

Notas sôbre Legislação de Pessoal

TOMÁS DE VILANOVA MONTEIRO LOPES E PEDRO
AUGUSTO CYSNEIROS

III

ESTÁGIO PROBATÓRIO E CONFIRMAÇÃO

Conceito. — As nomeações para cargo de provimento efetivo têm seus efeitos jurídicos, relativamente a permanência do funcionário no cargo, subordinados ao preenchimento de certas condições, que são apuradas através do estágio probatório.

O Estatuto dos Funcionários Públicos define o estágio probatório como sendo 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)

De uma maneira genérica, poderíamos definir o estágio probatório como o período de observação no trabalho, durante o qual é apurado se o funcionário possui tôdas as qualidades morais e intelectuais necessárias ao desempenho do cargo.

Ou então, conforme o define 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”. (“O Estágio Probatório e sua Efetiva Utilização” — Tese para concurso de Técnico de Administração, publicada pelo Serviço de Documentação do D. A. S. P.).

É o estágio probatório um complemento ou continuação da seleção e ao mesmo tempo serve como elemento de contrôle desta.

É um complemento porquanto através dêle se apurarão requisitos que não poderiam ser medidos ou demonstrados por meio de provas momentâneas, como a de que se utiliza a seleção profissional.

É um instrumento de contrôle, porque permite verificar se os conhecimentos exigidos nas provas de seleção são os de fato necessários ao perfeito desempenho das funções do cargo, possi-

bilitando, destarte, ao órgão encarregado das mesmas, corrigir as deficiências, omissões ou imperfeições do processo de seleção.

Duração. — O estágio probatório tem, entre nós, a duração de 730 dias, qualquer que seja o cargo. A lei, fixando-o taxativamente, não admite que seja ampliado; permite, entretanto, sua redução para os fins previstos na parte final do § 6.º do citado art. 16. Porque vigora entre nós o princípio constitucional de que o funcionário nomeado mediante concurso adquire estabilidade após dois anos de efetivo exercício, (Const. artigo 188), e sendo a estabilidade uma das formas usuais de confirmação no cargo, a improrrogabilidade do prazo do estágio probatório não padece dúvida.

É interessante observar, ainda, que as disposições constitucionais e legais relativas a estabilidade fazem com que o estágio probatório diga respeito ao serviço público e não ao cargo. Assim, por exemplo, um funcionário já estável em determinado cargo ao ser nomeado para outro, ainda que de carreira diversa, não fica sujeito a novo estágio.

O mesmo, no entanto, não ocorre em outros países, onde, em geral, a duração do estágio probatório é variável de acordo com a natureza do cargo exercido. Na administração federal americana, por exemplo, o tempo de duração do estágio probatório, é, em regra, de seis meses, podendo, porém, êsse prazo ser alongado pela “Civil Service Commission”. Já na Inglaterra êsse período varia de um a três anos, conforme a classe a que pertencer o cargo. O que há de profundamente diferente entre os sistemas adotados nesses países e no nosso reside no fato de que, enquanto aqui o funcionário é submetido a apenas um estágio, lá se o mesmo mudar de cargo ainda que mediante promoção vertical, ficará sujeito a novo estágio para confirmação.

Assim, podemos concluir que no Brasil o estágio é feito e diz respeito ao serviço público e não ao cargo.

Verificação dos requisitos. — O Estatuto dos Funcionários Públicos não estabelece o processo de verificação dos requisitos para confirmação do estagiário, limitando-se a dizer que:

“Sem prejuízo da remessa periódica do boletim de merecimento ao Serviço de Pessoal, os chefes da repartição ou serviço em que sirvam funcionários sujeitos a estágio probatório, quatro meses antes da terminação dêste, informarão reservadamente à Comissão de Efici-

ência sôbre êsses funcionários tendo em vista os requisitos enumerados nos itens I a V d'êste artigo. (Art. 16 § 1.º).

Ademais, a lei que, infelizmente, deixa de fazer qualquer referência ao chefe imediato do funcionário, coloca os chefes de repartição ou de serviço na posição de meros informantes, além de que não prescreve as normas a que deverão obedecer no preparo de suas informações.

Disso resulta que os chefes se consideram, em geral, pouco responsáveis pelo êxito ou fracasso do estágio probatório e se mostram muito comumente propensos a passar adiante certos encargos que lhes deveriam inspirar a máxima diligência.

Confirmação ou exoneração do estagiário. — Consoante dispõe o Estatuto dos Funcionários Públicos (artigo 16) as informações do chefe da repartição ou do serviço onde serve o estagiário serão enviadas ao órgão de pessoal, o qual formulará parecer escrito, opinando sôbre o merecimento do estagiário em relação a cada um dos requisitos e concluindo a favor da confirmação ou contra ela.

