

Manual de Estágio Probatório para docentes do ensino superior público do Paraná



ADUNICENTRO
SINDICATO DOS DOCENTES DA UNICENTRO

**SINDICATO
ANDES
NACIONAL**

Central Nacional e Regional - CNOR/UNICENTRO

Expediente:

Produzido pela Associação dos Docentes da Unicentro.
R. Frei Caneca, 3510 Santa Cruz
Guarapuava - Paraná - Brasil
Fone: (42) 3622-9066
www.adunicentro.org.br

Charges: Ricardo Borges
Tiragem: 500 exemplares
Diagramação: Nathana D'Amico

Diretoria:

Presidente: Denny William da Silva (DEBIO)
Vice-Presidente: Najeh Maissar Khalil (DEFAR)
1º Secretário: Hélivio Alexandre Mariano (DEHIS)
2º Secretário: Mario de Souza Martins (DEHIS/I)
1º Tesoureiro: Marcos Aurélio Fernandes (DECON)
2º Tesoureiro: Pierre Alves Costa (DEGEO)

Assessoria Jurídica da Adunicentro



TRINDADE & ARZENO
advogados associados

Manual de Estágio Probatório para docentes do ensino superior público do Paraná

Esclarecimentos e orientações aos
sindicatos e docentes

Outubro de 2012

Sumário

1. O que é Estágio Probatório?	03
2. Estágio Probatório e estabilidade.....	04
3. Duração do estágio probatório.....	05
4. Avaliação	07
5. Fatores para avaliação	09
6. Etapas da avaliação	10
7. Suspensão do estágio probatório	12
8. Permissões e Proibições dos servidores durante o estágio probatório	14
9. Questões controvertidas quanto ao estágio probatório	17

1 O que é Estágio Probatório?

Entende-se por estágio probatório o período no qual se verifica o desempenho do servidor recém-admitido no serviço público, de modo a determinar sua estabilidade, ou não, no cargo para o qual foi nomeado.

Trata-se de período de três anos de efetivo exercício, contados a partir do ingresso no serviço público, durante o qual são apurados os requisitos necessários à confirmação, ou não, do servidor no cargo efetivo para o qual foi nomeado, tais como assiduidade, moralidade, disciplina, eficiência, dentre outros. Assim, durante o intervalo de três anos, o servidor é submetido a avaliações periódicas, mediante as quais são aferidos os requisitos supramencionados.

Caso o servidor não cumpra os critérios de modo satisfatório, poderá ser exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado. Na hipótese de cumprir satisfatoriamente os requisitos, o servidor adquire a estabilidade no exercício do cargo.

Importante mencionar que todo o processo de avaliação do servidor público em estágio probatório é caracterizado pelas garantias do contraditório e da ampla defesa.

Entende-se, portanto, que o estágio probatório visa contribuir para a melhoria da eficiência do serviço público e da qualidade dos serviços prestados aos cidadãos.

2 Estágio Probatório e estabilidade

Embora o estágio probatório e a estabilidade sejam institutos diferentes, o primeiro é exigido como requisito para aquisição da segunda. Verifica-se, com isso, a relação indissociável entre um e outro.

Estágio probatório, conforme já foi explicado, é o processo de avaliação do servidor público, para aferir se ele tem condições ou não de permanecer no exercício do cargo.

A estabilidade, por sua vez, é a garantia prevista no artigo 41, da Constituição Federal, conferida aos ocupantes de cargos de provimento efetivo, que visa a assegurar-lhes a permanência no serviço público.

O artigo 41, § 1º, dessa lei prevê que o servidor público estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado, mediante processo administrativo (em que lhe seja assegurada a ampla defesa) ou, ainda, mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, em conformidade com as disposições de lei complementar.

Ademais, prevê o artigo 135, da Lei nº 6.174/70 (Estatuto dos Funcionários Cíveis do Estado do Paraná), verbis:

Art. 135 - Estabilidade é a situação adquirida pelo funcionário efetivo, após o transcurso do período de estágio probatório, que lhe garante a permanência no cargo, dele só podendo ser demitido em virtude de sentença judicial ou de decisão em

processo administrativo, em que se lhe tenha assegurado ampla defesa.

