



Nota Técnica SEI nº 9459/2023/MGI

Assunto: Consulta acerca da suspensão do estágio probatório de servidor movimentado pelo instituto da requisição.

Referência: Processo nº 18001.100095/2023-11.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Retornam os autos a esta Secretaria de Gestão de Pessoas e de Relações de Trabalho - SGPRT por intermédio do Parecer nº 00021/2023/CGLEP/CONJUR-MGI/CGU/AGU (SEI nº 31866295) da Consultoria Jurídica junto a este Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. No referido expediente a unidade jurídica analisou consulta deste Órgão Central do SIPEC relativa à suspensão do estágio probatório de servidor movimentado pelo instituto da requisição, indagação proveniente da Assessoria Técnica do Gabinete da Ministra desta Pasta, nos termos do Ofício SEI nº 822/2023/MGI, de 27 de janeiro de 2023.
2. Após análise, sugere-se a restituição do presente processo à Assessoria Técnica do Gabinete da Ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos para conhecimento e providências que entender cabíveis.

ANÁLISE

3. Ao se deparar com o questionamento contido no Ofício SEI nº 822/2023/MGI esta Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas - DECAR elaborou a Nota Técnica SEI nº 3299/2023/ME, de 07 de fevereiro de 2023 (SEI nº 31266391), da qual colaciona-se os seguintes excertos:

(...)

7. A avaliação e a aprovação no estágio estão condicionadas, ainda, à contagem ou não dos períodos de licenças e afastamentos que o servidor vier a usufruir nesse interstício. De acordo com a norma, será suspenso durante o usufruto de:

- a) licença por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, padrasto ou madrasta, ascendente, descendente, enteado colateral consanguíneo ou afim até o segundo grau civil, mediante comprovação por junta médica oficial;
- b) licença sem remuneração para acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado para outro ponto do território nacional ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo, por prazo indeterminado e sem remuneração;
- c) o período compreendido entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, sem remuneração;
- d) o afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou coopere, com perda total da remuneração; e
- e) a participação em cursos de formação decorrente da aprovação em concurso público.

8. Como se vê, essa Lei não elencou o instituto da requisição, seja ela irrecusável ou não, como uma das situações que ensejam a suspensão do estágio probatório. Nesse contexto, cabe trazer alguns dos posicionamentos adotados pelo Órgão Central do SIPEC, a exemplo do

Despacho S/nº, de 28 de agosto de 2008 (31457534), proferido nos autos do processo administrativo nº 71000.533146/2008-41, em resposta a consulta na qual se discutia a possibilidade de requisição de servidor público em estágio probatório. Vejamos:

(...)

2. Sobre o assunto, é preciso abordar as duas formas de movimentação do servidor no âmbito do serviço público federal sem alteração da sua lotação, que consta nos incisos I e II do art. 2º do Decreto nº 4.050, de 2001, que regulamenta o art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, que assim dispõe:

"Art. 1º Para fins deste Decreto considera-se:

I - requisição: ato irrecusável, que implica a transferência do exercício do servidor ou empregado, sem alteração da lotação no órgão de origem e sem prejuízo da remuneração ou salário permanentes, inclusive encargos sociais, abono pecuniário, gratificação natalina, férias e adicional de um terço;

II - cessão: ato autorizativo para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança, ou para atender situações previstas em leis específicas, em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, sem alteração da lotação no órgão de origem;"

3. Conforme exposto acima, a requisição tem características diversas da cessão, como por exemplo ser um ato irrecusável, ou seja, independe de ocupar um cargo em comissão ou função de confiança e não há prejuízo financeiro na sua remuneração, para atender a situações protegidas por leis específicas, como é o caso da Presidência da República (Lei nº 9.007, de 1995), a Advocacia-Geral da União - AGU, (Lei Complementar nº 73, de 1995), Justiça Eleitoral, (Lei nº 6.999, de 1982).

(...)

5. Do exposto acima, e diante da previsão legal a que foi conferida aquela entidade, não há que se questionar quanto a legalidade da requisição de servidores por parte daquela Secretaria. e quanto a dúvida levantada refere a um ato irrecusável, desde que exista previsão legal na forma de lei específica, como é o caso descrito, ainda que o servidor esteja em estágio probatório;

6. Corroborando com esse entendimento, encontra-se o PARECER AGU nº GQ 162, de 1998, cópia anexa.

(...)

9. Do Parecer AGU nº GQ 162, de 27 de agosto de 1998 (31457686), citado no Despacho em questão, que foi aprovado pelo Presidente da República em 15 de setembro de 1998, cita-se:

1. Em atenção à proposta formulada pelo Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social, a Presidência da República encaminhou o presente processo a esta Instituição, com vistas a elucidar se há "*possibilidade de Procurador Autárquico do Instituto Nacional do Seguro Social em estágio probatório exercer atividades ou ocupar cargo de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS de níveis 1,2 e 3 em órgãos de execução da Advocacia-Geral da União*", proposição a que anuiu a Consultoria Jurídica do MPAS, na forma do PARECER/MPAS/CJ nº 1.376/98 (fls. 5/12).

(...)

3. Relevante à determinação no sentido desse art. 20 o aspecto de que o estágio probatório destina-se a constar a aptidão e capacidade, aferidas por intermédio de mensuração objetiva da assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade com que se porta o servidor no exercício do cargo.

4. Esses critérios, a serem considerados na avaliação induzem, à conclusão de que o vocábulo "aptidão" foi utilizado, no transcrito art. 20, com a acepção léxica de "habilidade ou capacidade resultante de conhecimentos adquiridos: É notável sua aptidão como secretária" (Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa)

5. A esse propósito, cabe lembrar a opinião manifestada por De Plácido e Silva, ao dirimir o sentido que se atribui à afirmação de uma pessoa tem aptidão para exercer um cargo ou emprego: "acentua-se que tem idoneidade para seu exercício, o que significa que, além da capacidade jurídica, tem os demais requisitos indispensáveis para seu exercício, entre os quais os de ordem técnica: capacidade técnica" (Vocabulário Jurídico) (Os destaques são do original)

6. Aptidão tal 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.

7. Destarte, é escorreito asserir que são compatíveis o estágio probatório e a cessão do estágio para exercer cargo de confiança.

III

8. Isto posto, deve-se perquirir relativamente ao sentido do §3º do art. 20 da Lei n. 8.112, pois admite que o servidor submetido ao estágio:

a) exercer “quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação”; e

b) seja cedido a órgão ou entidade diverso daquele cujo quadro de pessoal pertence, apenas, “para ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS, de níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes”.

9. 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 respeitadas 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).

10. À sua vez, o art. 47 da Lei Complementar n 73, de 1995, atribui a esta Instituição o poder de recrutar servidores da Administração Federal, a fazer-se através do instituto da requisição, de maneira irrecusável, ex vi do art. 5º da Lei n. 8.682, de 1993. É irrelevante que o seja arregimentado a título de cessão ou de requisição: essencialmente, a Lei Complementar n. 73 colima o objetivo de garantir a colaboração dos servidores, proporcionando assim a esta AGU a mão-de-obra necessária ao desempenho de suas funções institucionais. Observe-se que a norma de categoria a ela inferior não pode criar óbice ao recrutamento, qualquer que seja a terminologia utilizada na regulamentação do afastamento de pessoal do órgão ou entidade a que pertence.

11. A limitação de ceder-se estagiário, a fim de exclusivamente “ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão no Grupo-Direção E Assessoramento Superiores – DAS, de níveis 6,5 e 4, ou equivalentes” (art. 20, § 3º da Lei n. 8.112), é inaplicável ao recrutamento de servidores pela AGU, sob a denominação de requisição ou cessão, posto que a lei ordinária não dispõe de poder para restringir ou estabelecer condições à incidência da Lei Complementar n. 73.

