



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital  
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal  
Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação-Geral de Gestão de Cargos e Carreiras  
Coordenação-Geral de Gestão de Cargos e Carreiras - Assessoria

Nota Técnica SEI nº 27974/2021/ME

**Assunto: Causas de suspensão do estágio probatório. Aplicabilidade do Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, de 29 de agosto de 2017, da Câmara Nacional de Uniformização de Entendimentos Consultivos, da Consultoria-Geral da União, da Advocacia-Geral da União-CNU/CGU/AGU.**

**Referência: Processo nº 00688.000752/2015-83.**

## SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Retornam os autos ao Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas - DESEN, após manifestação do Departamento de Coordenação e Orientação de Órgãos Jurídicos da Consultoria-Geral da União quanto às dúvidas apresentadas pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal - SGP concernentes às hipóteses de suspensão do estágio probatório, especificamente quanto à aplicabilidade do Parecer nº 00004/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU tratou de divergência a respeito do assunto.
2. Sugere-se o encaminhamento dos autos ao Departamento de Sistemas e Informações Gerenciais - DESIN para que avalie eventuais necessidades de ajustes relativos aos sistemas informatizados de pessoal, em decorrência do entendimento firmado nesta Nota Técnica.

## ANÁLISE

3. Inicialmente convém rememorar que esta SGP após ser cientificada do teor do Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, de 29 de agosto de 2017, da Câmara Nacional de Uniformização de Entendimentos Consultivos, da Consultoria-Geral da União - CNU/CGU/AGU, aprovado pelo Despacho nº 240/2019/GAB/CGU/AGU, de 15 de março de 2019 e Despacho do Advogado-Geral da União nº 100, de 22 de março de 2019, emitiu a Nota Técnica SEI nº 32621/2020/ME, mediante a qual analisou os dispositivos legais da [Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), que tratam das hipóteses de ausências, afastamentos e licenças que alcançam, inclusive, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo durante o período do seu estágio probatório. Tendo por base o entendimento consolidado no predito Parecer, a SGP apresentou tabela com rol, de forma exemplificativa, das ausências, afastamentos e licenças que de acordo com o entendimento técnico, interromperiam ou não o estágio probatório.
4. Por consequência das dúvidas suscitadas quanto à aplicabilidade do entendimento firmado no PARECER n. 04/2017/CNU/CGU/AGU, de 29 de agosto de 2017, posteriormente consolidado no PARECER SEI Nº 118/2019/CPN/PGACA/PGFN-ME, de 23 de abril de 2019, os autos foram encaminhados à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN, para que avaliassem a análise, as conclusões e os questionamentos exarados mediante a Nota Técnica SEI nº 32621/2020/ME. Eis os questionamentos:

- I - Teria alguma relevância jurídica, para fins de cômputo do período do estágio probatório, o fato de o servidor ser afastado para cumprir obrigações, fora do órgão ou da entidade, por imposição legal, a exemplo da licença **para o serviço militar e do afastamento**

**para compor júri**, previstos respectivamente nas Leis nº 4.375, de 17 agosto de 1964, e nº 11.689, de 09 de junho de 2008?

II - O servidor que eventualmente venha a assumir um cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão de sua carreira deve ter esse tempo contado para fins de contagem do período de estágio probatório, ainda que não esteja no efetivo exercício das atribuições do seu cargo efetivo? Em caso positivo, o que diferencia essa situação do servidor que esteja na mesma condição em outro órgão ou entidade?

III - Considerando as dúvidas apresentadas, é possível delimitar critérios que possam ser utilizados a fim de identificar as ausências, afastamentos e licenças, no âmbito da Administração Pública Federal, que se classifiquem como situações específicas de cada servidor público e, portanto devem suspender a contagem do estágio probatório ou aquelas que afetem generalizadamente os servidores, ainda que não sejam usufruídas concomitantemente, a exemplo de feriados e finais de semana, e que não devem suspender a referida contagem? e

IV - O rol exemplificativo com as hipóteses de suspensão e não suspensão do estágio probatório dos servidores públicos, **de que trata o item 18 desta nota técnica**, encontra-se em consonância com o entendimento da Advocacia-Geral da União-AGU, consubstanciado no referido Parecer?

5. Ato contínuo, a PGFN emitiu o PARECER SEI Nº 17376/2020/ME, de 11 de novembro de 2020 (11459731), por intermédio do qual apresentou respostas aos questionamentos, nos termos abaixo, com a proposta de remessa dos autos à Consultoria-Geral da União (CGU/AGU), para que avaliasse, especialmente, as respostas assentadas nos itens 19 e 20 do mesmo Parecer.

(...)

19. **Teria alguma relevância jurídica, para fins de cômputo do período do estágio probatório, o fato de o servidor ser afastado para cumprir obrigações, fora do órgão ou da entidade, por imposição legal, a exemplo da licença para o serviço militar e do afastamento para compor júri, previstos respectivamente nas Leis nº 4.375, de 17 agosto de 1964, e nº 11.689, de 09 de junho de 2008?**

**Resposta:** conforme se depreende do Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, observa-se que a única exceção apresentada às regras de suspensão do estágio probatório, quando se refere a situações específicas e particulares de cada servidor, são as licenças maternidade, paternidade e adotante, porquanto fundamentadas no texto constitucional, sendo consideradas como direitos fundamentais sociais do trabalhador previstas no art. 7º, XVIII e XIX, e aplicáveis aos servidores públicos por força do art. 39, §3º, da Constituição. Assim, de acordo com o critério estabelecido no supracitado Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, a licença para o serviço militar e o afastamento para compor júri, a despeito de serem obrigatórios e não dependerem de anuência do servidor, por não estarem inseridos na generalidade, ou seja, por não alcançarem indistintamente todos os servidores, a princípio, suspendem o estágio probatório. Nesse sentido, ressalta-se que o Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, em seu item 31, explicitou que o afastamento para o serviço militar suspende o estágio probatório, a saber:

31. Isto é, todos os afastamentos, ausências que forem comuns a todos os servidores são considerados efetivo exercício, por constituírem afastamentos naturalmente previstos e certos de ocorrer durante o período do estágio probatório. Como, por exemplo, os dias de feriados, o descanso semanal remunerado e o período das férias, seriam hipóteses que não suspenderiam o prazo do estágio probatório, uma vez que fazem parte do dia a dia de 100% dos servidores públicos. Logo, não devem computar como prazo de estágio probatório os períodos transcorridos em razão de situações específicas, particulares de cada servidor (ex. mandato classista, **serviço militar**, afastamento em razão do casamento, exercício de cargo

em comissão ou equivalente, em órgão distinto da sua carreira e etc).

