



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO  
CONSELHO SUPERIOR**

**RESOLUÇÃO Nº 086, DE 30 DE AGOSTO DE 2016.**

Dispõe sobre a avaliação especial de desempenho em Estágio Probatório dos integrantes da carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Instituto Federal do Maranhão e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO**, no uso de suas atribuições consagradas na Lei nº 11.892/2008, com base no Decreto Presidencial de 15 de agosto de 2012, publicado no D.O.U. de 16 de agosto de 2012; e,

considerando as disposições dos artigos 12 e 14 da Lei no 12.772, de 28 de dezembro de 2012 e Portaria do Ministro da Educação no 982, de 03 de outubro de 2013, publicada no D.O.U., de 07 de outubro de 2013.

considerando ainda a decisão do plenário deste Conselho Superior, após apresentação da proposta, na 32ª Reunião Ordinária realizada em 29 de agosto de 2016; e,

considerando o que consta no processo nº 23249.029854/2016-36;

**RESOLVE:**

**Art.1º** - Aprovar os critérios e procedimentos para avaliação de desempenho dos servidores do plano de carreiras e cargos de magistério federal do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão em Estágio Probatório.

**Art. 2º** - Esta resolução entra em vigor na data de sua assinatura.

**Francisco Roberto Brandão Ferreira**

Presidente



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO  
CONSELHO SUPERIOR

ANEXO A RESOLUÇÃO Nº 086, DE 30 DE AGOSTO DE 2016

**Art. 1º.** Estabelecer as normas para a avaliação especial de desempenho de docentes integrantes das carreiras do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico em Estágio Probatório no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA).

**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

**Art. 2º.** O docente nomeado, para cargo de provimento efetivo no IFMA, ficará sujeito a Estágio Probatório pelo período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual será submetido a processo de acompanhamento, orientação e avaliação para o desempenho do cargo.

**Art. 3º.** A unidade de lotação do servidor em Estágio Probatório deverá iniciar o processo de que trata o artigo anterior, a partir da data de entrada em exercício no respectivo cargo.

**Art. 4º.** A avaliação especial de desempenho do servidor, em estágio probatório, será realizada por Comissão de Avaliação de Desempenho designada no âmbito da unidade de exercício do servidor.

**Parágrafo único** - A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá ser composta de docentes estáveis, com representações do departamento acadêmico de exercício do docente avaliado e do Colegiado do Curso, no qual o docente ministra o maior número de aulas.

**Art. 5º.** Além dos fatores previstos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, a avaliação especial de desempenho do docente em estágio probatório 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 científico-acadêmicas e administrativas programadas, no plano de trabalho da unidade de exercício e apresentadas pelo docente, em cada etapa de avaliação;

IV - a assiduidade, a disciplina, o desempenho didático-pedagógico, a capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade;

V - participação no Programa de Recepção de Docentes instituído pelo IFMA, através das pró-reitorias: PROGEPE e PROEN.; e

VI - avaliação pelos discentes, conforme normatização própria do IFMA.

**Art. 6º.** A avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório será realizada obedecendo:

I - o conhecimento, por parte do avaliado, do instrumento de avaliação e dos resultados de todos os relatórios emitidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho, resguardando-se o direito ao contraditório; e,

II - a realização de reuniões de avaliação com a presença de maioria simples dos membros da Comissão de Avaliação de Desempenho.

*Rosângela R. S.*



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO  
CONSELHO SUPERIOR**

**CAPÍTULO II  
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 7º.** O acompanhamento, a orientação e a avaliação do docente em Estágio Probatório serão feitos por uma Comissão de Avaliação de Desempenho a ser designada pela direção do órgão de lotação, composta por 03 (três) docentes e respectivos suplentes estáveis.

**§ 1º.** A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá ser constituída da seguinte forma:

- a) um docente da unidade ou departamento acadêmico de exercício do avaliado;
- b) um docente da área de atuação do mesmo, ou de área correlata; e,
- c) um outro docente do próprio *campus* onde se encontra lotado o docente avaliado.

