

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.

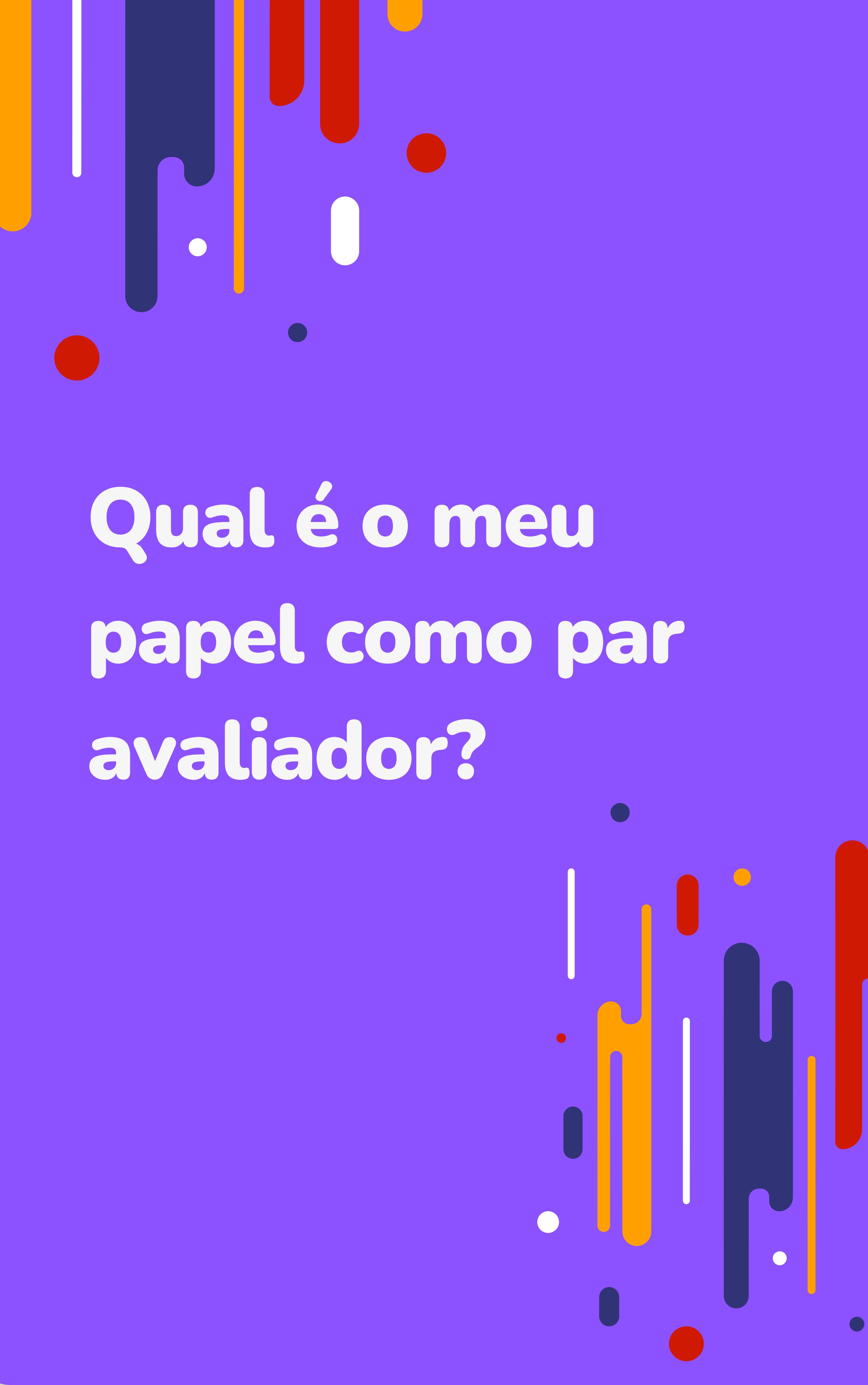
Estágio Probatório

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.

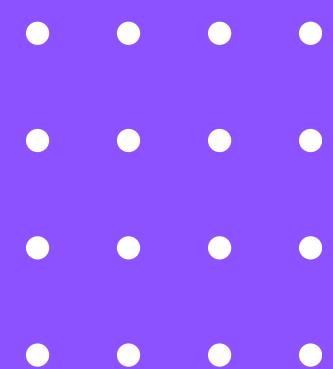
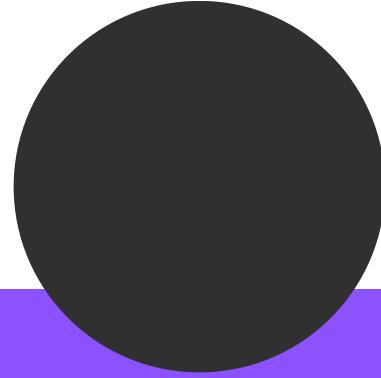


Qual é o meu
papel como par
avaliador?

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!

