MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
Secretaria de Gestão de Pessoas
Secretaria de Relações de Trabalho

Nota Conjunta nº 18/2025/MGI

Assunto: **Consulta sobre a possibilidade de dispensa do cumprimento do primeiro ano de estágio probatório na modalidade presencial por servidores da Agência Nacional de Aviação Civil — Anac, que possuam dependentes gestantes.**

Referência: **Processo nº 14021.043890/2025-77**

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Retornam os autos a esta Secretaria de Gestão de Pessoas — SGP por intermédio do Despacho nº 03526/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU e do Despacho nº 03533/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 22 de agosto de 2025, os quais aprovam o Parecer nº 00802/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 18 de agosto de 2025 (SEI nº 53260432) da Consultoria Jurídica junto a este Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos — Conjur/MGI. No referido expediente a unidade jurídica analisou consulta deste Órgão Central do Sipec relativa à possibilidade de dispensa do cumprimento do primeiro ano de estágio probatório na modalidade presencial por servidores da Agência Nacional de Aviação Civil — Anac, que tenham dependentes gestantes.

2. Após análise conclusiva, sugere-se a restituição dos autos, acompanhado da presente manifestação, à Superintendência de Gestão de Pessoas da Agência Nacional de Aviação Civil — SGP/Anac para conhecimento e providências subsequentes.

ANÁLISE

3. Iniciaram-se os autos com questionamento apresentado pela Superintendência de Gestão de Pessoas da Agência Nacional de Aviação Civil — SGP/Anac, por meio da Nota Técnica nº 71/2025/COLEG/GTASSGP/SGP, de 27 de maio de 2025 (SEI nº 51096065), referente à possibilidade de dispensa do cumprimento do primeiro ano de estágio probatório na modalidade presencial por servidores da Agência Nacional de Aviação Civil — Anac, que possuam dependentes gestantes. Vejamos:

> (...)
> **3. DESCRIÇÃO DO OBJETO DA CONSULTA**
> 3.1. Trata-se de consulta ao SIPEC sobre a possibilidade de interpretação abrangente do inciso V, §4°, do art.10, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24/2023, de de 28 de julho de 2023, com redação dada pela Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP- SRT/MGI nº 21/2024, no sentido de dispensar do cumprimento do primeiro ano de estágio probatório na modalidade presencial os servidores que possuam dependentes gestantes.
> **4. DISPOSITIVOS LEGAIS APLICÁVEIS AO CASO**
> 4.1. Inicialmente, cabe tecer algumas considerações sobre Programa de Gestão e Desempenho - PGD e sua instituição no âmbito da Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC. A Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 estabeleceu orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD. A Instrução Normativa, em seu art. 10, regulamentou a modalidade de teletrabalho nos seguintes termos:
>
> > Art.10. Na modalidade de **teletrabalho**:
> > I- em regime de execução parcial, parte da jornada de trabalho ocorre em locais a critério do participante e parte em local determinado pela administração pública federal; e
> > II- em regime de execução integral, a totalidade da jornada de trabalho ocorre em local a critério do participante.

§1º A adesão à modalidade teletrabalho dependerá de pactuação entre o participante e a chefia da unidade de execução, ainda que o PGD seja instituído de forma obrigatória no ato de autorização previsto no art. 5º desta Instrução Normativa Conjunta.

§2º **Só poderão ingressar na modalidade teletrabalho aqueles que já tenham cumprido um ano de estágio probatório.**

§3º Participantes que estejam na modalidade presencial do PGD ou agentes públicos submetidos ao controle de frequência só poderão ser selecionados para a modalidade teletrabalho **em outro órgão ou entidade seis meses após a movimentação.** (grifei)

4.2. Posteriormente, a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, alterou o texto do art.10 da Instrução Normativa Conjunta SEGES- SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, e estabeleceu as seguintes orientações:

Art.10.

.....

§2º Os servidores públicos efetivos, durante o primeiro ano do estágio probatório, não poderão ser selecionados para a modalidade teletrabalho, em regime de execução integral ou parcial, sendo facultada a ampliação desse prazo no ato de instituição do PGD.

§3º Quando se movimentarem entre órgãos ou entidades, os agentes públicos só poderão ser selecionados para a modalidade teletrabalho seis meses após o início do exercício no órgão ou entidades de destino, independentemente da modalidade em que se encontrava antes da movimentação.

§4º **Poderão ser dispensadas do disposto nos §§2º e 3º as pessoas :**

I- com deficiência;

II- que possuam **dependente com deficiência;**

III- idosas;

IV- acometidas de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, ou síndrome da imunodeficiência adquirida;

V- **gestantes**; e

VI- lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade." (NR) (grifei)

4.3. No âmbito da ANAC, a Instrução Normativa nº 204, de 1º de outubro de 2024, autorizou e instituiu o Programa de Gestão por Desempenho (ANAC+). Por sua vez, a Portaria nº 16.672/SGP, de 26 de março de 2025, estabeleceu orientações e os critérios a serem adotados pela ANAC para a comprovação das situações elencadas no art. 10, §4º, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023.

4.4. Da leitura das normas supracitadas, verifica-se que nas situações elencadas no art.10, §4°, incisos I a VI, o legislador buscou proteger os servidores que possuem deficiência, doenças graves, idosos, gestantes e lactantes e que possuem dependentes com deficiência, dispensando-os da obrigatoriedade de trabalho presencial no primeiro ano do estágio probatório. No entanto, em uma interpretação literal da norma infralegal não vislumbramos essa proteção aos servidores que possuem dependente gestante.

4.5. A proteção a maternidade é uma garantia constitucional, conforme se depreende do texto da Constituição Federal de 1988, "*in verbis*":

Art.6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, **a proteção à maternidade e à infância,** a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (grifei)

Art.201. (...)

II- **proteção à maternidade, especialmente à gestante;** (grifei) Art.203. (...)

I- a proteção à família, à **maternidade**, à infância, à adolescência e à velhice;

4.6. A Lei n° 8.112, de 1990, também traz em seu texto a previsão de proteção à maternidade, à adoção e à paternidade, cujo trecho merece transcrição:

Art.184. O Plano de Seguridade Social visa a dar cobertura aos riscos a que estão sujeitos o servidor e sua família, e compreende um conjunto de benefícios e ações que atendam às seguintes **finalidades**:

II- proteção à **maternidade, à adoção e à paternidade**; (grifei)

4.7. Posto isso, no caso concreto, a Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP) foi instada a decidir sobre dois processos administrativos em que os servidores buscam a

alteração da modalidade e regime de execução de participação no PGD da Anac - de presencial para teletrabalho (parcial ou integral, a ser definido pela chefia imediata) - por possuírem como dependente esposas gestantes, explica-se:

Situação 1

É apresentado o quadro de sua esposa e dependente, gestante de 28 semanas e com sintomas de ansiedade e depressão, bem como orientação de acompanhamento familiar próximo, seja pelo marido ou familiares próximos.

