

O Estágio Probatório

CELSO DE MAGALHÃES

SEGUNDO dispõe o Estatuto do Funcionário, *verbis*:

“Art. 15. Estágio probatório é o período de dois anos de efetivo exercício do funcionário nomeado em virtude de concurso, e de cinco anos para os demais casos”.

§ 1.º No período de estágio apurar-se-ão os seguintes requisitos:

- I — idoneidade moral;
- II — assiduidade;
- III — disciplina;
- IV — eficiência”.

Posteriormente, a Lei n.º 2.735, de 18/2/56, modificou, nos seguintes termos, o dispositivo estatutário, *verbis*:

“Art. 1.º E’ de um ano o período de estágio probatório do funcionário nomeado para cargo de provimento efetivo da União e das Autarquias”.

“§ 1.º Quando se tratar de funcionário de classe final de carreira auxiliar, nomeado para classe inicial de carreira principal, o prazo de estágio probatório será de seis meses”.

“§ 2.º Não ficará sujeito a novo estágio probatório, o funcionário que, nomeado para outro cargo público, já tenha adquirido estabilidade em consequência de qualquer prescrição legal”.

“Art. 2.º O disposto no art. 1.º e seus parágrafos, aplica-se também aos extranumerários-mensalistas da União e das Autarquias”.

Nenhuma das duas leis atendeu, como seria de esperar, à finalidade do estágio probatório.

Com efeito, o estágio probatório deve ser um período durante o qual se verifica se o servidor público ou *empregado particular* possui qualidades que, somente no trabalho, podem ser demonstradas. Seja ou não o ingresso feito mediante concurso, só no trabalho poderá o indivíduo revelar sua capacidade de adaptação. Essa a finalidade do estágio.

Ninguém dá, no serviço público, importância à verdadeira finalidade do estágio probatório. Não admira, tendo-se em vista o errado conceito legal do instituto.

Nas empresas particulares, embora não se use a mesma terminologia, o aspecto legal é diferente. Veja-se, por exemplo, como está redigido o § 1.º, do art. 478, da Consolidação das Leis do Trabalho, *verbis*:

“Art. 478

.....
 “§ 1.º O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de *experiência*, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida”. (O grifo é meu).

Isso é que é estágio probatório, embora muita gente que se diz Técnico em Administração de Pessoal afirme que, nas empresas particulares não há estágio.

O Estatuto começou errando por confundir estágio probatório com estabilidade, uma vez que equiparou o tempo de duração de um, ao tempo de aquisição da outra; continuou errando nos requisitos que enumerou para serem verificados no estágio: idoneidade moral, eficiência, disciplina e assiduidade.

Esses são requisitos de verificação permanente, durante toda a vida funcional do servidor ou empregado. Seria absurdo admitir-se que um servidor público só tem a obrigação de mostrar-se idôneo, eficiente, assíduo, disciplinado, durante o estágio probatório. Tenha ele dez ou vinte anos de serviço e, sem motivo justo, dê para faltar ao serviço, para se revelar ineficiente, indisciplinado ou desonesto, e aí estão os dispositivos legais que lhe retiram o cargo ou função, a despeito, não já do estágio probatório, mas da própria estabilidade.

E isso ocorre desde o primeiro dia do exercício.

Por que, então, admitir um período especial para observação de qualidades que devem ser observadas incessantemente durante toda a vida funcional?

Não é um contra-senso?

E que o legislador não compreendeu para que se destina o estágio probatório, não chegou a perceber que ele tem por fim verificar se o servidor se adapta ao trabalho em que vai ser utilizado.

O fato de alguém ser nomeado por concurso apenas indica um pressuposto de adaptação. O escriturário que provou conhecer Aritmética, Português, Geografia, etc. . . pode revelar-se incapaz de atender aos encargos normais de um escriturário; o carpinteiro que ingressou numa fábrica de móveis pode ser incapaz de manejar certas máquinas e ferramentas que ali se usam, ou de aparelhar a madeira com o rigor da técnica que a produção especializada da fábrica exige.

E' para isso o estágio probatório.

Esse estágio começa no dia em que o empregado, seja público ou particular, entra para o serviço, e ninguém está isento dele.

Nesta época em que só se ouve falar em relações públicas, em relações humanas no trabalho, em que há cursos dessas disciplinas no D.A.S.P., na Fundação Getúlio Vargas e em institutos particulares, ninguém dá o menor apêço ao indivíduo que ingressa num setor do trabalho, com proverbial igno-

rância dos efeitos que esse primeiro contato poderá produzir na psicologia do empregado.

A introdução de um novato em qualquer setor de atividade — e quando digo novato, refiro-me também a servidores ou empregados antigos que mudam de unidade de trabalho — obedece a uma técnica precisa, infelizmente desconhecida pela quase totalidade dos chefes de serviço, e até agora não ensinada nos cursos de Relações Humanas.

