



Governo do Estado do Rio de Janeiro  
Universidade do Estado do Rio de Janeiro  
Procuradoria Geral da Uerj - PGUERJ

**PARECER N°** 33/2022/UERJ/PGUERJ08  
**PROCESSO N°** SEI-260007/032384/2021  
**INTERESSADO:** DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS - DEARH/SRH

**Requerimento de servidor público de alteração do art. 11 do AE n° 009/REITORIA/2017. Não necessidade. Porém mostra-se importante interpretar o art. 11, caput e alíneas “f” e “g” do AE n° 009/REITORIA/2017, bem como os mesmos dispositivos do AEDA n° 037/REITORIA/2019, a luz de recente entendimento do STF. Constitucionalidade do cômputo de licença maternidade no período de estágio probatório. Proposta de aplicação da nova interpretação à luz do princípio da segurança pública, resguardando-se avaliações já concluídas.**

A I. Subprocuradora-Geral da UERJ,

Trata-se de processo administrativo instaurado com o fito de analisar requerimento da servidora **IVANILDA MARIA FIGUEIREDO DE LYRA FERREIRA**, matrícula 39.928-7, ocupante do cargo de Professor Adjunto, lotada na Faculdade de Direito, para que seja reconsiderada a decisão de suspensão de seu estágio probatório por conta de gozo de licença maternidade prevista no art. 19, inciso III do Decreto-Lei n° 220/75.

Após questionamentos apresentados pela servidora pública em comento segundo o documento n° 25557602, a Chefia do SERAVA apontou os esclarecimentos no documento n° 25734959 a respeito da contagem do período de estágio probatório daquela diante do gozo de licença maternidade.

Irresignada com os esclarecimentos, a servidora apresentou requerimento ao Magnífico Reitor solicitando a reformulação da na alínea g do art.11 da AEDA/009/REITORIA/2017 (documento n° 25779967).

Após novas informações prestadas, a SGP encaminhou os autos a esta Procuradoria especializada.

### **É o relatório, passo a fundamentação.**

Em primeiro lugar, é mister esclarecer que, após elaboração de parecer por este procurador, foram apresentadas informações que deram conta da ocorrência de erros materiais na peça em comento (documento n° 29173495), os quais foram de fato identificados. Assim, com o fito de tratar o tema em uma peça jurídica única de modo a facilitar a análise não só pelas instâncias superiores desta Procuradoria mas pelos demais órgãos desta Universidade que venham a atuar nos autos, venho por meio desta elaborar novo parecer com as alterações necessárias.

No que tange ao mérito do requerimento em tela, esta Procuradoria especializada sempre entendeu pela legitimidade da suspensão do período de estágio probatório nas situações em que restasse inviabilizada a avaliação do desempenho do servidor público que se encontra em estágio probatório.

Isto porque, como se sabe, o estágio probatório tem por finalidade apurar se o funcionário público apresenta condições para o exercício do cargo público, referentes à moralidade, assiduidade, disciplina e eficiência.

Consoante os termos do §4º do art. 41 da CF88, a avaliação do desempenho do servidor é condição obrigatória para aquisição da estabilidade, não havendo possibilidade de se presumir tal apuração de desempenho como já aduzido por esta Procuradoria em outros feitos (v.g E-26/007/3729/2014).

Assim, como forma de adequar a prática administrativa à finalidade da norma constitucional, que é avaliar o desempenho do servidor, entendia-se que tal procedimento restaria impossível de ser implementado para quem, em verdade, não estivesse efetivamente em exercício, devendo, assim, ser suspenso o período de estágio probatório, com o reinício da contagem do tempo para aquisição da estabilidade quando o servidor voltasse ao desempenho das funções de seu cargo.

Portanto, esta Procuradoria entendia estar em consonância com o princípio da legalidade e Constituição Federal de 1988, a interpretação segundo a qual o gozo das licenças previstas no art. 11, alíneas “f” e “g” do AEDA nº 009/REITORIA/2017 (o qual é repetido pelo ato normativo interno mais recente sobre os procedimentos do estágio probatório, qual seja, o art. 11 do AEDA nº 037/REITORIA/2019) conduziria por si só na suspensão do período de estágio probatório.

Aliás, nesse mesmo sentido é a jurisprudência do Colendo Superior Tribunal de Justiça, cujo aresto menciona-se a seguir:

“ADMINISTRATIVO. SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS DE SANTA CATARINA. REGIME JURÍDICO PRÓPRIO. LICENÇA À GESTANTE. CONTAGEM PARA EFEITOS DE ESTÁGIO PROBATÓRIO E AQUISIÇÃO DA ESTABILIDADE. IMPOSSIBILIDADE.