**§ 2º.** Nos campi onde não houver número suficiente de docentes estáveis para a composição da Comissão, a Direção Geral deverá compor comissão provisória com docentes provenientes de outros campi para ocupar as vagas não preenchidas até que existam docentes estáveis para substituí-los.

**§ 3º.** A Comissão de que trata este artigo será constituída no prazo de 30 (trinta) dias após a entrada em efetivo exercício do docente, por ato do dirigente máximo do órgão de lotação do servidor avaliado.

**§ 4º.** A comissão deverá requisitar à chefia ou direção do órgão de lotação do docente, aos coordenadores de ensino, pesquisa e extensão da respectiva unidade ou departamento, aos presidentes de colegiados de cursos, aos coordenadores de cursos de Pós-Graduação, aos coordenadores de áreas, aos grupos específicos de atuação do docente, informações sobre o seu desempenho no desenvolvimento de suas atividades.

**§ 5º.** A Comissão deverá consultar: Comissão de Ética, Corregedoria Institucional, Ouvidoria Institucional a fim de subsidiar o seu parecer final; bem como, poderá consultar outros servidores docentes, técnico-administrativos e alunos para subsidiar seus relatórios.

**CAPÍTULO III  
DAS AVALIAÇÕES**

**Art. 8º.** No período de realização do Estágio Probatório do docente, a Comissão deverá realizar quatro avaliações parciais, na forma abaixo:

- I. primeira avaliação, referente ao primeiro semestre de efetivo exercício no cargo;
- II. segunda avaliação, referente ao segundo semestre de efetivo exercício no cargo;
- III. terceira avaliação, referente aos doze meses seguintes ao da avaliação anterior;
- IV. quarta avaliação, referente aos seis meses posteriores de efetivo exercício no cargo.

**Art. 9º.** A Comissão deverá, na última quinzena de cada período avaliado, de que tratam os incisos I a IV, do artigo anterior, emitir relatório circunstanciado sobre a avaliação parcial de desempenho do docente, com base nas atividades desenvolvidas no respectivo período, tomando-se por base as fichas constantes dos Anexos I e II a esta Resolução.

**Parágrafo único.** Independentemente da avaliação parcial de que trata este artigo, a Comissão deverá, a qualquer tempo, proceder à averiguação de informações ou denúncias envolvendo o docente em Estágio Probatório.

**Art. 10.** Os relatórios parciais serão submetidos à aprovação da chefia imediata do servidor e integrarão os autos do processo de avaliação, no decorrer do período de realização do Estágio Probatório.

**Art. 11.** A avaliação final de desempenho do docente deverá estar concluída quatro meses antes do

*Paulo Roberto*



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO**  
**CONSELHO SUPERIOR**

término do Estágio Probatório, até o 32º (trigésimo segundo) mês, a fim de ser submetida à homologação da autoridade competente.

§ 1º- Após a realização da quarta avaliação parcial, no decorrer do 30º (trigésimo) mês de Estágio Probatório, a Comissão apresentará relatório final do desempenho do docente, emitindo parecer qualitativo, recomendando, de forma conclusiva, sua aprovação ou reprovação.

§ 2º- A Direção-geral do *Campus* de lotação do docente deverá, após a apreciação do relatório final da Comissão de Avaliação e do parecer da Comissão Local da CPPD, encaminhar o processo à Comissão Central da CPPD, antes de findo o 31º (trigésimo primeiro) mês do Estágio Probatório, para emissão de parecer que deverá subsidiar a decisão final do Dirigente Máximo da Instituição, a ser proferida nos autos do respectivo processo.

**Art. 12.** Caberá à Comissão Central da CPPD, antes do final do 32º (trigésimo segundo) mês, enviar o respectivo processo com parecer conclusivo, para a homologação pelo Dirigente Máximo do IFMA.

**Art. 13.** A homologação pelo Dirigente Máximo do IFMA, aprovando ou reprovando o docente em Estágio Probatório, será formalizada por meio de portaria.

§ 1º. Quando a decisão do Dirigente Máximo do IFMA for contrária à recomendação do Diretor Geral do *Campus* de lotação do docente avaliado, esta deverá estar fundamentada com a indicação dos fatos e fundamentos jurídicos que a motivaram.

