

Novo Estágio Probatório

CPPD

COMISSÃO PERMANENTE DE
PESSOAL DOCENTE

DRH

DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS

PRORH

PRÓ-REITORIA DE
RECURSOS HUMANOS

UF *m* G

● OBJETIVO DO ENCONTRO

Apresentar as mudanças no estágio probatório e orientar sobre o papel das seções de pessoal e secretarias de departamento na tramitação e acompanhamento do processo.



Novidades

Atores envolvidos

Novo fluxo processual

Papel das Seções de Pessoal e Secretarias de Departamento



ESTÁGIO PROBATÓRIO

Período de integração no qual são avaliadas as competências do(a) servidor(a) no desempenho das **atribuições do cargo**. Essa fase de avaliação também possibilita que o(a) servidor(a) aprimore suas habilidades, garantindo a entrega de valor público e o fortalecimento da eficiência administrativa.

NOVO MODELO



Legislação

Normativos do MGI:

- Decreto nº 12.374/2025;
- Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025;
- Instruções Normativas SGP/MGI nºs 58, 59, 88 de 2026 que alteram a IN 122/2025;

Marco temporal

Servidores(as) nomeados(as) a partir do Decreto nº 12.374, de 07 de fevereiro de 2025;



Modelo antigo

Teremos dois regimes coexistindo temporariamente:

- Modelo antigo: nomeados(as) antes
- Modelo novo: nomeados(as) depois

PÚBLICO ALVO NA UFMG

TAE

DOCENTE

Nomeados(as) a partir de
março 2025
(primeira nomeação após o decreto)

ENTRADA EM EXERCÍCIO A PARTIR DE 15/04/2025

● NOVIDADES NO EP



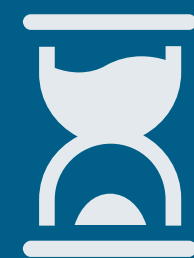
Atores



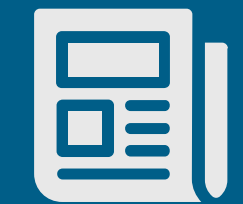
Ciclos



Notas



Prazos

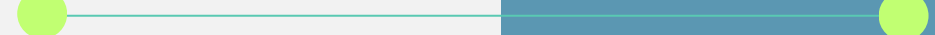


**Programa de
Desenvolvimento
Inicial**

● ATORES

MGI

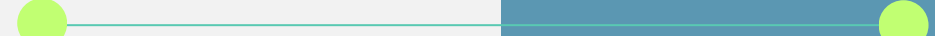
Unidade de Gestão de Pessoas



Comissão de Avaliação Especial
de Desempenho (CAED)



Chefia



Sevidor(a) nomeado(a) a
partir do decreto



Pares



UFMG

PRORRH

CAED: A definir

Chefia imediata do(a)
servidor(a)

