

X - distribuir e divulgar aos servidores em estágio probatório os materiais elaborados pelo órgão central do SIPEC sobre estágio probatório.

XI - controlar os períodos de suspensão do estágio probatório, nas hipóteses previstas no art. 47.

Parágrafo único. A unidade de gestão de pessoas da Susep deverá registrar, na solução informatizada disponibilizada pelo órgão central, a motivação da reprovação do servidor em estágio probatório.

Art. 9º Compete à unidade de tecnologia da informação da Susep 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.

Art. 10. Compete à chefia imediata do servidor em estágio probatório:

I - promover o acolhimento e a integração do servidor;

II - estabelecer de forma clara e objetiva o alinhamento das atividades, das entregas e dos resultados individuais esperados do servidor;

III - monitorar regularmente o desempenho do servidor e dar retorno contínuo sobre o seu desempenho;

IV - indicar, no plano de desenvolvimento de pessoas, as necessidades de desenvolvimento do servidor e incentivar a sua participação em ações de desenvolvimento;

V - participar de forma ativa de cada ciclo avaliativo do servidor, 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 previamente estabelecidos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e em legislação específica, se for o caso;

VIII - pactuar conjuntamente com o servidor 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 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; e

XII - providenciar ao servidor acesso a recursos e a ferramentas que o ajude a desempenhar as suas funções, inclusive garantindo a acessibilidade com o suporte das unidades responsáveis na Susep.

Art. 11. 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 da Susep e da unidade onde irá atuar;

IV - cadastrar e manter atualizado o seu currículo no Currículo e Oportunidades do SOUGOV;

V - buscar desenvolver as competências necessárias à consecução da excelência na atuação da Susep;

VI - participar do programa de desenvolvimento inicial disponibilizado pela Administração Pública Federal;

VII - observar os prazos dos ciclos avaliativos, dos pedidos de reconsideração e de recurso para fins de estágio probatório;

VIII - tomar 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. 12. Compete aos pares integrantes da equipe de trabalho designados a avaliar o servidor em estágio probatório:

I - acolher e integrar o servidor;

II - acompanhar o desempenho do servidor;

III - cooperar para o desenvolvimento em serviço do servidor;

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.

Art. 13. As competências definidas nos artigos 7 ao 12 devem ser exercidas de forma a garantir a acessibilidade, a inclusão, a diversidade e a equidade.

CAPÍTULO IV

DA ESTABILIDADE

Art. 14. A estabilidade tem por objetivo assegurar ao servidor nomeado por concurso público a permanência no serviço público.

Parágrafo único. O servidor público estável ocupante de cargo efetivo somente poderá perdê-lo nos termos do § 1º do art. 41, da Constituição Federal, nas seguintes hipóteses:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada a ampla defesa.

CAPÍTULO V

DO PROGRAMA DE ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO

Art. 15. Será oferecido aos servidores em estágio probatório um programa de integração, visando ao acolhimento e ambientação na Susep, que abrangerá, dentre outros, os seguintes conteúdos:

I - apresentação institucional da Susep;

II - diretrizes e políticas institucionais;

III - normas e procedimentos de gestão de pessoas;

IV - saúde, segurança e bem-estar no trabalho;

V - desenvolvimento funcional e de carreira;

VI - recursos institucionais e ferramentas de trabalho; e

VII - temáticas relacionadas à atividade finalística da Susep.

§ 1º O programa de integração terá uma carga horária mínima de quarenta horas, distribuídas conforme os módulos e conteúdos estabelecidos pela unidade de Gestão de Pessoas, com a colaboração das demais unidades da Susep.

§ 2º A participação no programa de integração será obrigatória para todos os servidores em estágio probatório, devendo ser registrada sua presença nos eventos ou atividades propostas.

§ 3º O programa poderá ser ofertado de forma presencial, virtual ou híbrida, conforme critérios definidos pela área de Gestão de Pessoas.

§ 4º A eficácia do programa será aferida por meio da avaliação de reação dos participantes, podendo resultar em aprimoramentos contínuos em sua estrutura e conteúdo.

CAPÍTULO VI

DO ACOMPANHAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Art. 16. Para fins de avaliação de desempenho no estágio probatório no âmbito da Susep, será considerado o programa de desenvolvimento inicial disponibilizado pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, observado o disposto no Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, e nas normas do órgão central do SIPEC.

§ 1º O programa de desenvolvimento inicial deverá estar previsto no plano de desenvolvimento de pessoas - PDP - da Susep e alinhado com as diretrizes estratégicas.

§ 2º Além do programa de desenvolvimento inicial ofertado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, conforme previsto no caput, a Susep promoverá ações formativas complementares que abarquem os conteúdos previstos no art. 15, de acordo com as necessidades institucionais e normativos vigentes.