Não obstante, **sugere-se o encaminhamento dos autos à CGU/AGU, para manifestação sobre este tópico**, a fim de ratificar, se for o caso, o entendimento acima apresentado no sentido de que, mesmo em hipóteses de licenças ou afastamentos decorrentes de imposição legal, que não dependem da concordância do servidor, ocorre a suspensão do estágio probatório, quando tais ausências não forem comuns a todos os servidores.

20. **O servidor que eventualmente venha a assumir um cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão de sua carreira deve ter esse tempo contado para fins de contagem do período de estágio probatório, ainda que não esteja no efetivo exercício das atribuições do seu cargo efetivo? Em caso positivo, o que diferencia essa situação do servidor que esteja na mesma condição em outro órgão ou entidade?**

**Resposta:** segundo expressamente consignado no item 31 do Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU “*não devem computar como prazo de estágio probatório os períodos transcorridos em razão de situações específicas, particulares de cada servidor (ex. mandato classista, serviço militar; afastamento em razão do casamento, exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão distinto da sua carreira e etc)” (destacou-se). Portanto, considerando que no próprio Parecer restou afirmado categoricamente que não deve computar como prazo de estágio probatório o período em que o servidor estiver em exercício em cargo em comissão ou equivalente, com a seguinte ressalva “**em órgão distinto da sua carreira**”, conclui-se, a *contrário sensu*, e salvo melhor juízo, que o servidor que venha assumir um cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão de sua carreira, por não estar enquadrado nessa ressalva, deve, assim, ter esse tempo contado para fins de contagem do período de estágio probatório.*

Nesse ponto, nota-se que o item 4 do Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU fez menção ao entendimento constante do Parecer nº 79/2011/DECOR/CGU/AGU, no sentido de que o servidor cedido para ocupação de cargo em comissão fora do seu órgão não poderia ser avaliado nem pelo órgão cessionário e tampouco pelo órgão de origem, por estar fora dos seus quadros, e em vista disso, o estágio probatório deveria ficar suspenso até o retorno do servidor. Diante desse entendimento, dessume-se que o que diferencia a situação de o servidor estar exercendo cargo em comissão dentro do órgão de sua carreira ou em outro órgão ou entidade, no entender da AGU, é o fato de que, estando em cargo comissionado dentro do próprio órgão a que pertence, este teria condições efetivas de avaliá-lo durante o curso do estágio probatório, ao passo em que, estando fora de seus quadros, o órgão de origem não teria condições de avaliar o seu desempenho no cargo, sendo vedada a sua realização pelo órgão ou entidade cessionária.

**Contudo, recomenda-se o envio dos autos para manifestação da CGU/AGU, a fim de ratificar ou não a interpretação ora exposta a respeito do entendimento consignado no Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU.**

21. **Considerando as dúvidas apresentadas, é possível delimitar critérios que possam ser utilizados a fim de identificar as ausências, afastamentos e licenças, no âmbito da Administração Pública Federal, que se classifiquem como situações específicas de cada servidor público e, portanto devem suspender a contagem do estágio probatório ou aquelas que afetem generalizadamente os servidores, ainda que não sejam usufruídas concomitantemente, a exemplo de feriados e finais de semana, e que não devem suspender a referida contagem?**

**Resposta:** tais critérios encontram-se bem delimitados no Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU. De acordo com a referida manifestação, todas as ausências, afastamentos e licenças que alcancem generalizadamente todos os servidores, ainda que possam ocorrer em momentos distintos, como no caso das férias, por exemplo, devem ser computados como período de estágio probatório. Lado outro, os afastamentos decorrentes de situações específicas, particulares de cada servidor (ex: mandato classista, serviço militar, afastamento em razão do casamento, licença para tratamento de saúde, etc),

consideram-se causas suspensivas do estágio probatório, à exceção das licenças maternidade, paternidade e adotante, como visto.

**2. O rol exemplificativo com as hipóteses de suspensão e não suspensão do estágio probatório dos servidores públicos, de que trata o item 18 desta nota técnica, encontra-se em consonância com o entendimento da Advocacia-Geral da União-AGU, consubstanciado no referido Parecer?**

**Resposta:** Sim, entende-se que a classificação estabelecida na Tabela constante no item 18 da Nota Técnica SEI nº 32621/2020/ME encontra-se, em princípio, e salvo melhor juízo, em consonância com os critérios fixados no Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU e registrados no item 21 supra, alertando-se, contudo, que o mais adequado é dizer que tais hipóteses suspendem, e não interrompem o estágio, porquanto tratam-se de causas suspensivas. Nesse sentido, pode-se dizer que, em princípio, os seguintes afastamentos não suspendem o estágio probatório (coluna B da Tabela): as férias, os dias de feriado; o descanso semanal remunerado; as licenças à gestante, paternidade e adotante; e o exercício de cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão da carreira do servidor.

Noutro giro, aplicando-se os referidos critérios, entende-se que, em princípio, suspendem o estágio probatório os seguintes afastamentos, ausências e licenças (coluna A): por motivo em pessoa da família (art. 81, I); por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro (art. 81, II); para o serviço militar (art. 81, III), para atividade política (art. 81, VI); para participação em curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal (art. 20, § 4); para exercício de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou mandato de Prefeito (art. 94, I e II); para exercício de mandato eletivo de vereador, não havendo compatibilidade de horário (art. 94, III, b); para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere (art. 96); para exercício de cargo em comissão ou equivalente em órgão distinto da carreira do servidor (art. 20, § 3º); licenças para tratamento da própria saúde do servidor (art. 102, VIII, b); júri e outros serviços obrigatórios por lei (art. 102); missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento (art. 102, VII); para doação de sangue (art. 97, I); afastamento para casamento (art. 97, III, a); para alistamento ou recadastramento eleitoral (art. 97, II); para deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18 (art. 102, IX); por falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos (art. 97, III, b); licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional (art. 102, VIII, d); faltas injustificadas; participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional no País ou no Exterior (art. 102, X); penalidade de suspensão, em decorrência de PAD, não convertida em multa (arts. 127, II, 130, 131, 141 e 145); afastamento do exercício do cargo por medida cautelar (art. 147); e afastamento por motivo de prisão (art. 229).

