

APERFEIÇOAMENTO

Curso de Administração de Pessoal

Estágio Probatório

ALUÍSIO MOREIRA

SUMÁRIO — 1. *Conceituação e importância* — 2. *Finalidades do estágio* — 3. *Funções do estágio com referência à seleção* — 4. *Relações do estágio com o "placement" e o treinamento* — 5. *Estágio probatório e estabilidade* — 6. *Duração do estágio probatório* — 7. *Atuação do órgão de pessoal* — 8. *Confirmação ou exoneração do estagiário* — 9. *Dispensa do estágio nos casos de transferência ou nomeação para novo cargo ou carreira* — 10. *Ineficácia do estágio probatório — Causas* — 11. *Sugestões para se obter uma efetiva utilização do estágio probatório. Bibliografia.*

1. *Conceituação e importância*

SEGUNDO C. A. Lúcio Bittencourt, "estágio probatório é a permanência condicional em serviço, por determinado espaço de tempo, durante a qual se verifica se o funcionário, pela sua atuação e pelo modo por que reage no treinamento, deve ser, ou não, confirmado no cargo". ("Do Estágio Probatório e sua efetiva utilização" — (Tese) — Dep. Imp. Nacional, 1949, pág. 17).

Para Pinto Pessoa Sobrinho e Nazaré Teixeira Dias, "estágio probatório é a prática de considerar toda admissão como temporária até que o nomeado tenha demonstrado sua capacidade para o exercício das funções do cargo" (Princípios de Administração de Pessoal", pág. 135).

Na opinião do prof. Henrique Barbosa, "é o período em que a admissão do empregado é feita a título precário, até que o admitido tenha demonstrado a sua efetiva capacidade para o exercício da função" (Súmulas de aulas sobre Administração de Pessoal — Cursos de Administração do D.A.S.P.).

Do ponto de vista legal brasileiro, estágio probatório é "o período de 730 dias de exercício do funcionário nomeado para cargo de provimento efetivo, isolado ou de carreira, durante o qual é apurada a conveniência ou não de sua confirmação, mediante a verificação dos seguintes requisitos :

- I — Idoneidade moral;
- II — Aptidão;
- III — Disciplina;
- IV — Assiduidade;
- V — Dedicção ao serviço;
- VI — Eficiência (Art. 16 do E.F.)

Como vimos, os autores e a própria legislação são unânimes em salientar a precariedade e a temporariedade da nomeação para estágio probatório, dando a êste o caráter de instrumento complementar do processo de seleção, ou seja, considerando-o como uma verdadeira *prova prática*, a que é submetido o indivíduo ao ingressar no emprêgo ou na função pública. Na verdade, nem sempre as provas competitivas selecionam os melhores elementos. O concurso, quando muito, apura conhecimentos teóricos; quem de fato seleciona é o estágio que nos permite verificar, pela reação do funcionário no exercício do cargo ou da função, se o elemento nomeado confirma na prática o êxito obtido nas provas. O estágio probatório deve, portanto, ser considerado como um complemento da seleção inicial. Por outras palavras: o concurso fornecerá, se bem conduzido, excelentes *candidatos*, os mais qualificados que as provas conseguiram selecionar; o estágio, porém, fornecerá ótimos *funcionários* para a função; aquêles indicará os que *podem* servir para uma determinada função, êste indicará os que *servem*.

Não obstante a incontestável importância dêste instrumento da administração de pessoal, a sua efetiva utilização, aqui como alhures, por vários motivos, tem sido completamente descuidada. Tanto no "probationary" ou "probation period" dos americanos e ingleses ou no estágio probatório brasileiro, a confirmação do estagiário se verifica, em regra geral, automaticamente.

2. *Finalidades do estágio*

Segundo Modestino Petrozziello, o estágio probatório tem as seguintes finalidades :

- a) de correção, ao eliminar o funcionário incapaz;
- b) de *integração*, ao confirmar a nomeação do funcionário comprovadamente apto e eficiente.

No entender de C. A. Lúcio Bittencourt, a finalidade primacial do estágio probatório é servir de complemento ao processo de seleção, submetendo o candidato a uma prova prática, através do exercício das próprias funções do cargo. Isto porque, embora planejadas e ministradas de acordo com as normas que a boa técnica recomenda, as provas do concurso não constituem instrumentos suficientemente aptos para prejulgarem a conduta do funcionário em face do serviço, bem como seu caráter, sua personalidade e outras qualidades pessoais, fatores "intangíveis e fora de alcance dos padrões objetivos de mensuração", na opinião de Beyer.

