

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 24/03/2025 | Edição: 56 | Seção: 1 | Página: 50

Órgão: Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos/Secretaria de Gestão de Pessoas

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, e dispõe sobre a implementação de solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório.

O SECRETÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS DO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 30, caput, incisos I, alínea "d", II, III e XI, do Anexo I do Decreto nº 12.102, de 8 de julho de 2024, o art. 2º, caput, incisos IV e V e o art. 12 do Decreto nº 10.715, de 8 de junho de 2021, o art. 10, parágrafo único, e o art. 22 do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, resolve:

Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Esta Instrução Normativa 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, e dispõe sobre a implementação de solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório.



Competências

Art. 2º Compete ao órgão central do Sipec:

I - Disponibilizar guias, manuais e materiais de apoio para orientar as unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades sobre o estágio probatório;

II - Implementar, até dezembro de 2025, solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório, como parte dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoas da Administração Pública Federal;

III - manifestar-se sobre as propostas de oferta do programa de desenvolvimento inicial substitutivo e equivalente, observado o disposto no art. 10, § 2º; e

IV - analisar e dirimir casos omissos relativos à legislação do estágio probatório.

Art. 3º Compete à autoridade máxima do órgão ou da entidade:

I - homologar o estágio probatório do servidor, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos inferiores imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, salvo disposição em contrário em legislação específica;

II - garantir os recursos e as ferramentas necessários ao desempenho das funções dos servidores em estágio probatório;

III - zelar pelo cumprimento das regras estabelecidas para a avaliação de desempenho para fins de estágio probatório; e

IV - garantir a transparência de todo o processo.

Art. 4º Compete às unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades:

I - desenvolver programas de acolhimento e integração do servidor em estágio probatório, que contemplem, no mínimo, a apresentação e o funcionamento do órgão ou da entidade e de suas competências específicas;

II - orientar às chefias imediatas sobre:

a) como fazer uma gestão de equipes humanizada;

b) como realizar o acolhimento do servidor em estágio probatório;

c) como integrar o servidor em estágio probatório à equipe;

d) a obrigatoriedade da participação do servidor em estágio probatório no programa de desenvolvimento inicial;

e) como realizar o levantamento das necessidades de desenvolvimento;

f) como realizar as avaliações de desempenho para fins de estágio probatório;

III - incentivar as chefias imediatas e dar condições para a participação em 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;

IV - monitorar a participação do servidor em estágio probatório no programa de desenvolvimento inicial;

V - consolidar o levantamento de necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais, nos termos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal;

VI - promover o desenvolvimento do servidor em estágio probatório nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação do órgão ou da entidade;

VII - manter os registros atualizados sobre o processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório;

VIII - avaliar a necessidade de realocação interna do servidor em estágio probatório, nos termos do art. 22, caput, inciso II, de modo a adequar o perfil às atividades laborais e à unidade de lotação;



IX - estabelecer procedimentos e critérios para a indicação de servidores ocupantes de cargos públicos efetivos para compor a comissão de avaliação especial de desempenho;

X - distribuir e divulgar os materiais elaborados pelo órgão central do Sipec sobre estágio probatório; e

XI - fornecer ao servidor em estágio probatório acesso a recursos e a ferramentas, solicitadas pela sua chefia imediata, que o ajude a desempenhar as suas funções.

Parágrafo único. As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades deverão registrar na solução informatizada de que trata o art. 2º, inciso II, a motivação da reprovação do servidor em estágio probatório.

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 ajude a desempenhar as suas funções, inclusive garantindo a acessibilidade.

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.



Programa de desenvolvimento inicial

Art. 9º A Fundação Escola Nacional de Administração Pública - Enap, ao disponibilizar o programa de desenvolvimento inicial, deverá estabelecer o regulamento contendo, no mínimo:

- I - regras para matrícula;
- II - critérios para o aproveitamento do curso de formação específico da carreira ou do cargo;
- III - critérios para aprovação;
- IV - carga horária total; e
- V - modalidade de ensino.

