

# CARTILHA DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Carlos Alberto Boechat Rangel  
Júlio Canello

## 1. Apresentação

Nos plantões jurídicos realizados nos sindicatos e associações, o Escritório Boechat e Wagner Advogados Associados tem percebido o crescente número de consultas pelos novos servidores públicos federais sobre temas ligados ao período de Estágio Probatório.

Na maioria em sua primeira investidura no Serviço Público Federal, esses servidores estão preocupados primeiramente em superar as avaliações do estágio probatório, mas também ansiosos por usufruir de todos os direitos e benefícios comuns aos servidores que já passaram essa etapa.

São habituais as negativas de direito pela Administração com a argumentação de que servidores em estágio probatório não preenchem determinados requisitos e nem fazem jus a determinados benefícios, bem como de avaliações excessivas, produtivistas e extremamente subjetivas, dando poderes demasiados às chefias imediatas.

Para auxiliar os servidores que se encontram nessa condição, os advogados Carlos Boechat e Julio Canello elaboraram uma cartilha sobre o período do Estágio Probatório, tratando das obrigações e direitos desses servidores.

O presente texto aborda diversos aspectos da questão, sanando as principais dúvidas, sempre levando em consideração as disposições legais, entendimentos doutrinários e, especialmente, as posições do Judiciário sobre o assunto.

## 2. O que é Estágio Probatório?

Estágio probatório ou estágio de formação **é o período/processo que visa aferir se o servidor público possui aptidão e capacidade para o desempenho do cargo de provimento efetivo no qual ingressou por força de concurso público**. 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 costumeira, porém equivocada prática de diversos órgãos, não se trata

apenas de um simples intervalo de tempo. Durante o estágio probatório, a Administração avalia o servidor quanto à **assiduidade**, **disciplina**, **capacidade de iniciativa**, **produtividade** e **responsabilidade**. O servidor que não for aprovado poderá ser exonerado do cargo, deixando o serviço público ou sendo reconduzido ao cargo anteriormente ocupado. Caso aprovado, o servidor estará habilitado à aquisição da estabilidade, depois de 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. Portanto, **Estágio probatório não se confunde com estágio experimental ou com curso de formação**. O estágio experimental ou curso de formação é a fase final do processo seletivo, ou seja, última etapa do concurso público, enquanto o estágio probatório se dá no início do exercício do cargo efetivo. Uma vez que não se trata de um “quase-funcionário”, eventual 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.

O estágio probante é, ainda, 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 probatório: 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. 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.

Vimos o que é o estágio probatório. Também, observamos as consequências da aprovação ou reprovação, com atenção para necessidade de assegurar o contraditório e a ampla defesa na avaliação. Dando sequência, cabe diferenciá-lo de outro importante instituto: a estabilidade.

### **3. 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.**

Durante muito tempo, o estágio probante era entendido simplesmente como 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 Emenda Constitucional 19/98, porém, 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.

Diante disso, têm os Tribunais Superiores atualmente manifestado ser **o prazo do estágio probatório**, além do que dispõe a lei, **correspondente 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.

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 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.

## **4. Como funciona?**

Sabendo o que é o estágio probatório e discutidas suas relações com a estabilidade, cabe agora desvendar como ele funciona. Assim, é necessário descrever sua sistemática, com especial atenção para os procedimentos adotados pela Administração e pelo servidor.

A própria Lei nº 8.112/90 indica **quais os fatores que 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.

**DISCIPLINA** → Respeito às leis, às normas e às disposições regulamentares, bem como o irrestrito cumprimento dos deveres de cidadão e de servidor público, atendendo 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. 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.

**RESPONSABILIDADE** → Assumir os resultados, positivos ou negativos, decorrentes dos atos praticados pelo próprio servidor ou, parcialmente, pela sua equipe de colaboradores.

O cumprimento efetivo do estágio probatório exige, como um processo (não apenas uma simples passagem de tempo), 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 e a **formação da 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 determinados órgãos, 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 apresentar a cada ciclo avaliativo e os critérios que serão adotados.

O período do estágio probatório, em regra, 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.

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 do país para estudo ou missão oficial, bem como 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 trata de direitos assegurados na Constituição e são considerados dias de efetivo exercício.

