



UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS

Conselho Universitário (CUNI)

Trevo Rotatório Professor Edmir Sá Santos , Campus Universitário - <https://ufla.br>

Lavras/MG, CEP 37203-202

RESOLUÇÃO NORMATIVA CUNI Nº 158, DE 23 DE ABRIL DE 2025.

Dispõe sobre o Regulamento de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório dos Servidores Técnicos-Administrativos em Educação da UFLA.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS, no uso da competência que lhe é conferida pelo inciso XXII do art. 92 do Regimento Geral da UFLA, e tendo em vista o que foi deliberado em sua reunião de 23/4/2025,

RESOLVE:

Aprovar o Regulamento de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório dos Servidores Técnicos-Administrativos da Universidade Federal de Lavras (UFLA).

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE E DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Art. 1º Este Regulamento tem por finalidade regulamentar os procedimentos de avaliação de desempenho durante o estágio probatório, dos servidores técnico-administrativos pertencentes ao quadro permanente da Universidade Federal de Lavras.

Art. 2º As avaliações de desempenho, durante o estágio probatório dos servidores técnico-administrativos, no âmbito da UFLA, far-se-ão em consonância com a Constituição Federal; a Lei nº 8.112/90; a Lei nº 11.091/05, atualizadas; as demais legislações vigentes; o Decreto nº 12.374, de 6/2/2025; Instrução Normativa nº 122 de 21 de março de 2025, e demais normas do Poder Executivo Federal; e com observância das normas internas da Instituição.

Art. 3º Este Regulamento visa, ainda, a normatizar a centralização e o

controle de todos os processos de estágio probatório de servidores técnico-administrativos na Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

CAPÍTULO II

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 4º A garantia de estabilidade do servidor público será adquirida após um período de 3 (três) anos de efetivo exercício do cargo, conforme previsão do **caput** do art. 41 da Constituição Federal, segundo a redação que lhe foi dada pela Emenda Constitucional nº 19/1998, durante o qual serão avaliadas sua aptidão e sua capacidade para o desempenho do cargo para o qual foi investido, sendo este período intitulado estágio probatório.

Art. 5º Durante o estágio probatório, o servidor técnico-administrativo será avaliado no desempenho de suas atribuições e no fiel cumprimento de seus deveres e terá seu desempenho funcional avaliado, nos termos previstos no art. 20 da Lei nº 8.112/90, observados os seguintes fatores:

- I- assiduidade, que avalia a frequência diária ao trabalho;
- II- disciplina, que avalia o comportamento do servidor quanto aos aspectos de observância às normas afetas à investidura e ao exercício do cargo, e aos regulamentos internos;
- III- capacidade de iniciativa, que avalia a aptidão do servidor em tomar providências por conta própria, no que concerne a sua competência;
- IV- produtividade, que avalia o rendimento compatível com as condições de trabalho produzido pelo servidor e o atendimento aos prazos estabelecidos; e
- V- responsabilidade, que avalia como o servidor assume as tarefas que lhe são propostas, dentro dos prazos e condições estabelecidas, bem como a sua conduta moral e ética profissional.

Parágrafo Único. Os fatores serão avaliados conforme os quesitos explicitados no Anexo I.

CAPÍTULO III

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 6º A UFLA instituirá a sua Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, de que trata o art. 41, § 4º, da Constituição, com as seguintes competências:

- I- acompanhar a conformidade do processo de avaliação dos ciclos avaliativos do estágio probatório;
- II- decidir os recursos interpostos relativos ao resultado de cada ciclo

avaliativo;

III- zelar pelo cumprimento dos prazos dos ciclos avaliativos previstos neste regulamento; e

IV- analisar e consolidar o resultado dos ciclos avaliativos.

§ 1º A comissão será composta por servidores estáveis em exercício na UFLA.

§ 2º A comissão deverá ter cinco integrantes, sendo três membros da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) e dois membros da Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (CISTA) e dois membros eleitos da comunidade.

