



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 de Gestão de Cargos e Carreiras

Nota Técnica SEI nº 15187/2019/ME

Assunto: Avaliação de estágio probatório. Contagem do período de licença para tratamento da própria saúde como de efetivo exercício.

Referência: Processo nº 19975.105459/2019-28

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Por intermédio da Nota Técnica nº 256/2019/NALP/CGGP/SAA/SE/MJ, de 18 de junho de 2019, a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Justiça e Segurança Pública - CGGP/MJSP encaminha os autos a esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal - SGP para que se manifeste acerca dos seguintes questionamentos, fls. 81-86:

a) O Parecer nº 04/2017/CNU/CGU/AGU, de 29 de agosto de 2017, aprovado em 22 de março de 2019, altera o entendimento adotado na Nota Técnica Conjunta nº 89/2017-MP, de 6 de março de 2018, ratificada pela Nota Informativa nº 2635/2018-MP, de 21 de março de 2018 (documentos SEI nº s 8990284 e 8990230)?

b) Caso os posicionamentos adotados nas notas não sejam modificados é possível considerar no 5º Ciclo de Avaliação a mesma pontuação obtida no 4º Ciclo de Avaliação para calcular a Média Final do servidor, para fins de habilitação ou não do servidor em Estágio Probatório, tendo em vista que o afastamento para tratamento da própria saúde é considerado como de efetivo exercício, nos termos da Lei nº 8.112, de 1990 e da Nota Técnica Conjunta nº 89/2017-MP, de 6 de março de 2018 (documento SEI nº 8990284)?

2. Após análise, sugere-se o encaminhamento desta nota técnica, juntamente com o processo anexo, à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Justiça e Segurança Pública - CGGP/MJSP para conhecimento e providências subsequentes.

ANÁLISE

3. Iniciaram-se os autos em razão das informações complementares extraídas do formulário intitulado "**Ficha de Avaliação - Estágio Probatório - PRF**" referentes à avaliação de desempenho do estágio probatório do servidor **Felipe Pavesi Fardin** na qual consta que: **a)** o servidor não pode ser avaliado no período de **03/06/2018 a 04/12/2018** por encontrar-se em usufruto de licença para tratamento de saúde e; **b)** que fora removido à Superintendência do Espírito Santo no dia 04/12/2018, conforme processo nº 08650.015390/2018-15, fls. 20-21.

4. Instada a se manifestar, a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Justiça e Segurança Pública - CGGP/MJSP, expediu a Nota Técnica nº 256/2019/NALP/CGGP/SAA/SE/MJ, de 19 de

junho de 2019, da qual cabe transcrever, por pertinente, os seguintes excertos:

11. Sabe-se que o posicionamento do órgão central é no sentido de que à suspensão do estágio probatório ocorre somente nas hipóteses elencadas no art. 20, § 5º da Lei nº 8.112, de 1990, nos termos da Nota Técnica Conjunta nº 89/2017-MP, de 6 de março de 2018 (documento SEI nº 8990284), confirmada pela Nota Informativa nº 2635/2018-MP, de 21 de março de 2018, ou seja, o rol é taxativo. No entanto, recentemente no Parecer nº 04/2017/CNU/CGU/AGU, de 29 de agosto de 2017, com aprovação em 22 de março de 2019 (documento SEI nº 8989810), foi adotada a interpretação exemplificativa, originando divergências de entendimentos.

12. Por essa razão, torna-se necessário manifestação quanto a aplicabilidade do Parecer nº 04/2017/CNU/CGU/AGU, aprovado em 22 de março de 2019, caso o entendimento seja alterado solicita-se orientação de proceder no caso do servidor Felipe Pavesi Fardin, não foi avaliado no 5º Ciclo de Avaliação, pois se encontrava de licença para tratamento da saúde.

13. Se a interpretação taxativa for mantida, diante da ausência de previsão normativa, bem da impossibilidade de avaliação no estágio probatório do servidor que estava afastado das suas atividades funcionais por motivo de doença, por período integral ou parcial, no momento da avaliação, requer que seja informado se é possível considerar, no presente caso, o critério utilizado para progressão na carreira de policial rodoviário federal (§ 1º do art. 7º do Decreto nº 8.282, de 2014), para considerar no 5º Ciclo de Avaliação a mesma pontuação obtida no 4º Ciclo de Avaliação para calcular a Média Final do servidor, para fins de habilitação ou não do servidor em Estágio Probatório?

Uma vez que o afastamento para tratamento da própria saúde é contado como de efetivo exercício, nos termos da Lei nº 8.112, de 1990 e da Nota Técnica Conjunta nº 89/2017-MP, de 6 de março de 2018 (documento SEI nº 8990284).

(...)

