



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

INSTRUÇÃO NORMATIVA GAR/RET/UFF Nº 121, DE 06 DE JUNHO DE 2025

Dispõe sobre os critérios e os procedimentos adotados pela Universidade Federal Fluminense para a Avaliação Especial de Desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo, do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, durante o Estágio Probatório, previsto no artigo 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em acordo com o estabelecido pelo Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, nomeado pelo Decreto Presidencial de 22 de novembro de 2022 e considerando o que estabelece o Programa de Gestão de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal Fluminense, aprovado pela Norma de Serviço nº 659, de 25/05/2017, publicada no Boletim de Serviço - BS/UFF nº 096, de 01/06/2017, bem como o que dispõem a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e suas alterações, o Decreto nº 9.991, de 18 de agosto de 2019, o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, o Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, e a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, resolve:

CAPÍTULO I

ÂMBITO DE APLICAÇÃO, OBJETO E COMPETÊNCIA

Art. 1º Dispor sobre os critérios e os procedimentos a serem observados no âmbito da Universidade Federal Fluminense — UFF para a Avaliação Especial de Desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo, inseridos no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, durante o Estágio Probatório, previsto no artigo 20 da Lei nº 8.112/1990, em acordo com o estabelecido pelo Decreto nº 12.374/2025.

Art. 2º Os procedimentos relativos à Avaliação Especial de Desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo durante o Estágio Probatório e à Homologação do Estágio Probatório de que tratam esta Instrução Normativa terão a coordenação da Divisão de Gestão de Desempenho — DGD, vinculada à Coordenação de Pessoal Técnico-Administrativo — CPTA, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas — Progepe.

Art. 3º Compete à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFF, por meio de seus setores

I - desenvolver programas de acolhimento e integração do servidor em Estágio Probatório, que contemplem, no mínimo, a apresentação e o funcionamento da Universidade e de suas competências específicas;

II - orientar 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;

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 Pessoas;

VI - promover o desenvolvimento do servidor em Estágio Probatório nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação da Universidade;

VII - avaliar a necessidade de realocação interna do servidor em Estágio Probatório, de modo a adequar o perfil às atividades laborais e à unidade de lotação, em acordo com as políticas institucionais adotadas na Universidade;

VIII - estabelecer procedimentos e critérios para a indicação de servidores ocupantes de cargos públicos efetivos para compor a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho;

IX - distribuir e divulgar os materiais elaborados pelo órgão central do Sipec sobre Estágio Probatório;

X - fornecer ao servidor em Estágio Probatório acesso a recursos e a ferramentas, solicitados pela sua chefia imediata, que o ajudem a desempenhar as suas funções; e

XI – proceder à homologação do Estágio Probatório, conforme o disposto no artigo 40, § 3º, desta Instrução Normativa.

Art. 4º Compete à Divisão de Gestão de Desempenho:

I - coordenar e acompanhar o processo de Avaliação Especial de Desempenho, para fins de Estágio Probatório, com observância aos princípios de equidade, justiça e transparência, que assegurem um processo avaliativo dialógico, bem como livre de vieses e de qualquer tipo de discriminação;

II - manter os registros atualizados sobre o processo de Avaliação Especial de Desempenho, para fins de Estágio Probatório;

III - orientar chefias imediatas e servidores em Estágio Probatório sobre a realização das avaliações de desempenho durante este período, por meio de metodologias avaliativas com uso de técnicas como *feedback* estruturado e demais ferramentas que promovam um processo justo e eficaz;

IV - mediar conflitos e facilitar a definição e o alinhamento de expectativas entre chefia imediata, Instituição e servidor em Estágio Probatório, a partir do diálogo, reduzindo ruídos e favorecendo um ambiente de trabalho saudável;

V - assessorar no planejamento das atividades a serem realizadas pelo servidor, por meio de entregas mensuráveis, realistas e alinhadas à missão da Instituição, assegurando que as avaliações de desempenho sejam objetivas e baseadas em resultados;

VI - mensurar a performance dos servidores de forma quantitativa e qualitativa, analisar, interpretar dados, emitir pareceres, validar resultados e sugerir melhorias no processo de Avaliação Especial de Desempenho, para fins de Estágio Probatório;

VII - registrar na solução informatizada, disponibilizada pelo órgão central do Sipec, a motivação da reprovação do servidor em Estágio Probatório, quando houver;

VIII - atuar em parceria com a Escola de Governança em Gestão Pública - EGGP;

IX - realizar encaminhamentos a outras áreas da Universidade, quando julgado pertinente;

X - promover o fortalecimento da cultura de alta performance, impulsionando desenvolvimento, engajamento e eficiência na administração pública.