1. Em razão do modelo federativo adotado pela vigente Constituição Federal, cabe à União legislar unicamente sobre o regime jurídico dos servidores a ela vinculados (CF, art. 61, § 1.º, II, 'c'), pelo que não parece razoável admitir que o regime jurídico da Lei n. 8.112/1990 seja, por decisão judicial, estendido aos Estados-membros e seus respectivos agentes, sob pena de inaceitável violação do princípio federativo.

2. O legislador catarinense, em harmonia com a garantia constitucional, reconheceu à gestante o direito de licença para repouso, de onde sua expressa inserção no respectivo estatuto dos servidores estaduais (Lei Estadual n. 6.745/1985). Entretanto, por expressa opção do mesmo diploma doméstico, dita licença não terá seu tempo fictamente considerado para fins de estágio probatório e de efetivação no cargo ocupado pela servidora gestante.

3. Não se pode, à míngua de amparo legal, chancelar judicialmente a dispensa do efetivo labor nos três anos necessários à aferição dos requisitos ensejadores da efetivação ou estabilidade no serviço público estadual.

4. Recurso ordinário não provido.” (RMS 48388/SC, Rel. Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, Rel. para Acórdão Ministro SÉRGIO KUKINA, Dje 26/06/2018, Primeira Turma)

No entanto, entendo mister proceder a uma nova interpretação com o fito de adaptar a temática à luz de recente entendimento do Supremo Tribunal Federal.

Isto porque, o Pretório Excelso reconheceu a repercussão constitucional do tema ao admitir e julgar ação de inconstitucionalidade<sup>[1]</sup> em face de dispositivo legal do Estado de São Paulo, o qual permitia o cômputo do período de licença maternidade para fins de estágio probatório.

Ao conhecer da ação de controle abstrato de constitucionalidade, o STF reconheceu que a discussão tem esteio constitucional e, como consabido, é aquele sodalício o órgão do Poder Judiciário vocacionado pela CF88 a dar a interpretação constitucional às normas pátrias.

Nessa alheta, o Pretório Excelso confirmando a constitucionalidade da norma paulista, aduziu ser necessário proceder a uma interpretação que privilegie a efetividade dos direitos fundamentais, consoante se depreende do voto da Min. Carmen Lúcia, relatora da ADI nº 5.220/SP, cujo trecho destaca-se a seguir:

“18. A expressão “efetivo exercício” prevista no art. 41 da Constituição da República não veda a contagem do período de licença à gestante para fins de estágio probatório, competindo ao legislador infraconstitucional a definição das hipóteses consideradas como efetivo exercício.

É desarrazoado conferir-se interpretação literal à expressão “efetivo exercício”, prevista no art. 41 da Constituição, pois conduziria a excluir do cômputo do estágio probatório todo e qualquer período em que o servidor não estivesse no desempenho de atribuições referentes ao cargo, como por exemplo, afastamentos por motivo de férias anuais, inequivocadamente contados como efetivo exercício para efeitos funcionais.

19. A licença à gestante, como também ao adotante e à paternidade, é direito fundamental albergado pela Constituição de 1988, relacionado à dignidade da mulher, proteção à família e à criança e igualdade de gênero:

(...)

21. No inc. I do art. 37 da Constituição da República, assegura-se ampla acessibilidade a cargos, empregos e funções públicas, vedando-se discriminações de gênero para acesso e permanência no serviço público. A interpretação de que a situação de direitos funcionais decorrentes da avaliação em estágio probatório, aquisição da estabilidade e progressão funcional sejam suspensos no período de gozo da licença à gestante, ao adotante ou paternidade quando no período de estágio probatório ofenderia a igualdade material e a vedação de discriminação no ambiente de trabalho.

(...)

24. A inclusão do período de licença-maternidade no curso de estágio probatório não pode ser interpretada fora do núcleo de direitos fundamentais. Por ele se assegura o direito fundamental da licença à gestante e o direito de conquistar, no período, direitos trabalhistas, até mesmo para os servidores, dotando os direitos constitucionais de máxima efetividade.

(...)

O disposto no art. 41 da Constituição da República, pelo qual se estabelece que a obtenção da estabilidade ocorre após três anos de efetivo exercício, deve ser interpretado em consonância com os princípios constitucionais da igualdade de gênero, proteção à maternidade, dignidade da mulher e planejamento familiar. Por isso é que há de ser considerado constitucional o cômputo do período de licença à gestante no período do estágio probatório da servidora pública pelo imperativo da máxima efetividade dos direitos fundamentais, sem se desigualar por preconceito, antes, adotando-se fator de relevância o que realce constitucional se tem no sistema jurídico vigente.”

Como se observa, o STF, com fulcro na máxima efetividade dos direitos fundamentais, destacando-se aqui o direito à licença maternidade e o princípio da igualdade, asseverou ser inconstitucional a tese de que a licença maternidade acarretaria suspensão do estágio probatório por conta do não exercício de fato do servidor público nesse período.