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 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, oportunizando a apresentação de recurso ou pedido de reconsideração se a conclusão for insatisfatória.

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.

Quando se tratar de um novo servidor, a consequência da reprovação será a perda do cargo e o fim do vínculo funcional com a Administração Pública através de exoneração. Já quando se tratar de servidor que anteriormente ocupou outro cargo público vindo nele a adquirir estabilidade, a consequência da reprovação não será o fim do vínculo funcional, mas tão somente a recondução ao cargo anteriormente ocupado.

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.

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.

## **5. E a Avaliação de Desempenho?**

Uma das questões fundamentais no desenrolar do estágio probatório é a Avaliação de Desempenho. Dada sua importância, cabe discutir os aspectos gerais de seu funcionamento.

**Não há regras detalhadas para a avaliação do estágio 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 que deve ser feita conforme as 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).

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. 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.

Além disso, uma avaliação única não é capaz de permitir a adequação e adaptação do servidor às exigências do cargo, pois não será possível que o servidor melhore seu desempenho em um segundo ciclo avaliativo. 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.

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, bem como as divisões de ciclos comumente utilizadas:

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

Em muitos casos, a avaliação efetiva, ou seja, a atribuição de notas ou conceitos ao servidor, é realizada pela 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,

juízo pela aprovação ou reprovação, são dados pela regulamentação do próprio órgão, entidade ou carreira, que devem ser complementados pelos fatores indicados pela lei (assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade), cuja presença é obrigatória nos formulários de avaliação.

Veja-se por oportuno que, 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. Outro método relevante e de 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.

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 controversas sobre o assunto.

## **6. O que o é permitido e o que é vedado ao servidor durante o estágio probatório?**

O servidor durante o 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.

Resume-se, assim, brevemente, aquilo que é permitido e o que é vedado ao servidor em estágio probante, apresentando-se, posteriormente, os pontos que são alvo de controvérsias judiciais.

### **PERMITIDO:**

#### **Licenças:**

- a) Licença por motivo de doença em pessoa da família;
- b) Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- c) Licença para tratamento da saúde própria;
- d) Licença para o serviço militar;
- e) Licença para atividade política.

#### **Afastamentos:**

- a) Afastamento para o exercício de mandato eletivo;
- b) 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;

c) Afastamento do país para missão oficial ou para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, com perda de remuneração.

### **Outros Direitos:**

- a) Recebimento integral da remuneração do cargo efetivo;
- b) Respeito ao devido processo, com as garantias da ampla defesa e do contraditório;
- c) Recorrer de eventual decisão que o reprove no estágio probatório e determine sua exoneração;
- d) Ocupar cargo de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação;
- e) 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;
- f) Aposentadoria por invalidez ou compulsória por limite de idade;
- g) Remoção de ofício, no interesse da Administração.

### **VEDADO:**

#### **Em benefício do servidor:**

- a) Diminuição de vencimentos ou diferença da remuneração em relação ao servidor estável na mesma posição funcional;
- b) Demissão ou imposição arbitrária de penalidade administrativa sem a devida instauração de sindicância ou processo disciplinar;
- c) Exoneração por reprovação no estágio de forma imotivada, ou seja, sem base em avaliações de desempenho objetivas.

#### **Implicando limitações ao servidor:**

- a) Estabilidade e aprovação no estágio por simples decurso de tempo, sem a realização de avaliação;
- b) Licença para capacitação;
- c) Licença para tratar de interesses particulares;
- d) Afastamento para participação de programa de pós-graduação *stricto sensu*;
- e) Ocupação de cargo comissionado em outro órgão ou entidade que não correspondam a DAS 6, 5, 4 ou equivalente;
- f) Remoção a pedido, a critério da Administração.

Em que pese o deferimento ao servidor em estágio probatório de determinadas licenças e afastamentos, cabe apontar que nem todos são contados para fins de estágio. Nesses casos ocorre **suspensão do curso do período de prova**. São elas:

- Licença por motivo de doença de pessoa da família;
- Licença por motivo de afastamento de cônjuge;
- Licença para atividade política;
- Afastamento de servidor para servir em organismo internacional de que o Brasil



- participe ou com o qual coopere; e
- Participação em curso de formação.

