

Cartilha

Estágio Probatório

Associação dos Docentes da UFF

ADUFF

SSind

Seção sindical do Andes

Filiado à CONLUTAS



O que é

A relação com a estabilidade

Como funciona

Avaliação de desempenho

O que é permitido e o que é vedado

As questões controvertidas

Cartilha do estágio probatório

Carlos Alberto Boechat Rangel
e Júlio Canello
Assessoria Jurídica da ADUFF-SSind

Niterói/2010

Associação dos Docentes da UFF
ADUFF
SSind
Seção sindical do Andes
Filial à CONLUTAS

Associação dos Docentes da UFF - SSind

Gestão: *Lutar na Voz Ativa*

Presidente: Gelta Therezinha Xavier

Projeto gráfico, diagramação e capa:

Luiz Fernando Nabuco

Impressão:

Gráfica EDG

Tiragem: 1.500

Rua Professor Lara Vilela, 110. São Domingos

Niterói - RJ, CEP 24.210-590

Tels: (21). 2622-2649 e 2620-1811.

Correio eletrônico: aduff@aduff.org.br.

Sumário

| | |
|--|----|
| Apresentação..... | 5 |
| 1. O que é Estágio Probatório?..... | 6 |
| 2. Qual sua relação com a estabilidade?..... | 10 |
| 3. Como funciona?..... | 15 |
| 4. E a Avaliação de Desempenho?..... | 21 |
| 5. O que o é permitido e o que é vedado ao servidor durante o estágio probatório?..... | 28 |
| 6. Questões controvertidas..... | 31 |

Apresentação

Ainda que seja necessário afirmar a ausência denexo causal entre organização do trabalho e assédio moral, é preciso, entretanto, apontar sua intensificação no âmbito das reformas neoliberais e precarização das condições de empregabilidade dos trabalhadores, tanto no setor público quanto privado.

Sindicatos e entidades do mundo do trabalho têm se dedicado a estudos sobre as relações entre assédio moral e as condições de vida e saúde dos trabalhadores. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em levantamento recente, considerou que a violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional. Sobre o assunto nosso sindicato nacional, o ANDES-SN, publicou em 2008, a cartilha *Assédio Moral*.

A assessoria jurídica da Aduff-SSind tem recebido inúmeras consultas sobre o problema e, particularmente, sobre questões relativas ao período de Estágio Probatório, no qual os servidores públicos recém concursados estão mais vulneráveis.

Essa Cartilha foi organizada no sentido de reunir informações sobre a legislação pertinente e é dedicada aos novos professores para que conheçam suas atribuições e possam usufruir de todos os direitos e benefícios nesse período de transição.

Com votos de boas vindas desejamos que esse estudo possa contribuir para a qualidade das relações de trabalho e convivência em nossa Universidade.

Gelta Therezinha Xavier - Presidente
Gestão *Lutar na voz ativa*

1

O que é Estágio Probatório?

Estágio probatório é o período/processo que visa aferir se o servidor público possui aptidão e capacidade para o desempenho do cargo de provimento efetivo ao qual ingressou por força de concurso público. Também chamado de estágio de confirmação, tem início com a entrada em exercício no cargo, correspondendo aos primeiros anos de atividade, cujo cumprimento satisfatório é requisito para aquisição da estabilidade.

Apesar da prática costumeira equivocada de diversos órgãos, não se trata apenas de um simples intervalo de tempo, mas de um processo no qual se faz necessária a avaliação do servidor quanto à **assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade**. Dessa forma, ao longo do período, o servidor será avaliado por essas características, podendo ser exonerado do cargo se não cumprir satisfatoriamente tais requisitos de adequação. Mas, transcorrendo o intervalo de tempo e sendo aprovado, o servidor estará habilitado para adquirir a estabilidade no serviço público quando completar três anos de exercício.

Em que pese algumas concepções antigas, o estágio probatório não é uma fase do concurso público. Este já encerrou, tendo ocorrido a nomeação, posse e a entrada em exercício do novo servidor. É justamente por isso que ele começa junto ao início das atividades no cargo. Assim, o estágio não visa medir a qualificação ou competência técnica da pessoa, o que já foi feito através do concurso. **Seu objetivo é avaliar se o novo servidor possui ou não as condições necessárias para o exercício do cargo público na medida em que suas atividades próprias são desenvolvidas**. Trata-se da etapa inicial do vínculo funcional em que a Administração apura e observa a conveniência ou não

da permanência do indivíduo no serviço público, em conformidade com o atendimento satisfatório dos requisitos legais.

O agente público em estágio probatório já é ocupante de um cargo de provimento efetivo, estando ultrapassada a investidura através da nomeação, posse e entrada em exercício. Assim, ele não é um “quase-servidor” ou um ocupante transitório. Possui praticamente todos os direitos dos demais servidores, especialmente quanto à composição da remuneração e as garantias do devido processo e da ampla defesa. Porém, por estar sob avaliação quanto sua adequação e aptidão ao desempenho pleno do cargo, encontra-se em condição de precariedade, carecendo da garantia de estabilidade no serviço e no cargo.

O servidor que não for aprovado no estágio probatório poderá ser exonerado do cargo, deixando o serviço público, **ou**, se já for estável em função de atividades passadas, **será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado**. Porém, uma vez que não se trata de um “quase-funcionário”, **a exoneração ou recondução NÃO poderá ser realizada sem o devido processo administrativo**, devendo o servidor ter ciência das avaliações a que foi submetido, bem como podendo recorrer da decisão tomada.

Contudo, **durante esse período, não há estabilidade**. Assim, a perda do cargo por penalidade administrativa pode ocorrer mais facilmente. Em regra, tal procedimento acontece na forma de exoneração por reprovação no estágio, uma vez informada a imposição de sanção administrativa. Embora não se exija a instauração de processo administrativo disciplinar, o Judiciário consagrou a necessidade de abertura de sindicância em que sejam observados o contraditório e a ampla defesa.

Estágio probatório não se confunde com estágio experimental ou com curso de formação. O que há de comum é apenas a existência de avaliação, mas se trata de coisas diferentes. O estágio experimental ou curso de formação é realmente uma fase final do processo seletivo, ou seja, última etapa do concurso público. Nela, o concursado pode ser reprovado, vindo a perder o direito à posse no cargo. Em regra, embora já exista um vínculo entre a pessoa e a Administração Pública, não há o recebimento da remuneração normal do cargo efetivo. Apesar

“o probatório é tanto um direito quanto um dever, seja para a Administração ou para o servidor

do período de curso de formação em alguns casos ser contado para fins previdenciários, não se trata de efetivo exercício no cargo, de modo que não corresponde ao intervalo do probatório.

O estágio probante é um período/processo **cabível apenas aos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que ingressaram através de concurso público**. Dele ficam excluídos todos os tipos de cargos temporários ou de provimento precário. Assim, não se submetem ao estágio proba-

tório: agentes contratados para empregos públicos que não alcançam estabilidade, nomeados para cargos em comissão de livre designação e destituição (popularmente, cargos de confiança) ou nomeados para cargos de provimento e desligamento condicionado (como os servidores temporários).

O estágio liga-se apenas aos cargos de provimento efetivo em função de sua consequência principal: ser o **requisito essencial para aquisição da estabilidade** no serviço público e no cargo. Ou seja, seu cumprimento somente é exigível para aqueles servidores que se vinculam de forma permanente à Administração Pública, pois somente esses podem alcançar a estabilidade. Esta, por sua vez, **depende não apenas da aprovação do servidor no estágio, mas também do cumprimento de 3 (três) anos de efetivo exercício** para os ingressantes a partir de 5 de junho de 1998 ou 2 (dois) anos para os que iniciaram as atividades antes dessa data.