(...)

14. A preeminência de norma elaborada com o quórum qualificado, no concernente a lei de categoria inferior, é destacada pelo Supremo Tribunal Federal, na ementa do acórdão relativo ao Recurso Extraordinário n. 103.184 – SC, in D.J. de 18/4/86, pp. 5.992/3, *ipsis litteris*:

“Ministério Público do Estado de Santa Catarina. Antes da Emenda Constitucional nº 7, de 1977, a organização do Ministério Público era prevista em lei ordinária. Só em virtude da disposição do parágrafo [único acrescentando ao artigo 96 da Constituição Federal, a lei orgânica da instituição ascendeu à hierarquia de Lei Complementar, só podendo ser alterada ou revogada por outra lei complementar.

Normas de lei ordinária, atinentes à remuneração, podem ser revogadas por lei da mesma hierarquia”.

IV

15. A exegese dos arts. 20 da Lei n. 8.112 e 47 da Lei Complementar n. 73, combinado com o art. 5º da Lei n. 8.682, conduz ao resultado, indubitavelmente mais razoável e consentâneo com o interesse da Administração, de que servidor submetido a estágio probatório pode ser requisitado ou cedido para esta Advocacia-Geral da União, independentemente das atribuições a serem nela desempenhadas.

(...) (destacamos)

10. Nesse Parecer, que vincula toda a administração pública ao seu cumprimento, restou claro que os institutos de cessão e de requisição não são impeditivos para a movimentação do servidor em estágio probatório. E ainda, que a requisição, estando prevista em lei específica, como é do caso da Lei nº 9.007, de 1995, não pode ter a sua legalidade questionada. Diante desse entendimento, e tendo em vista a sua irrecusabilidade, tanto por parte do servidor quanto do órgão requisitado, não parece coerente que esse servidor, que não pode se esquivar de cumprir tal determinação, seja prejudicado em sua vida funcional com a suspensão da contagem do estágio probatório por cumprir uma situação que lhe foi imposta.

11. Ademais, ainda de acordo com esse Parecer, a contagem desse período para o servidor que esteja em exercício de cargo comissionado é uma ficção jurídica, ainda que no órgão ou entidade de origem, pois ele não estaria, de fato, no exercício das atribuições do seu cargo efetivo.

12. Diante desse entendimento, e considerando que independentemente da estabilidade no serviço público "ser uma mera expectativa de direito", como trazido em alguns pareceres, o fato é que na requisição, o servidor é movimentado por um ato discricionário e irrecusável, tanto a ele quanto para o órgão requisitado, para proporcionar ao requisitante a mão-de-obra necessária ao desempenho de suas funções institucionais. Junte-se a isso o fato de que apenas a Presidência da República pode efetivar requisições nominais, ou seja, indicar o servidor destinatário da requisição e que detém as competências necessárias para a realização das atividades que ensejam a sua movimentação. Tal possibilidade pode recair em servidor que esteja em estágio probatório e que reúna a expertise desejada.

(...)

15. Ainda no contexto do Parecer nº GQ 162, de 1998, cabe destacar excertos do Parecer nº 8497/2021/ME, de 16 de junho de 2021 (31458444) quando a PGFN, ao dispor acerca da manutenção da gratificação de desempenho ao servidor que retorna da requisição, concluiu:

(...)

III.I – Do tratamento a ser conferido ao servidor requisitado que retorna ao órgão de origem

15. A requisição, como define o art. 3º do Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017, é ato por meio do qual o servidor tem o seu local de exercício alterado independentemente da concordância do seu órgão ou entidade de origem:

Requisição

Art. 3º Na requisição, **não há necessidade de concordância do órgão ou da entidade de origem.**

§ 1º **A requisição implica a transferência do exercício do agente público, sem alteração da lotação no órgão de origem.**

§ 2º Exceto se houver disposição em contrário, aplicam-se à requisição todas as regras sobre cessão constantes deste Decreto. (Destaquei)

16. Existem diversas leis que conferem a autoridades distintas o poder de requisitar servidores. Cite-se, como exemplo, a Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993[4], a Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993[5], e a Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995[6], e a Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011 [7]. In verbis:

(...)

17. Além dessas, e de outras mais, **existe a Lei nº 9.007, de 1995**, na qual se fundou a requisição do servidor FELIPE AUGUSTO XAVIER, tratada nos presentes autos, e que diz:

Art. 2º As requisições de servidores de qualquer órgão ou entidade da Administração Pública Federal para a Presidência da República são irrecusáveis.

Parágrafo único. **Aos servidores requisitados na forma deste artigo são assegurados todos os direitos e vantagens a que faça jus no órgão ou entidade de origem, considerando-se o período de requisição para todos os efeitos da vida funcional, como efetivo exercício no cargo ou emprego que ocupe no órgão ou entidade de origem.**

18. A despeito de tratarem de requisições por autoridades diversas, todas essas normas têm em comum a previsão de que ao servidor requisitado serão assegurados todos os direitos e vantagens a que fizerem jus no órgão ou entidade de origem.

19. E assim é porque, por ser a requisição irrecusável, a vontade do servidor é irrelevante para a concretização do ato, que se dá no estrito interesse da Administração Pública. Desse modo, não seria razoável penalizar o servidor requisitado com a perda, ainda que momentânea, de direitos e vantagens que lhe são assegurados no seu órgão de origem quando a alteração do seu local de exercício se deu a sua revelia.

20. Nesse sentido, é elucidativo o seguinte excerto do Parecer nº 01680/2017/MZDA/CGJRH//CONJUR-MP/CGU/AGU, da Consultoria Jurídica junto a antigo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

13. Como já pontuado em outra oportunidade por esta Consultoria Jurídica, a requisição "foi concebida com vistas a alocar o servidor pertencente a um determinado órgão em um outro, a fim de atender interesses de natureza estritamente estratégica-política, como no caso de requisições da Presidência da República, ou para auxiliar aqueles órgãos que carecem de servidores, seja por não dotar de quadros próprios à época de sua constituição, a exemplo da Advocacia-Geral da União e da Defensoria Pública, seja para atender uma carência momentânea de servidores em determinados eventos, como no caso da Justiça Eleitoral" (PARECER n. 01396/2015/LBS/CGJRH/CONJUR-MP/CGU/AGU).

14. Assim, as hipóteses de requisição, dada a própria excepcionalidade do instituto, encontram-se expressamente previstas em leis específicas. São exemplos: Presidência da República – Lei n. 9.007, de 17 de março de 1995; Advocacia-Geral da União – Lei nº 8.682, de 14 de julho 1993; Defensoria-Pública da União – Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995; etc.

15. Em virtude do quanto explanado até o momento, podemos concluir que, como a requisição é um instituto à disposição da gestão administrativa, cujo escopo é proporcionar a oferta de recursos humanos a Instituições que deles necessitem "sem precisar recorrer a contratações externas, resultando, assim, no afastamento temporário do servidor público, titular de cargo efetivo ou emprego público, para exercício em outro órgão ou entidade, da mesma esfera de governo ou de esfera distinta, para anteder às situações estabelecidas em lei" (PARECER n. 01396/2015/LBS/CGJRH/CONJUR-MP/CGU/AGU), órgão requisitado não poderá fazer qualquer juízo de valor sobre a requisição, pois, uma vez preenchidos os requisitos previstos em lei, aquela deverá ser acatada, assegurando-se ao servidor afastado todos os direitos e vantagens inerentes ao cargo. (Destaquei)
(...)

29. A cessão, contudo, não se confunde com a requisição, por se tratar de ato autorizativo, isto é, por permitir recusa, como define o art. 2º, caput, do Decreto nº 9.144, de 2017: Art. 2º A cessão é o ato autorizativo pelo qual o agente público, sem suspensão ou interrupção do vínculo funcional com a origem, passa a ter exercício fora da unidade de lotação ou da estatal empregadora.

