-4846 / 3361-2081

Rodovia Washington Luis, Km 235 - Caixa Postal 676

CEP: 13565-905 - São Carlos - SP - Brasil

**ATO GR Nº 110, DE 17 DE AGOSTO DE 2016.**

O Reitor da Universidade Federal de São Carlos, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

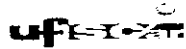
**CONSIDERANDO** o disposto no Item I, do Parágrafo Único, do Artigo 34 da Lei 8112/90 e o Processo nº 23112.000535/2014-22;

**RESOLVE:**

1º) Exonerar do quadro de pessoal da Universidade Federal de São Carlos, o servidor **José Albano Fernandes**, ocupante do cargo de Assistente em Administração, Nível de Classificação "D", Nível de Capacitação II, Padrão 2, matrícula SIAPE nº 2076425, código de vaga nº 289006, com lotação no Departamento de Almoxarifado da Divisão de Abastecimento e Patrimônio da Pró-Reitoria de Administração, a partir de **18/08/2016**.

2º) Declarar vago o cargo que ocupava.

Prof. Dr. Targino de Araújo Filho  
Reitor



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS  
Rodovia Washington Luis, km 235 SP-310  
São Carlos - SP - Brasil - CEP 13565-905  
Fone: (16) 3351-8111 - Fax (16) 3361-2081



São Carlos, 29 de julho de 2016.

Prezada Senhora,

Ao concluir a avaliação de desempenho nº 03 do servidor José Albano Fernandes, lotado no Departamento de Almoarifado e em exercício na Biblioteca Comunitária, sugerimos sua exoneração, justificada pelos seguintes motivos:

- Falta de capacidade técnica para o cargo ocupado;
- Falta de iniciativa em relação a sua capacitação para cumprimento de suas tarefas;
- Produtividade extremamente baixa no cumprimento de tarefas delegadas e de sua responsabilidade;
- Atitudes socialmente inadequadas;
- Personalidade impulsiva e agressiva;
- Dificuldade de relações interpessoais.

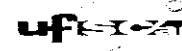
No período em que o servidor está exercendo suas atividades na BCo, notamos pouca habilidade no relacionamento com as pessoas e principalmente em trabalhos em grupos, dificultando e impedindo que desempenhasse plenamente as funções propostas no seu plano de trabalho.

Algumas atividades que lhe foram atribuídas, foram desenvolvidas de forma satisfatória, sendo estas, atividades extremamente simples. Não foi possível treinar o servidor para algumas tarefas do seu plano de trabalho, devido a dificuldade de relacionamento interpessoal.

Todos estes motivos estão devidamente comentados nos relatórios de avaliação que compõem este processo. Também estão registrados no processo, que o servidor teve ciência de todas as informações desde o início da avaliação do estágio probatório, motivo este, que poderia ter melhorado seu desempenho para o cargo que ocupa.

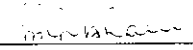
Por fim, avaliamos que diante do exposto o servidor José Albano Fernandes não está habilitado para seguir uma carreira como servidor público, ocupando este cargo nesta instituição, não atendendo aos requisitos exigidos do cargo de Assistente em Administração.

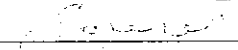
Assinam pela comissão de avaliação:




UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS  
Rodovia Washington Luis, km 235 SP-310  
São Carlos - SP - Brasil - CEP 13565-905  
Fone: (16) 3351-8111 - Fax (16) 3361-2081

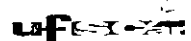


  
\_\_\_\_\_  
Camila Cassiavilani Passos

  
\_\_\_\_\_  
Marcia C. S. B. de Oliveira

  
\_\_\_\_\_  
Jonatas Rodrigues da Silva

Ilma. Sra  
Heloisa Helena Paganelli Meneghelli  
DD. Diretora DiDP



RELATÓRIO PERIÓDICO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO Nº 03

Nome do(a) Servidor(a): <b>José Albano Fernandes</b>	
Cargo: <b>Assistente em Administração</b>	Lotação: <b>DeAlm - Exercício: BCo</b>
Efetivo Exercício: <b>09/12/2013</b>	Término do Estágio Probatório: <b>09/12/2016</b>

**FATORES:**

I - ASSIDUIDADE: É pontual, assíduo, sem registro de faltas, atrasos ou saídas injustificadas, quando isto acontece avisa com antecedência.

II - DISCIPLINA: Personalidade impulsiva e agressiva. Dificuldade de receber críticas e orientações relacionadas ao trabalho. Reações desproporcionais e negação do erro. Dificuldade nas relações interpessoais, tornando difícil a realização de trabalhos em grupo.

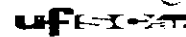
III - CAPACIDADE / INICIATIVA: O servidor apresenta iniciativa, porém possui pouca habilidade com softwares básicos, como Word e Excel. Também demonstra dificuldade em absorver o conteúdo de tarefas que lhe são atribuídas. Mesmo com orientações frequentes, o erro persiste. Devido a erros constantes suas chefias lhe passaram apenas atividades simples.

IV - PRODUTIVIDADE: Baixa. Dificuldade na organização pessoal de suas tarefas. Atualmente desenvolve tarefas simples com grau de complexidade baixa. Por sua dificuldade de relacionamento interpessoal, não foi possível desempenhar todas as atividades descritas no seu Plano de Trabalho.

V - RESPONSABILIDADE: A dificuldade técnica e de relacionamento interpessoal do servidor o impede de realizar tarefas com efetividade.

Em função da avaliação de desempenho efetuada, o servidor deverá:

- SER EXONERADO (encaminhar relatório dos motivos).  
 CONTINUAR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO.  
 PARTICIPAR DE TREINAMENTO (relatar):



--

**SUGESTÕES:**

**OBSERVAÇÕES:** Desde a primeira avaliação o servidor tem apresentado problemas e não demonstrou melhora ao longo do período de estágio probatório que justifique sua efetivação. Para amenizar as dificuldades técnicas apresentadas pelo servidor, foi ofertado curso de capacitação em informática além de ter sido removido por 2 vezes, mas as dificuldades se repetiram, evidenciando que se trata de uma característica dele, com pouca perspectiva de melhora.

Há relatos de servidoras do sexo feminino, de que o senhor Albano tem atitudes socialmente inadequadas e que elas não se sentem seguras em trabalhar com ele, tampouco em permanecerem sozinhas com ele no local de trabalho. Isto tem causado dificuldades na atribuição das tarefas assim como para realizar trabalhos em equipe.

**MANIFESTAÇÃO DO SERVIDOR:**

**COMISSÃO:** *[Assinaturas]*

<i>[Assinatura]</i> Camila Cassiavilani Passos (Bibliotecário-Documentalista)	<i>[Assinatura]</i> Jônatas Rodrigues da Silva (Administrador)	<i>[Assinatura]</i> Marcia Cristina dos Santos Barbosa de Oliveira (Assistente em Administração)
---	--	---

Ciente:

*[Assinatura]*  
**Jose Albano Fernandes**