Servidor(a) nomeado(a) a
partir de março 2025

TAE: equipe de trabalho
Docente: definição da Câmara
Departamental

1ºCiclo
12 meses

2ºCiclo
24 meses

3ºCiclo
32 meses

Avaliação Especial

Avaliação de chefia, equipe e
do próprio servidor

Avaliação de chefia, equipe e
do próprio servidor

Avaliação de chefia, equipe e
do próprio servidor

Comissão Especial consolida
as notas dos 3 ciclos

Pedido de reconsideração

Pedido de reconsideração

Pedido de reconsideração

Autoridade máxima
homologa

Recurso

Recurso

Recurso

Publicação no DOU

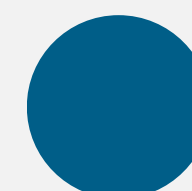


Nota final consolidada igual ou superior a 80 pontos

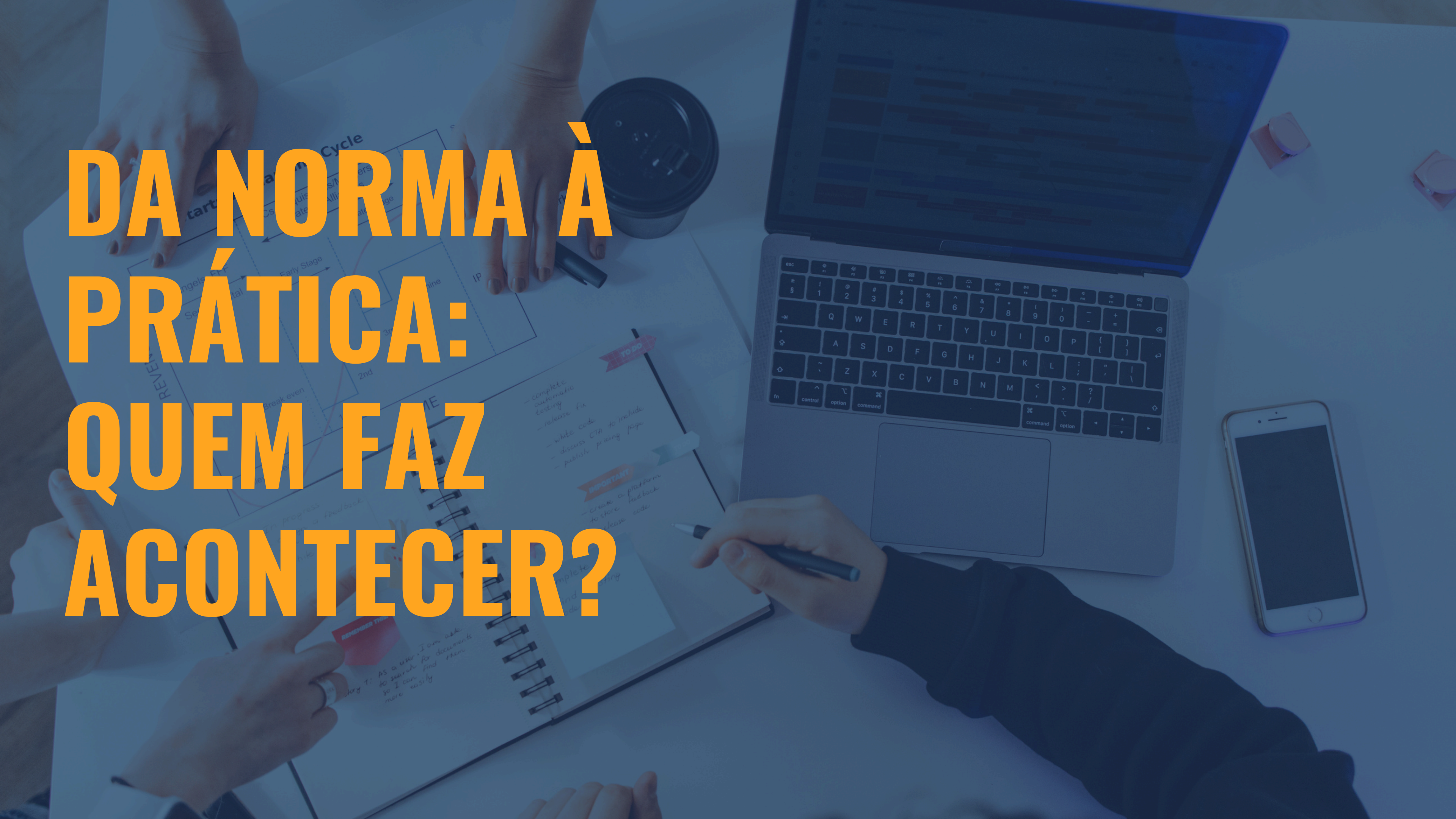


Certificação de conclusão do Programa de
Desenvolvimento Inicial

Fluxo apresentado pelo MGI



DA NORMA À PRÁTICA: QUEM FAZ ACONTECER?