30. Isso não quer dizer, contudo, que as requisições de servidores não foram contempladas no art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990. Veja-se que o dispositivo em

questão elenca duas hipóteses nas quais o servidor poderá ter exercício em órgão ou entidade diverso do seu de origem: (i) para exercício de cargo em comissão ou função de confiança; e (ii) e em casos previstos em leis específicas. E é justamente nessa segunda hipótese que se inserem as requisições, vez que nada mais são do que situações previstas em leis específicas nas quais o servidor poderá ter exercício em órgão ou entidade diverso do seu de origem, porém, com uma peculiaridade: são irrecusáveis. (destacamos)

31. O próprio art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, em seu § 5º, faz referência a servidores requisitados, o que deixa ainda mais evidente que a sua intenção de abranger essa forma de alteração de exercício:

Art. 93...

§ 5º Aplica-se à União, em se tratando de empregado ou servidor por ela requisitado, as disposições dos §§ 1º e 2º deste artigo. (Destaquei)

32. Ademais, o Decreto nº 9.144, de 2017, ao regulamentar o art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, trata tanto da requisição como da cessão, assim como já o fazia o seu antecessor, o Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, cujo art. 1º distinguia a requisição da cessão[8] . Por relevante, veja-se suas ementas e seus preâmbulos:

33. Não restam dúvidas, assim, de que o art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, é considerando como dispositivo que abrange cessões e requisições.

(...)

(destaques do original)

16. Assim, não parece coerente que o servidor, que não pode se esquivar de cumprir tal determinação, seja prejudicado com a suspensão da contagem do estágio probatório por cumprir uma situação que lhe foi imposta.

17. O posicionamento desta Secretaria, anterior à discussão atual, é o de que haverá prejuízos à vida funcional do servidor em estágio probatório em outras situações que ensejarem a sua suspensão e não apenas em relação ao instituto da requisição. Essa razão motivou a expedição da Nota Técnica nº 118/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 4 de agosto de 2015 (31458435), na qual firmou-se o seguinte entendimento:

(...)

4. No precitado parecer a Consultoria-Geral da União, provocada pelo Conselho Superior da Advocacia-Geral da União, ao analisar caso concreto acerca da possibilidade de avaliação, por órgão estranho à estrutura da AGU, de aptidão em estágio probatório de servidor que se encontrava cedido, compreendeu que todas as situações que afastam o servidor do exercício das funções que são próprias do seu cargo efetivo de origem, a exemplo de cessões e licenças médicas, obstarão a verificação concreta do desempenho no cargo, razão pela qual se deveria suspender o estágio probatório nessas situações.

5. Entretanto, apesar deste Órgão Central do SIPEC ter, de pronto, àquele tempo, encampado o entendimento da AGU, posteriormente sofreu diversos questionamentos, especialmente quanto à pertinência do entendimento inaugurado com a Nota Técnica nº 30, à vista, do que dispõe o § 5º do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990 que, por necessário, transcreve-se:

Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

(...)

§ 5º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 86 e 96, bem assim na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento.

6. Pois bem. Sobre o instituto, do estágio probatório" convergindo com a AGU em sua

avaliação meritória sobre os objetivos dessa avaliação confirmatória, tem esta Secretaria de Gestão Pública-SEGEP que esse é um dos instrumentos de gestão da mais alta relevância para a Administração, e por assim o ser merece ser fortalecido, de modo a permitir que atenda à finalidade pública a que se propõe, qual seja, auxiliar na materialização do princípio constitucional da eficiência, por meio da formação de quadros de pessoal capazes de atender adequadamente as funções públicas de cada órgão da Administração.

7. Todavia, quanto à suspensão do estágio probatório, necessário reavaliar se as hipóteses trazidas no dispositivo acima transcrito dizem respeito a um rol legal taxativo ou exemplificativo. Por certo, as regras proibitivas ou aquelas que limitem direitos, em sua maioria constam em disposições *numerus clausus*, sob pena de permitir ao intérprete restringir onde não o fez o legislador.

8. Da análise do art. 20, § 5º da Lei nº 8.112, de 1990, observa-se a existência de rol taxativo de hipóteses de suspensão do estágio probatório, razão pela qual depende de proposição normativa o acréscimo de situações ensejadoras de suspensão para além das ressalvadas. O legislador, ao apresentar dispositivo expresso sobre as hipóteses capazes de suspender o estágio probatório, assim o fez porque desejou ressaltar as demais hipóteses de afastamento do servidor do cargo efetivo como de efetivo exercício para efeito de contagem de tempo de estágio probatório.

9. Desse modo, embora tenha esta Secretaria de Gestão Pública-SEGEP *órgão central normatizador, orientador e proponente de políticas de gestão de pessoas do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC*, que o estágio probatório é instrumento de gestão de altíssima relevância pública, sem prejuízo da competência normativa a ser exercida nessa matéria, quanto à suspensão do estágio probatório, firma o entendimento de que **somente as hipóteses taxativamente arroladas no § 5º do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990 têm o condão de suspender o estágio confirmatório, de forma que as licenças e afastamentos considerados como de efetivo exercício na Lei nº 8.112, de 1990, inclusive cessão e requisição, não impedem a: estabilização do servidor no cargo público, desde que observadas as regras avaliativas de desempenho.**

10. Especialmente no que se refere à avaliação do estágio probatório de servidores cedidos e requisitados, de se anotar que esse deverá ser realizado pelo órgão cessionário/**requisitante**, todavia, a partir de orientações e regramentos determinados pelo órgão ao qual se vincula o servidor.

11. Adicionalmente, em decorrência do exposto, faz-se necessário tomar insubsistente a Nota Técnica nº 30/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, devendo os órgãos e entidades do SIPEC adotar, em relação aos estágios probatórios suspensos, os procedimentos avaliativos dispostos nessa Nota Técnica.

CONCLUSÃO

12. Considerando o exposto, esta Secretaria de Gestão Pública-SEGEP firma 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;

b) a avaliação de desempenho de servidor cedido **ou requisitado** será efetivada pelo órgão cessionário/requisitante, a partir das orientações do órgão de origem do servidor; e

c) tornar insubsistente a Nota Técnica nº 30/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, devendo os órgãos e entidades do SIPEC adotar os procedimentos avaliativos necessários em relação aos estágios probatórios suspensos em decorrência dessa Nota Técnica.

(...) (destacamos)

18. Por sua vez, o DECOR determinou o envio do assunto à Câmara Nacional de Uniformização de Entendimentos Consultivos desta Consultoria-Geral da União e comunicou esse procedimento à Procuradoria-Geral do Banco Central - PGBC, à Assessoria Jurídica junto à ABIN - AJUR/ABIN - e à então Consultoria Jurídica junto ao Ministério do Planejamento - CONJUR-MP, conforme Despacho nº 292/2016/DECOR/CGU/AU, de 5 de setembro de 2016 (2561859), constante do processo administrativo nº 00688.000742/2016-29:
(...)

19. Instada a manifestar-se, a Câmara Nacional de Uniformização de Entendimentos Consultivos – CNU assim dispôs, no Parecer nº 04/2017/CNU/CGU/AGU, de 29 de agosto de 2017 (2561859), fls. 38-52:19:

Proposta de Orientação Normativa CNU/CGU/AGU nº 007, de 23 de agosto de 2017. I - O rol das causas suspensivas do estágio probatório elencadas no §5º, do art. 20, da Lei nº 8.112, de 1990, deve ser interpretado como exemplificativo. II – Considera-se efetivo exercício, para fins de cômputo do prazo do estágio probatório, apenas aquelas ausências, afastamentos e licenças que forem comuns a todos os servidores públicos. III – Excepciona-se a regra do item II apenas às licenças maternidade, paternidade e adotante. Referências: Art. 6º, art. 7º, incisos XVIII e XIX, Art. 37, caput, art. 41, § 4º, art. 203, inciso I, arts. 226 a 203, da Constituição; art. 15, art. 20, §§1º, 2º, 4º e 5º, arts. 102, 103, arts. 207 a 201, da Lei nº 8.112/90 e o Parecer Plenário nº 003/2016/CNU-Decor/CGU/AGU.