Situação 2

É apresentado o quadro de sua esposa e dependente, que passou por dois abortos consecutivos e se encontra novamente grávida, com 28 semanas e gestação considerada de risco. Aduz que sua presença e companhia constante são indispensáveis para prestar todo o suporte necessário, visando mitigar os riscos da gravidez.

4.8. Ainda que ambos os requerentes tenham buscando enquadrar suas situações nas hipóteses de exceção previstas na norma, esta Agência não detém a prerrogativa de estender a abrangência legal para além dos limites estritamente previstos, estabelecidos pelo Ministério de Gestão e Inovação em Serviços Públicos - MGI. Assim, à primeira vista, a norma no inciso V, enquadrou apenas as servidoras gestantes, não estendendo o direito a servidores com dependentes gestantes.

4.9. Merece atenção, contudo, a hipótese de que, ao conferir a dispensa da obrigatoriedade às servidoras gestantes e lactantes, o legislador queira ter protegido a gestação como um todo, não apenas a pessoa física da gestante. Nesse sentido, é de se supor que, se constatada a imprescindibilidade de acompanhamento imediato da gestante, visando resguardar sua saúde e do nascituro, aliado ao fato de que a única rede de apoio possível seja o servidor enquadrado na regra do §2°, artigo 10, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP- SRT/MGI nº 21/2024, então poderia se assumir que permitir ao servidor em estágio probatório a realização de suas atividades laborais de forma remota, para que possa prestar todo o suporte necessário à sua esposa gestante, seria a única forma de atingir a finalidade da norma em sua plenitude, obtendo os efeitos desejados, quais sejam, resguardar o fenômeno da gestação com um todo e tudo que lhe é inato.

4.10. Assim, surgiram dúvidas se a proteção constitucional e legal à maternidade e à paternidade poderiam levar a interpretação que a previsão do art.10, §4°, II e V da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, com redação dada pela Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, abrangeria também os servidores com dependentes gestantes.

5. ENTENDIMENTO DA SGP DA ANAC SOBRE A APLICAÇÃO DOS DISPOSITIVOS LEGAIS AO CASO EM ANÁLISE

5.1. Até o presente momento, a Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP) desta Agência Reguladora adotou o entendimento estritamente legal e aplicamos nos casos concretos acima expostos, ipsis litteris, a disposição da Instrução Normativa Conjunta SEGES- SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, com redação dada pela Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024.

5.2. No entanto, a unidade técnica responsável pelo assessoramento em legislação de pessoal vislumbra uma proteção constitucional e legal à maternidade, em especial a gestante que poderiam permitir a interpretação do art.10, §4°, II e/ou V, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 para assegurar aos servidores que possuem dependente gestante a possibilidade de dispensa da obrigatoriedade de trabalho presencial no primeiro ano de estágio probatório.

5.3. Contudo, o Órgão Central de Pessoal não enfrentou essa questão de forma direta. Desse modo, a nosso sentir, a nova interpretação sugerida por esta SGP demanda uma consulta pontual a unidade responsável pela uniformização dos entendimentos em matéria de pessoal no âmbito federal, no caso, o órgão central do SIPEC.

6. EXPLICITAÇÃO DA DÚVIDA A SER DIRIMIDA PELO ÓRGÃO SETORIAL DO SIPEC

6.1. De forma clara e direta, a dúvida a serem dirimidas é a seguinte:

a) É possível estender a hipótese prevista no inciso II e/ou V, §4°, do artigo 10, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24/2023, ao servidores cuja cônjuge e dependente esteja gestante, especialmente quando a gestação for de risco?

b) Se positivo a resposta ao item "a", é necessário a realização de perícia médica oficial?

6.2. Este é o questionamento a ser levado à apreciação da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, no uso das competências a ela atribuídas pelo artigo 17 da Lei nº 7.923, de 12 de dezembro de 1989, pelo Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970, pela Portaria SGP/SEDGG/ME Nº 11.265, de 29 de dezembro de 2022 e pelo PARECER AGU GQ – 46.

(...)
(Destaques do original)

4. Após análise da demanda apresentada pela SGP/Anac, a Secretaria de Gestão de Pessoas — SGP e a Secretaria de Relações de Trabalho — SRT, que atuam na condição de Órgãos Centrais do Sipec nas matérias de suas competências, emitiram a Nota Conjunta SEI nº 11/2025/MGI, de 15 de julho de 2025 (SEI nº 51602304), na qual fundamentaram posicionamento técnico acerca do assunto em questão. Porém, antes de firmar orientação conclusiva, inferiram ser pertinente o encaminhamento dos autos à Consultoria Jurídica desta Pasta para avaliar juridicamente o posicionamento técnico explicitado.

