



SindiAnápolis

Sindicato dos Funcionários e Servidores
Públicos Municipais de Anápolis

Ofício n.º 28/2014

Anápolis, 29 de abril de 2014.

Ao Ilustre Secretário Municipal de Gestão de Recursos Humanos
José Roberto Mazon

O SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS E SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS, entidade representativa de classe dos servidores públicos do Município de Anápolis, com sede em Anápolis/GO, à Avenida São Jorge, Feirão Coberto, Bairro São Jorge, inscrito no CNPJ-MF sob o n.º 03.017.657/0001-50, aqui por sua Presidente, Regina Maria de Faria Amaral Brito, vem respeitosamente a presença de V.Sa. apresentar o presente REQUERIMENTO sobre a questão abaixo colocada, a saber:

1. Este Sindicato, enquanto órgão representativo dos servidores públicos municipais, tomou conhecimento, através de inúmeras denúncias, que o Município, através de processos administrativos, teria **demitido ou exonerado** aproximadamente 48 (quarenta e oito) servidores públicos municipais.

A título de esclarecimento, diga-se que entende-se por **demissão** o ato administrativo que determina a quebra do vínculo entre o Poder Público e o agente, tendo caráter de penalidade, quando do cometimento de falta funcional pelo servidor. Por outro lado, a **exoneração** se revela como ato administrativo que determina, do mesmo modo, a quebra do vínculo entre o Poder Público e o agente, mas sem o caráter punitivo, podendo se dar por iniciativa do Poder Público ou do agente, que também é apto a pedir a sua exoneração.

Como é de conhecimento desta Secretaria, dispõe o Estatuto do Servidor Público Municipal:

Maria Barbosa Vieira Saboga
Chefe de Gabinete
Prefeitura de Anápolis
29/04/2014

Art. 71. Exoneração é o desfazimento da relação jurídica que une o servidor ao Município, operando os seus efeitos a partir da publicação do respectivo

R.M.

ato administrativo, quando o ato exoneratório não dispuser quanto à sua eficácia ao passado, nos casos taxativamente previstos em lei, e no caso de servidores da Câmara de Vereadores, o Chefe do Poder Legislativo (emenda legislativa).

§ 1º. Dar-se-á a exoneração:

I.a pedido do servidor;

II.ex officio, nos seguintes casos:

a)a critério do Chefe do Poder Executivo, quando se tratar de cargo em comissão ou de provimento interino, ou em substituição no impedimento de ocupante de cargo isolado;

b)em virtude de homologação de concurso, quanto aos servidores interinos nele inscritos;

c)quando o servidor:

1. for investido em cargo ou função pública incompatível com a que é ocupante;

2. não entrar em exercício dentro do prazo legal;

3. não satisfizer os requisitos do estágio probatório.

§ 2º. No caso de licença concedida para tratamento de saúde do servidor, não poderá este ser exonerado.

§ 3º. O servidor submetido a processo administrativo somente poderá ser exonerado, a pedido, após a conclusão do processo a que responder e ficar reconhecido como isento de responsabilidade.

Art.72. A demissão somente será decretada como penalidade e nos casos taxativamente previstos nesta lei.

Parágrafo único. O ato de demissão mencionará sempre o dispositivo legal em que se fundamenta.

Art.161. Estabilidade é a garantia de indemissibilidade do servidor, salvo em virtude de sentença jurídica ou mediante processo administrativo, em que lhe tenha sido assegurada ampla defesa, de justa causa devidamente comprovada.

Art. 210. A pena de demissão será aplicada nos casos de:

I.abandono de emprego;

II.aplicação irregular do dinheiro público;

III.corrupção passiva, nos termos da lei penal;

IV.crime contra a administração pública;

V.incontinência pública e escandalosa, vícios de jogos proibidos e embriagues habitual;

VI.insubordinação grave em serviço;

VII.lesão aos cofres públicos;

VIII.exercício de advocacia administrativa;

IX.ofensa física em serviço contra servidor ou particular, salvo se em legítima defesa;

X.recebimento de propinas, comissões ou vantagens de qualquer espécie em função do prestígio do cargo;

XI. revelação de segredo que o servidor conheça em razão do cargo ou da função pública, desde que feita dolosamente e causando dano ao município ou a terceiros;

XII. transgressões de quaisquer das proibições configuradas nos itens I II e III do artigo 198 do presente estatuto.

§ 1º Considera-se abandono de cargo a ausência do servidor ao serviço, sem justa causa, por mais de trinta (30) dias consecutivos ou por mais de quarenta e cinco (45) dias intercalados, dentro do período de trezentos e sessenta e cinco (365) dias;

§ 2º Constará sempre dos decretos de demissão, fundada em aplicação irregular do dinheiro público, corrupção passiva, crime contra a Administração Pública, lesão aos cofres públicos, dilapidação do patrimônio municipal e revelação de segredo funcional, a nota "a bem do serviço público".

