

# Guia

de orientações para os  
pares avaliadores do  
servidor em estágio  
probatório na administração  
pública federal

2025

MINISTÉRIO DA  
GESTÃO E DA INOVAÇÃO  
EM SERVIÇOS PÚBLICOS



# **Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos**

## **Secretaria de Gestão de Pessoas**

### **Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas**

#### **Coordenação-Geral de Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas**

## **Equipe responsável**

Andrea Maria Rampani

Bárbara Cunha de Carvalho

Carolina Diniz Ventin

Priscila de Figueiredo Aquino Cardoso

Priscila de Oliveira

Silmara Ribeiro dos Santos

## **Projeto gráfico**

Priscila de Oliveira

Vitor Costa Marques

Wesley Souza Silva

## **Aos pares avaliadores,**

O estágio probatório marca o começo de uma etapa crucial na trajetória de cada novo(a) servidor(a). Neste momento, seu papel se torna ainda mais relevante, pois você é um ator importante nesse processo.

Como par avaliador, seu papel é essencial para criar um ambiente de trabalho acolhedor e que favoreça a integração da equipe. Além disso, é fundamental sua atuação para impulsionar o desenvolvimento dos(as) servidores(as) em estágio probatório e para que eles(as) compreendam e internalizem os valores, as normas e os objetivos do órgão ou entidade, desenvolvendo profissionais comprometidos com a excelência.

Desse modo, este guia foi elaborado para fortalecer sua atuação no apoio ao acompanhamento do servidor durante o estágio probatório.

Ao unirmos nossas experiências e conhecimentos, podemos contribuir para o desenvolvimento de profissionais qualificados, íntegros e dedicados, que impulsionarão a eficiência e a excelência da administração pública federal.