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 em 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 Especial de Desempenho do servidor em Estágio Probatório de forma objetiva, imparcial e inclusiva, baseando-se nos fatores previamente estabelecidos no artigo 20 da Lei nº 8.112/1990;

VIII – pactuar, em até 30 (trinta) dias antes do último dia do ciclo avaliativo, conjuntamente com o servidor em Estágio Probatório e com os integrantes da equipe de trabalho, quais pares irão realizar a Avaliação Especial de Desempenho do respectivo 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.

§ 1º A chefia imediata deverá liberar o servidor em Estágio Probatório para a realização do Programa de Desenvolvimento Inicial durante a jornada de trabalho, considerando como ação de desenvolvimento em serviço, respeitadas as necessidades do trabalho.

§ 2º Na hipótese de não haver a pactuação a que se refere o inciso VIII do caput, 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. 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 sobre 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 da Universidade 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 da Universidade;

VI - participar do Programa de Desenvolvimento Inicial;

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 Especial de Desempenho do servidor em Estágio Probatório de forma objetiva, imparcial e inclusiva, baseando-se nos fatores previamente estabelecidos no artigo 20 da Lei nº 8.112/1990.

Art. 8º As competências definidas nos artigos 3º ao 7º devem ser exercidas de forma a garantir a acessibilidade, a inclusão, a diversidade e a equidade.

CAPÍTULO II

ACOMPANHAMENTO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 9º A chefia imediata acompanhará o desenvolvimento do servidor em Estágio Probatório que estiver em exercício na sua unidade em todos os ciclos avaliativos.

Art. 10. 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, em acordo com as políticas institucionais adotadas na Universidade, com a gestão da Divisão de Gestão de Lotação da CPTA/Progepe.

Art. 11. O servidor em Estágio Probatório, ao entrar em efetivo exercício, em sua unidade de lotação, deverá ter um tutor designado para auxiliá-lo no desenvolvimento de suas atividades, podendo esse ator ser um membro da equipe ou a própria chefia imediata.

Parágrafo único. O tutor acompanhará o servidor em Estágio Probatório ao longo do primeiro ciclo avaliativo, podendo participar do processo de Avaliação Especial de Desempenho, em conjunto com a chefia imediata.

Art. 12. Poderá ser procedido acompanhamento ao servidor e à respectiva chefia pela Divisão de Gestão de Desempenho sempre que houver solicitação das partes envolvidas, com vistas à adoção de alternativas que proporcionem o aprimoramento de desempenho do servidor, ou a critério da equipe técnica da Divisão.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE CUMPRIMENTO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 13. O servidor público aprovado em concurso público e nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao Estágio Probatório por período de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, durante o qual sua aptidão e capacidade para ocupação do referido cargo serão objeto de Avaliação Especial de Desempenho, para fins de Estágio Probatório.

Parágrafo único. 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.

Art. 14. Nos termos do disposto no artigo 20 da Lei nº 8.112/1990, bem como no artigo 3º do Decreto nº 12.374/2025, o servidor em Estágio Probatório terá seu desempenho avaliado de acordo com os seguintes indicadores:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade; e

V - responsabilidade.

Art. 15. A Avaliação Especial de Desempenho a que se refere esta Instrução Normativa deverá também tomar por base o pacto estabelecido para as atividades do servidor, a serem realizadas durante o período avaliativo correspondente, sendo obrigatório seu registro.

§ 1º Para avaliar o fator assiduidade deverá ser levado em conta os descritores relativos ao servidor participante do Programa de Gestão de Desempenho – 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.

§ 2º 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.

§ 3º Na hipótese do § 1º e do § 2º, caso o servidor em Estágio Probatório tenha permanecido por igual período, deverão ser considerados os descritores que correspondam ao momento do encerramento do ciclo.

§ 4º Para a avaliação dos servidores em Estágio Probatório com deficiência, deverão ser considerados os descritores de cada fator avaliativo, observando as suas necessidades específicas.

§ 5º 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.

§ 6º O registro das atividades pactuadas entre o servidor em Estágio Probatório e sua chefia imediata, em cada ciclo avaliativo, deverá ser encaminhado à DGD/CPTA para fins de acompanhamento, nos prazos estabelecidos pela Divisão, ou em um máximo de 30 (trinta) dias, a contar do início das atividades do servidor no setor de lotação.