(...)

a) Delimitação da controvérsia.

8. Preliminarmente, cabe delimitar o objeto da presente análise: verificar se as hipóteses de suspensão do prazo do estágio probatório se limitam às elencadas no §5º do art. 20, da Lei nº 8.112/90, ou se alcançam outras hipóteses de ausências, afastamento e licenças previstas na legislação para os servidores públicos federais.

9. Assim dispõe o art. 20, §5º, da Lei nº 8.112/90:

§ 5º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 86 e 96, bem assim na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

10. O dispositivo legal se refere às seguintes licenças e afastamentos:

- a) por motivo de doença de pessoa da família
- b) por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- c) para atividade política
- d) para servir em organismo internacional
- e) para participação em cursos de formação

b) Estabilidade é mera expectativa de direito.

(...)

12. Assim, diante do §4º do art. 41, verifica-se que a estabilidade somente se adquire com a realização de avaliação especial de desempenho por comissão específica para esta finalidade. Entretanto, a Lei nº 8.112/90 foi além e qualificou esta condição ao

exigir que apenas aqueles que venham a ser aprovados na referida avaliação adquiram a estabilidade, do contrário, serão exonerados (ou, se estáveis, reconduzidos aos cargos anteriormente ocupados), conforme prevê o §2º da Lei nº 8.112/90:

(...)

13. O que implica dizer que, enquanto não cumprida a condição, há mera expectativa de direito do servidor acerca da estabilidade. Assim, a tese se efetuar a interpretação mais restritiva ao §5º do art. 20, da Lei n 8.112/90, pois seria norma restritiva de direitos, não faria sentido neste caso, haja vista que a estabilidade não é um direito automático, subordinado a um evento futuro e certo, mas mera expectativa de direito, que se subordina a um evento futuro e incerto.

14. Por consequência, salvo melhor juízo, suscitar que o estagiário será prejudicado em seus direitos se houver suspensão do estágio probatório é exercício especulativo dos acontecimentos. Isto é, mera possibilidade, uma vez que primeiro o estagiário deve ser preocupar em ser bem avaliado pela comissão de avaliação de desempenho, já que, se não for, ele será exonerado do cargo (ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado), conforme indica o §2º do art. 20 já acima transcrito.

15. Assim, no estágio probatório não é apenas a estabilidade que está em jogo. É a própria permanência no cargo público. Com efeito, suscitar que o estagiário perderá a chance de obter, por exemplo, promoção na carreira (nas carreiras que exigem este requisito para participar de concurso de promoção) por postergar o prazo do estágio probatório envolve numa só sentença a ultrapassagem automática de duas etapas incertas: primeiro, por presumir que o estagiário continuará no cargo para obter promoção, uma vez que pode ser avaliado negativamente pela comissão de avaliação de desempenho; segundo, por presumir que a promoção terá vagas suficientes a ponto de permitir a participação de candidatos que acabaram de obter a estabilidade. Logo, é injustificável conceder estabilidade sem avaliação de desempenho adequada a pretexto de garantir eventual posição privilegiada do estagiário em concursos de promoção.

16. Ainda, há que se registrar que a estabilidade não tem se revelado um impeditivo geral aos servidores públicos da União e das suas autarquias (como os sujeitos à Lei nº 5.645/1970), uma vez que estes, ainda no estágio probatório, podem participar e obter a progressão horizontal e vertical nas suas respectivas carreiras, conforme se depreende do Decreto nº 84.669, de 29 de abril de 1980 (que não estabelece este requisito). No mesmo sentido, prevê, expressamente, o §3º do art.4º da Medida Provisória nº 2.229-43 nas carreiras ali arroladas [2] :

(...)

c) Princípio da legalidade. Avaliação por período inferior a 3 anos.

18. Além disso, se o princípio da legalidade é suscitado para defender que o rol do §5º do art. 20 é taxativo, porém, este mesmo princípio da legalidade impede que sejam realizadas avaliações de desempenho fictícias ou avaliações de desempenho por prazo inferior a 03 (três) anos.

19. Neste ponto, pode-se questionar: ora, mas a própria Lei nº 8.112/90, no §1º do art. 20, autorizou a avaliação de desempenho por tempo inferior a 03 (três) anos, vez que, antes dos últimos quatro meses a avaliação será submetida à homologação pela autoridade competente, logo, haveria permissão legal para avaliações de 02 anos e 08 meses ou menos que isso? Entendemos que não, vejamos o dispositivo:

§1º 4 (quatro) meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do caput deste artigo.

(...)

d) Definição de efetivo exercício.

23. A Constituição Federal no seu artigo 41, não define a figura jurídica do “efetivo exercício”, requisito indispensável para computar o tempo de estágio probatório. No entanto, não podemos interpretar que o Constituinte tenha se dado ao trabalho de qualificar o “exercício” como “efetivo” inutilmente. Ainda mais quando interpretamos o caput do art. 41 combinado com o seu §4º. Afinal, é possível realizar a avaliação especial de desempenho do servidor se o mesmo não estiver desempenhando materialmente suas atribuições no cargo de provimento efetivo para o qual for nomeado?

24. Uma das regras básicas de hermenêutica é a de que a lei não contém palavras inúteis. Interpretativo *in quacumque dispositione ne sic facienda, ut verba non sint superflua, et sine virtute operandi*: interpretem-se as disposições de modo que não pareça haver palavras supérfluas e sem força operativa.

25. A palavra “efetivo” tem sentido vernacular de “real”. Logo, a expressão “efetivo exercício” tem sentido de exercício real, contrapondo-se a exercício não real, ou fictício. Com efeito, verifica-se que o Constituinte ao adjetivar o exercício exigindo o prazo de estágio probatório como de “efetivo exercício”, aparentemente buscou impedir a utilização de mecanismos ou presunções legais que considerassem o “exercício” como mero tempo de serviço. Intenção que foi depois confirmada com a inclusão do §4º no art. 41 da Constituição.

26. E o que diz a Lei nº 8.112/90 sobre o assunto? Embora no âmbito do estatuto dos servidores públicos civis da União não haja uma definição expressa de “efetivo exercício”, a Lei, no seu art. 15, positivou a definição de “exercício” no cargo público nos seguintes termos: “Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança.”. Ou seja, se o mero “exercício”, sem a qualificação constitucional, já é o **efetivo** desempenho das atribuições, como então deve ser considerado este exercício quando qualificado constitucionalmente por “efetivo exercício”? Não há outra resposta senão considerá-lo como o exercício real das atribuições do respectivo cargo público.

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. Nesse 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 permitido 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.” [3] (Grifo nosso)

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.”

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).

32. Registre-se que essa interpretação não desprestigia ou dificulta o exercício dessas licenças ou afastamentos. Estes direitos serão regularmente gozados se preenchidos os requisitos legais para tanto. Todavia, não há como escapar da consequência lógica destes afastamentos: impedir, inexoravelmente, a apuração dos cinco fatores exigidos no art. 20, da Lei nº 8.112/90 durante o período do afastamento. 33. Questiona-se: mas se o art. 102 considerou como efetivo exercício diversas hipóteses de ausências e afastamentos, como então conjugá-lo com o art. 41 e seu §4º da Constituição Federal? Primeiro, o art. 102, da Lei nº 8.112/90 deve ser interpretado em consonância com o texto constitucional e não o contrário. Segundo, o art. 102 não indica expressamente que aqueles prazos de afastamentos devem ser interpretados como efetivo exercício para fins de computar o prazo de estágio probatório, ao contrário, o inciso XI do art. 102 que se refere à licença para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere (art. 96), é considerado efetivo exercício e é igualmente hipótese de suspensão do estágio

probatório. Terceiro, há licenças indicadas no art. 102 que podem consumir quase que integralmente o período de três anos do estágio probatório (ex. licença para exercer mandato eletivo, exercer de cargo em comissão) o que inviabiliza interpretação que busque legitimar a avaliação de desempenho por período inferior a três anos.