5. Por oportuno, cabe destacar trechos da referida Nota Conjunta:

> 5. Diante do contexto, cabe esclarecer que o estágio probatório, previsto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, é fase obrigatória e estruturante para aferição da aptidão do servidor ao exercício do cargo público. A observação da conduta, disciplina, produtividade e iniciativa é considerada elemento essencial para a formação de juízo acerca da aprovação da sua estabilidade. O Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, regulamenta o estágio probatório, que aplica-se, as servidoras e aos servidores nomeados e empossados, a partir do início do efetivo exercício no cargo. Vejamos:
> (...)
> 6. Observa-se que o dispositivo consolida a função institucional do estágio probatório, deixando claro que não se trata de mera formalidade, mas de um processo estruturado de avaliação de mérito, comportamento e compatibilidade com o cargo, onde a estabilidade não é presumida e nem automática e a servidora e o servidor deve demonstrar aptidão continuada ao longo de três ciclos avaliativos, que ocorrerão após doze, vinte e quatro e trinta e dois meses.
> 7. Nesse contexto, é oportuno destacar trechos da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, a qual complementa o Decreto nº 12.374, de 2025, sobre os critérios e os procedimentos a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, para avaliação de desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo durante o estágio probatório, detalhando os atores envolvidos, os fluxos de *feedback* e a utilização de ferramenta digital de acompanhamento:
> (...)
> 8. Veja-se que a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 2025 estrutura a avaliação do estágio probatório com base na atuação conjunta de chefias, servidores pares, unidades de gestão de pessoas e comissões, todos com atribuições que pressupõem interação institucional contínua e observação direta do servidor em estágio probatório. Nesse modelo, o desempenho das funções de forma presencial assume papel central, pois viabiliza a aferição dos atributos subjetivos e relacionais exigidos para a consolidação da estabilidade funcional. Considerando, portanto, que o estágio probatório requer acompanhamento contínuo por parte da chefia imediata e dos pares, o exercício funcional deve favorecer tal observação.
> 9. Nesta seara, a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, com redação alterada pela Instrução Normativa Conjunta nº 21, de 16 de julho de 2024, disciplina o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal. Nos termos do §2º do art. 10 da referida norma, **é vedada** a participação de servidores públicos efetivos, durante o primeiro ano do estágio probatório, na modalidade de teletrabalho, seja em regime de execução integral ou parcial, vejamos:
> (...)
> 10. Dessa forma, compreende-se que o servidor e a servidora em estágio probatório deverão permanecer em exercício na modalidade presencial pelo período mínimo de um ano, nos termos da regulamentação vigente. Esta vedação visa assegurar que o servidor e a servidora, em seu período inicial de adaptação e avaliação, estejam plenamente integrados ao ambiente de trabalho presencial, facilitando o acompanhamento e a observação de seu desempenho pela chefia imediata e demais atores envolvidos.
> 11. Embora a regra geral estabelecida pela IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 2023, com redação dada pela Instrução Normativa Conjunta nº 21, de 2024, determine a atuação exclusivamente presencial do servidor e da servidora no primeiro ano do estágio probatório, a própria norma prevê hipóteses excepcionais de dispensa dessa exigência, elencadas no §4º do supramencionado art. 10. Vejamos:

(...)

12. Essas exceções refletem a preocupação do legislador em conciliar a necessidade de avaliação do servidor em estágio probatório com a proteção de grupos vulneráveis ou em situações específicas que demandam tratamento diferenciado.

13. Ressalte-se no entanto, que as hipóteses excepcionais previstas no §4º do art. 10 da IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 2023 aplicam-se, de forma direta e exclusiva, ao servidor ou servidora efetivamente investido/a em cargo público e que se enquadre diretamente nas situações e/ou condições ali previstas.

14. Ainda que dentre as exceções esteja elencado o servidor que tenha "dependente com deficiência", as demais hipóteses, como as relativas a gestante, pessoas com doenças graves ou lactantes, referem-se exclusivamente ao próprio servidor, e não se estendem automaticamente à condição de seus familiares ou dependentes. Dessa forma, o eventual enquadramento do servidor em situação que envolva cônjuge, companheiro(a) ou outro familiar em condição especial não autoriza, por si só, o afastamento da regra que veda a sua seleção para a modalidade de teletrabalho em regime de execução integral ou parcial.

15. Relevante esclarecer, inclusive, que a seleção do agente público para a modalidade de teletrabalho em regime de execução integral ou parcial não é um direito adquirido, eis que está condicionado ao interesse da Administração, como se verifica no art. 7º da IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 2023, transcrito a seguir:

> Art. 7º **A modalidade e o regime de execução a que o participante estará submetido serão definidos tendo como premissas o interesse da administração**, as entregas da unidade e a necessidade de atendimento ao público.
>
> (Destacamos)

16. Diante ausência de previsão legal, que permita a inclusão, nas exceções previstas no §4º do art. 10 da IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 2023, de servidor ou servidora que possua cônjuge ou companheira dependente gestante, para fins de seleção na modalidade de teletrabalho em regime de execução integral ou parcial durante o primeiro ano do estágio probatório, é fundamental analisar outras prerrogativas legais que possam amparar o servidor ou servidora que, diante de tal condição, tenha dependente que necessite de acompanhamento familiar.

17. O art. 83 da Lei nº 8.112, de 1990, prevê a licença por motivo de doença em pessoa da família, que é uma das alternativas viáveis para o servidor ou servidora que necessita prestar assistência a um familiar em situação de saúde delicada, como nos casos de gestação de risco, conforme transcrito a seguir:

> Art. 83. **Poderá ser concedida 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.**
>
> **§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, na forma do disposto no inciso II do art. 44.**
>
> § 2º A licença de que trata o caput, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de doze meses nas seguintes condições:
>
> I - por até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor; e
>
> II - por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, sem remuneração.
>
> § 3º O início do interstício de 12 (doze) meses será contado a partir da data do deferimento da primeira licença concedida.
>
> § 4º A soma das licenças remuneradas e das licenças não remuneradas, incluídas as respectivas prorrogações, concedidas em um mesmo período de 12 (doze) meses, observado o disposto no § 3º, não poderá ultrapassar os limites estabelecidos nos incisos I e II do § 2º.
>
> (Destacamos)

18. Para a concessão dessa licença, é indispensável a comprovação da doença por junta médica oficial, que atestará a necessidade de assistência direta do servidor ao dependente que viva às suas expensas e conste no seus assentamentos funcionais e ainda, desde que não possa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

19. A referida licença pode ser concedida a qualquer servidor público federal, inclusive àqueles em estágio probatório, desde que haja comprovação por laudo médico oficial. No entanto, a Lei nº 8.112, de 1990, determina a suspensão do estágio probatório nos

casos previstos no art. 83, conforme demonstram os excertos a seguir:

> 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 seguinte fatores: (Vide EMC nº 19) (Vide Decreto nº 12.374, de 2025)
> 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)
> (Destacamos)

20. A Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025 também elenca as hipóteses de suspensão e não suspensão do estágio probatório, como se verifica abaixo:

> Art. 28. O estágio probatório deverá ser suspenso nas seguintes hipóteses:
> I - licença por motivo de doença em pessoa da família, conforme art. 81, caput, inciso I da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

21. Assim, somente ao retornar da licença, a contagem do estágio probatório é retomada do ponto em que foi interrompida, não sendo computado, para esse fim, o período de afastamento.

22. Dessa forma, considerando as disposições legais, resta clara a impossibilidade da dispensa do disposto no §2º do art. 10 da IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 2023, no primeiro ano de estágio probatório ao servidor ou servidora cuja cônjuge ou companheira, sendo ou não sua dependente, esteja gestante.