§ 3º Os servidores deverão concluir as ações de desenvolvimento previstas no programa de desenvolvimento inicial até o encerramento do segundo ciclo avaliativo - vinte e quatro meses.

Art. 17. A chefia imediata do servidor em estágio probatório deverá estar ciente que a realização do programa ocorrerá sempre durante a jornada de trabalho, considerando como ação de desenvolvimento em serviço, conciliadas com as necessidades da unidade.

Art. 18. 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. 19. A inscrição, a participação e a solicitação de aproveitamento no programa de desenvolvimento 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 de não conclusão da carga horária prevista no § 1º deste artigo, o servidor em estágio probatório deverá apresentar justificativa fundamentada, que será considerada pela chefia ao atribuir as notas dos fatores responsabilidade e disciplina na avaliação do primeiro ciclo.

§ 3º Até o final do segundo ciclo avaliativo, o servidor em estágio probatório deverá realizar a carga horária remanescente do programa.

§ 4º Caso o servidor em estágio probatório não conclua a carga horária remanescente prevista nos §§ 1º e 3º, deverá fazê-lo em até noventa dias após o segundo ciclo, mediante termo de compromisso com justificativa fundamentada (Anexo I), a ser considerada pela chefia nas notas de responsabilidade e disciplina, contando-se esse prazo a partir da reabertura do acesso ao programa.

§ 5º O servidor em estágio probatório deverá apresentar o termo de que trata o § 4º devidamente justificado e com a anuência prévia da chefia imediata, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo de dez dias contados do término do segundo ciclo.

§ 6º No prazo de dez dias do recebimento, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, mediante a apresentação do termo de compromisso firmado pelo servidor, deverá informar à unidade de gestão de pessoas da concessão do novo prazo para conclusão.

§ 7º A unidade de gestão de pessoas deverá acastar o referido termo de compromisso ao assentamento funcional do servidor e solicitar à ENAP a reabertura do acesso do servidor ao programa.

Art. 20. Caso o servidor em estágio probatório se encontre nas hipóteses constantes nos arts. 48, caput e 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.

Art. 21. O estágio probatório não será homologado até que o servidor conclua o programa de desenvolvimento inicial.

CAPÍTULO VII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 22. A avaliação de desempenho, para efeito de estágio probatório, tem por finalidade permitir à Administração Pública avaliar a aptidão e a capacidade do servidor no desempenho das atribuições do cargo para o qual foi nomeado, mediante aprovação em concurso público.

Art. 23. A avaliação de desempenho 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 11 de dezembro de 1990, e sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados na legislação.

Art. 24. A avaliação de desempenho será realizada pela chefia imediata do servidor em estágio probatório, 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.

§ 1º Em caso de vacância do cargo em comissão, de afastamento ou impedimento legal do titular, o substituto legal do cargo procederá à avaliação do servidor, e, na falta deste, a autoridade hierárquica imediatamente superior.

§ 2º Caso a autoridade substituta realize a avaliação como chefia imediata do servidor em estágio probatório, não poderá participar da avaliação de pares.

§ 3º A avaliação por pares será dispensada quando não houver, no mínimo, três servidores estáveis com mais de seis meses de atuação na mesma equipe do servidor avaliado.

§ 4º 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. 25. Durante cada ciclo avaliativo, a unidade de gestão de pessoas deverá informar o fluxo, os prazos e as regras da avaliação a todos os atores envolvidos.

§ 1º A quantidade de pares avaliadores para cada servidor em estágio probatório é de, no mínimo, três, e, no máximo, cinco.

§ 2º Na hipótese de não haver a pactuação a que se refere o art. 10º, caput, inciso VIII, antes do início do período de avaliação, a definição da composição da equipe para realizar a avaliação dos pares será de responsabilidade da chefia imediata.

Art. 26. Ao final de cada ciclo avaliativo, a avaliação da chefia imediata do servidor em estágio probatório, do próprio servidor e dos pares deverá ser feita em até trinta dias.

Art. 27. Ao final do terceiro ciclo avaliativo, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho realizará a avaliação especial de desempenho que será submetida ao Superintendente da Susep para homologação do resultado.

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

§ 2º Na hipótese de ocorrer fato novo que possa impactar no resultado final da avaliação especial de desempenho do servidor nos quatro meses finais do estágio probatório, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho deverá apresentar manifestação no prazo de dez dias, a ser encaminhada ao Superintendente da Susep.

Art. 28. Nos termos do disposto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório na Susep será realizada com base nos seguintes fatos:

I - assiduidade - comparecimento regular, permanência no local de trabalho ou disponibilidade remota, em casos de teletrabalho, observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;

II - disciplina - capacidade para observar e cumprir normas e regulamentos, bem como manter um comportamento adequado ao serviço público e aos padrões éticos da Susep;

III - capacidade de iniciativa - comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;

IV - produtividade - capacidade de alcançar os resultados desejados, com a devida qualidade e no prazo definido, e