Dessa maneira, o probatório é **tanto um direito quanto um dever, seja para a Administração ou para o servidor**. É um direito da Administração que pode aferir se o recém ingresso no cargo possui aptidão e capacidade para o exercício do serviço público, sendo uma forma de assegurar sua boa prestação. Em complemento, é um dever ou obrigação do servidor, em homenagem ao princípio da eficiência, para demonstrar, na prática, que seu desempenho é satisfatório para o cargo que ocupa. Mas, sob outra ótica, também é um dever da Administra-

ção, que precisa avaliar o servidor sem arbitrariedades, e um direito do recém ingresso, exigindo-se critérios justos e razoáveis, acompanhados de uma avaliação com ampla defesa, de modo a possibilitar que sua conduta e desempenho sejam adequados para a exigência do cargo e tornando possível a aquisição da estabilidade no serviço.

Tem como **objetivos ou finalidades** permitir à Administração que verifique se o novo servidor apresenta desempenho satisfatório para a continuidade do exercício do cargo, assegurando a qualificação na prestação do serviço público, bem como possibilitar ao funcionário que alcance a estabilidade. Esta, por sua vez, foi transformada em direito tendo por fim **garantir o servidor público contra exonerações arbitrárias decorrentes das alterações de Governo** e dos humores da política, de forma a **assegurar a continuidade do serviço público**. Ou seja, em suas finalidades, **estabilidade e estágio probatório combinam-se na busca da qualificação do serviço público**, aferindo, na prática, se a pessoa que passou a ocupar cargo efetivo tem o perfil apropriado para o trabalho e, após isso, reforçar a independência das atividades essenciais da burocracia estatal, protegendo o servidor de arbitrariedades políticas.

Vimos o que o estágio probatório é, bem como o que ele não é. Também, além de citar seus objetivos e finalidades, observamos suas consequências em caso de aprovação ou reprovação, com atenção para as garantias do contraditório e da ampla defesa que devem ser asseguradas na avaliação. Dando sequência, cabe diferenciá-lo de outro importante instituto: a estabilidade. Porém, não sem fazer a análise da íntima e indissociável relação entre ambos.

2

Qual sua relação com a estabilidade?

Estágio probatório e Estabilidade são institutos jurídicos distintos. Porém, estabelecem entre si uma relação íntima e, até mesmo, indissociável. Como se viu, o estágio é o período/processo no qual o servidor é avaliado para aferir se ele merece ou não permanecer no exercício do cargo. Já a **estabilidade é a garantia constitucional de permanência no serviço público, outorgada ao servidor ocupante de cargo de provimento efetivo por meio de concurso, adquirida após o transcurso de 3 (três) anos de atividade e aprovação em avaliação especial de desempenho.** Entende-se que tal avaliação de desempenho corresponde exatamente ao estágio probatório, o que o transforma em requisito essencial para sua aquisição.

Para alguns, durante muito tempo, entendia-se que o estágio probante era simplesmente o intervalo de tempo existente entre a entrada do servidor em efetivo exercício e a aquisição da estabilidade. Essa posição era predominante durante o período em que o prazo constitucional da estabilidade era de 2 (dois) anos (antes de junho de 1998). A consequência equivocada desse juízo foi o abandono da avaliação de desempenho por muitos órgãos da Administração. A praxe era simplesmente deixar transcorrer o biênio e, se o servidor não sofresse penalidade administrativa, aprová-lo no estágio, concedendo a estabilidade.

Todavia, mesmo nessa época, os Tribunais e muitos Juristas já indicavam que os institutos jurídicos não eram idênticos. Embora intimamente ligados, não significavam a mesma coisa. É desse entendimento que se inferem as definições indicadas anteriormente.

De qualquer maneira, foi a partir do advento da **Emenda Consti-**

tucional nº 19, de 04 de junho de 1998, que a relação entre os ambos passou a ser mais discutida. Isso porque tal modificação da Constituição **ampliou o prazo para aquisição da estabilidade de 2 (dois) para 3 (três) anos**. Porém, a Emenda não foi expressa ao tratar do estágio probatório. Ficava a dúvida: o estágio continuava sendo de 24 (vinte e quatro) meses ou passava a ser de 3 (três) anos? São duas coisas distintas ou não?

A resposta do Judiciário a essas questões tem mudado ao longo do tempo. Porém, há alguns aspectos consensuais. A distinção entre os institutos jurídicos é um deles. **Definitivamente, estágio probatório e estabilidade não são a mesma coisa**. Eventual dúvida a respeito da ampliação do prazo do estágio de 2 (dois) para 3 (três) anos não tem qualquer efeito *no conceito* de cada instituto. Seja qual for o prazo, a estabilidade é o direito do servidor quanto à permanência no serviço público; o estágio probatório é o período/processo que antecede a estabilidade, no qual o servidor é avaliado quanto sua aptidão e capacidade para o cargo.

Porém, como o estágio antecede a estabilidade e é um de seus requisitos, ambos estão ligados de forma indissociável, de maneira que as alterações feitas num afetam o outro. Esse é o entendimento atual do Judiciário, sobretudo do Superior Tribunal de Justiça. É nesse sentido que a discussão sobre a ampliação do prazo se desenvolveu.

A Emenda Constitucional 19/98, alterando o art. 41 da Constituição, dispôs que o prazo para aquisição da estabilidade seria de 3 (três) anos de efetivo exercício. Contudo, a Lei nº 8.112/90 (RJU) continuava indicando que tal período era de 2 (dois) anos, como dizia desde sua edição. Tal conflito de normas resolveu-se pelas regras de hierarquia, de modo que o novo prazo constitucional revogou a regra da Lei. Assim, **desde 5 de junho de 1998, a aquisição da estabilidade depende da realização de atividades por 3 (três) anos, acompanhada de avaliação especial de desempenho**.

É importante notar que **essa ampliação do prazo somente afetou os servidores que iriam ingressar no serviço público a partir de tal data**. Ou seja, aqueles que ainda estavam cumprindo estágio probatório no dia 5 de junho de 1998 tiveram assegurado o intervalo de 2 (dois) anos.

O fato é que havia ainda uma regra legal distinta na Lei nº 8.112/90, a qual fixava a duração do estágio probatório em 24 (vinte e quatro) meses. Note-se que a Emenda Constitucional nada falou de forma expressa e específica sobre o estágio, apenas tratou da estabilidade. Consequentemente, boa parte do Judiciário e dos Juristas passaram a entender que apenas a estabilidade havia passado para 3 (três) anos, permanecendo o período probante com o intervalo original.

Então, sob esse entendimento, o processo específico de avaliação do probatório deveria ser cumprido em 2 (anos), passados os quais seriam afastados os obstáculos próprios dessa fase inicial do vínculo funcional, tais como algumas limitações em relação a licenças, remoções, afastamentos e, em alguns casos, promoção na carreira. Porém, a estabilização no cargo somente seria alcançada depois de mais um ano.

Por muito tempo, o Superior Tribunal de Justiça entendeu que o fato dos institutos jurídicos serem distintos levava à conclusão de que o período de aquisição de estabilidade no serviço público não estava vinculado ao prazo do estágio probatório. Desde 2004 esse posicionamento parecia estar consagrado.

Porém, após uma decisão tomada no Supremo Tribunal Federal, o STJ revisou seu posicionamento. Assim, desde 2009, uma vez firmado novo precedente, essa Corte Superior de Justiça passou a entender que **a mudança provocada pela EC 19/98 também ampliou o prazo do estágio probatório de 24 (vinte e quatro) meses para 3 (três) anos, não obstante tratar-se de institutos distintos.**

Nesse íterim, cabe destacar que, em 2008, foi editada a Medida Provisória nº 431, modificando, na própria Lei nº 8.112/90, o período probante para 36 (trinta e seis) meses. Parecia, assim, que a questão estaria definitivamente resolvida, unificando-se os tempos de estabilidade e do estágio. Porém, quando a MP foi convertida em lei, essa modificação do prazo foi suprimida, de modo que o texto do RJU continuou prevendo o intervalo original de 24 (vinte e quatro) meses.