§ 2º. O docente não aprovado no Estágio Probatório será exonerado, ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no inciso I do parágrafo único do art. 29 da Lei nº 8.112/90.

§ 3º. A portaria de aprovação no Estágio Probatório terá seus efeitos convalidados ao término do trigésimo sexto mês de efetivo exercício do docente, no respectivo cargo.

**Art. 14.** Concluídas as formalidades de que trata o artigo anterior, o processo referente à avaliação do Estágio Probatório deverá ser encaminhado a Pró Reitoria de Gestão de Pessoas para as providências pertinentes.

**Art. 15.** No caso de aprovação, e antes de findo o prazo a que se refere o inciso I, do artigo anterior, a Comissão de Avaliação poderá rever sua posição, com base em relatório circunstanciado e devidamente justificado, reencaminhando, em caráter de urgência, o respectivo processo ao Diretor do *Campus*, o qual deverá dar celeridade ao processo com vistas à sua revisão antes de vencido o período do estágio probatório.

**Art. 16.** O processo referente ao Estágio Probatório, uma vez concluído, deverá ser arquivado na Pró Reitoria de Gestão de Pessoas.

**CAPÍTULO IV**  
**DOS RECURSOS**

**Art. 17.** No prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da ciência da decisão pelo interessado, caberá recurso, dirigido à autoridade que proferiu a decisão.

§ 1º. A autoridade de que trata o *caput* deste artigo poderá reconsiderar a sua decisão no prazo de 5 (cinco) dias, caso contrário deverá encaminhar o recurso à instância competente: no caso de decisão da



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO  
CONSELHO SUPERIOR

Comissão de Avaliação de Desempenho, do *Campus* de lotação do docente, proferida em relatório parcial, à Direção Geral do respectivo *Campus*;

§ 2º. O órgão ou autoridade competente deverá manifestar-se no prazo máximo de 30 (trinta) dias, devendo, no caso do Conselho Superior, haver convocação extraordinária.

**Art. 18.** A interposição de recurso não suspende os trabalhos da Comissão de Avaliação do Docente no Estágio Probatório.

#### CAPÍTULO V

#### DA AVALIAÇÃO PARA FINS DE PROGRESSÃO FUNCIONAL POR DESEMPENHO ACADÊMICO

**Art. 19.** O processo relativo à progressão funcional, por desempenho acadêmico, para docentes em Estágio Probatório, será conduzido pela Comissão Local da CPPD, na forma do disposto, na Resolução nº 040, de 04 de agosto de 2014, do CONSUP, cabendo à Comissão de Avaliação de Desempenho manifestar-se no referido processo, a partir dos resultados das avaliações parciais.

**Parágrafo Único.** A progressão funcional mencionada no *caput* deste artigo estará condicionada ao parecer favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho.

#### CAPÍTULO VI

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 20.** A Direção Geral, do *Campus* de lotação do servidor em Estágio Probatório, deverá dar ciência ao interessado das decisões, referentes às avaliações parciais e final, no prazo de cinco dias, contados a partir da data da respectiva decisão.

**Art. 21.** O acompanhamento e cobrança do processo avaliativo, caberá ao órgão de Gestão de Pessoas de cada unidade de lotação, devendo para isso manter atualizada planilha de dados, a respeito do início do exercício dos docentes, nos respectivos cargos e as datas previstas para a realização das respectivas avaliações parciais e final.

**Parágrafo único.** Para a mesma finalidade prevista no *caput*, deste artigo, deverá o órgão de Gestão de Pessoas de cada unidade de lotação proceder, até o último dia útil de cada mês, a remessa à Dirigente Máximo da Unidade de Lotação, relação contendo os nomes dos docentes que completarão, no mês subsequente, o 32º (trigésimo segundo) mês de efetivo exercício.

**Art. 22.** O não cumprimento dos prazos estabelecidos, nessa Resolução, implicará a instauração de procedimento disciplinar por incursão dos responsáveis nas proibições previstas nos incisos IV e XV do art. 117 da Lei nº 8.112/90.

**Art. 23.** O servidor em Estágio Probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no Instituto e somente poderá ser cedido a outro órgão ou a outra entidade para ocupar cargos de natureza especial, cargos de provimento em comissão do Grupo - Direção e Assessoramento Superiores - DAS, de nível 6, 5 e 4, ou equivalente.

