

Perguntas Frequentes Estágio Probatório

Decreto nº 12.374/2025 Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025

Contexto e Conceitos

O que é estágio probatório?

O estágio probatório é uma etapa fundamental na trajetória dos servidores públicos efetivos em estágio probatório na administração pública federal. Ele representa um período de adaptação e consolidação, no qual são avaliadas as competências e a adequação do servidor às atribuições do cargo. Essa fase não apenas possibilita a avaliação do desempenho individual, mas também serve como uma oportunidade para integrar-se ao ambiente institucional e aprimorar suas habilidades, garantindo a entrega de valor público e o fortalecimento da eficiência administrativa.

Durante esse período, é essencial que o servidor em estágio probatório compreenda as funções do cargo, os valores institucionais e as expectativas de desempenho, com apoio contínuo da chefia imediata e da equipe de gestão de pessoas de cada órgão ou entidade.

Por que criar um decreto para o estágio probatório?

O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos – MGI, como órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, promoveu estudo para verificar a aplicação da legislação dos normativos voltados para o estágio probatório do servidor em estágio probatório dos órgãos e entidades integrantes do Sistema. Após a realização desse estudo, verificou-se que os órgãos e entidades, por ausência de diretrizes padronizadas pelo órgão central do Sipec para tal, têm aplicado os dispositivos dos arts. 20 e 21 da Lei nº 8.112/1990, e do art. 41 da Constituição Federal/1988, relativos ao estágio probatório, de diversas formas, o que gera dúvidas quanto à interpretação e aplicação da legislação e, por conseguinte, recorrentes consultas ao órgão central.

Neste sentido, o MGI julgou oportuno editar o [Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025](#), com o objetivo de consolidar os entendimentos sobre o estágio probatório e dispor sobre os critérios e procedimentos a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sipec.

Além disso, com a realização do Concurso Nacional Público Unificado e a entrada do servidor nos órgãos e entidades, tornou-se imprescindível a publicação desse novo decreto.

Qual é legislação vigente sobre o estágio probatório?

O estágio probatório está previsto no art. 41, § 4º, da Constituição Federal, no art. 20 e 21 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025 e na Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, a Instrução Normativa SGP nº 356/2025 e suas atualizações.

Como o decreto impacta a gestão de pessoas na administração pública federal?

O decreto impactará na política pública de gestão de pessoas no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e no que diz respeito à política de gestão e desempenho dos servidores em estágio probatório na medida que busca trazer: a padronização dos procedimentos para a avaliação do estágio probatório; o fortalecimento da cultura do retorno contínuo (*feedback*); o acompanhamento e monitoramento das chefias e o amadurecimento do processo de gestão por resultados dos órgãos e das entidades.

Quais são as novidades do decreto?

- Fixação de 3 ciclos de avaliação de desempenho: 12, 24 e 32 meses, a partir do início do efetivo exercício no cargo;
- Avaliação de desempenho realizada pela chefia imediata, o próprio servidor e pelos pares, desde que sejam pessoas ocupantes de cargo público efetivo estáveis integrantes da equipe de trabalho;
- Criação do Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI), como requisito obrigatório para aprovação no estágio probatório, executado e ofertado pela Enap, com possibilidade de certificação de equivalência com cursos ofertados por outras escolas de governo;
- Estabelecimento de nota final mínima para aprovação na avaliação de desempenho para fins de estágio probatório - 80 pontos;
- Competências da chefia imediata e das unidades de gestão de pessoas em relação ao acompanhamento do servidor no decorrer de todos os ciclos de avaliação de desempenho do estágio probatório;
- Garantia de contraditório e ampla defesa nos pedidos de reconsideração e recurso a cada ciclo avaliativo; e
- Competências da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho definidas.
- As competências do Órgão Central do Sipec, das unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades; da autoridade máxima do órgão ou entidade, da chefia imediata, dos pares avaliadores e do servidor em estágio probatório;
- Ênfase na atuação dos atores, cujas competências devem ser exercidas visando garantir a acessibilidade, a inclusão, a diversidade e a equidade;
- O que deve conter no regulamento do Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI), regras para continuidade da realização do Programa, prazos para sua finalização, validade do certificado e o que deve ser feito pelas demais escolas de governo que desejarem disponibilizar programa substitutivo e equivalente ao PDI;
- Os ciclos da avaliação de desempenho para fins de estágio probatório e o que deve ser feito em cada um deles;
- Os descritores de cada fator avaliativo e as suas pontuações máximas;
- Os conceitos, de acordo com as respectivas notas alcançadas pelo servidor em estágio probatório, em cada ciclo avaliativo, que serão: Excepcional, Alto desempenho, Adequado, Inadequado ou Insuficiente;
- Necessidade de justificativa para cada nota dada na avaliação de desempenho;
- Servidor que atinja o conceito Excepcional deve ter destaque na publicação da homologação do resultado do estágio probatório;
- Durante a avaliação, chefia e servidor devem apontar necessidades de desenvolvimento complementares e podem identificar necessidade de realocação interna;
- A chefia imediata com o servidor que atingir conceito Inadequado ou Insuficiente em qualquer um dos ciclos avaliativos deverá elaborar plano de ação para a melhoria do desempenho;
- Regras para os pedidos de reconsideração e recurso;
- Critérios para a composição da comissão de avaliação especial de desempenho;
- Necessidade de utilizar obrigatória e exclusivamente solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório disponibilizada pelo órgão central.

Desenvolvimento Profissional

Qual a importância do estágio probatório?

O estágio probatório é um período essencial para avaliar se o servidor atende aos requisitos necessários para o desempenho de suas funções, garantindo o alinhamento aos valores, objetivos e competências exigidos pela Administração Pública Federal. Previsto no art. 41 da Constituição Federal e nos arts. 20 e 21 da Lei nº 8.112/1990, ele é um requisito obrigatório para a aquisição da estabilidade no serviço público.

Além de ser uma exigência legal, o estágio probatório representa uma oportunidade para o desenvolvimento profissional, permitindo que o servidor público efetivo se adapte ao ambiente de trabalho, aprimore suas habilidades e consolide sua trajetória no serviço público. Durante esse período, há acompanhamento contínuo da chefia imediata e da equipe de gestão de pessoas, garantindo que o servidor tenha o suporte necessário para crescer e contribuir com a Administração Pública.

Processo Avaliativo

Qual é o período do estágio probatório?

Os servidores em estágio probatório, a partir da entrada em exercício, durante trinta e seis meses estarão submetidos ao estágio probatório.

Quais são os critérios avaliados no estágio probatório?

Durante o estágio probatório, os servidores serão avaliados com base nos seguintes fatores:

- **produtividade:** realização eficiente das atividades, com qualidade e dentro dos prazos estabelecidos;
- **capacidade de iniciativa:** proatividade e habilidade na resolução de problemas;
- **responsabilidade:** compromisso com os resultados e com os princípios da administração pública.
- **disciplina:** cumprimento das normas e regulamentos institucionais;
- **assiduidade:** frequência e pontualidade no trabalho.

Sendo que, órgãos e entidades que possuem em seus quadros servidores em estágio probatório cuja legislação específica da carreira ou do cargo estabeleçam 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 os fatores adicionais da carreira ou do cargo previstos em legislação específica; os descritores dos respectivos fatores; o percentual de distribuição do conceito atribuído para cada ator envolvido no processo avaliativo; e as respectivas pontuações máximas de cada fator adicional.

Para quem se aplica o decreto?

O [Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025](#) se aplica somente para os servidores nomeados para cargos de provimento efetivo cujas nomeações ocorrerem após a data de sua publicação.

Os servidores que entraram no serviço público antes da publicação desse decreto, seguem as regras anteriormente válidas, mesmo os que ainda se encontram no período do estágio probatório.

O decreto também se aplica aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal — Sipec, que deverão observar os critérios e procedimentos para a avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório.

Caso a Administração entenda conveniente e oportuno, é possível que as regras do Decreto nº 12.374/2025 sejam aplicadas aos servidores nomeados em data anterior à sua publicação

O *caput* do artigo 24 deixa claro que as disposições deste se aplicam aos servidores públicos nomeados para cargos de provimento efetivo cujas nomeações ocorram **após** a data de sua publicação.

Há alguma ferramenta gerencial para acompanhamento da avaliação de desempenho para fins de estágio probatório?

Uma solução digital foi planejada e desenvolvida para refletir os critérios e as regras previstas tanto no Decreto nº 12.374/2025 quanto na Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025. Os órgãos e entidades integrantes do Sipec deverão utilizar essa solução digital obrigatória e exclusivamente, tanto para avaliação dos servidores de nível superior, quanto dos servidores de nível intermediário.

Como será a avaliação de desempenho para fins de estágio probatório?

A avaliação de desempenho para o servidor em estágio probatório será realizada em 3 ciclos avaliativos: após 12 meses do ingresso, 24 meses e 32 meses, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados na legislação até o final do período do estágio probatório.

Os fatores avaliados serão: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

Quem irá avaliar os servidores e como será a composição da nota?

