

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

INSTRUÇÃO NORMATIVA PRES/INSS Nº 198, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2025

Estabelece procedimentos de avaliação de desempenho no estágio probatório a que se submetem servidores nomeados, após 7 de fevereiro de 2025, para cargo de provimento efetivo.

O **PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº [00695.000568/2017-14](#),

RESOLVE:

Art. 1º Esta Instrução Normativa disciplina, no âmbito do INSS, os procedimentos quanto à avaliação a que se submetem os servidores nomeados, após 7 de fevereiro de 2025, para cargo de provimento efetivo, aprovados em concurso público, durante o período de estágio probatório de 36 (trinta e seis) meses, contados da data de início do efetivo exercício no cargo, nos termos do art. 23 do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025.

CAPÍTULO I

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 2º A aptidão e a capacidade do servidor para desempenhar as atribuições do cargo para o qual foi nomeado serão avaliadas na forma do Anexo II, observando-se os seguintes fatores:

- I - produtividade;
- II - capacidade de iniciativa;
- III - assiduidade;
- IV - responsabilidade; e
- V - disciplina.

Art. 3º A avaliação dos fatores de que trata o art. 2º será realizada:

I - pela chefia imediata do servidor;

II - pelo próprio servidor; e

III - pelos pares integrantes da equipe de trabalho, desde que sejam servidores estáveis e tenham mais de 6 (seis) meses de atuação na mesma equipe do servidor avaliado.

§ 1º A quantidade de pares avaliadores para cada servidor é de no mínimo 3 (três) e no máximo 5 (cinco).

§ 2º A avaliação por pares será dispensada quando não houver, no mínimo, 3 (três) servidores estáveis na mesma equipe, com mais de 6 (seis) meses de atuação conjunta.

§ 3º Caso não haja pares elegíveis, a avaliação será conduzida exclusivamente pela chefia imediata e pelo próprio servidor, mantendo-se a proporcionalidade prevista nesta norma.

§ 4º A definição da composição da equipe para realizar a avaliação dos pares será de responsabilidade da chefia imediata, observado o disposto no art. 18, inciso VIII.

~~§ 5º A designação dos pares, quando houver, será formalizada a cada ciclo avaliativo por meio de portaria emitida pela chefia da unidade de gestão de pessoas e publicada no Boletim de Serviço Eletrônico - BSE.~~ (Alterado pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107)

§ 5º Na ausência da chefia imediata e do seu substituto, a avaliação deverá ser realizada pela autoridade imediatamente superior à chefia imediata.

Art. 4º A avaliação de desempenho para fins de estágio probatório será composta por 3 (três) ciclos avaliativos, contados da data de início do efetivo exercício no cargo, observada a seguinte periodicidade e no decorrer do:

I - 12º (décimo segundo) mês;

II - 24º (vigésimo quarto) mês; e

III - 32º (trigésimo segundo) mês.

Parágrafo único. Os ciclos avaliativos de que trata o *caput* serão realizados 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 constantes no art. 2º.

Art. 5º O resultado de cada ciclo avaliativo terá pontuação máxima de 100 (cem), observadas as seguintes proporções quando:

I - 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 - 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.

Art. 6º A chefia imediata do servidor, o próprio servidor e os seus pares avaliadores, quando houver, deverão atribuir pontuação, em número inteiro, para cada um dos fatores previstos no art. 2º, a serem avaliados, conforme disposto no Anexo I.

§ 1º Os avaliadores deverão observar os descritores correspondentes no Anexo I para avaliar os fatores:

I - "produtividade", considerando:

a) se o servidor atua ou não diretamente com atendimento ao público externo ou interno; e

b) os descritores em que permaneceu por maior tempo durante o ciclo avaliativo; e

II - "assiduidade", considerando:

a) se o servidor participa ou não do Programa de Gestão de Desempenho - PGD; e [\(Alterado pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107\)](#)

a) se o servidor participa ou não do Programa de Gestão e Desempenho - PGD e se é submetido ou não ao controle de frequência; e

~~b) os descritores relativos ao servidor participante do PGD ou no regime de controle de frequência em que permaneceu por maior tempo durante o ciclo avaliativo.~~

(Alterado pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107)

b) os descritores em que permaneceu por maior tempo durante o ciclo avaliativo.