§ 7º A Avaliação Especial de Desempenho, para fins de Estágio Probatório, deverá ser realizada por meio de reunião de *feedback*, ou devolutivas, entre o servidor e sua chefia imediata, tendo como referência o cumprimento das atividades pactuadas para o ciclo avaliativo de Estágio Probatório correspondente. Na ocasião, também deverá ser estabelecida a programação das atividades a serem realizadas no ciclo subsequente.

§ 8º Na ausência ou no afastamento da chefia imediata, a autoridade substituta deverá realizar a Avaliação Especial de Desempenho.

§ 9º Na ausência ou no afastamento da autoridade titular e da substituta, a Avaliação Especial de Desempenho deverá ser feita pela autoridade imediatamente superior à chefia imediata do servidor em Estágio Probatório.

§ 10 Caso a autoridade substituta realize a Avaliação Especial de Desempenho como chefia imediata do servidor em Estágio Probatório, não poderá participar da avaliação de pares.

Art. 16. A avaliação dos fatores de que trata o artigo 14 será realizada pela chefia imediata do servidor em Estágio Probatório, pelo próprio servidor e pelos pares integrantes da equipe de trabalho, quando for o caso.

§ 1º Os pares avaliadores devem ser integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

§ 2º A quantidade de pares avaliadores para cada servidor em Estágio Probatório é de no mínimo três e no máximo cinco.

§ 3º A avaliação por pares será dispensada quando não houver, no mínimo, três pares que satisfaçam as seguintes condições:

I - sejam servidores estáveis; e

II - tenham mais de seis meses de atuação na mesma equipe de trabalho do servidor em Estágio Probatório avaliado.

Art. 17. A Avaliação Especial de Desempenho, para fins de Estágio Probatório, será composta por três ciclos avaliativos, a serem realizados, respectivamente, após 12 (doze) meses, 24 (vinte e quatro) meses e 32 (trinta e dois meses), contados da data de início do efetivo exercício no cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores de que trata o artigo 14, caput, incisos I a V.

Art. 18. O resultado de cada ciclo avaliativo terá pontuação máxima de 100 (cem) pontos, observadas as seguintes proporções:

I - quando houver avaliação por pares:

- a) 60% (sessenta por cento), para os conceitos atribuídos pela chefia imediata;
- b) 25% (vinte e cinco por cento), para os conceitos atribuídos pelos pares; e
- c) 15% (quinze por cento), para os conceitos atribuídos pelo próprio servidor; e

II - quando não houver avaliação por pares:

- a) 72,5% (setenta e dois inteiros e cinco décimos por cento), para os conceitos atribuídos pela chefia imediata; e
- b) 27,5% (vinte e sete inteiros e cinco décimos por cento), para os conceitos atribuídos pelo próprio servidor.

Parágrafo único. 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.

Art. 19. 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.

Parágrafo único. 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. 20. O servidor em Estágio Probatório que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o ciclo avaliativo será avaliado pelos responsáveis na unidade em que houver permanecido por mais tempo.

Parágrafo único. Na hipótese de o servidor em Estágio Probatório ter permanecido o mesmo tempo em diferentes unidades organizacionais, ele será avaliado pelos responsáveis na unidade em que se encontrar no momento do encerramento do ciclo avaliativo.

Art. 21. 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 30 (trinta dias).

Parágrafo único. É facultado à equipe da DGD/CPTA solicitar justificativa complementar para pontuação atribuída a qualquer um dos quesitos avaliativos relativos ao servidor em Estágio Probatório, com fins de mediar divergências observadas ou relatadas, bem como subsidiar, corroborar e apoiar quaisquer outras ações necessárias ao processo pedagógico-avaliativo.

Art. 22. Será considerado aprovado na Avaliação Especial de Desempenho, para fins de Estágio Probatório, o servidor que cumulativamente:

- I - obtiver média igual ou superior a 80 (oitenta) pontos, calculada com base nos resultados dos três ciclos avaliativos; e
- II - apresentar o certificado de conclusão do Programa de Desenvolvimento Inicial.

CAPÍTULO IV

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL

Art. 23. A Fundação Escola Nacional de Administração Pública - ENAP - disponibilizará Programa de Desenvolvimento Inicial aos servidores públicos em Estágio Probatório, que abrangerá, no mínimo, os seguintes conteúdos:

- I - organização da administração pública federal;

- II - integridade e ética no serviço público;
- III - organização do Estado Democrático de Direito no País;
- IV - políticas públicas e desenvolvimento nacional;
- V - letramento digital; e
- VI - gestão do conhecimento e da comunicação.