23. Todavia, em que pese a solução para este caso concreto esteja claramente delineada na legislação que regulamenta o assunto, no sentido de as hipóteses excepcionais previstas no §4º do art. 10 da IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 2023 aplicarem-se, de forma direta e exclusiva, ao servidor efetivamente investido no cargo público, nas situações em que este se enquadre nas condições ali previstas e ainda, de não haver previsão de sua extensão para além dos limites estritamente previstos, esta SGP apresenta, a seguir, considerações técnicas relevantes para submeter a questão à oitiva da Consultoria Jurídica desta Pasta - Conjur/MGI, para avaliar, juridicamente, a excepcionalidade de se permitir o exercício das atribuições do cargo, na modalidade de teletrabalho integral ou parcial.

24. O art. 6º da Constituição Federal de 1988 consagra a proteção à maternidade e à infância como direitos sociais fundamentais e estabelece a proteção à maternidade, especialmente à gestante, como se verifica a seguir:

> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, **a proteção à maternidade e à infância**, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.
> (Destacamos)

25. Embora a interpretação literal da IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 2023 (e suas alterações) não contemple o teletrabalho integral ou parcial no primeiro ano de estágio probatório para servidores com dependentes cuja gestação seja de risco, uma análise à luz dos princípios constitucionais de proteção à maternidade, à família e à dignidade da pessoa humana sugere a possibilidade de uma interpretação excepcionalmente mais abrangente. Todavia, deve-se assegurar, antes de tudo, que tal possibilidade não desvirtue a norma, que deve cumprir a sua finalidade, no sentido de que o estágio probatório permita a efetiva aferição da aptidão do servidor para o cargo, por meio do acompanhamento direto e contínuo de sua conduta, desempenho e integração institucional.

26. Nos casos de gestação e amamentação, não se vislumbra a possibilidade de extensão das hipóteses previstas no §4º do art. 10 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 2023, aos servidores ou servidoras que tenham, sob sua dependência, cônjuge gestante ou lactante, conferindo-lhes o mesmo tratamento atribuído às servidoras gestantes ou lactantes ali expressamente mencionadas. Isso porque o dispositivo em questão restringe sua aplicação às servidoras detentoras de vínculo público efetivo, não se estendendo a terceiros, ainda que dependentes do ponto de vista administrativo.

27. Assim, a solução mais adequada, nesses casos, consiste na autorização excepcional para que o servidor ou servidora permaneça na modalidade de teletrabalho, em regime de execução integral, com vistas a prestar a devida assistência à dependente gestante, cônjuge ou companheira, evitando, com isso, a necessidade de afastamento formal por meio de licença. Isso porque, caso a única opção do servidor ou servidora fosse a licença por motivo de doença em pessoa da família, nos termos do art. 83 da Lei nº 8.112, de 1990, o estágio probatório seria suspenso, conforme prevê o §5º do art. 20 da mesma Lei e no art. 28 da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 2025, e sua contagem somente será retomada após o retorno ao efetivo exercício das atribuições do seu cargo. Assim, a extensão do disposto no §4º do art. 10 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 2023, fundamenta-se na tentativa de compatibilizar a necessidade de assistência familiar direta com a continuidade do estágio probatório, desde que demonstradas a excepcionalidade da situação e a viabilidade de manutenção da avaliação funcional em regime de teletrabalho integral.

28. Considerando a situação posta, verifica-se que, ao menos em se tratando **da gestão de risco** da cônjuge ou companheira do servidor ou da servidora que esteja no primeiro ano do estágio probatório, poder-se-ia estender as disposições do §4º do art. 10 da IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 2023, considerando-se as garantias fundamentais previstas 6º da Constituição Federal de 1988, que consagra a proteção à maternidade e à infância como direitos sociais fundamentais e estabelece a proteção à maternidade, especialmente à gestante, como se verifica a seguir:

(...)

29. Embora a interpretação literal da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24/2023 (e suas alterações) não contemple o teletrabalho integral ou parcial no primeiro ano de estágio probatório para servidores ou servidoras com dependentes (cônjuge ou companheira) cuja gestação seja de risco, uma análise à luz dos princípios constitucionais de proteção à maternidade, à família e à dignidade da pessoa humana sugere a possibilidade de uma interpretação excepcionalmente mais abrangente. Isso porque o Decreto nº 12.374, de 2025 e as respectivas INs, não são capazes de prever todas as situações. Todavia, deve-se assegurar, antes de tudo, que tal possibilidade não desvirtue a norma, que deve cumprir a sua finalidade, no sentido de que o estágio probatório permita a efetiva aferição da aptidão do servidor para o cargo, por meio do acompanhamento direto e contínuo de sua conduta, desempenho e integração institucional.

30. Para tanto, a solução técnica pensada para atender a excepcionalidade apresentada pela consulente perpassa algumas condições essenciais, tendo como principal fator, a situação de risco enfrentada pela dependente durante a gestação. Dessa forma, apresentamos, para avaliação jurídica e com o fito de não afrontar a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24/2023 (e suas alterações), o posicionamento técnico a seguir, com vistas a avaliar a possibilidade de extensão dessa excepcionalidade, desde que sejam comprovados pelo servidor ou pela servidora, no primeiro ano de estágio probatório:

a) que a dependente gestante (cônjuge ou companheira) esteja formalmente incluída como dependente nos assentamentos funcionais do(a) servidor(a);

b) Caso seja de interesse do servidor primeiramente, seguido do interesse da administração em manter o servidor para atender à excepcionalidade apresentada em PGD, que seja declarado pelo servidor ou servidora o interesse e compromisso de que tem condições de realizar o cumprimento de entregas e metas, ou seja, um acordo mútuo entre o agente público e a administração, registrado no termo de ciência e responsabilidade, sob pena de responsabilização administrativa civil e penal, acompanhado de documentos complementares, se necessário, que este/esta é a única pessoa disponível e apta para prover o acompanhamento presencial necessário à dependente gestante durante o período crítico da gestação.

31. Entende-se que nos casos de gestação de risco, o termo de ciência e responsabilidade citado acima poderá fundamentar a necessidade da presença do servidor ou da servidora para prestar o suporte necessário à gestante, garantindo a proteção à saúde da mãe e do nascituro, em consonância com os princípios constitucionais de proteção à maternidade e à família.

32. Lembrando que caso seja de interesse da administração colocar o servidor em PGD nas modalidades de teletrabalho, o mesmo deverá retornar à atividade presencial no órgão ou na entidade de exercício, quando cessada a situação de risco da gestante, nos termos da normativa vigente para o PGD.