1. A chefia imediata: 60% da pontuação;
2. Os pares da equipe de trabalho, quando houver: 25% da pontuação; e
3. O próprio servidor: 15% da pontuação.

Quais são os critérios para aprovação no estágio probatório?

O servidor em estágio probatório deve obter média igual ou superior a 80 pontos, calculada com base nos resultados dos três ciclos avaliativos e apresentar o certificado de conclusão de Programa de Desenvolvimento Inicial.

O certificado de conclusão do PDI deverá ser apresentado pelo servidor até o final do segundo ciclo avaliativo.

Resolução interna do órgão pode acrescentar outros critérios para aprovação no estágio probatório?

Não. Os critérios para aprovação estão contemplados no texto do Decreto nº 12.374/2025.

Os professores do Magistério Federal possuem regras próprias do estágio probatório constantes na Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Como será tratado esse conflito de normativos?

Não há conflito de normativos. Os órgãos e entidades que possuírem 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 os fatores adicionais da carreira ou do cargo previstos em legislação específica; os descritores dos respectivos fatores; o percentual de distribuição do conceito

atribuído para cada ator envolvido no processo avaliativo; e as respectivas pontuações máximas de cada fator adicional.

As universidades podem avaliar seus servidores em apenas duas etapas: após 18 e após 30 meses da data em que o docente entrou em exercício na universidade, por exemplo?

Não. 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.

Como vou saber se fui aprovado no estágio probatório?

A homologação do resultado final será publicada no Diário Oficial da União, pela autoridade máxima do órgão ou entidade, em até 20 dias, após o término do período de cumprimento do estágio probatório.

O que acontece com o servidor não aprovado no estágio probatório?

O servidor em estágio probatório que não for aprovado no estágio probatório será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

TAEs de IFEs não realizam avaliação agora?

A avaliação de desempenho para fins de estágio probatório dos servidores ocupantes de cargo público efetivo que foram nomeados a partir de 7 de fevereiro de 2025, independentemente do seu cargo, deverá ser realizada conforme o estabelecido no Decreto nº 12.374/2025.

A utilização do AvaliaGOV EP depende de decisão da gestão da instituição.

Qual a diferença entre a avaliação EP do TAE e a dos docentes das IFEs?

A avaliação de estágio probatório de Técnicos-Administrativos em Educação (TAE) e de docentes das Instituições Federais de Ensino (IFEs) possui o mesmo fundamento constitucional e legal, art. 41 da Constituição Federal e art. 20 da Lei nº 8.112/1990, e é regida pelo Decreto nº 12.374/2025 e pela Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025.

Contudo, há diferenças nos critérios dos instrumentos avaliativos aplicáveis:

Para o TAE - avaliação conforme Anexo I da IN nº 122/2025 (com redação dada pela IN nº 59/2026). O Anexo I detalha os descritores comportamentais e técnicos para os cinco fatores do art. 20 da Lei nº 8.112/1990: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

Para os Docentes - avaliação conforme Anexo IV, incluído pela IN nº 59/2026. Além dos fatores constitucionais, o Anexo IV incorpora elementos específicos da Lei nº 12.772/2012, como: adaptação ao trabalho docente, avaliação de relatórios de atividades, desempenho didático-pedagógico, participação no Programa de Recepção de Docentes e registro da avaliação pelos discentes (limitada a até 5 pontos e integrada à nota final).

Outra diferença é o Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI), obrigatório para ambos os grupos. Contudo, há diferenciação conforme o nível do cargo:

. Para cargos de nível superior, a carga horária total do PDI é de 280 horas.

. Para cargos de nível médio/intermediário, a carga horária é inferior, estabelecida no âmbito da estrutura pedagógica do Programa, conforme desenho definido pela Enap e validado pelo órgão central do Sipec.

O sistema vai considerar a data da nomeação ou a data do exercício?

Conforme o artigo 24 do Decreto nº 12.374/2025 é a data de nomeação. Fiquem atentos para o correto registro.

A data da avaliação levará em conta a data de nomeação ou a data de entrada em efetivo exercício?

Data de nomeação, conforme o art. 24 do Decreto nº 12.374/2025.

O Decreto estabelece que as avaliações sejam realizadas pela chefia imediata, pelo próprio servidor e por pares, cabendo à comissão acompanhar a conformidade do processo e decidir recursos. Entretanto, a Lei nº 8.112/1990 (art. 20, par. 1º) indica que a avaliação especial de desempenho deve ser realizada por comissão, e não apenas validada por ela. Nesse contexto: (a) essa sistemática não pode gerar fragilidade jurídica interpretativa? (b) poderia ser mais adequado que, ao menos na etapa final, a avaliação fosse realizada por comissão composta por servidores que tenham acompanhado minimamente o desempenho funcional do avaliado?

O Decreto nº 12.374/2025 e a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025 foram construídos seguindo o seguinte fluxo, em cada ciclo avaliativo:

- 1 - Realização da Avaliação de chefia, de par(es) e do próprio servidor;
- 2 - Possibilidade de pedido de reconsideração à chefia e ao(s) par(es);
- 3 - Possibilidade de pedido de recurso à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho;

Após a avaliação do terceiro ciclo nos moldes acima, nos termos do art. 17 da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho realizará a avaliação especial de desempenho. Para isso, poderá solicitar esclarecimentos à chefia imediata do servidor em estágio probatório, ao próprio servidor e aos seus pares avaliadores e, na hipótese de ocorrer fato novo que possa impactar no resultado da avaliação especial de desempenho do servidor nos quatros meses finais do estágio probatório, deverá apresentar manifestação no prazo de dez dias.

Ao final de 30 meses de avaliação, o sistema vai demorar ainda mais um mês e se tiver recurso mais um mês. A legislação vai continuar cobrando o envio com 32 meses para a autoridade máxima do órgão/instituição homologar o resultado?

O final do terceiro ciclo avaliativo se encerra com 32 meses de efetivo exercício do servidor em estágio probatório. Nesse momento, será aberto prazo para a avaliação do terceiro ciclo pela chefia, pelo próprio servidor e pelos pares, que têm prazo de 30 dias para fazerem a avaliação. Findo esse prazo, as notas dos três ciclos seguem para a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, que fará sua análise final e enviará o resultado para homologação.

Ainda não será possível avaliar os técnico-administrativos das IFEs também ou somente os docentes?

Nos termos do art. 41 da Constituição Federal, do art. 20 da Lei nº 8.112/1990 e do Decreto nº 12.374/2025, a avaliação de desempenho é etapa obrigatória do estágio probatório para todos os servidores ocupantes de cargo efetivo.

A Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025, com redação dada pela IN nº 59/2026, prevê que:

- a utilização do AvaliaGOV EP é obrigatória para os órgãos e entidades integrantes do Sipec;
- às IFEs foi conferida faculdade excepcional quanto ao uso da solução digital (arts. 30, 30-A e 30-B).

Contudo, essa excepcionalidade refere-se apenas à utilização do sistema AvaliaGOV EP, não à realização da avaliação. Assim:

- se a IFEs optar por utilizar o AvaliaGOV EP, a avaliação dos técnico-administrativos deverá observar os fatores previstos no Anexo I da IN nº 122/2025.
- se optar por não utilizar o sistema, deverá realizar a avaliação por seus próprios instrumentos, observando os critérios legais do estágio probatório e as disposições da IN nº 122/2025.

Portanto, tanto os docentes quanto os técnico-administrativos devem ser regularmente avaliados durante o estágio probatório, independentemente da opção institucional quanto ao uso da solução digital.

Devemos considerar a data da nomeação ou a data do exercício?

Todos os servidores nomeados a partir de 7 de fevereiro de 2025 devem ser avaliados, conforme o Decreto nº 12.374/2025.

Prazo para avaliação

E se a chefia não realizar a avaliação no prazo?

A chefia deverá realizar a avaliação e se atentar para os prazos para não prejudicar o servidor. Caso não seja possível que a chefia imediata realize a avaliação, conforme o art. 18 da IN SGP/MGI nº 122/2025, o substituto deverá fazer a avaliação do servidor. E caso o substituto também não possa fazer a avaliação, quem deve fazer é a chefia imediatamente superior à chefia imediata do servidor.

Caso o prazo de 30 dias para a realização da avaliação não seja cumprido por alguma das partes devido a uma situação de força maior, quais serão os procedimentos que deverão ser adotados?

Nos termos do Decreto nº 12.374/2025 e da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025, o prazo de 30 dias para a realização da avaliação de desempenho possui natureza procedimental. Na hipótese de seu não cumprimento em razão de situação de força maior, devidamente justificada, o fato deverá ser formalmente registrado no processo administrativo e na solução digital gerenciadora, quando utilizada.

O descumprimento do prazo, nessas circunstâncias, não implica homologação automática do estágio probatório nem dispensa da avaliação.

Ressalta-se que tanto o decreto quanto a IN já estabeleceram as regras para os casos de impedimentos de chefia e pares.