§ 1º O Programa de Desenvolvimento Inicial será desenvolvido em parceria com o órgão central do Sipec.

§ 2º O Programa de Desenvolvimento Inicial será previsto no Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFF.

§ 3º Os servidores em Estágio Probatório deverão concluir as ações de desenvolvimento previstas no Programa de Desenvolvimento Inicial até o encerramento do segundo ciclo avaliativo.

§ 4º As ações de desenvolvimento previstas no Programa de Desenvolvimento Inicial serão:

- I - realizadas durante a jornada de trabalho do servidor em Estágio Probatório; e
- II - consideradas como serviço, mediante pactuação com a chefia imediata, respeitadas as necessidades do serviço.

Art. 24. A Fundação Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, ao disponibilizar o Programa de Desenvolvimento Inicial, estabelecerá 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 de Desenvolvimento Inicial, 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 de Desenvolvimento Inicial, 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 artigo 34, § 5º, da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

Art. 25. 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 de Desenvolvimento Inicial.

§ 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 de Desenvolvimento Inicial.

§ 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, 90 (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 90 (noventa) dias referido no inciso I do § 4º começará a contar a partir da reabertura do acesso do servidor ao Programa de Desenvolvimento Inicial.

§ 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 10 (dez) dias contados do término do segundo ciclo.

§ 7º No prazo de 10 (dez) dias do recebimento, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, mediante a apresentação do Termo de Compromisso firmado pelo servidor em Estágio Probatório, deverá informar à unidade de gestão de pessoas da Universidade da concessão do novo prazo para conclusão.

§ 8º A unidade de gestão de pessoas da UFF deverá acostar o referido Termo de Compromisso ao Assentamento Funcional do servidor em Estágio Probatório e solicitar à ENAP a reabertura do acesso do servidor em Estágio Probatório ao Programa de Desenvolvimento Inicial.

§ 9º A ENAP definirá no regulamento de que trata o artigo 24 os procedimentos para que a Universidade solicite extensão do prazo de que trata o § 4º deste artigo.

§ 10. A ENAP emitirá certificado de conclusão aos servidores em Estágio Probatório que realizarem o Programa de Desenvolvimento Inicial.

Art. 26. Caso o servidor em Estágio Probatório se encontre nas hipóteses constantes no artigo 44, caput, incisos I a III, desta Instrução Normativa e não concluir o Programa de Desenvolvimento Inicial ao final do segundo ciclo avaliativo, deverá fazê-lo em, no máximo, 90 (noventa) dias do fim da licença.

Art. 27. A chefia imediata deverá liberar o servidor em Estágio Probatório para a realização do Programa de Desenvolvimento Inicial durante a jornada de trabalho, considerando como ação de desenvolvimento em serviço, respeitadas as necessidades do trabalho.

Art. 28. O Estágio Probatório não será homologado até que o servidor em Estágio Probatório conclua o Programa de Desenvolvimento Inicial.

CAPÍTULO V

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 29. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, de que trata o artigo 13 do Decreto nº 12.374/2025, deverá ser instituída, com as seguintes competências:

I - acompanhar a conformidade do processo de avaliação dos ciclos avaliativos do Estágio Probatório;

II - decidir os recursos interpostos relativos ao resultado de cada ciclo avaliativo;

III - zelar pelo cumprimento dos prazos dos ciclos avaliativos previstos nesta Instrução Normativa;

IV - analisar e consolidar o resultado dos ciclos avaliativos.

§ 1º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho será composta por servidores estáveis em exercício na Universidade Federal Fluminense – UFF.

§ 2º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá ter, no mínimo, três integrantes, sempre em número ímpar.

§ 3º Não poderão integrar a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho servidores que respondam a Processo Administrativo Disciplinar — PAD ou que estejam cumprindo penalidades dele provenientes.

Art. 30. A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade deverá designar os membros da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, sendo:

I - um representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, que a presidirá; e

II – dois servidores estáveis representantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

§ 1º A designação dos membros da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá observar a diversidade e a inclusão.

§ 2º Cada titular terá uma suplência, que atuará em suas ausências e impedimentos.

§ 3º O mandato dos membros da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho terá duração de dois anos, prorrogável uma vez por igual período.

