

30 de setembro a 4 de outubro
Ponta Grossa - PR - Brasil

ASPECTOS TEÓRICOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA A ESTABILIDADE DO SERVIDOR NO CARGO PÚBLICO

THEORETICAL ASPECTS OF THE PERFORMANCE EVALUATION FOR THE STABILITY OF THE SERVER IN THE PUBLIC POSITION

ÁREA TEMÁTICA: ESTADO, GOVERNO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Ligiane Bornela de Souza, Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil, lg.bornela@gmail.com

Elaine Cristina Gomes da Silva, Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil, ecristinags@gmail.com

Winy Silva Trugilho, Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, winnytrugilio@hotmail.com

Resumo

O estágio probatório é um período de adaptação, treinamento e avaliação do servidor, que ingressou por meio de concurso público em cargo de provimento efetivo. Durante esse período a aptidão e capacidade do servidor serão objetos de avaliação para o desempenho do cargo, por comissão constituída para esse fim, observando sua assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, sua produtividade e responsabilidade. Caso o servidor seja aprovado, tornar-se-á estável após três anos de efetivo exercício no cargo. Com uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, este trabalho tem como principal objetivo contextualizar sobre as temáticas que constituem o estágio probatório, a avaliação de desempenho e a estabilidade do servidor no cargo público, considerando seus princípios constitucionais. Para o levantamento de informações acerca dos contextos deste estudo buscou-se, a partir de ampla pesquisa, autores que discorreram sobre os assuntos, sites governamentais, as Constituições Federais do Brasil, bem como as Emendas Constitucionais. Após ampla discussão, percebeu-se que a avaliação de desempenho dos servidores públicos foi introduzida, no Brasil, a partir da Emenda Constitucional 19/1998, como requisito para adquirir a estabilidade. Para avaliar, é necessário instituir uma comissão para essa finalidade, cujo objetivo é proporcionar, ao servidor público as condições fundamentais para regular e avaliar seu desempenho no cargo público.

Palavras-chave: Avaliação de desempenho; estabilidade; servidor público; estágio probatório.

Abstract

The probationary period is a period of adaptation, training and evaluation of the server, which was entered through a public competition in charge of effective provision. During this period, the aptitude and capacity of the server will be objects of evaluation for the performance of the position, by commission set up for that purpose, observing its attendance, discipline, initiative capacity, its productivity and responsibility. If the server is approved, it will become stable after three years of effective exercise in the position. With a descriptive and exploratory nature, the main objective of this work is to contextualize the topics that constitute the probationary stage, the evaluation of performance and the stability of the server in public office, considering its constitutional principles. In order to gather information about the contexts of this study, we searched, from a wide research, authors that discussed the subjects, government sites, the Federal Constitutions of Brazil, as well as the Constitutional Amendments. After extensive discussion, it was noticed that the performance evaluation of public servants was introduced, in Brazil, from Constitutional Amendment 19/1998, as a requirement to acquire stability. In order to evaluate, it is necessary to establish a commission for this purpose, whose objective is to provide the public servant with the fundamental conditions to regulate and evaluate their performance in public office.

Keywords: Performance evaluation; stability; public server; probationary stage.

1. INTRODUÇÃO

A prática de avaliar o desempenho humano não é recente. A partir do instante que uma pessoa contrata os serviços de outra pessoa o trabalho passa a ser avaliado, considerando seu custo e benefício. O período de avaliação, adaptação e treinamento, em efetivo exercício, a que estão submetidos os servidores que ingressam em cargos públicos, de provimento efetivo, em virtude de aprovação em concurso, denomina-se estágio probatório.

No serviço público, a busca por uma gestão eficiente e de qualidade tem levado os gestores a reconhecerem e utilizarem as competências e habilidades dos servidores para melhor atender ao cidadão. Com isso surge um grande desafio para a gestão de pessoas: construir mecanismos para motivar o servidor, alinhando seus objetivos aos objetivos e metas institucionais. É preciso identificar as competências e habilidades do servidor e verificar se seu conhecimento está de acordo com a função que desempenha na administração pública e isto é possível através da avaliação de desempenho (MARTINS, 2010).

O estágio probatório espelha o instrumento de avaliação e sua aplicabilidade somente quando o servidor, de fato, é aferido em relação ao efetivo exercício de suas funções, ou seja, o agente público precisa demonstrar sua capacidade e aptidão para exercer as atribuições inerentes ao cargo em que foi provido, pelo período de três anos (CARVALHO FILHO, 2015). Para Modesto (2002) o desafio da efetividade atualmente é:

Dar efetividade à exigência constitucional do estágio probatório. Realizá-lo como processo administrativo contínuo, ordenado, garantidor dos direitos subjetivos dos agentes públicos, mas ao mesmo tempo capaz de depurar do resultado do concurso público realizado os agentes que realmente estão aptos ao desempenho de funções públicas.