Do ponto de vista do AvaliaGOV EP, em situações excepcionais, o órgão ou entidade deverá conduzir o processo avaliativo fora do sistema e, posteriormente, registrar a nota final no AvaliaGOV EP, acompanhada da devida justificativa.

Se o servidor tiver algum impedimento durante os 30 dias disponíveis para realizar a avaliação (ex: ele ou a chefia imediata estiverem de férias ou de licença saúde ou lic. à gestante, etc), como devemos proceder? O prazo poderá ser prorrogado e avaliação realizada ao fim das férias/licença?

a - Como poderá ser solicitada a prorrogação?

b - Quem deve solicitar?

Nos termos do Decreto nº 12.374/2025 e da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025, o prazo de 30 dias para a realização da avaliação de desempenho possui natureza procedimental. Na hipótese de seu não cumprimento em razão de situação de força maior, devidamente justificada, o fato deverá ser formalmente registrado no processo administrativo e na solução digital gerenciadora, quando utilizada.

O descumprimento do prazo, nessas circunstâncias, não implica homologação automática do estágio probatório nem dispensa da avaliação.

Ressalta-se que tanto o decreto quanto a IN já estabeleceram as regras para os casos de impedimentos de chefia e pares.

Do ponto de vista do AvaliaGOV EP, em situações excepcionais, o órgão ou entidade deverá conduzir o processo avaliativo fora do sistema e, posteriormente, registrar a nota final no AvaliaGOV EP, acompanhada da devida justificativa.

Caso ultrapasse o prazo dos 30 dias para realização da avaliação e a mesma não seja concluída, o sistema encerrará automaticamente a avaliação. Questionamos se haverá a possibilidade de reabertura do sistema para conclusão da avaliação?

Nos termos do Decreto nº 12.374/2025 e da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025, o prazo de 30 dias para a realização da avaliação de desempenho possui natureza procedimental. Na hipótese de seu não cumprimento em razão de situação de força maior, devidamente justificada, o fato deverá ser formalmente registrado no processo administrativo e na solução digital gerenciadora, quando utilizada.

O descumprimento do prazo, nessas circunstâncias, não implica homologação automática do estágio probatório nem dispensa da avaliação.

Ressalta-se que tanto o decreto quanto a IN já estabeleceram as regras para os casos de impedimentos de chefia e pares.

Do ponto de vista do AvaliaGOV EP, em situações excepcionais, o órgão ou entidade deverá conduzir o processo avaliativo fora do sistema e, posteriormente, registrar a nota final no AvaliaGOV EP, acompanhada da devida justificativa.

Se os servidores aptos a serem avaliadores (estáveis e com mais de 6 meses na equipe) estiverem em férias ou afastados durante os 30 dias do prazo, isso justifica a dispensa da avaliação de pares?

Sempre que possível, deve haver a avaliação dos pares. Neste sentido, é importante que a unidade de gestão de pessoas dos órgãos e entidades orientem as chefias e os pares a pactuarem conjuntamente quais pares irão realizar a avaliação de desempenho em cada ciclo avaliativo, prevendo sempre que possível, férias e outros afastamentos, conforme disposto no inciso VII do art. 5º da IN nº 122/2025. Para apoiar a unidade de gestão de pessoas, este órgão central preparou material disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/estagio-probatorio>

O AvaliaGOV EP enviará regularmente notificações para os participantes da avaliação por meio do e-mail institucional. Reforçamos a importância de que todos acompanhem atentamente os avisos encaminhados pela plataforma e também as comunicações disponíveis no SouGOV, garantindo o cumprimento dos prazos estabelecidos.

No sistema, caso não seja atingido o número mínimo de três avaliadores, serão redistribuídos automaticamente os pesos das notas entre a avaliação da chefia e a autoavaliação.

Programa de Desenvolvimento Inicial

O que é o Programa de Desenvolvimento Inicial - PDI?

O Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI) é uma iniciativa destinada a preparar os servidores recém-ingressos no serviço público federal para enfrentar os desafios da administração pública. O PDI tem como objetivos:

- Promover o *ethos* público e os valores da Administração Pública Federal;

- Proporcionar conhecimento sobre a estrutura do Estado, políticas públicas e desenvolvimento nacional;
- Favorecer a adaptação ao ambiente organizacional, incentivando a atuação ética, colaborativa e estratégica.

Quem deve fazer o PDI e a participação é obrigatória?

O PDI é obrigatório para todos os servidores que ingressaram no serviço público e estão em estágio probatório a partir da publicação do [Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025](#). A participação nas atividades do programa será um critério para a aprovação no estágio probatório.

Quem ofertará o PDI?

O PDI será ofertado pela Escola Nacional de Administração Pública - Enap e desenvolvido em parceria com o Órgão Central do Sipec. Além disso, outras escolas de governo poderão disponibilizar o programa, desde que contemplem os conteúdos mínimos estabelecidos.

Quando o Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI) estará disponível?

O Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI) será disponibilizado a partir de abril de 2025. A Escola Nacional de Administração Pública (Enap), em parceria com o Órgão Central do Sipec, será responsável pela oferta dos conteúdos, que estarão acessíveis em formato digital para que os servidores em estágio probatório possam realizá-lo.

É importante que cada órgão ou entidade acompanhe a implementação do PDI e oriente os servidores sobre sua obrigatoriedade, uma vez que a conclusão do programa dentro do segundo ciclo avaliativo é um critério para aprovação no estágio probatório.

Qual é o conteúdo do Programa de Desenvolvimento Inicial?

Os temas a seguir fazem parte do conteúdo mínimo que será disponibilizado para os servidores em estágio probatório:

- organização da administração pública federal;
- integridade e ética no serviço público;
- organização do Estado Democrático de Direito no País;
- políticas públicas e desenvolvimento nacional;
- letramento digital; e
- gestão do conhecimento e da comunicação.

Fiz um curso de formação como etapa do concurso. Ainda assim, preciso fazer o PDI?

Sim. Se o curso de formação realizado como etapa do concurso abordar disciplinas equivalentes ao conteúdo do PDI, poderá haver o aproveitamento de disciplinas, conforme regulamentação específica.

Até quando devo concluir o PDI?

Até o final do primeiro ciclo avaliativo, o servidor em estágio probatório deverá realizar, no mínimo, 50% da carga horária total do programa. Na hipótese da não conclusão da carga horária prevista, deverá apresentar justificativa devidamente fundamentada.

Até o final do segundo ciclo avaliativo a carga horária remanescente do programa deverá ser realizada.

Caso o servidor em estágio probatório não conclua a carga horária remanescente prevista até o final do segundo ciclo, deverá concluí-la em, no máximo, noventa dias, firmando termo de compromisso com justificativa devidamente fundamentada e com a anuência da chefia.

Vale ressaltar que, caso o servidor não consiga concluir a carga horária remanescente do PDI, a chefia imediata deverá levar em consideração a justificativa apresentada ao atribuir as notas relativas aos fatores responsabilidade e disciplina em sua avaliação.

Posso participar do PDI durante a minha jornada de trabalho?

Sim. A participação nas atividades do PDI poderá ocorrer durante a jornada de trabalho e será considerada como serviço, desde que pactuada com a chefia imediata e compatibilizada com as necessidades do órgão ou entidade. Essa flexibilidade permite que o servidor em estágio probatório concilie seu desenvolvimento profissional com suas atribuições diárias, sem comprometer a prestação do serviço público.

O PDI é obrigatório aos docentes em estágio probatório?

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

Os órgãos e as entidades integrantes do Sipec podem complementar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) com conteúdos adicionais além dos mínimos previstos para o PDI?

Sim. Isso significa que, além dos temas obrigatórios estabelecidos no PDI, cada órgão ou entidade pode incluir outras ações de desenvolvimento em seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais dos servidores.

No caso de servidor(a) que já estava realizando o PDI e tomou posse em outro cargo/outro órgão, as atividades do PDI já realizadas podem ser aproveitadas ou o programa deve ser reiniciado integralmente devido à posse no novo cargo?

O(a) servidor(a) pode aproveitar o que já realizou do PDI no órgão anterior. Nos termos do art. 9º, § 3º da IN SGP/MGI nº 122/2025, o certificado do PDI tem validade de cinco anos e pode ser aproveitado no estágio probatório de outro cargo na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Não é necessário reiniciar integralmente o programa, desde que o certificado esteja válido.

Para as situações de licença gestante, paternidade e adotante, o(a) servidor(a) precisa apresentar justificativa e/ou firmar termo de compromisso, respeitadas regras de cada caso, quando do não cumprimento das cargas horárias do PDI?

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

Há possibilidade de criação de um modelo de PDI específico destinado às Instituições Federais de Ensino (IFEs), estruturado de modo a considerar suas particularidades institucionais, acadêmicas e funcionais, desde que observadas as diretrizes gerais estabelecidas nacionalmente?