Assim sendo, as recentes modificações legislativas põem em dú-


vida a correção da interpretação conferida pelo STJ. Ora, se o prazo fosse realmente ampliado, porque o texto da MP seria modificado? Porque sua conversão em Lei manteve a regra dos dois anos para o estágio? Afinal, embora a estabilidade seja adquirida somente com três anos e sabendo que os institutos jurídicos são diferentes, houve realmente modificação no prazo do período probatório pela EC 19/98? Até 2009, o entendimento do STJ era que não. Agora, o Tribunal entende pela ampliação do período. O vai e vem da interpretação da Lei deixa dúvidas.

Portanto, uma resposta segura somente virá após mais e reiteradas decisões do Judiciário, especialmente do Supremo Tribunal Federal. Até lá, por cautela, é bom se admitir o prazo de três anos tanto para a estabilidade quanto para o estágio.

Diante das posições atuais dos Tribunais Superiores, temos que o **prazo do estágio probatório**, além do que dispõe a lei, **corresponde ao intervalo entre a entrada em efetivo exercício do servidor e a aquisição da estabilidade**. Assim, até 5 de junho de 1998 esse período correspondia a 2 (dois) anos, passando a ser de 3 (três) anos a partir dessa data.

Importa notar, ainda, que, assim como o estágio probatório, **a estabilidade somente acontece para servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo admitidos por concurso público**. E mais: ela é um atributo pessoal do servidor, não uma característica do cargo, de modo que **a estabilidade não é no cargo, mas no serviço público**.

Porém, estável não é inamovível, muito menos vitalício. Desse modo, **o servidor estável pode ser removido ou transferido pela Administração**. Além disso, o cargo por ele ocupado também pode ser extinto, até mesmo durante o estágio probatório, situação em que ele é colocado em disponibilidade remunerada ou provido em outro



o prazo do estágio probatório, além do que dispõe a lei, corresponde ao intervalo entre a entrada em efetivo exercício do servidor e a aquisição da estabilidade.

cargo de nível e atribuições equivalentes.

O fato é que **o servidor estável, aprovado em estágio probatório, não pode ser exonerado *ad nutum*, nem ser demitido sumariamente.** A perda do vínculo funcional somente pode ocorrer como uma penalidade administrativa máxima, através da demissão por infração em processo administrativo ou judicial, em que seja assegurada a ampla defesa e o contraditório. Além disso, se a sentença judicial ou decisão administrativa forem invalidadas, o servidor demitido será reintegrado ao serviço público.

Ao final, tais considerações apenas reforçam a íntima ligação entre os institutos da estabilidade e do estágio probatório, verdadeiramente indissociáveis, de modo que a alteração de um é capaz de afetar o outro, embora conceitualmente distintos. Portanto, além de ser um período/processo em que o servidor encontra-se sob avaliação da Administração quanto sua aptidão e adequação para o serviço, o estágio probatório é fundamental por ser um requisito indispensável para aquisição da estabilidade.

Como funciona?



Sabendo o que é o estágio probatório e discutidas suas relações com a estabilidade, cabe agora desvendar como ele funciona. Assim, além das questões teóricas e conceituais, são observados seus aspectos práticos. Para entender seu funcionamento é necessário descrever sua sistemática, com especial atenção para os procedimentos adotados pela Administração e pelo servidor.

O estágio probatório pode ser entendido tanto como um período de adaptação, quanto como um processo de avaliação. Nele, verifica-se a aptidão e o desempenho do servidor para o exercício do cargo, com fins de adquirir permanência no mesmo e estabilidade no serviço público. A própria Lei nº 8.112/90 indica **quais os fatores deverão ser observados na avaliação do servidor**. Veja-se o que significa cada um deles:

ASSIDUIDADE

Ser assíduo e pontual. Está relacionada à frequência sem faltas; já a pontualidade, à inexistência de atrasos, ausências e saídas antecipadas. É dever do servidor público ser assíduo e pontual ao serviço, sendo-lhe proibido, sob pena de imposição da penalidade de advertência, ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato.

DISCIPLINA

Respeito às leis, às normas e às disposições regulamentares, bem como o irrestrito cumprimento dos deveres de cidadão e de servidor público. Um servidor disciplinado é aquele que atende às tarefas para as quais é designado, cumprindo com fidelidade e presteza as determinações de sua chefia e superiores hierárquicos.

CAPACIDADE DE INICIATIVA

Emprego de esforço pessoal e diligência no desempenho das atribuições do cargo. Na tomada de decisões, o servidor com iniciativa considera todos os meios de que dispõe para empreender uma ação. Representa o domínio de forma atualizada dos conhecimentos, técnicas e práticas, realizando projetos e tarefas sem precisar de “empurrões” de colegas.

PRODUTIVIDADE

O quanto de tarefas, projetos e ações o servidor é capaz de realizar com eficácia, de maneira célere e corretamente. Também se refere à capacidade e habilidade de uma organização transformar fatores de entrada em fatores de saída ao menor custo possível. O servidor produtivo é aquele que não deixa acumular trabalho de maneira injustificada, atendendo às expectativas de um serviço público eficiente.

RESPONSABILIDADE

Assumir os resultados, positivos ou negativos, decorrentes dos atos praticados pelo próprio servidor ou, parcialmente, pela sua equipe de colaboradores. Um servidor responsável é aquele que assume ônus e bônus do que realiza, sem “passar a bola” para os colegas.

São esses os fatores observados na avaliação de desempenho do servidor. Apesar de serem critérios objetivos, não é raro que sejam distorcidos por ato ilegal do avaliador, normalmente movido por questões pessoais ou contrárias ao interesse público que acabam redundando em perseguições ou má vontade por parte das chefias. Em casos como esses, há desvirtuamento da avaliação, violando-se o princípio constitucional da impessoalidade na Administração Pública. Para superar tais entraves é essencial a garantia do devido processo, possibilitando ao próprio servidor contrapor a avaliação obtida.

Como já dito anteriormente, o estágio probatório começa juntamente ao início do efetivo exercício do novo servidor no cargo.

Ou seja, **o primeiro dia não é nem a data da nomeação, nem da posse, mas da entrada em exercício.** Cabe lembrar que **o período de realização de curso de formação ou estágio experimental não conta para o probatório.** Nesses casos, tem-se uma fase do concurso público, inclusive com remuneração diferenciada na maioria das vezes. É apenas com a entrada em exercício no cargo que começa a contagem do intervalo e tem início o processo de avaliação.

Diante das posições mais recentes dos Tribunais Superiores, tem se entendido que o tempo de duração do estágio probatório corresponde exatamente ao intervalo para aquisição da estabilidade, ou seja, 3 (três) anos para os servidores que ingressaram a partir de 5 de junho de 1998. É nesse período que serão realizadas as avaliações de desempenho, segundo os fatores apresentados pela Lei, e decidindo se o servidor é apto ao desempenho do cargo.

Sua realização efetiva como processo (não apenas uma simples passagem de tempo) exige a adoção de procedimentos e ações tanto pela Administração quanto pelo servidor. Embora as sistemáticas adotadas sejam variadas nos diversos órgãos da Administração Pública Federal, cabe indicar quais as etapas fundamentais usualmente seguidas.

