

RESOLUÇÃO 008/2023/CDP

Florianópolis, 07 de dezembro de 2023.

Aprova o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina.

A Presidente do Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo artigo 9º do Regimento Interno deste Colegiado,

Considerando o disposto na Constituição Federal e no Estatuto do servidor público federal, Lei nº 8.112/1990;

Considerando o disposto na Lei nº 11.091/2005, da carreira dos servidores técnico-administrativos em educação - TAEs;

Considerando o disposto na Lei nº 11.784/2008, que institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

Considerando o disposto na Lei nº 12.772/2012, da carreira dos servidores docentes do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico;

Considerando a Portaria do MEC nº 554/2013, que estabelece diretrizes para avaliação de desempenho dos servidores da Carreira de Magistério Federal das Instituições Federais de Ensino;

Considerando o disposto na Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 66/2022, que consolida as orientações expedidas pelo Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC quanto à concessão de progressão funcional e promoção aos servidores;

Considerando o disposto nos demais normativos vigentes;

Considerando a reunião ordinária realizada no dia 29 de novembro;

RESOLVE:

APROVAR o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, conforme documento anexo.

PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO DO IFSC

CAPÍTULO I DO OBJETIVO DA AVALIAÇÃO

Art. 1º A avaliação de desempenho tem como objetivo geral verificar de maneira criteriosa o desempenho individual do servidor em estágio probatório na realização das tarefas e atividades a ele atribuídas, composta por critérios e fatores que reflitam as suas competências, visando à aprovação no estágio e à efetivação no cargo para o qual foi nomeado no IFSC.

CAPÍTULO II DO SERVIDOR AVALIADO

Art. 2º Todo servidor investido em cargo efetivo, que tenha entrado em exercício na instituição, será submetido ao estágio probatório pelo período de 3 (três) anos, e será avaliado anualmente, salvo nos casos de suspensão previstos na legislação vigente.

Parágrafo único. O servidor que tenha sido redistribuído para o IFSC, e que ainda esteja em estágio probatório, será avaliado conforme o disposto nesta resolução.

CAPÍTULO III DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 3º A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório será efetuada por meio de competências profissionais, sendo objetos a sua aptidão e a sua capacidade, conforme previsto no art. 20, da Lei nº 8.112/1990, contemplando os seguintes fatores:

I - ASSIDUIDADE: avaliar o cumprimento da jornada de trabalho, levando em consideração a assiduidade, as eventuais ausências justificadas ou não justificadas e as demais regras de frequência do servidor, as entregas das atividades propostas e o cumprimento de suas obrigações para o atendimento das demandas da unidade;

II - DISCIPLINA: avaliar o relacionamento interpessoal do servidor, o seu comportamento de acordo com os princípios ético-profissionais dos servidores públicos federais, o respeito à hierarquia funcional e às atitudes manifestadas no desempenho de suas funções, considerando também a receptividade quanto às orientações e às críticas, visando sempre à qualidade do atendimento ao público;

III - CAPACIDADE DE INICIATIVA: considerar a pró-atividade do servidor, observando os seguintes requisitos:

- a) identificação de problemas e oferecimento de soluções, independentemente de orientação;
- b) apresentação de ideias e sugestões para melhoria das atividades desenvolvidas na unidade;
- c) superação de dificuldades;
- d) apresentação de iniciativa própria e tomada de decisão.

IV - PRODUTIVIDADE: ponderar o nível de conhecimento do servidor no desenvolvimento de suas atividades, considerando a qualidade, a agilidade, a continuidade, a organização e, principalmente, o respeito às metas e aos prazos estabelecidos, de forma a contribuir para o desenvolvimento institucional.

V - RESPONSABILIDADE: avaliar o comportamento do servidor segundo os deveres e proibições legais e suas atitudes em relação:

- a) ao cumprimento da legislação no desempenho de suas atribuições;
- b) à utilização racional dos recursos materiais;
- c) à preservação do patrimônio público e à conservação do seu ambiente de trabalho;
- d) à autonomia demonstrada na execução de trabalhos rotineiros.