Entende-se que as IFEs devem promover e estimular a participação de seus novos servidores no Programa de Desenvolvimento Inicial promovido pela Enap garantindo uma preparação padronizada para todos os servidores públicos federais que irão desenvolver e garantir o *ethos*

público, permitindo a esses novos servidores responderem aos desafios atuais e futuros, primando pela ética, pela transparência e diversidade, atuando com base em evidências e foco nos resultados para todos os cidadãos conforme as competências transversais de um setor público de alto desempenho. E, ressaltando que o PDI é ofertado pela Enap sem qualquer tipo de custo adicional, promovendo economia e liberando às IFEs do dispêndio de recursos e pessoas para esse fim.

Servidora em estágio probatório que entrou em licença gestante deverá concluir 50% do plano ao fim do primeiro ciclo, mesmo estando em gozo da licença?

Não. Após o retorno da licença, a servidora pode dar continuidade ao PDI.

O servidor que está de licença médica inicia o PDI ainda durante a licença?

No período de licença médica não é indicado realizar atividades vinculadas ao trabalho.

Para quais cargos se aplica a obrigatoriedade do PDI?

Nos termos do Decreto nº 12.374/2025, o PDI é obrigatório para os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo a partir de 7 de fevereiro de 2025, como parte integrante do estágio probatório, independentemente do cargo.

A Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025 estabelece que a conclusão do PDI constitui requisito para a homologação do estágio probatório, ressalvadas as hipóteses de aproveitamento de curso de formação validado como equivalente pelo órgão central do Sipec.

Quais são os critérios de acompanhamento dos cursos do PDI?

O acompanhamento do servidor quanto à realização do PDI pode ser feito por meio de *feedbacks* constantes entre servidor e chefia. Além disso, é possível acompanhar por meio da plataforma Integra, acessível pelo link: <https://integra.enap.gov.br/consulta>. Importante frisar que cada órgão tem autonomia para estabelecer outros critérios que julgar importantes para esse acompanhamento, inclusive complementares a essa formação.

O PDI é obrigatório somente para servidores nomeados antes de 7 de fevereiro de 2025?

O PDI é obrigatório para os servidores em estágio probatório nomeados a partir de 7 de fevereiro de 2025, conforme o Decreto nº 12.374/2025.

Caso a instituição possua programa próprio de formação inicial que contemple os conteúdos previstos na normatividade do órgão central e da ENAP, é possível o aproveitamento ou creditação integral das disciplinas ou ações de desenvolvimento realizadas, para fins de cumprimento do PDI?

Os órgãos e as entidades que desejarem oferecer o PDI ou substitutivo e equivalente, devem aplicar na integralidade o que dispõe o art. 9º, § 4º do Decreto nº 12.374/2025, e caso desejem, poderão aproveitar disciplinas equivalentes do curso de formação conforme dispuser o regulamento da Enap, de acordo com o art. 10 do Decreto nº 12.374/2025 e o art. 9º da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025.

Progressão e Promoção

A partir de Resolução interna do Órgão, a avaliação de Estágio Probatório poderá ser utilizada para concessão de progressão por mérito do servidor?

Não, salvo se a legislação específica da carreira ou cargo expressamente assim o prever. O estágio probatório e a progressão por mérito são institutos distintos, com finalidades e fundamentos próprios. O estágio probatório é o período inicial de exercício no cargo efetivo, destinado à avaliação da aptidão e capacidade da pessoa para o desempenho das atribuições do cargo. Durante esse período, são observados critérios específicos voltados à confirmação no cargo e à aquisição da estabilidade.

Já a progressão funcional por mérito está vinculada a regras específicas estabelecidas em cada plano de carreira ou cargo e depende do cumprimento dos requisitos fixados na legislação específica, como tempo mínimo no padrão, avaliação de desempenho individual para fins de pagamento de gratificação de desempenho com critérios distintos daqueles aplicados ao estágio probatório, entre outros critérios.

Avaliação de Pares

Estou em estágio probatório, posso atuar como avaliador na condição de par?

Não. Somente servidores ocupantes de cargo público efetivo estáveis podem atuar como avaliadores na condição de pares. Essa regra busca garantir imparcialidade e segurança no processo avaliativo, assegurando que a avaliação seja conduzida por servidores com experiência no serviço público.

O que fazer quando não houver pares suficientes para a avaliação, ou seja, pelo menos três avaliadores estáveis que cumpram os critérios exigidos?

A avaliação por pares é dispensada. Nesse caso, os pesos da avaliação serão automaticamente reajustados: 72,5% da nota final será proveniente da avaliação realizada pela chefia imediata e 27,5% da autoavaliação do servidor. Essa redistribuição garante que a avaliação continue abrangente e justa, mesmo sem a contribuição dos pares.

Quais são os critérios para a avaliação pelos pares?

A Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025 prevê que:

- a quantidade de pares avaliadores para cada servidor em estágio probatório é de no mínimo três e no máximo cinco;
- os pares devem ser servidores estáveis que tenham mais de seis meses de atuação na mesma equipe do servidor avaliado; e
- 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.

O que os pares devem fazer no processo de acompanhamento do servidor em estágio probatório?

- acolher e integrar o servidor;
- acompanhar o desempenho do servidor;
- cooperar para o desenvolvimento em serviço do servidor;
- observar os prazos dos ciclos avaliativos e dos pedidos de reconsideração;
- 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.

A comissão de Pares deverá solicitar Portaria institucional?

Não há comissão de pares a ser instituída, conforme o Decreto nº 12.374/2025 e a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025.

Os pares indicados pela chefia necessitarão de Portaria de comissão? Ou fica a critério da Instituição este procedimento?

Não há previsão no Decreto nº 12.374/2025 nem na Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025 que exija a edição de portaria específica para a designação dos pares avaliadores no estágio probatório.

A chefia imediata é responsável pela indicação dos pares no âmbito do processo avaliativo, observando os critérios estabelecidos na norma e na solução digital AvaliaGov EP. Para fins de legitimidade e segurança do processo, os pares avaliadores indicados devem: ser servidores estáveis e que tenham mais de seis meses de atuação na mesma equipe do servidor avaliado.

Se o gestor designar os avaliadores apenas no limite do prazo (ex: no 29º dia), o período para a avaliação poderá ser estendido? (Exemplo: a chefia estava de férias quando as notificações foram enviadas).

Não, neste sentido é importante que a unidade de gestão de pessoas dos órgãos/entidades oriente as chefias e os pares a observarem os prazos de cada ciclo avaliativo, conforme disposto no inciso VII do artigo 5º e inciso IV do artigo 7º da IN nº 122/2025. Para apoiar a unidade de gestão de pessoas, este órgão central preparou material disponível em <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/estagio-probatorio>

O AvaliaGOV EP enviará regularmente notificações para os participantes da avaliação por meio do e-mail institucional. Reforçamos a importância de que todos acompanhem atentamente os avisos encaminhados pela plataforma e também as comunicações disponíveis no SouGOV, garantindo o cumprimento dos prazos estabelecidos.

Caso o gestor não defina os pares avaliadores no prazo estipulado, a permissão para realizar a avaliação será aberta automaticamente para todos os servidores da unidade?

Não. A não definição dos pares avaliadores pelo gestor no prazo estipulado não autoriza a abertura automática da permissão de avaliação para todos os servidores da unidade. A escolha dos pares avaliadores constitui ato de gestão e deve observar critérios de pertinência funcional estabelecidos na IN SGP/MGI nº 122/2025. Na hipótese de omissão, a situação deve ser regularizada administrativamente, com registro do fato, orientação ao gestor e, se necessário, acionamento da instância superior ou da unidade de gestão de pessoas.

Os pares são entendidos como todos os integrantes da equipe de trabalho. Isso significa que servidores de categorias diferentes podem se avaliar? No caso das IFEs, Técnico-Administrativo em Educação de nível médio e superior pode avaliar e ser avaliado por Professor do Magistério Superior, caso trabalhem na mesma equipe?

No que se refere à aplicação das normas, o Decreto nº 12.374/2025 e a IN SGP/MGI nº 122/2025 não estabelecem segregação por cargo, como docente ou técnico-administrativo, para fins de avaliação por pares no estágio probatório. A norma exige que os avaliadores integrem a unidade organizacional ou possuam vínculo funcional que assegure conhecimento suficiente das atividades desempenhadas pelo avaliado.

O sistema AvaliaGov EP não diferencia automaticamente docentes e técnicos-administrativos porque a regra jurídica não condiciona a avaliação por pares à identidade de cargo, mas sim à vinculação funcional e à capacidade de avaliar o desempenho no contexto da unidade.

Atuação de Chefia/Substituto

O que a chefia imediata deve fazer no processo de acompanhamento do servidor em estágio probatório?

