



Nota Técnica SEI nº 23064/2026/MGI

Assunto: Consulta sobre a interpretação e aplicabilidade das exceções à vedação de teletrabalho no 1º ano do estágio probatório para servidor estável no cargo anterior, com dependente em situação de saúde delicada, no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho - PGD.

Referência: 14021.019205/2026-72

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de consulta apresentada pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério do Meio Ambiente e Mudança de Clima — CGGP/MMA por meio da Nota Técnica nº 932/2026-MMA, de 23 de março de 2026 (SEI nº 59317887), quanto à interpretação das normas que regem o Programa de Gestão e Desempenho —PGD, especificamente no que se refere à vedação de teletrabalho para servidores no primeiro ano do estágio probatório e às exceções a essa vedação, especificamente de servidor já estável em cargo público federal e que se encontra nos primeiros 12 meses do estágio probatório em novo cargo e que solicita adesão ao teletrabalho em regime integral para acompanhar dependente em condição de saúde que, embora grave, não se enquadraria expressamente nas definições taxativas de "deficiência" ou "moléstia grave" previstas na legislação.

2. Após análise e aprovação, sugere-se a restituição dos autos à CGGP/SPOA/SECEX/MMA, para conhecimento e providências subsequentes.

ANÁLISE

3. Ao contextualizar a demanda, a CGGP/MMA apresenta os seguintes questionamentos e conclusão:

6. CONCLUSÃO

6.1. Diante do exposto, este Órgão Setorial entende que a literalidade das normas (Portaria GM/MMA nº 1.194/2024, Art. 12, § 2º, II e VII, e IN Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24/2023, Art. 10, § 4º, IV) não ampara expressamente a concessão de teletrabalho em regime integral para servidor nos primeiros doze meses do estágio probatório, com dependente em situação de saúde que não se enquadre como "pessoa com deficiência", do mesmo modo que não abrange expressamente que o dependente do servidor se enquadre em rol de "moléstias graves" taxativamente listadas. Contudo, a situação do servidor, já estável em cargo anterior, e a gravidade da condição de saúde da dependente, que impacta a qualidade de vida e o bem-estar do servidor, sugerem a necessidade de uma interpretação que harmonize a rigidez da norma com os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção à família.

6.2. A dúvida central é se a legislação permite uma interpretação extensiva ou analógica das exceções à vedação de teletrabalho durante os 12 meses iniciais do estágio probatório, para incluir situações de dependentes com condições de saúde graves não taxativamente previstas, e qual o rito formal (perícia oficial, avaliação multiprofissional) para a comprovação de tais condições. Especificamente, questiona-se:

a) "É possível, em caráter excepcional e mediante fundamentação específica, dispensar a vedação de teletrabalho em regime de execução integral para servidor que se encontra

nos primeiros doze meses de estágio probatório em nova carreira, mas que já possui estabilidade em cargo público federal anterior, quando o pleito é motivado por necessidade de acompanhamento de dependente com condição de saúde grave (não explicitamente listada como 'moléstia grave' ou 'deficiência' nos termos da legislação vigente), mas que comprovadamente demande cuidados intensivos e impacte a qualidade de vida do servidor e de sua família, à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção à saúde?"

b) Para o reconhecimento de qualquer direito do servidor público com deficiência, ou que possua algum dependente com deficiência, ou com condição de saúde grave análoga, é sempre obrigatória a realização de perícia médica oficial ou avaliação multiprofissional, ou a apresentação administrativa de um atestado médico particular poderia ser suficiente para comprovar e homologar a condição? Caso a apresentação administrativa seja suficiente, em que casos, além dos já informados no item 4.6?

6.3. Por fim, conclui-se que embora a literalidade das normas apresente restrições, a situação de um servidor já estável em cargo público federal anterior, em estágio probatório em nova carreira, com dependente necessitando de cuidados intensivos devido a uma condição de saúde grave, merece uma análise aprofundada do Órgão Central do SIPEC. Isso se faz necessário para harmonizar a aplicação da norma com os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção à família e da promoção da saúde do servidor, garantindo a segurança jurídica na tomada de decisão em casos que, embora não se enquadrem na literalidade taxativa, refletem a complexidade da vida funcional e familiar dos servidores. A manifestação do SIPEC é indispensável para orientar a Administração em situações análogas e evitar decisões que possam ser percebidas como excessivamente rígidas ou desumanas, sem, contudo, desrespeitar o arcabouço legal, garantindo a segurança jurídica e a observância dos princípios que regem o serviço público."

4. Para melhor entendimento, deve-se observar que a demanda em análise ocorre a partir de percepções distintas a respeito da participação de servidor ou servidora no primeiro ano de estágio probatório no Programa de Gestão e Desempenho - PGD, na modalidade teletrabalho: 1) servidor estável em cargo público federal anterior, que se encontra nos primeiros 12 meses do estágio probatório na nova carreira; 2) dependente em condição de saúde que não se enquadra nas definições taxativas de deficiência ou moléstia grave, previstas na legislação.