Além disso, eventuais outros afastamentos não incluídos na lista elaborada pelo órgão consultante (item 18 da Nota Técnica SEI nº 32621/2020/ME) devem seguir o mesmo parâmetro já apontado, conforme item 21 supra.

6. Por sua vez, o Departamento de Coordenação e Orientação Jurídicos da Consultoria-Geral da União em exame ao Parecer SEI nº 17376/2020/ME (11459731) expediu a NOTA nº 00245/2020/DECOR/CGU/AGU (16498204), aprovada pelo DESPACHO nº 00008/2021/SUBCONSU/CGU/AGU, de 14 de junho de 2021, da qual destacam-se os seguintes excertos:

(...)

11. Na espécie, os esclarecimentos prestados pela PGFN à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia - SGP-ME e, na sequência, submetidos à apreciação da Consultoria-Geral da União, recaem sobre a interpretação do entendimento do Parecer nº 4/2017/CNUDECOR/CGU/AGU, aprovado pelo Advogado-Geral da União, que tratou da suspensão do estágio probatório.

12. Conforme se buscará a seguir demonstrar, não há reparos a fazer nas conclusões apresentadas pela PGFN, porquanto alinhadas ao entendimento adotado no Parecer nº



4/2017/ CNUDECOR/CGU/AGU.

13. Conforme visto, a SGP-ME indagou se "teria alguma relevância jurídica, para fins de cômputo do período do estágio probatório, o fato de o servidor ser afastado para cumprir obrigações, fora do órgão ou da entidade, por imposição legal, a exemplo da licença para o serviço militar e do afastamento para compor júri, previstos respectivamente nas Leis nº 4.375, de 17 agosto de 1964, e nº 11.689, de 09 de junho de 2008?"

14. A PGFN destacou que de acordo com o Parecer a "única exceção apresentada às regras de suspensão do estágio probatório, quando se refere a situações específicas e particulares de cada servidor, são as licenças maternidade, paternidade e adotante, porquanto fundamentadas no texto constitucional". Com isso, asseverou que "a licença para o serviço militar e o afastamento para compor júri, a despeito de serem obrigatórios e não dependerem de anuência do servidor, por não estarem inseridos na generalidade, ou seja, por não alcançarem indistintamente todos os servidores, a princípio, suspendem o estágio probatório".

15. De fato, o referido Parecer ressalta que somente as situações que alcancem indistintamente todos os servidores podem ser computadas como período de estágio probatório. Diversamente, situações específicas de cada servidor serão consideradas causas suspensivas do estágio probatório. São exemplos destas, dentre outras, a participação no serviço militar e em júri. Desta forma, afigura-se que o fato de a norma ser impositiva quanto a essas participações não altera o entendimento sustentado no Parecer, que leva em consideração a situação em si da licença ou do afastamento e não a natureza da norma que a disciplina. Ademais, não se pode olvidar que todas as licenças ou afastamentos decorrem de previsão legal.

16. A SGP-ME questionou ainda se "o servidor que eventualmente venha a assumir um cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão de sua carreira deve ter esse tempo contado para fins de contagem do período de estágio probatório, ainda que não esteja no efetivo exercício das atribuições do seu cargo efetivo? Em caso positivo, o que diferencia essa situação do servidor que esteja na mesma condição em outro órgão ou entidade?"

17. No que respeita a essa indagação a PGFN destacou que de acordo com o "expressamente consignado no item 31 do Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU *"não devem computar como prazo de estágio probatório os períodos transcorridos em razão de situações específicas, particulares de cada servidor (ex. mandato classista, serviço militar, afastamento em razão do casamento, exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão distinto da sua carreira e etc)"*. Com isso, concluiu, que "a contrário sensu, e salvo melhor juízo, que o servidor que venha assumir um cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão de sua carreira, por não estar enquadrado nessa ressalva, deve, assim, ter esse tempo contado para fins de contagem do período de estágio probatório".

18. Mais adiante, destacou que o Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU ao exortar o entendimento do Parecer nº 79/2011/DECOR/CGU/AGU deixa a entender "que o que diferencia a situação de o servidor estar exercendo cargo em comissão dentro do órgão de sua carreira ou em outro órgão ou entidade, no entender da AGU, é o fato de que, estando em cargo comissionado dentro do próprio órgão a que pertence, este teria condições efetivas de avaliá-lo durante o curso do estágio probatório, ao passo em que, estando fora de seus quadros, o órgão de origem não teria condições de avaliar o seu desempenho no cargo, sendo vedada a sua realização pelo órgão ou entidade cessionária".

19. Essa interpretação, pelo que se infere, alinha-se ao entendimento sufragado no Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, que afastou para fins de estágio probatório, o período de exercício de cargo em comissão ou equivalente em órgão distinto da carreira do servidor, deixando a entender a possibilidade de sê-lo computado na hipótese desse exercício ocorrer no órgão da própria carreira. Sobre este aspecto convém destacar que tratou o Parecer nº 79/2011/DECOR/CGU/AGU, aprovado pelo Consultor-Geral da União (NUP 00887.000386/2015-16, seq. 4), seguem os excertos:

(...)

25. Dessa maneira, a dúvida que então existia a respeito da possibilidade de cessão hoje seria facilmente espancada pela mera leitura do disposto no art. 7º, V, da Lei nº 11.890/2009, que a autoriza expressamente:

Art. 7º Os integrantes das Carreiras e os titulares de cargos a que se referem os [incisos I, II, III e V do caput e o § 1º do art. 1º da Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006](#), somente poderão ser cedidos ou ter exercício fora do respectivo órgão de lotação nas seguintes hipóteses:

(...)