(...)

h) Posicionamento anterior da CNU (ORIENTAÇÃO NORMATIVA CNU/CGU/AGU nº 03, de 17 de agosto de 2016)

46. Por fim, cabe registrar que o Parecer Plenário nº 003/2016/CNU-Decor/CGU/AGU aprovado pela Câmara Nacional de Uniformização, revogou, em parte, os Pareceres nº 79/2011/DECOR/CGU/AGU, nº 18/2011/CGU/AGU e nº 10/2011/MCACGU/AGU para considerar o período da licença maternidade, paternidade e adotante como hipóteses que não suspendem a contagem do prazo do estágio probatório, em razão, fundamentalmente, de dispositivos constitucionais que consagram a proteção à maternidade e à Infância (CF/1988, arts. 6º, 7º, XVIII e XIX, 201, II e 203, I). Vale conferir a orientação normativa e a ementa:

(...)

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 os 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 d Carta Magna. Isto é, são considerados direitos fundamentais sociais do trabalhador, alcançados pelos servidores públicos por meio da §3º do art. 39 da Constituição:

(...)

III – CONCLUSÃO

58. Diante de todo o exposto, a Câmara Nacional de Uniformização de Entendimento Consultivos conclui que:

- a) a estabilidade é uma expectativa de direito, uma vez que somente se adquire com a aprovação em avaliação especial de desempenho por comissão específica para esta finalidade, ou seja, é subordinada a um evento futuro e incerto, logo, não há que se falar em interpretação restritiva de direitos no §5º, da Lei nº 8.112/90 quando há apenas expectativa de direito à estabilidade;
 - b) o texto constitucional do art. 41 não oferece margem para diminuir, na prática, o prazo de avaliação do estágio probatório, por consequência, o rol de hipóteses suspensivas do estágio probatório deve ser interpretado de forma exemplificativa; c) o art. 102, da Lei nº 8.112/90 que elenca rol de afastamentos e licenças considerados como se fossem 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;
 - d) a interpretação exemplificativa do §5º do art. 20, da Lei nº 8.112/90, encontra-se em consonância com os princípios constitucionais da legalidade, eficiência e da isonomia;
 - e) o critério que demonstra ser adequado para caracterizar licenças/afastamentos/ausências como causas suspensivas do estágio probatório leva em consideração a jornada regular dos servidores públicos, assim, todas as ausências, afastamentos e licenças que alcancem generalizadamente todos os servidores devem ser computados como período de estágio probatório (ex. férias), noutro lado, aquelas que decorram de situação específica de cada servidor público serão consideradas causas suspensivas;
 - f) há que se reconhecer exceções ao critério acima, quais sejam, as licenças maternidade, paternidade e adotante, que não apenas possuem envergadura constitucional, como ainda são qualificadas como direitos fundamentais de trabalhador, isto é, consideradas cláusulas pétreas previstas no art. 7º, XVIII e XIX, aplicáveis expressamente aos servidores em face ao disposto no §3º do art. 39, da Constituição Federal;
 - g) a distinção dos prazos das licenças maternidade e paternidade provoca distorções de tratamento entre homens e mulheres durante o estágio probatório, de modo que estas irremediavelmente concluiriam 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 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; e
 - h) a primeira parte do Parecer Plenário nº 003/2016/CNU-Decor/CGU/AGU deve ser reformada, uma vez que o rol do §5º do art. 20, da Lei nº 8.112/90 deve ser interpretado como exemplificativo, porém, ficando mantidos os seus fundamentos lastreados a partir do parágrafo 35, para considerar as licenças maternidade, paternidade e adotante como causas não suspensivas do estágio probatório.
- (destaques do original)

20. Esse Parecer foi aprovado pelo Despacho nº 00240/2019/GAB/CGU/AGU, de 15 de março de 2019 e Despacho do Advogado-Geral da União nº 100, de 21 de março de 2019. Ato contínuo, a Consultoria Jurídica junto ao então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP encaminhou os autos a esta Secretaria para conhecimento acerca do teor do referido Parecer, nos moldes Despacho nº 00499/2019/CONJUR-MP/CGU/AGU, de 27 de março de 2019.

21. Ciente do posicionamento de que *“as ausências, afastamentos e licenças que alcancem generalizadamente todos os servidores devem ser computados como período de estágio probatório, e que aquelas que decorram de situação específica de cada servidor público serão consideradas causas suspensivas”*, este Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas - DESEN se debruçou novamente sobre o assunto.

22. No exercício de identificar e diferenciar as ausências, licenças e afastamentos que alcançam generalizadamente todos os servidores e aquelas que, em sentido oposto, não alcançam, além de dúvidas remanescentes surgiu uma outra, especificamente sobre qual o

tratamento que deveria ser aplicado nas situações em que o servidor em estágio probatório se afasta das atribuições do seu cargo efetivo por ato discricionário e impositivo da administração, para o qual não concorreu mas que não cabe a sua negativa, a exemplo da requisição, da licença para o serviço militar e do afastamento para compor júri e outros serviços obrigatórios por lei.

23. Embora a requisição não tenha sido citada no quadro exemplificativo inserido no item 18 da Nota Técnica SEI nº 32621/2020/ME, esse instituto ilustra muito bem a situação do servidor que é afastado das atribuições do cargo efetivo no qual precisa ser avaliado, por ato discricionário do órgão que possui o poder de requisição irrecusável, ou seja, por ato que independe tanto da sua vontade quanto do órgão requisitado. Seguem excertos da nota técnica em questão.

(...)

18. Diante dos normativos citados e tendo por base o entendimento consolidado no PARECER n. 04/2017/CNU/CGU/AGU, é possível pressupor que as ausências, afastamentos e licenças que interrompem e não interrompem o estágio probatório resultariam, de forma exemplificativa, no quadro a seguir:

INTERROMPE O ESTÁGIO PROBATÓRIO - AUSÊNCIAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS	NÃO INTERROMPE O ESTÁGIO PROBATÓRIO - AUSÊNCIAS, LICENÇAS E AFASTAMENTOS
Coluna A	Coluna B
1 - Por motivo de doença em pessoa da família (art. 81, I);	1 - Férias regulamentares (art. 10, I);
2 - Por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro (art. 81, II);	2 - Licença à gestante (art. 102, VIII, a);
3 - Para o serviço militar (art. 81, III);	3 - Licença à paternidade (art. 102, VIII, a);
4 - Para atividade política (art. 81, VI);	4 - Licença à adotante (art. 102, VIII, a);
5 - Para participação em curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal (art. 20, § 4º);	5 - Os dias de feriados;
6 - Para exercício de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou mandato de Prefeito (art. 94, I e II);	6 - O descanso semanal remunerado;
7 - Para exercício de mandato eletivo de vereador, não havendo compatibilidade de horário (art. 94, III, b);	7 - Exercício de cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão da carreira do servidor (art. 20, § 3º).
8 - Para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere (art. 96);	
9 - 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 - Juri e outros serviços obrigatórios por lei (art. 102);	
12 - Missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento (art. 102, VII);	
13 - Para doação de sangue (art. 97, I)	
14 - Afastamento para casamento (art. 97, III, a);	
15 - Para alistamento ou recadastramento eleitoral (art. 97, II);	
16 - Para deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18 (art. 102, IX)	

17 - 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 - 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 (artigos 127, II, 130, 131, 141 e 145);	
22 - Afastamento do exercício do cargo de medida cautelar (art. 147);	
23 - Afastamento por motivo de prisão (art. 229).	