Ao receber um elemento novo em sua equipe de trabalho, deverá o chefe *conversar* com êle, para deixá-lo à vontade.

Conversar, vejam bem, não indagar matéria de serviço, mas tratar de generalidades. Para um chefe perspicaz dez minutos de conversa lhe fornecerão bons elementos sobre a psicologia do recém-chegado.

Em seguida, o chefe chamará um de seus auxiliares — homem ou mulher, conforme o sexo do novato — e, fazendo as apresentações, mandará que esse auxiliar introduza o recém-vindo junto à equipe e lhe mostre o ambiente de trabalho.

Onde é que já se viu isso em repartição pública?

O que se vê é o abandono do novato, que não conhece ninguém, que não sabe, mesmo, às vêzes, onde fica o tualete, onde poderá tomar um cafêzinho, fazer um lanche; que não entende de nada naquele lugar, estranho para êle, até que um servidor mais comunicativo se aproxime para iniciar-lhe o contato social.

O estágio probatório é período de treinamento. Para ver se alguém se adapta ao serviço, é preciso treiná-lo no que vai fazer.

É por isso que ninguém, seja servidor recém-admitido, seja antigo de muitos anos, deve ficar isento do estágio probatório.

Esse treinamento começa com a ambientação social do indivíduo. Há pessoas anti-sociais, agressivas ao meio; essas não podem permanecer em equipe de trabalho.

Por isso é que o novato deve ser apresentado a seus colegas, para que possa movimentar-se livremente junto dêles, familiarizar-se, ficar à vontade no meio dos que lhe vão ser companheiros de atividade, ou revelar, de início sua psicose.

Depois dessa apresentação deve o novato voltar à presença do chefe, para que esse lhe dê — conforme sua categoria — tudo quanto tiver escrito, a respeito de sua unidade de trabalho, e que seja do interesse do servidor saber: regulamento, regimento, ordens de serviço, instruções. . . , a fim de que, pela leitura, o novato se instrua em muitas coisas.

Não é caso raro encontrar-se servidor antigo, numa repartição, que nem mesmo a finalidade de sua repartição conhece! . . . Ora, um dos princípios da técnica administrativa é a cooperação das unidades entre si, e dos indivíduos, uns com os outros. Como poderá cooperar, eficientemente, um servidor que não sabe o que fazem as unidades de sua repartição e, quicá, nem mesmo sabe o que faz sua própria unidade de trabalho?

Por isso, a leitura do que houver escrito a respeito do órgão onde vai trabalhar, constitui, para o empregado ou servidor, a segunda fase do seu estágio.

O treinamento já começou e vai continuar.

Mas enquanto estiver o indivíduo em treinamento, não há como se lhe cobrar responsabilidade; assim, não se deve exigir trabalho de um recém-chegado à equipe, logo no dia em que se apresente. O chefe deve dar-lhe um prazo — um ou dois dias, conforme a complexidade do órgão — para observar, percorrer todos os setores, ver o trabalho dos colegas, a fim de ter uma idéia geral daquilo a que poderá ser chamado a fazer.

Onde já se viu isso no serviço público?

Estou cansado de ver um pobre candidato nomeado por concurso, ao chegar à repartição onde entra pela primeira vez, receber do chefe um maço de processos para informar...

Uma vez, recriminando um chefe por ter feito isso a um funcionário que tinha sido meu aluno, respondeu-me êle, com tôda a naturalidade:

“Ué, êle não fêz concurso?”

E êsse chefe era até um dos bons chefes que tenho conhecido, mas não possuía a menor idéia do que fôsse estágio probatório, treinamento funcional, adaptação...

Como êsse, a maioria.

Transcorrido o tempo dado pelo chefe para observação, voltará o novato à sua presença, já então em outro caráter. O chefe conversará com êle, não mais sôbre generalidades, mas sôbre matéria de serviço, para verificar, rapidamente, o que foi por êle assimilado, a respeito do órgão em que vai trabalhar.

Então, procura o chefe saber, de tôdas as atividades de que o novato tomou conhecimento, qual a que prefere executar.

É importante que a primeira tarefa seja da escolha do recém-chegado. É por ela que êle vai começar a mostrar sua capacidade de adaptação ao trabalho. Impor-lhe uma tarefa, para início, poderia concorrer para seu desajustamento.

Escolhida a tarefa, o chefe chamará um de seus auxiliares de confiança para fazê-lo *instrutor* do novato. Não importa que êsse novato já tenha experiência anterior, que seja, por exemplo, um velho servidor do Ministério da Fazenda, que passa para o da Agricultura: êle precisa de um instrutor, porque suas atribuições são muito diferentes daquelas que dantes executava.

Onde já se viu isso no serviço público?

Ninguém ensina nada ao pobre do recém-chegado; e se êle que fazer alguma coisa certa, terá de pedir por favor a colegas que lhe parecem mais simpáticos, que lhe ensinem. Ora, os mais simpáticos nem sempre são os mais competentes e, por isso, não raro o novato aprende técnicas erradas e adquire vícios difíceis de serem erradicados.

Quando o instrutor do novato o julgar pronto, dará ciência ao chefe e êsse, então, mandará chamar o servidor em estágio para saber dêle se já pode assumir a responsabilidade do trabalho. Se êle disser que ainda não,

o chefe o mandará treinar mais, não o forçando a agir sozinho, enquanto não se declarar capaz.

É claro que a duração da aprendizagem já é um fator importante do julgamento.

Conforme sejam as atividades dentro do órgão em que o novato vai ter exercício, é preciso que o chefe distribua o tempo do estágio, de modo a que se torne possível o rodízio do estagiário por todas elas.

Se a primeira atividade ficou à escolha do novato, por motivos evidentes de psicologia, as demais ficarão a critério do chefe, para conhecimento completo do indivíduo em observação.

Se o estágio tem por fim verificar a capacidade de adaptação do servidor, absurdo seria deixá-lo executando uma só atividade, durante todo o tempo de estágio. Isso poderia prejudicar, não somente a ele, como ao próprio serviço. A ele, porque, por infelicidade, poderia não se ajustar à primeira tarefa que tinha a fazer, embora possuísse qualidades para o perfeito desempenho de todas as demais no seu setor de trabalho; ao serviço porque, por acaso, o ajustamento se poderia revelar ótimo na primeira atividade, quando o novato não possuísse condições para o desempenho de outra atribuição dentro do órgão.

Onde se viu isso dentro do serviço público?

Tanto faz quem está em estágio probatório, como os que já se livraram dele, ficam anos e anos no exercício da mesma atividade, desconhecendo, não raro, todas as demais atividades do órgão onde trabalham.

E daí a vergonha de se dizer à parte que procura uma informação de seu interesse na repartição:

“Ah!... seu processo está com D. Fulana, mas ela está de férias; só daqui a um mês que ela volta. Só mesmo ela poderá informar ao senhor...”

Se os chefes soubessem da importância do rodízio, se soubessem que ele é uma necessidade, que é a base do treinamento funcional, quando as Donas Fulanas entrassem em férias, haveria muitos Senhores Beltranos em condições de substituí-las, sem prejuízo para as partes.

O rodízio é imperativo para os estagiários. Assim irá ele passando por todas as atividades do órgão, sendo convenientemente observado em cada uma delas. Quando considerado apto na maior parte, satisfaz ao estágio probatório e poderá permanecer no serviço; quando, pelo contrário, se revelou deficiente na maior parte das atividades, não satisfaz ao estágio probatório e deverá ser afastado.

Mas esse afastamento não tem caráter de punição; não é penalidade, como penalidade não é a reprovação em concurso de provas. O estágio probatório é, verdadeiramente, um concurso de títulos, onde os pontos são conferidos pelo chefe, conforme a execução dos diversos trabalhos confiados ao estagiário.

Não sei se há empresa particular onde se leva a sério o estágio probatório, conforme ele merece; sei, entretanto, que, no serviço público, ele não vale nada.

E tanto não vale, que a própria legislação contém erros técnicos, que revelam descaso pelo assunto.

A Lei n.º 2.735, de 18/2/56, por exemplo, manda isentar do estágio quem tenha conseguido estabilidade. Ora, que tem a estabilidade com o estágio? Pelo fato de ser estável, um funcionário que sempre viveu no Ministério do Trabalho provaria, só por isso, capacidade para os serviços afetos ao Ministério da Viação, se para lá o transferissem?

Se um funcionário que sempre teve exercício no Departamento Nacional da Produção Mineral passa para o Serviço Florestal, do mesmo Ministério da Agricultura, só por sua antiguidade poderá provar a eficiência nas novas atribuições?

E que história é essa de sujeitar a seis meses de estágio ao funcionário nomeado por acesso, ao mesmo tempo que dispensa o estágio de quem já adquiriu estabilidade? Porventura chegará alguém à classe final de uma carreira sem haver adquirido estabilidade?

Tudo isso é conseqüência da elaboração de normas legais para regular questões técnicas que o legislador desconhece.

Não sei o que fizeram os assessôres, até hoje, nessa questão de estágio probatório, que não promoveram sua regulamentação legal adequada à técnica de sua finalidade.

Não sei também por que não se lembram dêle os Cursos de Relações Humanas no Trabalho.

Será por que os livros americanos não tratam do assunto?