Secretaria de Avaliação EP

Departamento de Desenvolvimento de
Recursos Humanos - DRH/PRORH/UFMG

Seção de Pessoal

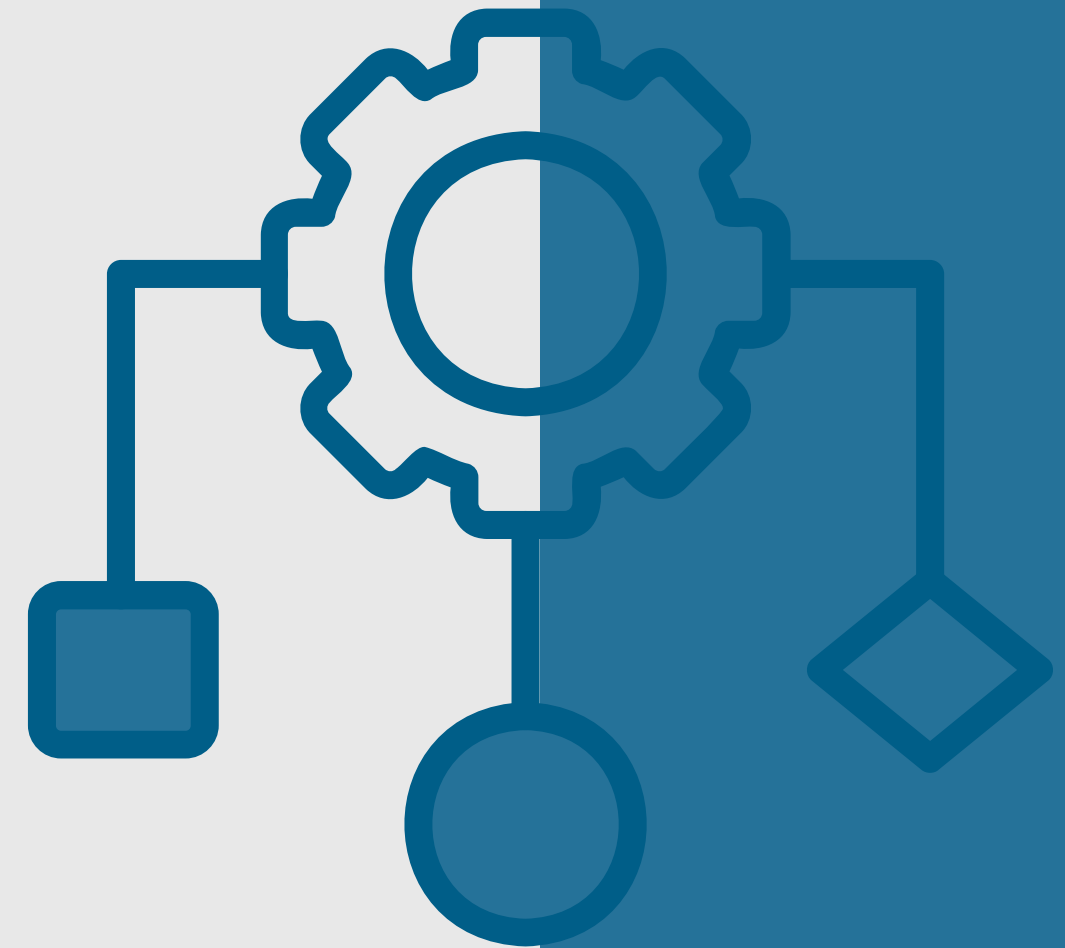
Para os Técnico-Administrativos em Educação