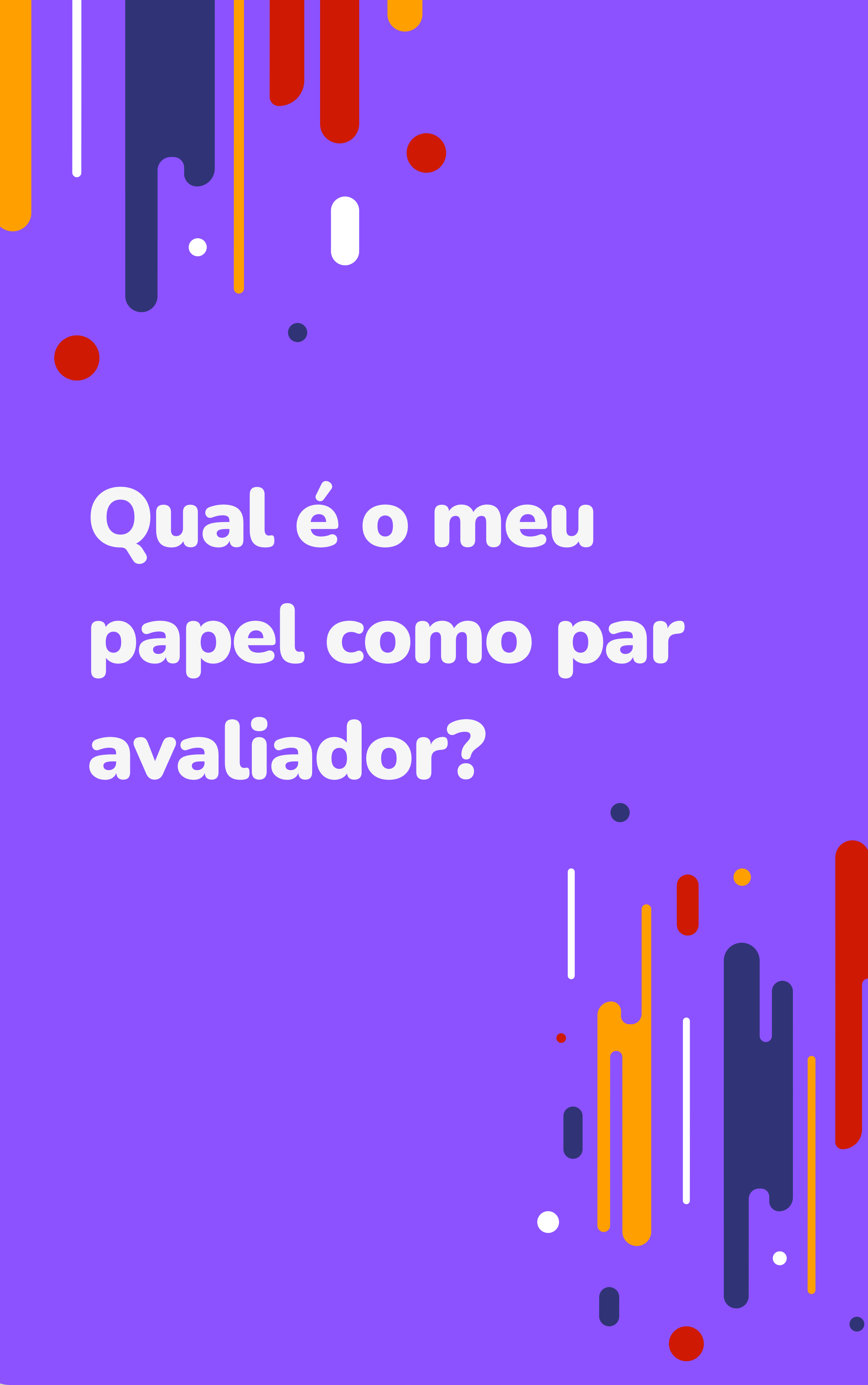
# Estágio Probatório

Para que o serviço público cumpra sua missão com eficácia de gerar valor público, é fundamental contar com profissionais qualificados e comprometidos. Nesse sentido, o estágio probatório constitui uma etapa essencial, destinada a assegurar que os(as) servidores(as) públicos efetivos estejam plenamente preparados para desempenhar suas funções com excelência, em consonância com os princípios, objetivos e competências da administração pública federal.

Durante os 36 meses de atuação, os(as) servidores(as) passam por esse processo, que avalia sua adaptação ao cargo, desempenho e capacidade de contribuir para o alcance dos resultados institucionais. Essa fase desempenha um papel estratégico na profissionalização do serviço público, garantindo que os profissionais estejam aptos a atender, com qualidade e eficiência, às demandas da sociedade.

Previsto no artigo 41 da Constituição Federal, nos artigos 20 e 21 da Lei nº 8.112/1990 e regulamentado pela Emenda Constitucional nº 19/1998, o estágio probatório é um requisito obrigatório para a obtenção da estabilidade no serviço público. No entanto, mais do que uma exigência legal, ele representa uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional. Ao longo desses três anos, os(as) servidores(as) têm a chance de fortalecer competências, aprimorar habilidades técnicas e comportamentais e integrar-se à cultura organizacional.

Dessa forma, o estágio probatório não apenas valida a aptidão do(a) servidor(a) para o cargo, mas também impulsiona seu desenvolvimento, contribuindo para a modernização e a eficiência da gestão pública.

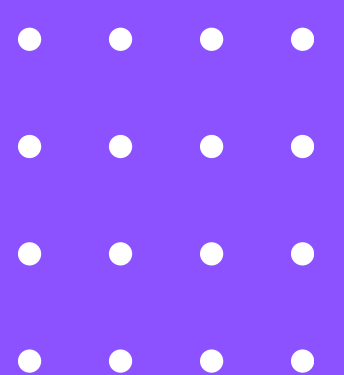


Qual é o meu  
papel como par  
avaliador?

## O papel do par avaliador consiste em:

- **Acolher e integrar o servidor:** desde o início, sua participação é essencial para que o(a) servidor(a) se sinta parte da equipe. Apresente o ambiente de trabalho, compartilhe boas práticas e ajude na adaptação à cultura organizacional.
- **Acompanhar o desempenho:** observe a atuação do(a) servidor(a) no dia a dia, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria. Seu olhar atento contribui para uma avaliação mais justa e fundamentada.
- **Cooperar para o desenvolvimento:** incentive o aprendizado contínuo e a troca de experiências. Apoie o servidor no aprimoramento de suas competências, promovendo um ambiente de crescimento profissional.
- **Garantir uma avaliação objetiva, imparcial e inclusiva:** conduza a avaliação com base nos critérios estabelecidos na legislação, sem influências subjetivas. Considere aspectos de acessibilidade, inclusão, diversidade e equidade, garantindo que todos tenham oportunidades justas de demonstrar seu desempenho.

Como avaliar o  
desempenho do  
servidor para fins de  
estágio probatório?