VI - COMPROMISSO ÉTICO-POLÍTICO: considerar o desempenho do servidor associado ao seu envolvimento para o atingimento dos objetivos institucionais, das finalidades e dos objetivos definidos na lei de criação dos Institutos Federais, e com as questões relacionadas ao papel da escola na transformação da sociedade.

Art. 4º A avaliação de desempenho dos servidores docentes, além dos fatores previstos no art. 3º, deverá considerar:

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

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

III - análise do Relatório Semestral de Atividade Docente (RSAD) que documenta as atividades acadêmico-científicas e administrativas programadas no plano de trabalho da unidade de exercício e apresentadas pelo professor no Plano Semestral de Atividade Docente (PSAD) em cada etapa de avaliação;

IV - desempenho didático, avaliado com a participação dos estudantes;

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

VI - participação em bancas examinadoras de monografias, de dissertações, de teses e de concursos públicos;

VII - cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização e atualização, bem como a 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 - atividades 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 professor;

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

XIII - demais atividades de gestão no âmbito do IFSC.

Art. 5º Os servidores docentes em estágio probatório serão avaliados quanto à sua participação no Programa de Ambientação de Servidores do IFSC, segundo o previsto no inciso V, art. 24 da Lei nº 12.772/2012.

Art. 6º Os servidores docentes em estágio probatório serão avaliados quanto ao seu desempenho didático pelos estudantes, segundo o previsto no inciso VI, art. 24 da Lei nº 12.772/2012.

CAPÍTULO IV

DOS RESPONSÁVEIS PELA AVALIAÇÃO E DE SUA COMPETÊNCIA

Art. 7º A Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) será responsável pela organização do processo de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório do IFSC.

Art. 8º A Coordenadoria Gestão de Pessoas (CGP) será responsável pela orientação e acompanhamento do processo de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório no âmbito de seu câmpus.

Art. 9º A Comissão Interna de Avaliação será responsável por realizar a avaliação do servidor em estágio probatório e será composta pela chefia imediata do servidor avaliado e pela chefia subsequente.

§ 1º Na impossibilidade de participação de uma das chefias no processo de avaliação, essa atribuição deverá ser delegada a outro servidor que tenha acompanhado o desenvolvimento das atividades do avaliado.

§ 2º Consideram-se impossibilidades as seguintes situações:

I - não ser servidor efetivo;

II - ter grau de parentesco em linha reta ou colateral até terceiro grau; ou

III - ter amizade íntima ou inimizade notória com o avaliado.

§ 3º Caso ocorra alteração de chefia imediata durante o período do estágio probatório, e o novo ocupante tiver menos de 4 (quatro) meses na função ou cargo, a Comissão Interna de Avaliação deverá ser formada com a chefia anterior.

§ 4º Caso a chefia anterior tenha se desvinculado da instituição, a Comissão Interna de Avaliação deverá ser composta por outro servidor, considerando o disposto no § 2º, que tenha acompanhado o desenvolvimento das atividades do avaliado, designado pelo Diretor-Geral do câmpus ou Pró-Reitor.

Art. 10. Compete à Diretoria de Gestão de Pessoas:

I - organizar o processo de avaliação de desempenho em estágio probatório junto com as CGPs dos câmpus, disponibilizando o sistema de avaliação para a realização dos procedimentos pelas comissões internas;

II - organizar o processo de avaliação de desempenho didático dos professores pelos estudantes, solicitando o apoio dos registros acadêmicos dos câmpus para que as informações sobre as unidades curriculares estejam sempre atualizadas, gerenciando o Sistema de Avaliação Docente e disponibilizando-o semestralmente aos estudantes;

III - orientar e acompanhar o processo de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório na Reitoria;

IV - orientar as CGPs em relação à abertura e o acompanhamento do processo de avaliação de desempenho em estágio probatório do servidor nomeado para o cargo efetivo no IFSC;

V - cadastrar o processo de avaliação de desempenho em estágio probatório do servidor, lotado na Reitoria, nomeado para o cargo efetivo no IFSC, até 30 dias após a entrada em exercício;

VI - manter atualizada a documentação referente ao processo avaliativo, para que as comissões possam cumprir o disposto na legislação e nos demais normativos vigentes;

VII - prestar assessoria técnica ao Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas - CDP nos processos de recursos interpostos pelos servidores avaliados;

VIII - capacitar as CGPs e os membros do CDP sobre o programa de avaliação de desempenho.