V - exercício de cargo em comissão nos órgãos da Advocacia-Geral da União, da Procuradoria-Geral Federal, da Procuradoria do Banco Central do Brasil e da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional;

26. Essa parcial superação do Parecer AGU nº GQ-162 leva a concluir que ele deve ser interpretado sob esse novo contexto normativo, ou seja, no qual a cessão buscada é de um servidor de órgão vinculado à AGU para outro que lhe pertence diretamente.

27. Nesse diapasão, quando nele se afirma que a aptidão para o cargo a que corresponde o estágio probatório.

(...) é averiguada, di-lo a Lei n. 8.112, mediante a aferição da assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade, fatores verificáveis quando o servidor encontra-se no exercício tanto do cargo efetivo quanto no cargo em comissão, notando-se maior responsabilidade e complexidade das atribuições ligadas ao último, que, em princípio, exige atuação funcional mais intensa e proporciona melhores condições para medir-se a qualificação do estagiário.

**Há de se interpretar que o cargo comissionado indigitado pertence à própria instituição à que está ligado o servidor, in casu, a AGU. Vale dizer, que a aferição dos critérios para aprovação no estágio probatório só é possível, no caso de cessão para exercício de cargo em comissão, quando este cargo pertencer à mesma estrutura organizacional (órgão ou entidade) do cargo efetivo.**

28. Do mesmo modo, quando sustenta que

Em face da conclusão de que o servidor investido em qualquer cargo de confiança, incluídos os de provimento em comissão, classificados nos níveis DAS-100.1, DAS-100.2 e DAS-100.3, são avaliáveis, a exemplo do que o demonstra o próprio § 3º do citado art. 20 (permite a investidura de estagiário em qualquer cargo ou função de confiança, desde que este e o servidor pertençam ao mesmo órgão ou entidade), exsurge, com clareza meridiana, que as restrições aludidas no item anterior são respeitantes mais à cessão e menos à conveniência de facultar-se ao servidor que se afaste do exercício do cargo efetivo, em razão do qual esteja submetido ao estágio, porquanto este em nada é inviabilizado por medida tal, mormente em se considerando a ficção jurídica de que o desempenho de cargo ou função de confiança reputa-se como de real trabalho no cargo efetivo (v. o art. 102, inciso II, da Lei n. 8.112).

**deve-se compreender que, para efeito de estágio probatório, somente o desempenho de cargo ou função de confiança dentro do próprio órgão ou entidade deve ser considerado de efetivo exercício.**

20. Verifica-se, pois, que o entendimento adotado está respaldado na regra contida no § 3º do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990. 21.

À vista do exposto, opina-se que a interpretação conferida pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, no Parecer SEI nº 17376/2020/ME, a respeito das dúvidas suscitadas pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, na Nota Técnica SEI nº 32621/2020/ME, sobre as implicações no cômputo do período do estágio probatório do afastamento do servidor para cumprir obrigações impostas pela lei, a exemplo da licença para o serviço militar e para participar de júri e, no caso em que assume cargo em comissão ou equivalente no âmbito do órgão de sua carreira ou fora deste, está alinhada àquela

aprovada no bojo do PARECER n° 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU e do Parecer n° 79/2011/DECOR/CGU/AGU.

7. Frente ao questionamento acerca da existência de relevância jurídica para fins de cômputo do período do estágio probatório relativo ao afastamento para cumprir obrigações fora do órgão ou da entidade, por imposição legal, a exemplo da licença para o serviço militar e do afastamento para compor júri, previstos respectivamente nas Leis n° 4.375, de 17 agosto de 1964, e n° 11.689, de 09 de junho de 2008, a PGFN frisou excertos do Parecer n° 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, no qual se concluiu que as únicas situações que fogem às regras de suspensão do estágio probatório, quando se refere a situações específicas e particulares de cada servidor, são as licenças maternidade, paternidade e adotante, que são consideradas como direitos fundamentais sociais do trabalhador, previstas no art. 7º, XVIII e XIX da Constituição Federal e aplicáveis aos servidores públicos por força do art. 39, §3º, da Carta Magna de 1988.

8. Esclareceu, inclusive, que conforme o critério estabelecido no Parecer n° 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, a licença para o serviço militar e o afastamento para compor júri, embora sejam obrigatórios e não dependam de anuência do servidor, por não estarem inseridos na generalidade, ou seja, por não alcançarem indistintamente todos os servidores, a princípio, suspendem o estágio probatório, dando ênfase ao contido no item 31 do referido Parecer, que explicitou que o afastamento para o serviço militar suspende o estágio probatório.

9. Em resposta ao questionamento acerca de servidor que eventualmente venha a assumir um cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão de sua carreira ter esse tempo contado para fins de contagem do período de estágio probatório, ainda que não esteja no efetivo exercício das atribuições do seu cargo efetivo e o que diferencia essa situação do servidor que esteja na mesma condição em outro órgão ou entidade, a PGFN fundamentou o seu entendimento na evidência extraída do item 4 do Parecer n° 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU que fez menção ao entendimento constante do Parecer n° 79/2011/DECOR/CGU/AGU, no sentido de que o servidor cedido para ocupação de cargo em comissão fora do seu órgão não poderia ser avaliado nem pelo órgão cessionário e tampouco pelo órgão de origem, por estar fora dos seus quadros, por conta disso, o estágio probatório deveria ficar suspenso até o retorno do servidor.

10. Conforme se extrai do item 20 do Parecer SEI n° 17376/2020/ME, a análise jurídica a esse respeito leva a dedução de que o *"que diferencia a situação de o servidor estar exercendo cargo em comissão dentro do órgão de sua carreira ou em outro órgão ou entidade, no entender da AGU, é o fato de que, estando em cargo comissionado dentro do próprio órgão a que pertence, este teria condições efetivas de avaliá-lo durante o curso do estágio probatório, ao passo em que, estando fora de seus quadros, o órgão de origem não teria condições de avaliar o seu desempenho no cargo, sendo vedada a sua realização pelo órgão ou entidade cessionária."*

11. Quanto aos critérios que devem ser utilizados a fim de identificar as ausências, afastamentos e licenças, no âmbito da Administração Pública Federal, como situações específicas de cada servidor público e assim suspender a contagem do estágio probatório ou aquelas que afetem generalizadamente os servidores, ainda que não sejam usufruídas concomitantemente, a exemplo de feriados e finais de semana, e que não devem suspender a referida contagem, nota-se que a PGFN reforçou a observância às disposições constantes no item 31 do Parecer n° 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU.