Portanto, a estabilidade tem como fim principal assegurar aos ocupantes de cargos públicos de provimento efetivo, depois de transpassado o período do estágio probatório, a permanência no serviço público.

3 Duração do estágio probatório

A questão que se coloca neste ponto é quanto à duração do estágio probatório, em relação ao prazo para aquisição da estabilidade do servidor público.

A Constituição Federal, anteriormente a de 1998, previa, em seu artigo 41, que *"são estáveis, após dois anos de efetivo exercício, os servidores nomeados em virtude de concurso público"*.

Havia, dessa maneira, até 1998, a coincidência entre período de efetivação e de estágio probatório, sendo ambos definidos em dois anos.

Nessa esteira, pode-se citar o artigo 43, da Lei nº 6.174/70 (Estatuto Funcionários Civis do Estado do Paraná), que, ainda prevê o período de dois anos de estágio probatório.

Art. 43. Estágio probatório é o período de dois anos de efetivo exercício, a contar da data do início deste, durante o qual são apurados ou requisitos necessários à confirmação do funcionário no cargo efetivo para o qual foi nomeado.

Todavia, com a Emenda Constitucional nº 19 de 1998, deu-se nova redação ao artigo 41, da Constituição Federal, aumentando-se o período para a estabilização do servidor, passando o mencionado dispositivo constitucional a conter o seguinte texto:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

Houve, portanto, aumento do intervalo para aquisição da estabilidade. A dúvida que se apontava era no sentido de haver, também, a dilatação do período de estágio probatório.

De acordo com decisões do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça, o estágio probatório é requisito para a estabilidade e, assim, ambos os institutos se relacionam de modo indissociável. Portanto, de acordo com o entendimento dos tribunais pátrios, estabilidade e estágio probatório possuem o prazo comum de três anos.

Dessa maneira, pode-se afirmar que, a despeito do dispositivo do artigo 43, da Lei nº 6.174/70 (Estatuto Funcionários Cíveis do Estado do Paraná), o prazo para duração do estágio probatório, consoante o entendimento jurisprudencial adotado pelos tribunais superiores, é de três anos.

4 Avaliação

Verifica-se que o estágio probatório é o período no qual o servidor é avaliado, a fim de verificar sua aptidão para exercer o cargo para o qual foi nomeado.

Durante o período de três anos, fica o servidor sujeito a avaliações periódicas de desempenho, as quais são exigidas como requisito para a aquisição da estabilidade.

A Constituição Federal, em seu artigo 41, § 4º, prevê a obrigatoriedade das avaliações para o alcance da estabilidade, nos seguintes termos:

Art. 41.

§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

Ressalta-se que, caso o servidor não cumpra os critérios da avaliação de modo satisfatório, será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado. Se cumprir satisfatoriamente os requisitos, o servidor adquire a estabilidade no exercício do cargo.

Destaca-se, por fim, que com relação à legislação específica da carreira do Magistério Superior, no Estado do Paraná (Lei nº 11.713/1997), em seu artigo 14, § 2º, o referido diploma legal dispensa a avaliação em estágio probatório quando o servidor, aprovado para o cargo de Professor de Ensino Superior, na classe de Professor

Titular, for oriundo da Carreira do Magistério Público do Estado do Paraná, nos seguintes termos:

Art. 14.

§ 2º. Na hipótese de que o aprovado para o cargo de Professor de Ensino Superior na Classe de Professor Titular seja oriundo da Carreira do Magistério Público do Ensino Superior do Paraná este manterá, para todos os efeitos legais, a respectiva matrícula e o cômputo do respectivo tempo de serviço e contribuição, ficando dispensado do estágio probatório.



5 Fatores para avaliação

Durante o estágio probatório, alguns fatores são avaliados, a fim de averiguar se o servidor tem condições de adquirir a estabilidade.

A Lei nº 6.174/70 prevê os seguintes requisitos como necessários à confirmação do funcionário público no cargo:

Art. 43.