Friede (2017) afirma que a estabilidade é a garantia de permanência no serviço público, outorgada ao servidor que preencher os requisitos necessários previstos em lei, como a aprovação em concurso público, nomeação para cargo de provimento efetivo, exercício das funções no decurso de três anos e a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

A estabilidade é um direito constitucional de permanência no serviço público, outorgada ao servidor estatutário que foi nomeado para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público, após três anos de efetivo exercício (MADEIRA, 2005), desde que aprovado na avaliação especial de desempenho, realizada por comissão instituída para essa finalidade, conforme dispõe a Emenda Constitucional 19, de 04 de junho de 1998 (BRASIL, 1998).

Chiavenato (2009) afirma que avaliar o desempenho de um grande número de pessoas dentro das organizações utilizando critérios como isonomia, imparcialidade, justiça e, ao mesmo tempo, com motivação, não é tão simples. Portanto, muitas organizações constroem seu sistema avaliativo, ajustando às suas características peculiares, a seus objetivos e metas.

Para Soares (2013) a gestão de pessoas, de todos os lados, sofre resistência para implementar, efetivamente, as práticas de avaliação. Sendo que, algumas distorções podem ser apontadas no processo avaliativo: carência de objetividade dos parâmetros escolhidos; influência da relação entre o avaliado e o avaliador; generosidade excessiva por parte do avaliador, falsidade e preconceito; obstáculos políticos que influenciam o avaliador a tomar certas decisões e distintos graus de rigor.

Frente ao exposto, é importante compreender no período do estágio probatório, os aspectos da avaliação do desempenho, norma constitucional, aplicada a todo servidor na Administração pública.

Destarte, o objetivo deste trabalho é descrever sobre a avaliação do desempenho e a estabilidade do servidor público, considerando as alterações ocorridas nas Constituições Federais do Brasil.

2. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Segundo Marras (2011), a avaliação de desempenho é uma ferramenta gerencial extremamente valiosa e importante na gestão de pessoas, uma vez que permite estimar os resultados obtidos por uma pessoa ou por grupo específico, em determinada área e período.

Na concepção de Coelho Junior (2011) avaliar o desempenho consiste em identificar as informações válidas, coerentes e sistemáticas, bem como atribuir um juízo de valor sobre o conjunto de comportamentos manifestados pelo indivíduo acerca do quanto o desempenho está de acordo com o esperado para o cargo.

Para Marques (2015) a avaliação de desempenho “é um sistema formal de gerenciamento que provê a avaliação da qualidade do desempenho individual e/ou institucional em uma organização”. A avaliação individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo para alcançar os objetivos institucionais.

Avaliação de desempenho é um instrumento de gestão que busca identificar se as competências dos colaboradores internos estão compatíveis com as funções que desempenha. [...] Não pode ser vista apenas para medir o desempenho passado, mas contribuir para definir um desempenho futuro. Deve servir para modificar comportamentos, formar atitudes novas (MARTINS, 2010).

Entre as diversas aplicações e utilidades dessa relevante ferramenta nas organizações, Marras (2011) cita as seguintes:

- Identifica os colaboradores que precisam de aperfeiçoamento e treinamento;
- Estabelece o nível de contribuição de cada avaliado nos resultados da instituição;
- Aponta os novos talentos e destaques na organização;
- Favorece o autodesenvolvimento dos colaboradores ao fornecer o feedback;
- Aprimora a produtividade e o desempenho das pessoas na organização;
- Subsidiar ações de promoções e méritos.

Em suma a “avaliação de desempenho é uma ferramenta gerencial, sistemática e contínua que visa melhorar o desempenho dos indivíduos e a eficiência da organização” (SANTOS; LIMA, 2011).

BARBOSA (1996) descreve a importância da avaliação do desempenho:

Através da avaliação de desempenho dos funcionários de uma instituição, podemos identificar as áreas nas quais o treinamento se faz necessário, se os critérios de seleção utilizados estão realmente adequados, se estão selecionando as pessoas certas para os lugares certos, que funcionários devem ser remanejados para serem melhor aproveitados.

As práticas de avaliação de desempenho não são recentes, pois a partir do momento que uma pessoa emprega outra, o trabalho passa a ser avaliado em termos relacionados a custo e benefício. Os sistemas formais de avaliação também são antigos, visto que em plena Idade Média, a Companhia de Jesus já usava um sistema combinando relatórios e notas das funções e da capacidade “de cada um dos seus jesuítas que pregavam a religião pelos quatros cantos

do mundo em uma época em que o navio à vela era a única forma de transporte e de comunicação” (CHIAVENATO, 2009).

Para que haja efetividade no processo avaliativo é fundamental que ocorra revisão dos métodos de avaliação, observando os critérios e instrumentos, adequando-os à realidade institucional; uma preparação dos avaliadores, com vistas a facilitar o conhecimento e o comprometimento; implantação de uma cultura na instituição que compreenda que a avaliação de desempenho é uma ferramenta de gestão (PANTOJA; CAMÕES; BERGUE, 2010).