12. Por fim, a PGFN entendeu que a classificação exemplificativa demonstrada na Tabela constante no item 18 da Nota Técnica SEI n° 32621/2020/ME encontra-se, em princípio, *s.m.j.*, em consonância com os critérios determinados no Parecer n° 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU. Todavia, alertou que o mais adequado seria *"dizer que tais hipóteses suspendem, e não interrompem o estágio, porquanto tratam-se de causas suspensivas."*

13. A esse respeito, torna-se pertinente resgatar os excertos do Parecer n° 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, transcritos a seguir:

(...)

**e) Rol do §5º do art. 20 como exemplificativo e não taxativo.**

27. Sendo a estabilidade mera expectativa de direito, condicionada à realização de avaliação de desempenho, com resultado positivo, e se inexistente escoramento no art. 41 da Constituição Federal para realização da apuração do desempenho por prazo inferior a três anos, não vislumbramos outra conclusão senão interpretar o rol do §5º do art. 20, da Lei nº 8.112/90 como exemplificativo.

28. Neste sentido, já defendia o jurista administrativista Carlos Ari SundFeld, antes da Emenda Constitucional nº 19/99, por entender que o art. 41 na redação original já não permitia contagem de tempo fictício ou arremedos de avaliação de desempenho. Para ele todo o tempo de afastamento, ausência ou licença do cargo não deveria ser contado como período de estágio probatório. Senão vejamos:

"Se isso é verdade, há de seguir-se a constatação de que nem o legislador nem o administrador podem renunciar aos poderes conferidos para o cumprimento desse dever de avaliação.

Destarte, seria afrontoso à Constituição: a) **deixar de fazer a avaliação**, concedendo a estabilidade imediata (o que ocorreria, em muitos casos, se admitida a contagem, como se prestado no estágio probatório, de tempo anterior de serviço, público ou privado); e b) **diminuir o prazo de avaliação** (o que ocorreria, tanto se permitindo o cômputo de tempo anterior, como se tolerada a integralização do estágio com períodos de afastamentos ocorridos após o ingresso). Em ambas as hipóteses, o interesse público, constitucionalmente qualificado, de que os servidores sejam avaliados de modo real por dois anos, como condição da aquisição de estabilidade, estaria sendo preterido em nome do interesse dos servidores beneficiados.

Daí a conclusão de que só podem ser computados, para fins de integralização do estágio probatório, os períodos de exercício real, efetivo, concreto, no específico cargo em que o servidor tenha sido admitido. Daí, também, a impossibilidade de cômputo de tempo de exercício ficto, mesmo que, para outros fins (como aposentadoria, adicional por tempo de serviço, férias etc), o legislador o considere como de efetivo exercício.

**Assim, não podem ser contados:**

a) **Tempo de serviço prestado a outras entidades, públicas ou particulares** - pois, não correspondendo a exercício ocorrido na entidade que deve avaliar o interessado, sua consideração equivaleria a suprimir toda e qualquer avaliação;

b) **Tempo de serviço prestado à mesma entidade, em cargo diverso daquele a que se refere o estágio probatório**, pois, na avaliação, deve ser confrontada a qualificação do servidor para o exercício de cargo certo, ao qual concorreu, não para qualquer cargo (seria intolerável, realmente, confirmar alguém no cargo de Procurador do Estado apenas porque, anteriormente, provou bem na função de escriturário);

c) **Tempo de serviço prestado à mesma entidade, em função semelhante à do cargo objeto do estágio probatório, mas em condição jurídica distinta** (isto é, como temporário, prestador de serviço, celetista, etc.) - pois a permanência durante esse lapso de tempo jamais pode ser considerada como reconhecimento da aptidão para aquisição de estabilidade, eis que esse efeito não derivava do exercício;

d) **Tempo de afastamento, licença ou ausência do cargo - pois, nesse período, o servidor não está no efetivo exercício do cargo no qual deve ser avaliado.**" (Grifo no original)

29. Após o advento da Emenda Constitucional nº 19/99, entendemos que não há mais margem interpretativa que possibilite convivermos com ficções jurídicas acerca do que consiste tempo de efetivo exercício para fins de estágio probatório. O que importa dizer que, à luz da Constituição, o rol do §5º do art. 20, da Lei nº 8.112/90 deve ser interpretado de maneira exemplificativa. Por consequência, entendemos que **todos os afastamentos e licenças que não alcancem generalizadamente todos os servidores não devem ser computados período de estágio probatório**. É o que leciona Carlos Ari SundFeld, *in verbis*:

"Por isso, tendo a afirmar que, afora as ausências que, desde logo, se pode tomar como normais (nos dias de descanso e feriado e nas férias regulamentares do respectivo exercício), todas as demais devem ser consideradas como períodos em que o servidor não está, para fins de estágio probatório, no efetivo exercício."

30. No mesmo sentido, leciona o administrativista baiano Paulo Modesto, *in verbis*:

"Nesse sentido, será efetivo exercício **o tempo em que o servidor exercita a sua função integrado na atividade normal da Administração**, entendendo-se esse exercício tanto o período de dedicação direta às funções do cargo quanto o período no qual o servidor em



estágio probatório permaneça à disposição da Administração, à semelhança dos demais servidores, para o desempenho de suas funções. **O efetivo exercício é o exercício possível dos períodos de atividade regular do serviço e nos marcos do regime normal de trabalho dos servidores em geral.**

Tempo de exercício efetivo é o tempo dedicado à administração, tenha ou não esta expediente de trabalho. Havendo expediente, o tempo de efetivo exercício conta-se em serviço, porque há serviço. Não havendo expediente, por determinação Legal, que alcance à generalidade dos agentes, há mera disponibilidade para o serviço, o único exercício possível neste contexto para qualquer servidor em estágio. Por isso, deve ser reconhecido como efetivo exercício, para fins de integralização do estágio probatório, o descanso semanal remunerado, os dias de feriado, bem como **todos os dias de inatividade que alcancem generalizadamente os servidores da administração.**

É frequente que a lei trate como ficção inclusive esses períodos como inatividade normal da administração. Não importa. Não será ficção, mas efetivo exercício, sem qualquer burla ao texto constitucional.