19. Da análise fática que se faz ao obter o resultado disposto no quadro acima, chama a atenção que alguns afastamentos advêm de imposição legal, não se permitindo qualquer opção ao servidor, a exemplo da licença para o serviço militar e do afastamento para compor júri, previstos respectivamente nas seguintes leis:

Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964

Art. 2º. Todos os brasileiros são obrigados ao Serviço Militar, na forma da presente Lei e sua regulamentação.

Lei nº 11.689, de 9 de junho de 2008

Art. 436. O serviço do júri é obrigatório. O alistamento compreenderá os cidadãos maiores de 18 (dezoito) anos de notória idoneidade.

§ 1º Nenhum cidadão poderá ser excluído dos trabalhos do júri ou deixar de ser alistado em razão de cor ou etnia, raça, credo, sexo, profissão, classe social ou econômica, origem ou grau de instrução.

§ 2º A recusa injustificada ao serviço do júri acarretará multa no valor de 1 (um) a 10 (dez) salários mínimos, a critério do juiz, de acordo com a condição econômica do jurado. (NR)

Art. 437. Estão isentos do serviço do júri:

I – o Presidente da República e os Ministros de Estado;

II – os Governadores e seus respectivos Secretários;

III – os membros do Congresso Nacional, das Assembléias Legislativas e das Câmaras Distrital e Municipais;

IV – os Prefeitos Municipais;

V – os Magistrados e membros do Ministério Público e da Defensoria Pública;

VI – os servidores do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública;

VII – as autoridades e os servidores da polícia e da segurança pública;

VIII – os militares em serviço ativo;

IX – os cidadãos maiores de 70 (setenta) anos que requeiram sua dispensa;

(...)

Art. 441. Nenhum desconto será feito nos vencimentos ou salário do jurado sorteado que comparecer à sessão do júri. (NR)

20. Nesse contexto, comprova-se que a licença para o serviço militar e o afastamento para compor júri, utilizados aqui como exemplo, estão cingidos de características próprias, que não se confundem com tantos outros existentes no nosso ordenamento jurídico vigente. Essas características são tão peculiares que em alguns casos a própria lei imputa, inclusive, alguma sanção em caso de

descumprimento, diferentemente de outros afastamentos, ausências ou licenças que a Lei 8.112, de 1990, até permite ao servidor em estágio probatório usufruí-los (para doação de sangue, participação em competição desportiva nacional), mas que são de livre escolha do servidor.

21. Ao aferir que a lei impõe ao servidor o afastamento, não lhe cabendo qualquer opção de escolha, uma vez convocado, tampouco cabe a Administração qualquer recusa no sentido de não se permitir a liberação do servidor, verifica-se que essa condição pode ter relevância que não foi suscitada no presente parecer, que firma o entendimento de que todas as ausências, afastamentos e licenças que decorram de situação específica de cada servidor público sejam causas de suspensão do estágio probatório.

22. Percebe-se, ademais, que dos exemplos enumerados no item 31 do PARECER n. 04/2017/CNU/CGU/AGU como causas suspensivas do estágio probatório, o afastamento para exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão distinto da sua carreira, deixa subentender que o exercício de cargo em comissão dentro do órgão da carreira do servidor seria passível de contagem para fins de estágio probatório, ainda que esse afastamento seja caracterizado como situação específica e particular do respectivo servidor.

23. No entanto, não é possível vislumbrar do referido parecer qual o fundamento jurídico para se permitir ao servidor em estágio probatório, que venha a assumir um cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão de sua carreira, tenha esse tempo contado para fins de avaliação do estágio probatório, como se estivesse em efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado, nem mesmo se esta foi a intenção, visto que o próprio parecer assegura que a avaliação do estágio probatório deve ter como premissa o efetivo exercício no cargo, e 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 aquele 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, que neste caso em especial se refere ao inciso II do art. 102 "exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal."

24. Dessa maneira, a interpretação dada pelo PARECER n. 04/2017/CNU/CGU/AGU a respeito do afastamento para exercício de cargo em comissão ou equivalente, suscita dúvida de cunho jurídico, posto que ficou consagrado que as únicas exceções 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, fundamentadas no texto constitucional, art. 7º, XVIII e XIX e §3º do art. 39, ou seja, não se avista ali outras exceções como estas que aqui se apresentam.

25. Além do mais, a afirmação de que todas as ausências, afastamentos e licenças que decorram de situação específica de cada servidor público serão consideradas causas suspensivas do estágio probatório imprime a concepção de que esse princípio deve ser aplicado como pressuposto para avaliação do cumprimento do tempo que a lei impõe para que o servidor adquira sua estabilidade no serviço público, despontando-se, assim, lacunas a partir do entendimento lançado no parecer em destaque, tendo em vista a situação posta e, ainda, considerando a peculiaridade individual das ausências, afastamentos e licenças existentes no nosso ordenamento jurídico atual.

26. Assim, o que se observa é que o entendimento firmado no PARECER n. 04/2017/CNU/CGU/AGU impõe necessidade de uma definição objetiva acerca de quais os limites balizadores capazes de exaurir eventuais hiatos jurídicos que possam surgir na aplicabilidade do que se considera "ausências, afastamentos e licenças que decorram de situação específica de cada servidor público", adotado como critério para suspensão da contagem do período de estágio probatório, visto que surge a dúvida se outros requisitos, como os já identificados nesta nota, também seriam

considerados no ato da análise de determinado caso concreto.

27. Por último, ressalte-se que o rol com as hipóteses de suspensão e não suspensão do estágio probatório dos servidores públicos, disposto no item 18 desta nota técnica, tem viés unicamente exemplificativo, podendo se incluir outras ausências, afastamentos e licenças que vierem a ser consideradas ou não para a contagem do período relativo ao estágio probatório.

CONCLUSÃO

28. Diante do exposto e considerando as dúvidas surgidas quanto à aplicabilidade do entendimento firmado no PARECER n. 04/2017/CNU/CGU/AGU, de 29 de agosto de 2017, e posteriormente consolidado no PARECER SEI Nº 118/2019/CPN/PGACA/PGFN-ME, de 23 de abril de 2019, sugere-se o encaminhamento dos autos à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN, para avalie a análise, as conclusões e os seguintes questionamentos constantes da presente manifestação:

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?

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?

(...) (destaques do original).

24. Em que pese não tenha sido citada no rol exemplificativo de que trata o parágrafo 19 desta manifestação, **o instituto da requisição poderia ter sido incluído na sua coluna A**, por pertinência, tendo em vista se tratar de instituto de movimentação de pessoal, com caráter impositivo e irrecusável, e que independe da anuência do servidor e do órgão requisitado. Esse raciocínio está de acordo com o teor do Parecer GQ nº 162, de 1998, o qual dispõe que a Lei Complementar, nesse caso, a de número 9.007, de 1995, que atribui à Presidência da República *o poder de recrutar o servidor, de maneira irrecusável, sendo irrelevante que seja pelo instituto da cessão ou da requisição, colima o objetivo de garantir a colaboração dos servidores proporcionando a mão-de-obra necessária ao desempenho de suas funções institucionais*. O art. 2º da Lei nº 9.007, de 1995, dispõe que além de irrecusável, essa requisição garante ao servidor todos os direitos e vantagens a que faria jus no órgão ou entidade de origem e, ainda, a contagem desse período, como de efetivo exercício, para todos os efeitos da sua vida funcional.

