



**RESOLUÇÃO Nº 12/2017/CDP**

Florianópolis, 17 de outubro de 2017.

A Presidente do Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas do Instituto Federal de Santa Catarina, em exercício, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo Regimento Geral do IFSC e pelo Regimento Interno do Colegiado;

CONSIDERANDO o disposto no art. 20 da Lei nº 8.112/1990;

CONSIDERANDO o disposto no art. 6º da Emenda Constitucional nº 19/1998, que altera a redação do art. 41 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO o Art. 1º, o art. 2º: §1º, Inciso II; §2º, Inciso II, o Art. 6º: §1º, Inciso I a VIII; § 2º; § 3º; §4º, o Art. 9º, Inciso I, Alínea B, do Decreto nº 7.806/2012;

CONSIDERANDO o art. 7º, incisos I a XI, da Portaria nº 554/2013/MEC;

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 14, 23, 24, 25, 26 e 30 da Lei nº 12.772/2012;

CONSIDERANDO o Plano de Desenvolvimento de Institucional do IFSC 2015-2019;

CONSIDERANDO a função formativa da avaliação de desempenho de estágio probatório;

CONSIDERANDO a avaliação de desempenho de estágio probatório um instrumento diagnóstico para ações de desenvolvimento de pessoas e planejamento institucional;

Resolve:

REGULAMENTAR, a avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, conforme segue:

**CAPÍTULO I**  
**DOS OBJETIVOS**

Art. 1º A Avaliação de Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório do IFSC têm como objetivos:



I - determinar as regras e critérios para a efetivação ou não no cargo dos servidores nomeados para cargo efetivo no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina;

II - aferir o mérito para Progressão/Promoção Funcional dos servidores docentes e para Progressão por Mérito Profissional dos servidores técnico-administrativos em educação;

III- promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade;

IV- subsidiar a elaboração do Plano Anual de Capacitação, identificando as necessidades de capacitação dos servidores em estágio probatório;

V - diagnosticar os aspectos relacionados às condições de trabalho coletivo e individual que facilitam ou dificultam o desempenho dos servidores em estágio probatório, visando ao aprimoramento dos recursos pessoais e materiais e à superação das dificuldades encontradas;

VI - subsidiar o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde e qualidade de vida no trabalho;

VII - obter subsídios para elaboração de planos de ação, buscando aperfeiçoar os desempenhos dos servidores em estágio probatório diagnosticados como não satisfatórios;

VIII - promover o desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores, pois considera o processo de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório um processo formativo.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS INSTRUMENTOS E DOS FATORES DE AVALIAÇÃO**

Art. 2º - A avaliação de desempenho do servidor será efetuada na forma de competências profissionais contemplando os fatores previstos no art. 20 da Lei nº 8.112/1990 (assiduidade,



disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade) e a participação do servidor no Programa de Ambientação de Servidores e de Recepção de Docentes.

Art. 3º - Para os servidores docentes, conforme previsto no Art. 24 da Lei nº 12.772/2012 e no Art. 7º da Portaria MEC nº 554/2013, além dos critérios de avaliação previstos no Art. 2º desta Resolução, a avaliação de desempenho deverá considerar:

I - adaptação do professor ao trabalho, verificada por meio de avaliação da capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo;

II - cumprimento dos deveres e obrigações do servidor público, com estrita observância da ética profissional;

III - análise dos relatórios que documentam as atividades acadêmicas e administrativas programadas no plano de trabalho da unidade de exercício e apresentadas pelo docente, em cada etapa de avaliação;

IV - o desempenho didático, avaliado com a participação do corpo discente.

V - orientação de estudantes em estágios, monitorias, bolsas de pesquisa e inovação, bolsas de extensão, projetos integradores, trabalhos de conclusão de cursos e na pós-graduação lato e stricto sensu;

VI - participação em bancas examinadoras de monografia, de dissertações, de teses e de concurso público;

VII - cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização e atualização, bem como obtenção de créditos e títulos de pós-graduação stricto sensu, exceto quando contabilizados para fins de promoção acelerada;

VIII - produção científica, técnica, tecnológica ou artística;

IX - participação em projetos de inovação tecnológica;

X - atividade de extensão à comunidade, de cursos e de serviços tecnológicos;

XI - exercício de funções de direção, coordenação, assessoramento, chefia e assistência no IFSC ou em órgãos dos Ministérios da Educação, da Cultura e da Ciência, Tecnologia e Inovação, ou outro relacionado à área de atuação do docente;

XII - representação, compreendendo a participação em órgãos colegiados do IFSC ou em órgão dos Ministérios da Educação, da Cultura e da Ciência, Tecnologia e Inovação, ou outro relacionado à área de atuação do docente, na condição de indicados ou eleitos;



XIII - demais atividades de gestão no âmbito do IFSC, podendo ser considerada a representação sindical, desde que o servidor não esteja licenciado nos termos do art. 92 da Lei nº 8.112, de 1990.