5. No que tange a adesão da pessoa servidora pública à modalidade teletrabalho no primeiro ano de estágio probatório, destaca-se que a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT nº 24, de 28 de julho de 2023 - alterada pelas Instruções Normativas Conjuntas SEGES-SGP SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024; SEGES-SRT-SGP/MGI nº 20, de 23 de janeiro de 2025 e SEGES/SGP/SRT/MGI nº 137, de 8 de abril de 2026 - estabelecem orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sipec e do Siorg, relativas à implementação e execução do PGD e propicia as exceções para participação de pessoas servidoras públicas no primeiro ano de estágio probatório, incluindo aquelas que possuam dependente com deficiência.

6. Por outro lado, quanto a estabilidade no cargo anteriormente ocupado e a possibilidade de se considerar essa circunstância na concessão de benefícios relativos ao PGD, informa-se que após alinhamento com o Comitê Executivo do PGD, este Órgão Central do Sipec exarou a Nota Técnica SEI nº 16768/2026/MGI, de 24 de abril de 2026 (SEI nº 61418878), para adotar o seguinte entendimento: ***"11. Dessa forma, não se revela juridicamente adequada a ampliação do alcance do dispositivo por meio de interpretação extensiva ou teleológica, uma vez que tal medida implicaria a criação de nova hipótese de dispensa não prevista no texto normativo vigente, cuja alteração depende de iniciativa normativa própria."*** Ademais, acrescentou que esse dispositivo *"não contempla hipóteses relacionadas à trajetória funcional do servidor, ao tempo de experiência na instituição, ao grau de integração à cultura organizacional ou à similaridade entre atribuições anteriormente desempenhadas e aquelas do novo cargo."*

7. Ademais, esclareça-se que a pessoa servidora pública estável em um cargo público e que ingressa em novo vínculo, está sujeita ao cumprimento de todas as etapas desse estágio probatório, haja vista que a aprovação e nomeação em novo concurso público configura um provimento originário que gera um vínculo inédito com a administração pública. Assim, mesmo que requeira vacância por posse em cargo inacumulável, não está dispensada da obrigatoriedade quanto ao cumprimento de todas as suas etapas e responsabilidades, exceto se houvesse previsão legal.

8. Feitas essas considerações, retorna-se aos pontos específicos que se pretende esclarecer: se a condição apresentada pelo dependente do servidor pode ser considerada como "deficiência" ou, se para o reconhecimento de condição de saúde grave análoga, "é sempre obrigatória a realização de perícia médica oficial ou avaliação multiprofissional, ou se a apresentação administrativa de um atestado médico particular poderia ser suficiente para comprovar e homologar a condição".

9. Concernente ao reconhecimento dessa condição, a Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde, da Secretaria de Relações de Trabalho — Dipas/SRT, competente para se manifestar sobre as questões relativas à saúde do servidor, expediu a Nota Técnica SEI nº 13596/2026, de 14 de maio de 2026 (60930971), concluindo que "o reconhecimento de deficiência de servidor ou de seu dependente, para acesso a direitos relacionados, a legislação prevê a necessidade da avaliação pericial oficial para a constatação da deficiência, a depender do benefício requerido. Há, ainda, a caracterização como leve, moderada ou grave pela aplicação do IFBr-A, cuja normativa prevê a avaliação médica e funcional para as pessoas servidoras com deficiência ou seus dependentes".

10. Como já esclarecido, no âmbito de aplicação das normas relativas ao PGD, não é possível considerar a condição do dependente, discutida nos presentes autos, como integrante do rol das situações que permitem a adesão a uma das modalidades do teletrabalho, exceto se for expressamente classificada ou caracterizada como deficiência.

11. Diante desse posicionamento, entende-se que, somente se houver avaliação pericial oficial, na forma prevista, e na qual se conclua que a condição de saúde do dependente se caracteriza como deficiência, o servidor poderá pleitear a adesão a uma das modalidades de teletrabalho.

12. Cabe ressaltar que o Programa de Gestão e Desempenho não é direito garantido a pessoas servidoras públicas e caracteriza-se como programa de gestão para melhoria de desempenho institucional no serviço público, fato que prevê um conjunto de critérios para sua instituição, adesão e manutenção, conforme disposto no Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, e na Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT nº 24, de 2023, e suas alterações.

13. Isto posto, no tocante à participação em PGD em qualquer das modalidades de teletrabalho no primeiro ano do estágio probatório, a pessoa servidora pública que possua dependente com deficiência, está amparada pelo disposto no inciso II do § 4º do art. 10 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT nº 24, de 2023, cujo rol é taxativo. Nesse sentido, não há previsão que permita a aplicação para outras situações que não estejam expressamente relacionadas nesse rol, sendo indispensável para o caso que ora se analisa, a realização de perícia médica oficial.