14. Diante do exposto, esta Assessoria de Legislação de Pessoal entende que em relação a aplicação do instituto da suspensão que conforme orientação do órgão Central do SIPEC, exarada na Nota Técnica Conjunta nº 89/2017-MP, de 6 de março de 2018 (documento SEI nº 8990284), ratificada pela Nota Informativa nº 2635/2018-MP, de 21 de março de 2018 (documento SEI nº 8990230), somente é aplicado o referido instituto nas hipóteses elencadas no art. 20, § 5º da Lei nº 8.112, de 1990, por se tratar de rol taxativo, portanto, não caberia aplicação do referido instituto no presente caso.

15. Entretanto, diante do entendimento adotado no Parecer nº 04/2017/CNU/CGU/AGU, de 29 de agosto de 2017, aprovado em 22 de março de 2019, passamos a ter divergências de posicionamentos (documento SEI nº 8989810).

16. No que diz respeito a possibilidade de considerar no 5º Ciclo de Avaliação a mesma pontuação obtida no 4º Ciclo de Avaliação para calcular a Média Final do servidor, para fins de habilitação ou não do servidor em Estágio Probatório, entendemos que diante a ausência de previsão normativa e a impossibilidade de avaliação no estágio probatório, somente é possível a aplicação caso haja previsão legal.

5. Conforme se verifica, a consulta objetiva esclarecer: **i)** se o período de **03/06/2018 a 04/12/2018** em que o servidor esteve afastado para tratamento da própria saúde pode ser computado para fins de avaliação do estágio probatório; **ii)** se o atual posicionamento adotado pelo órgão central do SIPEC, de que trata a Nota Técnica Conjunta nº 89/2017-MP, de 6 de março de 2018 (6304313), foi alterado pelo Parecer nº 04/2017/CNU/CGU/AGU, de 29 de agosto de 2017, **aprovado em 22 de março de 2019** (6304395) e, **iii)** em caso de manutenção do entendimento vigente, se poderia ser utilizada a mesma pontuação obtida no 4º Ciclo Avaliativo para calcular a média final do servidor para fins de habilitá-lo ou não no estágio probatório.

6. É o que importa relatar.

7. De acordo com os autos, o interessado tomou posse e entrou em exercício em 25 de maio de 2016, no cargo de Policial Rodoviário Federal e não foi avaliado no 5º Ciclo de avaliação do estágio probatório por estar em usufruto de licença para tratamento da própria saúde. Consta às fls.40, que o servidor

esteve ausente para tratamento da própria saúde por **177 (cento e setenta e sete dias) cumulativos**, a contar de 7 de maio de 2018.

- Estágio probatório e estabilidade no serviço público

8. Acerca do estágio probatório e da estabilidade no serviço público, cabe transcrever a redação original do art. 41 da Constituição Federal de 1988, e do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990:

Constituição Federal

Art. 41. São estáveis, após dois anos de efetivo exercício, os servidores nomeados em virtude de concurso público.

Lei nº 8.112, de 1990

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: [\(Vide EMC nº 19\)](#).

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V - responsabilidade.

§ 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. [\(Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008\)](#)

§ 2º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do art. 29.

§ 3º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade 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. [\(Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

§ 4º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 81, incisos I a IV, 94, 95 e 96, bem assim afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal. [\(Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

§ 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. [\(Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

Seção V

Da Estabilidade

Art. 21. O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 2 (dois) anos de efetivo exercício. [\(prazo 3 anos - vide EMC nº 19\)](#)

Art. 22. O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

9. O estágio probatório é o período em que o servidor aprovado em concurso público e nomeado para cargo de provimento efetivo terá sua aptidão e capacidade avaliadas para o desempenho do cargo no qual entrou em exercício. Nesse período, a Administração Pública avalia o servidor quanto aos critérios elencados no art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990.

10. De acordo com a redação original do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, caso o servidor fosse avaliado satisfatoriamente e aprovado no estágio probatório, estaria habilitado a adquirir a estabilidade no serviço público quando completasse **2 (dois) anos de efetivo exercício**. Entretanto, em razão da redação

trazida pelo art. 6º da Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, esse prazo foi alterado e o servidor somente será considerado estável após **3 (três) anos de efetivo exercício.**

11. A avaliação e a aprovação no estágio probatório está condicionada ainda à contagem ou não dos períodos de licenças e afastamentos que o servidor vier a usufruir durante o estágio. Isso porque, de acordo com a Lei nº 8.112, de 1990, e suas alterações, o estágio probatório 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 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.

12. Como se vê, a licença para tratamento da própria saúde não está elencada dentre as situações passíveis de suspensão do estágio probatório.

- Da avaliação de desempenho

13. De acordo com a redação do § 1º art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, alterada pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, quatro meses antes do fim do estágio probatório, a avaliação de desempenho do servidor será submetida à homologação da autoridade competente e, caso não seja aprovado, o servidor será exonerado ou, se for estável, será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observando-se o disposto no art. 29 da Lei nº 8.112, de 1990.

14. Para fins dessa avaliação de desempenho, há que se observar ainda, se as licenças e afastamentos usufruídos pelo servidor podem ou não ser contabilizados para fins da conclusão do estágio ou se interrompem a sua contagem. No caso em comento, o que se questiona são os períodos em que o servidor usufruiu de licença para tratamento da própria saúde.