Art. 11. Compete à Coordenadoria de Gestão de Pessoas:

I - orientar o servidor sobre a legislação vigente e o processo de avaliação de desempenho em estágio probatório;

II - cadastrar o processo de avaliação em estágio probatório do servidor no sistema SIPAC, até 30 dias após a entrada em exercício;

III - instruir o processo de avaliação do servidor com a documentação necessária para a interposição de recurso, se necessário;

IV - fazer o acompanhamento do estágio probatório do servidor, mantendo atualizadas as informações sobre ausências, afastamentos ou licenças no sistema SIGEPE;

V - acompanhar as avaliações do estágio probatório do servidor, emitindo parecer sobre a homologação, a conclusão do estágio e a aquisição da estabilidade e solicitar a publicação das portarias;

VI - auxiliar a Comissão Interna de Avaliação sempre que solicitado.

Art. 12. Compete à Comissão Interna de Avaliação:

I - realizar o acompanhamento do servidor durante o processo de avaliação de desempenho em estágio probatório, orientando sempre que necessário;

II - realizar a avaliação e a entrevista do servidor no sistema institucional, no período avaliativo designado pela DGP;

III - elaborar Plano de Ação para que o servidor possa ser reavaliado quando não atingir a competência mínima exigida em cada etapa do processo;

IV - emitir parecer no processo do servidor, após a terceira avaliação, recomendando a aprovação ou a não aprovação no estágio probatório.

Art. 13. Compete ao servidor apropriar-se da legislação vigente relacionada ao estágio probatório, dando ciência no processo.

CAPÍTULO V

DOS PROCEDIMENTOS

Art. 14. A avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório será realizada obedecendo ao conhecimento, por parte do avaliado, do instrumento de avaliação e dos resultados de todas as avaliações realizadas pela Comissão de Interna de Avaliação, resguardando-se o direito ao contraditório.

Art. 15. O servidor em estágio probatório será submetido a 3 (três) avaliações, conforme orientação das CGPs e da DGP.

Art. 16. A avaliação será realizada anualmente, no mesmo período avaliativo dos servidores estáveis, salvo em caso de suspensão do estágio probatório previsto na legislação vigente.

Parágrafo único. O servidor que estiver com o estágio probatório suspenso, durante o período avaliativo, deverá se apresentar à CGP, quando do seu retorno às atividades laborais, para realizar a avaliação manualmente.

CAPÍTULO VI

DOS INSTRUMENTOS E DOS PERCENTUAIS DE AVALIAÇÃO

Art. 17. A avaliação em estágio probatório do servidor técnico administrativo em educação (TAE) será efetuada na forma de competências profissionais, contemplando os fatores especificados no art. 3º, por meio do Formulário de Avaliação TAE, de acordo com o modelo disponível em sistema institucional.

Art. 18. O servidor TAE será avaliado pela Comissão Interna de Avaliação, sendo a pontuação final calculada pela média aritmética das notas de cada chefia.

Art. 19. A avaliação em estágio probatório do servidor docente será efetuada na forma de competências profissionais, contemplando os fatores especificados no art. 3º e no art. 4º, por meio do Formulário de Avaliação Docente, de acordo com o modelo disponível em sistema institucional.

Art. 20. O servidor docente será avaliado semestralmente pelos estudantes de todas as turmas às quais ministra aulas, no Sistema de Avaliação Docente.

Art. 21. O servidor docente será avaliado pela Comissão Interna de Avaliação e pelos estudantes, sendo a pontuação final calculada por uma média ponderada, considerando-se os percentuais de 60% e 40% respectivamente.