O primeiro passo é a abertura de processo administrativo próprio para o Estágio Probatório. Em seguida, é **formada uma Comissão de Avaliação.** Embora ela nem sempre seja responsável pela avaliação imediata do servidor, que muitas vezes é feita pela sua chefia, é ela quem coordena os trabalhos e confere andamento ao processo. Em alguns lugares, tal Comissão possui caráter permanente, embora isso não seja obrigatório. Uma vez instituída, ela deve **comunicar o servidor quanto ao início do processo de avaliação,** informando, inclusive, os períodos de análise, as datas de cada momento avaliativo, bem como esclarecendo a documentação que o servidor deverá

“o período de realização de curso de formação ou estágio experimental não conta para o probatório

apresentar em cada momento e os critérios que serão adotados, tudo em conformidade com as regras específicas de cada órgão.

Em regra, o período do estágio probatório é convertido em dias, considerando-se, ainda, o direito ao descanso semanal remunerado. **Há casos em que o transcurso do intervalo pode ser suspenso.** A Lei nº 8.112/90 prevê as hipóteses de suspensão, relacionando-as às licenças e afastamentos que o servidor em período probante pode ter (que não são as mesmas do servidor com estabilidade, como se verá mais adiante). Uma vez cessada a hipótese, a contagem dos dias de estágio probatório é retomada, conservando-se o período já transcorrido antes da suspensão. Assim, não são contados para estágio probatório os dias de:

- Licença por motivo de doença em pessoa da família;
- Licença por motivo de afastamento do cônjuge;
- Licença para atividade política;
- Afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere; e
- Participação em curso de formação.

Por outro lado, **há dias não trabalhados que são contados para fins de estágio probatório**, especialmente o **descanso semanal remunerado** e as **férias**, pois se tratam de direitos assegurados na Constituição e são considerados dias de efetivo exercício. Além disso, como será visto adiante, **nem todas as licenças e afastamentos** assegurados ao servidor estabilizado **podem ser fruídas** por aquele que está no período de prova.

As avaliações de desempenho acontecem conforme o **cronograma de atividades fixado pela Comissão**, com o servidor mostrando suas atividades e os avaliadores responsáveis julgando o desempenho no cargo segundo os fatores indicados pela Lei. A cada fase a Comissão ou o avaliador elabora um **Relatório Parcial** de avaliação do servidor, indicando os resultados obtidos. A última fase é acompanhada de um **Relatório Final**, que necessariamente deverá ser concluído a mais de quatro meses antes do término do período de estágio probatório. Em

seguida, é **dada ciência ao servidor** do resultado obtido, momento no qual poderá apresentar recurso, se for o caso. Feito isso, ainda **com quatro meses de antecedência, a avaliação de desempenho segue para homologação** da autoridade competente.

É bom lembrar que **o servidor deve ser cientificado da conclusão adotada** pela Comissão de Avaliação ou avaliador. Junto a isso deve ser dada oportunidade de apresentação de recurso ou pedido de reconsideração se a conclusão for insatisfatória, permitindo, ainda, que o servidor instrua seu pedido com as provas que forem necessárias. É somente assim que se pode garantir concretamente o devido processo,


o contraditório e a ampla defesa no âmbito do estágio probatório.

Embora os resultados obtidos na avaliação de desempenho possam variar em pontuação ou conceitos de acordo com os indicadores e métodos utilizados por cada órgão, **o Relatório Final do estágio probatório somente pode ter duas conclusões: aprovação ou reprovação**. Cada uma delas tem suas próprias consequências.

Não ocorrendo sanções administrativas significativas e havendo resultado suficientemente satisfatório nas avaliações de desempenho, o servidor deve ser **aprovado**. Assim, já tendo a aprovação homologada, basta que também cumpra o requisito de 3 (três) anos de efetivo exercício para que lhe seja alcançada a **estabilidade** no serviço público.

Além disso, a aprovação e consequente estabilização **afastam as demais limitações** impostas ao servidor em estágio **quanto à concessão de licenças e afastamentos**, como será visto adiante.

Porém, se incorrer em sanções administrativas importantes ou



a aprovação e consequente estabilização afastam as demais limitações impostas ao servidor em estágio quanto à concessão de licenças e afastamentos

se não apresentar desempenho satisfatório na avaliação, o servidor poderá ser **reprovado**. Nesse caso, as consequências dependem de sua condição funcional, ou seja, serão diversas se o indivíduo já era estável no serviço público em função de outro cargo de provimento efetivo ou se esta era sua primeira nomeação.

Quando se trata de um **novo servidor**, a consequência da reprovação é a **perda do cargo** e o fim do vínculo funcional com a Administração Pública através de exoneração. Aqui, ocorre verdadeira saída do serviço público, de modo que a pessoa somente poderá ocupar outro cargo de provimento efetivo se for aprovado em novo concurso público. Do contrário, a relação funcional não se renova, perdendo-se a condição de servidor público.

Já quando se trata de servidor que **anteriormente ocupou outro cargo público** vindo nele adquirir estabilidade, a consequência da reprovação não será o fim do vínculo funcional, mas tão somente **a recondução ao cargo anteriormente ocupado**. Aqui, não há saída definitiva do serviço público, de modo que a pessoa apenas perde o cargo no qual realizava estágio probatório, voltando para o anterior. Isso ocorre porque a estabilidade se dá *no serviço público*, não no cargo.

Outra consequência da aquisição de estabilidade por força de exercício anterior no serviço público é que o servidor nessa situação poderá requerer sua recondução ao cargo anterior enquanto estiver em estágio probatório no novo cargo, mesmo não ocorrendo reprovação. Os Tribunais superiores já pacificaram o entendimento de que enquanto não houver a confirmação no estágio do novo cargo, não é extinta a situação anterior, sendo possível a recondução à pedido.

Essa é a sistemática geral adotada para a realização do estágio probatório na Administração Pública Federal. Salienta-se que a forma específica do processo apresenta diferenças nos distintos órgãos, entidades e carreiras, os quais possuem autonomia relativa no desenho de seus procedimentos internos.

E a Avaliação de Desempenho?



Uma das questões fundamentais no desenrolar do estágio probatório é a Avaliação de Desempenho. É através dela que o novo servidor será julgado merecedor ou não da permanência no cargo efetivo e da conseqüente estabilização no serviço. Dada sua importância, cabe discutir os aspectos gerais de seu funcionamento.

Não há regras detalhadas para a avaliação do probatório com aplicação uniforme em toda a Administração Pública Federal. O que existe são orientações gerais, bem como princípios, critérios e sistemas que devem ser observados por cada órgão, entidade e carreira.

Os critérios gerais decorrem da própria Lei nº 8.112/90 em interpretação iluminada pelas normas e princípios constitucionais. De início, salienta-se que **a avaliação de desempenho do estágio probatório é especial,** não se confundindo com as avaliações normais realizadas periodicamente pela Administração, mesmo aquelas relativas a gratificações de desempenho. Por ser especial, **limita-se ao período de prova** e deve aferir a aptidão no desempenho do cargo segundo os fatores previstos na lei (assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade). Eventualmente, um ou outro órgão pode acrescentar itens a serem avaliados no estágio, desde que sejam coerentes com os legais.

Além de especial, a avaliação é obrigatória, não podendo ser dispensada. Assim, trata-se tanto de um dever da Administração quanto de um direito do servidor, que, inclusive, pode exigí-la judicialmente. O servidor não pode vir a ser prejudicado no resultado do estágio em função da falta de avaliação ou de sua realização através de critérios e métodos obscuros, que não atendam preceitos de universalidade e uniformidade, utilizando diferentes “pesos e medidas” em função da

pessoa avaliada. É necessário que a avaliação ocorra e que o avaliado possa ficar ciente de todo o procedimento, especialmente quanto aos critérios e resultados, podendo, até mesmo, recorrer de decisões eventualmente prejudiciais.

Ora, a Lei nº 8.112/90 é explícita ao indicar que o servidor será avaliado durante o período de estágio. Além disso, a própria Constituição da República, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 19/98, é expressa ao **condicionar a aquisição da estabilidade à realização de avaliação especial de desempenho**.

