



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

**Registro: 2020.0000996485**

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Apelação / Remessa Necessária nº 1008196-83.2018.8.26.0624, da Comarca de Tatuí, em que é apelante PREFEITURA MUNICIPAL DE TATUÍ e Recorrente JUÍZO EX OFFICIO, é apelado LUCAS RODRIGUES CAIRES (JUSTIÇA GRATUITA).

**ACORDAM**, em sessão permanente e virtual da 4ª Câmara de Direito Público do Tribunal de Justiça de São Paulo, proferir a seguinte decisão: **Negaram provimento ao apelo e ao reexame necessário. V.U.**, de conformidade com o voto do relator, que integra este acórdão.

O julgamento teve a participação dos Desembargadores FERREIRA RODRIGUES (Presidente) E RICARDO FEITOSA.

São Paulo, 4 de dezembro de 2020.

**ANA LIARTE**  
**Relator**  
Assinatura Eletrônica

4ª Câmara – Seção de Direito Público

**Apelação Cível nº 1008196-83.2018.8.26.0624**

Comarca: Tatuí

3ª Vara Cível

Apelantes: MUNICÍPIO DE TATUÍ

Apelado: LUCAS RODRIGUES CAIRES

Voto nº 23.391

Apelação Cível – Servidor Público Municipal – Titular do cargo de fiscal tributário – Considerado inapto em avaliação de desempenho para fins de estágio probatório – Nulidade do ato verificada – Violação ao princípio da veracidade – Município que não forneceu nenhum meio de acessibilidade ao servidor, portador de deficiência visual - Sentença de procedência mantida - Recursos oficial e voluntário do réu desprovidos.

Trata-se de pedido de Tutela Cautelar Antecedente apresentado por Lucas Rodrigues Caires contra o Município de Tatuí, objetivando a sua manutenção no cargo. Afirma ser portador de deficiência visual e servidor público municipal, aprovado para o cargo de escriturário, que deixou em razão de aprovação em novo concurso público, para o cargo de fiscal tributário, no qual cumpre estágio probatório. Relata que, desde que assumiu o novo cargo, vem sofrendo assédio moral por parte da Chefe de Departamento em razão de sua deficiência. Informa que sua avaliação de desempenho se desenvolveu com incongruências e de modo a impossibilitar a sua aprovação e continuidade no cargo.

A r. sentença de fls. 155/165 julgou procedente o pedido, para “declarar a nulidade da Avaliação de seu Estágio Probatório e, em consequência, determino a sua reintegração no cargo de Fiscal Tributário do Município de Tatuí”.

Ao reexame necessário, soma-se o apelo do Município de Tatuí sustentando a reforma do julgamento (fls. 171/178). Defende a higidez da avaliação de desempenho promovida pela comissão permanente de avaliação probatória do Município, sendo que o autor deixou de preencher as expectativas mínimas exigidas para o cargo, motivo pelo qual foi considerado inapto ao cargo, sendo requerida a sua imediata exoneração. Afirma que após a aprovação do autor para o cargo de Fiscal Tributário, foram feitas tentativas de adaptação para deficiente visual, mas o autor não foi receptivo. Acrescenta que a avaliação preliminar foi feita nos termos do Decreto Municipal nº 18.801/2018 e que o apelado participou de todas as etapas, inclusive apresentando defesa e recurso. Ressalta que o autor utilizava o horário de trabalho para fins estranhos ao cargo de fiscal tributário.

Regularmente processado o recurso o Apelado apresentou contrarrazões (fls. 181/185).

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público nos termos da manifestação de fl. 196.

É o relatório, adotado, quanto ao restante, o da sentença apelada.

Os recursos não comportam provimento.

É dos autos que o autor é servidor público municipal, titular do cargo de fiscal tributário, admitido em 18/7/2016, e deficiente visual.

Em 18/7/2019, o autor foi avaliado nos termos do Decreto Municipal nº 18.801, de 4/5/2018, pela superior hierárquico Debora Miranda Sinisgalli, ocupante do cargo de Chefe do Departamento de Fiscalização Tributária, e considerado inapto ao cargo (fls. 15/17).

Contra o ato administrativo acima mencionado, o autor ajuizou a presente ação.

Sobre a estabilidade dos servidores públicos, dispõe o artigo 41 do texto Constitucional:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

§ 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de

serviço.

§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

A Lei Municipal nº 4.400, de 7 de julho de 2010, que dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos do Município de Tatuí, determina:

Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 3 (três) anos de trabalho efetivo e ininterruptos durante o qual a 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.

§ 1º À 6 (seis) meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor efetuada pela comissão especial de desempenho instituída em cada órgão ou unidade dos entes para essa finalidade, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V deste artigo.

§ 2º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do Art. 36.

(...)

§ 6º A avaliação do servidor em estágio probatório seguirá o seguinte procedimento:

I - Sem prejuízo da remessa periódica do boletim de merecimento à comissão especial de desempenho, o encarregado da repartição ou serviço em que sirva o funcionário sujeito ao estágio probatório, seis meses antes

da terminação deste, informará reservadamente à referida comissão sobre o funcionário, tendo em vista os requisitos enumerados nos itens, I a V do caput deste artigo.