§ 4º Na vacância do membro titular, assumirá seu respectivo suplente até o término do mandato daquele.

§ 5º Na hipótese de vacância simultânea do titular e do suplente da presidência da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, 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 artigo 29, § 2º, desta Instrução Normativa.

CAPÍTULO VI

PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E INTERPOSIÇÃO DE RECURSO

Art. 31. A cada ciclo avaliativo, o servidor em Estágio Probatório poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, à chefia imediata e, quando houver avaliação pelos pares, aos integrantes da equipe de trabalho, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado da data de ciência do resultado da sua avaliação.

Parágrafo único. 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. 32. O pedido de reconsideração deverá ser acompanhado das razões e das justificativas relativas a cada fator avaliativo objeto de contestação e dos eventuais documentos comprobatórios.

Art. 33. A chefia imediata e os pares, quando houver, apreciarão, no prazo de 30 (trinta dias), o pedido de reconsideração de suas respectivas avaliações, e, na hipótese de acolhimento, total ou parcial, atribuirão nova nota ao servidor.

§ 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.

Art. 34. O resultado do pedido de reconsideração deverá ser informado ao servidor em Estágio Probatório.

Art. 35. Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor em Estágio Probatório poderá interpor recurso, no prazo de 30 (trinta dias), contado da data de ciência do resultado do pedido de reconsideração.

Parágrafo único. O recurso será encaminhado à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, que o apreciará, mediante parecer conclusivo com o resultado de sua análise, no prazo de 30 (trinta dias), contado da data de seu recebimento.

Art. 36. A decisão dos pedidos de recurso será fundamentada e considerará a análise dos registros de acompanhamento do desempenho do servidor em Estágio Probatório, dos resultados das avaliações de desempenho no Estágio Probatório, dos pedidos de reconsideração e das suas decisões, bem como das interposições de recursos.

Parágrafo único. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho poderá, durante o período destinado ao julgamento do recurso, solicitar esclarecimentos a respeito das informações constantes dos autos à chefia imediata, ao próprio servidor em Estágio Probatório e a outros integrantes da equipe de trabalho.

Art. 37. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho atribuirá nova nota ao servidor em Estágio Probatório em relação à avaliação contestada, na hipótese de a Comissão deferir, total ou parcialmente, o recurso.

Art. 38. O parecer conclusivo será encaminhado à Divisão de Gestão de Desempenho - DGD para registro e respectiva ciência do servidor.

Parágrafo único. Do resultado da apreciação da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, fundamentado por meio de parecer conclusivo, de que trata o artigo 38, não caberá mais recurso.

CAPÍTULO VII

HOMOLOGAÇÃO DO RESULTADO FINAL DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 39. Para a apuração do resultado final do Estágio Probatório do servidor, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho consolidará, na Avaliação Especial de Desempenho, para fins de Estágio Probatório, as notas atribuídas nos três ciclos avaliativos, por meio da média aritmética da nota de cada ciclo.

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

§ 2º Será considerado aprovado no Estágio Probatório o servidor que obtiver nota final consolidada igual ou superior a 80 (oitenta) pontos e que obtiver o certificado de conclusão do Programa de Desenvolvimento Inicial.

Art. 40. Ao final do terceiro ciclo avaliativo, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho realizará a Avaliação Especial de Desempenho, que será submetida à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade para homologação, nos termos do disposto no artigo 20, § 1º, da Lei nº 8.112/1990.

§ 1º Para fins de aplicação do disposto no caput, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho 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 em Estágio Probatório nos quatros meses finais do Estágio Probatório, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá apresentar manifestação no prazo de 10 (dez) dias, a ser encaminhada à autoridade competente.

§ 3º A homologação do resultado final do Estágio Probatório será publicada no Diário Oficial da União, pela Coordenação de Pessoal Técnico-Administrativo da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade, no prazo de até 20 (vinte) dias, contado do término do período de cumprimento do Estágio Probatório.

§ 4º A homologação do resultado da Avaliação Especial de Desempenho do servidor em Estágio Probatório é condição indispensável para a aquisição da estabilidade.

Art. 41. 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 do Estágio Probatório, para fins de reconhecimento e valorização.

CAPÍTULO VIII EXONERAÇÃO E RECONDUÇÃO DO SERVIDOR

Art. 42. O servidor não aprovado no Estágio Probatório será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, nos termos do disposto no artigo 29 da Lei nº 8.112/1990, bem como definido no artigo 20 do Decreto nº 12.374/2025.