Dentre os diversos métodos para avaliar o desempenho humano nas organizações, menciona os mais tradicionais (SANTOS; LIMA, 2011):

- Método de escalas gráficas: baseado em uma tabela de dupla entrada, onde nas linhas estão os fatores de avaliação do desempenho e nas colunas estão os graus de variação daqueles fatores. É um dos métodos mais utilizados nas empresas devido ao fato de proporcionarem resultados mais confiáveis e por serem de simples entendimento (REYNAUD, 2016);
- Métodos de incidentes críticos: o avaliador concentra-se em determinar os pontos fortes (sucesso) e fracos (fracasso) do avaliado. Preocupa-se com os desempenhos excepcionais, sejam positivos ou negativos, sem analisar traços de personalidade (MARRAS, 2011);
- Método de escolha forçada: fundamenta-se em avaliar por meio de escolha de frases que descrevam o seu desempenho individual. Para a confiabilidade desse método é fundamental a escolha das frases adequadas, de forma conveniente e clara (REYNAUD, 2016);
- Método comparativo: propõe análises comparativas entre um indivíduo e outro, ou entre o grupo que atua. Objetiva realizar confrontações individuais a fim de hierarquizá-los um a um (MARRAS, 2011);
- Autoavaliação: o indivíduo realiza uma reflexão sobre seu desempenho como um todo, ou seja, se autoavalia. Este método favorece a autoconfiança e reduz sobremaneira as parcialidades; porém, para funcionar adequadamente, requer preparo da gestão de pessoas (REYNAUD, 2016).

Num processo de avaliação individual é fundamental que haja diálogo entre a chefia e o avaliado, para analisar os resultados da avaliação e comparar com os da autoavaliação. Por meio do diálogo ocorre o alinhamento das expectativas e a identificação das habilidades, das deficiências e das mudanças fundamentais ao perfil de cada indivíduo e estabelece metas individuais para próximo período avaliativo (MARQUES, 2015).

Na administração pública têm-se duas modalidades de avaliação de desempenho de servidores públicos: a avaliação permanente de desempenho e a avaliação especial de desempenho. A primeira é um mecanismo de aferição permanente de desempenho do servidor no serviço público; a segunda é uma avaliação para fins de aquisição da estabilidade, realizada durante o período de estágio probatório (BERGUE, 2010).

3. O ESTÁGIO PROBATÓRIO

Carvalho Filho (2015) define como o “período dentro do qual o servidor é aferido quanto aos requisitos necessários para desempenho do cargo, relativos ao interesse no serviço, adequação, disciplina, assiduidade e outros do mesmo gênero”.

Trata-se de período de experiência, supervisionado pela administração, destinado a verificar a real adequação de agentes

públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo (...) na primeira fase da relação funcional que encetam com o Estado (...).

Busca-se avaliar a retidão moral, a aptidão para a função, a disciplina, a responsabilidade, a assiduidade, a dedicação e a eficiência dos agentes empossados e em exercício, mediante observações e inspeções regulares (MODESTO, 2002).

O estágio probatório pode ser definido, ainda, a partir da seguinte análise:

O lapso de tempo no qual o funcionário, em efetivo exercício do cargo para o qual foi nomeado e tomou posse, será avaliado, estará em observação, em relação ao cumprimento dos requisitos morais, profissionais e de desempenho do cargo, após o mesmo será confirmado nos quadros funcionais e adquirirá estabilidade (ARAÚJO, 2010).

Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao período de estágio probatório, de modo que sua aptidão e capacidade serão objetos de avaliação para o desempenho do cargo, por comissão constituída para essa finalidade, de acordo com o que dispuser o regulamento do respectivo cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade (BRASIL, 1990).

O servidor não aprovado será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, conforme disposto na Lei 8.112/1990. Caso aprovado, o servidor tornar-se-á estável após três anos de efetivo exercício no cargo público (RANGEL; CANELLO, 2012).

O estágio probatório espelha o instrumento de avaliação e sua aplicabilidade somente é adequada quando o servidor, de fato, é aferido em relação ao efetivo exercício de suas funções, ou seja, o agente público precisa demonstrar sua capacidade e aptidão para exercer as atribuições inerentes ao cargo em que foi provido, pelo período de três anos (CARVALHO FILHO, 2015).

Percebe-se que o cumprimento do estágio probatório se subordina a uma ordem temporal e avaliativa. A exigência de ordem temporal é quando se refere aos três anos de efetivo exercício; já a ordem avaliativa, quando menciona o cumprimento regular das atribuições e deveres inerentes ao cargo (PONTUAL, 2011).

Isto posto, o período compreendido entre o início do exercício e a aquisição da estabilidade tem por finalidade apurar se o servidor apresenta condições para desempenho do cargo em provimento, pois de acordo com o § 4º, acrescentado ao art. 41, pela Emenda Constitucional 19/1998, para adquirir estabilidade o servidor será submetido à avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade (CONCATTO, 2013). Decorrente de previsão constitucional, a avaliação de desempenho em estágio probatório é condição para adquirir a estabilidade. Nesse sentido, a administração pública deve realizar tal avaliação, sob pena por desrespeitar o princípio da legalidade (MODESTO, 2002).