## Avaliação de Desempenho para fins de Estágio Probatório

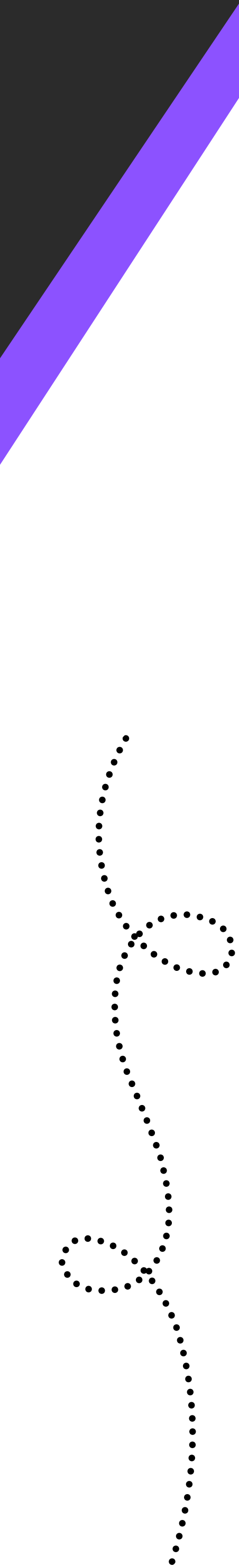
Caso você seja parte da equipe de pares avaliadores do(a) servidor(a) em estágio probatório, você deve **ser estável** no cargo e precisa ter mais de **seis meses** de atuação na mesma equipe do(a) servidor(a) avaliado(a).

Sendo assim, como par avaliador, você realizará avaliações do(a) servidor(a) em estágio probatório, respectivamente, após **12, 24 e 32** meses, contados da data de início do efetivo exercício no cargo.

Para isso, é essencial que você entenda qual é o seu papel nesse processo e, como par avaliador, pode contribuir bastante para o desempenho e o desenvolvimento do(a) servidor(a) em estágio probatório.

Converse com o(a) servidor(a) que será avaliado(a) por você e com a sua respectiva chefia para o esclarecimento de dúvidas e alinhamentos necessários.

Essa abordagem assegura que todos tenham um entendimento comum sobre o processo avaliativo, promove a transparência e fortalece a confiança, garantindo uma avaliação justa e eficaz.



**Para que o processo avaliativo cumpra seu objetivo e produza resultados concretos, a avaliação de desempenho deve ser conduzida de forma objetiva, justa, imparcial e inclusiva. Para isso, considere:**

Os descritores de cada fator, previamente definidos;

Utilizar dados e evidências concretas para a avaliação;

Registrar observações e *feedbacks* ao longo do período avaliativo;

Evitar julgamentos baseados em opiniões subjetivas ou pessoais; e

Levar em conta as especificidades da pessoa avaliada e suas condições de trabalho, garantindo que ninguém seja prejudicado por fatores alheios ao desempenho.

## Fatores avaliativos

Os fatores avaliativos são os critérios previamente estabelecidos que servem de base para a análise do desempenho no processo de avaliação. Eles permitem uma avaliação estruturada e objetiva, considerando as atividades desempenhadas, as especificidades do servidor e o contexto de trabalho. Cada fator é detalhado por meio de descritores, que orientam a observação e a atribuição de conceitos, garantindo maior objetividade na avaliação. Deste modo, ao realizar a avaliação, considere os seguintes fatores:

**Produtividade:** capacidade de direcionar o esforço para atingir os resultados esperados, gerenciando o tempo para otimizar processos e entregar resultados, observando o binômio qualidade e prazos estabelecidos.

**Capacidade de iniciativa:** independência e autonomia de atuação, dentro dos limites das atribuições do cargo, apresentando sugestões que possam melhorar os processos de trabalho, habilidade na tomada de decisões, facilidade na resolução de problemas e de situações excepcionais que possam representar obstáculos ao bom andamento do serviço.

**Responsabilidade:** comprometimento em observar os deveres, a legislação os preceitos morais e éticos, e a utilização racional dos recursos públicos garantindo a entrega de valor público.

**Disciplina:** observância e cumprimento das normas, regulamentos e procedimentos estabelecidos pelo órgão ou entidade e pelo superior hierárquico.

**Assiduidade:** constância e pontualidade no cumprimento do plano de trabalho pactuado ou ainda no cumprimento regular da jornada de trabalho estabelecida para o cargo, quando aplicável.

Adicionalmente a estes fatores, outros poderão ser considerados, na hipótese de a legislação específica do cargo ou carreira do servidor assim estabelecer.

# Atenção!

Conheça todos os critérios e prazos que devem ser observados na sua avaliação! Isso é fundamental para uma avaliação adequada do(a) servidor(a).

