

Perguntas Frequentes

Decreto 12.374/2025 - Estágio Probatório

1. Poderiam disponibilizar o link da gravação da live do Decreto que ocorreu no dia 13/02/2025?

Tivemos um problema na gravação da live e, por isso, iremos gravar novamente um vídeo e enviar para vocês em breve.

2. O que é o 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.

3. Por que o estágio probatório é importante?

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.

4. 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.

5. 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.

6. Qual é a 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 e no [Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025](#).

7. Quais são os critérios avaliados no estágio probatório?

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

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

Além desses, algumas carreiras podem incluir critérios complementares, conforme legislação específica.

8. Para quem se aplica esse 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 — Sippec, que deverão observar os critérios e procedimentos para a avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório.

9. 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 aplicam-se aos servidores públicos nomeados para cargos de provimento efetivo cujas nomeações ocorram **após** a data de sua publicação.

10. 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.

11. Quais são as novidades desse 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.

12. Haverá alguma ferramenta gerencial para acompanhamento da avaliação de desempenho para fins de estágio probatório?

Uma solução digital está sendo planejada e desenvolvida para refletir os critérios e as regras previstas tanto no Decreto nº 12.374/2025 quanto na instrução normativa a ser publicada por este órgão central. 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.

13. 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.

14. 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**.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

19. Até quando devo concluir o PDI?

Os servidores em estágio probatório deverão concluir o Programa até o final do segundo ciclo avaliativo, ou seja, até o término do segundo ano que entrou em exercício e não ao término do período do estágio probatório.

20. Poderá ser feito o aproveitamento de cursos de iniciação ao serviço público oferecidos pela instituição do servidor que apresentam temáticas semelhantes às dispostas no decreto?

O parágrafo único do art. 10 do Decreto nº 12.374/2025 prevê apenas o aproveitamento de disciplinas. A instrução normativa a ser editada por este órgão central trará maior detalhamento.

21. 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.

22. 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.

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

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. Resolução interna do órgão poderá acrescentar critérios para a avaliação pelos pares?

A instrução normativa que está sendo elaborada pelo órgão central já está prevendo a maioria dos procedimentos operacionais, como o número máximo de avaliadores e a composição dos pares.

27. 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 do Programa de Desenvolvimento Inicial.

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

28. 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.

29. 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;
- 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.

30. 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 as avaliações de desempenho de forma sistemática;
- desenvolver programas de acolhimento e integração do servidor em estágio probatório;
- identificar as necessidades de desenvolvimento;
- promover o desenvolvimento dos servidores nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e entidades; e
- manter os registros atualizados sobre o processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório.

31. 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.

32. Considerando o prazo de 60 dias para adequar os normativos, contados da data de publicação do decreto, como adequá-los sem conhecer as orientações que ainda serão estabelecidas por ato a ser editado pelo Órgão Central do Sipec?

Este órgão central do Sipec está em fase final de elaboração da Instrução Normativa que tratará das normas complementares sobre os critérios e os procedimentos a serem observados pelos órgãos e entidades para avaliação de desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo durante o estágio probatório, e disporá sobre a implementação de solução digital gerenciadora do processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório. Para fins de solução de continuidade sugere-se que os órgãos e entidades iniciem as tratativas internas para a elaboração de suas normas e aguarde até que a Instrução Normativa seja publicada.

33. 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.

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. 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.

38. 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?

Essa questão será tratada na instrução normativa que está em fase final de elaboração.

39. 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](#).

40. 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.

41. 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.

42. 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.

43. 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.

44. 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.