A Lei 8.112/1990, art. 20, aponta os fatores que deverão ser observados durante a avaliação de desempenho do servidor. Obedecendo a essa obrigatoriedade, as instituições públicas federais realizam as avaliações de estágio probatório com base nesses fatores. Rangel e Canello (2012) os definem da seguinte maneira:

- Assiduidade: relaciona à frequência sem faltas, pontualidade, à inexistência de atrasos, ausências e a saídas antecipadas;
- Disciplina: respeito às leis, normas, às disposições regulamentares e ao irrestrito cumprimento dos deveres de cidadão com fidelidade e presteza, obedecendo às determinações de sua chefia e superiores hierárquicos;

- Capacidade de iniciativa: refere ao esforço pessoal e dedicação no desempenho das atribuições, bem como atualização de conhecimentos, técnicas e práticas;
- Produtividade: o quanto de ações e tarefas é capaz de realizar com eficácia, de maneira rápida e correta;
- Responsabilidade: assumir quaisquer resultados decorrentes de ações praticadas pelo servidor ou, parcialmente, pela equipe de trabalho.

Evidentemente existem outros fatores fundamentais para reconhecer a capacidade profissional do servidor em estágio probatório. Entretanto, a legislação “elencou apenas estes cinco como ensejadores do reconhecimento, pela administração, da proficiência mínima exigida” (RIGOLIN, 1995).

A administração pública, por meio do estágio probatório, pode refinar seu quadro de pessoal da melhor forma, não apenas através do conhecimento técnico, que é aferido por intermédio do concurso público, mas também pela avaliação de critérios como assiduidade, responsabilidade e comprometimento, os quais só podem ser observados e aferidos durante o momento em que o servidor desempenha suas funções (AMORIM; LUZ; SILVA, 2011).

É certo que algumas habilidades e atitudes somente poderão ser avaliadas após um determinado período de contato, de modo que permita reconhecer as potencialidades, atitudes e outros aspectos relacionados ao comportamento individual (PIRES et al., 2005).

O período de estágio probatório propõe instruir, adaptar e avaliar o servidor para o desempenho das funções e, para isso, é indispensável avaliação de desempenho no intuito de mensurar sua aptidão e habilidade no cargo ao qual foi provido (MEIRELLES, 2009). Depois de submetido a uma avaliação especial de desempenho, por comissão constituída para essa finalidade, nos moldes da Emenda Constitucional 19/1998, o servidor será declarado apto ou não para ocupar o cargo público (BRASIL, 1998).

A avaliação de desempenho, com foco no estágio probatório, surgiu a partir da necessidade em adaptar o servidor recém-ingressado na instituição e da premissa de que, quanto mais elevado for o nível de adaptação deste servidor, maior será sua produtividade, desenvolvimento profissional e pessoal. Ressaltam-se, ainda, alguns objetivos essenciais para a avaliação de desempenho no estágio probatório (CAMARGO; SANCHEZ, 1997):

- Acompanhar sistematicamente seu desempenho no setor de trabalho, mediante o uso de mecanismos específicos.
- Identificar fatores que interferem no seu desenvolvimento profissional.
- Fornecer retorno às chefias com análise do seu perfil, de modo que atenda às necessidades da equipe de trabalho.
- Incentivar as relações intergrupais, oportunizando a comunicação entre servidores e chefias.
- Reconhecer os que possuem necessidades de treinamento, assistência social ou psicológica e remanejamentos.
- Encaminhar as informações às instâncias competentes, a fim de propor soluções inerentes a cada caso.
- Promover o aprimoramento das técnicas utilizadas, buscando novas formas de atuação com as necessidades da instituição.

Pantoja, Camões e Bergue (2010) afirmam que muitos problemas e resistências em relação à avaliação de desempenho originam do fato de não enfatizar que é o desempenho das pessoas

no trabalho que deve ser objeto de avaliação, e não as pessoas. Pires et al. (2005) complementam, com ênfase, que “o desempenho refere-se à atuação do funcionário em relação ao cargo que ocupa na organização, tendo em vista as responsabilidades, atividades, as tarefas e os desafios que lhe foram atribuídos para produzir os resultados que dele se espera”.

Dada à importância da avaliação de desempenho no estágio probatório, esta exige não somente que seja conduzida conforme a esfera do juízo unilateral, mas deve promover uma relação ampla e integrada entre avaliador e avaliado, sempre com objetivo preventivo, de desenvolvimento do indivíduo no ambiente de trabalho, buscando antecipar suas deficiências e dando menos ênfase ao aspecto punitivo (BERGUE, 2010). Nesse sentido, subentende-se que a avaliação especial de desempenho seja compreendida em um contexto mais amplo, de valorização e desenvolvimento, ao levar em conta a dimensão dinâmica do ambiente e, especialmente, ao oferecer respostas a desejos e aspirações humanas (REYNAUD, 2016).

A avaliação de desempenho no estágio probatório deve constituir parte de uma política de gestão de pessoas com vistas a integrar, socializar, desenvolver e qualificar seus servidores. Desta forma, contribuir para a eficácia e eficiência da gestão do bem público (REYNAUD, 2016). Logo, realizar uma avaliação de desempenho no intuito de mensurar a aptidão e habilidade do servidor no cargo, de modo que o estágio probatório seja, de fato, uma fase de treinamento, adaptação e avaliação do servidor no serviço público (SOARES, 2013).