Se o parecer fôr contrário à confirmação do estagiário êste terá vista do mesmo para fins de defesa. O processo será então submetido à apreciação do Ministro de Estado, o qual, mediante despacho, decidirá a favor ou contra a confirmação, devendo nesta última hipótese encaminhar ao Presidente da República o decreto de exoneração do estagiário. É de se salientar que a apuração dos requisitos acima apontados deve processar-se de modo a permitir possa a exoneração do funcionário ser feita antes de findo o período de estágio (art. 16, § 6.º do E. F.).

Embora a confirmação não dependa de qualquer novo ato (art. 16, § 5.º, do E. F.), o despacho do Ministro favorável à mesma deverá ser publicado.

No caso dos órgãos diretamente subordinados à Pres. da República ao invés do Ministro de Estado são os dirigentes supremos de tais órgãos que decidem a respeito da confirmação do estagiário. Para o extranumerário não há estágio probatório, pois a admissão dêles se faz sempre a título precário.

AFASTAMENTO DO SERVIDOR. FORMAS E FUNDAMENTOS

1. **Conceito.** — Entende-se por afastamento a ausência do servidor da repartição, da sede ou do exercício, nos casos e na forma permitidos em lei.

Êsse conceito, dada sua amplitude, abrange tôdas as formas de afastamento, inclusive licenças e férias. Estas duas modalidades, porém, por apresentarem feição especial e estarem sujeitas a uma regulamentação à parte serão estudadas em separado, o que terá ainda a vantagem de permitir melhor método de exposição.

Por ora, será estudado, apenas, o afastamento do servidor para estudos ou prestação de

serviço fora da repartição, da sede ou do exercício do cargo que ocupa.

2. **Formas.** — Assim encarado, o afastamento pode ser:

a) *da repartição, com permanência na sede.* (Exemplo: — Um funcionário do D. A. S. P. é designado para participar dos trabalhos de reorganização do cadastro do Serviço do Patrimônio da União no Distrito Federal);

b) *da sede, sem prejuízo do exercício* (Exemplo: — Um técnico de pessoal é designado para reorganizar os quadros do funcionalismo do Estado de Minas Gerais);

c) *do exercício, com permanência na sede* (Exemplo: — Um oficial administrativo da Divisão do Material do Ministério da Agricultura é designado para servir como membro de mesa apuradora das eleições para vereador do Distrito Federal);

d) *da sede e do exercício* (Exemplo: — Um biólogo de Manguinhos vai realizar um curso sôbre fungos numa universidade americana).

3. **Fundamentos.** — Os exemplos acima deixam perceber que o afastamento pode ser determinado por finalidades as mais diversas. Por isso mesmo, seus fundamentos legais são variáveis. Com o objetivo de sistematizar a matéria, poderemos indicar as seguintes hipóteses:

I) Afastamento do servidor a fim de prestar colaboração a outro órgão do serviço público federal, dentro das funções habituais do seu cargo. Quanto à forma, êsse afastamento pode enquadrar-se nas alíneas a e b acima. Seu fundamento legal encontra-se no art. 35 do Estatuto dos Funcionários Públicos ou nas leis orgânicas e respectivos regimentos das diversas repartições.

II) Afastamento do servidor a fim de exercer cargo em comissão ou função gratificada, no serviço público federal. Quanto à forma, êsse afastamento pode enquadrar-se nas alíneas a, c e d. Seu fundamento legal encontra-se no art. 110 do Estatuto dos Funcionários Públicos e nos dispositivos do Decreto-lei n.º 7.440, de 5 de abril de 1945 (D. O. 7-4-45).

III) Para realizar viagem de estudo ou missão no estrangeiro. Quanto à forma êsse afastamento pode enquadrar-se nas alíneas b e d. Seu fundamento legal encontra-se nos arts. 41, 97, inciso XI e 219, inciso VI e está regulamentado pelos Decretos-leis 1.258, de 8-5-39 e 7.729, de 12-7-45.

IV) Para o desempenho de funções legislativas. Quanto à forma, pode enquadrar-se nas alíneas c e d. Seu fundamento legal encontra-se no art. 50 da Const. Fed. e art. 97, inciso VIII, do E. F.

V) Afastamento do servidor a fim de exercer funções de interventor federal ou outras de governo ou administração, em qualquer parte do território nacional, por nomeação do Presidente da República, ou em virtude de mandato eletivo. Quanto à forma, enquadra-se na alínea d. Seu fundamento legal encontra-se no art. 97, inciso VII, do E. F., com a nova redação dada pelo D.L. 6.929, de 5-10-44, (D. O. 7-10-44).

VI) Afastamento do servidor para exercer, em comissão, cargo ou função, dos Estados, Municípios, Territórios, órgãos autárquicos e paraestatais. Quanto à forma, pode enquadrar-se nas alíneas a, c e d. Seu fundamento legal encontra-se no art. 214, do E. F., com a nova redação dada pelo D. L. 3.522, de 19-8-41 (D.O. 29 de agosto de 1941).