Não deve ser computado no estágio probatório, porém, o período transcorrido em razão de situações específicas, particulares, que afastem de modo especial (individualizado) o agente do serviço quando há serviço, isto é, quando existe funcionamento normal da administração. Exemplo: afastamentos em razão de serviço militar, licença para trato de assunto particular, desempenho de mandato classista, licença gestante, exercício de mandato eletivo, afastamentos em razão de casamento, luto, acidente ou doença.

**O direito a férias anuais constitui situação à parte.** O gozo de férias pelo agente em estágio probatório não ocorre em situação de inatividade geral da administração, salvo a hipótese de férias coletivas, mas tampouco caracteriza situação peculiar, particular ou individualizada do agente em período de prova. As férias constituem direito reconhecido a todos os trabalhadores, ocupantes de cargos ou empregos (CF, art. 7º, XVII, c/c art. 39, §3º) e que todos devem poder gozar. Trata-se de período que deve também ser considerado como de efetivo exercício, uma vez que o servidor usufrui um direito constitucional reconhecido todos os agentes públicos, segundo uma programação definida pela própria Administração, e permanece à disposição da administração, **sem particularizar a sua situação de afastamento em face dos demais agentes públicos."**

31. Isto é, todos os afastamentos, ausências que forem comuns a **todos** os servidores são considerados efetivo exercício, por constituírem afastamentos naturalmente previstos e certos de ocorrer durante o período do estágio probatório. Como, por exemplo, os dias de feriados, o descanso semanal remunerado e o período das férias, seriam hipóteses que não suspenderiam o prazo do estágio probatório, uma vez que fazem parte do dia a dia de 100% dos servidores públicos. Logo, não devem computar como prazo de estágio probatório os períodos transcorridos em razão de situações **específicas**, particulares de cada servidor (ex. mandato classista, serviço militar, afastamento em razão do casamento, exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão distinto da sua carreira e etc). "

[...]

47. Examinando o parecer acima, observa-se que os fundamentos lançados até o parágrafo 34 (os itens I, II, e III da ementa) merecem ser revisados, tendo em vista que numa visão holística acerca do estágio probatório e suas causas suspensivas, verifica-se que aqueles fundamentos, que convergem no sentido do rol do §5º do art. 20 ser taxativo, não são aplicáveis à espécie.

48. Assim, a interpretação exemplificativa do rol do §5º do art. 20, da Lei 8.112/90 não afronta o princípio da legalidade, uma vez que, *in casu*, interpretação exemplificativa será mera decorrência da interpretação sistemática do texto da lei em face do texto da norma constitucional. Isto é, da obrigatoriedade de congruência entre o texto da norma legal com o texto da norma constitucional. Por consequência, interpretar uma norma legal em consonância com a Constituição não pode ser comparado à desobediência ao princípio da legalidade. Interpretar de modo diverso seria o equivalente a alçar o texto legal a patamar hierárquico acima da norma constitucional, o que não é a finalidade do princípio da legalidade.

49. Além disso, a interpretação exemplificativa do rol do §5º do art. 20, da Lei 8.112/90 não implica em interpretação ampliativa de norma restritiva de direitos, vez que a estabilidade é mera expectativa de direito, conforme já exposto acima. Em outras palavras, não é vedada a interpretação ampliativa de norma restritiva de expectativa de direitos. Se a estabilidade é um direito futuro e incerto (depende de avaliação de desempenho positiva), os

direitos dela decorrentes também o são para o estagiário. Logo, não é adequado realizar interpretações sob a presunção absoluta de que o direito (estabilidade) será incorporado ao servidor público.

50. Ainda, o rol do art. 102 da Lei nº 8.112/90 acerca dos "afastamentos considerados como de efetivo exercício", não poderia ser interpretado para fins de se computar prazo no estágio probatório, conforme já exposto exhaustivamente neste parecer, haja vista que o rol não guarda congruência com o rol do §5º do art. 20, e deve ser interpretado em consonância com o art. 41, caput, e seu § 4º, da Constituição Federal.

51. Noutro lado, há que se reconhecer que as licenças maternidade, paternidade e adotante são de envergadura constitucional, uma vez que estão previstas no art. 7º, XVIII e XIX da Constituição. E não é só, tais licenças são consideradas cláusulas pétreas, visto que estão topograficamente no Capítulo II - DOS DIREITOS SOCIAIS da Carta Magna. Isto é, são considerados direitos fundamentais sociais do trabalhador, alcançados pelos servidores públicos por meio da §3º do art. 39 da Constituição:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social;

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

(...)

Art. 39.....

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

52. Assim, o questionamento que faz é: o status constitucional de direitos fundamentais das licenças maternidade, paternidade e adotante é suficiente para excepcionar tais licenças a ponto de serem consideradas como causas supralegais não suspensivas do estágio probatório?

53. Se confrontarmos diretamente norma constitucional com norma constitucional (art. 41, §4º, da CF/88), tende a prevalecer a norma constitucional de maior camada de imutabilidade, por constituir um direito fundamental (princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais). E, na qualidade de direito fundamental, os Poderes Públicos devem criar, executar e manter normas, órgãos e procedimentos para a sua efetiva realização, de modo que é dever da Administração Pública criar todas as condições ao pleno desfrute das licenças à gestante, ao (à) adotante e à licença paternidade.

54. Além disso, como aduziu o Parecer Plenário nº 003/2016/CNU-Decor/CGU/AGU, a distinção dos prazos das licenças maternidade e paternidade provoca distorção de tratamento entre homens e mulheres durante o estágio probatório, de modo que estas irremediavelmente concluíram o estágio mais de cinco meses após os homens, o que, além de criar distinção indesejada entre homens e mulheres no exercício do serviço público, pode configurar uma intromissão indevida no planejamento familiar, vez que pode influir na decisão do casal acerca de gestações durante o triênio avaliativo, em colisão com o princípio da livre decisão do casal acerca do planejamento familiar, previsto no §7º do art. 226, da Constituição:

§7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

55. Neste ponto cabe atentar que tais licenças, diferentemente dos outros afastamentos, não se limitam a proteger seus titulares, mas, fundamentalmente, visam assegurar o adequado desenvolvimento físico e psíquico dos neonatos ou adotados. Este é um dos motivos, senão o principal, para tais licenças terem sido alçadas à qualificação de direito fundamental dos trabalhadores, por isso, objeto de proteção integral do Estado.