15. Em se tratando dessa licença, cabe destacar situação de servidora que esteve **afastada para tratamento da própria saúde**, em períodos intermitentes, que somavam 30 (trinta) dos 36 (trinta e seis) meses de duração do estágio probatório. Essa questão foi avaliada pela extinta Secretaria de Recursos Humanos - SRH/MP, conforme se verifica da Nota Técnica nº 905/2010/CGNOR/DENOP/SRH/MP, de 13 de abril de 2010 (6304522):

7. Preliminarmente, urge observar que, conforme já mencionado pelo Órgão em sua consulta, a despeito do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, não dispor especificamente sobre o afastamento para tratamento de saúde ao tratar da suspensão do estágio, a matéria encontra-se prevista nos arts 102 e 103, com a redação dada pela Lei nº 9.527 de 1997, que estatuem:

Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

(...)

b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo

ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo;

Art. 103. Contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade:

VII - o tempo de licença para tratamento da própria saúde que exceder o prazo a que se refere a alínea "b" do inciso VIII do art. 102.

8. Assim, conforme pode-se constatar pelos supratranscritos dispositivos legais, a contagem como efetivo exercício, do período de licença para tratamento de saúde até 24 (vinte e quatro) meses cumulativos constitui prerrogativa que não poderá ser retirada da servidora, mesmo em se tratando de estágio probatório.

9. A partir deste limite, a lei faculta à Administração, considerar o tempo apenas para efeitos de aposentadoria e disponibilidade.

10. Sob esta ótica, entendemos que no caso presente, o estágio da servidora deverá ser considerado suspenso a partir da data em que completou os 24 meses de licença, cumulativamente, retomando a contagem quando de seu retorno ao exercício de suas atribuições.

16. Em resumo: **a)** as licenças para tratamento da própria saúde seriam contadas como de efetivo exercício, desde que ocorridas cumulativamente e que não ultrapassassem o limite de 24 (vinte e quatro) meses; **b)** a situação elencada na alínea anterior, não suspendia a contagem do estágio probatório e esse tempo seria considerado como de efetivo exercício; **c)** caso essas licenças ultrapassassem o limite de 24 meses, o estágio probatório seria suspenso a partir desse momento e a contagem somente seria retomada quando o servidor retornasse ao exercício de suas atribuições e; **d)** nos casos das licenças que ultrapassassem 24 meses, além da suspensão do estágio probatório, o tempo decorrido após a suspensão somente seria considerado para fins de aposentadoria e disponibilidade.

17. Nesse mesmo sentido foi o entendimento adotado pelo Departamento de Coordenação e Orientação de Órgãos Jurídicos da Advocacia-Geral da União - DECOR/AGU que ao analisar questionamentos a respeito das situações que ensejariam a suspensão do estágio probatório, especificamente quanto à licença para tratamento da própria saúde, manifestou-se mediante o Despacho nº 58/2011/MCL/CGU/AGU, de 5 de julho de 2011 (6304563) nesses termos:

5. No que concerne às hipóteses de suspensão do estágio probatório, ainda que não haja uniformidade se são taxativas ou não, o certo é que se encontram delimitadas nos exatos termos do parágrafo quinto do art. 20, da Lei nº 8.1120 de 1990, assim redigido:

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: [\(Vide EMC nº 19\)](#)

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V- responsabilidade.

§ 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. [\(Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

6. Vê-se que em relação à licença para tratamento da própria saúde (art. 202 e 55 da Lei nº 8.112, de 1990) não há previsão de suspensão do estágio probatório, que de acordo com o art. 102, inciso VIII, alínea "b" da Lei nº 8.112, de 1990, é considerada como de efetivo exercício, não havendo qualquer ressalva nesse sentido. Eis o disposto:

Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

(...)

VIII - licença:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo;

7. Quanto a isso, parece-me que a interpretação mais consuetudinária ao referido normativo é justamente aquela trazida pelo Advogado da União. Leslei Lester dos Anjos Magalhães, ou seja, a de que neste caso o afastamento se dá independentemente da vontade do servidor, que se ausentará do serviço para se tratar e, conseqüentemente, não poderá ser prejudicado, já que a própria lei lhe assegurou essa contagem. (destacamos)

18. Portanto, o período em que o servidor esteve em usufruto de licença para tratamento da própria saúde, limitado a 24 (vinte e quatro) meses ao longo de sua vida funcional, no âmbito da União e em cargo de provimento efetivo, **seria contado como de efetivo exercício e não interromperia o estágio probatório.** Esse raciocínio aplicava-se ainda, aos períodos em que o(a) servidor(a) esteve em usufruto de licença à gestante, à adotante e paternidade.