CAPÍTULO VII

DA PONTUAÇÃO DOS QUESITOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 22. A escala de pontuação dos formulários de avaliação contém as seguintes opções de resposta para cada uma das competências profissionais avaliadas:

- I - 0 (zero), “não atende a expectativa”, equivalente a 0% da pontuação máxima;
- II - 1 (um), “atende muito abaixo da expectativa”, equivalente a 20% da pontuação máxima;
- III - 2 (dois), “atende abaixo da expectativa”, equivalente a 40% da pontuação máxima;
- IV - 3 (três), “atende de forma suficiente”, equivalente a 60% da pontuação máxima;
- V - 4 (quatro), “atende a expectativa”, equivalente a 80% da pontuação máxima;
- VI - 5 (cinco), “atende completamente a expectativa”, equivalente a 100% da pontuação máxima.

Parágrafo único. Todas as respostas com pontuação inferior a 3 (três) devem ser justificadas por escrito.

CAPÍTULO VIII

DA PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA DE AMBIENTAÇÃO

Art. 23. O servidor docente será avaliado pela participação no Programa de Ambientação de Servidores do IFSC e será atribuída uma nota que comporá a pontuação final da avaliação, constituída pelo percentual de 10% da pontuação total.

Art. 24. O programa de ambientação será ofertado pela DGP e será dividido em etapas de formação.

Parágrafo único. Caso o servidor conclua o período do estágio probatório sem que tenha sido ofertada alguma das etapas do programa de ambientação, não haverá desconto na pontuação final.

CAPÍTULO IX

DA CONCLUSÃO DA AVALIAÇÃO

Art. 25. A avaliação do servidor será concluída com a realização da entrevista pela Comissão Interna de Avaliação, sendo um fator de credibilidade, estímulo e motivação e possibilitando a formulação do plano de ação, para o desenvolvimento de competências que não tenham sido atingidas ou para descrever aspectos que precisam ser melhorados.

Art. 26. Durante a entrevista com o servidor, a Comissão deve preencher o Formulário de Entrevista, levando em consideração os aspectos positivos e/ou negativos percebidos.

Parágrafo único. Caso haja aspectos a serem melhorados, deverão ser propostas ações, inclusive a indicação de ações de desenvolvimento a serem realizadas, para a superação das dificuldades apontadas na avaliação.

Art. 27. A entrevista deverá ser agendada previamente, entre o servidor e a Comissão, e realizada de forma presencial ou a distância, por meio de vídeo chamada.

Art. 28. Após a realização da entrevista, o resultado da avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório será informado pelo envio de mensagem automática do sistema de avaliação.

Art. 29. O servidor avaliado deverá enviar a mensagem recebida à CGP do câmpus ou DGP, para dar ciência do resultado apresentado.

Parágrafo único. O documento de ciência do servidor será juntado ao processo de avaliação de desempenho em estágio probatório.

Art. 30. A progressão por mérito profissional e a progressão/promoção funcional ficarão condicionadas à aprovação na avaliação de desempenho.

Art. 31. A avaliação de desempenho será item indissociável para fins de comprovação das exigências legais para a progressão funcional e promoção.

Art. 32. A progressão funcional somente será concedida após o cumprimento cumulativo, em cada nível, dos critérios de interstício mínimo e de aprovação em avaliação de desempenho, vedada a acumulação de requisitos para acelerar a concessão da progressão no nível posterior.

Art. 33. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente ao último percentual obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

CAPÍTULO X

DO RECURSO DO RESULTADO DA AVALIAÇÃO

Art. 34. O servidor poderá solicitar reconsideração de sua avaliação para a Comissão Interna de Avaliação, por e-mail enviado à CGP de seu câmpus, ou à DGP Reitoria, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, contados a partir da ciência do resultado.

Art. 35. A Comissão Interna de Avaliação poderá reconsiderar a decisão e responderá no prazo máximo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo único. A reconsideração será encaminhada à CGP ou à DGP para providências.