Além dessa finalidade precípua, aquele autor aponta outras que contribuem para firmar a autonomia do instrumento. Assim é que o estágio probatório deve proporcionar uma grande flexibilidade na movimentação do pessoal, de modo que possibilite um *placement* adequado. Outro objetivo é o uso do treinamento, que deve ser feito de modo intenso durante esse período, em que se faz mais necessário, a fim de impedir que o servidor adquira vícios e hábitos errôneos de trabalho.

3. Funções do estágio com referência à seleção

Lúcio Bittencourt sustenta, no seu admirável trabalho que, em relação ao processo de seleção, o estágio probatório exerce três funções: de complemento, de coordenação e de controle.

De complemento, porque, conforme já foi dito, uma das finalidades do estágio probatório é completar a seleção, suprindo as falhas apresentadas pelas provas escritas, mediante exigência de uma prova prática no exercício do cargo.

De coordenação, porque permite a participação dos vários órgãos departamentais na seleção do pessoal, dando-lhes a oportunidade de verificar, durante certo lapso de tempo, se o funcionário que lhe foi encaminhado possui, de fato, as qualidades necessárias para o exercício do cargo.

Por fim, o estágio constitui excelente instrumento de controle para se conhecerem os resultados das técnicas e processos de seleção utilizados. De fato, reclamando especial atenção sobre a conduta do indivíduo no desempenho das funções, o estágio permite confirmar ou refutar, com base nos fatos, o prognóstico feito pelas provas de seleção.

4. Relações do estágio com o "placement" e o treinamento

A ocasião mais propícia para se conseguir um adequado ajustamento funcional do elemento selecionado é durante o estágio probatório, mas, para tanto, é necessário que haja um sistema suficientemente flexível, que permita a experimentação do funcionário em vários serviços de sua especialidade.

O problema do ajustamento do estagiário à função mais premente se torna quando a classificação de cargos adotada não especifica as atribui-

ções correspondentes a cada carreira, tal como ocorre entre nós. Dar ao elemento que ingressa na empresa trabalho de seu agrado, mais de acordo com as suas aptidões e com o seu temperamento, é orientação acertada e de que só pode resultar benefícios. É preciso convir, ainda, que um "placement" adequado, além de ser útil ao funcionário, constitui elemento valioso na formação de uma equipe eficiente.

Para se conseguir um "placement" exato, a técnica adotada é a do ensaio e erro pela qual o indivíduo é experimentado em várias funções, recomendando-se, para esse fim, o uso intenso da transferência.

Da mesma forma que com o "placement", íntimas são as relações do estágio probatório com o treinamento. O treinamento deve ser feito, sobretudo, por ocasião do ingresso do novo funcionário no serviço, quando não adquiriu ainda vícios e hábitos nocivos de trabalho.

Em certos casos, a necessidade do treinamento se torna mais premente, noutras menos, mas sempre existe.

Os tipos de treinamento mais indicados durante o estágio probatório são: treinamento para indução, cursos vestibulares e treinamento no trabalho. O treinamento para indução visa dar ao novo funcionário idéia exata do seu trabalho, do ambiente em que se exerce e das normas legais e disciplinares que o regem. Cursos vestibulares são os que se fornecem aos novos funcionários, em grupos maiores ou menores, sob a responsabilidade de instrutores especialmente escolhidos e tendo em vista as atribuições específicas de certos cargos. O treinamento no trabalho é o mais importante, porque habilita o estagiário a se desincumbir, efetivamente, das tarefas específicas, relativas ao cargo.

5. Estágio probatório e estabilidade

Existe entre nós evidente confusão do estágio probatório com o princípio da estabilidade, gerada, talvez, pela coincidência dos prazos exigidos para um e outro. A consequência disso é a falsa concepção, que se vai generalizando, de que estágio probatório é um simples período de "carência", para que os funcionários nomeados adquiram estabilidade no serviço público. Entretanto, nada justifica semelhante confusão. Trata-se de institutos autônomos e com finalidades próprias. A estabilidade visa outorgar ao funcionário o direito de não ser demitido senão em virtude de processo administrativo, enquanto que o estágio probatório tem por fim verificar o comportamento, na prática do serviço, do elemento selecionado pelo concurso. Prova evidente de que o período probatório não se identifica com a estabilidade é o fato de poder existir independentemente dela. Cite-se, a propósito, o caso dos funcionários nomeados para cargos isolados não providos por concurso, os quais, apesar de sujeitos ao estágio probatório (de 730 dias),

só adquirem estabilidade após cinco anos de efetivo exercício (Constituição Federal, art. 188, item II).

6. Duração do estágio probatório

É bastante variável o prazo de duração do estágio probatório. Entre nós a lei fixou o prazo de 730 dias, não sendo permitida a prorrogação. Esse prazo é único para todos os cargos e carreiras. Se bem que não seja admitida essa prorrogação, concorda-se, entretanto, com sua redução, para os fins previstos no parágrafo 6.º, do art. 16 do Estatuto dos Funcionários.