56. Por consequência, essas licenças são exceções que confirmam a regra proposta neste parecer: de que apenas as ausências, afastamento e licenças que forem comuns a todos os servidores públicos, serão computadas dentro do prazo do estágio probatório, uma vez que fazem parte da jornada natural de todos os servidores públicos federais. Em que pese as licenças maternidade, paternidade e adotante sejam consideradas como afastamentos específicos (que não são gozadas por todos os servidores), é vedado ao Estado criar qualquer espécie de influência aos legitimados acerca da decisão de gozar ou não das mesmas, pelas razões já expostas acima.

57. Assim, diante das razões acima e daquelas explicitadas no Parecer Plenário nº 003/2016/CNU-Decor/CGU/AGU (a partir do parágrafo 35), admite-se que as licenças maternidade, paternidade e adotante não sejam causas suspensivas do estágio probatório. Com efeito, na prática, o período referente ao gozo de tais licenças obviamente não será objeto de avaliação de desempenho (como ocorre, por exemplo, no período do gozo das férias), uma vez que a *mens legis* do art. 41, da Constituição Federal veda avaliações fictícias de desempenho."

14. Relevante observar que o precitado Parecer asseverou que a interpretação exemplificativa do § 5º do art. 20, da Lei 8.112, de 1990, encontra-se ancorada constitucionalmente, tendo em vista que a expressão "efetivo exercício" previsto no art. 41 da Constituição Federal de 1988, tem sentido de exercício real; concluindo que só podem ser computados para fins de integralização do estágio probatório, os períodos de exercício real, efetivo e concreto, no exercício das atribuições do específico cargo em que o servidor tenha sido admitido.

15. Seguindo na mesma linha de pensamento, o parecerista enfatizou que muito embora não haja, no âmbito do estatuto dos servidores públicos civis da União, uma definição expressa de "efetivo exercício", o disposto no art. 15 da Lei nº Lei 8.112, de 1990, de que "Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança" corresponde à qualificação prevista no art. 41 da CF/88 a ponto de considerá-lo como o exercício *real* das atribuições do respectivo cargo público.

16. Chegou-se também ao entendimento que o art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990, que enumera as hipóteses de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, deve ser interpretado em consonância com o texto constitucional, e não o contrário, sendo que esse rol não guarda congruência com o rol do §5º do art. 20 da mesma Lei, de modo que aqueles prazos de afastamentos não devem ser interpretados como de efetivo exercício para fins de se computar o prazo de estágio probatório.

17. Nessa perspectiva, julgou-se que todos os afastamentos e ausências que alcancem generalizadamente todos os servidores serão considerados na contagem de tempo para fins de cumprimento do estágio probatório, por constituírem afastamentos naturalmente previstos e certos de ocorrer durante o período do estágio probatório, a exemplo dos dias de feriados, o descanso semanal remunerado e o período das férias, que não suspendem o prazo do estágio probatório, haja vista que fazem parte do dia a dia de 100% (cem por cento) dos servidores públicos. Por outro lado, realçou que não devem computar como prazo de estágio probatório os períodos transcorridos em razão de situações específicas, particulares de cada servidor (ex. mandato classista, serviço militar, afastamento em razão do casamento, exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão distinto da sua carreira e etc).

18. Por fim, considerou que as licenças maternidade, paternidade e adotante são de envergadura constitucional, visto que estão previstas no art. 7º, XVIII e XIX da Constituição. E mais ainda, que tais licenças são consideradas cláusulas pétreas, pois constam topograficamente no Capítulo II - DOS DIREITOS SOCIAIS da Carta Magna. Ou seja, são considerados direitos fundamentais sociais do trabalhador, alcançados também pelos servidores públicos por meio da §3º do art. 39 da Constituição Federal, de 1988, motivo pelo qual essas licenças devem ser computadas para fins de cumprimento do período de estágio probatório.

19. Importante frisar que com a aprovação do PARECER n. 04/2017/CNU/CGU/AGU, a primeira parte do Parecer Plenário nº 003/2016/CNU-Decor/CGU/AGU acabou sendo revogada, uma vez que o rol do §5º do art. 20, da Lei nº 8.112, de 1990 passou a ser interpretado como exemplificativo, e não mais como exaustivo.

20. Nesse contexto, a interpretação proferida no Parecer SEI nº 17376/2020/ME, reafirmada pela NOTA n. 00245/2020/DECOR/CGU/AGU (16498204), permite a esta Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoal aplicar o entendimento derivado do PARECER nº. 04/2017/CNU/CGU/AGU, de 29 de agosto de 2017 (2561859, fls. 38-52) da Câmara Nacional de Uniformização de Entendimentos Consultivos, da Consultoria-Geral da União, da Advocacia-Geral da União-CNU/CGU/AGU, aprovado em 15 de março de 2019 por meio do Despacho nº 240/2019/GAB/CGU/AGU na direção de que: i) as causas suspensivas do estágio probatório previstas no § 5º do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, **possuem natureza exemplificativa e não taxativa**; ii) os afastamentos, ausências e licenças que alcançam indistintamente todos os servidores públicos devem ser

computados para fins de contagem do período de estágio probatório; iii) todas as licenças, as ausências e afastamentos, que decorram de situação específica de cada servidor, serão consideradas causas suspensivas do estágio probatório, à exceção das licenças maternidade, paternidade e adotante, bem como o exercício de cargo em comissão dentro do órgão da carreira do servidor.