4. A ESTABILIDADE DO SERVIDOR NO CARGO PÚBLICO

A Emenda Constitucional 19/1998 garante aos servidores públicos, nomeados em virtude de certame público, a estabilidade após três anos de efetivo exercício em cargo público. Porém, não é simplesmente cumprir o período temporal que trará como consequência a estabilidade. Durante esse intervalo, chamado de estágio probatório, o servidor terá seu desempenho avaliado e, apenas se considerado apto, será declarado estável no cargo (PONTUAL, 2011).

Bergue (2010) afirma que a estabilidade não se dá no serviço público, mas no cargo. Logo, realizar um concurso público que requer investidura em novo cargo implica, ao agente, submeter-se à realização de um novo estágio probatório, com vistas à aferição das condições para adquirir a estabilidade no novo cargo público (BERGUE, 2010).

O servidor aprovado no concurso público é nomeado no cargo ao qual logrou êxito e, em seguida, submete-se ao ato da posse. Logo após é admitido e permanece no exercício do cargo por um período de três anos, chamado de estágio probatório. Caso seja aprovado no estágio probatório tornar-se-á estável no cargo; caso contrário será aplicado o que dispõe o § 2º, art. 20, da Lei 8.112/1990.

O macroprocesso que abrange desde a aprovação do servidor no concurso público até o término do estágio probatório apresenta-se na Figura 1.

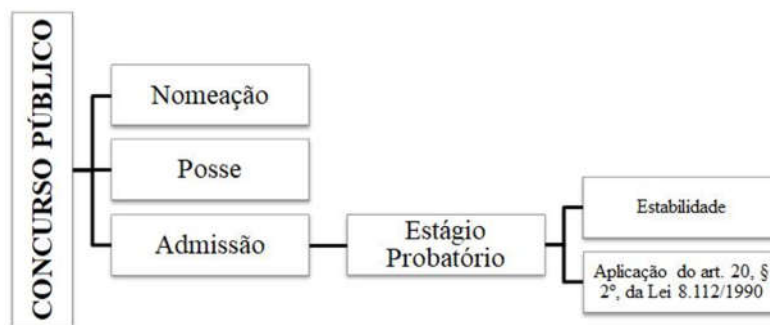


Figura 1 – Adaptado pelas autoras.

Fonte: Bergue (2010, p. 526).

A estabilidade deve ser analisada como um instrumento garantidor da excelência da prestação de serviços à sociedade, evitando que a administração pública possa ficar comprometida pelo uso político de suas atividades, refletindo interesses clientelistas e paroquiais, gerando a descontinuidade, arbitrariedade técnica, bem como perda da memória técnica da administração (MACHADO; UMBELINO, 2001).

O estágio probatório e a estabilidade são institutos distintos, mas interligados. O estágio probatório é o requisito primordial para adquirir a estabilidade, enquanto que a estabilidade é um direito adquirido pelo servidor público previsto na Constituição Federal de 1988 após submeter-se ao estágio probatório (AMORIM; OLIVEIRA, 2016). No entanto, não há estabilidade sem passar pelo estágio probatório (SILVA, 2013).

5. METODOLOGIA

Este trabalho, de natureza exploratória e descritiva, apresenta abordagem qualitativa. No que diz respeito à pesquisa exploratória, seu principal objetivo foi contextualizar sobre as temáticas principais que constituem este estudo, considerando seus princípios constitucionais.

Considerando que não foi feita a elaboração de hipótese para serem testadas, limitando-se a alcançar o objetivo proposto, descrevendo, qualitativamente, os contextos norteadores para compreensão da Avaliação do desempenho e Estabilidade do servidor público no Brasil.

As fontes de informação foram as Constituições Federais do Brasil, Emendas Constitucionais, livros, artigos científicos, sites governamentais. Ao final, foi realizada análise de conteúdo para discorrer sucintamente sobre o assunto pretendido neste trabalho.

6. RESULTADO E DISCUSSÃO

O Quadro 1 apresenta a relação das Constituições Federais e suas respectivas alterações relacionadas com a estabilidade do servidor público.

CONSTITUIÇÃO	DESCRIÇÃO	ALTERAÇÃO
Constituição Federal de 16 de julho de 1934	Art. 169 - Os funcionários públicos, depois de dois anos, quando nomeados em virtude de concurso de provas e, em geral, depois de dez anos de efetivo exercício, só poderão ser destituídos em virtude de sentença judiciária ou mediante processo administrativo, regulado por lei, e, no qual lhes será assegurada plena defesa.	Concedeu estabilidade aos funcionários públicos após 02 anos, quando nomeados em virtude de concurso de provas e, em geral, depois de 10 anos de efetivo exercício.
Constituição Federal de 10 de novembro de 1937	Art. 156 - [...] c) os funcionários públicos, depois de dois anos, quando nomeados em virtude de concurso de provas, e, em todos os casos, depois de dez anos de exercício, só poderão ser exonerados em virtude de sentença judiciária ou mediante processo administrativo, em que sejam ouvidos e possam defender-se.	Manteve o prazo previsto na anterior suprimindo, entretanto, a expressão efetivo.
Constituição Federal de 18 de setembro de 1946	Art. 188 - São estáveis: I - depois de dois anos de exercício, os funcionários efetivos nomeados por concurso; II - depois de cinco anos de exercício, os funcionários efetivos nomeados sem concurso.	Mudou o termo funcionários públicos para funcionários efetivos. Manteve o prazo de 02 anos quando nomeados por meio de concurso e alterou para 05 anos os de exercício sem concurso.
Constituição Federal de 1967	Art. 99 - São estáveis, após dois anos, os funcionários, quando nomeados por concurso. § 1º - Ninguém pode ser efetivado ou adquirir estabilidade, como funcionário, se não prestar concurso público.	Manteve o prazo de 02 anos, porém determinou que ninguém se tornaria estável sem concurso público.