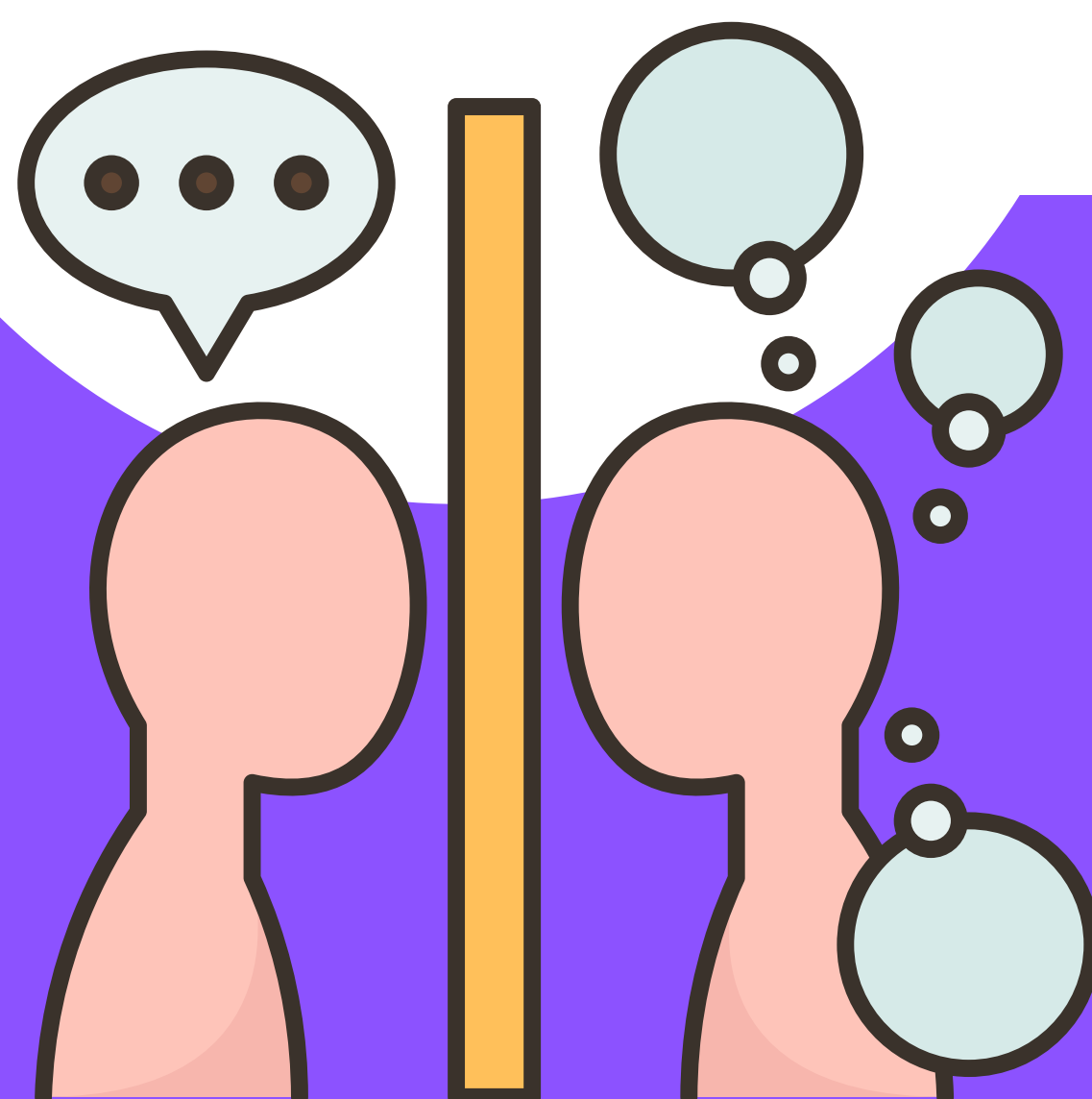
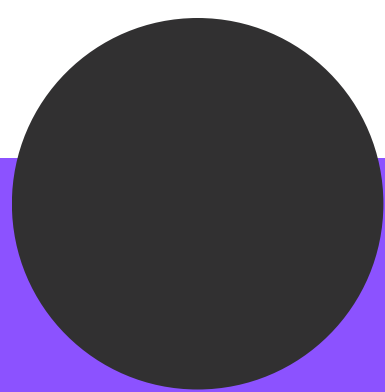
Sempre que necessário, dialogue e esclareça as suas dúvidas com o servidor avaliado, com a chefia imediata e os outros pares que estarão junto com você nesse processo.



Acompanhe o desempenho do servidor em estágio probatório!

Sua atuação na avaliação de desempenho contribui para um processo mais justo e abrangente, fornecendo uma perspectiva complementar às avaliações realizadas pela chefia imediata. Você possui conhecimento próximo sobre a interação profissional, habilidades interpessoais e a contribuição do avaliado para o ambiente de trabalho.