É também a Constituição que determina a **necessidade de uma Comissão própria para conduzir o processo avaliativo**, tal como já discutido no ponto anterior. Assim, apesar de em alguns casos ser a chefia imediata do servidor quem atribui parte das notas e conceitos, a responsabilidade pela condução do processo de Estágio Probatório, inclusive quanto aos resultados e justificativas, recai nessa Comissão constitucionalmente exigida. **É permitido que a chefia imediata do servidor componha essa comissão, sendo necessário, ainda, que todos seus membros sejam servidores estáveis**. Usualmente, tais comissões são constituídas por três servidores em posição funcional igual ou superior a do avaliado.

Importa notar que o curso da avaliação corresponde exatamente ao intervalo do estágio probatório. Ou seja, **havendo causa suspensiva do período de prova, não se contam os dias da suspensão para fins de avaliação**. Do mesmo modo, a avaliação pode ser interrompida a qualquer tempo, mesmo durante o período de estágio, quando o servidor houver praticado ato desabonador ou fato previsto como infração administrativa. Assim, **nada impede a realização de processos disciplinares durante o período de prova**, não sendo a Administração obrigada a suportar o agente faltoso por todo o intervalo em seus quadros.

Sendo possível a realização de processo disciplinar, eventual penalidade de demissão pode ser aplicada ao servidor em estágio. Todavia, **não se pode confundir** essa hipótese de **demissão com o caso de exoneração**, que decorre da avaliação insatisfatória com reprovação no estágio, não tendo efeito de sanção administrativa.

Em regra, as avaliações de desempenho são divididas ao longo do

tempo, dando ensejo à elaboração de Relatórios Parciais e a um Relatório Final, cujo resultado deve ser submetido à homologação quatro meses antes do fim do período. A Lei não impõe obrigatoriamente a divisão do processo avaliativo, indicando apenas a importância da existência da Comissão, mas deixando o detalhamento do procedimento para a lei ou regulamento da respectiva carreira ou cargo do servidor. Assim, os diferentes órgãos, entidades e carreiras podem realizá-la em momento único, embora seja preferível sua divisão em, pelo menos, três etapas.

Uma avaliação única não é capaz de permitir a adequação e adaptação do servidor às exigências do cargo. Em outros termos, ele não terá oportunidade para melhorar seu desempenho. É apenas através de um processo avaliativo periódico, dividido em etapas, que se torna possível captar a evolução do agente ao longo do tempo, garantindo-lhe chances de superar suas deficiências e também permitindo à Administração aferir melhor as potencialidades do novo servidor. É exatamente por isso que a maior parte dos órgãos, entidades e carreiras adota formas periódicas de avaliação ao longo do estágio probatório.

Como dito, **há critérios e princípios gerais a serem observados, porém não existe uma sistemática uniforme e obrigatória para toda Administração.** De qualquer maneira, cabe destacar as formas e métodos mais usuais.

A periodicidade da avaliação é variável em diferentes órgãos e para diferentes cargos e carreiras. São poucos os casos de avaliação única, sendo a divisão em mais de um momento avaliativo quase regra. Cumpre citar ao menos três exemplos de divisão da avaliação utilizados na Administração Pública Federal:

- 3 (três) avaliações divididas entre o 12º, 24º e 30º mês do estágio;

“há critérios e princípios gerais a serem observados, porém não existe uma sistemática uniforme e obrigatória para toda Administração

- 4 (quatro) avaliações divididas entre o 6º, 12º, 24º e 30º mês do estágio; e
- 4 (quatro) avaliações divididas entre o 8º, 16º, 24º e 32º mês do estágio.

Note-se que esses meses demarcam o momento de emissão dos Relatórios Parciais e Final do Estágio. O intervalo entre esses marcos corresponde ao período avaliativo propriamente dito, cujo desempenho no cargo segundo os fatores apontados pela lei será objeto de atribuição de nota ou conceito.

A responsabilidade sobre a condução do processo avaliativo recai sob a Comissão de Estágio Probatório. Porém, em muitos casos, a avaliação efetiva, ou seja, a atribuição de notas ou conceitos ao servidor, é realizada pela sua chefia imediata. Embora não haja nem vedação nem obrigatoriedade quanto a esse sistema, **é recomendável que a chefia tenha participação no processo avaliativo**, uma vez que é quem acompanha mais fortemente o trabalho do servidor. **Mesmo assim, a condução do estágio não deve ficar a cargo unicamente dessa figura**, sendo essencial a existência da Comissão.

Os critérios específicos, medidas de avaliação, pontuação, atribuição de conceitos, julgamento pela aprovação ou reprovação, são dados pela regulamentação do próprio órgão, entidade ou carreira. De qualquer forma, os fatores indicados pela lei (assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade) são itens de presença obrigatória nos formulários ou questionários de avaliação.


Em regra, ao final de cada período avaliativo parcial, ou seja, no mês que marca a emissão dos Relatórios Parciais, os responsáveis pela avaliação de desempenho do servidor, sejam os membros da Comissão ou sua chefia imediata, preenchem formulários específicos relatando as atividades do avaliado e, normalmente, atribuindo valores ou conceitos para os fatores ou itens de avaliação. Tais formulários são elaborados em conformidade com os regulamentos internos de cada órgão, entidade ou carreira, indicando os aspectos e as considerações essenciais para a avaliação do desempenho no cargo específico ocupado pelo servidor. Não é impossível que outros servidores auxiliem a chefia ime-

diata no preenchimento dos formulários, especialmente aqueles que trabalham junto ao avaliado, desde que tal sistemática esteja prevista em regulamento.

Há formulários mais sumários, que apenas apresentam cada um dos fatores acompanhado de um campo para preenchimento livre pelo avaliador, seguidos das opções de conclusão (exoneração, aprovação, continuação do estágio, participação em treinamento, etc), bem como de sugestões e observações. Outros também indicam uma escala para atribuição de pontuação, normalmente de 1 a 5 pontos ou conceitos correspondentes (raramente, pouco, normalmente, muito, frequentemente). Há, ainda, outros formulários que desdobram os fatores em múltiplas questões ou subitens. Veja-se um exemplo concreto:

- Assiduidade: frequência ao local de trabalho; permanência; observância de horários e comparecimento.
- Disciplina: observância da hierarquia; clima de trabalho; relacionamento com o público; receptividade a críticas; relacionamento com colegas de trabalho.
- Capacidade de iniciativa: interesse/iniciativa; conhecimento; aprimoramento e atualização; comunicação; superação de dificuldades.
- Produtividade: zelo e dedicação às suas atividades; recursos; flexibilidade; satisfação das expectativas.
- Responsabilidade: sigilo quanto às informações da Instituição; materiais de trabalho; patrimônio público; responsabilidade com o trabalho.

Na hipótese de subdivisões também é possível aferir cada item segundo o apontamento de um enunciado que seja mais adequado à situação do servidor. Por exemplo, para aferir o subitem “responsabilidade com o trabalho”, seria possível optar se o servidor a) necessita constante acompanhamento na realização de seus serviços; b) necessita ser alertado quanto ao cumprimento de suas tarefas;



Aos poucos, a
Administração
Pública tem
adotado
metodologias
inovadoras em
sua sistemática
de avaliação de
desempenho

c) realiza todas as tarefas, cumprindo os prazos determinados, dispensando acompanhamento; ou d) merece confiança e raramente necessita de acompanhamento.

Do mesmo modo, também é possível traduzir os enunciados criados em pontos, adicionando-se a pontuação obtida em cada fator, ainda que ponderada, para determinação de um resultado final em cada momento avaliativo. Lembre-se, porém, que a escolha e o desenho da sistemática específica é competência regulamentar delegada a cada órgão, entidade ou carreira.