**Art. 24.** Além dos benefícios e concessões, previstos em lei, poderão ser concedidos ao docente em Estágio Probatório:

- I. licença por motivo de doença em família;
- II. licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO**  
**CONSELHO SUPERIOR**

- III. licença para o serviço militar;
- IV. licença para atividade política;
- V. afastamento para o exercício de mandato eletivo;
- VI. afastamento para estudo ou missão no exterior;
- VII. afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participa ou com o qual coopera, com perda da remuneração;
- VIII. afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal.
- IX. afastamento para participar de programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* ou de Pós-doutorado.

**Art. 25.** O Estágio Probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos abaixo indicados:

- I. licença por motivo de doença em pessoa da família;
- II. licença por motivo de afastamento do cônjuge não remunerada;
- III. afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participa ou com o qual coopera, com perda da remuneração;
- IV. participação em curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal.

**Parágrafo único.** O Estágio Probatório será retomado após o término da respectiva licença ou do respectivo afastamento.

**Art. 26.** Nos processos e/ou procedimentos regulamentados por este Regimento, aplicar-se-á, subsidiariamente, no que couber, às disposições da Lei nº 9.784/99.

**Art. 27.** Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Superior, em conformidade com a legislação em vigor.

**Art. 28.** Ficam convalidados todos os atos praticados pelo IFMA até a data de aprovação desta Resolução.

**ANEXO I**  
**FICHA DE AVALIAÇÃO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**

(a ser preenchida pela Comissão de Avaliação)

<b>MATRÍCULA N°</b>	<b>NOME</b>		
<b>CARGO</b>	<b>CLASSE/REF/NIVEL:</b>		
<b>UNIDADE DE EXERCÍCIO</b>	<b>DATA/NOMEAÇÃO:</b>		
<b>PERÍODO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO</b> / / a / /	<b>PERÍODO DA AVALIAÇÃO</b> / / a / /		

**1 – ASSIDUIDADE** (Constância e interesse do servidor)

QUESITOS	NÍVEIS			
	7	5	2	1
1 – Comparece regularmente ao trabalho.				
2 – É pontual e permanece no local de trabalho durante o expediente.				
3 – Mantém bom relacionamento com as pessoas e cuidado com os documentos e instrumentos de trabalho.				
4 – Dedicar-se à execução das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias.				
<b>TOTAL DE PONTOS</b>				

**2 – CAPACIDADE DE INICIATIVA** (Independência e autonomia na atuação, dentro dos limites de sua competência)

QUESITOS	NÍVEIS			
	7	5	2	1
1 – É criativo. Faz sugestões e críticas construtivas no desempenho das atividades.				
2 – Investe no autodesenvolvimento. Procura atualizar-se, conhecer a legislação, instruções normativas e manuais.				
3 – Busca orientação para solucionar problemas/dúvidas do dia-a-dia e resolver situações embaraçosas.				
4 – Encaminha correta e adequadamente os assuntos que fogem à sua alçada decisória.				
5 – Coloca-se à disposição da administração, espontaneamente, para aprender outros serviços e auxiliar os colegas.				
6 – Contribui para o desenvolvimento organizacional com sua experiência pessoal.				
7 – Procura conhecer a instituição, interagindo-se de sua estrutura e funcionamento e da função para a qual foi designado.				
<b>TOTAL DE PONTOS</b>				

Rubrica do Presidente da Comissão:

*Rubrica manuscrita*

**3 – DISCIPLINA** (comportamento discreto, ponderado de acordo com os padrões do órgão)

QUESITOS	NÍVEIS			
	7	5	2	1
1 – Cumpre com o horário de trabalho. Informa os imprevistos que impeçam o seu comparecimento/cumprimento do mesmo.				
2 – Mantém aparência pessoal condizente à cultura do órgão e traja-se adequadamente.				
3 – Cooperar e participa efetivamente dos trabalhos em equipe, revelando consciência de grupo.				
4 – Ajusta-se às situações ambientais. Sabe receber e acatar críticas e aceitar mudanças/ inovações.				
5 – Demonstra zelo/simpatia pelo trabalho. Mantém reserva sobre assunto de interesse exclusivamente interno.				
6 – Assimila ensinamentos e faz transferência de aprendizagem. Sabe receber e dar feedback.				
7 – Evita comentários comprometedores ao conceito do órgão/imagem dos servidores ou prejudiciais ao ambiente de trabalho.				
<b>TOTAL DE PONTOS</b>				

**4 – PRODUTIVIDADE** (rendimento compatível às condições de trabalho, disponibilidade de material/equipamento, prazos, etc. para a realização das tarefas.)