§ 2º Os descritores que correspondam ao momento do encerramento do ciclo deverão ser considerados, caso o servidor tenha permanecido por igual período nas hipóteses previstas no § 1º, inciso I, alínea "a" e inciso II, alínea "a".

§ 3º Os avaliadores deverão:

I - considerar os descritores de cada fator avaliativo para a avaliação dos servidores com deficiência, observadas as suas necessidades específicas; e

II - apresentar justificativa para cada nota atribuída aos fatores, para fins de transparência, melhor compreensão do desempenho, retorno contínuo e oportunidade de melhoria do servidor.

Art. 7º O servidor que se encontre nas hipóteses previstas no art. 12, incisos I a III, durante o período de avaliação de quaisquer dos ciclos avaliativos, deverá ter sua avaliação realizada no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados do fim da licença.

Art. 8º O conceito final de cada ciclo avaliativo será o resultado do somatório das pontuações obtidas em cada fator, as quais serão atribuídas conforme Anexo II, observada a proporção prevista no art. 5º.

Parágrafo único. A ciência e a manifestação de concordância ou discordância do servidor avaliado são necessárias após a avaliação concluída em cada ciclo.

Art. 9º O servidor ou a sua chefia imediata, durante cada ciclo avaliativo:

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.

~~Art. 10. A chefia imediata em conjunto 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 do servidor.~~ (Alterado pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107)

Art. 10. A chefia imediata em conjunto com o servidor em estágio probatório que atingir conceito inadequado ou insuficiente no resultado final de cada ciclo avaliativo deverá elaborar plano de ação para a melhoria do desempenho do servidor.

Parágrafo único. O plano de ação de que trata o *caput* deverá ser elaborado em até trinta dias do resultado da avaliação de cada ciclo avaliativo. (Incluído pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107)

CAPÍTULO II

DAS HIPÓTESES DE SUSPENSÃO E NÃO SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

~~Art. 11. O estágio probatório deverá ser suspenso nas seguintes hipóteses:~~ (Alterado pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107)

Art. 11. O estágio probatório será suspenso exclusivamente nas hipóteses previstas expressamente no art. 20, § 5º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:

~~I - previstas na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:~~ (Alterado pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107)

I - durante o usufruto das licenças de que tratam os seguintes dispositivos da mesma Lei:

~~a) art. 20:~~ (Alterado pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107)

~~1. § 3º, 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; e~~

~~2. § 4º, afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal;~~

a) art. 83, licença para tratamento de saúde do cônjuge, companheiro e outros familiares;

~~b) art. 81, caput:~~ (Alterado pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107)

~~1. inciso I, licença por motivo de doença em pessoa da família;~~

~~2. inciso II, licença por motivo de afastamento do cônjuge ou do companheiro;~~

~~3. inciso III, licença para o serviço militar; e~~

~~4. inciso VI, licença para atividade política;~~

b) art. 84, § 1º, licença para acompanhamento do cônjuge;

~~c) art. 94, caput:~~ (Alterado pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107)

~~1. incisos I e II, afastamento para exercício de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou mandato de Prefeito; e~~

~~2. inciso III, alínea "b", afastamento para exercício de mandato eletivo de vereador, não havendo compatibilidade de horário;~~

c) art. 86, licença para atividade política;

d) art. 96, *caput*, afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere;

e) art. 97, *caput*:

1. inciso I, ausência para doação de sangue;

2. inciso II, ausência para alistamento ou recadastramento eleitoral;

3. inciso III, alínea "a", ausência para casamento; e

4. inciso III, alínea "b", ausência por falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;

f) art. 102, *caput*:

1. inciso VI, afastamento para júri e outros serviços obrigatórios por lei;

2. inciso VII, afastamento para missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento;

3. inciso VIII, alínea "b", licença para tratamento da própria saúde da pessoa ocupante de cargo público efetivo;

4. inciso VIII, alínea "d", afastamento por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

5. inciso IX, afastamento para deslocamento para a nova sede; e

6. inciso X, afastamento para participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional no País ou no Exterior;

g) art. 127, *caput*, inciso II, e arts. 130, 131, 141 e 145, penalidade de suspensão, em decorrência de Processo Administrativo Disciplinar – PAD, não convertida em multa;

h) art. 147, *caput*, afastamento do exercício do cargo por medida cautelar;

e

i) art. 229, *caput*, afastamento por motivo de prisão;

~~II - faltas injustificadas; e~~ (Alterado pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107)

II - durante o afastamento:

a) para servir em organismo internacional do qual a República Federativa do Brasil seja parte, conforme art. 96 da mesma Lei; e

b) para participação em curso de formação.