É possível o acréscimo de itens adicionais para avaliação, desde que sejam coerentes com os fatores indicados por lei, exigindo-se, em qualquer caso, previsão no regulamento interno e havendo justificativa em função de particularidades nas atividades próprias do cargo ou carreira.

No mesmo sentido, a avaliação de desempenho de alguns cargos ou carreiras pode exigir a apresentação de documentação específica por parte do servidor avaliado. É muitas vezes o caso de docentes, no qual se pode exigir um Plano de Atividades para o período avaliativo no seu início, bem como o Relatório de Atividade Docente (RADO) ao seu término. Ou seja, de acordo com o a espécie de trabalho realizada no cargo em questão, a aferição do desempenho do servidor pode estar acompanhada de outros elementos comprobatórios de suas atividades.

Aos poucos, a Administração Pública tem adotado **metodologias inovadoras** em sua sistemática de avaliação de desempenho. Uma delas é a autoavaliação do servidor, utilizada em cotejo com a análise feita pela sua chefia, porém de menor importância. Contudo, de relevância e crescente atenção é a chamada **Avaliação 360°**. Trata-se de uma forma de avaliação múltipla que inclui tanto a autoavaliação quanto a análise realizada por diversos colaboradores, seja

chefia, pares de trabalho, subordinados e mesmo usuários do serviço público. Em alguns casos passa-se de uma simples avaliação de desempenho para um mecanismo com foco nas competências. Essa é uma sistemática ainda pouco utilizada na gestão pública, mas que tem recebido importantes reforços, como nas recentes regulamentações de Gratificações de Desempenho de servidores federais. Essa modalidade ultrapassa o limite estrito das exigências do estágio probatório, não se restringindo a aferição da aptidão e capacidade do servidor para o desempenho do cargo, mas aparece como uma importante ferramenta na gestão de pessoas e competências no setor público, pretendendo, ao final, o aperfeiçoamento de seu pessoal e a melhoria dos serviços prestados.

Os Relatórios Parciais e o Relatório Final do Estágio apresentam os resultados da avaliação de desempenho, decidindo pela aprovação ou exoneração do servidor. É essencial lembrar que sempre deve ser assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa, de modo que **os regulamentos internos precisam prever a possibilidade de apresentação de recurso** por parte do servidor que se sentir prejudicado, bem como a forma de apreciação do pleito.

Havendo avaliação positiva tem-se a aprovação do estágio, que deve ser homologada pela autoridade competente. A depender do órgão ou entidade em questão, o resultado final do estágio também precisa ser apreciado por órgãos colegiados, conselhos de área, Departamentos de Recursos Humanos ou Comissões Permanentes de Pessoal.

Observadas as características gerais da avaliação de desempenho, que recebe especificação interna em cada entidade, órgão ou carreira, completa-se a compreensão do funcionamento do estágio probatório. Agora, resta firmar aquilo que o servidor pode e não pode fazer durante esse período, ou seja, quais são seus direitos e suas limitações, bem como apontar as questões ainda controvertidas sobre o assunto.

5 O que é permitido e o que é vedado ao servidor durante o estágio probatório?

O servidor em estágio probatório já é ocupante de cargo de provimento efetivo. Portanto, está “efetivado”, mas não “estabilizado”, situando-se em condição de certa precariedade funcional. Embora não seja um “quase-funcionário”, o servidor em período de prova ainda não possui a totalidade dos direitos e benefícios que tem o servidor estável, especialmente no que diz respeito a licenças e afastamentos.

Com ênfase nessa diferença, o quadro seguinte indica, de modo resumido, o que é permitido e o que é vedado ao servidor em estágio probatório. Veja-se:

Permitido:

- ✓ Recebimento integral da remuneração do cargo efetivo;
- ✓ Respeito ao devido processo, com as garantias da ampla defesa e do contraditório;
- ✓ Recorrer de eventual decisão que o reprove no estágio probatório e determine sua exoneração;
- ✓ Licença por motivo de doença em pessoa da família;
- ✓ Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- ✓ Licença para tratamento da saúde própria;
- ✓ Licença para o serviço militar;
- ✓ Licença para atividade política e desempenho de mandato classista;

- ✓ Afastamento para o exercício de mandato eletivo;
- ✓ Afastamento para curso de formação decorrente de aprovação em concurso público para outro cargo da administração pública federal, podendo optar pela remuneração do cargo de origem;
- ✓ Afastamento para missão no exterior ou para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, com perda de remuneração;
- ✓ Ocupar cargo de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação;
- ✓ Ser cedido a outro órgão ou entidade exclusivamente para ocupar Cargo de Natureza Especial (CNE), ou cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS), níveis 6,5 e 4, ou equivalentes;
- ✓ Aposentadoria por invalidez ou compulsória por limite de idade;
- ✓ Progressão funcional, dependendo de previsão na regulamentação específica da carreira; (controvérsia)
- ✓ Remoção de ofício, no interesse da Administração;
- ✓ Remoção para acompanhar cônjuge ou companheiro também servidor deslocado no interesse da Administração; (controvérsia)
- ✓ Remoção por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente; (controvérsia)

Vedado:

- ⊗ Diminuição de vencimentos ou diferença da remuneração em relação ao servidor estável na mesma posição funcional;
- ⊗ Demissão ou imposição arbitrária de penalidade administrativa sem a devida instauração de sindicância ou processo disciplinar;
- ⊗ Exoneração por reprovação no estágio de forma imotivada, ou seja, sem base em avaliações de desempenho objetivas;
- ⊗ Estabilidade e aprovação no estágio por simples decurso de tempo, sem a realização de avaliação;
- ⊗ Licença para capacitação;
- ⊗ Licença para tratar de interesses particulares;
- ⊗ Afastamento para participação de programa de pós-graduação *stricto sensu*;
- ⊗ Ocupação de cargo comissionado em outro órgão ou entidade que não correspondam a DAS 6, 5, 4 ou equivalente;
- ⊗ Aposentadoria voluntária; (controvérsia)
- ⊗ Remoção a pedido, a critério da Administração;
- ⊗ Participação em concurso de remoção, salvo expressa disposição em regulamento próprio; (controvérsia)

6

Questões controvertidas

Como se viu anteriormente há permissões e vedações que não são uniformes ou consensuais em todas as carreiras e órgãos da Administração Pública Federal, existindo, até mesmo, divergência no Judiciário a respeito da possibilidade ou não do exercício de alguns direitos por parte do servidor em estágio probatório. Trata-se de questões ainda controvertidas, sob as quais não é possível tecer conclusões definitivas.

Mesmo não havendo como conferir certeza em relação a alguns pontos importantes do estágio probatório, é preciso identificá-los, observando como a discussão tem se desenvolvido e quais as possíveis soluções. Vejamos as principais questões controvertidas.

Greve:

Embora os servidores em estágio probatório não sejam estáveis no serviço público ou no cargo que ocupam, devem ter assegurado os direitos previstos aos demais servidores, salvo as limitações expressas contidas na Lei. A conclusão é que eles também podem exercer seu direito constitucional a greve.

Cabe observar que a participação em movimento grevista não configura falta de habilitação para a função pública, não podendo o estagiário ser penalizado pelo exercício de um direito seu. Ou seja, participar de movimento grevista não pode implicar prejuízos na avaliação de desempenho ou reprovação no estágio isoladamente. Em verdade, a solução mais razoável seria a suspensão do período de prova durante o intervalo de paralisação.