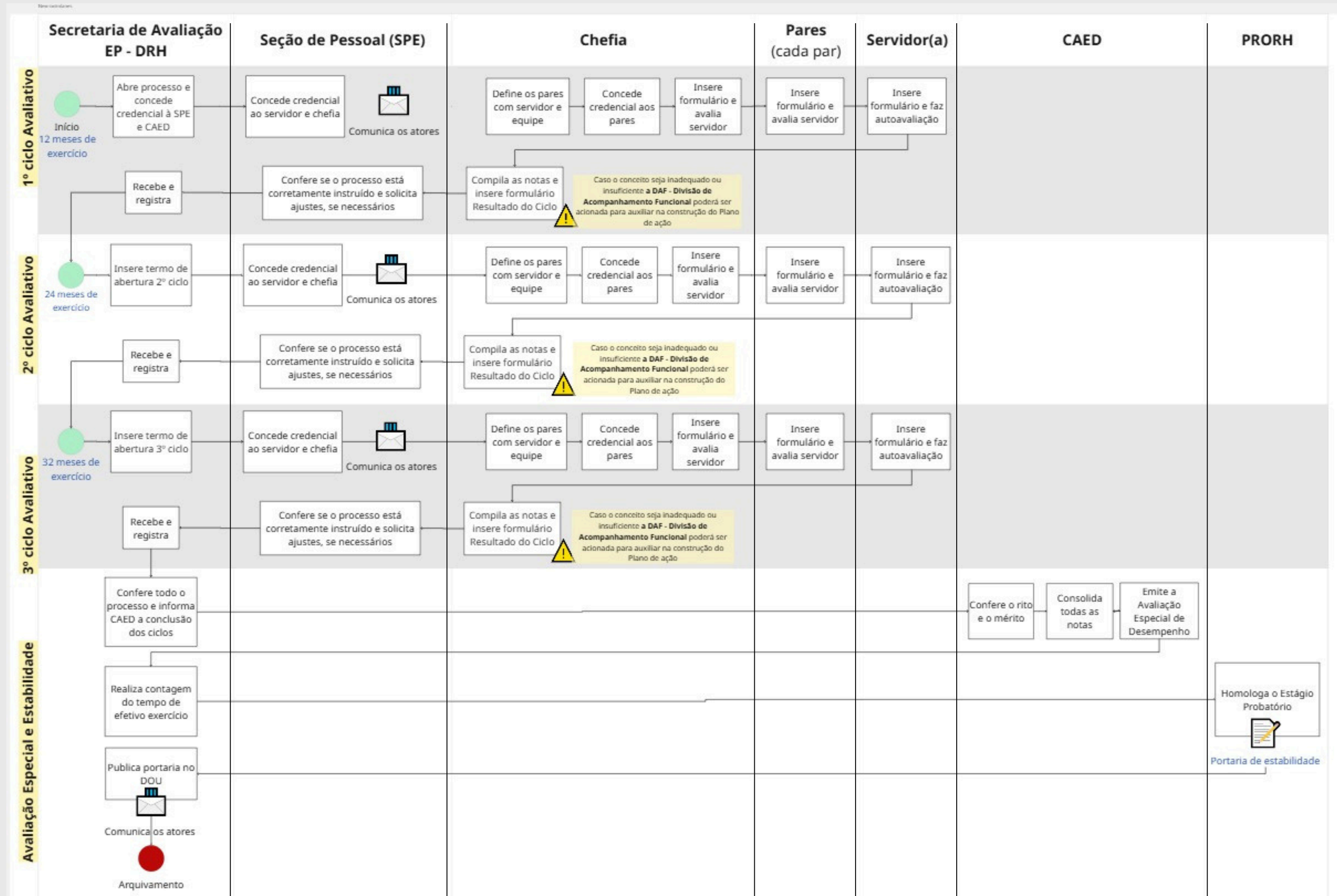
Secretaria de Departamento

Para os docentes

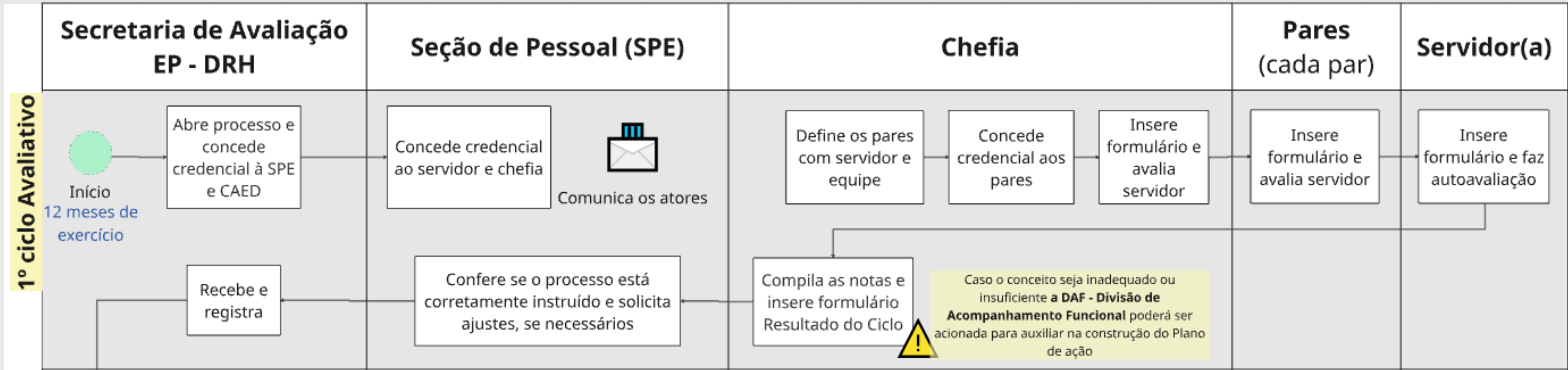
Fluxos e ferramentas



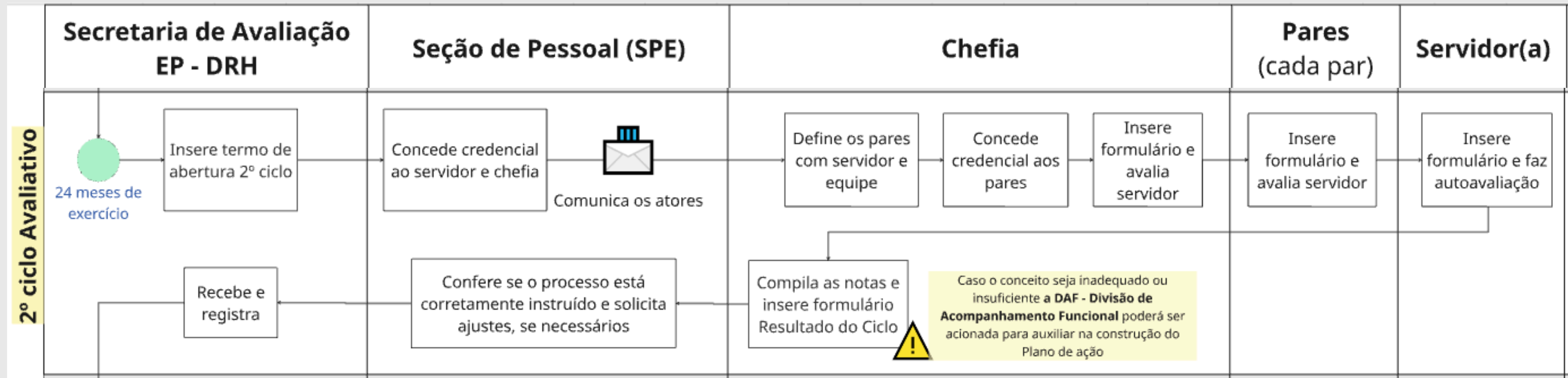
Fluxo EP TAE



Fluxo EP TAE

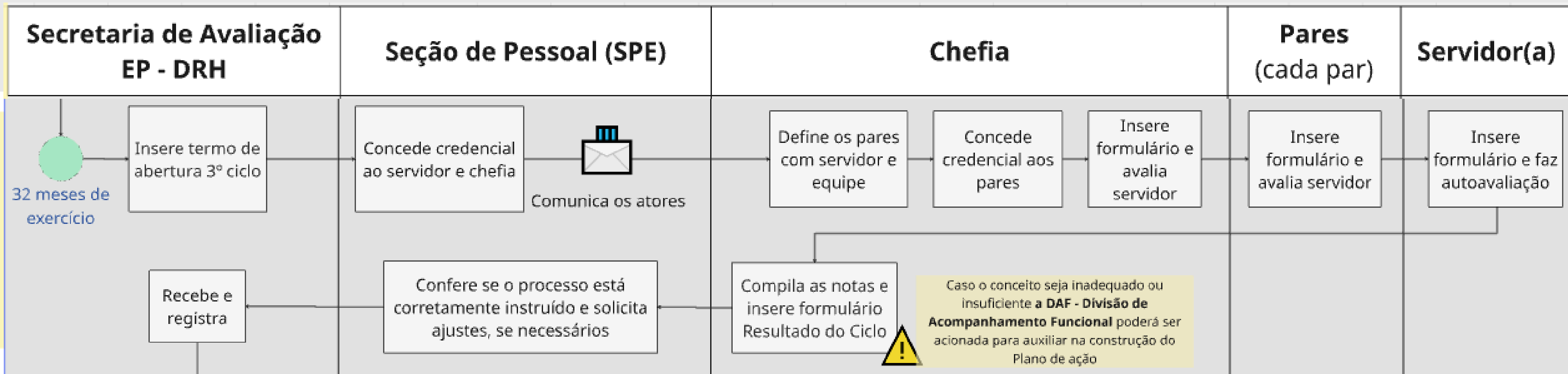


Fluxo EP TAE



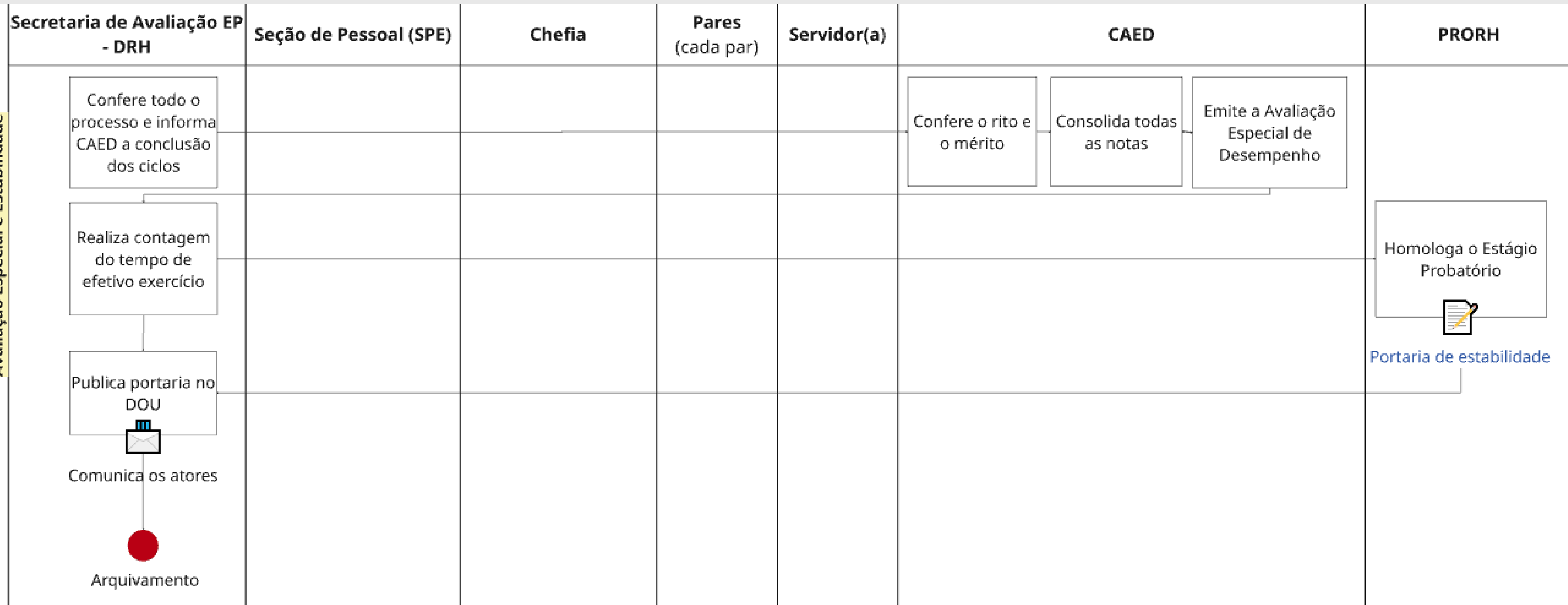
Fluxo EP TAE

3º ciclo Avaliativo



Fluxo EP TAE

Avaliação Especial e Estabilidade





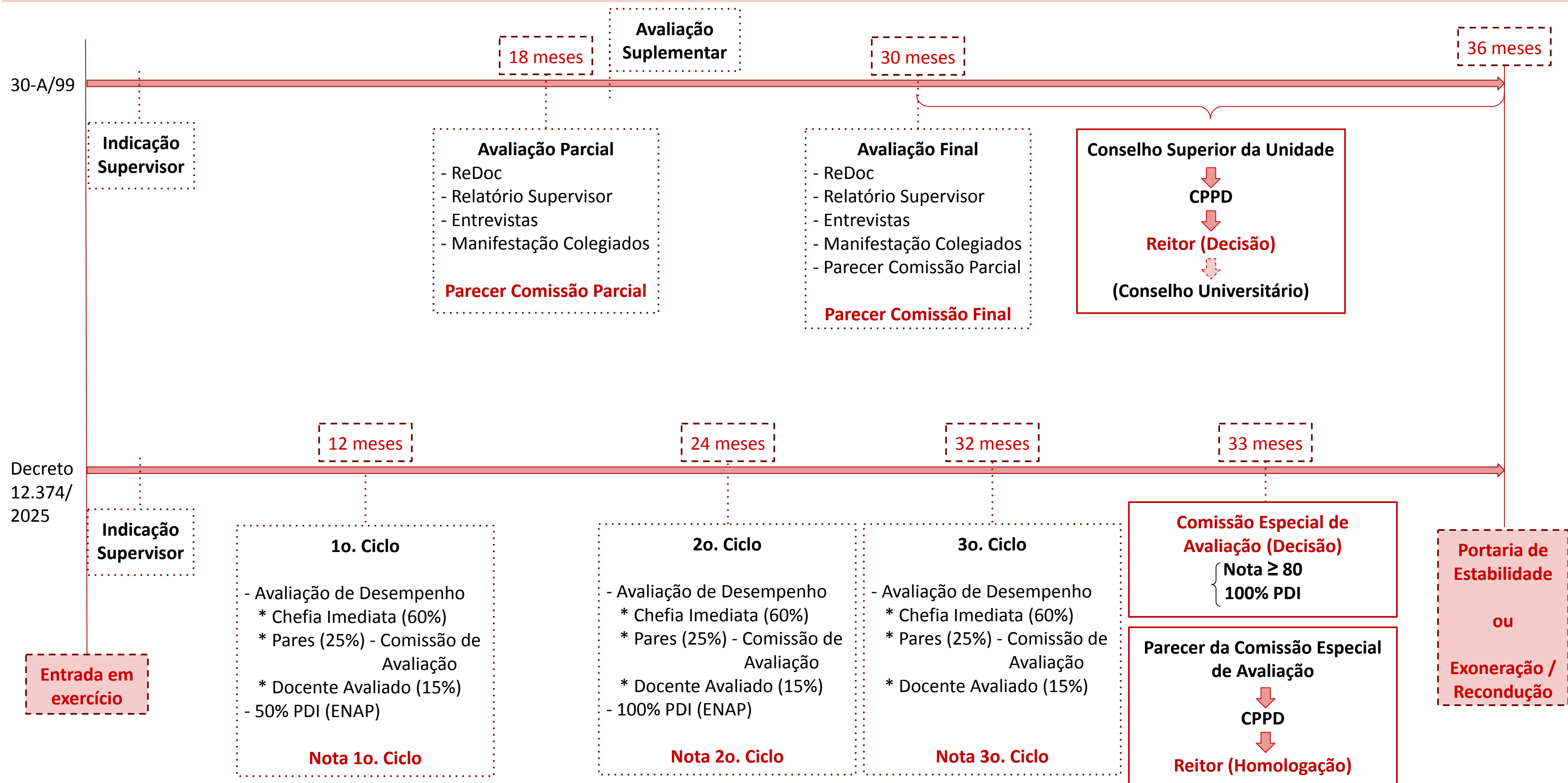
Estágio Probatório

Docente - UFMG

Decreto 12.374/2025



COMPARAÇÃO RES. 30-A/99 X DECRETO 12.374/2025



FLUXO ESTÁGIO PROBATÓRIO - DECRETO 12.374/2025

ETAPA INICIAL (0 a 12 meses)

Secretaria de Avaliação/DRH/PRORH

Termo de Abertura