2. Em outro diapasão, imprescindível também salientar que a própria Constituição Federal, através de cláusula pétrea e sustentáculo do direito pátrio, disciplina que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Na verdade, um dos pilares fundamentais, senão um dos maiores princípios fundamentais da Constituição Federal é a valoração social do trabalho.

Em última análise, se eventualmente comprovada a impossibilidade de manutenção de alguns desses servidores nos postos atuais de trabalho, alternativa viável seria suas remoções para locais mais adequados. Nunca, porém, sua simples exoneração e/ou dispensa.

Segundo o Comitê Executivo da *International Federation of Social Workers* (Federação Internacional de Trabalhadores Sociais), o trabalho social promove a mudança social, a resolução de problemas no âmbito das relações humanas e a promoção das capacidades e aptidões das pessoas de forma a promover o seu bem-estar. Utilizando teorias de comportamento humano e sistemas sociais, o trabalho social intervém nos pontos onde as pessoas interagem com os seus ambientes. Neste âmbito, o respeito pelos direitos humanos e de justiça social são fundamentais para o trabalho social. O desempenho do trabalhador social encontra-se intimamente relacionado com a necessidade de resolução dos problemas sociais. Isto, porque os indivíduos são influenciados pelas forças e fraquezas de tudo o que orbita em seu torno: família, local de trabalho, grupos de referência, entre outros.

3. Acontece, ainda, que a este Sindicato foi dito que os processos administrativos não vêm acatando com a ênfase e imprescindibilidade necessárias, dentre as regras que regem o processo administrativo disciplinar, o princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa, tampouco a gradação

das penas, motivo pelo qual se faz imperioso a sua atuação, através de guardião incontestado dos direitos dos servidores públicos municipais ora representados.

Disciplina o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, Lei 2.073/92, em seu art. 175:

Art.175. Sob pena de responsabilidade, é assegurado ao servidor ativo, inativo ou em disponibilidade:

I.rápido andamento dos processos de seu interesse nas repartições públicas municipais;

II.a ciência das informações, pareceres e despachos dados em processos a que eles se refiram;

III.fornecimento de certidões requeridas para defesa de seus direitos;

IV.a expedição de certidões requeridas para esclarecimentos de negócios administrativos, salvo se o interesse público impuser sigilo.

Além disso, na legislação pátria existe a obrigação dos gestores da coisa pública de prestar contas de seus atos aos administrados e à comunidade em geral, assim como determina a Constituição Federal:

Art. 5º, inciso XXXIII – todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.

Por outro lado, além das disposições constitucionais e municipais acerca do denominado Direito à Informação, frisa-se que a obrigatoriedade dos agentes públicos em prestar informações aos administrados é tão eloquente que o Decreto-lei nº 201/67, no seu artigo 1º¹, tipifica a negativa em prestar informações como “crime de responsabilidade”, sujeitos ao julgamento do Poder Judiciário.

Assim, o inequívoco conhecimento dos atos administrativos municipais, assim como a transparência dos critérios e procedimentos adotados, deve prevalecer como instrumento para permitir a fiscalização, pelos servidores do gerenciamento da coisa pública.

¹ “XV – deixar de fornecer certidões de atos ou contratos municipais dentro do prazo legal estabelecido em lei.

Parágrafo 1º. - Os crimes definidos neste artigo são de ordem pública, punidos os dos itens I e II, com a pena de reclusão, de 2 (dois) anos a 12 (doze) anos, e os demais, com a pena de detenção, de 3 (três) meses a 3 (três) anos. Parágrafo 2º. A condenação definitiva em qualquer dos crimes definidos neste artigo acarreta a perda do cargo e a inabilitação, pelo prazo de 5 (cinco) anos, para o exercício de cargo ou função pública, eletivo ou de nomeação, sem prejuízo da reparação civil do dano causado ao patrimônio público ou particular.”

ISSO POSTO, serve a presente para requerer dessa Secretaria a disponibilização de todas as informações acerca da existência e tramitação dos respectivos processos administrativos, para fins de análise e tomada de providências jurídicas eventualmente cabíveis, especialmente porque também informado que tais processos não receberam o crivo imprescindível da Procuradoria Municipal.

Sem mais para o momento, despedimo-nos,

Atenciosamente,



**REGINA MARIA DE FARIA AMARAL BRITO
PRESIDENTE DO SINDIANÁPOLIS**