A chefia imediata deve:

- receber e orientar o servidor, promovendo o acolhimento e a integração do servidor em estágio probatório;
- monitorar regularmente o desempenho do servidor;
- informar o servidor do seu desempenho, de forma contínua e estruturada;
- indicar, em instrumento de planejamento, as necessidades de desenvolvimento do servidor e incentivar a sua participação; e
- estabelecer o alinhamento das atividades, entregas e resultados individuais esperados do servidor;
- participar de forma ativa de cada ciclo avaliativo do servidor em estágio probatório, envolvendo-se em todas as etapas do processo;
- observar os prazos dos ciclos avaliativos e dos pedidos de reconsideração para fins de estágio probatório;
- conduzir o processo de avaliação de forma objetiva, imparcial e inclusiva;
- 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;
- 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;
- pactuar com o servidor em estágio probatório a participação no programa de desenvolvimento inicial;
- acompanhar periodicamente o cumprimento da carga horária mínima do programa de desenvolvimento inicial a ser realizada pelo servidor em estágio probatório; e
- providenciar ao servidor em estágio probatório acesso a recursos e a ferramentas que o ajude a desempenhar as suas funções, inclusive garantindo a acessibilidade.

No caso de líder substituto da unidade ser escolhido como par, ele poderá realizar a avaliação na ausência do líder titular, atuando como par e chefia imediata? Ou será o líder titular da unidade hierarquicamente superior que atuará como chefia imediata?

Conforme a Instrução Normativa nº 122/2025, caso a autoridade substituta realize a avaliação como chefia imediata do servidor em estágio probatório, não poderá participar da avaliação de pares.

O líder substituto da unidade poderá realizar a avaliação na ausência do líder titular? Ou somente líderes titulares podem realizar a avaliação, seguindo a hierarquia de unidades do órgão?

Conforme a Instrução Normativa nº 122/2025 na ausência ou no afastamento da chefia imediata, a autoridade substituta deverá realizar a avaliação, e 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.

Se o servidor ou a chefia estiverem afastados ou de férias nesse período de 30 dias? O prazo para fazer a avaliação poderá ser prorrogado?

Não, na hipótese de afastamento ou férias da chefia imediata, quem deve fazer a avaliação é o substituto e na ausência deste, a chefia imediatamente superior.

Atuação das Unidades de Gestão de Pessoas

O que as unidades de gestão de pessoas devem fazer no processo de acompanhamento do servidor em estágio probatório?

As unidades de gestão de pessoas devem:

- adequar seus normativos internos ao novo decreto no prazo de até 60 dias após a publicação do [Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025](#);
- capacitar chefias imediatas sobre as novas regras e metodologias avaliativas;
- garantir o acompanhamento contínuo do servidor em estágio probatório;
- monitorar a participação do servidor em estágio probatório no programa de desenvolvimento inicial;
- monitorar as avaliações de desempenho de forma sistemática;
- desenvolver programas de acolhimento e integração do servidor em estágio probatório;
- identificar as necessidades de desenvolvimento;
- consolidar o levantamento de necessidades de desenvolvimento;
- promover o desenvolvimento dos servidores nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e entidades;
- manter os registros atualizados sobre o processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório;
- 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;
- avaliar a necessidade de realocação interna do servidor em estágio probatório;
- estabelecer procedimentos e critérios para a indicação de servidores ocupantes de cargos públicos efetivos para compor a comissão de avaliação especial de desempenho;
- distribuir e divulgar os materiais elaborados pelo órgão central do Sipec sobre estágio probatório;
- 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; e
- registrar a motivação da reprovação do servidor em estágio probatório.

O que as unidades de gestão de pessoas devem fazer em relação aos normativos internos?

As unidades de gestão de pessoas devem adequar seus normativos internos ao novo decreto no prazo de até 60 dias após sua publicação. Esta atualização é essencial para que todos os procedimentos de avaliação de desempenho durante o estágio probatório sejam aplicados de maneira uniforme em todos os órgãos e entidades.

Quais iniciativas devem ser adotadas pelas unidades de gestão de pessoas para facilitar a integração dos novos servidores?

As unidades de gestão de pessoas devem desenvolver programas de acolhimento e integração, que ajudem os novos servidores a se ambientarem ao órgão ou entidade.

O que deve ser feito pelas unidades de gestão de pessoas em relação à manutenção dos registros do processo de avaliação de desempenho?

Manter os registros atualizados é fundamental para a transparência e continuidade do estágio probatório. As unidades de gestão de pessoas devem garantir que todas as avaliações, *feedbacks* e iniciativas de desenvolvimento sejam devidamente documentadas e monitoradas, permitindo uma revisão periódica do progresso dos servidores e a garantia de conformidade com as novas diretrizes.

Comissão de Avaliação Especial de Desempenho

Qual é o papel da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho?

A Comissão é responsável por:

- acompanhar a conformidade do processo de avaliação de todos os ciclos avaliativos do estágio probatório;
- decidir sobre os recursos interpostos em face do resultado de cada ciclo avaliativo;
- zelar pelo cumprimento dos prazos dos ciclos avaliativos previstos nesse decreto;
- analisar e consolidar o resultado final dos ciclos avaliativos;
- submeter o resultado final da avaliação especial de desempenho à autoridade competente do órgão ou entidade para homologação;
- informar a unidade de gestão de pessoas da concessão de novo prazo para conclusão do PDI mediante a apresentação de termo de compromisso firmado pelo servidor.

Como deve ser composta a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho?

A Comissão será composta por número ímpar de servidores ocupantes de cargo público efetivo estáveis em exercício no órgão ou entidade e que não estejam respondendo a processo administrativo disciplinar, com no mínimo três integrantes. A designação dos membros da comissão deverá observar a diversidade e a inclusão.

Para os órgãos que possuem em sua estrutura diversos outros órgãos, cada um deles instituirá a sua respectiva comissão de avaliação especial de desempenho ou apenas uma será necessária para abranger todos os órgãos?

Os órgãos ou as entidades que possuírem 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. Entretanto, essa decisão fica a critério de cada órgão ou entidade.

Em primeira instância a Comissão e em segunda instância a gestão de pessoas. Acredito que o servidor deverá fazer um documento encaminhando seu pedido de reconsideração e explicando os motivos.

A primeira instância é o pedido de reconsideração e será feito à pessoa que deu a nota que está sendo contestada, ou seja, à chefia ou ao par(es). A segunda instância é o pedido de recurso que deve ser feito à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

O Decreto estabelece que o recurso contra a avaliação seja apreciado pela comissão. Como compatibilizar essa previsão com os fluxos recursais tradicionalmente adotados pelas instituições federais, estruturados conforme a Lei nº 9.784/1999, que seguem lógica hierárquica vertical? Nas IFEs, é comum que os órgãos colegiados superiores sejam instâncias decisórias recursais, de forma amparada pela Lei do Processo Administrativo.

Em que pese o assentado no artigo 57, da Lei nº 9784/1999, que estabelece que “o recurso administrativo tramitará no máximo por três instâncias administrativas, salvo disposição legal diversa”, o §3º do artigo 17 do Decreto nº 12.374/2025 expressamente afasta a possibilidade de recurso da decisão da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e caso haja interesse em se adotar os Conselhos Superiores como instância recursal, deverá ser feito ajuste no atual Decreto nº 12.374/2025.

Como proceder com a situação das IFEs, que possuem instâncias recursais previstas em Regimento e Estatuto?

Em que pese o assentado no artigo 57, da Lei nº 9784/1999, que estabelece que “o recurso administrativo tramitará no máximo por três instâncias administrativas, salvo disposição legal diversa”, o §3º do artigo 17 do Decreto nº 12.374/2025 expressamente afasta a possibilidade de recurso da decisão da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e caso haja interesse em se adotar os Conselhos Superiores como instância recursal, deverá ser feito ajuste no atual Decreto nº 12.374/2025.

Com relação à Comissão Especial de Avaliação, no caso dos docentes, o parágrafo único, art. 23, da Lei 12772/2012, prevê que deverá ser instituída Comissão de Avaliação de Desempenho (CAD), composta de docentes estáveis, com representações da unidade acadêmica de exercício do docente avaliado e do Colegiado do Curso no qual o docente ministra o maior número de aulas. Já o Decreto 12374/2025 e IN 122/2025, também determinam a designação da Comissão Especial de Avaliação, presidida por servidor representante da PROGEP. Vê-se ser impossível atender a estas duas determinações. Como trabalhar com essas duas comissões no mesmo processo de avaliação? Outra questão, nesse caso, qual normativa devemos cumprir, o que diz a Lei 12772/2012 ou o Decreto e IN? Pela hierarquia das Leis, deveremos priorizar a Lei, contudo, fazendo conforme a Lei, da forma como os procedimentos foram impostos (pelo Decreto e IN), acaba inviabilizando os trabalhos da CAD, ou seja, a CAD acabará ficando somente com a análise de recurso. Melhor então, decidir pela Comissão Especial de Desempenho, cuja composição observará o Decreto 12734/2025, entrando em dissonância com a Lei 12772/2012.

Este órgão central está trabalhando para dirimir esta questão que necessitará de alteração normativa.

A Universidade Federal do Pará tem uma estrutura Multicampi, que está sediada em 12 municípios diferentes. O campus de Belém é o maior deles, sendo composto por 16 Institutos, 9 núcleos, 3 escolas e 2 hospitais, além de outras unidades administrativas. Temos, numa média constante, aproximadamente 320 servidores em estágio probatório. Neste contexto, é possível ter uma Comissão de Avaliação Especial de Desempenho (CAED) em cada uma das nossas unidades acadêmicas e administrativas? E como serão emitidas essas portarias pelo Sistema?