III - cessão e requisição de servidor para exercício em outro órgão ou entidade, seja no âmbito dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios, ressalvado o disposto no art. 12, *caput*, inciso II.

Art. 12. O estágio probatório não poderá ser suspenso nas hipóteses previstas: (Revogado pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107)

~~I - na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:~~

~~a) art. 20, § 3º, exercício de cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão da carreira da pessoa ocupante de cargo público efetivo; e~~

~~b) art. 102, caput, inciso VIII, alínea "a", licença à:~~

~~1. gestante;~~

~~2. paternidade; e~~

~~3. adotante; e~~

~~II - na Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995, art. 2º, requisição.~~

Art. 13. Aos servidores em estágio probatório é vedada a concessão de:

I - licença para:

a) capacitação;

b) tratar de interesses particulares; e

c) desempenho de mandato classista; e

II - afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*.

Art. 14. 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.

§ 1º O servidor requisitado com fundamento no art. 2º da Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995, não terá seu estágio probatório suspenso enquanto durar a requisição.

~~§ 2º A avaliação de desempenho do servidor requisitado será realizada pelo órgão requisitante, observando as disposições desta Instrução Normativa.~~ (Alterado pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107)

§ 2º A avaliação de desempenho do servidor requisitado ou em exercício descentralizado será realizada e homologada pelo órgão ou entidade de exercício, observadas as disposições desta Instrução Normativa.

CAPÍTULO III

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 15. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho do estágio probatório – CAED será instituída no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da publicação desta Instrução Normativa e formalizada por meio de portaria expedida, observada a unidade de abrangência da lotação do servidor avaliado, pelas seguintes autoridades:

- I - Superintendente Regional; e
- II - Diretor de Gestão de Pessoas.

§ 1º A CAED será composta por no mínimo 3 (três) membros estáveis, titulares e respectivos suplentes, sempre em número ímpar, a saber:

- I - 1 (um) representante da unidade de Gestão de Pessoas que a presidirá; e
- II - o mínimo de 2 (dois) representante da Carreira do Seguro Social.

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

§ 3º O mandato dos membros da comissão terá duração de 2 (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, um dos membros de que trata o inciso II do § 1º 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 inciso II do § 1º.

§ 6º Não poderão integrar a CAED:

- I - a chefia imediata do servidor ou seu substituto, avaliadores do servidor;
- II - os pares integrantes da equipe de trabalho, avaliadores do servidor, quando houver; e
- III - os servidores que respondam a processo administrativo disciplinar ou que estejam cumprindo penalidades dele provenientes.

§ 7º Às autoridades previstas no *caput* cabe zelar pela manutenção dos membros e pela continuidade das atividades da comissão.

CAPÍTULO IV

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 16. Ao Diretor de Gestão de Pessoas, no âmbito da Administração Central, e ao Superintendente Regional, no âmbito das unidades de sua abrangência, compete:

- I - homologar o estágio probatório do servidor;
- II - garantir:
 - a) os recursos e as ferramentas necessários ao desempenho das funções dos servidores; e
 - b) a transparência de todo o processo; e
- III - zelar pelo cumprimento das regras estabelecidas para a avaliação.

