

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal
Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal
Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas
Coordenação-Geral de Desenvolvimento e Gestão do Desempenho
Coordenação-Geral Dimensionamento e Movimentação da Força de Trabalho

Nota Técnica Conjunta nº 113/2019-MP

Assunto: **Exercício para composição de força de trabalho de servidor em estágio probatório.**

Referência: Processo/documento nº 05210.011759/2018-01

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de solicitação de exercício para composição de força de trabalho de servidora do quadro de pessoal do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO), Superintendência de Goiás, para o Instituto Nacional do Semiárido (INSA), entidade vinculada ao Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC).

ANÁLISE

2. O Secretário-Executivo do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, mediante o Ofício nº 50018/2018/SEI-MCTIC, de 18 de dezembro de 2018 (SEI nº 7669136) solicita desta Pasta a movimentação da servidora ADRIANA AZEVEDO GERMANO RODRIGUES, matrícula Siape nº 1653761, Analista Executivo em Metrologia e Qualidade, do quadro de pessoal do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO), Superintendência de Goiás, para exercer atividades no Instituto Nacional do Semiárido (INSA), entidade vinculada àquele Ministério, conforme previsto no § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112/90, disciplinado pela Portaria nº 193, de 3 de julho de 2018.

3. A solicitação de exercício para composição de força de trabalho encontra respaldo jurídico no art. 93, §7º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e assim estabelece, vejamos:

§ 7º O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com a finalidade de promover a composição da força de trabalho dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, poderá determinar a lotação ou o exercício de empregado ou servidor, independente da observância do constante no inciso I e nos §§ 1º e 2º deste artigo.

4. Com o objetivo de disciplinar o instituto da movimentação para compor força de trabalho, esta Pasta Ministerial publicou a Portaria GM nº 193, de 3 de julho de 2018, que dispôs em seu art. 2º :

Art. 2º Considera-se movimentação para compor força de trabalho a determinação, pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, de lotação ou exercício de empregado ou servidor em órgão ou entidade distinto daquele ao qual está vinculado, com o propósito de promover o adequado dimensionamento da força de trabalho no âmbito do Poder Executivo federal.

5. Os requisitos para análise do pleito estão previstos no art. 7º da mencionada Portaria, quais sejam:

I - justificativa clara e objetiva de que a movimentação contribuirá para o desenvolvimento das atividades executadas pelo órgão ou entidade;
II - necessidade do perfil profissional solicitado em razão de suas características e qualificações; e
III - compatibilidade das atividades a serem exercidas com o cargo ou emprego de origem do agente público.

6. O INSA justificou sua solicitação por meio de Despacho Interno de 30 de novembro de 2018, segundo o qual:

I - justificativa clara e objetiva de que a movimentação contribuirá para o desenvolvimento das atividades executadas pelo órgão ou entidade:

A servidora irá compor o quadro técnico do INSA, fortalecendo as ações ligadas à área administrativa, principalmente no que se refere a Gestão de Pessoas. Atualmente, há apenas uma servidora atuando nesta área, além de uma vaga de estágio com tempo definido para encerramento, o que acarreta o acúmulo de atividades. Neste contexto, um servidor com o perfil profissional ora apresentado irá contribuir imensamente com as atividades de planejamento e execução das atividades de apoio administrativo do INSA.

II - necessidade do perfil profissional solicitado em razão de suas características e qualificações:

Como especialista em Psicologia do Trabalho e das Organizações, a servidora poderá atuar no planejamento e aplicação de processos de grupo e de intervenção psicossocial, participará de ações de gestão do clima organizacional, programas de qualidade de vida e prevenção de doenças ocupacionais. Além disso, poderá atuar nos eventos promovidos por este INSA voltados ao relacionamento interpessoal, elaboração e execução de projetos direcionados ao bem estar do servidor.

III - compatibilidade das atividades a serem exercidas com o cargo ou emprego de origem do agente público.

Várias das atribuições e atividades que a servidora atualmente exerce em seu órgão de origem podem ser executadas no INSA, tais como realizar diagnósticos e proposições sobre problemas organizacionais e relacionados à gestão de pessoas e ao desenvolvimento do servidor, dar suporte e assessoria em ações e processos institucionais relativos à gestão de desempenho, conduzir levantamentos de necessidade de capacitação.