§ 1º Caso o servidor em estágio probatório que esteja realizando o programa de desenvolvimento inicial desista de ocupar o cargo ao qual esteja em estágio probatório e retorne ao cargo anteriormente ocupado, poderá continuar a realizar o programa, observado o prazo previsto no regulamento de que trata o caput.

§ 2º Caso o servidor em estágio probatório que esteja realizando o programa de desenvolvimento inicial desista de ocupar o cargo ao qual está em estágio probatório para assumir outro cargo, poderá aproveitar as disciplinas já cursadas no programa, conforme dispuser o regulamento previsto no caput.

§ 3º O certificado do programa de desenvolvimento inicial terá validade de cinco anos para fins de aproveitamento no estágio probatório em outros cargos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 4º O programa de desenvolvimento inicial deverá ser disponibilizado de forma inclusiva e acessível, conforme art. 34, § 5º, da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

Art. 10. As demais escolas de governo que desejarem disponibilizar programa substitutivo e equivalente ao programa de desenvolvimento inicial deverão encaminhar proposta, por meio de processo administrativo, à Enap contendo, no mínimo:

- I - regulamento conforme disposto no art. 9º;
- II - projeto pedagógico que contenha os conteúdos listados no art. 9º, incisos de I a VI do Decreto nº 12.374 de 2025; e
- III - projeto pedagógico que inclua o objetivo geral, a carga horária, a matriz curricular contendo ementas, a forma de avaliação de aprendizagem e a modalidade de ensino.

§ 1º Após o recebimento do processo administrativo de que trata o caput, a Enap fará a avaliação técnica da proposta e a enviará ao órgão central do Sipec no prazo de trinta dias.

§ 2º O órgão central do Sipec deverá manifestar-se sobre a aprovação total, parcial ou reprovação da proposta no prazo de trinta dias do recebimento da avaliação técnica da Enap.

§ 3º Na hipótese de aprovação parcial ou reprovação, a escola de governo proponente poderá apresentar nova proposta e submetê-la à Enap em trinta dias.

§ 4º O fluxo e o prazo de avaliação técnica e de manifestação de aprovação de nova proposta seguirá o previsto nos § 1º e § 2º do caput.

§ 5º A manifestação do órgão central do Sipec com relação à nova proposta de que trata o § 3º deverá ser definitiva pela aprovação total ou reprovação.

§ 6º A instância máxima recursal das propostas de que trata o caput é a autoridade máxima do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Art. 11. A inscrição, a participação e a solicitação de aproveitamento no programa de desenvolvimento inicial são de responsabilidade do servidor em estágio probatório.

§ 1º Até o final do primeiro ciclo avaliativo, o servidor em estágio probatório deverá realizar, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da carga horária total do programa.

§ 2º Na hipótese da não conclusão da carga horária prevista no § 1º:



I - o servidor em estágio probatório deverá apresentar justificativa devidamente fundamentada;
e

II - a chefia imediata do servidor em estágio probatório deverá levar em consideração a justificativa apresentada ao atribuir as notas relativas aos fatores responsabilidade e disciplina na avaliação do primeiro ciclo.

§ 3º Até o final do segundo ciclo avaliativo, o servidor em estágio probatório deverá realizar a carga horária remanescente do programa.

§ 4º Caso o servidor em estágio probatório não conclua a carga horária remanescente prevista nos §§ 1º e 3º:

I - o servidor em estágio probatório deverá concluí-la em, no máximo, noventa dias após o final do segundo ciclo, firmando termo de compromisso com justificativa devidamente fundamentada, conforme Anexo III; e

II - a chefia imediata deverá levar em consideração a justificativa apresentada ao atribuir as notas relativas aos fatores responsabilidade e disciplina na avaliação do segundo ciclo.

§ 5º O prazo máximo de noventa dias referido no inciso I do § 4º começará a contar a partir da reabertura do acesso do servidor ao programa.

§ 6º O servidor em estágio probatório deverá apresentar o termo de que trata o inciso I do § 4º devidamente justificado e com a anuência prévia da chefia imediata, à comissão de avaliação especial de desempenho, no prazo de dez dias contados do término do segundo ciclo.