Art. 17. Às unidades de gestão de pessoas compete:

- I - desenvolver programas de acolhimento e integração do servidor, que contemplem, no mínimo, a apresentação e o funcionamento do órgão ou da entidade e de suas competências específicas; e
- II - orientar às chefias imediatas sobre:
 - a) como fazer uma gestão de equipes humanizada, realizar o acolhimento do servidor, integrar o servidor à equipe, realizar o levantamento das necessidades de desenvolvimento, assim como realizar as avaliações de desempenho; e
 - b) a obrigatoriedade da participação do servidor em estágio probatório no Programa de Desenvolvimento Inicial - PDI, e monitorar a sua participação;
- III - promover o desenvolvimento do servidor nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação do órgão ou da entidade;
- IV - manter os registros atualizados sobre o processo de avaliação;
- V - avaliar a necessidade de realocação interna do servidor, nos termos do art. 9º, *caput*, inciso II, de modo a adequar o perfil às atividades laborais e à unidade de lotação;
- VI - indicar servidores ocupantes de cargos públicos efetivos para compor a comissão de avaliação especial de desempenho; e
- VII - fornecer ao servidor o acesso aos recursos e às ferramentas solicitadas pela sua chefia imediata, que o ajude a desempenhar as suas funções.

§ 1º A unidade de gestão de pessoas deverá informar o fluxo, os prazos e as regras da avaliação a todos os atores envolvidos durante cada ciclo avaliativo.

§ 2º As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades deverão registrar a motivação da reprovação do servidor em estágio probatório na solução informatizada de que trata o art. 37.

Art. 18. À chefia imediata do servidor compete:

- I - promover o acolhimento e a integração do servidor;
- II - estabelecer de forma clara e objetiva o alinhamento das atividades, das entregas e dos resultados individuais esperados do servidor;
- III - monitorar regularmente o desempenho do servidor 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 e incentivar a sua participação em ações de desenvolvimento;
- V - participar de forma ativa de cada ciclo avaliativo do servidor, envolvendo-se em todas as etapas do processo;
- VI - observar os prazos dos ciclos avaliativos e dos pedidos de reconsideração;
- VII - conduzir o processo de avaliação de forma objetiva, imparcial e inclusiva, baseando-se nos fatores previamente estabelecidos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e em legislação específica, se for o caso;
- VIII - pactuar:
 - a) conjuntamente com os integrantes da equipe de trabalho quais pares realizarão a avaliação de desempenho em cada ciclo avaliativo, quando houver a avaliação de pares; e
 - b) com o servidor a participação no PDI;
- IX - acompanhar periodicamente o cumprimento da carga horária mínima do PDI a ser realizada pelo servidor em estágio probatório; e
- X - providenciar ao servidor o acesso aos recursos e às ferramentas que o ajude a desempenhar as suas funções, inclusive garantindo a acessibilidade.

Art. 19. Aos pares integrantes da equipe de trabalho designados para avaliar o servidor compete:

- I - acolher e integrar o servidor, acompanhar o seu desempenho e cooperar para o seu desenvolvimento em serviço;
- II - observar os prazos dos ciclos avaliativos e dos pedidos de reconsideração;
e
- III - conduzir o processo de avaliação de forma objetiva, imparcial e inclusiva, baseando-se nos fatores previamente estabelecidos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e em legislação específica, se for o caso.

Art. 20. Ao servidor em estágio probatório compete:

- I - desempenhar suas atribuições com ética, integridade, eficiência, iniciativa, compromisso e responsabilidade;
- II - dialogar com a chefia imediata sobre eventuais necessidades, especialmente aquelas relacionadas às condições de trabalho e aos recursos de acessibilidade para servidores com deficiência;

III - conhecer e cumprir as normas, os procedimentos e os regulamentos internos do órgão ou da entidade e da unidade onde irá atuar;

IV - cadastrar e manter atualizado o seu currículo na aba Currículo e Oportunidades da Plataforma SOU.GOV;

V - buscar desenvolver as competências necessárias à consecução da excelência na atuação do seu órgão ou da sua entidade;

VI - participar:

a) do PDI de que trata o art. 9º do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025; e

b) de forma ativa em cada ciclo avaliativo, envolvendo-se em todas as etapas do processo;

VII - observar os prazos dos ciclos avaliativos, dos pedidos de reconsideração e de recurso;

VIII - dar ciência dos resultados das avaliações;

IX - pactuar com a sua chefia imediata momentos de retorno contínuo sobre o seu desempenho, inclusive com a indicação de necessidades de desenvolvimento; e

X - demonstrar abertura ao retorno recebido durante os ciclos avaliativos, utilizando as orientações fornecidas como oportunidades de melhoria e desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 21. À CAED compete:

I - acompanhar a conformidade do processo de avaliação;

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

III - zelar pelo cumprimento dos prazos;