Emenda Constitucional 1 de 17 de outubro de 1969	Art. 100. Serão estáveis, após dois anos de exercício, os funcionários nomeados por concurso.	Manteve o prazo de 02 anos, porém, excluiu o § 1º.
Constituição de 1988	Art. 41. São estáveis, após dois anos de efetivo exercício, os servidores nomeados em virtude de concurso público. § 1º O servidor público estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.	Manteve o prazo de 02 anos, porém acrescentou o § 1º.
Emenda Constitucional 19 de 1998	Art. 6º. O art. 41 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação: Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. [...] § 4º Como condição para a aquisição da estabilidade é obrigatória a avaliação especial de desempenho, por comissão instituída para essa finalidade.	Alterou para 03 anos o prazo para adquirir estabilidade e, ainda, estabeleceu avaliação de desempenho como condição.

Quadro 1 – Histórico do instituto da estabilidade nas Constituições Federais do Brasil.

Fonte: elaborado pelas autoras.

Nota-se que as Constituições Federais de 1934 (art. 169), 1937 (art. 156), 1946 (art. 188), 1967 (art. 99), de 1988 (art. 41) e a Emenda 1 de 1969 (art. 100) estabeleceram o período de dois anos de efetivo exercício para o funcionário público concursado se tornar estável no cargo. Sem avaliações periódicas, o servidor apenas aguardava o lapso temporal para adquirir a estabilidade (AMORIM; LUZ; SILVA, 2011).

A mudança ocorre na década 90 com Emenda Constitucional 19/1998 que inclui alterações ao art. 41, da Constituição de 1988, alterando para três anos de efetivo exercício o período para o servidor atingir a estabilidade e, ainda, estabelecendo avaliação de desempenho como condição para se tornar estável no cargo (AMORIM; LUZ; SILVA, 2011). Além disso, nesse período, a administração deve proporcionar treinamento e integração dos novos servidores, selecionados a partir de concurso público (MODESTO, 2002).

Ressalta-se que o art. 28, da Emenda 19, assegurada “o prazo de dois anos de efetivo exercício para aquisição da estabilidade aos atuais servidores em estágio probatório, sem prejuízo da avaliação a que se refere” (BRASIL, 1998). Portanto, o prazo de três anos somente vai incidir sobre os servidores que ingressaram no serviço público após a publicação da Emenda no Diário Oficial da União (CARVALHO FILHO, 2015).

Percebe-se que não há menção expressa no texto constitucional sobre estágio probatório, estando previsto apenas em leis ordinárias, de competência própria para cada ente federativo como, por exemplo, a Lei 1.711/1952, de 28 de outubro de 1952, art. 15, prevendo o estágio probatório como período de dois anos de efetivo exercício. E que mais tarde, em 11 de dezembro de 1990, foi revogada pela Lei 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos federal (GUIMARÃES FILHO, 2004).

Acentua-se que, a partir da Emenda Constitucional 19/1998 o servidor estável passa ter seu vínculo funcional comprometido por: sentença judicial transitada em julgado, processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa, avaliação periódica de desempenho com ampla defesa e, ainda, por exceder limites estabelecidos com pagamento de pessoal na forma dos incisos I, II e III, art. 6º, e § 4º, art. 21 da Emenda 19/1998, que altera o art. 41 e art. 169, da Constituição Federal de 1988.

É fundamental não confundir estabilidade com efetividade, uma vez que o servidor estável é efetivo, mas nem todo servidor efetivo é estável. A efetividade é um atributo do cargo provido por concurso, já a estabilidade é um atributo aos ocupantes de cargos públicos de provimento efetivo, após o preenchimento de certos requisitos previstos em lei (ARAÚJO, 2010). A estabilidade, apesar de a crença popular considerar como um mero privilégio e regalia pessoal, visa assegurar a continuidade da prestação do serviço público de forma eficiente (MARQUES; FERREIRA, 2017).

CONCLUSÃO

O estágio probatório e a estabilidade são situações distintas, porém interligadas e amparadas por lei constitucional. Todas as Constituições Federais observadas neste trabalho estabeleciam o período de dois anos de efetivo exercício para o funcionário público concursado se tornar estável. Contudo a partir da Emenda Constitucional 19/1998, esse período passou a ser de 3 anos. Com essa mesma Emenda, o servidor estável passa a ter seu vínculo funcional comprometido por sentença judicial transitada em julgado, por processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa, avaliação periódica de desempenho com ampla defesa e, ainda, por exceder limites estabelecidos com pagamento de pessoal.