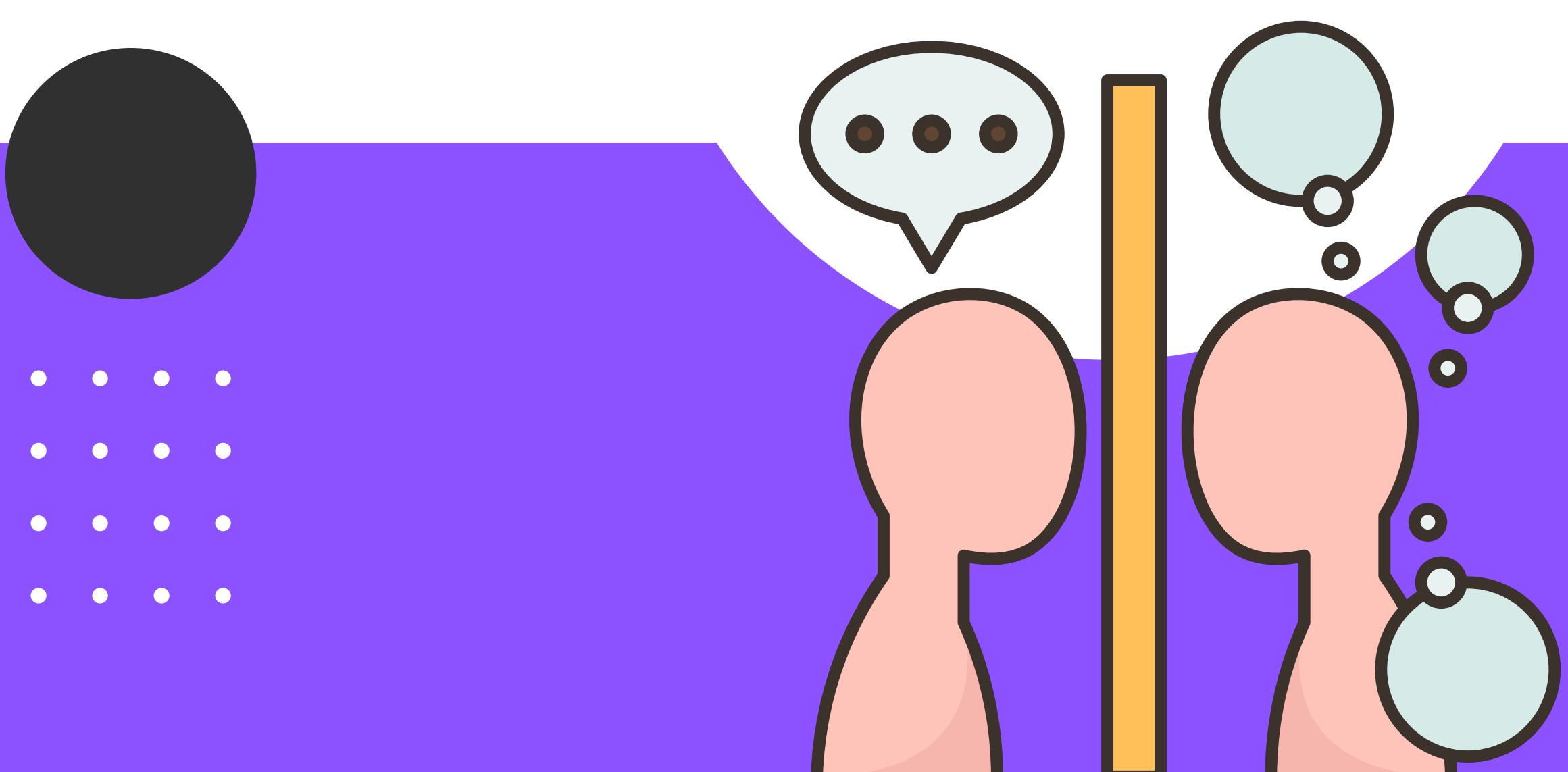
Conheça todos os critérios e prazos que devem ser observados na sua avaliação! Isso é fundamental para uma avaliação adequada do(a) servidor(a).

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.

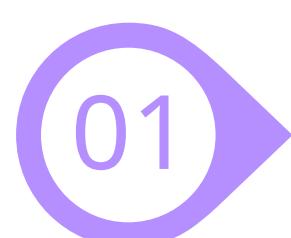
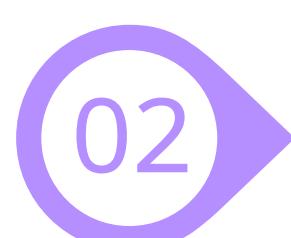