§ 1º Os requisitos de que trata este artigo são os seguintes:

- I - Idoneidade moral;
- II - assiduidade;
- III - disciplina;
- IV - eficiência.

Observe-se o que significa cada um destes fatores:

Idoneidade moral: Relaciona-se aos atributos como a honestidade, respeitabilidade, dignidade, ética, ou seja, diz respeito ao conjunto de qualidades que recomendam o indivíduo à consideração pública. Não obstante esse fator trata de características pessoais do servidor, tal critério deve ser analisado de modo objetivo, sem que haja arbitrariedade por parte do avaliador.

Assiduidade: Relaciona-se à frequência sem faltas ou atrasos. É o comparecimento e permanência no local de trabalho no horário pré-determinado, de forma pontual.

Disciplina: Trata-se do respeito as leis e as normas, consoante sua função de servidor público. O servidor com disciplina é aquele que cumpre, com presteza, as orientações e determinações de seus superiores hierárquicos.

Eficiência: É a utilização adequada dos recursos disponíveis, ou seja, o uso racional dos meios para o alcance de objetivos previamente determinados.

Importante ressaltar que os critérios devem ser avaliados sempre de forma objetiva, sem que haja desvirtuamento em função de perseguições por parte da chefia. Na hipótese de isso acontecer, a avaliação ser anulada.

6 Etapas da avaliação

Verifica-se que o estágio probatório é um processo a que é submetido o servidor público, tal processo é composto por procedimentos tanto da Administração como do servidor. Ocorre que o procedimento pode variar de acordo com as Resoluções das instituições superiores, contudo, de uma maneira geral, podem-se destacar as seguintes etapas de avaliação:

1ª etapa: Abertura de processo administrativo próprio do estágio probatório.

2ª etapa: Formação de uma Comissão de Avaliação, responsável por coordenar e conferir o andamento do processo. Essa comissão também deve informar o servidor o início da avaliação; o período em que será realizada a análise; as datas de cada avaliação; os documentos necessários em cada momento avaliativo e os critérios que serão apurados.

3ª etapa: Realização de avaliações de desempenho, de acordo com o cronograma adotado. Importante mencionar que deve haver periodicidade de momentos avaliativos, a fim de possibilitar a constatação dos avanços no desempenho do servidor. Nesse sentido, são estes os principais modelos de avaliação utilizados pela Administração:

- Três avaliações, realizadas no 12º, 24º e 30º mês de estágio probatório;

- quatro avaliações, realizadas no 6º, 12º, 24º e 30º mês de estágio probatório;

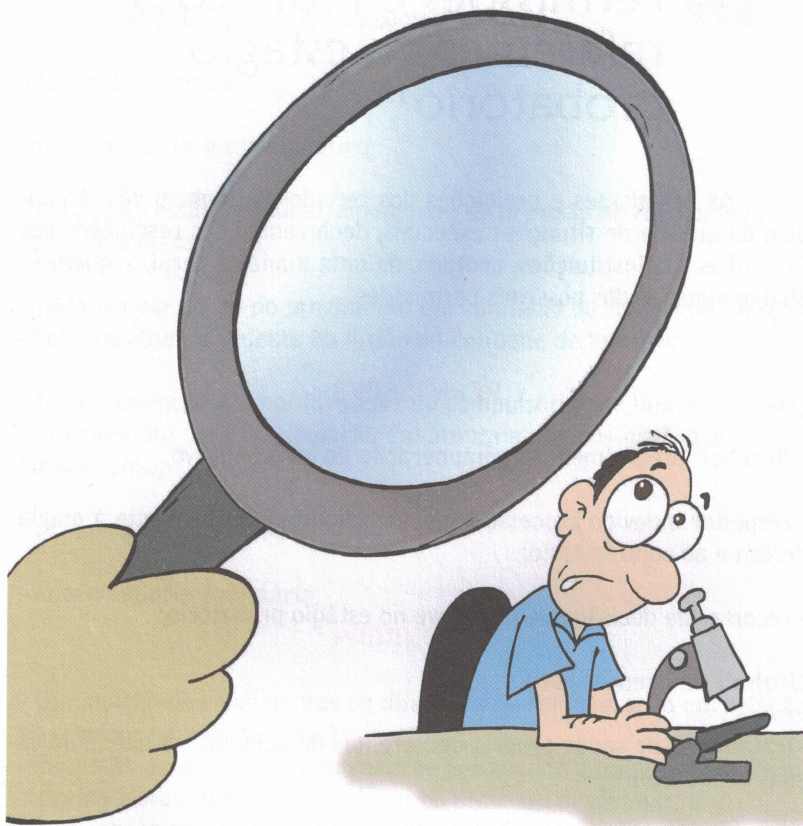
- quatro avaliações, realizadas no 8º, 16º, 24º e 32º mês de estágio probatório.