A avaliação de desempenho dos servidores públicos foi introduzida, no Brasil, a partir da Emenda Constitucional 19/1998 e, para avaliar os servidores é obrigatório instituir uma comissão para essa finalidade, cujo objetivo é propiciar, ao servidor público as condições necessárias para regular e avaliar o desempenho de suas atribuições.

De modo geral, tal avaliação é importante para qualquer organização, pública ou privada, pois visa melhorar o desempenho dos indivíduos e a eficiência da organização. Nela, são avaliados critérios fundamentais para uma organização alcançar resultados, tais como: produtividade e comprometimento com o trabalho, conhecimento de técnicas, trabalho em equipe, capacidade de iniciativa e qualidade do trabalho.

O estágio probatório é um período de experiência, supervisionado, destinado a verificar a real adequação do servidor público, por meio da avaliação do desempenho. O período probatório a que se submete o servidor público é de três anos e, o direito a permanência no serviço público é outorgada ao servidor que preencher os requisitos necessários previstos em lei. O servidor não aprovado será exonerado ou, se estável, é reconduzido ao cargo. No entanto, o simples decurso de tempo não é mais suficiente para aquisição da estabilidade, sendo fundamental que haja avaliação especial de desempenho realizada por comissão instituída para esse fim. Contudo, observou-se que não convém enxergar o estágio probatório como uma mera exigência constitucional, mas, como uma ferramenta efetiva de inclusão e autodesenvolvimento do servidor no serviço público.

A avaliação de desempenho no estágio probatório deve ser conduzida de modo bilateral, promovendo uma relação ampla e integrada entre avaliador e avaliado, visando o desenvolvimento do indivíduo no ambiente de trabalho e tentando antecipar suas deficiências e dando menos ênfase ao aspecto punitivo.

REFERÊNCIAS

- Amorim, T. N. G. F.; Luz, L. C. S. da; Silva, L. de B. (2011). Estágio Probatório: contribuição efetiva para o servidor público? *Administração Pública e Gestão Social*, 3, 4, pp. 273-295, Viçosa, MG. www.apgs.ufv.br/index.php/apgs/article/view/72/133#.WiWZc0qnHIU (01 de setembro de 2017).
- Amorim, Í. T.; Oliveira, R. A. de; Lima, M. do S. M. C. (2016). Estabilidade no Serviço Público: um estudo de caso da Autarquia Educacional do Vale do São Francisco. *Online Multidisciplinary Journal and Psychology*, 10, 31, 42-53. [idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/525](http://online.emnuvens.com.br/id/article/view/525) (21 de setembro de 2018).
- Araújo, E. N. de. (2010). *Curso de Direito Administrativo*. 5. ed., Saraiva, São Paulo.

- Barbosa, L. (1996) Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? *Revista do Serviço Público*, 47, 3, 58-102. www.bresserpereira.org.br/view.asp?cod=1771 (23 de novembro de 2018).
- Bergue, S. T. (2010). *Gestão de Pessoas em Organizações Públicas*. 3. ed., Educ, Caxias do Sul.
- Brasil. (1998). Emenda Constitucional 19, de 04 de junho 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: edição federal. www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm (01 de junho de 2018).
- Brasil. (1990). Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: edição federal. www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm (01 de setembro de 2017).
- Camargo, M. A. C. de; Sanchez, M. G. G. de. (1997). Avaliação de desempenho em estágio probatório. *Revista da Avaliação da Educação Superior*, 2, 2, 59-62. periodicos.uniso.br/ojs3/index.php/avaliacao/article/view/960/957 (10 de outubro de 2018).
- Carvalho Filho, J. dos S. (2015). *Manual de Direito Administrativo*. 28. ed., Atlas, São Paulo, pp. 1368. lelivros.love/book/baixar-livro-manual-de-direito-administrativo-jose-dos-santos-carvalho-filho-em-pdf-epub-mobi-ou-ler-online/ (01 de junho de 2018).
- Chiavenato, I. (2009). Recursos Humanos: o capital humano das organizações. *Elsevier*, 9 ed, Rio de Janeiro.
- Coelho Junior, F. A. (2011) Gestão do Desempenho Humano no Trabalho: Interfaces teóricas, etapas constitutivas e implicações práticas. III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. João Pessoa, PB. <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR126.pdf> (04 de abril de 2019).
- Concatto, F. (2013) Da recondução do servidor público. Inabilitação no estágio probatório de um novo cargo. *Revista Jus Navigandi*, 18, 3684. jus.com.br/artigos/25076 (16 de dezembro de 2017).
- Friede, R. (2017). Do direito à estabilidade como garantia constitucional da impessoalidade administrativa e da preclusão temporal para a avaliação do servidor por parte da Administração. *Revista Jus Navigandi*, 22, 5080. jus.com.br/artigos/58095 (16 de dezembro de 2017).
- Guimarães Filho, J. R. (2004). A estabilidade do servidor público concorre para a manutenção do interesse público e eficiência na Administração Pública. Monografia (Especialista em Direito Público) – Instituto de Ciências Sociais do Centro de Ensino Unificado do Distrito Federal. Brasília, DF. www.faneesp.edu.br/site/documentos/estabilidade_servidor_publico.pdf (16 de dezembro de 2017).
- Machado, É. M.; umbelino, L. M. (2001). *A questão da estabilidade do servidor público no Brasil: perspectivas de flexibilização*. Brasília, DF: Escola Nacional de Administração Pública – ENAP. repositorio.enap.gov.br/1/385 (01 de setembro de 2017).
- Madeira, J. M. P. (2005). *Servidor Público na Atualidade*. 2. ed., América Jurídica, Rio de Janeiro, pp. 583.
- Marques, F. (2015). *Gestão de Pessoas: fundamentos e tendências*. Brasília, DF. Escola Nacional de Administração Pública – ENAP. repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2521/1/GPFT%20-%20ApostilaCE.pdf (01 de setembro de 2017).
- Marques, G. C. N.; Ferreira, V. H. M. (2017). Fatores que interferem na qualidade da prestação dos serviços públicos: um olhar para o Campus Florianópolis continente do IFSC. *Revista Eletrônica Ciências da Administração e Turismo*, 5, 2, 17-39. incubadora.periodicos.ifsc.edu.br/index.php/ReCAT/article/view/361 (21 de setembro de 2018).
- Marras, J. P. (2011). *A Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. 14. ed. Saraiva, São Paulo.
- Martins, R. M. P. (2010). *O sistema de avaliação de desempenho do servidor público do estado do Amapá: práticas e desafios da gestão*. Dissertação (Profissional em Planejamento e Políticas Públicas do Centro de Estudos Sociais Aplicados), Universidade Estadual do Ceará em convênio com a Escola de Administração