Nos Estados Unidos da América o prazo varia de Estado para Estado e de acôrdo com a natureza do cargo. Em Michigan, Minesota e New Jersey, por exemplo, é de 6 meses; em Maryland, varia de 3 a 6 meses; em Illinois, no máximo de 3 meses; na Califórnia e Rhode Island, entre um ano e seis meses. Na jurisdição federal oscila o prazo entre 6 e 12 meses. O que caracteriza, todavia, o estágio probatório, nesse país, especialmente na esfera federal, é a variabilidade do prazo segundo a natureza do cargo.

Na Suíça, vigora o prazo de três anos, único para todos os cargos, como acontece entre nós. Também adotam o prazo único a Austrália, a România e a Áustria, onde o estágio probatório dura seis meses, um e dois anos, respectivamente.

Já na Inglaterra, o período de estágio varia de acôrdo com as classes. Assim sua duração é de um ano na Clerical Class, dois na Administrative Class, não sendo nunca superior a três anos em qualquer classe.

O prof. Lúcio Bittencourt sugere a fixação do prazo mínimo de um mês e do prazo máximo de um ano para o estágio probatório e que dentro desses limites caberia ao D.A.S.P. fixar os períodos de estágio para os diferentes tipos de trabalho.

Entendemos que o prazo do estágio probatório deve variar conforme a natureza das funções do cargo. É evidente que para sabermos se um determinado elemento reúne as qualificações requeridas para o exercício das funções, digamos de guarda-civil, não precisaremos de prazo superior a seis meses. No entanto, para concluirmos se um cientista possui os conhecimentos exigidos para o cabal desempenho das atribuições que lhe são cometidas, precisaremos, no mínimo, de uns dois anos. Motivo por que consideramos exíguo o prazo máximo sugerido pelo prof. Lúcio Bittencourt. De qualquer forma, parece-nos que a duração do período probatório não deve nem estender-se demasiadamente, a fim de não deixar o funcionário numa situação de instabilidade e insegurança, nem ser excessivamente curto, impedindo uma apreciação segura da conduta do estagiário.

7. Atuação do órgão de pessoal

O órgão de pessoal desempenha importante papel durante o estágio probatório. A êle com-

pete o contrôle dos prazos fixados para a duração do estágio e para a remessa de informações pelos chefes do estagiário. Cabe-lhe, ainda, a tarefa de assistir e orientar o elemento submetido a estágio e os respectivos chefes. No primeiro caso, o órgão de pessoal deve esclarecer o estagiário quanto à sua situação, procurando despertar-lhe o zêlo e o melhor meio de conseguir os padrões de suficiência exigidos. No segundo caso, deve orientar os chefes sobre o melhor modo de utilizar o período de estágio para que sejam bem aplicados os princípios que o norteiam.

8. Confirmação ou exoneração do estagiário

No sistema vigente entre nós, as informações do chefe da repartição em que está lotado o estagiário, são remetidas ao órgão de pessoal, o qual, baseado nessas informações, formula um parecer apreciando o merecimento do estagiário em face de cada um dos requisitos exigidos e conclui pela confirmação ou contra ela.

Caso seja o parecer contrário à confirmação, o estagiário tem vista do mesmo para fim de defesa. Em seguida o processo é submetido à apreciação do Ministro de Estado, que decide a favor ou contra a confirmação, devendo, nesta última hipótese, ser encaminhado ao Presidente da República o decreto de exoneração do estagiário.

A lei brasileira silencia quanto à possibilidade de ser renomeado o elemento não confirmado pelo estágio probatório. Nos Estados Unidos, caso a confirmação do estagiário não seja julgada conveniente pelo chefe imediato, êste último notificará o estagiário de sua exoneração, expondo as razões determinantes da medida. O estagiário poderá, no entanto, ser incluído novamente na lista de candidatos à nomeação (elegant list), dentro do prazo de validade do concurso, a fim de se submeter a novo estágio.

Na Austrália, após o transcurso de 12 meses, contados da rejeição, poderá o estagiário concorrer a novo estágio.

9. Dispensa do estágio nos casos de transferência ou nomeação para novo cargo ou carreira

A legislação brasileira faz evidente confusão do estágio probatório com o período de carência para aquisição da estabilidade, desvirtuando a verdadeira finalidade daquele instituto, além de contrariar a intenção do legislador estatutário. O artigo 12 do Decreto n.º 6.222, de 4-9-1940, que regulamentou a transferência, dispensa da exigência do estágio o funcionário em gozo de estabilidade que se transfere para outro cargo ou carreira, pouco importando a diversidade das atribuições inerentes a uma e outra carreiras. Aliás, o propósito do legislador de dar ao estágio o caráter de mero interstício para aquisição da estabilidade acha-se confirmado pelo parágrafo único do citado artigo ao dispor que

"o tempo de efetivo exercício de funcionário sujeito a estágio probatório, será considerado, para efeito do mesmo, se noutro cargo vier a ser provido".