VII) Afastamento do servidor a fim de prestar colaboração, em cargos técnicos ou de direção, a sociedades de economia mista e fundações. Quanto à forma, enquadra-se nas alíneas c e d. Seu fundamento legal encontra-se no Decreto-lei n.º 6.877 de 18-9-44, modificado pelo de n.º 7.881, de 20-8-45.

VIII) Afastamento do servidor a fim de prestar colaboração a entidades internacionais com as quais o Brasil coopere. Quanto à forma pode enquadrar-se nas alíneas *b* e *d*. Seu fundamento legal encontra-se no Decreto-lei n.º 9.538, de 1-8-46 (D. O. de 3-8-46).

4. *Processamento.* — Os afastamentos que dependem de autorização do Presidente da República (hipóteses figuradas nos itens I, II, III, VI, VII e VIII) obedecem, com algumas variantes, a um processamento que é o seguinte:

a) o órgão requisitante dirigir-se-á diretamente ao órgão a cuja lotação pertencer o funcionário indicando os motivos que fundamenta a requisição;

b) o órgão a que pertence o funcionário informará se o afastamento acarreta prejuízo aos serviços e, em seguida, submeterá o assunto à decisão do Ministro de Estado, o qual se concordar com a requisição encaminhará o processo à Presidência da República, para a necessária autorização;

c) a informação das propostas de requisição de funcionários lotados em órgãos diretamente subordinados à Presidência da República, bem como o encaminhamento do pedido de autorização a quem se refere o item anterior, caberão à direção suprema dos aludidos órgãos.

As normas para êsses afastamentos foram expedidas pela Sec. da Pres. da República através das Circulares 1/45, de 12-3-45 (D. O. de 14) — 1/46, de 9-1-46 (D. O. 11) — 12/43, de 18 de agosto de 1943 (D. O. 19-8-43).

Os afastamentos que independem de autorização do Presidente da República processam-se de modo mais simples. Em geral, o próprio funcionário, juntando a prova de sua designação para serviço obrigatório ou de sua eleição para o exercício de mandato legislativo, solicita sejam feitas as competentes anotações nos seus registros funcionais. Pode também acontecer que o próprio órgão legislativo, as autoridades militares ou judiciárias, conforme o caso, tomem a iniciativa de fazer as devidas comunicações à repartição a que pertencer o funcionário cujo afastamento se impuser.

5. *Efeitos.* — Os efeitos que o afastamento produz podem atingir o vencimento ou o tempo

de serviço do funcionário, isolada ou conjuntamente, excetuando-se a esta regra os afastamentos para o exercício de função gratificada de chefia no S. P. F., que não interrompem o exercício, e os que têm em vista a realização de estudos ou missão no estrangeiro. Nestas duas hipóteses o funcionário afastado, além de receber, integralmente, seus vencimentos, conta tempo de serviço para todos os efeitos.

Nas demais hipóteses verifica-se o seguinte:

1) O funcionário afastado para exercer cargo em comissão do S. P. F. perde os vencimentos do cargo efetivo, mas conta tempo de serviço para todos os efeitos; pode, porém, optar pelos vencimentos do cargo efetivo (§ único do art. 110 do E. F.).

2) O funcionário afastado para o desempenho de mandato legislativo perde o vencimento do cargo enquanto durar o mandato e somente conta tempo para promoção por antiguidade e para aposentadoria (art. 50 da Constituição).

3) O funcionário afastado para o exercício de funções de Interventor federal ou outras de governo ou administração, em qualquer parte do território nacional, por nomeação do Presidente da República, perde apenas o vencimento do cargo efetivo, se por êle não optar, contando tempo para todos os efeitos (art. 215 do E. F.).

4) O funcionário afastado para o exercício, em comissão, de cargo ou função dos Estados, Municípios ou Territórios, perde apenas o vencimento do cargo ou da função e conta tempo para todos os efeitos, se o cargo ou função fôr de chefia ou direção. Se não fôr, além de perder o vencimento, só conta o tempo para efeito de aposentadoria e disponibilidade (art. 214, §§ 1.º e 2.º).

5) O funcionário afastado para prestar colaboração em cargo técnico ou de direção a sociedades de economia mista e fundações perde o vencimento do cargo efetivo, mas conta tempo para todos os efeitos se o cargo que exercer fôr de direção; se o cargo fôr técnico e não de direção, além da perda do vencimento do cargo efetivo, somente contará tempo para efeito de aposentadoria (D. L. 6.877, de 18-9-44, modificado pelo de n.º 7.881, de 20-8-45).

6) O funcionário afastado para prestar colaboração a entidades internacionais perde o vencimento do cargo efetivo e conta tempo apenas para aposentadoria (Decreto-lei n.º 9.538, de 1-8-46 — *Diário Oficial* de 3-8-46).