Independentemente do modelo adotado, a cada momento avaliativo, é elaborado um Relatório Parcial pela Comissão, no qual são indicados os resultados.

4ª etapa: Realização da última avaliação, sucedida da elaboração de um Relatório Final. Tal relatório somente pode determinar a aprovação ou a reprovação do servidor. Feito isso, informa-se a ele o resultado obtido.

No caso de reprovação, é possível a apresentação de recurso, de acordo com os ditames do contraditório e da ampla defesa. Se o recurso não for provido, as consequências se dão de acordo com a condição funcional do servidor. Na hipótese de ele já ser estável, anteriormente, em outro cargo, ele é reconduzido a este. Caso se trate de um novo servidor, ele perde o cargo e o vínculo com a Administração, mediante exoneração.

Se o servidor for aprovado na avaliação de desempenho e não tiver sofrido sanções administrativas graves, ele alcança a estabilidade no serviço público.



8 Permissões e Proibições referentes ao estágio probatório¹

As permissões e proibições dos servidores também vão depender da análise de situações especiais, decorrentes das resoluções dos Conselhos das instituições, contudo, de uma maneira geral, seguem-se abaixo algumas das possíveis permissões.

PERMISSÕES:

- Receber integralmente a remuneração do cargo efetivo;
- respeitar o devido processo legal, principalmente no tocante à ampla defesa e ao contraditório;
- recorrer de decisão que o reprove no estágio probatório;

Usufruir de licenças para:

- Tratamento de saúde própria decorrentes de acidente no exercício de suas atribuições;
- de gestação;
- de doença com pessoa na família;

¹Menciona-se tais permissões e proibições em analogia às que dizem respeito ao servidor público federal, conforme dispõe a Lei 8.112/90.

- para prestar serviço militar;
- de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- de caráter especial;
- para concorrer a cargo eletivo;
- para progressão funcional, a depender da previsão na regulamentação específica da carreira;
- para ocupar cargo de provimento em comissão ou função de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação;
- para aposentadoria por invalidez ou compulsória por limite de idade;
- afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu;
- licença para capacitação;
- aposentadoria voluntária;

PROIBIÇÕES:

- Diminuição de vencimentos ou diferença da remuneração em relação ao servidor na mesma posição funcional;
- demissão ou imposição arbitrária de penalidade administrativa, sem a devida instauração de sindicância ou processo disciplinar; e
- 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 temporal, sem a realização de avaliação;
- licença para tratar de interesses particulares.



9 Questões controvertidas quanto ao estágio probatório:

Há várias questões controvertidas a respeito do estágio probatório, sendo que sobre elas não é possível, ainda, trazer respostas definitivas. As principais divergências se dão sobre:

GREVE:

Discute-se a possibilidade de os servidores em estágio probatório aderirem a movimentos grevistas. O entendimento majoritário é no sentido de que o servidor, em prova, não pode ser penalizado por exercer seu direito à greve, visto que, mesmo ainda não sendo estável, já faz jus a tal garantia constitucional. Com isso, a adesão à greve não pode ser critério de avaliação do servidor. Nessas hipóteses, o mais adequado seria suspender a prova durante a paralisação.

Quanto a isto, releva colacionar a seguinte decisão do Supremo Tribunal no Recurso Extraordinário nº 226966/2008 ², na qual consta o entendimento de que a greve não é razão para demissão de servidor que está em estágio probatório.