Essas trocas são fundamentais para ajudar o servidor a identificar áreas de melhoria, destacar seus pontos fortes e garantir sua contribuição efetiva para os objetivos do órgão ou entidade.



# Desenvolvimento Contínuo



# Programa de Desenvolvimento Inicial

Os(as) novos(as) servidores(as) participarão do Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI), uma iniciativa voltada à preparação de servidores e servidoras recém-ingressos no serviço público federal. O PDI tem três objetivos principais:

- 01 Promover o ethos público:** ajudar o(a) servidor(a) a fortalecer os valores e princípios da Administração Pública Federal, como ética, transparência e compromisso com o interesse público.
- 02 Ampliar o conhecimento:** oferecer ao(à) servidor(a) informações sobre a estrutura do Estado, políticas públicas e seu papel no desenvolvimento nacional.
- 03 Facilitar a adaptação:** apoiar o(a) servidor(a) na integração ao ambiente organizacional, incentivando uma atuação ética, colaborativa e estratégica.

# Desenvolvimento em serviço

Nessa trajetória de desenvolvimento, como par avaliador, seu papel é incentivar e apoiar o(a) servidor(a), auxiliando-o(a) na preparação para os desafios da administração pública com mais confiança e conhecimento. Para isso:

- **Demonstre como os aprendizados podem ser aplicados na rotina de trabalho;**
- **Apresente exemplos concretos de situações em que esse conhecimento faz a diferença;**
- **Estimule o diálogo e o trabalho em equipe, pois a troca de experiências com os colegas enriquece a compreensão e facilita a aplicação prática do conteúdo.**



# O desenvolvimento não para com o PDI!

Dialogue com o(a) servidor(a) sobre suas necessidades de desenvolvimento, ajudando-o(a) a entregar resultados com excelência. Esse alinhamento é um dos pilares da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), que busca fortalecer a capacitação e o crescimento contínuo dos(as) servidores(as), garantindo um serviço público mais eficiente e alinhado às demandas da sociedade. Ao promover esse diálogo, você contribui para o desenvolvimento profissional do servidor e para a melhoria dos resultados institucionais.

**Além disso, compartilhe seu conhecimento, ofereça apoio em projetos e atividades, e incentive o desenvolvimento de novas competências.**



# Importante!

Como par avaliador, você pode contribuir para a criação de um ambiente de trabalho que promova acessibilidade, inclusão, diversidade e equidade. Isso implica reconhecer e respeitar as diferentes realidades dos servidores, apoiando-os no acesso a oportunidades de crescimento e desenvolvimento, independentemente de suas características pessoais ou contextos.

Ao fomentar um ambiente que valorize essas dimensões, você ajuda a garantir que todos os servidores tenham as condições necessárias para se desenvolverem plenamente e desempenharem seu trabalho de maneira eficaz e justa.

**Para apoiar você nessa jornada, recomendamos a participação em cursos voltados à promoção de um ambiente de trabalho mais justo e seguro. Confira algumas opções na modalidade EAD disponíveis na EV.G:**

### **Promoção e Defesa dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+**

Aborda sobre o reconhecimento, a valorização e o respeito à diversidade, compreendendo os principais desafios vivenciados por pessoas LGBTQIA.

[Clique aqui para acessar o curso.](#)

### **Diversidade e Inclusão: Uma Introdução**

Apresenta algumas contribuições sobre os estilos e técnicas de liderança para o atual contexto das organizações públicas. O conteúdo ressalta a importância da liderança no trabalho em equipe e na tomada de decisões.

[Clique aqui para acessar o curso.](#)

### **Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral**

Aborda elementos caracterizadores e as causas estruturantes do assédio moral e também sexual. Além disso, são apresentadas informações que contribuem para a prevenção e o combate ao assédio na Administração Pública.

[Clique aqui para acessar o curso.](#)

# Considerações finais

Lembre-se de que o estágio probatório é apenas o começo de uma trajetória no serviço público.

Como par avaliador, seu papel é fundamental para o desenvolvimento do(a) servidor(a) nessa jornada. Com o seu incentivo e apoio, o(a) servidor(a) poderá atuar com excelência e contribuir para a melhoria da administração pública federal.

Que você continue firme na sua jornada e que possa contribuir ainda mais para o serviço público nessa nova etapa!

# Para saber mais

Acesse a página do Estágio Probatório e a seção de Perguntas Frequentes (FAQ) nos links abaixo. Consulte também a página de Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas para recursos adicionais.

[Estágio Probatório](#)

[FAQ](#)

[Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas](#)



MINISTÉRIO DA  
GESTÃO E DA INOVAÇÃO  
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