Embora a Lei não trate expressamente da hipótese de greve, há

diversas decisões judiciais que garantem aos servidores em estágio probatório o direito à greve, sem prejuízos de avaliação. Veja-se um caso exemplar:

Na greve ocorrida no ano de 1995, na Justiça Estadual do Rio Grande do Sul, houve a tentativa de exoneração de servidores em estágio probatório que participaram do movimento grevista, sendo, no entanto, estas exonerações anuladas pelo próprio Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, que afirmou, na ocasião, haver “*licitude da adesão do servidor civil, mesmo em estágio probatório*”, concluindo que o “*estagiário que não teve a avaliação de seu trabalho prejudicada pela paralisação*”.(TJ/RS Mandado de Segurança nº 595128281)

Se não bastasse, o próprio Supremo Tribunal Federal já mostrou sua posição favorável ao direito de greve do servidor em prova. Nesse sentido, ao julgar o Recurso Extraordinário 226966, em novembro de 2008, firmou o entendimento de que “*a simples circunstância de o servidor público estar em estágio probatório não é justificativa para demissão com fundamento na sua participação em movimento grevista por período superior a trinta dias*”.

Portanto, embora o ponto específico ainda não tenha sido objeto de amplo tratamento legal, o Judiciário tem confirmado a possibilidade do servidor em estágio probatório exercer o direito de greve, sem prejuízos para sua avaliação de desempenho. Essa deve ser a solução provável para tal ponto controvertido.

Promoção e progressão:

Uma das questões controvertidas diz respeito à promoção e progressão na carreira. Pode o servidor em estágio probatório participar de concurso de promoção? O exercício no cargo durante o período de prova é contado para cumprir o requisito de tempo necessário para passagem à posição funcional seguinte? Por uma amplitude mais geral, a resposta mais adequada é *depende*.

O Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis federais

(Lei nº 8.112/90) não apresenta nenhuma restrição ou requisito claro ou expresso a respeito da relação entre promoção na carreira e estágio probatório. Porém, algumas das legislações que tratam de cada carreira específica podem esclarecer o assunto.

Por exemplo, a Lei nº 11.344/2006, que tutela a carreira dos docentes federais de 1º e 2º grau, estabelece como requisito para a progressão funcional apenas o cumprimento de 2 (dois) anos de atividade docente no mesmo nível, mediante avaliação, ou o interstício de 4 (quatro) anos no serviço público. Não há, porém, detalhamento quanto à circunstância do período de prova, se conta ou não como atividade no mesmo nível. Entendemos que sim, o estágio probatório deve ser computado no interstício de 2 (dois) anos para progressão funcional do docente federal de ensino básico. Todavia, muitos dos órgãos e entidades que abrigam tais docentes vedam, por meio de seus regulamentos internos, a progressão durante o período de estágio.

Disso pode-se tirar uma importante conclusão: somente havendo expressa vedação em lei ou regulamento é que a Administração não pode permitir a progressão dos servidores durante o período de prova. Assim, não existindo regra que assim o diga, a desconsideração arbitrária do exercício das atividades durante o estágio probatório é ato ilegal, passível de questionamento judicial.

Outro exemplo é a regulamentação das carreiras da Justiça Federal. Até certo tempo a lei vedava a promoção durante o período de estágio. Porém, não afastava a contagem do tempo. A solução que então existia apenas obstava o momento da promoção ou progressão para depois de ultrapassado o período de prova. Posteriormente, uma alteração na lei passou a indicar que o estágio probatório não traria prejuízos à progressão funcional do servidor, devendo-se apenas observar o interstício mínimo de 1 (um) ano em cada padrão e o resultado de avaliação de desempenho. Ou seja, a evolução legislativa dessa carreira em particular acabou tornando possível a progressão aos servidores em período de prova.

Em suma, esse ponto de controvérsia pode encontrar sua melhor solução em conformidade com a legislação de cada carreira e com

a regulamentação de cada órgão ou entidade. Inexistindo expressa vedação, deve-se possibilitar a progressão ou promoção funcional dos servidores em estágio probatório.

De qualquer maneira, tal promoção ou progressão não implica o término do período de prova. Ou seja, não é porque ele foi promovido que passará a ser estável ou que o estágio terminará. Mesmo com a promoção, enquanto não ultrapassado o lapso de tempo legal, permanecerá o servidor sob o regime probante, sendo ainda objeto de avaliação e passível de exoneração por inaptidão ao cargo.

Contagem do tempo de estágio durante o exercício de cargo comissionado:

Desde o final de 1997, com a edição da Lei nº 9.527/97, ficou claramente assegurada aos servidores em estágio probatório a possibilidade de exercerem função gratificada ou cargo comissionado no órgão ou entidade de lotação, bem como de serem cedido para outros órgãos desde que o cargo em comissão corresponda ao Grupo-DAS nível 6, 5 e 4, ou equivalente. Não há mais dúvida sobre essa permissão.

A controvérsia que permanece refere-se à contagem de tempo durante tal exercício. Ou seja, as atividades em cargo de comissão ou função de direção são consideradas para fins de estágio probatório ou correspondem a um período de suspensão?

A ocorrência dessa hipótese – servidor em estágio probante exercer cargo comissionado ou função de direção, chefia ou assessoramento – não é muito frequente. Em regra, não têm ocorrido prejuízos para a fluência do estágio, de modo que praticamente não existe decisão judicial relativamente ao ponto. Porém, a dúvida persiste.

O debate em torno da questão é travado na doutrina, entre os juristas que discutem o assunto. Diante do que diz a lei, é quase consensual o entendimento de que o período de prova não impede o exercício de tais cargos ou funções. Parte significativa da doutrina entende, porém, que durante esse exercício o estágio probatório encontra-se suspenso, ou seja, ao ser designado para função ou cargo

comissionado, a contagem de tempo do estágio fica parada, retornando apenas com a saída do cargo ou função.

A justificativa para essa posição é que o novo servidor está sendo avaliado quanto à aptidão para o desempenho do cargo de provimento efetivo para o qual foi aprovado. Assim, ao exercer outro cargo ou função, realizaria tarefas diversas e não poderia ser avaliado propriamente para fins de estágio. Desse modo, a permissão da lei não teria plenos efeitos.

Todavia, outra parte da doutrina entende que mesmo durante o exercício de cargos ou funções o intervalo do período de prova continua a fluir, devendo o servidor ser submetido à avaliação de desempenho e podendo, posteriormente, adquirir estabilidade. A justificativa dessa posição decorre da aplicação do princípio da legalidade. Ora, o que a Lei nº 8.112/90 fala a respeito do exercício desses cargos e funções é que também o servidor em estágio pode desempenhá-los. Não há, nesta lei, nenhuma limitação ou restrição, inclusive quanto à suspensão ou contagem de tempo. O que o RJU prevê expressamente é a suspensão apenas para alguns tipos de licenças e afastamento, não para o exercício de função ou cargo comissionado. Para essa corrente, o servidor em tal condições é considerado como em pleno exercício de seu cargo efetivo para fins de estágio.

Embora a controvérsia apareça no debate entre os juristas, com pouca repercussão no Judiciário, entendemos que a solução mais adequada encontra-se entre as duas correntes. A Lei garante ao estagiário o exercício de funções e cargos comissionados, porém não é clara quanto a sua contagem de tempo. Para nós, tal intervalo será considerado como período de prova dependendo da função ou cargo concretamente exercido pelo servidor.

Se o cargo comissionado ou função de direção, chefia e assessoramento for desempenhado no próprio órgão ou entidade e conter atribuições que são próprias do cargo de provimento efetivo ou a ela associadas, o desempenho nessa função ou cargo deve ser considerado para fins de estágio. Todavia, se for caso de cessão para outro órgão ou entidade, ou o desempenho do cargo não tiver relação com

as atribuições do cargo de provimento efetivo, deve-se suspender a contagem de tempo do estágio probatório, retomando-a no momento de retorno às atividades originárias. Tal conclusão concilia o atendimento ao princípio da legalidade e possibilita uma avaliação de desempenho justa e razoável, viabilizada pela relação entre aquilo que se faz no cargo de provimento efetivo e aquilo que o servidor realiza em sua função ou cargo comissionado.