§ 7º No prazo de dez dias do recebimento, a comissão de avaliação especial de desempenho, mediante a apresentação do termo de compromisso firmado pelo servidor, deverá informar à unidade de gestão de pessoas da concessão do novo prazo para conclusão.

§ 8º A unidade de gestão de pessoas deverá acostar o referido termo de compromisso ao assentamento funcional do servidor e solicitar à Enap a reabertura do acesso do servidor ao programa.

§ 9º A ENAP definirá no regulamento de que trata o art. 9º os procedimentos para que o órgão ou a entidade solicite extensão do prazo de que trata o § 4º deste artigo.

§ 10. A Enap e as demais escolas de governo que ofertarem o programa de desenvolvimento inicial, caso solicitado, deverão fornecer ao servidor, aos órgãos e às entidades de exercício do servidor e ao órgão central do Sipec, informações sobre a participação do servidor em estágio probatório no programa.

§ 11. A Enap e as demais escolas de governo que ofertarem o programa de desenvolvimento inicial deverão emitir certificado de conclusão aos servidores que realizarem o programa.

§ 12. A chefia imediata deverá liberar o servidor em estágio probatório para a realização do programa durante a jornada de trabalho, considerando como ação de desenvolvimento em serviço, respeitadas as necessidades do trabalho.

Art. 12. Caso o servidor em estágio probatório se encontre nas hipóteses constantes no art. 29, caput, incisos I a III, e não concluir o programa de desenvolvimento inicial ao final do segundo ciclo avaliativo, deverá fazê-lo em no máximo noventa dias do fim da licença.

Art. 13. O estágio probatório não será homologado até que o servidor em estágio probatório conclua o programa de desenvolvimento inicial.

Avaliação de desempenho para fins de estágio probatório

Art. 14. A avaliação de desempenho para fins de estágio probatório será composta por três ciclos avaliativos, a serem realizados, respectivamente, após doze meses, vinte e quatro meses e trinta e dois meses, contados da data de início do efetivo exercício no cargo, respeitado o disposto no art. 20, § 1º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados na legislação.

Parágrafo único. A avaliação de que trata o caput será realizada pela chefia imediata do servidor em estágio probatório, pelo próprio servidor e pelos pares integrantes da equipe de trabalho, desde que sejam servidores estáveis e tenham mais de seis meses de atuação na mesma equipe do servidor avaliado.



Art. 15. Durante cada ciclo avaliativo, a unidade de gestão de pessoas deverá informar o fluxo, os prazos e as regras da avaliação a todos os atores envolvidos.

§ 1º A quantidade de pares avaliadores para cada servidor em estágio probatório é de no mínimo três e no máximo cinco.

§ 2º Na hipótese de não haver a pactuação a que se refere o art. 5º, caput, inciso VIII, antes do início do período de avaliação, a definição da composição da equipe para realizar a avaliação dos pares será de responsabilidade da chefia imediata.

Art. 16. Ao final de cada ciclo avaliativo, a avaliação da chefia imediata do servidor em estágio probatório, do próprio servidor e dos pares deverá ser feita em até trinta dias.

Art. 17. Ao final do terceiro ciclo avaliativo, a comissão de avaliação especial de desempenho realizará a avaliação especial de desempenho que será submetida à autoridade de que trata o art. 3º.

§ 1º Para fins de aplicação do disposto no caput, a comissão poderá solicitar esclarecimentos à chefia imediata do servidor em estágio probatório, ao próprio servidor e aos seus pares.

§ 2º Na hipótese de ocorrer fato novo que possa impactar no resultado final da avaliação especial de desempenho do servidor nos quatros meses finais do estágio probatório, a comissão de avaliação especial de desempenho deverá apresentar manifestação no prazo de dez dias, a ser encaminhada à autoridade de que trata o art. 3º.

Art. 18. Para fins de avaliação de desempenho do estágio probatório, a chefia imediata do servidor, o próprio servidor em estágio probatório e os seus pares avaliadores, quando houver, deverão atribuir pontuação, em número inteiro, para cada um dos fatores previstos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a serem avaliados, conforme disposto no Anexo I.