19. Nesse ínterim, a Advocacia-Geral da União analisou questão relativa à avaliação de desempenho de servidor submetido à estágio probatório e fixou entendimento por meio do Parecer nº 79/2011/DECOR/CGU/AGU, de 13 de setembro de 2011, transcrito parcialmente a seguir, e disponível para consulta, na íntegra, no endereço eletrônico: **<https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/8899>**:

21. Assim, é no exercício de sua competência definida em lei complementar que cabe ao Advogado-Geral da União fixar entendimento no caso presente, relativo à possibilidade de suspensão de prazo em estágio confirmatório, na hipótese de servidor em fruição de licença para tratamento de saúde.

22. Afirma-se que se corre o risco de que o estágio probatório se transforme em instância imaginária, abstrata, fictícia, na hipótese de não se suspender o andamento do prazo, ou no caso de licença do servidor, para tratamento de saúde. A assertiva é também válida a licença-gestante, por razões óbvias de convergência conceitual, bem como para outras eventuais circunstâncias que se possam apresentar.

23. E ainda que licenças sejam consideradas para todos e quaisquer efeitos de contagem de tempo no regime da Lei nº 8.112, de 1990, não se pode admitir eventual avaliação de estágio probatório, na hipótese de servidor em gozo de licença. para tratamento de saúde. Admiti-lo seria relegarmos a avaliação a um mero passo burocrático de diminuta dimensão real.

24. Na impossibilidade de que se possa avaliar o servidor em estágio confirmatório, por força de fruição de licença para tratamento de saúde, deve a Administração, de forma razoável e de modo ponderado, suspender a fruição do prazo peremptório para avaliação, reconhecendo a impossibilidade de se efetivar a referida sondagem, essencial para a confirmação (ou não) do servidor.

25. Assim, Senhor Advogado-Geral da União, opina-se pela possibilidade do reconhecimento de suspensão de prazo de estágio probatório, na hipótese de servidor em licença para tratamento de saúde, respeitando-se eventuais entendimentos anteriores da Administração, em tema semelhante, com situações já consolidadas. Isto é, o período no qual o servidor se afasta de suas funções, em decorrência de licença para tratamento da própria saúde, não pode ser considerado como de efetivo exercício para o fim de aprovação em estágio confirmatório. (destacamos)

20. Esse entendimento foi aprovado pelo Despacho do Consultor-Geral da União nº 081/2011, de 21 de outubro de 2011, e encaminhado à extinta Secretaria de Recursos Humanos - SRH/MP para conhecimento.

21. Ciente desse posicionamento, o órgão central do SIPEC reavaliou o entendimento até então vigente, constante da Nota Técnica nº 905/2010/CGNOR/DENOP/SRH/MP, de 13 de abril de 2010, no sentido de que **os afastamentos considerados como de efetivo exercício pela Lei nº 8.112, de 1990, não afetavam a concretização do estágio probatório,** e a partir da nova orientação da AGU, a SRH/MP expediu a Nota Técnica nº 30/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 24 de fevereiro de 2012 (6304712), nesses termos:

7. Por esta linha de raciocínio, nos casos em que o estágio probatório é suspenso, previstos no § 5º, art. 20, da Lei nº 8.112/90, incluído pela Lei nº 9.527, de 10/12/97, são meramente exemplificativos, pois, o tempo em que o servidor público não houver laborado efetivamente

nas atribuições do seu cargo efetivo poderá prejudicar a avaliação dos critérios para aquisição da estabilidade.

8. Deste modo, o período de 3 (três) anos de estágio probatório visa avaliar a aptidão do servidor para o desempenho das atribuições do cargo efetivo para o qual foi nomeado, por isso, a contagem de tempo ficto nesse período desvirtua a finalidade do instituto, eis que prejudica a análise efetiva e eficiente do exercício do cargo pelo servidor.

9. Isto posto, o **estágio probatório deverá ser prorrogado pelo mesmo período em que o servidor encontrava-se licenciado ou afastado das atribuições do seu cargo efetivo, independentemente destas licenças ou afastamentos serem considerados como de efetivo exercício**, com vistas a possibilitar a avaliação objetiva dos critérios elencados no art. 20, da Lei 8.112/90, quais sejam: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

22. Ainda, considerando o posicionamento constante do Parecer nº 79/2011/DECOR/CGU/AGU, de 13 de setembro de 2011, o órgão central do SIPEC tornou insubsistentes as Notas Técnicas nºs 905/2010/CGNOR/DNOP/SRWMP e 693/2009/COGES/DENOP/SRH/MP, os Oficiais nºs 121/2002-COGLE/SRH/MP e 167/2007/COGES/SRH/MP e o Despacho referente ao documento nº 80000.010384/2008-73, e adotou entendimento que passou a vigir a **partir de 24 de fevereiro de 2012**, no sentido de que **o estágio probatório seria suspenso durante o usufruto de afastamentos e licenças, ainda que fossem consideradas como de efetivo exercício, e a contagem só seria reiniciada após o retorno do servidor ao efetivo exercício das atribuições do seu cargo.**

23. O teor da Nota Técnica nº 30/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 27 de janeiro de 2012, foi ratificado por meio da Nota Informativa nº 294/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 20 de junho de 2013, ou seja, manteve-se vigente o entendimento no sentido de que o **estágio probatório seria suspenso e prorrogado** pelo mesmo período em que o servidor estivesse afastado das atribuições do seu cargo, independente das licenças ou afastamentos serem considerados como de efetivo exercício.