II - Em seguida, a comissão especial de desempenho formulará parecer escrito, opinando sobre o merecimento do estagiário em relação a cada um dos requisitos e concluindo a favor ou contra a confirmação.

III - Desse parecer, se contrário à confirmação, será dada vista ao estágio pelo prazo de 5 (cinco) dias.

IV - Julgando o parecer e a defesa, a comissão especial de desempenho, se considerar aconselhável a exoneração do funcionário, encaminhará ao Prefeito, ao Presidente da Câmara ou ao Chefe da entidade da Administração Indireta o respectivo decreto.

V - Se o despacho do encarregado for favorável à permanência do funcionário, a confirmação não dependerá de qualquer novo ato.

VI - A apuração dos requisitos de que trata este artigo deverá processar-se de modo que a exoneração do funcionário possa ser feita antes de findo o período de estágio.

§ 7º Ficam dispensados do estágio probatório os servidores que, ao serem nomeados para o cargo de provimento efetivo, já tenham cumprido, no mínimo e imediatamente anteriores ao ato de nomeação, três anos consecutivos no serviço público municipal, na mesma função.

E, para regulamentar o artigo acima transcrito, foi editado, em 2018, o Decreto Municipal nº 18.801, de 4 de maio de 2018. O decreto previu que os servidores em estágio probatório deveriam passar por cinco avaliações de desempenho e, quanto aqueles que já estivesse em efetivo exercício por período igual ou superior a vinte e um meses, como era o caso do autor, seriam avaliados no prazo de trinta dias e, posteriormente, ao final do 30º mês de efetivo exercício (art. 26).

O Decreto nº 18.801/2018 estabeleceu os critérios ou fatores de avaliação dos servidores na forma acima transcrita e

descreveu em que deveria consistir as avaliações referidas.

É certo que ao Poder Judiciário não é dado interferir no mérito das decisões exaradas pelos outros Poderes. Ao Judiciário importa a questão relativa à legalidade do procedimento, não lhe permitindo ingressar em questões de mérito da prova ou do certame em si. Todavia, no caso, tem-se que a decisão impugnada não observou os critérios objetivos determinados pelas normas que disciplinam a matéria, sendo de rigor o reconhecimento da sua nulidade, conforme bem fundamentado pela sentença apelada.

Nesse ponto necessário observar que o Apelado é pessoa portador de deficiência visual. O artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal, assegura o acesso aos cargos públicos às pessoas portadoras de deficiência, e a Lei Federal nº 13.146/2015 institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, prevendo, dentre muitos direitos, a igualdade ao exercício dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Os artigos 34 a 38 da Lei nº 13.146/2015 preveem, especificamente, sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, estabelecendo como seu direito o trabalho de sua "livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas" (art. 34).

É dever, ainda, das pessoas jurídicas de direito

público (e privado) garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, com igualdade de oportunidade e condições favoráveis de trabalho. O artigo 35 da referida lei federal é expresso ao dispor:

“Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.”

Não é o que se verificou no presente caso.

O autor, em sua única avaliação de desempenho, realizada em 18/7/2019, recebeu nota mínima (1), nos seguintes quesitos: (i) disciplina: cordialidade, respeito, relacionamento – aceita instruções e orientações, relaciona-se com pessoas, setores ou instituições reunindo esforços em torno de objetivo comum; (ii) capacidade de iniciativa: criatividade, interesse, disponibilidade, sugestões de melhorias, espírito de equipe; (iii) produtividade: qualidade no trabalho, participação, conhecimento do trabalho, e administração do tempo; (iv) responsabilidade: compromisso, zelo, gerenciamento das atividades, e comunicação.

Dessa maneira, sua avaliação de desempenho para fins de estágio probatório somou a quantia de 32, de 100 pontos, inviabilizando a continuidade de seu processo de avaliação, concluindo-se pela sua inaptidão ao serviço.

Todavia, o que se verificou no presente processo é que o autor não desempenhava as funções de fiscal tributária por absoluta

falta de estrutura oferecida pelo poder público, de modo que não poderia ser avaliado pela função que não desempenhava.

As testemunhas ouvidas em audiência foram unânimes em afirmar que o Município de Tatuí sequer disponibilizava computador adaptado à deficiência visual do autor, que, todos os dias, levava seu próprio notebook equipado com programa especial para que pudesse compreender documentos.

A testemunha Debora Miranda Sinisgalli, superior hierárquica direta do servidor, que procedeu à sua avaliação, ora impugnada, afirmou que apenas nos primeiros dias após o início de sua atribuição como Diretora do Setor de Fiscalização, em fevereiro de 2017, atribuiu trabalho ao servidor Lucas Rodrigues Caires, para que fiscalizasse o recolhimento de ISS referente a empresas optantes pelo Simples Nacional, mas que a depoente tinha que baixar documentos em formato PDF e os encaminhar ao autor por e-mail. Alegou que o programa software utilizado pelo Município não era compatível com o computador adaptado do autor, nem lhe permitia compreender os documentos, pois não adequado às necessidades do autor. Informou que algum tempo depois o autor deixou de responder os e-mails, motivo pelo qual não mais lhe atribuiu qualquer serviço ou função.