Desenvolvimento Contínuo



Programa de Desenvolvimento Inicial

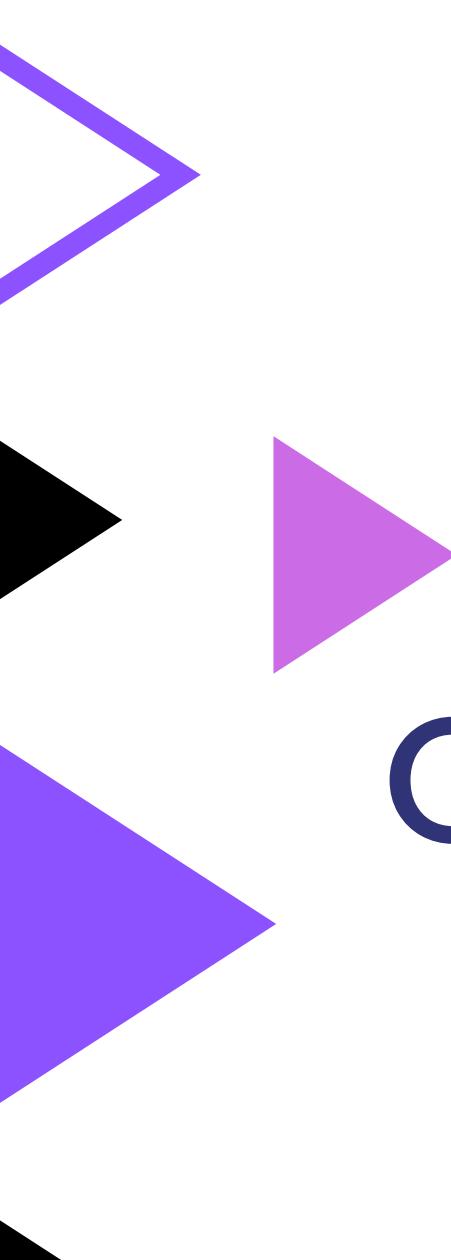
Os(as) novos(as) servidores(as) participarão do Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI), uma iniciativa voltada à preparação de servidores e servidoras recém-ingressos no serviço público federal. O PDI tem três objetivos principais:

-  **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.
-  **Ampliar o conhecimento:** oferecer ao(à) servidor(a) informações sobre a estrutura do Estado, políticas públicas e seu papel no desenvolvimento nacional.
-  **Facilitar a adaptação:** apoiar o(a) servidor(a) na integração ao ambiente organizacional, incentivando uma atuação ética, colaborativa e estratégica.

Desenvolvimento em serviço

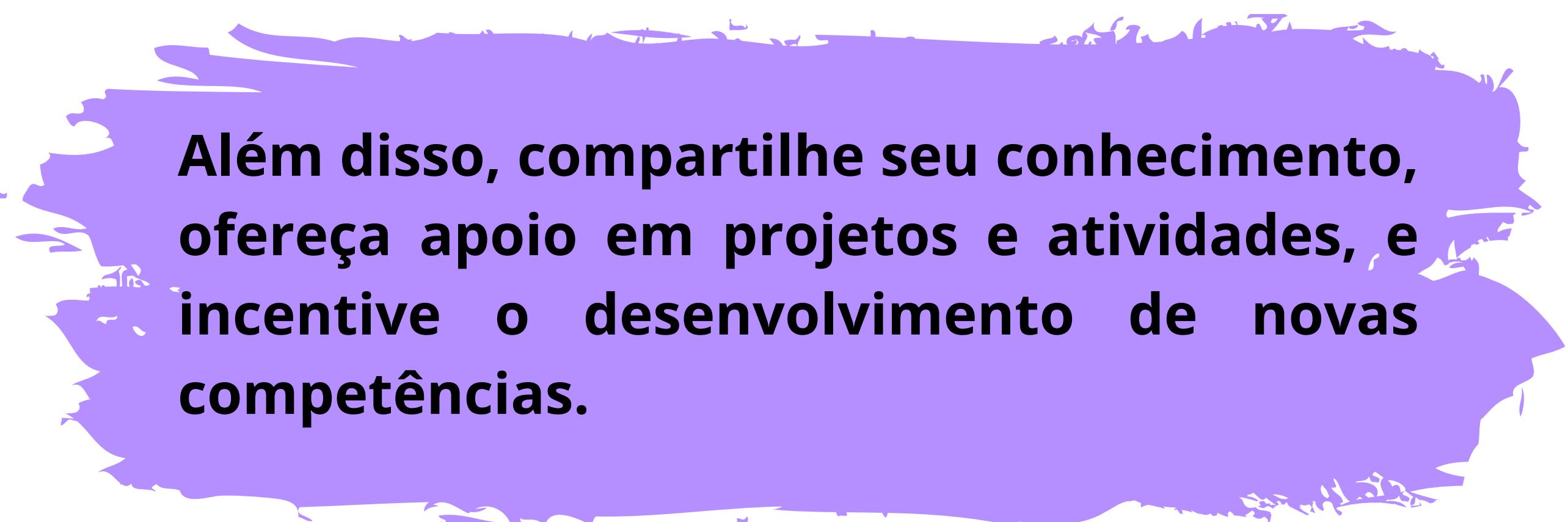
Nessa trajetória de desenvolvimento, como par avaliador, seu papel é incentivar e apoiar o(a) servidor(a), auxiliando-o(a) na preparação para os desafios da administração pública com mais confiança e conhecimento. Para isso:

- **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**