24. Infere-se que a intenção da Administração pública ao suspender o estágio probatório durante o usufruto de licenças e afastamentos era de evitar prejuízos à efetiva avaliação dos critérios elencados no art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, e garantir que esta avaliação ocorresse, de fato, quando o servidor estivesse no efetivo exercício das atribuições do seu cargo efetivo.

25. Nesse ínterim, a Consultoria-Geral da União avaliou a questão e exarou o Parecer nº 79/2011/DECOR/CGU/AGU, de 9 de setembro de 2011, aprovado pelo Despacho do Advogado-Geral da União, de 13 de setembro de 2011, e Despacho do Consultor-Geral da União nº 981/2011, de 21 de outubro de 2011, do qual destaca-se o seguinte:

22. Afirma-se que se corre o risco de que o estágio probatório se transforme em instância imaginária, abstrata, fictícia, na hipótese de não se suspender o andamento do prazo, ou no caso de licença do servidor, para tratamento de saúde. A assertiva é também válida para a licença-gestante, por razões óbvias de convergência conceitual, bem como para outras eventuais circunstâncias que se possam apresentar.

23. E ainda que as licenças sejam consideradas para todos e quaisquer efeitos de contagem de tempo no regime da Lei nº 8.112, de 1990, não se pode admitir eventual avaliação de estágio probatório, na hipótese de servidor em gozo de licença, para tratamento de saúde. Admiti-lo seria relegarmos a um mero passo burocrático de diminuta dimensão real.

24. Na impossibilidade de que se possa avaliar o servidor em estágio confirmatório, por força de fruição de licença para tratamento de saúde, deve a Administração, de forma razoável e de modo ponderado, suspender a fruição do prazo peremptório para avaliação, reconhecendo a impossibilidade de se efetivar a referida sondagem, essencial para a confirmação (ou não) do servidor.

25. Assim, Senhor Advogado-Geral da União, **opina-se pela possibilidade do reconhecimento de suspensão de prazo de estágio probatório, na hipótese de servidor em licença para tratamento de saúde**, respeitando-se eventuais entendimentos anteriores da Administração, em tema semelhante, com situações já consolidadas. Isto é, o período no qual

o servidor se afasta de suas funções, em decorrência de licença para tratamento da própria saúde, não pode ser considerado como de efetivo exercício para o fim de aprovação em estágio confirmatório. (destacamos)

26. Em que pese o posicionamento adotado no Parecer retrotranscrito, o órgão central do SIPEC expediu a Nota Técnica nº 118/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 4 de agosto de 2015 (6304924), nesses termos:

2. Antes de adentrar na análise que se propõe com esta Nota Técnica, necessário delimitar seu objetivo deixando assente que não se busca afastar ou minorar as ferramentas de gestão aplicáveis à gestão de pessoas, especialmente aquelas que se insiram no *exercício de conveniência e oportunidade dos administradores públicos*, e sim avaliar o estágio probatório como um direito subjetivo do servidor público federal, de forma a definir se as hipóteses de suspensão contidas no § 5º art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, são taxativas ou se, contrariamente, teria o legislador apenas exemplificado situações ensejadoras da suspensão.

3. Delimitado o objeto, pertinente informar que este Órgão Central do SIPEC emitiu a Nota Técnica n. 30/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 27 de janeiro de 2012, oportunidade em que fixou o entendimento no sentido de que o estágio probatório deveria "ser prorrogado pelo mesmo período em que o servidor encontrava-se licenciado ou afastado das atribuições do seu cargo efetivo, independentemente destas licenças ou afastamentos serem considerados como de efetivo exercício", o que o fez baseando-se no que dispôs a Consultoria-Geral da União, por meio do Parecer nº 79/2011/DECOR/CGU/AGU.

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 atribuições 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.

(...)

9. Desse modo, embora tenha essa 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 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.**

(...)

(destaques do original)

27. O órgão central do SIPEC posicionou-se no sentido de que somente a participação em curso de formação, nos casos de cessão e requisição desde que observadas as regras avaliativas de desempenho e as seguintes licenças e os afastamentos, previstos nos arts. 83, 84, 86 e 96 da Lei nº 8.112, de 1990, é que tinham o condão de suspender o estágio probatório:

- a) licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial;
- b) licença ao servidor para acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo;
- c) licença sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral;
- d) afastamento para participação em programa de pós-graduação *Strictu sensu* no País; e

e) cessão e requisição, observadas as regras avaliativas de desempenho.