Assim, o que se tem é que o autor, apesar de titular do cargo de fiscal tributário, não tinha meios de exercer suas atribuições. A testemunha Rosa Maria Lanza, servidora pública municipal que desempenhou funções no mesmo local de trabalho do autor, informou

que ele, ante a ausência de trabalho determinado por sua chefia, ajudava fazendo trabalhos administrativos. O Secretário de Finanças, também ouvido como testemunha, sequer sabia afirmar se o Município fornecia o equipamento adequado ao servidor portador de deficiência visual. Acrescente-se que todas as testemunhas ouvidas também foram unânimes em afirmar que o autor não possuía qualquer problema de relacionamento com os demais servidores, era sendo sempre cordial e educado. Não realizava atendimento ao público externo.

Veja que o autor recebeu as notas mínimas nos quesitos "atende com cortesia o público interno e externo", "respeita normas, ordens e obrigações estatutárias". Como bem apontado pelo MM. Juízo na r. sentença:

Interessante mencionar, ainda, com relação ao depoimento da sra. Fernanda Laranjeira, é a narrativa de que advertiu Lucas, para que ele melhorasse no quesito "frequência", quesito, aliás, em que ele recebeu pontuação máxima: "5".

Outro ponto crucial para se declarar inverídica a avaliação negativa do autor por parte da Comissão do Estágio Probatório é que o fato de que sua superiora hierárquica, como narrou em seu depoimento, dispôs-se a "passar" o trabalho para ele apenas durante dois meses, pois, a partir daquele momento, sua carga de trabalho aumentou sobremaneira. Depois disso não houve atribuição de outros trabalhos, nem cobranças em relação ao funcionário, ou seja, ele foi ignorado completamente.

Se tal dificuldade estava recaindo sobre a seção e sua respectiva responsável, sua obrigação era a de comunicar às autoridades superiores, o que, ao que tudo indica, não foi feito.

Também chamou a atenção a narrativa da sra. Débora, Diretora de Fiscalização e superiora hierárquica do autor, de que para ter elementos para avaliá-lo, conversou com outros funcionários, inclusive com a testemunha Luís Carlos Mora, que a informou que havia tentado "passar" o serviço a

Lucas, mas que não obteve o retorno desejado.

Contudo, o próprio Luís Carlos, em Juízo, afirmou que Lucas era uma pessoa bastante cordial e que tinha comportamento exemplar, ajudando seus colegas de trabalho quando assim solicitado. Também afirmou que Lucas tinha interesse em aprender o serviço e era comprometido com o trabalho.

Por fim, há que se analisar os relatos testemunhais a respeito da ficha de avaliação que levou à exoneração do autor do cargo de fiscal tributário (documento de fls. 15/17).

Restou claro, pelos depoimentos prestados, que o relacionamento do autor com o público interno era de cordialidade. Com relação ao público externo, não havia como o autor ser avaliado, porque não realizava esse atendimento.

A avaliação negativa quanto aos quesitos "Respeito respeita normas, ordens e obrigações estatutárias" e "relacionamento - aceita instruções e orientações" fogem à realidade, pois os depoimentos prestados pelas testemunhas dão conta de que o autor é um funcionário que ajuda seus colegas de trabalho, quando assim solicitado, e que tinha interesse em aprender o serviço e era comprometido com o trabalho. Ademais, como narraram as testemunhas, o autor foi orientado e instruído por sua chefe imediata durante apenas dois meses. Todos os demais quesitos analisados pela Comissão de avaliação do estágio probatório do autor e que tiveram avaliação negativa, também seguem os mesmos erros. Atribuem a ele falta interesse em aprender o trabalho que lhe passavam; atribuem a falta de zelo com o material fornecido para desempenho de suas funções; dificuldade em se relacionar com as pessoas afetas ao seu ambiente de trabalho, interna ou externamente.

Mas, como já mencionado à exaustão, sua superiora hierárquica teve o "interesse" de instruí-lo e orientá-lo por apenas 02 meses; o autor não se utilizava dos equipamentos da Municipalidade, pois, diante de sua condição de deficiência, precisava levar o próprio computador para a repartição onde trabalhava e o autor tinha relacionamento exemplar com todas as pessoas de seu ambiente de trabalho.

Portanto, as notas atribuídas ao autor na avaliação

quanto aos quesitos disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade não se mostram compatíveis com a realidade.

Nesse passo, ainda que o Apelante defenda a higidez da avaliação de desempenho para fins de estágio probatório realizada em relação ao servidor Lucas Rodrigues Caires, tem-se que o ato não se revestiu da necessária legalidade, pois, como decidido, não atendeu ao princípio da veracidade.

Por isso, impossível acolher as alegações deduzidas em Apelação, sendo de rigor a manutenção da sentença de procedência do pedido.

Ante o exposto, nego provimento aos recursos.

**Ana Liarte**  
**Relatora**