É bom lembrar que, em qualquer caso, deve-se ter cuidado com a legislação específica de cada carreira e com a regulamentação própria de cada órgão ou entidade. Não é impossível que regras dessa natureza estabeleçam limites, restrições ou formas específicas para o desempenho de funções e cargos em comissão e seu aproveitamento para fins de estágio probatório.

Estabilidade sindical:

É possível ao servidor em estágio probatório alcançar estabilidade sindical? Trata-se de ponto ainda controverso que obteve importante resposta do Supremo Tribunal Federal: não.

O posicionamento adotado pela Suprema Corte entendeu que há uma incompatibilidade essencial entre a “estabilidade sindical” e o “estágio probatório”. Isso porque a admissão de algum tipo de “estabilidade” durante o período de prova acabaria tendo como efeito a própria supressão ou término do estágio na prática. Ou seja, uma vez adquirida a estabilidade sindical, o servidor teria alcançado o resultado ou efeito jurídico daquilo que o estágio probatório é requisito: a estabilidade no serviço.

Além disso, o STF também já entendeu que a “estabilidade sindical” é incompatível com o próprio regime jurídico administrativo de todos os servidores estatutário, não sendo possível para qualquer deles, não apenas para aqueles em período probante.

Porém, é bom ter claro que isso não significa que para tais servidores não possa ser concedida licença para desempenho de mandato classista, espécie particular de atividade política. O que eles não possuem é a estabilidade sindical durante o cumprimento desse man-

dato, mas podem ser licenciados para tal. Trata-se de entendimento presente entre os Juristas e nos Tribunais. Nesse caso acontece apenas a suspensão da contagem do período de efetivo exercício para fins de avaliação de desempenho no estágio probatório.

Aposentadoria:

Outro aspecto controverso durante o estágio probatório é a aposentadoria. É possível ao servidor nesse período aposentar-se? Sob quais condições? Trata-se de matéria sob a qual ainda não há acordo no Judiciário ou entre os Juristas. Porém, existem indicativos importantes.

É importante reconhecer que existem diferentes modalidades de aposentadoria para o servidor público. Ela pode se dar por invalidez, compulsoriamente por idade, ou voluntariamente, desde que cumpridos os requisitos legais e constitucionais de idade e contribuição. A resposta à questão inicial é diferente de acordo com a modalidade de aposentadoria em questão.

Os Tribunais e a doutrina têm entendido que a aposentadoria por invalidez e compulsória por idade devem ser concedidas mesmo ao servidor em estágio probatório. Isso porque não há restrição legal alguma quanto às mesmas, inexistindo exigência de tempo de serviço ou contribuição para essas modalidades. Desse modo, o servidor recém ingresso no serviço público que seja vítima de moléstia incapacitante poderá ser beneficiado pela aposentadoria por invalidez. Da mesma forma, aquele que completar 70 (setenta) anos de idade, mas ainda estiver em período de prova, deverá ser aposentado, porém com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

A situação mais delicada é a da aposentadoria voluntária. Quanto a esta, os tribunais ainda divergem. Porém, a posição prevalecente é pela sua impossibilidade. Atualmente, essa posição está praticamente consolidada nas Cortes Superiores. Tanto o Supremo Tribunal Federal, quanto o Superior Tribunal de Justiça têm entendido que a aposentadoria voluntária é impossível durante o estágio probatório, pois consideram que, nessa etapa, o servidor não se encontra em plena e ampla titularidade ou exercício do cargo.

De qualquer forma, para os servidores que ingressaram no serviço público após a Emenda Constitucional 20/1998, a possibilidade de buscar aposentadoria voluntária antes de finalizar o estágio probatório é muito remota. Isso porque a regra atualmente vigente exige o mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria.

Dessa forma, a hipótese duvidosa é aquela em que um servidor já estabilizado e ocupante de cargo público seja aprovado em novo concurso para cargo de mesma espécie (ex.: docente de uma instituição federal para outra instituição federal) e, na soma, ultrapasse os cinco anos para aposentadoria voluntária, mas não o intervalo do estágio probatório no cargo mais recente. A semelhança dos casos de invalidez ou compulsoriedade, entendemos que a aposentadoria é possível, sobretudo porque se tal servidor continuasse no cargo anterior (ou fosse reprovado no estágio do novo cargo) ele teria tempo suficiente para requerer aposentadoria voluntária. Porém, adverte-se que tal direito pode ser eventualmente negado pela Administração, dependendo de decisão judicial favorável ainda incerta.

Remoção:

Uma última questão controvertida diz respeito à possibilidade do servidor em estágio probatório ser removido. Aqui também há diferentes entendimentos de acordo com a modalidade específica de remoção.

Segundo a Lei nº 8.112/90, há três tipos básicos de remoção: de ofício, no interesse da Administração; a pedido, a critério da Administração; e a pedido, independentemente do interesse da Administração. Essa última modalidade apresenta subdivisões: remoção para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor, que foi deslocado no interesse da Administração; por motivo de saúde do servidor ou de familiar dependente; em virtude de processo seletivo.

No caso da remoção de ofício, no interesse da Administração, não há dúvida, pois se trata mais de um dever do servidor do que de um direito: mesmo durante o estágio probatório é possível acontecer. Por outro lado, a princípio, a remoção a pedido, a critério da Admi-

nistração, encontra-se vedada. Isso porque efetuará-la traria maiores dificuldades para a condução da avaliação de desempenho, sendo, em princípio, contrário ao interesse público. O fato é que, em regra, a Administração não concede tais pedidos de remoção, não sendo obrigada a fazê-lo. Quanto ao último permissivo, cabe observá-lo de acordo com cada uma de suas hipóteses.

Em sendo o pedido de remoção independente do interesse da Administração é possível entender que seu cumprimento será obrigatório desde que o servidor cumpra os requisitos legais e regulamentares de cada hipótese. Por conseguinte, é possível a concessão de remoção no caso de acompanhamento de cônjuge ou companheiro servidor deslocado no interesse da Administração e por motivo de saúde do servidor ou familiar dependente, desde que comprovado perante junta médica. De qualquer maneira, mesmo essas duas hipóteses não encontram total acolhida nos tribunais, sendo um pedido sem total segurança de êxito.

Do outro lado, a remoção através de processo seletivo é ainda mais duvidosa. Aqui, a possibilidade dependerá do regulamento específico do próprio concurso de remoção. Ou seja, como a lei não especifica, é possível que o regramento do processo seletivo impeça os servidores em estágio probatório de participar de concurso de remoção. Em alguns casos, tal regra está presente até mesmo no edital do concurso público. Sendo esse o caso, não poderá o servidor ser removido. Do contrário, inexistindo vedação expressa, mesmo em período de prova é possível participar de concurso de promoção. Todavia, essa última hipótese não é totalmente segura, podendo ser negada pela Administração, exigindo o acionamento do Poder Judiciário.

Em suma, a Lei e o regulamento do órgão, entidade ou carreira são quem define as possibilidades de remoção do servidor em estágio probatório. Há maior certeza em alguns casos, porém enormes dificuldades em concursos de remoção e pedidos a critério da Administração. De toda forma, trata-se de ponto ainda controvertido no Judiciário, merecendo cuidado atento caso a caso.

Associação dos Docentes da UFF

ADUFF

SSind

Seção sindical do Andes

Filiado à CONLUTAS



**R Prof. Lara Vilela, 110. São Domingos - Niterói-RJ
CEP 24.210-590 Tels: (21) 2622-2649 e 2620-1811.**

Correio eletrônico: aduff@aduff.org.br

Gestão *Lutar na voz ativa*