§ 1º Para avaliar o fator "assiduidade", os avaliadores deverão observar os descritores correspondentes no Anexo I, considerando se o servidor em estágio probatório participa ou não do Programa de Gestão de Desempenho - PGD.

§ 2º Para avaliar o fator "produtividade", os avaliadores deverão observar os descritores correspondentes no Anexo I, considerando se o servidor em estágio probatório atua ou não diretamente com atendimento ao público externo ou interno.

§ 3º Para avaliar o fator assiduidade deverá ser levado em conta os descritores relativos ao servidor participante do PGD ou no regime de controle de frequência, previstos no Anexo I, em que o servidor em estágio probatório permaneceu por maior tempo durante o ciclo avaliativo.

§ 4º Para avaliar o fator produtividade deverá ser levado em conta os descritores relativos ao servidor que atua e que não atua diretamente com atendimento ao público externo ou interno, previstos no Anexo I, em que o servidor em estágio probatório permaneceu por maior tempo durante o ciclo avaliativo.

§ 5º Na hipótese do § 3º e do § 4º, caso o servidor em estágio probatório tenha permanecido por igual período, deverão ser considerados os descritores que correspondam ao momento do encerramento do ciclo.

§ 6º Para a avaliação dos servidores com deficiência, os avaliadores deverão considerar os descritores de cada fator avaliativo, observando as suas necessidades específicas.

§ 7º Para fins de transparência, melhor compreensão do desempenho, retorno contínuo e oportunidade de melhoria do servidor em estágio probatório, para cada nota atribuída aos fatores, os avaliadores deverão apresentar justificativa.

§ 8º Na ausência ou no afastamento da chefia imediata, a autoridade substituta deverá realizar a avaliação.

§ 9º Na ausência ou no afastamento da autoridade titular e da substituta, a avaliação deverá ser feita pela autoridade imediatamente superior à chefia imediata do servidor em estágio probatório.

§ 10. Caso a autoridade substituta realize a avaliação como chefia imediata do servidor em estágio probatório, não poderá participar da avaliação de pares.



§ 11. A nota de avaliação dos pares será calculada com base na média aritmética das notas dadas por cada par, sendo que a nota fracionada deverá ser arredondada para mais.

§ 12. O servidor em estágio probatório que se encontre nas hipóteses constantes no art. 29, incisos I a III, durante o período de avaliação de quaisquer dos ciclos avaliativos, deverá ter sua avaliação realizada no prazo máximo de trinta dias contado do fim da licença.

§ 13. O servidor em estágio probatório que se encontre na hipótese constante no art. 28, inciso V, terá sua avaliação realizada pela sua chefia imediata e pelos seus pares integrantes da equipe de trabalho, quando houver, de seu órgão de exercício.

Art. 19. Órgãos e entidades que possuem em seus quadros servidores em estágio probatório cuja legislação específica da carreira ou do cargo estabelecer a avaliação adicional de outros fatores ou de outros atores no processo avaliativo, nos termos do art. 3º, parágrafo único, do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, deverão prever em seus regulamentos internos:

I - os fatores adicionais da carreira ou do cargo previstos em legislação específica;

II - os descritores dos respectivos fatores;

III - o percentual de distribuição do conceito atribuído para cada ator envolvido no processo avaliativo; e

IV - as respectivas pontuações máximas de cada fator adicional.

§ 1º A pontuação máxima de cada descritor dos fatores previstos no Anexo I será redistribuída para compensar a pontuação máxima dos descritores de cada fator adicional.

§ 2º A soma da pontuação máxima de cada descritor dos fatores previstos no Anexo I com a dos descritores de cada fator adicional deverá totalizar cem pontos.

§ 3º A pontuação máxima dos descritores de cada fator previstos no Anexo I não poderá ser inferior a dois pontos.

Art. 20. A nota final de cada ciclo avaliativo será apurada na proporção prevista no art. 6º do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025.