28. Todavia, em razão de consulta formulada pela AGU, a Consultoria Jurídica do extinto Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão - CONJUR/MP solicitou manifestação acerca do entendimento adotado pelo órgão central do SIPEC mediante a Nota Técnica nº 118/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 4 de agosto de 2015. A então Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGEP/MP manifestou-se na forma da Nota Técnica Conjunta nº 89/2017, de 8 de março de 2018. nesses termos:

5. Apesar da divergência de entendimentos, esta Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) **ratifica o posicionamento da Nota Técnica nº 118/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP.** Vejamos as conclusões:

(...)

7. Dessa forma, conclui-se que:

a) o **afastamento para tratamento da própria saúde é considerado como de efetivo exercício, de acordo com a Lei nº 8.112, de 1990, não impedindo a estabilização do servidor no cargo público, desde que observadas as regras avaliativas de desempenho;**

b) no caso de servidor não estável (ainda em estágio probatório) que possua indicação por junta oficial em saúde para aposentadoria por invalidez, nos termos do art. 40, §1º, I da Constituição Federal, c/c art. 186, I e § 3º da Lei nº 8.112, de 1990, o estágio probatório não impede que o servidor usufrua o direito à aposentadoria por invalidez. Não há na legislação restrição legal quanto à concessão de tal modalidade de aposentadoria a servidor em estágio probatório, nem tampouco há exigência de tempo de contribuição a aposentadoria sob tal fundamento. Ademais, o que é investigado no triênio do estágio não é sua saúde física e mental, haja vista que essa capacidade já foi atestada em inspeção médica oficial antes de ser empossado no cargo, conforme determina o art. 14 da Lei nº 8.112, de 1990. De todo modo, há que se considerar que o art. 188, §5º da Lei nº 8.112, de 1990, estabelece que o servidor em licença para tratamento de saúde ou aposentado por invalidez poderá, a critério da Administração, ser convocado a qualquer momento, para avaliação das condições que ensejaram o afastamento ou a aposentadoria. Nesse caso, uma vez declarados insubsistentes os motivos da aposentadoria, o servidor retornará à atividade de seu cargo efetivo (art. 25, I, da Lei nº 8.112, de 1990), uma vez que a reversão, nessa hipótese, é uma medida compulsória da Administração Pública; e

c) por fim, esclarece-se que em havendo reversão da aposentadoria antes concedida por invalidez, a contagem do período do estágio probatório deverá ser reiniciada, uma vez suspensa por ocasião da aposentadoria. (destacamos)

29. Esse entendimento foi objeto de questionamento da Comissão Permanente de Assuntos de Servidor Público da Advocacia-Geral da União - CPASP/CGU/AGU por estar em desacordo com o posicionamento da Consultoria-Geral da União, de que trata o Parecer nº 79/2011/DECOR/CGU/AGU, de 9 de setembro de 2011, que **opinou** no sentido de que o período em que o servidor esteve em usufruto de licença para tratamento da própria saúde **não poderia ser considerado como de efetivo exercício para fins de aprovação em estágio confirmatório.**

30. Na oportunidade, o órgão central do SIPEC informou que o caráter dos pareceres em questão não eram vinculantes e ressaltou a competência privativa do órgão central do SIPEC para analisar e emitir posicionamentos nas questões relativas ao pessoal civil do Poder Executivo federal e, ao final, **ratificou** o posicionamento adotado por meio da Nota Técnica nº 118/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, conforme se extrai das Notas Informativas SEI nº 2635/2018-MP, de 21 de março de 2018 (6304777) e nº 2875/2018-MP, de 29 de março de 2018 (6304883).

31. A divergência de entendimentos apontada pela CPASP/AGU, especificamente entre o teor do Parecer AGU/CGU/18/2011, do Parecer nº 79/2011/DECOR/CGU/AGU e da Nota Técnica nº 118/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, foi submetida à apreciação da Consultoria-Geral da União.

32. Instada a se manifestar, a Câmara Nacional de Uniformização de Entendimentos Consultivos da Consultoria-Geral da União - CNU/CGU expediu o Parecer nº 04/2017/CNU/CGU/AGU de 1º de setembro de 2017, aprovado na forma do Despacho do Advogado-Geral da União nº 100, de 22 de março de 2019, do qual destaca-se o seguinte:

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

18. Além disso, se o princípio da legalidade é suscitado para defender 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 que isso? Entendemos que não. Vejamos o dispositivo:

(...)

21. A norma na parte final do §1º do art. 20 ressalta que, em que pese a avaliação de desempenho seja apresentada para homologação até quatro meses antes do fim do período de estágio probatório, não prejudica a continuidade da apuração dos fatores enumerados nos incisos do caput deste artigo. Isto é, embora a norma não seja muito clara a respeito de como será o procedimento de apuração nesse período (de quatro meses ou mais), dela extrai-se que nesse período continuará havendo apuração dos fatores (assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade); e se há apuração, obviamente, tal período será avaliado e, havendo avaliação, obviamente, poderá ser tanto com resultado positivo como negativo para o estagiário.