Art. 36. O servidor terá o prazo máximo de 10 (dez) dias corridos para interpor recurso do resultado da avaliação ou da negativa do pedido de reconsideração ao Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de processo encaminhado pela CGP à Secretaria do CDP, que o encaminhará para apreciação da comissão correspondente.

§ 1º Os recursos interpostos pelos servidores docentes serão analisados pela Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e ratificados pela Presidência do CDP.

§ 2º Os recursos interpostos pelos servidores técnicos administrativos em educação serão analisados pela Comissão Interna de Supervisão (CIS) e ratificados pela Presidência do CDP.

Art. 37. Os membros da CPPD e da CIS participarão de capacitação específica sobre análise de recursos de avaliação de desempenho, que será organizada pela DGP.

Art. 38. Cada comissão terá o prazo de 30 (trinta) dias, conforme calendário de reuniões das comissões, para analisar a argumentação do servidor, solicitar diligências se necessário, sempre observando o direito do contraditório e da ampla defesa, e emitir parecer.

Parágrafo único. O prazo poderá ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias, sempre que devidamente justificado.

Art. 39. Após a análise e o parecer da respectiva Comissão, o recurso será encaminhado à Presidência do CDP para ratificar a decisão ou retificar questões que estejam em desacordo com os preceitos legais.

Art. 40. A decisão do Colegiado será encaminhada à CGP para ciência do servidor e da Comissão Interna de Avaliação, para que sejam tomadas as providências quanto ao seu teor.

Art. 41. Todos os servidores envolvidos deverão agir sempre com imparcialidade na realização das atividades e no acompanhamento dos processos de recursos, garantindo aos servidores discrição e segurança das informações a que têm acesso.

CAPÍTULO XI

DA HOMOLOGAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 42. Quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação do Reitor a avaliação do desempenho do servidor, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do art. 3º, sendo formalizada por portaria.

Art. 43. Ao final das 3 (três) avaliações de desempenho do servidor, a CGP anexará o relatório de consulta de afastamentos do SIGEPE, emitirá o parecer técnico quanto aos quesitos necessários à homologação do estágio probatório e enviará o processo para análise da Comissão Interna de Avaliação.

Art. 44. A Comissão Interna de Avaliação emitirá o parecer recomendando a aprovação ou a não aprovação do servidor no estágio probatório e devolverá o processo à CGP.

Art. 45. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do art. 29, da Lei nº 8.112/1990.

Parágrafo único. No caso de reprovação, o servidor poderá interpor recurso no prazo de 10 (dez) dias a partir da data em que tomou conhecimento do resultado da avaliação que lhe foi atribuída, sendo-lhe garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, de acordo com o art. 30 desta Resolução.

CAPÍTULO XII

DA DECLARAÇÃO DA ESTABILIDADE

Art. 46. Após decorridos os 3 (anos) de estágio probatório, contados do início do efetivo exercício, descontados os períodos de suspensão do estágio, conforme previsto na legislação e nos demais normativos vigentes, a CGP emitirá o parecer final e encaminhará o processo para a publicação da portaria do Reitor, declarando a estabilidade do servidor no serviço público federal.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 47. Terão a avaliação de desempenho regida por esta Resolução todos os servidores em estágio probatório até a data de sua publicação.

Art. 48. 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.

Art. 49. Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos no art. 81, incisos I a IV, e nos arts. 94, 95 e 96 da Lei nº 8.112/1990, bem assim afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal.

Art. 50. O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, 86 § 1º, e 96 da Lei nº 8.112/1990, e nas demais hipóteses previstas na legislação e nos normativos vigentes.

Art. 51. A presente regulamentação se aplica para fins de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório, conforme previsto na Lei nº 11.784/2008 e demais normativos vigentes, que tratam da progressão funcional.

Art. 52. Os casos omissos serão analisados pela Diretoria de Gestão de Pessoas e, se necessário, submetidos ao Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas do IFSC.

Art. 53. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se e
Cumpra-se.

Letícia Helena Frozin Fernandes Cruz Wiggers
Presidente do CDP