§ 1º Para a apuração do resultado final do estágio probatório do servidor, a comissão de avaliação especial de desempenho consolidará, na avaliação especial de desempenho do estágio probatório, as notas atribuídas nos três ciclos avaliativos, por meio da média aritmética da nota de cada ciclo.

§ 2º Na hipótese de a média aritmética das notas de que trata o § 1º do caput, resultar em número fracionado, o mesmo deverá ser arredondado para mais.

§ 3º Será considerado aprovado no estágio probatório o servidor que obtiver nota final consolidada igual ou superior a oitenta pontos e que obtiver o certificado de conclusão do programa de desenvolvimento inicial.

§ 4º Serão atribuídos os conceitos descritos no Anexo II a cada ciclo avaliativo e à avaliação especial de desempenho, de acordo com as respectivas notas, para fins de homologação do estágio probatório.

§ 5º A ciência do servidor em estágio probatório do resultado da avaliação em cada ciclo avaliativo é condição indispensável para a apresentação do pedido de reconsideração e do recurso.

Art. 21. Na hipótese de o servidor em estágio probatório ter atingido o conceito excepcional no resultado final da avaliação especial de desempenho, constará o referido conceito em destaque na publicação da homologação de que trata o art. 14, parágrafo único, do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, para fins de reconhecimento e valorização.

Art. 22. Durante cada ciclo avaliativo do estágio probatório, o servidor ou a sua chefia imediata:

I - deverá apontar as necessidades de desenvolvimento complementares; e

II - poderá identificar a necessidade de realocação interna devidamente justificada.

Parágrafo único. A realocação interna de que trata o inciso II do caput poderá considerar a adequação das atividades laborais ou a reavaliação do local de lotação do servidor em estágio probatório.



Art. 23. A chefia imediata em conjunto com o servidor em estágio probatório que atingir conceito inadequado ou insuficiente em qualquer um dos ciclos avaliativos deverá elaborar plano de ação para a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 24. É vedado o aproveitamento do tempo de serviço público exercido em outro cargo, mesmo que possua a mesma nomenclatura, em quaisquer dos Poderes ou entes federativos, para fins de cumprimento do estágio probatório.

Contraditório e ampla defesa

Art. 25. O pedido de reconsideração de que trata o art. 16 do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, deverá ser acompanhado das razões e das justificativas relativas a cada fator avaliativo objeto de contestação e dos eventuais documentos comprobatórios.

§ 1º Na ausência da chefia imediata do servidor em estágio probatório ou do seu substituto para avaliar o pedido de reconsideração, a avaliação deverá ser feita pela autoridade imediatamente superior à chefia imediata.

§ 2º Na impossibilidade de o par avaliar o pedido de reconsideração, a chefia imediata realizará essa avaliação.

§ 3º O resultado do pedido de reconsideração deverá ser informado ao servidor em estágio probatório.

§ 4º Os órgãos e entidades que possuem servidor em estágio probatório cuja legislação específica da carreira ou do cargo prever a avaliação de outros atores, além da chefia imediata, do próprio servidor e dos pares integrantes da equipe de trabalho, deverão avaliar a necessidade de incluir, em seus normativos internos, a possibilidade de pedido de reconsideração para esses atores.

Comissão de avaliação especial de desempenho

Art. 26. Cada órgão ou entidade deverá designar os membros da comissão de avaliação especial de desempenho de que trata o art. 13 do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, sendo:

I - um representante da unidade de gestão de pessoas, que a presidirá; e

II - os demais, servidores estáveis de carreiras representativas dos servidores em estágio probatório.

§ 1º Os órgãos ou as entidades que possuem unidades desconcentradas poderão instituir comissões de avaliação especial de desempenho, de que trata o art. 13 do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, para atuarem nessas unidades.

§ 2º A designação dos membros da comissão deverá observar a diversidade e a inclusão.

§ 3º Cada titular terá uma suplência, que atuará em suas ausências e impedimentos.

§ 4º O mandato dos membros da comissão terá duração de dois anos, prorrogável uma vez por igual período.

§ 5º Na vacância do membro titular, assumirá seu respectivo suplente até o término do mandato daquele.