Da aplicação desse dispositivo legal resulta que um indivíduo tendo cumprido 720 dias de estágio para a carreira de Guarda-Civil, se fôr, posteriormente, provido num cargo de Técnico de Educação precisará tão-somente de 10 dias para completar o estágio. Também o funcionário que, por qualquer prescrição legal, já tenha assegurada sua estabilidade no serviço público, não ficará sujeito a estágio probatório no caso de nomeação para outro cargo, conforme ficou decidido na Resolução do Conselho Deliberativo do D.A.S.P. (Ata da 95ª Sessão — D.O. de 10-6-40).

Do que acima foi exposto, bem como das disposições constitucionais relativas à estabilidade, se deduz que, entre nós, o estágio probatório, do mesmo modo que a estabilidade, diz respeito ao serviço público e não ao cargo. Essa constitui, a nosso ver, a mais grave falha do sistema brasileiro.

10. Ineficácia do estágio probatório — Causas

O estágio probatório, quer entre nós, quer nos países estrangeiros que o adotaram, apesar de sua excepcional importância, não vem tendo uma efetiva utilização e, conseqüentemente, não tem produzido os resultados que seriam de esperar.

Várias causas concorreram para isso. Dentre elas podem ser apontadas as seguintes:

1. *Indiferença dos administradores* — Grande parte dos administradores, ao invés de considerar o estágio como parte complementar da seleção, preferem ignorá-lo quase por completo. O resultado é que são raríssimos os estagiários não confirmados;

2. *Prazo curto* — Certos autores, como Walker, por exemplo, apontam os prazos, às vezes demasiado curtos, como um entrave à perfeita utilização do período probatório;

3. *Tolerância dos chefes* — Outra falha do estágio probatório reside na tolerância das autoridades responsáveis que, por sentimentalismo, se eximem de dispensar o estagiário. Para evitar semelhante atitude por parte dos chefes, Henry Taylor sugere a nomeação, para cada cargo, de três estagiários, devendo o administrador, findo o estágio, optar por um deles. A proposta, no entender de Lucius Wilmerding, apresenta as seguintes desvantagens:

a) dificuldade, às vezes até mesmo impossibilidade, de dividir as funções do cargo entre os três estagiários;

b) retração de candidatos, pela possibilidade de, após considerável investimento de tempo e esforço, perder o emprego.

4. *Órgão Central* — Mosher e Kingsley indicam a falta de coordenação entre o Órgão Central e os departamentos como uma das principais causas da ineficiência do sistema. O Órgão Central considera encerrada a sua tarefa depois de indicado o elemento selecionado, e os órgãos departamentais, de sua parte, recebem o estagiário em atitude fatalista.

11. Sugestões para se obter uma efetiva utilização do estágio probatório

As finalidades do estágio probatório seriam melhor atingidas caso fôssem adotadas as seguintes medidas:

1. Prazo de duração estabelecido de acôrdo com a natureza do cargo, sendo facultado seu prolongamento quando considerado insuficiente;

2. Apuração do merecimento feita a breves intervalos — 30 ou 60 dias — conforme o prazo de duração do estágio fixado para cada cargo ou carreira, de modo que o Órgão Central fique sempre a par da atuação do estagiário;

3. Maior atividade do Órgão Central e educação das autoridades departamentais no uso da prerrogativa da dispensa dos inaptos;

4. Contato freqüente do Órgão Central com o estagiário e seu chefe imediato;

5. Atribuição de responsabilidade direta ao chefe imediato pela confirmação do estagiário.

BIBLIOGRAFIA

1. Mosher and Kingsley — *Public Personnel Administration* — Chapter XII.

2. Watkins and Dodd — *The Management of Labor Relations* — Chapter XII.

3. C. A. Lúcio Bittencourt — “Do Estágio Probatório e sua efetiva utilização — (Tese) — Serviço de Documentação — D.A.S.P.

4. Pinto Pessoa Sobrinho e J. Nazaré Teixeira Dias — “Princípios de Administração de Pessoal” — Dep. Imp. Nac.

5. Paulo Poppe de Figueiredo — “Do Estágio Probatório” — Revista do Serviço Público — abril de 1945.

6. Tomás de Vilanova Monteiro Lopes — “Estágio Probatório” — Revista do Serviço Público — outubro de 1949.

7. Henrique Barbosa — Súmulas de aulas sobre Administração de Pessoal — Cursos de Administração do D.A.S.P.