Câmara Dept. / Estrut. Equiv.

Indicação Supervisor

Docente Avaliado

Realização 50% PDI



AVALIAÇÃO 1º CICLO (12º a 13º mês)

Secretaria de Avaliação/DRH/PRORH

Início do 1º Ciclo de Avaliação

Chefia Imediata / Secretaria Depto./Est.Eq

Manifestação dos Colegiados
Inclusão da avaliação discente

Relatório do Supervisor

Relatórios Individuais Anuais e
Currículo Lattes do Avaliado

Avaliação pela Chefia Imediata

Chefia Imediata

Autoavaliação

Docente Avaliado

Nomeação dos Pares
(Comissão Avaliadora)

Câmara Dept. / Estrut. Equiv.

Avaliação pelos Pares

Membros da Comissão Avaliadora

Consolidação do resultado

Presidente da Comissão Avaliadora

Ciência do resultado

Docente Avaliado

Caso o conceito obtido seja Inadequado ou Insuficiente:

DAF/DRH/PRORH, Chefia Imediata e Docente Avaliado

Elaboração de Plano de Ação

PERÍODO RECURSO 1º CICLO (até 16º mês)

Pedido de Reconsideração pelo Docente Avaliado

Análise e resultado de pedido de reconsideração pela
Chefia Imediata ou pelos Pares Comissão Avaliadora)

Pedido de Recurso pelo Docente Avaliado

Análise e resultado de pedido de reconsideração pela
Comissão de Avaliação Especial de Desempenho

Ciência do resultado pelo Docente Avaliado



FLUXO ESTÁGIO PROBATÓRIO - DECRETO 12.374/2025

CONCLUSÃO DO PDI (12 a 24 meses)

Docente Avaliado

Realização 100% PDI



AVALIAÇÃO 2º CICLO (24º a 25º mês)

Secretaria de Avaliação/DRH/PRORH

Chefia Imediata / Secretaria Depto./Est.Eq

Chefia Imediata

Docente Avaliado

Câmara Dept. / Estrut. Equiv.

Membros da Comissão Avaliadora

Presidente da Comissão Avaliadora

Docente Avaliado

Caso o conceito obtido seja Inadequado ou Insuficiente:

DAF/DRH/PRORH, Chefia Imediata e Docente Avaliado

Início do 2º Ciclo de Avaliação

Manifestação dos Colegiados

Inclusão da avaliação discente

Relatório do Supervisor

Relatórios Individuais Anuais e

Currículo Lattes do Avaliado

Avaliação pela Chefia Imediata

Autoavaliação

Nomeação dos Pares
(Comissão Avaliadora)

Avaliação pelos Pares

Consolidação do resultado

Ciência do resultado

Elaboração de Plano de Ação

PERÍODO RECURSO 2º CICLO (até 28º mês)