### **CAPÍTULO III**

#### **DOS RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO**

Art. 4º A Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP) será responsável em cada campus/Reitoria pela coordenação do processo de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório.

Parágrafo Único - Em cada campus, a CGP será responsável pelo envio à Coordenadoria de Capacitação e Avaliação do processo contendo o status e a pontuação de cada etapa avaliativa e o resultado final, quatro meses antes do término do período de estágio probatório do avaliado.

Art. 5º As Unidades Organizacionais Responsáveis pelas áreas Pedagógicas dos campus, em articulação com os Coordenadores de Curso, serão responsáveis pela sensibilização dos alunos quanto a importância da avaliação docente para o aprimoramento do processo de ensino-aprendizagem, pela aplicação dos formulários de avaliação docente pelo discente e pela análise dos resultados.

Art. 6º O servidor em estágio probatório deverá ser avaliado por uma Comissão Interna de Avaliação formada pela chefia imediata do servidor e, preferencialmente, pela chefia subsequente.

§ 1º Não poderão compor a Comissão Interna de Avaliação servidores que tenham grau de parentesco em linha reta ou colateral até terceiro grau com o avaliado;

§ 2º Na impossibilidade ou inexistência de alguma das chefias que compõe a Comissão Interna de Avaliação realizar a avaliação do servidor, o Diretor Geral do Campus ou Pró-Reitor correspondente deve delegar a atribuição para outro servidor.

§ 3º Caso ocorra alteração de chefia imediata durante o período do estágio probatório e se o novo ocupante da função tiver menos de seis meses na função, a Comissão Interna de Avaliação deverá ser formada com a presença adicional da chefia anterior. Se a chefia anterior tiver se desvinculado da Instituição, a Comissão Interna de Avaliação deverá ser composta com a presença adicional de outro servidor, que tenha acompanhado o desenvolvimento das atividades do avaliado, designado pelo Diretor-Geral do Campus ou Pró-Reitor.



Art. 7º As comissões responsáveis pelas avaliações deverão cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos nesta Resolução.

#### **CAPÍTULO IV DOS PROCEDIMENTOS**

Art. 8º O servidor em estágio probatório deverá ser submetido a 3(três) avaliações de desempenho até o 32º mês de exercício, salvo exceções devidamente justificadas pela Comissão Interna de Avaliação e aprovadas pela Reitora.

Parágrafo Único - A 1ª (primeira) avaliação deverá ser aplicada no 10º (décimo) mês, a contar da data de início de efetivo exercício do servidor; a 2ª (segunda), no 20º (vigésimo) e a 3ª (terceira) no 30º (trigésimo) mês.

Art. 9º Os Formulários de Avaliação estão disponíveis na Intranet do IFSC e poderão ser atualizados pelo CDP.

Art. 10 A escala avaliativa dos Formulários de Avaliação será de 0 a 100 pontos.

Art. 11 O servidor técnico-administrativo em educação (TAE) será avaliado por meio do Formulário de Avaliação de TAE, seguindo os prazos estabelecidos no artigo 8º.

Art. 12 O servidor docente será avaliado por meio de dois formulários: Formulário de Avaliação Docente pelo Discente e Formulário de Avaliação Docente. O primeiro formulário deverá ser aplicado em todas as turmas que tiveram aula com o docente durante o interstício avaliativo. O segundo formulário deverá ser aplicado pela Comissão Interna de Avaliação seguindo os prazos estabelecidos no artigo 8º.

§1º A aplicação do Formulário de Avaliação Docente pelo Discente será realizada semestralmente.

§2º A pontuação final da avaliação dos servidores docentes será calculada por uma média ponderada considerando-se um peso de 40% para as avaliações realizadas pelos alunos no interstício e 60% para a avaliação realizada pela Comissão Interna de Avaliação.



Art. 13 A Comissão Interna de Avaliação terá um prazo de 10 (dez) dias, a contar do recebimento do processo, para efetivar e obter os resultados da aplicação da avaliação do servidor.

Art. 14 O servidor que estiver afastado/licenciado durante o período previsto para sua avaliação, será avaliado em até 30 (trinta) dias após o retorno.

§1º Caso não haja avaliação docente pelo discente no interstício e o mesmo tiver ministrado aulas, deverá ser aplicada avaliação extraordinária.