(...)

29. Todavia, cumpre informar que o caráter normativo do Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, aprovado pela Advocacia-Geral da União - AGU, não é vinculante. Assim esclareça-se que na qualidade de Órgão Central do SIPEC, esta Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho - SEGRT detém a competência privativa, atribuída pelo Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, o Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970, e Lei nº 7.923, de 12 de dezembro de 1989, para analisar e oferecer conclusões sobre leis e

normas relativas ao pessoal civil do Poder Executivo federal, entendimento este fixado, ainda, no Parecer AGU GQ nº 46, de 13 de dezembro de 1994.

30. Embora o Órgão Central do SIPEC tenha aderido ao teor desse Parecer, não se pode perder de vista que esse posicionamento, adotado por meio da Nota Técnica SEI nº 27974/2021/ME, de 1º de julho de 2021, e que ensejou a publicação do Ofício-Circular SEI nº 2474/2021/ME, de 1º de julho de 2021, pode ser revisto a qualquer tempo por ato discricionário desta Secretaria.

31. Por fim, cabe adicionar uma informação relevante. Em 1º de janeiro de 2023, foi publicada a Medida Provisória nº 1.154, que estabeleceu nova organização básica dos órgãos da Presidência da República e estendeu, para os órgãos elencados em seu art. 56, a mesma prerrogativa da irrecusabilidade prevista no art. 2º da Lei nº 9.007, de 1995, *in verbis*:

Art. 56. O disposto no [art. 2º da Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995](#) aplica-se aos servidores, aos militares e aos empregados requisitados para:

I - o Conselho de Controle de Atividades Financeiras;

II - até 31 de dezembro de 2026, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados;

III - até 30 de junho de 2023, os seguintes Ministérios:

a) das Cidades;

b) da Cultura;

c) do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar;

d) dos Direitos Humanos e da Cidadania;

e) do Esporte;

f) da Igualdade Racial;

g) das Mulheres;

h) da Pesca e Aquicultura;

i) de Portos e Aeroportos;

j) dos Povos Indígenas;

k) da Previdência Social;

l) do Turismo; e

m) da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

(...)

§ 3º O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos poderá estabelecer critérios, limites e parâmetros para as requisições de que trata o inciso III do **caput**.

(destacamos)

32. Têm-se, portanto, que em relação à requisição de servidor em estágio probatório, o mesmo raciocínio e posicionamento trazidos até aqui alcançam, indistintamente, os órgãos elencados no item anterior.

33. Após análise e demais considerações, sugere-se o encaminhamento dos autos à Consultoria Jurídica desta Pasta para análise e manifestação acerca dos seguintes questionamentos:

I - O estágio probatório do servidor requisitado pela Presidência da República pode continuar sendo computado enquanto perdurar a requisição, uma vez que a Lei nº 9.007, de 1995, garante a contagem desse período como de efetivo exercício para todos os efeitos da sua vida funcional?

II - Em caso positivo, pode-se estender esse entendimento a todas as requisições amparadas por legislações específicas quando houver a prerrogativa da irrecusabilidade, a exemplo dos órgãos citados no art. 56 da MP nº 1.154, de 2023?

III - Considerando o disposto no **§ 5º do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, no Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU**, e o quadro exemplificativo do item 18 da Nota Técnica nº 32621/2020/ME, questiona-se, ainda:

a) Independentemente de ser exemplificativo ou taxativo, a alteração desse rol depende de proposição normativa?

(...)

4. Em resposta, a CONJUR-MGI emitiu o Parecer nº 00021/2023/CGLEP/CONJUR-MGI/CGU/AGU (SEI nº 31866295), assim concluindo:

(...)

7. A matéria atinente às causas suspensivas do estágio probatório já foi objeto de exame pela Câmara Nacional de Uniformização de Entendimentos Consultivos da Advocacia-Geral da União (DECOR/CGU/AGU), nos termos do Parecer nº 04/2017/CNU/CGU/AGU, no qual restou assentado que o rol das causas suspensivas do estágio probatório previstas no § 5º do art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, possui natureza exemplificativa e não taxativa.. Nesse viés, foram ainda estabelecidas as balizas para definição dos afastamentos, licenças, etc, que ensejariam ou não a suspensão do estágio probatório.

(...)

24. Não obstante, retorna o assunto a esta Consultoria Jurídica, haja vista a superveniência de dúvidas por parte do órgão consulente, notadamente, no tocante à incidência da suspensão do estágio probatório no caso de servidor requisitado.

25. Feitas essas considerações, passa-se à resposta dos questionamentos objeto da presente consulta.

IV

26. O estágio probatório do servidor requisitado pela Presidência da República pode continuar sendo computado enquanto perdurar a requisição, uma vez que a Lei nº 9.007, de 1995, garante a contagem desse período como de efetivo exercício para todos os efeitos da sua vida funcional?

Resposta: em primeiro lugar, imperioso registrar o que restou estabelecido na Nota nº 00245/2020/DECOR/CGU/AGU, que reiterou os termos do Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, bem como ratificou o entendimento consignado no Parecer SEI nº 17376/2020/ME, a saber:

"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.

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 (...) 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. (...) 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.**

(...)

Portanto, de acordo com os fundamentos acima transcritos, a característica da irrecusabilidade existente no instituto da requisição, e expressamente prevista na Lei nº 9.007, de 1995, que trata sobre as requisições efetivadas pela Presidência da República, não possui a relevância jurídica alegada pelo órgão consulente, para fins de classificação da situação como capaz de suspender ou não o estágio probatório. Isso porque, de acordo com o critério que ficou estabelecido no Parecer nº 4/2017/CNU- DECOR/CGU/AGU, há causas que, mesmo que decorrentes de imposição legal, a exemplo do serviço militar e de participação em júri, **por não estarem inseridas na generalidade, ou seja, por não alcançarem indistintamente todos os servidores, mas se referirem a situações específicas de um determinado servidor, irão suspender o estágio probatório.**

Outrossim, vale destacar que a Orientação Normativa CNU/CGU/AGU nº 7, de 23 de agosto de 2017, mencionada no Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, dispôs, em seu item II, que *"considera-se efetivo exercício, para fins de cômputo do prazo do estágio probatório, apenas aquelas ausências, afastamentos e licenças que forem comuns a todos os servidores públicos"*.

Além disso, ao analisar a questão atinente à cessão de servidor para exercício de cargo em comissão em outro órgão, a Nota nº 00245/2020/DECOR/CGU/AGU entendeu 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"*. E 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."*

De todo o exposto, em consonância com os fundamentos acima, considerando a impossibilidade de aferição de critérios para avaliação do estágio probatório no período em que o servidor estiver em exercício fora do seu órgão de origem, e sendo a avaliação uma determinação constitucional, prevista no art. 41, § 4º, da Constituição Federal, conclui-se que, enquanto perdurar a requisição de servidor para exercício em outro órgão, distinto do seu órgão de origem, deve haver suspensão do estágio probatório.

27. Em caso positivo, pode-se estender esse entendimento a todas as requisições amparadas por legislações específicas quando houver a prerrogativa da irrecusabilidade, a exemplo dos órgãos citados no art. 56 da MP nº 1.154, de 2023?

Resposta: pelas mesmas razões ditas acima, aplica-se a este questionamento a resposta dada no item anterior.

28. Considerando o disposto no § 5º do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, no Parecer nº 4/2017/CNU- DECOR/CGU/AGU e o quadro exemplificativo do item 18 da Nota Técnica nº 32621/2020/ME, questiona-se, ainda: independentemente de ser exemplificativo ou taxativo, a alteração desse rol depende de proposição normativa?

Resposta: como restou evidenciado no Parecer SEI nº 17376/2020/ME, os critérios necessários para se identificar quais situações poderiam ser classificadas como causas aptas a suspender o estágio probatório *“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”*.