§ 3º A comissão deverá ser presidida por membro indicado da PROGEPE.

§ 4º Servidores que respondam a processo administrativo disciplinar ou que estejam cumprindo penalidades dele provenientes não poderão integrar a comissão.

§ 5º A designação dos membros da comissão deverá observar a diversidade e a inclusão.

§ 6º Cada titular terá uma suplência, que atuará em suas ausências e impedimentos.

§ 7º O mandato dos membros da comissão terá duração de dois anos, prorrogável uma vez por igual período.

§ 8º Na vacância do membro titular, assumirá seu respectivo suplente até o término do mandato daquele.

§ 9º Na hipótese de vacância simultânea do titular e do suplente da presidência da comissão, um dos membros de que trata o inciso II do **caput** 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 §2º.

CAPÍTULO IV
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
SEÇÃO I
DA AVALIAÇÃO

Art. 7º A avaliação de desempenho do servidor técnico-administrativo em estágio probatório será realizada, por meio de três ciclos avaliativos, a serem realizados, respectivamente, após 12 (doze) meses, 24 (vinte e quatro) meses e 32 (trinta e dois) meses, contados da data de início do efetivo exercício no cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores de que trata o Art. 5º desta Resolução.

Art. 8º A avaliação dos fatores de que trata o art. 5º será realizada pela chefia imediata do servidor, pelo próprio servidor e pelos pares integrantes da equipe de trabalho.

§ 1º A quantidade de pares avaliadores para cada servidor em estágio probatório será de, no mínimo, 3 (três) e, no máximo, 5 (cinco).

§ 2º A avaliação por pares será dispensada quando não houver, no mínimo, três pares que satisfaçam as seguintes condições:

- I- sejam servidores estáveis; e
- II- tenham mais de seis meses de atuação na mesma equipe do servidor avaliado.

§ 3º Será de responsabilidade da chefia imediata a pactuação junto ao servidor e com os integrantes da equipe de trabalho quais pares realizarão a avaliação de desempenho em cada ciclo avaliativo, quando for possível haver a avaliação de pares.

§ 4º A pactuação citada no §3º deverá constar do processo sei, sendo assinada por todos os servidores que tomaram parte na pactuação.

Art. 9º Ao final de cada ciclo de avaliação, a avaliação da chefia imediata, dos pares e do próprio servidor em estágio probatório deverá ser feita em até 30 (trinta) dias.

Art. 10. Compete à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho juntamente com a chefia imediata acompanhar o desempenho do servidor em estágio probatório e promover as orientações que julgar cabíveis para a melhoria do seu desempenho na Instituição.

Art. 11. O estágio probatório ficará suspenso, nos casos seguintes casos:

- I- licença por motivo de doença em pessoa da família, conforme art. 81, **caput**, inciso I da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- II- licença por motivo de afastamento do cônjuge ou do companheiro, conforme art. 81, **caput**, inciso II, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

III- licença para o serviço militar, conforme art. 81, **caput**, inciso III, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

IV- licença para atividade política, conforme art. 81, **caput**, inciso VI, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

V- afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal, conforme art. 20, § 4º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VI- afastamento para exercício de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou mandato de Prefeito, conforme art. 94, **caput**, incisos I e II, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VII- afastamento para exercício de mandato eletivo de vereador, não havendo compatibilidade de horário, conforme art. 94, **caput**, inciso III, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

VIII- afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, conforme art. 96 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro 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 (CCE) e as Funções Comissionadas Executivas (FCE) de nível igual ou superior a 13, ou equivalentes, conforme art. 20, § 3º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