Nos termos do § 1º do art. 26 da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025, os órgãos ou as entidades que possuem unidades desconcentradas poderão instituir comissões de avaliação especial de desempenho. A responsabilidade de emissão e publicação de portarias é da unidade de gestão de pessoas, que deverá proceder como de costume. Para o AvaliaGOV EP apenas será necessária a indicação dos nomes dos membros da CAED para que estes possam acessar o sistema, analisar os pedidos de recurso e realizar a avaliação especial ao final dos três ciclos avaliativos.

A CAD para analisar os recursos será a do órgão de origem para os servidores de exercício descentralizado?

Nos termos do art. 19 da Portaria SGP/MGI nº 10.967, de 4 de dezembro de 2025, as pessoas servidoras públicas em exercício descentralizado que estejam em estágio probatório serão avaliadas no órgão ou entidade de exercício, conforme os critérios e procedimentos estabelecidos no Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025. Contudo, o parágrafo único do mesmo artigo dispõe que o estágio probatório será homologado no órgão de lotação.

Considerando que o julgamento de recurso integra o processo formal de avaliação para fins de homologação do estágio probatório, a competência para apreciação de recursos é da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho instituída no órgão de lotação, que é a instância responsável pela decisão final e pela homologação.

Se o órgão de lotação dos servidores em exercício descentralizado é o responsável por processar a avaliação do estágio probatório, então será a CAD do órgão de lotação a responsável pelos recursos?

Sim. Nos termos do art. 19 da Portaria SGP/MGI nº 10.967, de 4 de dezembro de 2025, as pessoas servidoras públicas em exercício descentralizado que estejam em estágio probatório serão avaliadas no órgão ou entidade de exercício, conforme os critérios e procedimentos estabelecidos no Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025. Contudo, o parágrafo único do mesmo artigo dispõe que o estágio probatório será homologado no órgão de lotação.

Considerando que o julgamento de recurso integra o processo formal de avaliação para fins de homologação do estágio probatório, a competência para apreciação de recursos é da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho instituída no órgão de lotação, que é a instância responsável pela decisão final e pela homologação.

Quando deverá ser publicada a portaria que estabelece a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho: no primeiro ciclo avaliativo ou no início do último ciclo?

Tendo em vista as competências da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho previstas no art. 13, do Decreto nº 12.374/2025, ela precisa ser estabelecida no início do processo avaliativo, ou seja, logo no primeiro ciclo.

Reconsideração e Recurso

Se o servidor em estágio probatório não concordar com a(s) nota(s) atribuída(s) a ele pela chefia imediata e/ou pelos pares nas avaliações de desempenho do estágio probatório, o que ele deve fazer?

O servidor em estágio probatório poderá apresentar pedido de reconsideração acerca das notas atribuídas pela chefia imediata e pelos pares integrantes da equipe de trabalho, se houver, a cada ciclo avaliativo. Caso não concorde com a resposta ao pedido de reconsideração, pode interpor recurso à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, que é a instância máxima recursal.

A Comissão analisará o recurso e poderá:

- Indeferi-lo, mantendo a nota original;
- Deferi-lo parcialmente, ajustando a nota conforme sua avaliação; ou
- Deferi-lo totalmente, alterando a nota conforme solicitado pelo servidor em estágio probatório.

A Comissão, durante o prazo para julgamento do recurso, pode solicitar esclarecimentos à chefia imediata, ao próprio servidor e a outros integrantes da equipe, a respeito da avaliação.

Para pedidos de reconsideração e recurso, o servidor deve observar os prazos estabelecidos no [Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025](#).

Os integrantes da equipe de trabalho farão a avaliação por pares de forma anônima? Como a reconsideração e o recurso poderão ser feitos nesse caso?

Não. A transparência na avaliação de desempenho para o estágio probatório, quando feita com critérios claros e em um ambiente seguro para o diálogo, pretende fortalecer a confiança entre os colegas, incentivar o desenvolvimento profissional e evitar mal-entendidos. Ela exige que os avaliadores apresentem justificativas claras para suas percepções, reduzindo o risco de avaliações baseadas apenas em simpatia, afinidade ou conflitos pessoais. Em vez de criar animosidades, ela poderá promover um clima de respeito e aprendizado contínuo.

A transparência não significa apenas expor os resultados, mas sim construir um processo voltado ao crescimento profissional dos servidores, contribuindo para um serviço público mais eficiente e harmonioso.

Nos casos de pedidos de reconsideração/recurso que resultarem em alteração da nota no AvaliaGov, quem poderá fazer a referida alteração: unidade de gestão de pessoas ou membros da própria Comissão de Avaliação Especial de Desempenho que terão acesso ao AvaliaGov? Quais procedimentos para realizar a alteração?

Caso o servidor tenha afastamentos que interrompam o estágio probatório, o AvaliaGov será capaz de contabilizar esses afastamentos e fazer os ajustes necessários no período avaliado?(Dúvida de Sistema)

a - Caso isso não seja feito automaticamente, o Gestor ou o Líder poderão fazer alterações no período?

b - Como seriam feitas as alterações? (Dúvidas de Sistema)

Nos termos da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025, os pedidos de reconsideração e os recursos interpostos no âmbito do estágio probatório serão analisados pelas instâncias competentes, conforme o caso:

- pela chefia imediata e/ou pares, no caso de pedido de reconsideração, que deverá(ão) registrar no sistema o resultado da análise; e
- pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no caso de recurso, à qual compete igualmente registrar no sistema a decisão proferida.

A competência para decidir é da instância avaliadora e a responsabilidade pelo registro do resultado da análise na solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho também lhe compete, observado o perfil de acesso correspondente.

Demais procedimentos, estão disponíveis nos manuais na página do AvaliaGov EP, no seguinte endereço: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/avaliagov-estagio-probatorio>

Encerrados os 30 dias para a avaliação o sistema homologa as notas e não é mais possível fazer alterações. Em caso de pedido de reconsideração/recurso em que resultar em alteração de nota, quem ficará responsável pela alteração da nota no sistema? Unidade de gestão de Pessoas ou chefia/equipe, no caso de pedido de reconsideração; ou a Unidade de Gestão de Pessoas ou a própria Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, no caso de recurso? Quais os procedimentos?

Nos termos da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025, os pedidos de reconsideração e os recursos interpostos no âmbito do estágio probatório serão analisados pelas instâncias competentes, conforme o caso:

- pela chefia imediata e/ou pares, no caso de pedido de reconsideração, que deverá(ão) registrar no sistema o resultado da análise; e
- pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no caso de recurso, à qual compete igualmente registrar no sistema a decisão proferida.

A competência para decidir é da instância avaliadora e a responsabilidade pelo registro do resultado da análise na solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho também lhe compete, observado o perfil de acesso correspondente.

Demais procedimentos, estão disponíveis nos manuais na página do AvaliaGov EP, no seguinte endereço:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/avaliagov-estagio-probatorio>

O pedido de reconsideração do avaliado deverá obrigatoriamente ser feito caso a nota não seja máxima?

Não. O pedido de reconsideração não é obrigatório.

Nos termos da IN SGP/MGI nº 122/2025, o pedido de reconsideração constitui direito do servidor, podendo ser apresentado caso ele discorde do resultado da avaliação. Trata-se de faculdade, e não de requisito obrigatório.

Caso haja recurso e, como resultado, haja alteração da nota, haverá possibilidade de reabertura do sistema para alteração da nota? À unidade de Gestão de Pessoas será permitida realizar esse procedimento? Caso não, qual seria o procedimento para alteração?

Caso o pedido de reconsideração ou recurso resulte em alteração da nota, o resultado deve ser registrado na solução digital gerenciadora do processo avaliativo (AvaliaGOV EP).

Nos termos da IN nº 122/2025:

- . O pedido de reconsideração é analisado pela chefia imediata;
- . O recurso é analisado pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

A competência decisória é da instância que aprecia o pedido, e a responsabilidade pelo registro do resultado da decisão no sistema também é dessa instância avaliadora.

Causas suspensivas e não suspensivas de estágio probatório

O servidor em estágio probatório pode ser cedido ou requisitado?

O servidor em estágio probatório poderá ser cedido ou requisitado para outro órgão ou entidade, observado o disposto no art. 20, § 3º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica.

O servidor em estágio probatório requisitado de acordo com o art. 2º da Lei nº 9.007, de 17/03/1995, não terá seu estágio probatório suspenso enquanto durar a requisição.

Servidores em estágio probatório de cargos ou carreiras com legislações específicas também devem observar os respectivos normativos vigentes.

Ato conjunto do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e da Casa Civil da Presidência da República poderá estabelecer as hipóteses em que será vedada a requisição de servidores de cargos ou carreiras específicas durante o estágio probatório.

Quais são as licenças e afastamentos que suspendem o estágio probatório?

O estágio probatório deverá ser suspenso nas hipóteses do art. 28 da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025.