§ 6º Na hipótese de vacância simultânea do titular e do suplente da presidência da comissão, um dos membros de que trata o inciso II do caput deverá assumir a presidência até que seja designado outro membro titular e suplente para esta vaga, salvo quando resultar violação ao número mínimo de que trata o art. 13, § 2º, do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025.

§ 7º Cabe ao Secretário-Executivo, ou equivalente, de cada órgão ou entidade, permitida a delegação, zelar pela manutenção dos membros e pela continuidade das atividades da comissão.

Art. 27. Cada órgão ou entidade definirá o regimento interno de funcionamento da comissão de avaliação especial de desempenho.

Hipóteses de suspensão e não suspensão do estágio probatório

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;

II - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou do companheiro, conforme art. 81, caput, inciso II, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

III - licença para o serviço militar, conforme art. 81, caput, inciso III, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

IV - licença para atividade política, conforme art. 81, caput, inciso VI, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

V - afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal, conforme art. 20, § 4º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VI - afastamento para exercício de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou mandato de Prefeito, conforme art. 94, caput, incisos I e II, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VII - afastamento para exercício de mandato eletivo de vereador, não havendo compatibilidade de horário, conforme art. 94, caput, inciso III, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VIII - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, conforme art. 96 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

IX - cessão para órgão distinto da carreira da pessoa ocupante de cargo público efetivo e somente para ocupar cargos de Natureza Especial, Cargos Comissionados Executivos (CCE) e as Funções Comissionadas Executivas (FCE) de nível igual ou superior a 13, ou equivalentes, conforme art. 20, § 3º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

X - licenças para tratamento da própria saúde da pessoa ocupante de cargo público efetivo, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XI - júri e outros serviços obrigatórios por lei, conforme art. 102, caput, inciso VI, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XII - missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento conforme art. 102, caput, inciso VII, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XIII - para doação de sangue, conforme art. 97, caput, inciso I, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XIV - afastamento para casamento, conforme art. 97, caput, inciso III, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XV - para alistamento ou recadastramento eleitoral, conforme art. 97, caput, inciso II, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XVI - para deslocamento para a nova sede, conforme art. 102, caput, inciso IX, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XVII - por falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos, conforme art. 97, caput, inciso III, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XVIII - licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "d", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XIX - faltas injustificadas;

XX - participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional no País ou no Exterior, conforme art. 102, caput, inciso X, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XXI - penalidade de suspensão, em decorrência de Processo Administrativo Disciplinar - PAD, não convertida em multa, conforme artigos 127, caput, inciso II, 130, 131, 141 e 145, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;



XXII - afastamento do exercício do cargo por medida cautelar, conforme art. 147 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XXIII - afastamento por motivo de prisão, conforme art. 229 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; e

XXIV - cessão e requisição de servidor para exercício em outro órgão ou entidade, seja no âmbito dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios, ressalvado o disposto no art. 29, caput, inciso V.

Art. 29. O estágio probatório não poderá ser suspenso nas seguintes hipóteses:

I - licença à gestante, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990);

II - licença à paternidade, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

III - licença à adotante, conforme art. 102, caput, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

IV - exercício de cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão da carreira da pessoa ocupante de cargo público efetivo, conforme art. 20, § 3º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; e

V - requisição fundamentada no art. 2º da Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995.

Disposições transitórias e finais

Art. 30. Para fins de racionalização de recursos financeiros e padronização de procedimentos, os órgãos e as entidades do Sipec deverão obrigatória e exclusivamente utilizar a solução digital de que trata o caput para o processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório.