Pedido de Reconsideração pelo Docente Avaliado

Análise e resultado de pedido de reconsideração pela
Chefia Imediata ou pelos Pares Comissão Avaliadora)

Pedido de Recurso pelo Docente Avaliado

Análise e resultado de pedido de reconsideração pela
Comissão de Avaliação Especial de Desempenho

Ciência do resultado pelo Docente Avaliado



FLUXO ESTÁGIO PROBATÓRIO - DECRETO 12.374/2025

AVALIAÇÃO 3º CICLO (32º a 33º mês)

Secretaria de Avaliação/DRH/PRORH

Chefia Imediata / Secretaria Depto./Est.Eq

Chefia Imediata

Docente Avaliado

Câmara Dept. / Estrut. Equiv.

Membros da Comissão Avaliadora

Presidente da Comissão Avaliadora

Docente Avaliado

Início do 3º Ciclo de Avaliação

Manifestação dos Colegiados

Inclusão da avaliação discente

Relatório do Supervisor

Relatórios Individuais Anuais e

Currículo Lattes do Avaliado

Avaliação pela Chefia Imediata

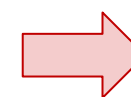
Autoavaliação

Nomeação dos Pares
(Comissão Avaliadora)

Avaliação pelos Pares

Consolidação do resultado

Ciência do resultado



PERÍODO RECURSO 3º CICLO (até 36º mês)

Pedido de Reconsideração pelo Docente Avaliado

Análise e resultado de pedido de reconsideração pela
Chefia Imediata ou pelos Pares Comissão Avaliadora)

Pedido de Recurso pelo Docente Avaliado

Análise e resultado de pedido de reconsideração pela
Comissão de Avaliação Especial de Desempenho

Ciência do resultado pelo Docente Avaliado



ETAPA FINAL (36 meses)

Comissão de Avaliação Especial de Desempenho

Comissão Permanente de Pessoal Docente

Secretaria de Avaliação/DRH/PRORH

Pró-Reitor de Recursos Humanos ou Reitor

DRH/PRORH

Consolidação da Nota Final e Emissão de Parecer de Avaliação Final

Emissão de Parecer sobre o Processo

Minuta de Portaria de Estabilidade ou de Exoneração/Recondução

Homologação do Resultado da Avaliação

Publicação de Portaria de Estabilidade ou de Exoneração/Recondução no DOU

AVALIAÇÃO

Normativo	Fatores	Pontuação máxima
Art. 20, caput, inciso IV da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990	Produtividade	20
Art. 20, caput, inciso III da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990	Capacidade de iniciativa	15
Art. 20, caput, inciso V da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990	Responsabilidade	15
Art. 20, caput, inciso II da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990	Disciplina	6
Art. 20, caput, inciso I da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990	Assiduidade	6
Art. 24, caput, inciso I da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012	Adaptação do professor ao trabalho, verificada por meio de avaliação da capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo	6
Art. 24, caput, inciso II da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012	Cumprimento dos deveres e obrigações do servidor público, com estrita observância da ética profissional	6
Art. 24, caput, inciso III da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012	Avaliação de relatórios que documentam as atividades exercidas pelo docente	6
Art. 24, caput, inciso IV da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012	Desempenho didático-pedagógico	10
Art. 24, caput, inciso V da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012	Participação no Programa de Recepção de Docentes	5

Normativo	Fator	Pontuação máxima
Art. 24, caput, inciso VI da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012	Avaliação Discente (informada pela chefia imediata)	5

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

PRORH

**PRÓ-REITORIA
DE RECURSOS
HUMANOS**



DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

DRH

CPPD


COMISSÃO PERMANENTE
DE PESSOAL DOCENTE





LINHA DO TEMPO

Controle de prazos



Fluxo repetido 3 vezes (3 ciclos avaliativos)

Pontos de atenção

15/04/2026
1º ciclo
avaliativo



Dois regimes simultâneos;



Processo Sigiloso;



Cumprimento de prazos;



Participação obrigatória dos atores.

Para mais informações, acesse:



Dúvidas docente

cppd@prorh.ufmg.br

Dúvidas TAE

estagioprobatorio@drh.ufmg.br



Página da PRORH

Bases de conhecimento no SEI!

Normativos

Site MGI sobre o Novo EP

*Guias do MGI para servidores(as),
chefias e pares*

Agradecemos a atenção!

CPPD

COMISSÃO PERMANENTE DE
PESSOAL DOCENTE

DRH

DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS

PRORH

PRÓ-REITORIA DE
RECURSOS HUMANOS

UF *m* G