Os servidores requisitados pelos ministérios também não terão o estágio probatório suspenso?

Não, como está expresso no artigo 21 do Decreto nº 12.374/2025, este dispositivo aplica-se somente aos servidores requisitados com fundamento no art. 2º da Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995.

Sobre as causas suspensivas de estágio probatório, caso o sistema faça o ajuste do interstício automaticamente, considerará somente as causas suspensivas listadas na IN 122/2025? De acordo com o Ofício Circular 332/2025, as causas suspensivas nele listadas (e são as mesmas constantes na IN 122/2025) são exemplificativas, podendo a instituição definir outras. Caso defina causas diversas das trazidas na IN e Ofício-Circular mencionados, o sistema não conseguirá realizar o ajuste automaticamente. Como fazer nesses casos? A unidade de Gestão de Pessoas poderá alterar o interstício manualmente?

Sempre que houver alteração nas causas suspensivas constantes na IN SGP/MGI nº 122/2025, este órgão central fará os devidos ajustes no AvaliaGOV EP.

Plano de Ação

Como registrar o plano de ação no Avaliagov? Não encontramos procedimento nos manuais disponíveis. Será disponibilizado modelo de plano de ação?

Cada órgão tem autonomia para criar um modelo mais adequado a sua realidade. O AvaliaGOV EP disponibilizará um espaço para o registro do Plano de Ação sem modelo pré-definido.

Como será incluído e acompanhado o Plano de Ação?

Cada órgão tem autonomia para criar o modelo mais adequado a sua realidade. O AvaliaGOV EP disponibilizará um espaço para o registro do Plano de Ação e o acompanhamento deve ser feito periodicamente pela chefia e pelo servidor.

Qual procedimento administrativo deve ser adotado quando o resultado obtido no primeiro ou no segundo ciclo avaliativo tornar matematicamente impossível a obtenção da média final mínima exigida para aprovação no estágio probatório? Isso pode ocorrer em caso de pontuação abaixo de 40 no primeiro ciclo, ou abaixo de 140 no segundo ciclo.

O art. 22 e 23 da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025 tem o objetivo de permitir que desde o primeiro ciclo seja dado todo o apoio e as oportunidades possíveis para a adequação do servidor ao trabalho. Assim, o art. 22 permite que o próprio servidor e sua chefia apontem as necessidades de desenvolvimento complementares e identifiquem a necessidade de realocação interna, devidamente justificada, que poderá considerar a adequação das atividades laborais ou a reavaliação do local de lotação do servidor em estágio probatório. Conforme o 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 desse servidor. Além disso, os órgãos e as entidades podem utilizar outros instrumentos que julgarem pertinentes para buscar a integração e a melhoria do desempenho desse servidor durante todo o período de seu estágio probatório.

Como proceder com um docente que tenha, na primeira avaliação, nota inferior ao necessário para atingir a média de 80 pontos ao final dos 36 meses, inviabilizando o cumprimento do Art 2o. do Decreto 12.374/2025?

O art. 22 e 23 da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025 tem o objetivo de permitir que desde o primeiro ciclo seja dado todo o apoio e as oportunidades possíveis para a adequação do servidor ao trabalho. Assim, o art. 22 permite que o próprio servidor e sua chefia apontem as necessidades de desenvolvimento complementares e identifiquem a necessidade de realocação interna,

devidamente justificada, que poderá considerar a adequação das atividades laborais ou a reavaliação do local de lotação do servidor em estágio probatório. Conforme o 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 desse servidor. Além disso, os órgãos e as entidades podem utilizar outros instrumentos que julgarem pertinentes para buscar a integração e a melhoria do desempenho desse servidor durante todo o período de seu estágio probatório.

Haverá algum campo no sistema para inserção do plano de ação ou deverá ser elaborado e executado fora sistema?

Sim, será aberto campo para esse registro no AvaliaGOV EP.

Conforme art. 22, da IN 22/2025, 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. Haverá algum campo no sistema Avaliagov referente a isso?

Sim, será aberto campo para esse registro no AvaliaGOV EP.

Outros

No caso de servidor em estágio probatório que participa do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) e formaliza a concessão de horário especial de estudante, nos termos da Lei nº 8.112/1990, como essa condição deve ser considerada na avaliação de desempenho prevista no Decreto nº 12.374/2025 e na Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025? A eventual redução de jornada impacta a definição de metas, entregas e parâmetros de avaliação no âmbito do PGD e do estágio probatório?

A concessão de horário especial ao servidor estudante, nos termos do art. 98 da Lei nº 8.112/1990, não modifica os critérios e procedimentos de avaliação previstos no Decreto nº 12.374/2025 e na Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025. Trata-se de direito regularmente assegurado pela legislação, não sendo admissível qualquer prejuízo ao servidor em razão de condição formalmente concedida.

No âmbito da avaliação de desempenho para fins de estágio probatório, os avaliadores deverão observar os descritores estabelecidos no fator assiduidade, considerando a jornada efetivamente regulamentada.

Para esclarecimentos específicos relacionados ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD), recomenda-se a consulta ao FAQ disponível no seguinte endereço: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq>

Há previsão para a nova IN do magistério?

Foi publicada a Instrução Normativa SGP/MGI nº 59, em 18 de fevereiro de 2026, que altera a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, que 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.

Foi publicada também a Instrução Normativa SGP/MGI nº 58, em 18 de fevereiro de 2026, que altera a Instrução Normativa SGP/MGI nº 354 de 27 de agosto de 2025, que institui a solução digital

gerenciadora do processo de avaliação de desempenho individual, AvaliaGOV, no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec.

Os professores das universidades terão IN específica?

Não haverá Instrução Normativa do órgão central específica para os servidores das universidades federais.

Foi publicada a Instrução Normativa SGP/MGI nº 59, em 18 de fevereiro de 2026, que altera a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, que 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.

Foi publicada também a Instrução Normativa SGP/MGI nº 58, em 18 de fevereiro de 2026, que altera a Instrução Normativa SGP/MGI nº 354 de 27 de agosto de 2025, que institui a solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho individual, AvaliaGOV, no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec.

Considerando a informação que consta manual de uso do AvaliaGov publicado pelo MGI: "Exceção: Até que seja emitida orientação específica, a utilização da solução digital de que trata a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, art. 2º, caput, inciso II, é excepcionalmente facultativa pelas instituições federais de ensino." A informação de um manual pode se sobrepor a orientação de uma norma, como o Decreto 12.374/2025?

Não. O manual de uso do AvaliaGov possui natureza operacional e orientativa e não tem força normativa para alterar ou restringir o conteúdo de ato normativo vigente. Ressalta-se que foi alterada a IN SGP/MGI nº 122/2025, que tornou facultativa a utilização do AvaliaGOV EP pelas instituições federais de ensino.

Fatores IFEs

No formulário de avaliação docente que visualizamos no sistema, não consta o fator “avaliação discente”. Aqui entendemos que desempenho didático pedagógico é semelhante à avaliação dos discentes, pois, quem avalia o desempenho didático e pedagógico do docente é o próprio aluno. Sendo assim, questionamos se, no formulário, o fator “desempenho didático pedagógico”, refere-se à avaliação discente?

Foi publicada a Instrução Normativa SGP/MGI nº 59, em 18 de fevereiro de 2026, que altera a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, que 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.

Foi publicada também a Instrução Normativa SGP/MGI nº 58, em 18 de fevereiro de 2026, que altera a Instrução Normativa SGP/MGI nº 354 de 27 de agosto de 2025, que institui a solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho individual, AvaliaGOV, no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec.

De acordo com o artigo 30-A, da Instrução Normativa SGP/MGI nº 59:

§ 2º A chefia imediata do docente nas instituições federais de ensino deverá registrar, na solução digital de que trata o caput, a nota obtida na "Avaliação pelos discentes" conforme Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, art. 24, caput, inciso IV.

§ 3º A nota de que trata o § 2º fica limitada a, no máximo, cinco pontos e será somada à nota final apurada, nos termos do art. 20.

O sistema já está funcionando de acordo com os normativos vigentes.

Sobre o Formulário de Avaliação Docente cadastrado no AvaliaGOV, constam todos os fatores avaliativos, tanto os da Lei 8112/90, quanto os específicos da carreira docente, Lei 12772/2012. Isso significa dizer que todos os envolvidos na avaliação, chefia imediata, pares e próprio servidor avaliado, realizarão a avaliação dos discentes, do PRD, das atividades administrativas do docente? Por exemplo: todos os avaliadores irão aplicar questionário junto aos discentes e atribuir uma nota diferente para esse fator, a depender da turma que realizarem a avaliação? Outra questão, a CAD, de designação obrigatória pela Lei 12772/2012, acaba ficando sem atribuição com esses novos procedimentos.

Foi publicada a Instrução Normativa SGP/MGI nº 59, em 18 de fevereiro de 2026, que altera a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, que 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.

Foi publicada também a Instrução Normativa SGP/MGI nº 58, em 18 de fevereiro de 2026, que altera a Instrução Normativa SGP/MGI nº 354 de 27 de agosto de 2025, que institui a solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho individual, AvaliaGOV, no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec.