§2º Caso não haja avaliação docente pelo discente e o mesmo não tiver ministrado aulas no interstício, deverá ser utilizada avaliação discente anterior ou, quando inexistente, aplicada após 60 dias de atividades em sala de aula.

Art. 15 Caso não seja possível realizar todas as 3 (três) avaliações por motivo de afastamento ou licenças, será necessário que a CGP anexe ao processo de estágio probatório do servidor justificativa assinada pela Comissão Interna de Avaliação a ser analisada pelo Reitor do IFSC.

## **CAPÍTULO V**

### **DOS RESULTADOS E DA HOMOLOGAÇÃO**

Art.16 Após a realização de cada uma das 3 (três) avaliações, os resultados devem ser informados ao servidor avaliado pela Comissão Interna de Avaliação por meio de uma entrevista de devolução, pontuando os aspectos positivos e o formulando estratégias para a superação dos aspectos a serem melhorados, apontados na avaliação do servidor.

§1º O servidor avaliado deverá dar ciência e assinar a documentação com o resultado apresentado.

Art. 17 Caso não haja concordância do servidor com a pontuação obtida em qualquer uma das três avaliações, esse poderá interpor recurso de sua avaliação, no prazo máximo de 7 (sete) dias corridos, contados a partir da ciência do resultado de cada avaliação. Esse recurso deverá ser protocolado através do SIPAC a Secretaria do Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas (CDP).

Art. 18 O CDP terá o prazo de 30 (trinta) dias para instruir o processo de recurso, analisar a argumentação do servidor, observar o direito de ampla defesa e emitir parecer.

Art. 19 Será considerado aprovado na avaliação desempenho de estágio probatório o servidor que atender a todos os seguintes critérios:



I - obtiver no mínimo 70% da pontuação máxima na média aritmética das notas de todas as avaliações de desempenho que realizou; e

II - realizar, no mínimo, uma avaliação de desempenho até o 32º mês de estágio probatório.

Art. 20 A análise final dos processos deverá ser realizada pela Coordenadoria de Capacitação e Avaliação e encaminhada ao Reitor do IFSC para emissão de portaria de homologação do resultado.

Art. 21 O servidor aprovado na avaliação do estágio probatório será considerado estável após o 36º (trigésimo sexto) mês, contado do início do efetivo exercício, exceto em situações de suspensão do estágio, conforme previsto em Lei.

Art. 22 Verificada a inaptidão do servidor para o cargo para o qual foi nomeado, o mesmo estará sujeito à exoneração imediata, preservado o direito ao contraditório e à ampla defesa, conforme estabelece o art. 16 desta Resolução, observado, assim, o disposto no artigo 17.

## **CAPÍTULO VI**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 23 Para os servidores avaliadores será disponibilizada a participação em capacitação a ser desenvolvida pela Diretoria de Gestão de Pessoas, em parceria com o CERFEAD.

Art. 24 - O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, de níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes (incluído pela Lei nº 9.527/1997).

Art. 25 - Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos Art. 81, incisos I a IV, 94, 95 e 96 (Lei nº 8.112/1990), bem como afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal (incluído pela Lei nº 9.527/1997).



Art. 26 - O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, §1º, 86 e 96 (Lei nº 8112/1990), bem assim na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento (incluído pela Lei nº 9.527/1997).

Art. 27 - Para fins de progressão/promoção funcional de docente e progressão por mérito profissional de técnico-administrativo em educação, será considerado aprovado o servidor que obtiver no mínimo 70% da pontuação máxima na última avaliação de desempenho.

§1º O servidor que no período da avaliação estiver em afastamento para pós-graduação perceberá a mesma pontuação obtida na última avaliação de desempenho, desde que entregue a Coordenadoria de Gestão de Pessoas de seu câmpus Relatório Periódico de Atividades desenvolvidas no período, conforme modelo disponível no SIGRH, assinado pelo orientador e vistado pela chefia imediata. (Incluído pela Resolução 13/2017).

§2º O servidor que no período da avaliação estiver em licença ou afastamento considerado como efetivo exercício com remuneração, exceto afastamento para pós-graduação, perceberá a mesma pontuação obtida na última avaliação de desempenho, devendo ser avaliado em até 30 (trinta) dias após o retorno ao trabalho.

Art. 28 - Os casos omissos serão analisados pelo CDP.

Art. 29 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação e revoga a resolução nº 17/2016/CDP e todas as demais disposições em contrário.

Publique-se e Cumpra-se.

---

**NAUANA GAIVOTA SILVEIRA**  
Presidente do CDP, em exercício