CAPÍTULO IX HIPÓTESES DE SUSPENSÃO OU NÃO SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 43. O Estágio Probatório deverá ser suspenso nas seguintes hipóteses:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família, conforme artigo 81, caput, inciso I, da Lei nº 8.112/1990;

II - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou do companheiro, conforme artigo 81, caput, inciso II, da Lei nº 8.112/1990;

III - licença para o serviço militar, conforme artigo 81, caput, inciso III, da Lei nº 8.112/1990;

IV - licença para atividade política, conforme artigo 81, caput, inciso VI, da Lei nº 8.112/1990;

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

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

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

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

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 artigo. 20, § 3º, da Lei nº 8.112/1990;

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

XI - júri e outros serviços obrigatórios por lei, conforme artigo 102, caput, inciso VI, da Lei nº 8.112/1990;

XII - missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento conforme artigo 102, caput, inciso VII, da Lei nº 8.112/1990;

XIII - para doação de sangue, conforme artigo 97, caput, inciso I, da Lei nº 8.112/1990;

XIV - afastamento para casamento, conforme artigo 97, caput, inciso III, alínea "a", da Lei nº 8.112/1990;

XV - para alistamento ou recadastramento eleitoral, conforme artigo 97, caput, inciso II, da Lei nº 8.112/1990;

XVI - para deslocamento para a nova sede, conforme artigo 102, caput, inciso IX, da Lei nº 8.112/1990;

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

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

XIX – ocorrência de faltas injustificadas;

XX - participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional no País ou no Exterior, conforme artigo 102, caput, inciso X, da Lei nº 8.112/1990;

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 8.112/1990;

XXII - afastamento do exercício do cargo por medida cautelar, conforme artigo 147 da Lei nº 8.112/1990;

XXIII - afastamento por motivo de prisão, conforme artigo 229 da Lei nº 8.112/1990; 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 artigo 44, caput, inciso V, desta Instrução Normativa.

Art. 44. O Estágio Probatório não poderá ser suspenso nas seguintes hipóteses:

I - licença à gestante, conforme artigo 102, caput, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112/1990;

II - licença à paternidade, conforme artigo 102, caput, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112/1990;

III - licença à adotante, conforme artigo 102, caput, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112/1990;

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

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

§ 1º. O servidor em Estágio Probatório que se encontre nas hipóteses constantes nos incisos I a III do caput, durante o período de avaliação de quaisquer dos ciclos avaliativos, deverá ter sua avaliação realizada no prazo máximo de 30 (trinta) dias contado do fim da licença.

§ 2º. O servidor em Estágio Probatório que se encontre na hipótese constante no inciso V, do caput terá sua avaliação realizada pela sua chefia imediata e pelos seus pares integrantes da equipe de trabalho, quando houver, de seu órgão de exercício.

CAPÍTULO X DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 45. As disposições desta Instrução Normativa aplicam-se aos servidores públicos nomeados para cargos de provimento efetivo cujas nomeações ocorram após a data da publicação do Decreto nº 12.374/2025.

Art. 46. A Avaliação Especial de Desempenho de que trata esta Instrução Normativa deverá obrigatória e exclusivamente utilizar a solução digital gerenciadora do processo de Avaliação Especial de Desempenho, para fins de Estágio Probatório, de competência do órgão central do Sipec, como parte dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoas da Administração Pública Federal.

Art. 47. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá ter seus procedimentos definidos em regulamentação própria, a ser elaborada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas em até 180 dias, a contar da data da publicação desta Instrução Normativa.

Art. 48. Casos omissos serão decididos pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas.

Art. 49. Fica revogado o Capítulo III da Instrução de Serviço nº 002, de 20 de janeiro de 2021, publicada no Boletim de Serviço da Universidade nº 14, de 21 de janeiro de 2021, para os servidores técnico-administrativos em educação em Estágio Probatório ingressantes a partir da edição do Decreto nº 12.374/2025, que ficarão sujeitos aos termos da presente Instrução Normativa.

Art. 50. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação

ANTONIO CLAUDIO LUCAS DA NÓBREGA
Reitor

ANEXO I

Fatores previstos no artigo 20 da Lei nº 8.112/1990.	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)	Cumpre 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)	Cumpre 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
	Cumpre as suas obrigações funcionais e compromissos pactuados.	5
Disciplina	Cumpre 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
	Mantem-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 dias.
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: