

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 21/01/2026 | Edição: 14 | Seção: 1 | Página: 139

Órgão: Controladoria-Geral da União/Gabinete do Ministro

PORTARIA NORMATIVA CGU Nº 244, DE 19 DE JANEIRO DE 2026

Dispõe sobre os critérios e os procedimentos a serem observados pela Controladoria-Geral da União, para avaliação de desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo durante o estágio probatório previsto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990

O MINISTRO DE ESTADO DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 8º do Anexo I do Decreto nº 11.330, de 1º de janeiro de 2023, e tendo em vista o disposto no art. 41, § 4º, da Constituição Federal, no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no art. 4º, inciso VII, da Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, no art. 7º do Decreto nº 4.321, de 5 de agosto de 2002, no Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, na Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, e no Processo Administrativo nº 00190.102206/2025-40, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Portaria Normativa dispõe sobre os critérios e os procedimentos a serem observados pela Controladoria-Geral da União, para avaliação de desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo durante o estágio probatório previsto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

CAPÍTULO II

DO PERÍODO DE CUMPRIMENTO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 2º O servidor aprovado em **concurso** público e nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao estágio probatório por período de trinta e seis meses, contado da data de início do efetivo exercício no cargo.

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.

CAPÍTULO III

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 3º Compete ao Ministro de Estado da Controladoria-Geral da União:

I - homologar o estágio probatório do servidor, permitida a delegação ao Secretário-Executivo;

II - garantir os recursos e as ferramentas necessários ao desempenho das funções dos servidores em estágio probatório;

III - zelar pelo cumprimento das regras estabelecidas para a avaliação de desempenho para fins de estágio probatório; e

IV - garantir a transparência de todo o processo.

Art. 4º Compete à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Gestão Corporativa:

I - desenvolver programas de acolhimento e integração do servidor em estágio probatório, que contemplem, no mínimo, a apresentação e o funcionamento da Controladoria-Geral da União e de suas competências específicas;

II - orientar as chefias imediatas quanto a:

a) gestão humanizada de equipes;



- b) acolhimento do servidor em estágio probatório;
- c) integração do servidor em estágio probatório à equipe;
- d) obrigatoriedade da participação do servidor em estágio probatório no Programa de Desenvolvimento Inicial;
- e) levantamento de necessidades de desenvolvimento; e
- f) realização das avaliações de desempenho para fins de estágio probatório.

III - incentivar as chefias imediatas e oferecer condições para a participação em ações de desenvolvimento voltadas à liderança, à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho e de 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 aos objetivos institucionais, nos termos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal;

VI - promover o desenvolvimento do servidor em estágio probatório nas competências necessárias à excelência da atuação da Controladoria-Geral da União;

VII - manter atualizados os registros sobre o processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório;

VIII - avaliar a necessidade de realocação interna do servidor em estágio probatório, nos termos do art. 26, inciso II, desta Portaria Normativa, de modo a adequar o perfil às atividades laborais e à unidade de lotação;

IX - estabelecer procedimentos e critérios para a indicação de servidores efetivos para compor a comissão de avaliação especial de desempenho;

X - distribuir e divulgar os materiais elaborados pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal sobre estágio probatório; e

XI - fornecer ao servidor em estágio probatório acesso a recursos e a ferramentas, solicitadas pela sua chefia imediata, que auxiliem o desempenho de suas funções.

Parágrafo único. A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas deverá registrar, na solução digital de que trata o art. 39 desta Portaria Normativa, a motivação da reprovação do servidor em estágio probatório.

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, entregas e resultados individuais esperados do servidor em estágio probatório;

III - monitorar regularmente o desempenho do servidor em estágio probatório e fornecer retorno contínuo;

IV - indicar, no Plano de Desenvolvimento de Pessoas e em outro instrumento de planejamento, quando houver, as necessidades de desenvolvimento do servidor em estágio probatório e incentivar sua participação em ações de desenvolvimento;

V - participar de forma ativa de 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;

VII - conduzir o processo de avaliação de forma objetiva, imparcial e inclusiva, com base nos fatores estabelecidos no art. 9º desta Portaria Normativa;

VIII - pactuar, juntamente com o servidor em estágio probatório e com os integrantes da equipe de trabalho, os pares que realizarão a avaliação de desempenho em cada ciclo avaliativo, quando houver avaliação de pares;

IX - participar de ações de desenvolvimento voltadas ao exercício da liderança, à prevenção e ao 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 auxiliem no desempenho de suas funções, assegurando a acessibilidade.

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 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 Controladoria-Geral da União e da unidade de atuação;

IV - cadastrar e manter atualizado seu currículo no módulo Currículo e Oportunidades do aplicativo SouGov.br;

V - desenvolver as competências necessárias à excelência no desempenho de suas funções na Controladoria-Geral da União;

VI - participar do Programa de Desenvolvimento Inicial, nos termos do art. 9º do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025;

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

VIII - dar ciência dos resultados das avaliações;

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 seu desempenho, inclusive com a indicação de necessidades de desenvolvimento e;

XI - demonstrar abertura ao retorno recebido durante os ciclos avaliativos, utilizando as orientações como oportunidade 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; e

V - conduzir o processo de avaliação de forma objetiva, imparcial e inclusiva, com base nos fatores previamente estabelecidos no art. 9º desta Portaria Normativa.

Art. 8º As competências definidas nos arts. 3º a 7º desta Portaria Normativa deverão ser exercidas de modo a assegurar acessibilidade, inclusão, diversidade e equidade.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 9º Nos termos do disposto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, a avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório observará os seguintes fatores:

I - assiduidade;

II - disciplina;



III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade; e

V - responsabilidade.

Art. 10. A avaliação de desempenho para fins de estágio probatório será composta por três ciclos avaliativos, a serem realizados, respectivamente, após doze meses, vinte e quatro meses e trinta e dois meses, contados da data de início do efetivo exercício no cargo, respeitado o disposto no art. 20, § 1º, da Lei nº 8.112, de 1990, e sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados no art. 9º desta Portaria Normativa.

§ 1º A avaliação de que trata o caput será realizada pela chefia imediata do servidor, pelo próprio servidor e pelos pares integrantes da equipe de trabalho, desde que sejam servidores estáveis e tenham mais de seis meses de atuação na mesma equipe do servidor avaliado.

§ 2º A quantidade de pares avaliadores para cada servidor em estágio probatório será de, no mínimo, três e, no máximo, cinco.

§ 3º Na hipótese de não haver a pactuação de que trata o art. 5º, inciso VIII, antes do início do período de avaliação, a definição da composição da equipe para a avaliação por pares será de responsabilidade da chefia imediata.

§ 4º A avaliação por pares será dispensada quando não houver o número mínimo de integrantes da equipe de trabalho do servidor avaliado que satisfaçam as condições do § 1º deste artigo.

Art. 11. O resultado de cada ciclo avaliativo terá pontuação máxima de 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.

Art. 12. Ao final de cada ciclo avaliativo, a avaliação da chefia imediata, do próprio servidor e dos pares, quando houver, deverá ser concluída em até trinta dias.

Art. 13. O servidor 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 ter permanecido por igual período em diferentes unidades, será avaliado pelos responsáveis na unidade em que se encontrar no momento do encerramento do ciclo avaliativo.

Art. 14. Para fins de avaliação de desempenho do estágio probatório, a chefia imediata, o próprio servidor e os seus pares avaliadores, quando houver, deverão atribuir pontuação, em número inteiro, para cada um dos fatores previstos no art. 9º, a serem avaliados conforme descrito no Anexo I desta Portaria Normativa.

§ 1º A assiduidade será avaliada considerando-se a participação ou não do servidor em estágio probatório no Programa de Gestão e Desempenho - PGD, de acordo com os descritores do Anexo I.

§ 2º A produtividade será avaliada considerando-se a atuação ou não do servidor em estágio probatório em atendimento ao público externo ou interno, de acordo com os descritores do Anexo I.

§ 3º Para a assiduidade, serão considerados os descritores relativos ao servidor participante do PGD, previstos no Anexo I, considerando o regime e modalidade de PGD em que o servidor permaneceu por maior tempo no ciclo avaliativo.

§ 4º Para a produtividade, serão considerados os descritores relativos à atuação ou não do servidor em atendimento ao público externo ou interno, previstos no Anexo I, em que o servidor permaneceu por maior tempo no ciclo avaliativo.

§ 5º Na hipótese do § 3º e do § 4º deste artigo, caso o servidor em estágio probatório tenha permanecido por igual período, deverão ser considerados os descritores correspondentes à condição vigente no encerramento do ciclo.

§ 6º Na avaliação de servidores com deficiência, os avaliadores deverão considerar os descritores de cada fator avaliativo, observadas as necessidades específicas do avaliado.

§ 7º Cada nota atribuída deverá ser acompanhada de justificativa, a fim de assegurar transparência, retorno contínuo e oportunidade de melhoria do avaliado.

§ 8º Na ausência ou no afastamento da chefia imediata, a autoridade substituta deverá realizar a avaliação.

§ 9º Na ausência ou no afastamento da chefia titular e da substituta, a avaliação caberá à autoridade imediatamente superior à chefia imediata do avaliado.

§ 10. A autoridade substituta que realizar a avaliação como chefia imediata não poderá participar da avaliação como par.

§ 11. A nota de avaliação dos pares será calculada com base na média aritmética das notas atribuídas por cada par, arredondada para o número inteiro imediatamente superior, quando fracionada.

§ 12. Durante o período de avaliação de quaisquer dos ciclos avaliativos, o servidor em estágio probatório que se encontre nas hipóteses constantes no art. 37, incisos I a III, desta Portaria Normativa, deverá ter sua avaliação realizada no prazo máximo de trinta dias contado do término da licença.

§ 13. O servidor em estágio probatório que se encontre na hipótese do art. 37, inciso V, desta Portaria Normativa, será avaliado por sua chefia imediata e, quando houver, pelos pares integrantes da equipe de trabalho no órgão de exercício.

Art. 15. Ao final do terceiro ciclo avaliativo, a comissão de avaliação especial de desempenho realizará a avaliação especial de desempenho, a ser submetida à homologação pelo Ministro de Estado, ou, se for o caso, pelo Secretário-Executivo, na forma do art. 3º, inciso I, desta Portaria Normativa.

§ 1º Para fins do disposto no caput, a comissão poderá solicitar esclarecimentos à chefia imediata do servidor em estágio probatório, ao próprio servidor e aos seus pares.

§ 2º Ocorrendo fato novo nos quatro meses finais do estágio probatório, que possa impactar o resultado final da avaliação especial de desempenho do servidor, a comissão deverá se manifestar no prazo de dez dias, encaminhando a manifestação ao Ministro de Estado ou, se for o caso, ao Secretário-Executivo, na forma do art. 3º, inciso I, desta Portaria Normativa.

Art. 16. A nota final de cada ciclo avaliativo será apurada na proporção prevista no art. 11 desta Portaria Normativa.

§ 1º O resultado final do estágio probatório corresponderá à média aritmética das notas dos três ciclos avaliativos, consolidada pela comissão de avaliação especial de desempenho.

§ 2º Quando a média de que trata o § 1º resultar em número fracionado, será arredondada para o número inteiro imediatamente superior.

§ 3º Será considerado aprovado no estágio probatório o servidor que obtiver nota final igual ou superior a oitenta pontos e o certificado de conclusão do Programa de Desenvolvimento Inicial.

§ 4º Os conceitos descritos no Anexo II desta Portaria Normativa serão atribuídos a cada ciclo e à avaliação especial de desempenho, de acordo com as notas obtidas, para fins de homologação do estágio probatório.

§ 5º A ciência do resultado da avaliação em cada ciclo avaliativo é condição indispensável para apresentação do pedido de reconsideração ou de recurso.

Art. 17. O servidor que alcançar conceito excepcional no resultado final da avaliação especial de desempenho terá o referido conceito destacado na publicação da homologação de que trata o art. 29, parágrafo único, desta Portaria Normativa, como forma de reconhecimento e valorização.

CAPÍTULO V

DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL

Art. 18. A Fundação Escola Nacional de Administração Pública - Enap disponibilizará o 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 deverá constar no Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Controladoria-Geral da União.

§ 2º A Controladoria-Geral da União poderá incluir, no Plano de Desenvolvimento de Pessoas, outros conteúdos além daqueles previstos no caput.

Art. 19. O regulamento do Plano de Desenvolvimento de Inicial conterá, 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.

Art. 20. A participação no Plano de Desenvolvimento de Inicial não substituirá a realização de curso de formação pelo servidor público, quando este for previsto como etapa necessária para a aprovação no **concurso** público.

Parágrafo único. As disciplinas equivalentes do curso de formação poderão ser aproveitadas no Plano de Desenvolvimento de Inicial, conforme critérios previstos no regulamento do programa.

Art. 21. A inscrição, a participação e a solicitação de aproveitamento no Plano de Desenvolvimento de 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.

§ 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 considerar a justificativa 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 concluir a carga horária remanescente do programa.

§ 4º Caso não conclua a carga horária remanescente prevista nos §§ 1º e 3º deste artigo:

I - o servidor em estágio probatório deverá concluir-la em até noventa dias após o término do segundo ciclo, firmando termo de compromisso, com justificativa fundamentada, conforme modelo do Anexo III; e

II - a chefia imediata deverá considerar a justificativa ao atribuir as notas relativas aos fatores responsabilidade e disciplina na avaliação do segundo ciclo.

§ 5º O prazo máximo de noventa dias referido no inciso I do § 4º será contado a partir da reabertura do acesso do servidor ao programa.

§ 6º O servidor em estágio probatório deverá apresentar o termo de compromisso 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 dez dias, contados do término do segundo ciclo.

§ 7º No prazo de dez dias do recebimento, a comissão de avaliação especial de desempenho, mediante apresentação do termo de compromisso firmado pelo servidor, deverá informar à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas a concessão do novo prazo para conclusão.

§ 8º A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas deverá juntar o termo de compromisso ao assentamento funcional do servidor e solicitar à Enap a reabertura do acesso do servidor ao programa, conforme procedimentos previstos no regulamento.

§ 9º O servidor ou a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas poderão solicitar à Enap informações sobre a participação do servidor no programa.

§ 10 O certificado de conclusão do Plano de Desenvolvimento Inicial será emitido pela Enap aos servidores que concluirem o programa.

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

Art. 22. Caso o servidor em estágio probatório se encontre nas hipóteses constantes no art. 37, caput, incisos I a III, desta portaria normativa e não conclua o Programa de Desenvolvimento Inicial até o final do segundo ciclo avaliativo, deverá fazê-lo em até noventa dias do fim da licença.

Art. 23. O estágio probatório não será homologado até a conclusão do Programa de Desenvolvimento Inicial pelo servidor.

CAPÍTULO VI

DO ACOMPANHAMENTO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 24. A chefia imediata acompanhará o desenvolvimento do servidor em estágio probatório em todos os ciclos avaliativos, por meio das seguintes ações:

I - receber e orientar o servidor;

II - monitorar regularmente o desempenho do servidor;

III - informar o servidor sobre o seu desempenho, de forma contínua e estruturada;

IV - indicar, em instrumento de planejamento, as necessidades de desenvolvimento do servidor e incentivar a sua participação; e

V - estabelecer o alinhamento das atividades, das entregas e dos resultados individuais esperados do servidor.

Art. 25. A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas deverá:

I - desenvolver programas de acolhimento e integração do servidor;

II - identificar as necessidades de desenvolvimento do servidor;

III - promover o desenvolvimento do servidor nas competências necessárias à excelência institucional da Controladoria-Geral da União; e

IV - manter atualizados os registros relativos ao processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório.

Art. 26. 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 poderá considerar a adequação das atividades laborais ou a reavaliação do local de lotação do servidor em estágio probatório.

Art. 27. O servidor em estágio probatório que obtiver conceito inadequado ou insuficiente em qualquer ciclo avaliativo deverá, em conjunto com a chefia imediata, elaborar plano de ação para a melhoria de seu desempenho.

CAPÍTULO VII

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 28. A comissão de avaliação especial de desempenho será composta por cinco servidores estáveis em exercício na Controladoria-Geral da União, a serem designados pelo Secretário-Executivo, sendo:

I - um representante da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, que a presidirá;

II- três membros ocupantes dos cargos de Auditor ou de Técnico Federal de Finanças e Controle;

III- um membro indicado pela entidade de classe.