QUESITOS	NÍVEIS			
	7	5	2	1
1 – Organiza as tarefas observando sua execução e prioridade.				
2 – Trabalha de forma regular/constante e cumpre prazos das tarefas. Agiliza o ritmo em situações excepcionais/picos.				
3 – Faz as tarefas corretamente, com boa apresentação. Redige com correção e clareza de sentido.				
4 – Racionaliza o tempo na execução das tarefas. Aproveita eventual disponibilidade de forma produtora.				
5 – Utiliza máquinas/equipamentos dentro de sua melhor capacidade produtiva, seguindo orientações técnicas.				
<b>TOTAL DE PONTOS</b>				

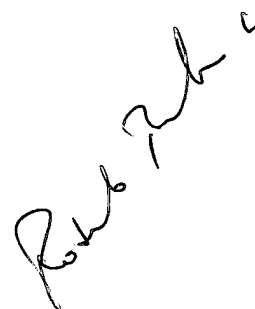
*Paulo Roberto*



**5 – RESPONSABILIDADE** (Conduta moral e ética profissional)

QUESITOS	NÍVEIS			
	7	5	2	1
1 – Age com discrição. Demonstra agilidade mental, firmeza e coerência de atitudes.				
2 – Inspira confiança. Evidencia-se honesto, íntegro, sincero e imparcial.				
3 – É fiel aos seus compromissos. Cumpre a legislação vigente e assume as obrigações de trabalho.				
4 – É resoluto/decidido. Decide com o propósito de acertar.				
5 – Aprecia fatos com sensatez e clareza. Utiliza critério consciente e justo para julgamento.				
6 – Zela pelo patrimônio da instituição. Busca evitar desperdício de material e gastos desnecessários.				
<b>TOTAL DE PONTOS</b>				

Rubrica do Presidente da Comissão:



**ANEXO II**  
**FICHA DE RESUMO DE AVALIAÇÃO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**

<b>MATRÍCULA Nº</b>	<b>NOME</b>		
<b>CARGO</b>		<b>CLASSE/REF/NIVEL</b>	
<b>UNIDADE DE EXERCÍCIO</b>		<b>DATA/NOMEAÇÃO</b> / /	
<b>PERÍODO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO</b> / / a / /		<b>PERÍODO DA AVALIAÇÃO</b> / / a / /	

**RESUMO:**

ITEM	FATORES	PONTOS
1	ASSIDUIDADE	
2	CAPACIDADE/INICIATIVA	
3	DISCIPLINA	
4	PRODUTIVIDADE	
5	RESPONSABILIDADE	
<b>TOTAL</b>		

TABELA DE PONTUAÇÃO	
PONTOS	CONCEITO
30 a 105	INSUFICIENTE
106 a 150	BOM
151 a 180	MUITO BOM
181 a 203	EXCELENTE
<b>OBS: nível de aprovação = BOM (= 50% do máximo +1)</b>	

NÍVEIS E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO			
7	5	2	1
O desempenho do servidor supera as exigências de seu cargo, demonstrando qualidades excepcionais. <b>(justificar)</b>	O desempenho do servidor atende às expectativas para o cargo que ocupa.	O desempenho do servidor aproxima-se do nível desejado sem, contudo, alcançá-lo.	O desempenho do servidor está muito abaixo do nível desejado para o cargo.

**RESULTADO FINAL**

TOTAL DE PONTOS	CONCEITO	RESULTADO	PARECER

Ciente, em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Presidente da Comissão

\_\_\_\_\_  
Servidor

\_\_\_\_\_  
Chefe Imediato

*Rosário*