Logo, aplicando-se o novel entendimento do Pretório Excelso, entendo, concessa vênia, que não seja necessária a revogação das alíneas “f” e “g” do art. 11 do AE nº 009/REITORIA/2017 (ou dos dispositivos semelhantes do novel AEDA nº 037/REITORIA/2019), bastando proceder-se a uma interpretação à luz do posicionamento do STF e em consonância com os arts. 5º, I e art. 7º, incisos XVIII e XIX combinado com o art. 37, § 3º todos da CF88, de modo a entender que não deve ocorrer a suspensão do período de estágio probatório durante o gozo de licença maternidade (o que engloba os casos de adoção) e paternidade, assim como na licença amamentação.

Isto porque, não só tais direitos fundamentais são extraídos diretamente da CF88 tal qual reconheceu o STF, como não inviabilizam por completo a avaliação do servidor público nos termos do art. 11, *caput* do AEDA nº 037/REITORIA/2019 (ou no art. 11, *caput* do AE nº 009/REITORIA/2017, o qual possui o mesmo texto normativo), já que os períodos objetos de avaliação correspondem a 10 meses (*ex vi* dos arts. 19 do AE nº 009/REITORIA/2017), não sendo o tempo das licenças citadas equivalente ou superior àquele período.

Assim, a avaliação do servidor público deve ter como base o período restante em que o servidor público exerceu suas funções públicas em sua lotação.

Por outro lado, tendo em vista o princípio da segurança jurídica (*ex vi* do art. 24 do Decreto-Lei nº 4.657/42) de modo a resguardar as decisões administrativas já exaradas com fundamento não só nas normas em vigor, mas também no posicionamento jurisprudencial que até então reafirmava a legitimidade daquelas, entendo que a nova interpretação deve ser aplicada aos procedimentos de estágio probatório em

andamento nos quais ainda não tenha havido avaliação da respectiva etapa em que se encontre o estágio probatório nos termos do art. 20 do AEDA nº 037/REITORIA/2019.

No caso em tela, entendo, *data maxima venia*, procedente os fundamentos ventilados pela servidora em testilha, sendo necessário computar o período de licença maternidade gozado pela mesma para fins de estágio probatório, devendo a avaliação da servidora, na respectiva etapa em que se encontre o estágio probatório, levar em conta o tempo de exercício das funções públicas em sua lotação nesta Universidade.

Consoante as informações dos autos em epígrafe, a servidora foi admitida nessa Universidade em 22/03/2019, assim nos termos do art. 19 do AE nº 009/REITORIA/2017:

- a) A primeira avaliação deve englobar o período de 22/06/2019 a 22/04/20
- b) A segunda avaliação deve englobar o período de 22/04/20 a 22/02/21
- c) A terceira avaliação deve englobar o período de 22/02/21 a 22/12/21

Assim, aplicando-se o entendimento supra, a segunda avaliação da servidora, tendo em vista o gozo de licença maternidade no período de 01/02/21 a 30/07/21, deve levar em conta o período de 22/04/20 a 31/01/21 e a terceira avaliação, deverá levar em conta o período de efetivo serviço entre 31/07/21 a 22/12/21, devendo ambas serem realizadas com a maior brevidade possível, caso a SGP e a Magnífica Reitoria encampem o posicionamento ora explicitado.

Pelo exposto supra, opino:

a) pela possibilidade de contagem do período de licença maternidade por adoção da servidora pública em comento para fins de estágio probatório com a necessidade de que a avaliação da mesma leve em consideração o período restante de atuação em sua lotação.

b) pela remessa ao Magnífico Reitor para a oportuna análise dos termos propostos na fundamentação supra e a definição final quanto à melhor interpretação a ser dispensada ao art. 11, *caput* e alíneas “f” e “g” do AE nº 009/REITORIA/2017 e o atual art. 11, *caput* e alíneas “f” e “g” do AEDA nº 037/REITORIA/2019.

É o parecer, s.m.j.

À consideração superior.

Rio de Janeiro, 24 de fevereiro de 2022.

**Márcio Gonçalves Augusto**  
**Procurador da UERJ**  
**Mat. nº 38.316-6**

[1] Vide ADI nº ADI 5220/SP, Rel. Min. CÁRMEN LÚCIA, Plenário, Dje 23/03/2021



Documento assinado eletronicamente por **Márcio Gonçalves Augusto, Procurador**, em 24/02/2022, às 15:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento nos art. 21º e 22º do [Decreto nº 46.730, de 9 de agosto de 2019](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.fazenda.rj.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=6](http://sei.fazenda.rj.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=6), informando o código verificador **29229920** e o código CRC **FF877DF0**.