De acordo com o artigo 30-A, da Instrução Normativa SGP/MGI nº 59:

§ 2º A chefia imediata do docente nas instituições federais de ensino deverá registrar, na solução digital de que trata o caput, a nota obtida na "Avaliação pelos discentes" conforme Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, art. 24, caput, inciso IV.

§ 3º A nota de que trata o § 2º fica limitada a, no máximo, cinco pontos e será somada à nota final apurada, nos termos do art. 20.

O sistema já está funcionando de acordo com os normativos vigentes.

Os descritores de produtividade e assiduidade variam de acordo com o tipo de tarefas exercidas pelo servidor. No AvaliaGov EP, seção de “Especificação de atividades”, antes de realizar a avaliação, a chefia deverá escolher as opções que descrevem as tarefas realizadas pelo avaliado: Se atua diretamente com atendimento ao público; e Qual o tipo de assiduidade do servidor. O que marcar para o docente? Pensamos que ficaria mais adequado de acordo com o que é definido pelos descritores seria "não atua com atendimento ao público" e "controle de frequência", qual a orientação do MGI?

Com a alteração promovida na Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025, o Anexo I passou a contemplar uma nova redação para o fator e descritores “assiduidade”, de modo a abarcar diferentes realidades funcionais. Dessa forma, deixa de estar restrita ao modelo tradicional de controle de ponto administrativo ou à participação no Programa de Gestão e Desempenho (PGD), passando a admitir regimes funcionais diversos.

Além disso, vale ressaltar que, para os docentes das instituições que optarem por utilizar o AvaliaGOV EP, há um novo quadro com fatores direcionados para a sua atuação (Anexo IV),

conforme a Instrução Normativa SGP/MGI nº 59, de 13 de fevereiro de 2026, que altera a IN SGP/MGI nº 122/2025.

No sistema de avaliação será inserido um quadro de pontuação (Anexo I da IN122) com os dados especificados por carreira, conforme detalhado por cada IFE?

Conforme a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025, as IFEs que optarem por utilizar o AvaliaGOV EP deverão avaliar seus docentes de acordo com Anexo IV e os TAEs de acordo com o Anexo I. Os dois anexos estão disponibilizados no sistema.

A partir de 08/03 já teremos servidores docentes aptos à avaliação. Ouvi na explicação que será divulgada uma IN específica para a carreira do Magistério. Tem previsão de quando será divulgada? Outra questão, no nosso caso aqui, o somatório das pontuações do formulário disponível no AvaliaGOV não totaliza 100 pontos e sim, 95. Também não visualizamos o fator referente à avaliação dos discentes. Até a avaliação dos servidores, a partir de 08/03/2026, será que o sistema já estará ajustado?

Foi publicada a Instrução Normativa SGP/MGI nº 59, em 18 de fevereiro de 2026, que altera a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, que 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.

Foi publicada também a Instrução Normativa SGP/MGI nº 58, em 18 de fevereiro de 2026, que altera a Instrução Normativa SGP/MGI nº 354 de 27 de agosto de 2025, que institui a solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho individual, AvaliaGOV, no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec.

De acordo com o artigo 30-A, da Instrução Normativa SGP/MGI nº 59:

§ 2º A chefia imediata do docente nas instituições federais de ensino deverá registrar, na solução digital de que trata o caput, a nota obtida na "Avaliação pelos discentes" conforme Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, art. 24, caput, inciso IV.

§ 3º A nota de que trata o § 2º fica limitada a, no máximo, cinco pontos e será somada à nota final apurada, nos termos do art. 20.

O sistema já está funcionando de acordo com os normativos vigentes.

Sobre o Programa de Recepção Docente (PRD), a instituição deverá disponibilizar ações referentes ao PRD durante os 32 primeiros meses de avaliação? Em geral as ações de recepção/acolhimento de servidor ingressante ocorrem no início do exercício. Estando o PRD como fator no formulário de avaliação nos três ciclos avaliativos, entende-se que a instituição deverá, para cada interstício avaliativo, prever ações referentes à recepção/acolhimento do docente. Esse deve ser o entendimento?

Para cada ciclo avaliativo, as IFEs deverão fazer a avaliação desse fator conforme dispõe a Lei nº 12.772/2012. No normativo interno dos órgãos, dentro dessa regra, as IFEs podem estabelecer como se dará essa avaliação e o modo de avaliar conforme o formulário disponível no sistema.

Adesão das IFEs

É possível que, em uma IFEs, os técnicos-administrativos utilizem o AvaliaGov enquanto os docentes aguardam uma nova definição?

Não. Nos termos da IN SGP/MGI nº 122/2025, a opção pela utilização da solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório deve ser exercida pela Instituição Federal de Ensino como um todo. A norma não prevê a adoção fracionada da solução por carreira ou cargo.

Assim, não há amparo normativo para que uma Instituição Federal de Ensino utilize o AvaliaGov EP exclusivamente para os técnicos-administrativos enquanto os docentes aguardam nova definição.

As instituições precisam solicitar acesso ou adesão para uso do sistema AvaliaGOV ou todas serão cadastradas automaticamente? Caso seja necessária alguma solicitação, como fazê-la?

Nos termos do art. 30 da IN SGP/MGI nº 122/2025, com redação dada pela IN nº 59/2026, a utilização do AvaliaGOV EP é regra geral no âmbito do Sipec, sendo excepcionalmente facultada às Instituições Federais de Ensino (IFEs). Assim:

No caso das IFEs, a norma não exige solicitação prévia de adesão para utilizar o sistema. Apenas se optar por não utilizar o AvaliaGOV EP deverá manifestar formalmente essa decisão ao órgão central do Sipec, nos termos do art. 30-B.

Portanto, não há procedimento de “adesão” formal para uso do sistema; o que há é a necessidade de manifestação formal apenas no caso de opção pela não utilização, quando aplicável.

No caso das IFEs, a avaliação dos docentes deve ser suspensa até nova definição? Caso a avaliação não deva ser suspensa: ela deve seguir a legislação anterior a fev/2025, ou deve seguir a nova legislação, porém fora do sistema AvaliaGov? Caso seja a nova legislação, pode usar os fatores avaliativos previstos na Lei 12.772/2012 definidos pela instituição ou essa parte não deve realizada até que venha a nova orientação?

A avaliação de desempenho dos docentes das Instituições Federais de Ensino não deve ser suspensa, uma vez que o estágio probatório constitui etapa obrigatória do ingresso no serviço público, nos termos do art. 41 da Constituição Federal, do art. 20 da Lei nº 8.112/1990, do Decreto nº 12.374/2025 e da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025. A avaliação deve observar a nova legislação vigente, ainda que, excepcionalmente, seja realizada fora da solução digital AvaliaGOV EP, conforme previsto para as IFEs. Nessa hipótese, devem ser aplicados os fatores avaliativos previstos na Lei nº 12.772/2012 e na Lei nº 8.112/1990, não havendo amparo legal para a suspensão da avaliação ou para a aplicação de legislação anterior a fevereiro de 2025.

Com relação aos docentes, deveremos aguardar a nova IN para fins de utilização do Avaliagov?

Nos termos do art. 30 da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025, com redação dada pela IN nº 59/2026, a utilização da solução digital AvaliaGOV EP é regra geral no âmbito do Sipec, sendo excepcionalmente facultada às Instituições Federais de Ensino.

Isso significa que:

- Caso a IFE opte por utilizar o AvaliaGOV EP, poderá realizar normalmente a avaliação dos docentes no sistema, observando os fatores previstos no Anexo IV da IN nº 122/2025, e alterações, e as regras do art. 30-A; e
- Caso opte por não utilizar a solução digital, deverá formalizar essa decisão nos termos do art. 30-B e realizar a avaliação por seus próprios instrumentos, respeitando os critérios do Decreto nº 12.374/2025 e da IN nº 122/2025.

O sistema AvaliaGOV já está adaptado à realidade das Universidades e Institutos Federais, considerando os critérios de avaliação docente previstos em lei específica?

Sim, conforme alterações promovidas na Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025 e na Instrução Normativa SGP/MGI nº 354/2025.

Normativos internos

Caso o órgão não tenha fatores de avaliação extras ao que estabelecido pelo Decreto é obrigatória a elaboração de Normativo Interno sobre EP?

Nos termos do art. 23, do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, os órgãos e as entidades integrantes do Sipec adequarão as suas normas independentemente de haver fatores complementares ou não.

No meu órgão, nós fizemos uma Instrução Normativa para os docentes em estágio probatório. Neste caso, será revogada e passará a valer a IN que vocês publicarem?

O processo de avaliação de desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo durante o estágio probatório previsto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, é regulamentado pelo Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025. E a norma que regulamenta esse Decreto é a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, e suas alterações. As universidades federais devem emitir normativos internos, no escopo de sua atuação, desde que estejam de acordo com o estabelecido no Decreto nº 12.374 e na Instrução Normativa SGP/MGI nº 122.