21. A partir desse novo entendimento, torna-se insubsistente a Nota Técnica nº 118/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP (2561859, fls. 27-31), de 4 de agosto de 2015, que firmou o seguinte entendimento: *a) somente as hipóteses taxativamente arroladas no § 5º do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990 têm o condão de suspender o estágio probatório/confirmatório, de forma que as licenças e afastamentos considerados como de efetivo exercício na Lei nº 8.112, de 1990, não impedem a estabilização do servidor no cargo público, desde que observadas as regras avaliativas de desempenho.*

## CONCLUSÃO

22. Diante do todo o exposto e considerando o teor do PARECER SEI nº 17376/2020/ME, de 11 de novembro de 2020, da NOTA nº 00245/2020/DECOR/CGU/AGU e do PARECER nº. 04/2017/CNU/CGU/AGU, de 29 de agosto de 2017, da Câmara Nacional de Uniformização de Entendimentos Consultivos da Consultoria-Geral da União, da Advocacia-Geral da União-CNU/CGU/AGU, aprovado em 15 de março de 2019, esta Secretaria altera o entendimento, até então vigente, que a passa a ser o seguinte:

I - as causas suspensivas do estágio probatório previstas no § 5º do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, **possuem natureza exemplificativa e não taxativa;**

II - os afastamentos, ausências e licenças que alcançam indistintamente todos os servidores públicos devem ser computados para fins de contagem do período de estágio probatório; e

III - todas as licenças, ausências e afastamentos, que decorram de situação específica de cada servidor serão consideradas causas suspensivas do estágio probatório, à exceção das licenças maternidade, paternidade e à/ao adotante, o exercício de cargo comissionado no âmbito do órgão da carreira do servidor.

23. A partir desse entendimento e aplicando-se os critérios consolidados no supramencionado PARECER nº 04/2017/CNU/CGU/AGU, elenca-se a seguir algumas das ausências, licenças e afastamentos expressos na Lei nº Lei 8.112, de 1990, e aqueles que foram possíveis de identificar na mesma Lei como passíveis de suspender ou não o estágio probatório:

### a) **Suspendem o estágio probatório:**

- 1 - licença por motivo de doença em pessoa da família (art. 81, I);
- 2 - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro (art. 81, II);
- 3 - licença para o serviço militar (art. 81, III),
- 4 - licença para atividade política (art. 81, VI);
- 5 - afastamento para participação em curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal (art. 20, § 4);
- 6 - afastamento para exercício de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou mandato de Prefeito (art. 94, I e II);
- 7 - afastamento para exercício de mandato eletivo de vereador, não havendo compatibilidade de horário (art. 94, III, b);
- 8 - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere (art. 96);



- 9 - afastamento para exercício de cargo em comissão ou equivalente em órgão distinto da carreira do servidor (art. 20, § 3º);
- 10 - licenças para tratamento da própria saúde do servidor (art. 102, VIII, b);
- 11 - afastamento para compor júri e outros serviços obrigatórios por lei (art. 102);
- 12 - afastamento para missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento (art. 102, VII);
- 13 - ausência para doação de sangue (art. 97, I);
- 14 - ausência para casamento (art. 97, III, a);
- 15 - ausência para alistamento ou recadastramento eleitoral (art. 97, II);
- 16 - ausência em razão do deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18 (art. 102, IX);
- 17 - ausência por falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos (art. 97, III, b);
- 18 - licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional (art. 102, VIII, d);
- 19 - faltas injustificadas;
- 20 - ausência para participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional no País ou no Exterior (art. 102, X);
- 21 - penalidade de suspensão, em decorrência de PAD, não convertida em multa (arts. 127, II, 130, 131, 141 e 145);
- 22 - afastamento do exercício do cargo por medida cautelar (art. 147); e
- 23 - afastamento por motivo de prisão (art. 229).

**b) Não suspendem o estágio probatório:**

- 1 - férias regulamentares (art. 10, I);
- 2 - licença à gestante (art. 102, VIII, a);
- 3 - licença à paternidade (art. 102, VIII, a);
- 4 - licença à adotante (art. 102, VIII, a);
- 5 - os dias de feriados;
- 6 - o descanso semanal remunerado; e
- 7 - o exercício de cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão da carreira do servidor (art. 20, § 3º).

24. Em decorrência desse novo posicionamento, torna-se insubsistente a Nota Técnica nº 118/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP (2561859, fls. 27-31), de 4 de agosto de 2015.

25. Por fim, cabem aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC avaliar as situações ocorridas na vida funcional do servidor durante o estágio probatório a fim de identificar aquelas que podem ou não suspender a contagem do estágio probatório a partir do seguinte: **i)** os afastamentos, ausências e licenças que alcançam indistintamente todos os servidores públicos devem ser computados para fins de contagem do período de estágio probatório e; **ii)** todas as licenças, ausências e afastamentos, que decorram de situação específica de cada servidor, serão consideradas causas suspensivas do estágio probatório, à exceção das licenças maternidade, paternidade e adotante, bem como o exercício de cargo em comissão dentro do órgão da carreira do servidor. Entretanto, caso a análise dessas premissas no caso concreto resulte em dúvidas no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), as consultas podem ser encaminhadas a esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal nos termos da

Orientação Normativa SEGEP nº 07, de 17 de outubro de 2012, para que se possa garantir a aplicabilidade uniforme desse entendimento.

26. Isto posto, sugere-se seja dada ampla divulgação aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) do entendimento assentado na presente Nota Técnica e, ainda, o encaminhamento dos autos ao Departamento de Sistemas e Informações Gerenciais - DESIN para que avaliem eventuais necessidades de ajustes relativos aos sistemas informatizados de pessoal.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

**PAULO EDSON ROSÁRIO SILVA**

Assistente

De acordo. À consideração da Diretora do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal.

Documento assinado eletronicamente

**CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA**

Coordenadora

De acordo. À consideração do Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal.

Documento assinado eletronicamente

**MARIA DA PENHA BARBOSA DA CRUZ**

Diretora

Aprovo. Divulgue aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), conforme proposto.

Documento assinado eletronicamente

**SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL**

assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Maria da Penha Barbosa da Cruz, Diretor(a)**, em 30/06/2021, às 20:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Edson Rosário Silva, Assistente**, em 01/07/2021, às 08:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Coordenador(a)**, em 01/07/2021, às 10:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do



[Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.](#)

---



Documento assinado eletronicamente por **Leonardo José Mattos Sultani, Secretário(a)**, em 01/07/2021, às 22:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.](#)

---



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.economia.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **16530766** e o código CRC **BFF7F04A**.

---

Referência: Processo nº 00688.000752/2015-83.

SEI nº 16530766