33. Caso seja juridicamente admissível a solução proposta, questiona-se ainda à Conjur/MGI, se cabe, ao órgão ou entidade de origem do(a) servidor(a), que a

dependente gestante nessa condição seja submetida à perícia oficial em saúde, o que necessitaria da revisão da Portaria SEGRT/MP nº 19, de abril de 2017, que trata do Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, uma vez que tal procedimento não está previsto e não há modalidade de perícia a isso vinculada, ou se a sugestão administrativa de inclusão do termo de ciência e responsabilidade seria suficiente.
(...)

6. Esse posicionamento técnico foi submetido à oitiva da Conjur/MGI que, em resposta, exarou o Parecer nº 00802/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 18 de agosto de 2025 (SEI nº 53260432), do qual destaca-se os seguintes excertos:

2. ANÁLISE

7. De início, cabe ressaltar que os questionamentos submetidos ao Órgão Central do Sipec pela SGP/ANAC visam obter respaldo técnico e normativo para estender as exceções previstas no art. 10, §4º, incisos II ou V, do art. 10 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24/2023, ao servidor que necessite prestar o suporte necessário à cônjuge ou companheira que esteja grávida.

8. Inicialmente, cabe lembrar que no plano legal o estágio probatório foi previsto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como um período no qual serão aferidas a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho do cargo público, mediante avaliação dos critérios relacionados à assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

9. No plano infralegal, o Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, regulamenta o estágio probatório nos seguintes moldes:

> DECRETO Nº 12.374, DE 2025:
> Art. 3º Nos termos do disposto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o servidor em estágio probatório terá seu **desempenho avaliado de acordo com os seguintes fatores:**
> I - assiduidade;
> II - disciplina;
> III - capacidade de iniciativa;
> IV - produtividade; e
> V - responsabilidade.
> Parágrafo único. Além dos fatores previstos no caput, a avaliação de desempenho para fins de estágio probatório observará o disposto na **legislação aplicável a cada carreira ou cargo.**
> Art. 4º A avaliação dos fatores de que trata o art. 3º será realizada **pela chefia imediata do servidor, pelo próprio servidor e pelos pares integrantes da equipe de trabalho.**
> § 1º A avaliação por pares será dispensada quando não houver, no mínimo, três pares que satisfaçam as seguintes condições:
> I - sejam servidores estáveis; e
> II - tenham mais de seis meses de atuação na mesma equipe do servidor avaliado.
> § 2º Ato do órgão central do Sipec estabelecerá os procedimentos de avaliação e os critérios para definição dos pares avaliadores.
> .....
> Art. 11. A **chefia imediata acompanhará o desenvolvimento do servidor em estágio probatório** que estiver em exercício na sua unidade, em todos os ciclos avaliativos, por meio das seguintes ações:
> I - receber e orientar o servidor;
> II - monitorar regularmente o desempenho do servidor;
> III - informar o servidor sobre o seu desempenho, de forma contínua e estruturada;
> IV - indicar, em instrumento de planejamento, as necessidades de desenvolvimento do servidor e incentivar a sua participação; e
> V - estabelecer o alinhamento das atividades, das entregas e dos resultados individuais esperados do servidor.

10. A despeito da descrição das ações indicadas no art. 11 acima, a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025 ("*Estabelece normas complementares sobre os critérios e os procedimentos a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, para avaliação de desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo durante o estágio probatório*"), detalhou ainda mais as atividades de acompanhamento do servidor, atribuindo competências à sua chefia imediata e à equipe de trabalho,

quando for o caso. Veja-se:

INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP/MGI Nº 122, DE 21 DE MARÇO DE 2025:

(…)

Art. 5º Compete **à chefia imediata** do servidor em estágio probatório:

I - promover o acolhimento e a integração do servidor em estágio probatório;

II - estabelecer de forma clara e objetiva o alinhamento das atividades, das entregas e dos resultados individuais esperados do servidor em estágio probatório;

III - monitorar regularmente o desempenho do servidor em estágio probatório e dar retorno contínuo sobre o seu desempenho;

IV - indicar, no plano de desenvolvimento de pessoas e em outro instrumento de planejamento, caso houver, as necessidades de desenvolvimento do servidor em estágio probatório e incentivar a sua participação em ações de desenvolvimento;

V - participar de forma ativa de cada ciclo avaliativo do servidor em estágio probatório, envolvendo-se em todas as etapas do processo;

VI - observar os prazos dos ciclos avaliativos e dos pedidos de reconsideração para fins de estágio probatório;

VII - conduzir o processo de avaliação de forma objetiva, imparcial e inclusiva, baseando-se nos fatores previamente estabelecidos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e em legislação específica, se for o caso;

VIII - pactuar conjuntamente com o servidor em estágio probatório e com os integrantes da equipe de trabalho quais pares irão realizar a avaliação de desempenho em cada ciclo avaliativo, quando houver a avaliação de pares;

IX - participar de ações de desenvolvimento voltadas ao exercício da liderança, à prevenção e combate ao assédio moral e sexual no trabalho e a todas as formas de discriminação;

X - pactuar com o servidor em estágio probatório a participação no programa de desenvolvimento inicial;

XI - acompanhar periodicamente o cumprimento da carga horária mínima do programa de desenvolvimento inicial a ser realizada pelo servidor em estágio probatório; e XII - providenciar ao servidor em estágio probatório acesso a recursos e a ferramentas que o ajudem a desempenhar as suas funções, inclusive garantindo a acessibilidade (Texto retificado no Diário Oficial da União de 25 de março de 2025, Edição 57, Seção 1, página 49).