IV - realizar a avaliação especial de desempenho, ao final do 3º ciclo avaliativo, mediante análise e consolidação do resultado dos ciclos avaliativos;

V - solicitar formalmente, pareceres, orientações e atuação técnica especializada e documentos às diversas unidades do INSS, bem como ouvir os avaliadores e servidores em estágio probatório para esclarecimentos com relação às avaliações realizadas e aos recursos interpostos, quando julgar necessário; e

VI - propor medidas a fim de sanar irregularidades ou contribuir para a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 22. As competências definidas nos arts. 16 a 21 devem ser exercidas de forma a garantir a acessibilidade, a inclusão, a diversidade e a equidade.

CAPÍTULO V

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 23. O servidor avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração à chefia imediata e aos pares avaliadores em relação às avaliações de cada ciclo caso discorde do resultado da sua avaliação, considerando-se como concordância tácita a falta de manifestação dentro do prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da data da ciência da avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração deverá ser:

I - acompanhado das razões e das justificativas relativas a cada fator avaliativo objeto de contestação e dos eventuais documentos comprobatórios; e

II - decidido no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data de recebimento do pedido e, na hipótese de acolhimento, total ou parcial, a nova nota atribuída ao servidor não poderá ser inferior à pontuação inicialmente atribuída, dando-se ciência do resultado ao recorrente.

§ 2º A avaliação do pedido de reconsideração deverá ser feita pela autoridade imediatamente superior à chefia imediata na ausência desta ou do seu substituto.

§ 3º A chefia imediata realizará a avaliação do pedido de reconsideração na impossibilidade do par avaliar.

§ 4º O pedido de reconsideração interposto fora do prazo será indeferido.

Art. 24. O servidor poderá apresentar pedido de recurso à CAED, na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pedido de reconsideração, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data de ciência do resultado do pedido de reconsideração.

§ 1º O recurso será decidido pela CAED mediante parecer conclusivo com o resultado de sua análise, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data de seu recebimento, cuja decisão não caberá recurso.

§ 2º O parecer conclusivo será encaminhado à unidade de Gestão de Pessoas para registro e ciência do servidor.

§ 3º A CAED atribuirá nova nota ao servidor em relação à avaliação contestada, na hipótese de a comissão deferir, total ou parcialmente, o recurso, não podendo a nova nota ser inferior à pontuação inicialmente atribuída.

§ 4º A decisão dos pedidos de recurso será fundamentada e considerará a análise dos registros de acompanhamento do desempenho do servidor, dos resultados das avaliações de desempenho no estágio probatório, dos pedidos de reconsideração e das suas decisões, e das interposições de recursos.

§ 5º A CAED poderá solicitar esclarecimentos sobre as informações constantes dos autos à chefia imediata, ao próprio servidor e a outros integrantes da equipe durante o período destinado ao julgamento do recurso.

§ 6º O recurso interposto fora do prazo será indeferido.

Art. 25. 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.

Parágrafo único. A ciência de que trata o *caput*: [\(Incluído pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107\)](#)

I - deverá ocorrer no prazo de até sete dias contados da disponibilização do resultado; e

II - será considerada automaticamente realizada na data do término do prazo de que trata o inciso I, caso o servidor não se manifeste.

CAPÍTULO VI

DA HOMOLOGAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO, DA ESTABILIDADE E DA RECONDUÇÃO

Art. 26. O resultado final da avaliação de desempenho no cargo do servidor em estágio probatório dar-se-á pela média aritmética da pontuação obtida nos ciclos avaliativos e será indicado na avaliação especial de desempenho a ser realizada pela CAED, ao final do terceiro ciclo, a qual será submetida à autoridade competente.

§ 1º O número fracionado resultante da média aritmética das notas de que trata o *caput* deverá ser arredondado para mais.

§ 2º Os conceitos descritos no Anexo II serão atribuídos a cada ciclo avaliativo e à avaliação especial de desempenho, de acordo com as respectivas notas, para fins de homologação do estágio probatório.

§ 3º Será considerado aprovado no estágio probatório o servidor que obtiver:

I - nota final consolidada igual ou superior a 80 (oitenta) pontos; e

II - o certificado de conclusão do PDI.