22. Portanto, a rigor do texto da Lei nº 8.112/90 e, principalmente, do texto do art. 41 da Constituição Federal, não encontramos margem interpretativa para avaliação de desempenho por período inferior a três anos.

(...)

48. Assim, a interpretação exemplificativa do rol do §5º do art. 20 da Lei nº 8.112/90 não afronta o princípio da legalidade, uma vez que *in casu*, interpretação exemplificativa será mera decorrência da interpretação sistemática do texto de lei em face do texto da norma constitucional, isto é, da 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 hierarquicamente 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 nº 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 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.

(...)

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 paternidade e adotante não sejam causas suspensáveis 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 de gozo das férias), uma vez que a *mens legis* do art. 41 da Constituição Federal veda avaliações fictícias de desempenho.

III - CONCLUSÃO

58. Diante de todo o exposto, a Câmara Nacional de Uniformização de Entendimentos 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 do §5º do da Lei nº 8.112/90 (*sic*) 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 consideradas 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 da mesma lei, de modo que aqueles prazos de afastamentos não devem ser interpretados como de efetivo exercício para fins de computar o prazo do 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 isonomia;

e) o critério que demonstra se 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 computadas 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 cruas 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.

33. Apesar do **Parecer nº 04/2017/CNU/CGU/AGU de 1º de setembro de 2017, ter sido aprovado na forma do Despacho do Advogado-Geral da União nº 100, de 22 de março de 2019**, esclareça-se que os pareceres da AGU só vinculam a Administração Pública ao seu cumprimento **quando são aprovados pelo Advogado-Geral da União e publicados juntamente com despacho presidencial**, conforme disposto no § 1º do art. 40 da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993. No entanto, este órgão central do SIPEC, adota o posicionamento contido no referido Parecer em razão da importância da matéria no âmbito da Administração Pública Federal.

34. Para melhor entendimento e aplicabilidade dos posicionamentos destacados no decorrer desta Nota Técnica, especificamente das respectivas vigências resume-se, para melhor análise do caso concreto, o seguinte:

Ato:	Posicionamento adotado:	vigência:
NT nº 905/2010	a) As licenças para tratamento da própria saúde seriam contadas como de efetivo exercício e desde que ocorridas cumulativamente e que não ultrapassassem o limite de 24 (vinte e quatro) meses; e não suspendia a contagem do estágio probatório. b) caso essas licenças ultrapassassem o limite de 24 meses, o estágio probatório seria suspenso a partir desse momento e a contagem somente seria	- De 13/04/2010 a 23/02/2012. - Estava de acordo com o Despacho nº 58/2011/MCL/CGU/AGU, de 5 de julho de 2011 - foi tornada insubsistente pela NT 30/2012

	<p>retomada quando o servidor retornasse ao exercício de suas atribuições e o tempo somente seria contado para fins de aposentadoria e disponibilidade.</p> <p>c) as licenças à gestante, à adotante e paternidade também seriam contadas como de efetivo exercício e não interrompem o estágio probatório.</p>	
NT n° 30/2012	<p>o estágio probatório teria suspenso durante o usufruto de afastamentos e licenças, ainda que fossem consideradas como de efetivo exercício, e a contagem só seria reiniciada após o retorno do servidor ao efetivo exercício das atribuições do seu cargo.</p> <p>A partir da edição desta NT a licença para tratamento da própria saúde interrompia o estágio probatório que só seria reiniciado quando o servidor retornasse ao efetivo exercício das atribuições do seu cargo.</p>	<p>De 24/02/2012 a 04/08/2015</p> <p>- foi tornada insubsistente pela NT 118/2015.</p> <p>- Entendimento alterado em razão do Parecer n° 79/2011/DECOR/CGU/AGU, de 13/09/2011, aprovado em 21/10/2011.</p>
NI n° 294/2013	<p>Ratificou o posicionamento constante da NT n° 30/2012, ou seja:</p> <p>“o estágio probatório seria suspenso durante o usufruto de afastamentos e licenças, ainda que fossem consideradas como de efetivo exercício, e a contagem só seria reiniciada após o retorno do servidor ao efetivo exercício das atribuições do seu cargo”.</p>	<p>- Entendimento ratificado.</p> <p>- Mantém-se o início da vigência a partir de 24/02/2012</p>
NT n° 118/2015	<p>- somente as hipóteses taxativamente arroladas no § 5° do art. 20 da Lei n° 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 n° 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.</p> <p>- a licença para tratamento da própria saúde não está elencada nesse dispositivo e, por isso, é contada para todos os efeitos e não suspende o estágio probatório;</p>	<p>- De 4/08/2015 a 08/03/2018</p> <p>- o órgão central não acatou o disposto no Parecer n° 79/2011/DECOR/CGU/AGU, de 9 de setembro de 2011</p>
NT Conjunta n° 89/2017	<p>Ratificou o entendimento constante da NT n° 118/2015, ou seja:</p> <p>“A licença para tratamento da própria saúde é considerada como de efetivo exercício e não impede a estabilidade do servidor no serviço público, desde que observadas as regras avaliativas de desempenho”.</p>	<p>- Entendimento ratificado.</p> <p>- Mantém-se o início da vigência a partir de 04/08/2015.</p>
NI n° 2635/2018	<p>Ratificou o posicionamento adotado na NT 118/2015, ou seja:</p>	<p>- Entendimento ratificado.</p> <p>- Mantém-se o início da vigência a partir de</p>