Art. 6º Compete **ao servidor** em estágio probatório:

I - desempenhar suas atribuições com ética, integridade, eficiência, iniciativa, compromisso e responsabilidade;

II - dialogar com a chefia imediata sobre eventuais necessidades, especialmente aquelas relacionadas às condições de trabalho e aos recursos de acessibilidade para servidores com deficiência;

III - conhecer e cumprir as normas, os procedimentos e os regulamentos internos do órgão ou da entidade e da unidade onde irá atuar;

IV - cadastrar e manter atualizado o seu currículo no Currículo e Oportunidades do SOU.GOV;

V - buscar desenvolver as competências necessárias à consecução da excelência na atuação do seu órgão ou da sua entidade;

VI - participar do programa de desenvolvimento inicial de que trata o art. 9º do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025;

VII - observar os prazos dos ciclos avaliativos, dos pedidos de reconsideração e de recurso para fins de estágio probatório;

VIII - dar ciência dos resultados das avaliações para fins de estágio probatório; IX - participar de forma ativa em cada ciclo avaliativo, envolvendo-se em todas as etapas do processo;

X - pactuar com a sua chefia imediata momentos de retorno contínuo sobre o seu desempenho, inclusive com a indicação de necessidades de desenvolvimento e;

XI - demonstrar abertura ao retorno recebido durante os ciclos avaliativos, utilizando as orientações fornecidas como oportunidades de melhoria e desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 7º Compete **aos pares integrantes da equipe de trabalho** designados a avaliar o servidor em estágio probatório:

I - acolher e integrar o servidor em estágio probatório;

II - acompanhar o desempenho do servidor em estágio probatório;

III - cooperar para o desenvolvimento em serviço do servidor em estágio probatório;

IV - observar os prazos dos ciclos avaliativos e dos pedidos de reconsideração para fins de estágio probatório; e

V - conduzir o processo de avaliação de forma objetiva, imparcial e inclusiva,

baseando-se nos fatores previamente estabelecidos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e em legislação específica, se for o caso.

Art. 8º As competências definidas nos artigos 2º a 7º devem ser exercidas de forma a garantir a acessibilidade, a inclusão, a diversidade e a equidade.

11. Consoante se depreende das atividades acima elencadas, não se vislumbra, em princípio, nenhuma que demande, necessariamente, a presença física do servidor na repartição pública como pressuposto indispensável à adequada avaliação de seu desempenho funcional.

12. Embora o modelo de avaliação concebido pela legislação envolva a participação do servidor, da equipe e de sua chefia, é de se reconhecer que a realização das atividades de maneira remota não traz, por si só, prejuízo à efetiva avaliação do servidor, tanto em níveis **técnicos** (quanto ao trabalho produzido) como em níveis **subjetivos** e/ou relacionais.

13. De fato, não há como negar que as ferramentas tecnológicas hoje disponíveis para o teletrabalho possibilitam ampla interação entre servidores e colaboradores no âmbito de determinada unidade administrativa, permitindo que se entreveja, também, o perfil subjetivo do servidor avaliado, inclusive seus aspectos comportamentais.

14. Ao fim e ao cabo, o que a legislação preconiza, a nosso ver, é a existência de um ambiente de contínua interação institucional, com observação direta do servidor avaliado pela chefia imediata, sendo certo que, para isso, é prescindível a execução do trabalho de forma presencial (exceto, por óbvio, quanto se tratar de atividade que, por sua própria natureza, exija a presença física do servidor, conforme disciplinado em ato da autoridade máxima do órgão, nos termos do art. 4º, inciso I, da Lei 11.072/2022).

15. Ao encontro desse argumento, observa-se que o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que "*Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e funcional*", estabelece como premissa à sua instituição a adoção de sistema informatizado que permita o acompanhamento eficaz do trabalho realizado, senão vejamos:

> **DECRETO Nº 11.072, DE 17 DE MAIO DE 2022:**
>
> Art. 4º .....
>
> § 2º A instituição do PGD não poderá implicar dano à manutenção da capacidade plena de atendimento ao público interno e externo.
>
> § 3º Serão divulgados em sítio eletrônico oficial do órgão ou da entidade:
>
> I - o ato a que se refere o **caput**; e
>
> II - os resultados obtidos com o PGD.
>
> § 4º A instituição do PGD **exigirá a adoção de sistema informatizado de acompanhamento e controle que permita o monitoramento eficaz do trabalho efetivamente desenvolvido** pelo agente público.

16. Não obstante os argumentos ora apresentados, cabe destacar que a disciplina interna do PGD, constante da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 (estabelece "orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD"), houve por bem restringir o trabalho remoto para servidores no primeiro ano do estágio probatório. Eis o disposto em seus arts. 9º e 10, §2º, abaixo transcritos:

> **Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023** (com redação dada pela Instrução Normativa Conjunta nº 21, de 2024):
>
> (...)
>
> Art. 9º .....
>
> § 1º Durante o primeiro ano de seu estágio probatório, o trabalho do participante deverá ser **acompanhado presencialmente pela chefia imediata.**
>
> § 2º Excepcionalmente e mediante justificativa, o acompanhamento presencial do participante **durante o primeiro ano do estágio probatório poderá ser realizado por outro servidor que não a sua chefia imediata**, desde que da mesma unidade e designado pelo dirigente da unidade instituidora.
>
> Art. 10. Na modalidade de **teletrabalho**:
>
> .....
>
> § 2º Os servidores públicos efetivos, **durante o primeiro ano do estágio probatório, não poderão ser selecionados para a modalidade teletrabalho, em regime de execução integral ou parcial**, sendo facultada a ampliação desse prazo no ato de instituição do PGD.
>
> .....

17. A rigor, a restrição inserida no §2º do art. 10, acima, tem viés eminentemente discricionário, já que, sob a ótica legal e constitucional, não se vê empecilho à adoção

da modalidade teletrabalho pelo servidor em estágio probatório, pelas razões anteriormente aventadas. Desse modo, a limitação imposta durante o primeiro ano do período avaliativo fundamenta-se em juízo de oportunidade e conveniência administrativas.

18. Embora as áreas técnicas afirmem que a vedação "*visa assegurar que o servidor e a servidora, **em seu período inicial de adaptação e avaliação,** estejam plenamente integrados ao ambiente de trabalho presencial, **facilitando o acompanhamento e a observação de seu desempenho** pela chefia imediata e demais atores envolvidos*" (item 10 da Nota Conjunta), o dispositivo sob análise poderá ser repensado, à luz de outros valores jurídicos que não somente o da eficiência administrativa e do bom desempenho do serviço público.

19. Dentro dessa perspectiva, chama-se atenção para o fato de que a Carta Magna concedeu especial proteção à família, bem como à maternidade e à infância (art. 6º), princípios que respaldam a concessão de regime de trabalho especial (remoto) para o(a) servidor(a) cuja dependente se encontre grávida.

20. Vale registrar, nesse sentido, que existem variados exemplos de normas e diretrizes, no âmbito de órgãos e entidades de outros Poderes, reconhecendo as condições peculiares que envolvem certos grupos vulneráveis, como é o caso dos idosos, das crianças, das pessoas com deficiência e com mobilidade reduzida, dentre as quais se inclui a gestante.