§ 4º A CAED poderá solicitar esclarecimentos à chefia imediata do servidor em estágio probatório, ao próprio servidor e aos seus pares para fins de aplicação do disposto no *caput*.

Art. 27. A CAED:

I - submeterá o resultado da avaliação especial de desempenho à autoridade competente do órgão ou da entidade para homologação, quando encerrado o terceiro ciclo avaliativo, nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, art. 20, § 1º; e

II - deverá apresentar manifestação no prazo de 10 (dez) dias, a ser encaminhada às autoridades de que trata o art. 28, na hipótese de ocorrer fato novo que possa impactar no resultado final da avaliação especial de desempenho do servidor nos 4 (quatro) meses finais do estágio probatório.

Art. 28. A homologação do resultado final dar-se-á por meio de portaria:

I - a ser publicada no Diário Oficial da União;

II - no prazo de até 20 (vinte) dias contados do término do período de cumprimento do estágio probatório;

III - com indicação dos aprovados ou reprovados no estágio probatório, conforme modelo constante do Anexo VI; e

IV - observada a abrangência da lotação do servidor, expedida pelas seguintes autoridades, conforme o caso:

a) Superintendente Regional; ou

b) Diretor de Gestão de Pessoas.

§ 1º O estágio probatório não será homologado até que o servidor conclua o PDI de que trata o art. 31.

§ 2º Na hipótese do servidor ter atingido o conceito excepcional no resultado final da avaliação especial de desempenho, o referido conceito constará em destaque na publicação da homologação de que trata o *caput*, para fins de reconhecimento e valorização.

§ 3º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado e, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, nos termos do art. 29 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 29. O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá a estabilidade após 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo público, sendo requisito sua aprovação no estágio probatório.

§ 1º O aproveitamento do tempo de serviço público exercido em outro cargo é vedado, mesmo que possua a mesma nomenclatura, em quaisquer dos Poderes ou entes federativos, para fins de cumprimento do estágio probatório.

§ 2º Após a homologação da avaliação de desempenho no estágio probatório, caberá às mesmas autoridades relacionadas no art. 28, inciso IV, publicar, no Diário Oficial da União, portaria de:

I - exoneração, em caso de reprovação; ou

II - concessão de estabilidade do servidor no cargo público para o qual foi nomeado, em caso de aprovação e quando implementados os 3 (três) anos de efetivo exercício no respectivo cargo.

Art. 30. O servidor estável será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado nas seguintes situações:

I - inabilitação ou desistência do estágio probatório relativo a outro cargo efetivo; ou

II - reintegração do anterior ocupante do cargo efetivo.

Parágrafo único. Nos termos do *caput*, ao servidor estável que for considerado reprovado, ou que desista do estágio probatório, caberá protocolar requerimento no seu órgão de origem, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data de publicação de sua exoneração.

CAPÍTULO VII

DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL

Art. 31. O PDI, de que trata o art. 17, *caput*, inciso II, alínea "b", será disponibilizado pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública - Enap, que estabelecerá regulamento contendo, no mínimo:

I - regras para matrícula;

II - critérios para o aproveitamento do curso de formação específico da carreira ou do cargo e para aprovação;

III - carga horária total; e

IV - modalidade de ensino.

§ 1º A inscrição, a participação e a solicitação de aproveitamento no PDI são de responsabilidade do servidor em estágio probatório.

§ 2º O servidor deverá:

I - realizar, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da carga horária total do PDI, até o final do primeiro ciclo avaliativo; e

II - apresentar justificativa devidamente fundamentada na hipótese da não conclusão da carga horária prevista no inciso I do § 2º.

§ 3º A chefia imediata do servidor deverá levar em consideração a justificativa apresentada da não conclusão da carga horária prevista no inciso I do § 2º ao atribuir as notas relativas aos fatores responsabilidade e disciplina na avaliação do primeiro ciclo.

§ 4º O servidor terá que:

I - realizar a carga horária remanescente do PDI até o final do segundo ciclo avaliativo e, caso não conclua, deverá firmar termo de compromisso, com justificativa devidamente fundamentada, para conclusão, conforme o Anexo III em, no máximo, 90 (noventa) dias após o final do segundo ciclo, contados a partir da reabertura do acesso do servidor ao PDI; e

II - apresentar o termo de que trata inciso I, com a anuência prévia da chefia imediata, à CAED, no prazo de 10 (dez) dias contados do término do segundo ciclo.