Ementa: DIREITOS CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. DIREITO DE GREVE. SERVIDOR PÚBLICO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO. FALTA POR MAIS DE TRINTA DIAS. DEMISSÃO. SEGURANÇA CONCEDIDA.

² Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 226966/RS, Relator Min. MENEZES DI-REITO, Primeira Turma, DJe em 20/08/2009, julgado em 11/11/2008.

1. 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.

2. A ausência de regulamentação do direito de greve não transforma os dias de paralização em movimento grevista em faltas injustificadas.

3. Recurso extraordinário a que se nega seguimento.

Assim, mesmo que não haja lei a respeito dessa situação, os Tribunais Superiores entendem que há a possibilidade de o servidor, em estágio probatório, exercer o direito de greve sem qualquer tipo de punição ou prejuízo.

PROMOÇÃO E PROGRESSÃO:

Questiona-se sobre a possibilidade de o servidor em estágio probatório participar de concurso de promoção, ou utilizar o tempo de prova para progressão. Apesar de não haver lei que solucione tal questão, o entendimento majoritário quanto a isso é no sentido de que essas hipóteses só não são possíveis quando o regulamento interno da carreira veda expressamente tais situações. Assim, o mais adequado para solucionar tais controvérsias é a análise da legislação da carreira específica.

Desta feita, apesar do Estatuto dos Funcionários Civis do Estado do Paraná, em seu artigo 75, vedar a promoção de servidores em es-

tágio probatório, a legislação específica da carreira, Lei 11713/1997, com suas alterações posteriores, em nenhum momento, dispõe sobre a impossibilidade de promoção de docentes em estágio probatório.

CONTAGEM DO PERÍODO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO NO EXERCÍCIO DE CARGO COMISSIONADO:

É assegurado aos servidores em estágio probatório o exercício de função gratificada. Questiona-se, entretanto, se o período em cargo comissionado pode ser considerado para fins de estágio probatório ou se enseja a suspensão deste.

Uma vertente da doutrina entende que o exercício de função gratificada suspende o estágio probatório, visto que o servidor estará exercendo outro cargo ou função, de modo que não cabe avaliação para fins de estágio probatório.

De outro lado, existem os que entendem que não deve haver a suspensão, em virtude de não haver nenhuma previsão legal expressa para tanto.

Existe, ainda, um terceiro posicionamento doutrinário, cujo entendimento é de que a prova deve ser suspensa apenas quando o servidor for cedido pra outro órgão ou entidade, realizando outras atribuições.

Trata-se de questão pouco frequente nos tribunais, de modo que ainda não há entendimento jurisprudencial consolidado quanto a tal hipótese.

APOSENTADORIA:

Questiona-se sobre a possibilidade de o servidor em estágio probatório aposentar-se. A solução para isso depende da modalidade de aposentadoria em questão.

Os tribunais entendem que os servidores em estágio probatório têm direito à aposentadoria compulsória e por invalidez, haja vista que para essas modalidades não há exigência de tempo de serviço ou de contribuição.

Situação controvertida é quanto à aposentadoria voluntária. Todavia, é majoritário o entendimento nos Tribunais Superiores de que esta é impossível durante o estágio probatório. Isso porque se considera que o servidor em prova não está em ampla titularidade ou exercício do cargo.

REMOÇÃO:

A remoção pode ser realizada *ex officio*, ou seja, no interesse da Administração Pública, pode ser requerida por iniciativa do servidor e, ainda, pode-se dar por iniciativa dos titulares do órgão interessado ou de lotação do servidor.

A princípio, a primeira modalidade de remoção, *ex officio*, poderia ser admitida. Contudo, a Secretaria da Administração e Previdência do Estado do Paraná não autoriza a remoção de servidores, independente da modalidade, quando estes se encontram em estágio probatório.

Em síntese, tais são as principais questões controvertidas sobre o estágio probatório, as quais ensejam maior análise da jurisprudência e da doutrina.

SINDICATO
ANDES
NACIONAL

Central Sindical e Popular - CONLUTAS