21. Embora gestantes e lactantes não se classifiquem como pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, elas são consideradas *pessoas com mobilidade reduzida*, o que as habilita a usufruir de condições especiais de trabalho, a critério da Administração, de acordo com o inciso IX do art. 3º da Lei 13.146/2015, in verbis:

> Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:
> .....
> IX - **pessoa com mobilidade reduzida**: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, **gestante**, lactante, pessoa com criança de colo e obeso;

22. Nesse prisma, o Conselho Nacional de Justiça estabeleceu condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com necessidades especiais **ou que possuam dependentes nessas condições**, aí se incluindo as gestantes.

23. Trata-se da Resolução nº 343, de 9 de setembro de 2020, que "*institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por **dependentes nessa mesma condição** e dá outras providências*", observe-se:

> **RESOLUÇÃO Nº 343, DE 9 DE SETEMBRO DE 2020:**
> .....
> *CONSIDERANDO a vulnerabilidade das pessoas com deficiência, **necessidades especiais** ou doença grave e a imprescindibilidade de especiais cuidados para que possam desenvolver suas capacidades e aptidões para o exercício de seus direitos e liberdades fundamentais, inerentes à cidadania;*
> *CONSIDERANDO que a família, considerada base da sociedade brasileira, deve receber especial proteção do Estado, conforme determina o art. 226 da Constituição Federal, e que **a participação ativa dos pais ou responsáveis legais na construção de um ambiente saudável e propício ao crescimento e bem-estar de seus filhos ou dependentes é imprescindível, especialmente quando esses possuem deficiência, necessidades especiais ou doença grave**, de modo que os compromissos assumidos pelo Brasil com a ratificação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência possam ser efetivamente cumpridos;*
> .....
> Art. 1º A instituição de condições especiais de trabalho dos magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, **bem como os que tenham filhos(as) ou dependentes legais na mesma condição,** obedecerá ao disposto nesta Resolução, resguardada a autonomia dos tribunais, o interesse público e da Administração. (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)
> §1º Para os efeitos desta Resolução, considera-se pessoa com deficiência aquela abrangida pelo art. 2º da Lei nº 13.146/2015; pela equiparação legal contida no art. 1º, § 2º, da Lei nº 12.764/2012, e, nos casos de doença grave, aquelas enquadradas no inciso XIV do art. 6º da Lei nº 7.713/88.
> §2º Poderão ser concedidas condições especiais de trabalho nos **casos não previstos no §1º deste artigo**, mediante apresentação de laudo técnico ou de

equipe multidisciplinar, a ser homologado por junta oficial em saúde.

Art. 1º-A. **As condições especiais de trabalho previstas nesta Resolução também se aplicam a**: (redação dada pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

I – **gestantes**; (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

II – lactantes, até os 24 (vinte e quatro) meses de idade do lactente;(incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

III – mães, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses após o término da licença- maternidade ou da licença à(ao) adotante; (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

IV – pais, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses, após o término da licença- paternidade ou da licença à(ao) adotante. (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

Parágrafo único. O disposto nos incisos III e IV aplica-se aos genitores monoparentais e aos casais homoafetivos, que usufruírem das licenças-maternidade ou paternidade, nos termos fixados na Resolução CNJ nº 321/2020. (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024)

24. Além disso, oportuno lembrar, ainda, a adesão do Brasil à Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, de 1979, promulgada via Decreto nº 4.377/2012 [2], em que o país se comprometeu a adotar medidas especiais para proteção da maternidade, bem como a fornecer assistência adequada à gestação e à lactância.

25. Diante desse cenário e, ademais, partindo da premissa de que o teletrabalho não acarreta prejuízo à eficaz avaliação do servidor em estágio probatório, não há óbice para que a administração, dentro de sua margem discricionária, exclua a vedação imposta no §2º do art. 10 da IN SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 ou, se assim optar, amplie o rol das exceções previstas no §4º, que estabelece o seguinte:

Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 (com redação dada pela Instrução Normativa Conjunta nº 21, de 2024):

(...)

Art. 10. Na modalidade de **teletrabalho**:

.....

§ 4º **Poderão ser dispensadas do disposto nos §§2º e 3º as pessoas:**

I - com deficiência;

II - **que possuam dependente com deficiência;**

III - idosas;

IV - acometidas de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose

múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, ou síndrome da imunodeficiência adquirida;

V - **gestantes**; e

VI - lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade." (NR)

26. Dentre as exceções atualmente previstas, uma se refere à hipótese de servidor com dependente com deficiência, enquanto outra diz respeito às (servidoras) gestantes. A nosso ver, o mesmo fundamento que ampara essas situações - proteção à maternidade, à dignidade da pessoa humana e da mulher, e do planejamento familiar - serviria para excepcionar o casos de servidor que tivesse pessoa gestante como dependente legal. Adotando essa linha de raciocínio, a ANAC assim ponderou:

(...)

4.9. Merece atenção, contudo, a hipótese de que, ao conferir a dispensa da obrigatoriedade às servidoras gestantes e lactantes, o legislador queira ter protegido a gestação como um todo, não apenas a pessoa física da gestante. Nesse sentido, é de se supor que, se constatada a imprescindibilidade de acompanhamento imediato da gestante, visando resguardar sua saúde e do nascituro, aliado ao fato de que a única rede de apoio possível seja o servidor enquadrado na regra do §2°, artigo 10, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP- SRT/MGI nº 21/2024, então poderia se assumir que permitir ao servidor em estágio probatório a realização de suas atividades laborais de forma remota, para que possa prestar todo o suporte necessário à sua esposa gestante, seria a única forma de atingir a finalidade da norma em sua plenitude, obtendo os efeitos desejados, quais sejam, resguardar o fenômeno da gestação com um todo e tudo que lhe é inato. (*NOTA TÉCNICA Nº 71/2025/COLEG/GTAS- SGP/SGP)*

27. De todo modo, compete ao Órgão Central do Sipec estabelecer as diretrizes

técnicas adequadas à situação, propostas nos itens 27 a 31 da Nota Conjunta SEI nº 11/2025/MGI, as quais esta Consultoria reputa juridicamente adequadas, ressalvando-se a necessidade de que sejam promovidas as devidas alterações normativas na Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24/2023 (e suas alterações), no sentido de consignar-se expressamente a possibilidade de adoção do regime de teletrabalho integral quando indicada como dependente do servidor gestante com gravidez de risco.