§ 5º A chefia imediata deverá considerar a justificativa apresentada pelo servidor ao atribuir as notas relativas aos fatores responsabilidade e disciplina na avaliação do segundo ciclo, para fins do disposto no § 4º.

§ 6º A CAED deverá, no prazo de 10 (dez) dias do recebimento do termo de compromisso firmado pelo servidor, informar à unidade de gestão de pessoas da concessão do novo prazo para conclusão.

§ 7º A unidade de gestão de pessoas deverá acostar o referido termo de compromisso ao assentamento funcional do servidor e solicitar à Enap a reabertura do acesso do servidor ao PDI.

§ 8º O certificado do PDI terá validade de 5 (cinco) anos para fins de aproveitamento no estágio probatório em outros cargos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 9º A Enap fornecerá ao servidor, aos órgãos e às entidades de exercício do servidor bem como ao órgão central do Sipec ou às unidades de gestão de pessoas:

I - informações sobre a participação do servidor em estágio probatório no PDI;
e

II - certificado de conclusão aos servidores que realizarem o PDI.

§ 10. O servidor que esteja realizando o PDI e desista de ocupar o cargo ao qual cumpre estágio probatório poderá:

I - continuar a realizar o programa, ao retornar ao cargo anteriormente ocupado, observado o prazo previsto no regulamento de que trata o *caput*; e

II - aproveitar as disciplinas já cursadas no programa ao assumir outro cargo, conforme dispuser o regulamento previsto no *caput*.

Art. 32. A chefia imediata deverá liberar o servidor em estágio probatório para a realização do PDI durante a jornada de trabalho, considerando como ação de desenvolvimento em serviço, respeitadas as necessidades do trabalho.

Art. 33. O servidor em estágio probatório que se encontre nas hipóteses constantes no art. 12, *caput*, inciso I, alínea "b", e não conclua o PDI ao final do segundo ciclo avaliativo, deverá fazê-lo em no máximo 90 (noventa) dias contados da data de encerramento da licença.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34. O servidor que tenha mudado de lotação em virtude de remoção em quaisquer das fases dos ciclos avaliativos, ou permanecido afastado de sua unidade de origem em razão de viagem no interesse do serviço, será avaliado pela chefia imediata e pelos pares, se houver, da unidade em que tenha permanecido por maior tempo, contado em dias, durante o ciclo.

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

Art. 35. O resultado final da avaliação de desempenho no cargo e a portaria de homologação do estágio probatório deverão integrar os assentamentos funcionais do servidor.

Art. 36. As disposições desta Instrução Normativa serão aplicadas aos servidores públicos nomeados para cargos de provimento efetivo no INSS cujas nomeações tenham ocorrido após 7 de fevereiro de 2025, em conformidade com o art. 24 do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025.

§ 1º O disposto no art. 14 será aplicado aos servidores em estágio probatório na data de publicação do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025.

§ 2º As avaliações de estágio probatório de servidores cujas nomeações tenham ocorrido até a data disposta no *caput* serão realizadas nos termos da Instrução Normativa PRES/INSS nº 149, de 12 de julho de 2023.

~~Art. 37. A avaliação de desempenho no estágio probatório será realizada obrigatória e exclusivamente por meio de solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho, para fins de racionalização de recursos financeiros e padronização de procedimentos, a ser implementada pelo órgão central do Sipec, até 25 de dezembro de 2025,~~

~~em conformidade com o disposto no art. 2º, caput, inciso II da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025.~~ (Alterado pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 210, de 7 de julho de 2026, publicada no DOU nº 127, 9 de julho de 2026. Seção 1, Páginas 106/107)

Art. 37. A avaliação de desempenho no estágio probatório será realizada obrigatória e exclusivamente por meio da solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho AvaliaGOV, instituída pela Instrução Normativa CGDEP/MGI nº 354, de 27 de agosto de 2025.

Art. 38. Os casos não previstos nesta Instrução Normativa serão analisados e decididos pelo Diretor de Gestão de Pessoas.

Art. 39. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

GILBERTO WALLER JUNIOR
Presidente