X- licenças para tratamento da própria saúde da pessoa ocupante de cargo público efetivo, conforme art. 102, **caput**, inciso VIII, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XI- júri e outros serviços obrigatórios por lei, conforme art. 102, **caput**, inciso VI, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XII- missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento conforme art. 102, **caput**, inciso VII, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XIII- para doação de sangue, conforme art. 97, **caput**, inciso I, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XIV- afastamento para casamento, conforme art. 97, **caput**, inciso III, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XV- para alistamento ou recadastramento eleitoral, conforme art. 97, **caput**, inciso II, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XVI- para deslocamento para a nova sede, conforme art. 102, **caput**, inciso IX, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XVII- por falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos, conforme art. 97, **caput**, inciso III, alínea "b", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XVIII- licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional, conforme art. 102, **caput**, inciso VIII, alínea "d", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XIX- faltas injustificadas;

XX- participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional no País ou no Exterior, conforme art. 102, **caput**, inciso X, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XXI- penalidade de suspensão, em decorrência de Processo Administrativo Disciplinar – PAD, não convertida em multa, conforme artigos 127, **caput**, inciso II, 130, 131, 141 e 145, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XXII- afastamento do exercício do cargo por medida cautelar, conforme art. 147 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

XXIII- afastamento por motivo de prisão, conforme art. 229 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro 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. 29, **caput**, inciso V.

Art. 12. O estágio probatório não poderá ser suspenso nas seguintes hipóteses:

I- licença à gestante, conforme art. 102, **caput**, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990);

II- licença à paternidade, conforme art. 102, **caput**, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

III- licença à adotante, conforme art. 102, **caput**, inciso VIII, alínea "a", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

IV- exercício de cargo em comissão ou equivalente dentro do órgão da carreira da pessoa ocupante de cargo público efetivo, conforme art. 20, § 3º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; e V - requisição fundamentada no art. 2º da Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995.

Art. 13. Os servidores em estágio probatório deverão participar e concluir o Programa de Desenvolvimento Inicial aos Servidores Públicos em Estágio Probatório, ofertado pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública.

§ 1º O servidor em estágio probatório deverá concluir, no mínimo, 50% da carga horária do programa até o fim do primeiro ciclo avaliativo e 100% da carga horária até o fim do segundo ciclo avaliativo, cabendo à chefia imediata orientá-lo a este respeito.

§ 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 levar em consideração a justificativa apresentada ao atribuir as notas relativas aos fatores responsabilidade e disciplina na avaliação do referido ciclo.

III- o servidor em estágio probatório deverá apresentar à comissão de avaliação especial, com anuência de sua chefia imediata, termo de justificativa, o qual, caso aprovado, concederá prazo adicional de 90 dias, contados a partir da reabertura do acesso do servidor ao referido programa.

IV- Caso o servidor em estágio probatório se encontre nas hipóteses constantes no art. 12, **caput**, incisos I a III, e não concluir o programa de desenvolvimento inicial ao final do segundo ciclo avaliativo deverá fazê-lo em no máximo noventa dias do fim da licença.

V- O estágio probatório não será homologado até que o servidor em estágio probatório conclua o programa de desenvolvimento inicial.

§ 3º A comprovação do cumprimento do disposto no **caput** será feita por meio da inclusão, no processo de avaliação de desempenho do servidor, do certificado de conclusão do programa.

§ 4º As ações de desenvolvimento, previstas no programa de desenvolvimento inicial serão:

I- realizadas durante a jornada de trabalho do servidor; e

II- consideradas como serviço, mediante pactuação com a chefia imediata, respeitadas as necessidades do serviço.

§ 5º A inscrição, a participação e a solicitação de aproveitamento no programa de desenvolvimento inicial são de responsabilidade do servidor em estágio probatório.

SEÇÃO II DOS PROCEDIMENTOS

Art. 14. Os ciclos avaliativos de que trata o art. 7º apurarão o desempenho parcial do avaliado, conforme o período a que corresponderem, e serão realizados em observância aos seguintes procedimentos:

I- a comissão encaminhará à chefia imediata, até o término do período avaliativo, solicitação para que seja realizada a avaliação de desempenho em estágio probatório do servidor;

II- a chefia se reunirá com o avaliado para proceder a sua avaliação de estágio probatório, preenchendo o respectivo formulário de avaliação de desempenho em estágio probatório;

III- durante a reunião a chefia deverá expor ao servidor orientações construtivas quanto ao seu desempenho, expondo-lhe os motivos das notas atribuídas;

IV- ao término da reunião de que trata o inciso II, o servidor avaliado assinará digitalmente o formulário de avaliação de desempenho em estágio probatório, independentemente de sua concordância com as notas e observações;

V- caso sejam atendidas as condições previstas no art. 8º, a chefia deverá solicitar aos pares que realizem a avaliação de desempenho do servidor;

VI- o servidor também deverá realizar a sua autoavaliação;

VII- as avaliações deverão ser realizadas no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados da data em que foi enviada a solicitação;

VIII- recebida a avaliação de desempenho pela comissão, esta analisará a necessidade de adotar providências, visando sanar eventuais inadequações apontadas.

§ 1º O servidor avaliado será notificado para comparecer à reunião de que trata o inciso II, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

§ 2º A reunião de que trata o inciso II ocorrerá em dia e horário em que deva trabalhar o servidor avaliado.

§ 3º Se o servidor avaliado não comparecer à reunião de que trata o inciso II, será lavrado termo de ocorrência, não sendo agendada outra reunião, salvo se a ausência for devidamente justificada à chefia no prazo de 3 (três) dias úteis.

§ 4º e o avaliado ausente na reunião de que trata o inciso II não apresentar justificativa em conformidade com o § 3º, ou se apresentada e não aceita, a chefia remeterá cópia da avaliação ao avaliado para fins de ciência.

Art. 15. Para fins de avaliação de desempenho do estágio probatório, a chefia imediata do servidor, o próprio servidor em estágio probatório e os seus pares avaliadores, quando houver, deverão atribuir pontuação, em número inteiro, para cada um dos fatores previstos no art. 5º, a serem avaliados, conforme disposto no Anexo I.

§ 1º Para avaliar o fator "assiduidade", os avaliadores deverão observar os descritores correspondentes no Anexo I, considerando se o servidor em estágio probatório participa ou não do Programa de Gestão de Desempenho - PGD.

§ 2º Para avaliar o fator "produtividade", os avaliadores deverão observar os descritores correspondentes no Anexo I, considerando se o servidor em estágio probatório atua ou não diretamente com atendimento ao público externo ou interno.

§ 3º Para avaliar o fator assiduidade deverá ser levado em conta os descritores relativos ao servidor participante do PGD ou no regime de controle de frequência, previstos no Anexo I, em que o servidor em estágio probatório permaneceu por maior tempo durante o ciclo avaliativo.

§ 4º Para avaliar o fator produtividade deverá ser levado em conta os descritores relativos ao servidor que atua e que não atua diretamente com atendimento ao público externo ou interno, previstos no Anexo I, em que o servidor em estágio probatório permaneceu por maior tempo durante o ciclo avaliativo.

§ 5º Na hipótese do § 3º e do § 4º, caso o servidor em estágio probatório tenha permanecido por igual período, deverão ser considerados os descritores que correspondam ao momento do encerramento do ciclo.

§ 6º Para a avaliação dos servidores com deficiência, os avaliadores deverão considerar os descritores de cada fator avaliativo, observando as suas necessidades específicas.

§ 7º Para fins de transparência, melhor compreensão do desempenho, retorno contínuo e oportunidade de melhoria do servidor em estágio probatório, para cada nota atribuída aos fatores, os avaliadores deverão apresentar justificativa.

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

§ 9º Na ausência ou no afastamento da autoridade titular e da substituta, a avaliação deverá ser feita pela autoridade imediatamente superior à chefia imediata do servidor em estágio probatório.

§ 10. Caso a autoridade substituta realize a avaliação como chefia imediata do servidor em estágio probatório, não poderá participar da avaliação de pares.

SEÇÃO III DO CÁLCULO DA PONTUAÇÃO

Art. 16. Cada avaliação será realizada por meio de formulário de avaliação de desempenho em estágio probatório a ser disponibilizado em sistema do Sipec ou formulário equivalente caso o sistema em questão não esteja disponível tempestivamente.

Art. 17. 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.

§ 1º A nota de avaliação dos pares será calculada com base na média aritmética das notas dadas por cada par, sendo que a nota fracionada deverá ser

arredondada para mais.

Art. 18. Para a apuração do resultado final do estágio probatório do servidor, a comissão de avaliação especial de desempenho consolidará, na avaliação especial de desempenho do estágio probatório, as notas atribuídas nos três ciclos avaliativos, por meio da média aritmética da nota de cada ciclo, cujo resultado será submetido ao responsável para homologação, conforme art. 26, Inciso I.

§ 1º Na hipótese de a média aritmética das notas de que trata **o caput**, resultar em número fracionado, o mesmo deverá ser arredondado para mais.

Art. 19. 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 o mesmo tempo em diferentes unidades organizacionais, ele será avaliado pelos responsáveis na unidade em que se encontrar no momento do encerramento do ciclo avaliativo.

Art. 20. Será considerado aprovado na avaliação de desempenho para fins de estágio probatório o servidor que, cumulativamente:

I- obtiver média igual ou superior a oitenta pontos, calculada com base nos resultados dos três ciclos avaliativos; e

II- apresentar o certificado de conclusão de programa de desenvolvimento inicial a ser ofertado pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública, nos termos do disposto no art. 9º do Decreto nº 12.374/2025.

Art. 21. A chefia imediata acompanhará o desenvolvimento do servidor em estágio probatório que estiver em exercício na sua unidade, 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. 22. 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 de que trata o inciso II do **caput** poderá considerar a adequação das atividades laborais ou a reavaliação do local de lotação do servidor em estágio probatório.

Art. 23. A chefia imediata em conjunto com o servidor em estágio probatório que atingir conceito inadequado ou insuficiente em qualquer um dos ciclos avaliativos deverá elaborar plano de ação para a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 24. A Comissão de Avaliação de Desempenho será responsável pelo acompanhamento dos processos de avaliação de desempenho e será responsável por:

I- Informar tempestivamente aos responsáveis das unidades a respeito da necessidade de realização de processo avaliativo em Estágio Probatório.

II- Avaliar os processos de recurso recebidos.

Art. 25. A PROGEPE deverá manter os registros atualizados sobre o processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório e esclarecer as dúvidas do público referente a este processo.

SEÇÃO IV DAS COMPETÊNCIAS

Art. 26. Compete ao Reitor:

I- homologar o estágio probatório do servidor, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos inferiores imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, salvo disposição em contrário em legislação específica;

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. 27. Compete à PROGEPE:

I - Ofertar programas de acolhimento e integração do servidor em

estágio probatório, que contemplem, no mínimo, a apresentação e o funcionamento do órgão ou da entidade e de suas competências específicas;

II - orientar às chefias imediatas sobre:

- a) como fazer uma gestão de equipes humanizada;
- b) como realizar o acolhimento do servidor em estágio probatório;
- c) como integrar o servidor em estágio probatório à equipe;
- d) a obrigatoriedade da participação do servidor em estágio probatório no programa de desenvolvimento inicial;
- e) como realizar o levantamento das necessidades de desenvolvimento;
- f) como realizar as avaliações de desempenho para fins de estágio probatório.

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

VI - promover o desenvolvimento do servidor em estágio probatório nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação do órgão ou da entidade;

VII - manter os registros atualizados 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. 22, **caput**, inciso II, de modo a adequar o perfil às atividades laborais e à unidade de lotação;

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

X - distribuir e divulgar os materiais elaborados pelo órgão central do Sipec sobre estágio probatório; e

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

Parágrafo único. A PROGEPE deverá registrar na solução informatizada disponibilizada pelo SIPEC para a finalidade de avaliação de desempenho em estágio probatório, a motivação da reprovação do servidor em estágio probatório.

Art. 28. 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, das entregas e dos resultados individuais esperados do servidor em estágio probatório;

III- monitorar regularmente o desempenho do servidor em estágio probatório 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 em estágio probatório e incentivar a 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 para fins de estágio probatório;

VII- conduzir o processo de avaliação de forma objetiva, imparcial e inclusiva, baseando-se nos fatores estabelecidos nesta Resolução, e em legislação específica, se for o caso;

VIII- pactuar conjuntamente com o servidor em estágio probatório e com os integrantes da equipe de trabalho quais pares irão realizar a avaliação de desempenho em cada ciclo avaliativo, quando houver a avaliação de pares;

IX- participar de ações de desenvolvimento voltadas ao exercício da liderança, à prevenção e 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 ajude a desempenhar as suas funções, inclusive garantindo a acessibilidade.

Art. 29. 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 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 no Currículo e Oportunidades do SOU.GOV;

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

VI- participar do programa de desenvolvimento inicial de que trata o 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 para fins de estágio probatório;

VIII- dar ciência dos resultados das avaliações para fins de estágio probatório;

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

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

Art. 30. 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 para fins de estágio probatório; e

V- 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.

CAPÍTULO V DA HOMOLOGAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 31. Encerrado o terceiro ciclo avaliativo, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho submeterá o resultado final da avaliação especial de desempenho à autoridade competente para homologação, conforme art. 26, Inciso I.

§ 1º A homologação do resultado final será publicada no Diário Oficial da União, pela autoridade máxima da UFLA, no prazo de até vinte dias, contado do término do período de cumprimento do estágio probatório.

§ 2º Para fins de aplicação do disposto no **caput**, a comissão poderá solicitar esclarecimentos à chefia imediata do servidor em estágio probatório, ao próprio servidor e aos seus pares.

§ 3º Na hipótese de ocorrer fato novo que possa impactar no resultado final da avaliação especial de desempenho do servidor nos quatros meses finais do estágio probatório, a comissão de avaliação especial de desempenho deverá

apresentar manifestação no prazo de dez dias, a ser encaminhada à autoridade de que trata o art. 3º.

Art. 32. A homologação do resultado da avaliação especial de desempenho do estágio probatório é condição indispensável para a aquisição da estabilidade pelo servidor.

CAPÍTULO VI

DOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS

SEÇÃO I

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO

Art. 33. 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 da sua avaliação.

Parágrafo único. A chefia imediata e os integrantes da equipe de trabalho apreciarão, no prazo de trinta dias, o pedido de reconsideração de suas respectivas avaliações, e, na hipótese de acolhimento, total ou parcial, atribuirão nova nota ao servidor.

Art. 34. O pedido de reconsideração deverá ser acompanhado das razões e das justificativas relativo a cada fator avaliativo objeto de contestação e dos eventuais documentos comprobatórios.

§ 1º Na ausência da chefia imediata do servidor em estágio probatório ou do seu substituto para avaliar o pedido de reconsideração, a avaliação deverá ser feita pela autoridade imediatamente superior à chefia imediata.

§ 2º Na impossibilidade de o par avaliar o pedido de reconsideração, a chefia imediata realizará essa avaliação.

§ 3º O resultado do pedido de reconsideração deverá ser informado ao servidor em estágio probatório.

Art. 35. 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.

SEÇÃO II

DA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO

Art. 36. Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor poderá interpor recurso, no prazo de trinta dias, contado da data de ciência do resultado do pedido de reconsideração.

§ 1º O recurso será encaminhado à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, que o apreciará, mediante parecer conclusivo com o resultado de sua análise, no prazo de trinta dias, contado da data de seu recebimento.

§ 2º O parecer conclusivo será encaminhado à PROGEPE para registro e ciência do servidor.

§ 3º Da decisão de que trata o § 1º não caberá recurso.

Art. 37. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho terá o prazo de 30 (trinta) dias para decidir, sendo esta decisão irrecorrível.

Art. 38. 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.

Parágrafo único. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho poderá, durante o período destinado ao julgamento do recurso, solicitar esclarecimentos a respeito das informações constantes dos autos à chefia imediata, ao próprio servidor e a outros integrantes da equipe.

Art. 39. A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho atribuirá nova nota ao servidor em relação à avaliação contestada, na hipótese de a comissão deferir, total ou parcialmente, o recurso.

SEÇÃO III

DOS MOTIVOS DE NÃO CONHECIMENTO DOS RECURSOS

Art. 40. Não será conhecido o recurso quando:

- I- for interposto fora do prazo;
- II- for subscrito por pessoa diversa do servidor avaliado, exceto se por advogado legitimamente constituído;
- III- após exaurida a esfera administrativa.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

SEÇÃO I

DA PARTICIPAÇÃO EM CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO

Art. 41. O servidor em estágio probatório poderá realizar qualificação (graduação ou pós-graduação), mediante adequação às normas e aos critérios vigentes na UFLA, bem como capacitação e/ou treinamento que contribua para a melhoria do desempenho das atribuições do cargo para o qual foi nomeado.

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO DURANTE O ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 42. Para fins de concessão de progressão por mérito profissional ao servidor em estágio probatório serão consideradas, para a primeira progressão, a avaliação realizada no 12º (décimo segundo) mês, para a segunda, a avaliação realizada no 24º (vigésimo quarto) mês e a para a terceira, a avaliação realizada no 32º (trigésimo segundo) mês.

Parágrafo único. Será concedida progressão por mérito aos servidores que obtiverem pontuação final na avaliação igual ou superior a 80 (oitenta) pontos.

SEÇÃO III

DOS AFASTAMENTOS

Art. 43. O servidor em estágio probatório somente poderá afastar-se do cargo efetivo nos casos previstos em lei.

SEÇÃO IV

DOS CASOS OMISSOS

Art. 44. Os casos omissos nesta Resolução serão resolvidos pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e pela Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (CISTA) observadas a legislação de regência e as normas internas desta Universidade.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 45. As disposições constantes deste Regulamento abrangerão os servidores técnico-administrativos que entrarem em exercício a partir da data de aprovação do Decreto nº 12.374, de 6/2/2025.

Art. 46. Os estágios probatórios dos servidores técnico-administrativos que entraram em exercício antes de 6/2/2025 continuarão a serem regidos pela Resolução CUNI nº 74, de 26/10/2016, alterada pela Resolução CUNI nº 11, de

Art. 47. Esta Resolução entra em vigor em 2 de maio de 2025.



Documento assinado eletronicamente por **JACKSON ANTONIO BARBOSA, Vice-Presidente do Conselho Universitário**, em 25/04/2025, às 11:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufla.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0471242** e o código CRC **707A5B2F**.

ANEXO I

Fatores previstos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990.	Descritores de avaliação de desempenho	Pontuação máxima
Produtividade(Fatores de avaliação para os servidores em estágio probatório que não atuam diretamente com atendimento ao público externo ou interno)	Cumprir 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 em estágio probatório que atuam diretamente com atendimento ao público externo ou interno)	Cumprir 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 em estágio probatório 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 em estágio probatório 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 - TCR, observado o horário de funcionamento do órgão ou entidade.	6
	Informa, tempestivamente, a ocorrência de imprevistos que comprometam a entrega das atividades acordadas ou ausência em eventos pré-agendados.	2

ANEXO II

Conceito	Descrição	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 II, da Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, comprometo-me a apresentar o certificado de conclusão do Programa de Desenvolvimento Inicial em no máximo noventa.
JUSTIFICATIVA
ANEXAR DOCUMENTO COMPROBATÓRIO, CASO HOVER.
LOCAL, / /
Assinatura do servidor em estágio probatório:
Assinatura da chefia imediata:
Data: __/__/____
Anuência da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho:

Referência: Processo nº 23090.008073/2025-40

SEI nº 0471242