7. Cabe ressaltar, todavia, que a servidora encontra-se cedida para o Conselho Administrativo de

Defesa Econômica (CADE), desde 20 de agosto de 2018, tendo ingressado no INMETRO em 19 de janeiro de 2018, conforme Portaria nº 371, de 28 de dezembro de 2017, estando, portanto, em estágio probatório, conforme ficha funcional anexa (SEI n. 7699880).

8. Nesse sentido, cabe trazer o art. 20 da Lei nº 8.112/90, que estabelece os tipos de afastamentos que poderão ser concedidos ao servidor quando em estágio probatório, conforme se observa na transcrição abaixo:

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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

9. Da leitura dos dispositivos supra, verifica-se que a finalidade do estágio probatório é a de avaliar se o servidor público está ou não apto a exercer efetivamente as funções do cargo em que foi empossado. Assim, ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do seu cargo efetivo, observados os seguintes fatores: I- assiduidade; II- disciplina; III- capacidade de iniciativa; IV- produtividade; V- responsabilidade.

10. Ademais, quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, a avaliação de desempenho do servidor será submetida à autoridade competente. Caso não seja aprovado no estágio probatório, o servidor será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do art. 29 da Lei nº 8.112, de 1990.

11. Dessa forma, observa-se que o servidor, ao ingressar no cargo público somente adquire a estabilidade no referido cargo após três anos de efetivo exercício e aprovação no estágio probatório, a qual será realizada mediante avaliação de desempenho. Isto porque, em razão da característica essencial de que é revestido o estágio probatório, qual seja a de que é um período de adaptação e avaliação do servidor, em que será verificado o desempenho e o grau de aproveitamento às atividades do cargo e às obrigações e vedações aplicáveis aos servidores, de forma a determinar a estabilização ou não no cargo para o qual foi nomeado.

12. Nesse sentido, frise-se que a Lei nº 8.112, de 1990 estabeleceu em seu art. 20, §§ 3º, 4º e 5º, as licenças e os afastamentos que podem ser concedidos ao servidor em estágio probatório, bem como as situações em que este será suspenso. A título de esclarecimento, destaca-se que o termo afastamento compreende a cessão e a requisição, em caso de leis específicas. Desse modo, vale destacar que o parágrafo 3º prioriza a permanência do servidor em seu órgão de origem ao determinar que nesse órgão o servidor poderá exercer quaisquer cargos em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento, limitando, no entanto, sua cessão a outros órgãos somente para a ocupação de cargos em comissão mais elevados, quais sejam, os de nível 4, 5 e 6.

13. Além disso, dentre os afastamentos citados no parágrafo 4º, acima transcrito, aplica-se ao servidor em estágio probatório, a possibilidade de se afastar para investidura em mandato eletivo (art. 94); de ausentar-se do país para estudo ou missão oficial, autorizada pelo Presidente da República, presidentes dos órgãos do Poder Legislativo e Presidente do STF (art. 95); e para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, com perda total da remuneração (art. 96), todos com viés discricionário. Dessa forma, verifica-se que não há no referido dispositivo legal a previsão para o afastamento de servidor em estágio probatório para composição de força de trabalho em outro órgão ou entidade, nos termos do art. 93, §7º, da Lei nº 8.112, de 1990 e que tal afastamento não se coaduna com as características desse período avaliativo.

14. Por outro lado, a movimentação do servidor, em estágio probatório, para a composição de força de trabalho, também não se justifica em razão da finalidade desse instituto, que é a de promover o adequado dimensionamento da força de trabalho, nos termos art. 2º da Portaria nº 193, de 2018. Nessa linha de raciocínio, verifica-se que o órgão ou entidade ao promover o concurso público, observou os aspectos do dimensionamento e concluiu pela necessidade da recomposição de sua força de trabalho, considerando que esta avaliação leva em conta as necessidades do órgão solicitante frente ao conjunto das demandas feitas, a este Ministério, por todos os órgãos da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Assim, entende-se não ser razoável que os órgãos e entidades, após finalização proveitosa desse processo, sejam privados de sua força de trabalho, ainda em estágio probatório, sob a justificativa promover o adequado dimensionamento da força de trabalho em outro

órgão ou entidade.