	“A licença para tratamento da própria saúde é considerada como de efetivo exercício e não impede a estabilidade do servidor no serviço público, desde que observadas as regras avaliativas de desempenho”.	04/08/2015.
NI nº 2875/2018	Ratificou o posicionamento adotado na NT 118/2015, ou seja: “A licença para tratamento da própria saúde é considerada como de efetivo exercício e não impede a estabilidade do servidor no serviço público, desde que observadas as regras avaliativas de desempenho”.	- Entendimento ratificado. - Mantém-se o início da vigência a partir de 04/08/2015, até a edição da Nota Técnica SEI nº 15187/2019/ME que adotou o disposto no Parecer nº 04/2017/CNU/CGU/AGU de 1º/09/2017 aprovado em de 22/03/2019.

35. De posse dessas informações e considerando que durante o 5º Ciclo Avaliativo, de **03/06/2018 a 04/12/2018**, o servidor não pode ser avaliado por encontrar-se em usufruto de licença para tratamento de saúde, cabe ao órgão aplicar o posicionamento expedido pelo órgão central do SIPEC vigente à época e até a edição desta Nota Técnica, no sentido de que a **licença para tratamento da própria saúde era contado como de efetivo exercício para todos os fins e não interrompia o estágio probatório.**

36. Portanto, em resposta ao questionamento formulado acerca da avaliação de desempenho **para o caso específico discutido nos autos**, em que o período de licença para tratamento da própria saúde **não suspendia o estágio probatório**, a solução mais adequada **é que se repita o resultado da última avaliação de desempenho do estágio probatório em que o servidor tenha sido avaliado.**

CONCLUSÃO

37. Diante de todo o exposto, este órgão central do SIPEC adota o posicionamento consubstanciado no Parecer nº 04/2017/CNU/CGU/AGU, de 1º de setembro de 2017, e altera o entendimento constante da Nota Técnica nº 118/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 4 de agosto de 2015, que passa a vigor nos seguintes termos:

- a)** a partir desta Nota Técnica, o estágio probatório será suspenso no momento em que se iniciar a licença para tratamento da própria saúde e esse período não será considerado como de efetivo exercício para este fim;
- b)** a contagem do estágio probatório somente será reiniciado quando o servidor retornar ao efetivo exercício das atribuições do seu cargo efetivo;
- c)** nos casos de servidores em estágio probatório e em gozo de licença para tratamento da própria saúde, aplica-se o entendimento vigente no momento da avaliação, observando-se os períodos de vigência destacados no item 34 desta nota técnica;
- d)** a partir da edição desta Nota Técnica **exaurem-se** os efeitos da Nota Informativa nº 294/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 20 de junho de 2013; da Nota Técnica nº 118/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 4 de agosto de 2015; da Nota Informativa SEI nº 2635/2018-MP, de 21 de março de 2018; da Nota Informativa SEI nº 2875/2018-MP, de 29 de março de 2018 e da Nota Técnica Conjunta nº 89/2017, de 8 de março de 2018; e
- e)** as demais informações acerca da aplicabilidade das orientações constantes da alínea "e" do parágrafo 58 do Parecer nº 04/2017/CNU/CGU/AGU de 1º de setembro de 2017, aprovado pelo Despacho do Advogado-Geral da União nº 100, de 22 de março de 2019, serão divulgadas em momento posterior.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente
CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA
Assistente

De acordo. À Diretora do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente
GOIACIARA AIRES LUNA
Coordenadora

De acordo. Ao Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal

Documento assinado eletronicamente
JANE CARLA LOPES MENDONÇA
Diretora

Aprovo. Restitua-se os autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Justiça e Segurança Pública - CGGP/MJSP para conhecimento e providências subsequentes, e encaminhe-se a presente nota ao Gabinete desta SGP para que adote providências no sentido de dar ampla divulgação nos meios eletrônicos disponíveis no âmbito desta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal.

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL

assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Jane Carla Lopes Mendonca, Diretor(a)**, em 05/02/2020, às 14:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Assistente Técnico-Administrativo**, em 05/02/2020, às 16:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Goiaciara Aires Luna, Coordenador(a)**, em 05/02/2020, às 17:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Wagner Lenhart, Secretário(a)**, em 06/02/2020, às 15:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador_externo.php?



[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](#), informando o código verificador **5487554** e o código CRC **398C6E3C**.

Referência: Processo nº 19975.105459/2019-28.

SEI nº 5487554