Ainda, como ressaltado no Parecer SEI nº 17376/2020/ME, *“eventuais outros afastamentos não incluídos na lista elaborada pelo órgão consulente (item 18 da Nota Técnica SEI nº 32621/2020/ME) devem seguir o mesmo parâmetro já apontado (...)”*.

Dessa forma, tendo em vista que os critérios para caracterizar licenças/afastamentos/ausências como causas suspensivas do estágio probatório já se encontram bem delineados no Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, que contou com a aprovação do Advogado-Geral da União, levando-se em conta a legislação de regência, não se vislumbra, em princípio, obrigatoriedade de proposição normativa com vistas à alteração do rol das causas que ensejariam a suspensão do estágio probatório, até porque, conforme entendimento fixado no Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, trata-se de rol exemplificativo, e não taxativo.

Não obstante, entende-se recomendável que a SEGERT/MGI, no exercício de sua competência normativa e orientadora em matéria de pessoal, acaso entenda necessário, emita normas complementares visando promover a compreensão, bem como a uniformização da atuação administrativa no âmbito dos órgãos que compõem o Sipec, a exemplo do que foi feito no quadro exemplificativo constante na Nota Técnica nº 32621/2020/ME.

29. Em tempo, **convém ressaltar o caráter meramente opinativo do presente Parecer, que não supre a necessidade de decisão expressa da autoridade competente**, nos termos do artigo 48 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

30. À consideração superior, com proposta de:

a. devolução dos autos à SEGERT/MGI, para ciência das considerações tecidas na presente manifestação;

b. outrossim, caso haja divergência da SEGERT/MGI com o posicionamento ora adotado, sugere-se à SEGERT/MGI que remeta os autos diretamente ao DECOR/CGU/AGU, para fins de uniformização da matéria, com base no art. 39 do Anexo I do Decreto nº 11.328, de 2023, e o Parecer AGU JT-01.

5. Conforme se depreende, o órgão jurídico entendeu que a requisição figura dentre as situações que não alcançam indistintamente todos os servidores, isto é, não inseridas na generalidade, e por essa razão, aplicando-se o critério estabelecido no Parecer nº 4/2017/CNU- DECOR/CGU/AGU, o período em que servidores estiverem requisitados não será computado para o estágio probatório.

6. Complementou que a "*característica da irrecusabilidade existente no instituto da requisição, e expressamente prevista na Lei nº 9.007, de 1995, que trata sobre as requisições efetivadas pela Presidência da República, não possui a relevância jurídica alegada pelo órgão consulente, para fins de classificação da situação como capaz de suspender ou não o estágio probatório*".

7. E ainda exemplificou outras situações que mesmo decorrentes de imposição legal, tais como o serviço militar e a participação em júri, foram consideradas como causas de suspensão do estágio probatório, uma vez que se referem a situações específicas de um determinado servidor, de acordo com o critério que ficou estabelecido no Parecer nº 4/2017/CNU- DECOR/CGU/AGU.

8. Nessa esteira, aquele órgão de assessoramento jurídico concluiu o seguinte para os casos de servidores movimentados pelo instituto da requisição:

(...)

De todo o exposto, em consonância com os fundamentos acima, considerando a impossibilidade de aferição de critérios para avaliação do estágio probatório no período em que o servidor estiver em exercício fora do seu órgão de origem, e sendo a avaliação uma determinação constitucional, prevista no art. 41, § 4º, da Constituição Federal, conclui-se que, enquanto perdurar a requisição de servidor para exercício em outro órgão, distinto do seu órgão de origem, deve haver suspensão do estágio probatório.

(...)

9. Já no que se refere ao questionamento quanto a necessidade de proposição normativa para alteração do rol exemplificativo que estabelece as ausências, afastamentos e licenças que interrompem ou não o estágio probatório, constante do item 18 da Nota Técnica nº 32621/2020/ME, a CONJUR-MGI entendeu, em princípio, não ser necessário o referido procedimento, "*tendo em vista que os critérios para caracterizar licenças/afastamentos/ausências como causas suspensivas do estágio probatório já se encontram bem delineados no Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, que contou com a aprovação do Advogado-Geral da União, levando-se em conta a legislação de regência*".

10. Considerou, ainda, recomendável que esta SGPRT/MGI, "*ho exercício de sua competência normativa e orientadora em matéria de pessoal, acaso entenda necessário, emita normas complementares visando promover a compreensão, bem como a uniformização da atuação administrativa no âmbito dos órgãos que compõem o Sipec, a exemplo do que foi feito no quadro exemplificativo constante na Nota Técnica nº 32621/2020/ME*".

11. Por fim, ressaltou acerca do caráter meramente opinativo do Parecer nº 00021/2023/CGLEP/CONJUR-MGI/CGU/AGU (SEI nº 31866295) e salientou que, em caso de divergência com o posicionamento nele adotado, deve esta Secretaria remeter os autos diretamente ao DECOR/CGU/AGU, para fins de uniformização da matéria, com base no art. 39 do Anexo I do Decreto nº 11.328, de 2023, e o Parecer AGU JT-01.

CONCLUSÃO

12. Diante de todo o exposto, e considerando o histórico de discussões relativas às causas de suspensão do estágio probatório já havidas entre o Órgão Central do SIPEC e órgãos da AGU, inclusive envolvendo o próprio DECOR/CGU, que em reanálise, após dúvidas desta Secretaria acerca do Parecer nº 4/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, mais uma vez concluiu pela ausência de reparos nos critérios ali delineados, nos moldes da Nota nº 00245/2020/DECOR/CGU/AGU, este Órgão Central adota o posicionamento elencado no Parecer nº 00021/2023/CGLEP/CONJUR-MGI/CGU/AGU (SEI nº 31866295), no sentido de que:

- a) enquanto perdurar a requisição de servidor para exercício em outro órgão, distinto do seu órgão de origem, deve haver suspensão do estágio probatório, haja vista a impossibilidade de aferição de critérios para a respectiva avaliação, em cumprimento à determinação constitucional, prevista no art. 41, § 4º, da Constituição Federal;
- b) a conclusão acima aplica-se a todas as requisições amparadas por legislações específicas;
- c) as alíneas "a" e "b" acima não dependem de proposição normativa, assim como, não conflitam com o posicionamento atual do Órgão Central do SIPEC sobre as causas de suspensão do estágio

probatório, uma vez que o rol constante do item 18 da Nota Técnica nº 32621/2020/ME é exemplificativo; e

d) ratifica-se o posicionamento adotado por meio da Nota Técnica SEI nº 27974/2021/ME, de 1º de julho de 2021.

13. Sugere-se a restituição do presente processo à Assessoria Técnica do Gabinete da Ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos para conhecimento e providências que entender cabíveis.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

ANA CARLA DE MORAIS ANDRADE BARBOSA

Assistente

De acordo. À consideração da Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Coordenadora-Geral

De acordo. À consideração da Secretaria de Gestão de Pessoas e de Relações de Trabalho.

Documento assinado eletronicamente

DOUGLAS ANDRADE DA SILVA

Diretor

Aprovo. Restitua-se à Assessoria Técnica do Gabinete da Ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS E DE RELAÇÕES DE TRABALHO

Assinatura eletrônica autorizada



Documento assinado eletronicamente por **Douglas Andrade da Silva, Diretor(a)**, em 24/04/2023, às 11:11, 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 **Ana Carla De Moraes Andrade Barbosa, Assistente**, em 24/04/2023, às 11:13, 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)-Geral**, em 24/04/2023, às 11:29, 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 **Marilene Ferrari Lucas Alves Filha, Secretário(a) Substituto(a)**, em 24/04/2023, às 12:57, 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, informando o código verificador **33244994** e o código CRC **C0FA3042**.