3. CONCLUSÕES

28. De todo o exposto, tendo em vista a necessidade de conferir máxima efetividade aos princípios constitucionais de proteção à maternidade, à gestante, à família e à infância, esta CONJUR-MGI conclui o seguinte:

a) Mostra-se viável a aplicação do regime de teletrabalho integral ao(à) servidor(a) que possua dependente gestante formalmente incluída nos assentamentos funcionais, ainda que se encontre no primeiro ano do estágio probatório, uma vez que não há impedimento à aferição dos fatores de desempenho elencados no art. 20 da Lei 8.112/902. A critério da administração, essa possibilidade pode ser limitada somente a gestações de risco, exigindo-se, neste caso, a realização de perícia médica oficial; e

b) Considera-se adequado o entendimento exposto pela DIPAS e pela DECAR nos itens 27 a 31 da Nota Conjunta SEI nº 11/2025/MGI, recomendando-se, contudo, a alteração normativa dos dispositivos pertinentes da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24/2023 (e suas alterações), a fim de que reste expressamente contemplada a situação tratada nos autos e, assim, evitem-se interpretações diversas sobre o tema, conferindo-se a devida segurança jurídica no trato do assunto.

29. Por fim, sugere-se o retorno dos autos à SRT e à SGP, para conhecimento e providências decorrentes.

7. Considerando o teor do referido Parecer nº 00802/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU (SEI nº 53260432), verifica-se que a Conjur/MGI reconheceu como "*razoável o entendimento técnico firmado mediante a Nota Conjunta SEI nº 11/2025/MGI, de 15 de julho de 2025 (SEI nº 51602304)*", o qual será adotado conclusivamente, no sentido de ser possível a aplicação do regime de teletrabalho integral, no primeiro ano do estágio probatório, a servidor ou servidora que possua dependente gestante formalmente registrada em seus assentamentos funcionais, desde que não haja prejuízo à aferição dos fatores previstos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Todavia, a manifestação consignou que a adoção da medida poderá ser restringida, a critério da Administração, às hipóteses de gestação de risco, mediante comprovação por perícia médica oficial.

8. Todavia, registra-se que o referido parecer não tratou de soluções transitórias para a aplicação imediata deste entendimento antes da alteração/atualização da Instrução Normativa Conjunta nº 24/2023, atualmente vigente. Por essa razão, os Órgãos Centrais do Sipec entendem que para fins de uniformização, a manifestação conclusiva somente poderá ser expedida após a devida análise quanto à atualização dessa Instrução Normativa Conjunta. Até lá, eventuais situações idênticas à discutida nos autos, de caráter urgente, poderão ser apreciadas pela autoridade competente do órgão ou entidade, caso a caso, desde que preservada a regularidade do estágio probatório e comprovado que não haverá prejuízo ao seu acompanhamento e avaliação.

CONCLUSÃO

9. Ante todo o exposto e considerando a excepcionalidade da situação discutida nos autos, avaliada em conjunto com os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e, principalmente, da dignidade humana, e o posicionamento jurídico constante do Parecer nº 00802/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 18 de agosto de 2025 (SEI nº 53260432) aprovado pelos Despachos nº 03526/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU e nº 03533/2025/CONJUR-MGI/CGU/AGU, ambos de 22 de agosto de 2025, os Órgãos Centrais do Sipec apresentam as seguintes respostas aos questionamentos formulados pela SGP/ANAC:

a) É possível estender a hipótese prevista no inciso II e/ou V, §4º, do artigo 10, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24/2023, aos servidores cuja cônjuge e dependente esteja gestante, especialmente quando a gestação for de risco?

Resposta: Sim. É juridicamente viável a aplicação do regime de teletrabalho integral ao servidor ou servidora em estágio probatório que possua dependente gestante formalmente registrada em seus assentamentos funcionais, ainda que se encontre no primeiro ano do período avaliativo, desde que não haja prejuízo à aferição dos fatores de desempenho previstos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990. Todavia, para fins de uniformização e segurança jurídica, a solução definitiva demanda a alteração da Instrução Normativa Conjunta nº 24/2023, a fim de contemplar expressamente essa hipótese. Até a edição do ato, situações urgentes, idênticas à discutida nos autos, poderão ser analisadas caso a caso pela autoridade competente do órgão ou entidade, desde que assegurada a regularidade do estágio probatório.

b) Se positiva a resposta ao item "a", é necessário a realização de perícia médica oficial?

Resposta: Em seu Parecer, a Conjur/MGI consignou que a extensão desse regime de teletrabalho integral pode ser restrita, a critério da Administração, às hipóteses de gestação de risco, sendo indispensável, nessa circunstância, a comprovação por perícia médica oficial.

10. Isto posto, sugere-se a restituição dos autos à Superintendência de Gestão de Pessoas da Agência Nacional de Aviação Civil — SGP/Anac, para conhecimento e providências que entender cabíveis, com a urgência que o assunto requer.

À consideração da Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas — Decar/SGP e da Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde — Dipas/SRT.

Documento assinado eletronicamente
CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA
Coordenadora-Geral de Aplicação da Legislação de Carreiras

Documento assinado eletronicamente
PRISCILA DE FIGUEIREDO AQUINO CARDOSO
Coordenadora-Geral de Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas

Documento assinado eletronicamente
MARIA ISABEL BRAGA DE ALBUQUERQUE
Coordenação-Geral de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho

De acordo. Encaminhe-se à Secretaria de Gestão de Pessoas e à Secretaria de Relações de Trabalho.

Documento assinado eletronicamente
EDUARDO VIANA ALMAS
Diretor

Documento assinado eletronicamente
CYNTHIA BELTRÃO DE SOUZA GUERRA CURADO
Diretora de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde

Aprovo. Restitua-se os autos à Superintendência de Gestão de Pessoas da Agência Nacional de Aviação Civil — SGP/Anac, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Documento assinado eletronicamente
SECRETARIA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Viana Almas**, **Diretor(a)**, em 15/09/2025, às 12:51, 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 **Maria Isabel Braga de Albuquerque**, **Coordenador(a)-Geral**, em 15/09/2025, às 15:54, 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 **Priscila de Figueiredo Aquino Cardoso**, **Coordenador(a)-Geral**, em 16/09/2025, às 08:49, 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 16/09/2025, às 10:06, 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 **Cynthia Beltrão de Souza Guerra Curado**, **Diretor(a)**, em 16/09/2025, às 20:14, 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 **Jose Celso Cardoso Junior**, **Secretário(a)**, em 17/09/2025, às 10:30, 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 **José Lopez Feijóo**, **Secretário(a)**, em 17/09/2025, às 10:41, 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://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **53789946** e o código CRC **88F9A406**.