- Pública do Amapá, Universidade do Vale do Itajaí, Macapá, AP, pp. 108, livros01.livrosgratis.com.br/cp156163.pdf (21 de setembro de 2018).
- Meirelles, H. L. (2009). *Direito Administrativo Brasileiro*. 35. Ed., Malheiros Editores, São Paulo.
- Modesto, P. (2002). Estágio probatório: questões controversas. *Revista Diálogo Jurídico*, 12, 1-29, www.direitopublico.com.br (27 de Agosto de 2018).
- Pantoja, M. J.; Camões, M. R. de S.; Bergue, S. T. (2010). *Gestão de Pessoas: Bases Teóricas e Experiências no Setor Público*. Brasília, DF. Escola Nacional de Administração Pública – ENAP. repositorio.enap.gov.br/handle/1/514 (03 de outubro de 2018).
- Pires, A. K.; Prata, C. F.; Santos, D. M. dos; Brandão, H. P.; Moraes, H.; Carvalho, I. M. de; Monteiro, J. C.; Dias, J. C.; Esselin Filho, J. V.; Oliveira, M. M. S.; Marques, M. I. C.; Amaral, P. A.; Araújo, P. B. da C.; Hashimoto, R.; Machado, S. S.; Dantas, V. C.; Lima, S. P. (2005). *Gestão por Competências em Organizações do Governo: Mesa-redonda de pesquisa-ação*. Brasília, DF. Escola Nacional de Administração Pública – ENAP. repositorio.enap.gov.br/handle/1/383 (01 de setembro de 2017).
- Pontual, M. dos A. (2011) Obrigatoriedade de avaliação em estágio probatório por meio de comissão estabelecida para esse fim e o princípio do devido processo legal. *Revista Jus Navigandi*, 16, 2785. jus.com.br/revista/texto/18499 (03 de outubro de 2018).
- Rangel, C. A. B.; Canello, J. (2012). *Agentes Públicos*. Florianópolis, SC. Universidade Federal de Santa Catarina. nfr.ufsc.br/files/2012/12/cartilha_estagio_probatorio.pdf (28 de setembro de 2018).
- Reynaud, P. D. (2016). Avaliação de desempenho no estágio probatório de servidores técnico-administrativos em educação: um estudo de caso na Universidade Federal de Santa Catarina. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC. repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/175862/345696.pdf?sequence=1 (27 de março de 2019).
- Santos, E. S. dos; Lima, T. A. P. de. (2011). *Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório na Prefeitura Municipal de Santa Terezinha-PB*. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública Municipal) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Universidade Federal da Paraíba. Santa Terezinha, PB. biblioteca.virtual.ufpb.br/files/avaliaao_de_desempenho_em_estagio_probatorio_na_prefeitura_municipal_de_santa_terezinha_pb_1343916141.pdf (01 de setembro de 2017).
- Silva, B. S. da. (2013). O princípio da estabilidade e seu propósito. jus.com.br/artigos/55179/o-principio-da-estabilidade-e-seu-proposito (14 de outubro de 2018).
- Soares, T. A. D. F. (2013). *Estágio probatório: um olhar sobre os métodos de avaliação de desempenho à luz dos princípios da eficiência e da legalidade*. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) – Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS. www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/87748/000911797.pdf?sequence=1 (21 de setembro de 2018).