Cabe destacar que **não pode ocorrer diferenciação remuneratória em função do período de prova**, não podendo o servidor em estágio ter vencimentos menores do que o servidor estável que se encontre em mesma posição e condição funcional.

Do mesmo modo, **não há redução do direito ao devido processo e das garantias do contraditório e da ampla defesa**. A peculiaridade é que, nesse período, o servidor também poderá perder o cargo através de exoneração, na hipótese de ser reprovado no estágio.

Ainda, **não há qualquer diferença quanto a outros direitos e garantias, especialmente os de ordem remuneratória ou funcional**, tais como férias, descanso semanal remunerado, 13º salário, licença gestante, ausência ao serviço em função de doação de sangue, alistamento eleitoral, casamento, falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos, ou direito de petição. Além disso, os deveres e proibições previstos na Lei nº 8.112/90 aplicam-se a todos os servidores, inclusive àqueles em estágio probatório.

## **7. Questões controvertidas**

Existem permissões e vedações que não são uniformes ou consensuais em todas as carreiras e órgãos da Administração Pública Federal, verificando-se, até mesmo, divergência no Judiciário a respeito da possibilidade ou não do exercício de alguns direitos por parte do servidor em estágio probatório.

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 assegurados os direitos previstos aos demais servidores, salvo as limitações expressas contidas na Lei. **A conclusão é que eles também podem exercer seu direito constitucional à 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. 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. O próprio Supremo Tribunal Federal já mostrou sua posição favorável ao direito de greve do servidor em prova ao julgar o Recurso Extraordinário nº.

226.966, em novembro de 2008.

Portanto, o Judiciário tem confirmado a possibilidade de o servidor em estágio probatório exercer o direito de greve, sem prejuízos para sua avaliação de desempenho.

### **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, negando ou permitindo.

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

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

Desde o final de 1997, com a edição da Lei nº 9.527, 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 cedidos 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. As atividades em cargo de comissão ou função de direção são consideradas para fins de estágio probatório ou correspondem a um período de suspensão?

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.

Porém o que a Lei nº 8.112/90 dispõe a respeito do exercício desses cargos e funções é que também o servidor em estágio pode desempenhá-los. Não há, nela, nenhuma limitação ou restrição, inclusive quanto à suspensão ou contagem de tempo. Sendo assim, para outra corrente, o servidor em tal condição 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: se o cargo comissionado ou função de direção, chefia e assessoramento for desempenhado no próprio órgão ou entidade e contiver 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.

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. É possível que regras dessa estatura estabeleçam limites, restrições ou formas específicas para o desempenho de funções e cargos em comissão e seu aproveitamento para fins de estágio probatório.

#### **Licença para desempenho de mandato classista e estabilidade sindical:**

A Lei 8.112/90 não prevê a possibilidade de o servidor em estágio probatório usufruir de licença para desempenho de mandato classista. Entretanto, também não existe vedação expressa à concessão da mesma. Embora a prática da Administração seja negar essa possibilidade, há decisões judiciais que garantem sua concessão, desde que seja suspenso o período de prova.

No tocante à estabilidade sindical durante o estágio probatório, trata-se de ponto ainda controvertido que obteve importante resposta do Supremo Tribunal Federal: **não**.<sup>1</sup>

A 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 para 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 estatutários, não sendo possível para qualquer deles, não apenas para aqueles em período probante.

---

<sup>1</sup> Nesse sentido, o acórdão proferido no RE 208.436/RS, Relator Min. Ilmar Galvão, Primeira Turma, julgado em 13/10/1998, DJ de 26/03/1999.

## **Aposentadoria:**

Outro aspecto controvertido durante o estágio probatório é a aposentadoria. É possível ao servidor nesse período aposentar-se? Sob quais condições? Embora não haja acordo no Judiciário ou entre os Juristas, existem indicativos importantes.

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.

A situação mais delicada é a da aposentadoria voluntária. 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 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.

## **Remoção:**

Uma última questão controvertida diz respeito à possibilidade de o 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 Administração, encontra-se vedada. Isso porque efetuar-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.

Assim, 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, tais hipóteses ainda não encontram total acolhida nos tribunais, não havendo plena segurança de êxito no pedido.

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, o servidor não poderá ser removido.