Art. 31. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ CELSO PEREIRA CARDOSO JÚNIOR

ANEXO I



| Fatores previstos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990. | Descritores de avaliação de desempenho | Pontuação máxima |
|--|---|------------------|
| Produtividade(Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório que não atuam diretamente com atendimento ao público externo ou interno) | Cumprir as atividades demandadas ou pactuadas no prazo estabelecido de forma eficiente e eficaz. | 8 |
| | Identifica oportunidades para otimizar a sua atuação. | 8 |
| | Demonstra uma mentalidade orientada para soluções, superando desafios para alcançar resultados. | 8 |
| | Realiza as atividades atendendo aos padrões de qualidade estabelecidos, necessitando de poucas correções e/ou complementações. | 8 |
| | Demonstra competência técnica necessária à execução de suas atividades. | 8 |
| Produtividade(Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório que atuam diretamente com atendimento ao público externo ou interno) | Cumprir as atividades demandadas ou pactuadas no prazo estabelecido de forma eficiente e eficaz. | 8 |
| | Identifica oportunidades para otimizar a sua atuação. | 8 |
| | Demonstra uma mentalidade orientada para soluções, superando desafios para alcançar resultados. | 8 |
| | Realiza o atendimento ao público com clareza e assertividade, esclarecendo dúvidas sempre que necessário de forma humanizada, garantindo o tratamento cordial e o respeito à diversidade. | 8 |
| | Demonstra competência técnica necessária à execução de suas atividades. | 8 |

| | | |
|---|--|---|
| Capacidade de iniciativa | Age de forma proativa e perspicaz, de acordo com as normas e com as legislações pertinentes. | 5 |
| | Busca constantemente o desenvolvimento, a proficiência e o aprimoramento profissional. | 5 |
| | Coloca-se à disposição da administração, espontaneamente, para aprender e executar outros serviços e auxiliar os integrantes de equipe. | 5 |
| Responsabilidade | Assume os resultados positivos e negativos decorrentes de sua atuação. | 5 |
| | Zela pelo patrimônio público, evita desperdícios de material e gastos desnecessários. | 5 |
| | Cumprir as suas obrigações funcionais e compromissos pactuados. | 5 |
| Disciplina | Cumprir as normas legais, regulamentos e procedimentos estabelecidos pelo órgão ou entidade. | 5 |
| | Segue as orientações da chefia imediata. | 5 |
| | Procede de maneira ética, assegurando a credibilidade do órgão ou entidade. | 5 |
| Assiduidade(Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório que estão no regime de controle de frequência). | Comparece regularmente ao trabalho, cumprindo integralmente sua jornada de trabalho e a execução das atividades. | 7 |
| | Mantém-se presente e garante a continuidade das atividades sem interrupções desnecessárias. | 6 |
| | Informa à chefia imediata, tempestivamente, sobre imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento da sua jornada de trabalho. | 2 |
| Assiduidade(Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório participantes do Programa de Gestão de Desempenho - PGD). | Participa ativamente das atividades. | 7 |
| | Permanece disponível para contato no período definido no Termo de Ciência e Responsabilidade - TCR, observado o horário de funcionamento do órgão ou entidade. | 6 |
| | Informa, tempestivamente, a ocorrência de imprevistos que comprometam a entrega das atividades acordadas ou ausência em eventos pré-agendados. | 2 |



ANEXO II

| Conceito | Descrição | Nota |
|-----------------|--|----------|
| Excepcional | Desempenho muito acima das expectativas. | 96 a 100 |
| Alto Desempenho | Desempenho acima do esperado. | 91 a 95 |
| Adequado | Desempenho conforme o esperado. | 80 a 90 |
| Inadequado | Desempenho abaixo do esperado com contribuições limitadas e necessidade de melhorias substanciais. | 51 a 79 |
| Insuficiente | Desempenho muito abaixo do esperado. | Até 50 |

ANEXO III

| |
|--|
| TERMO DE COMPROMISSO |
| Eu, , CPF , matrícula SIAPE, nos termos do art. 11, § 4º, inciso II, da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, comprometo-me a apresentar o certificado de conclusão do Programa de Desenvolvimento Inicial em no máximo noventa. |
| JUSTIFICATIVA |
| ANEXAR DOCUMENTO COMPROBATÓRIO, CASO HOVER. |

| |
|---|
| LOCAL, / / |
| Assinatura do servidor em estágio probatório: |
| Assinatura da chefia imediata: |
| Data: ____/ ____/ _____ |
| Anuência da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho: |

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