§ 1º Não poderão integrar a Comissão, servidores que respondam a processo administrativo disciplinar ou que estejam cumprindo penalidades dele decorrentes.

§ 2º A designação dos membros deverá observar critérios de diversidade e inclusão.

§ 3º Cada titular terá um suplente, que atuará em suas ausências e impedimentos.

§ 4º O mandato dos membros da comissão será de dois anos, prorrogável uma vez por igual período.

§ 5º Em caso de vacância do titular, assumirá o respectivo suplente até o término do mandato.

§ 6º Na hipótese de vacância simultânea do titular e do suplente da presidência, um dos membros de que tratam os incisos II e III assumirá interinamente a presidência, até nova designação, resguardado o número mínimo de três integrantes.

§ 7º Cabe ao Secretário-Executivo zelar pela manutenção dos membros e pela continuidade das atividades da comissão.

Art. 29. Encerrado o terceiro ciclo avaliativo, a Comissão submeterá o resultado da avaliação especial de desempenho ao Ministro de Estado, ou, na forma do art. 3º, inciso I, desta Portaria Normativa, ao Secretário-Executivo.

Parágrafo único. A homologação do resultado final será publicada no Diário Oficial da União em até vinte dias, contados do término do estágio probatório.

Art. 30. A homologação do resultado da avaliação especial de desempenho do estágio probatório é condição indispensável para a aquisição da estabilidade pelo servidor.

CAPÍTULO VIII

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DA 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 cinco dias úteis, contado da data de ciência do resultado de sua avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração deverá conter as razões, justificativas relativas a cada fator avaliativo objeto de contestação e documentos comprobatórios.

§ 2º A chefia imediata e os integrantes da equipe de trabalho apreciarão o pedido em até trinta dias e, na hipótese de acolhimento total ou parcial, atribuirão nova nota.

§ 3º Na ausência da chefia imediata do servidor em estágio probatório ou de seu substituto, a avaliação caberá à autoridade imediatamente superior à chefia imediata.

§ 4º Na impossibilidade de avaliação pelo par, a chefia imediata realizará a avaliação.

§ 5º O resultado do pedido de reconsideração deverá ser informado ao servidor.

Art. 32. Na hipótese de indeferimento ou deferimento parcial do pedido de reconsideração, o servidor poderá interpor recurso, no prazo de trinta dias, contado da data de ciência da decisão.

§ 1º O recurso será encaminhado à comissão de avaliação especial de desempenho, que o apreciará mediante parecer conclusivo, no prazo de trinta dias, contado da data de seu recebimento.

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

§ 3º Da decisão da Comissão não caberá recurso.

Art. 33. A decisão dos pedidos de recurso será fundamentada e considerará:

I - os registros de acompanhamento do desempenho do servidor;

II - os resultados das avaliações de desempenho no estágio probatório; e

III - os pedidos de reconsideração, recursos e suas decisões.

Parágrafo único. A Comissão poderá solicitar esclarecimentos à chefia imediata, ao servidor ou a integrantes da equipe, sempre que necessário.

Art. 34. Na hipótese de deferimento, total ou parcial, do recurso, a Comissão atribuirá nova nota ao servidor em relação à avaliação contestada.

CAPÍTULO IX

DA EXONERAÇÃO E DA RECONDUÇÃO DO SERVIDOR

Art. 35. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, nos termos do art. 29 da Lei nº 8.112, de 1990.