CONCLUSÃO

14. Ante o exposto e considerando as disposições referenciadas nos autos, este Órgão Central do SIPEC passa a responder aos questionamentos apresentados pelo órgão setorial:

a) É possível, em caráter excepcional e mediante fundamentação específica, dispensar a vedação de teletrabalho em regime de execução integral para servidor que se encontra nos primeiros doze meses de estágio probatório em nova carreira, mas que já possui estabilidade em cargo público federal anterior, quando o pleito é motivado por necessidade de acompanhamento de dependente com condição de saúde grave (não explicitamente listada como 'moléstia grave' ou 'deficiência' nos termos da legislação vigente), mas que comprovadamente demande cuidados intensivos e impacte a qualidade de vida do servidor e de sua família, à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção à saúde?

Resposta: Não. A pessoa servidora pública estável em um cargo público e que ingressa em novo vínculo, está sujeita ao cumprimento de todas as etapas do estágio probatório nesse vínculo, haja vista que a aprovação e nomeação em novo concurso público configura um provimento originário que gera um vínculo inédito com a administração pública. Assim, mesmo que requeira vacância por posse em cargo inacumulável, não está dispensada da obrigatoriedade quanto ao cumprimento de todas as etapas e responsabilidades do estágio probatório, exceto se houver previsão legal.

Quanto à motivação apresentada, que se justificaria pela necessidade de acompanhamento de dependente em condição de saúde que não se enquadraria como "pessoa com deficiência" ou e para constatação de doença limitante cuja definição culmine na comprovação de deficiência, ressalta-se a

conclusão da Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde: "*entendendo-se ainda que casos excepcionais poderão ser avaliados pela gestão de pessoas do órgão ou entidade integrante do Sipep, de acordo com os critérios de conveniência e oportunidade. Não há previsão de perícia oficial quanto ao pleito de concessão de teletrabalho motivado por necessidade de acompanhamento de dependente com "situação de saúde delicada", não explicitamente listada como moléstia grave ou deficiência nos termos da legislação vigente. Nesse sentido, compete à autoridade máxima do órgão ou da entidade no ato de instituição do PDG, definir os meios comprobatórios relacionados a constatação das condições de saúde relacionadas às pessoas com deficiência, pessoas que tenham dependente com deficiência, idosos, lactantes e gestantes, além de portadores de doenças graves*". (destaque do original)

b) Para o reconhecimento de qualquer direito do servidor público com deficiência, ou que possua algum dependente com deficiência, ou com condição de saúde grave análoga, é sempre obrigatória a realização de perícia médica oficial ou avaliação multiprofissional, ou a apresentação administrativa de um atestado médico particular poderia ser suficiente para comprovar e homologar a condição? Caso a apresentação administrativa seja suficiente, em que casos, além dos já informados no item 4.6?

Resposta: Para a apuração da deficiência da pessoa servidora pública ou de seus dependentes, a legislação prevê a obrigatoriedade da avaliação pericial oficial para a constatação e, conseqüentemente, sustentação e amparo à adesão ao teletrabalho em qualquer modalidade para servidor que se encontrar nos primeiros doze meses de estágio probatório.

Nesse contexto, a apresentação administrativa de atestado médico particular não é suficiente, pois não se insere dentre os critérios previstos, conforme especificado na Nota técnica SEI nº 13596/2026 (60930971).

15. Por fim, sugere-se a restituição dos autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério do Meio Ambiente e Mudança de Clima - CGGP/SPOA/SECEX/MMA, para conhecimento e providências subsequentes, e cópia da presente manifestação à Coordenação-Geral de Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas — CGDDP/Decar e ao Comitê Executivo do PGD — CPGD, para ciência.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

CLÁUDIA REZENDE MEDEIROS PASSETTO

Assessora Técnica

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

Documento assinado eletronicamente

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Coordenadora-Geral

De acordo. Encaminhe-se à Secretaria de Gestão de Pessoas, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente

JANE CARLA LOPES MENDONÇA

Diretora

Aprovo. Restitua-se à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério do Meio Ambiente e Mudança de Clima, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS



Documento assinado eletronicamente por **Jane Carla Lopes Mendonca, Diretor(a)**, em 08/06/2026, às 15:03, 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 **Cláudia Rezende Medeiros Passetto, Assessor(a) Técnico(a)**, em 08/06/2026, às 15:06, 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 **Cleonice Sousa De Oliveira, Coordenador(a)-Geral**, em 08/06/2026, às 15:24, 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 **Frederico de Moraes Andrade Coutinho, Secretário(a) Substituto(a)**, em 08/06/2026, às 17:31, 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 **61409907** e o código CRC **14C6898D**.