15. Por fim, considerando que o estágio probatório é o período em que a Administração pode avaliar se o servidor tem ou não capacidade de agregar valor à instituição de origem e à sociedade; as limitações impostas ao afastamento destes servidores pela Lei nº 8.112, de 1990, e que o servidor em estágio probatório é o resultado proveitoso do concurso público realizado em razão da necessidade de recomposição da força de trabalho do órgão ou entidade onde está lotado, entende-se não ser razoável permitir que um servidor em estágio probatório possa se afastar para compor força de trabalho em outro órgão ou entidade.

CONCLUSÃO

16. Diante do exposto, e considerando os seguintes aspectos:

a) a Lei nº 8.112, de 1990, estabeleceu em seu art. 20, §§ 3º, 4º e 5º, as licenças e os afastamentos que podem ser concedidos ao servidor em estágio probatório, bem como as situações em que este será suspenso;

b) não há no referido dispositivo legal a previsão para movimentação de servidor em estágio probatório para composição de força de trabalho em outro órgão ou entidade, nos termos do art. 93, §7º, da Lei nº 8.112, de 1990;

c) o estágio probatório é um período de adaptação e avaliação do servidor, em que será verificado o desempenho e o grau de aproveitamento às atividades do cargo e às obrigações e vedações aplicáveis aos servidores, de forma a determinar a estabilização ou não no cargo para o qual foi nomeado;

d) o servidor em estágio probatório é o resultado proveitoso do concurso público realizado em razão da necessidade de recomposição da força de trabalho do órgão ou entidade onde está lotado; e

e) a servidora deverá retornar ao órgão de origem imediatamente caso não se enquadre em nenhuma hipótese de licença ou afastamento, durante o período de estágio probatório.

17. Conclui-se, a partir dessa análise, pela impossibilidade da movimentação de servidor, em estágio probatório, para compor força de trabalho em outro órgão ou entidade, nos termos da Portaria GM/MP nº 193, de 3 de julho de 2018.

À consideração superior.

MARA CLÉLIA BRITO ALVES

Agente Administrativo

HENRIQUE GLAESER

Chefe de Divisão

CAMILA PINHEIRO POZZER

Técnico em Assuntos Educacionais
CGDES/DESEN

De acordo. Encaminhe-se às Diretoras dos Departamentos de Provimento e Movimentação de Pessoal e de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas.

KARINE FABIANE KRAEMER BARBOSA

Coordenadora-Geral de Dimensionamento e Movimentação da Força de Trabalho

CARLOS UCHOA

Coordenador-Geral de Desenvolvimento de Pessoas e Gestão de Desempenho

De acordo. Encaminhe-se ao Senhor Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal, para aprovação.

NELEIDE ÁBILA

Diretora do Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal

FLAVIA NASSER GOULART

Diretora do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

Approvo. Encaminhe-se ao Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, para conhecimento.

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL

Assinatura digital do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **NELEIDE ABILA**, Diretor, em 04/04/2019, às 17:53.



Documento assinado eletronicamente por **FLÁVIA NASSER GOULART**, Diretor, em 04/04/2019, às 18:43.



Documento assinado eletronicamente por **CAMILA PINHEIRO POZZER**, Técnico em Assuntos Educacionais, em 04/04/2019, às 18:45.



Documento assinado eletronicamente por **KARINE FABIANE KRAEMER BARBOSA**, Coordenadora Geral, em 04/04/2019, às 19:46.



Documento assinado eletronicamente por **CARLOS EDUARDO PENANTE D AVILA UCHOA**, Coordenador-Geral, em 05/04/2019, às 07:18.



Documento assinado eletronicamente por **MARA CLELIA BRITO ALVES**, Agente Administrativo, em 05/04/2019, às 08:47.



Documento assinado eletronicamente por **HENRIQUE GLAESER**, Administrador, em 05/04/2019, às 09:52.



Documento assinado eletronicamente por **WAGNER LENHART**, Secretário de Gestão de Pessoas, em 05/04/2019, às 18:18.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [<https://seimp.planejamento.gov.br/conferir>], informando o código verificador **8241917** e o código CRC **3F81028C**.