CAPÍTULO X

DAS HIPÓTESES DE SUSPENSÃO E DAS HIPÓTESES DE NÃO SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 36. O estágio probatório será suspenso nas seguintes hipóteses:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família (art. 81, inciso I, da Lei nº 8.112, de 1990);

II - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou do companheiro (art. 81, inciso II, da Lei nº 8.112, de 1990);

III - licença para o serviço militar (art. 81, inciso III, da Lei nº 8.112, de 1990);

IV - licença para atividade política (art. 81, inciso VI, da Lei nº 8.112, de 1990);

V - afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em **concurso** para outro cargo na administração pública federal (art. 20, § 4º, da Lei nº 8.112, de 1990);

VI - afastamento para exercício de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou mandato de Prefeito (art. 94, incisos I e II, da Lei nº 8.112, de 1990);

VII - afastamento para exercício de mandato eletivo de vereador, não havendo compatibilidade de horário (art. 94, inciso III, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 1990);

VIII - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere (art. 96 da Lei nº 8.112, de 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 e Funções Comissionadas Executivas de nível igual ou superior a 13, ou equivalentes (art. 20, § 3º, da Lei nº 8.112, de 1990);

X - licenças para tratamento da própria saúde da pessoa ocupante de cargo público efetivo (art. 102, inciso VIII, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 1990);

XI - júri e outros serviços obrigatórios por lei (art. 102, inciso VI, da Lei nº 8.112, de 1990);

XII - missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento (art. 102, inciso VII, da Lei nº 8.112, de 1990);

XIII - para doação de sangue (art. 97, inciso I, da Lei nº 8.112, de 1990);

XIV - afastamento para casamento (art. 97, inciso III, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 1990);

XV - para alistamento ou recadastramento eleitoral (art. 97, inciso II, da Lei nº 8.112, de 1990);

XVI - para deslocamento para a nova sede (art. 102, inciso IX, da Lei nº 8.112, de 1990);

XVII - por falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos (art. 97, inciso III, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 1990);

XVIII - licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional (art. 102, inciso VIII, alínea "d", da Lei nº 8.112, de 1990);

XIX - faltas injustificadas;

XX - participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional no País ou no Exterior (art. 102, inciso X, da Lei nº 8.112, de 1990);

XXI - penalidade de suspensão, em decorrência de Processo Administrativo Disciplinar, não convertida em multa (arts. 127, inciso II, 130, 131, 141 e 145, da Lei nº 8.112, de 1990);

XXII - afastamento do exercício do cargo por medida cautelar (art. 147 da Lei nº 8.112, de 1990);

XXIII - afastamento por motivo de prisão (art. 229 da Lei nº 8.112, de 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 art. 37, inciso V, desta Portaria Normativa.



Art. 37. O estágio probatório não poderá ser suspenso nas seguintes hipóteses:

I - licença à gestante (art. 102, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 1990);

II - licença à paternidade (art. 102, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 1990);

III - licença à adotante (art. 102, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 1990);

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

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

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 38. As disposições desta Portaria Normativa aplicam-se aos servidores públicos nomeados para cargos de provimento efetivo do quadro de pessoal da Controladoria-Geral da União após a data de publicação do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025.

Parágrafo único. O disposto no art. 36 desta Portaria Normativa aplica-se também aos servidores em estágio probatório na data de publicação do referido Decreto.

Art. 39. Para fins de racionalização de recursos financeiros e padronização de procedimentos, será obrigatória a utilização exclusiva da solução digital de gestão do processo de avaliação de desempenho para estágio probatório, a ser implementada pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal até dezembro de 2025.

Art. 40. Fica revogada a Portaria Normativa CGU nº 59, de 14 de março de 2023, mantida sua aplicação aos servidores nomeados antes da publicação do Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025.

Art. 41. Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO

ANEXO I

FATORES AVALIATIVOS	DESCRITORES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	PONTUAÇÃO MÁXIMA
PRODUTIVIDADE (Fatores de avaliação para os servidores 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 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 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 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, observado o horário de funcionamento do órgão.	6
	Informa, tempestivamente, a ocorrência de imprevistos que comprometam a entrega das atividades acordadas ou ausência em eventos pré-agendados.	2

ANEXO II

CONCEITO	DESCRÍÇÃO	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 I, da Instrução N 122, de 21 de março de 2025, comprometo-me a apresentar o certificado de conclusão do Programa de Desenvolvimento máximo, noventa dias.	
JUSTIFICATIVA:	
ANEXAR DOCUMENTO COMPROBATÓRIO, CASO HOUVER.	
LOCAL E DATA:	
Assinatura do servidor em estágio probatório:	
Assinatura da chefia imediata:	
DATA:	
Anuência da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho:	

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.