



Gestão e avaliação do desempenho docente no período de estágio probatório: um estudo sobre os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia

Management and evaluation of teaching performance in the probationary internship: a study on the federal institutes of education, science and technology of Brazil

 Ana Paula de Oliveira Gonçalves

Mestre em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional
Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – CEETEPS
São Paulo, SP – Brasil.
goncalves.apo@gmail.com

 Paulo Roberto Prado Constantino

Doutor em Educação
Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – CEETEPS
São Paulo, SP – Brasil.
paulo.constantino@cps.sp.gov.br

Resumo: O presente artigo teve por objetivo analisar o processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o estágio probatório nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia [IF], a partir dos documentos norteadores destes processos localizados. Como desdobramentos posteriores, pretendeu-se debater o contexto dos servidores ingressantes nos IFs; apontar as especificidades desta avaliação de desempenho nos 38 IFs espalhados pelo país e; apresentar um novo modelo de formulário de avaliação docente. Adotou-se a pesquisa documental, descritiva e com abordagem qualitativa. Observou-se que 63% dos IFs possuem documento normatizador para o processo de avaliação. Dentre os Institutos que mantêm normatizações, 58% estão datadas anteriormente à 2012 e entre os 42% de IFs que possuem normatização posterior, apenas 4 estão completamente atualizadas. Além disso, constatou-se que somente um terço dos IFs possuem avaliação de desempenho realizada pelos discentes. Quanto aos formulários utilizados, 87% são fechados, 10% mistos e apenas 3% abertos.

Palavras chave: avaliação de desempenho docente; Educação profissional; estágio probatório; gestão e administração escolar; Institutos Federais.

Abstract: The present paper aims to analyze the process of management and evaluation of teaching performance during the probationary internship at the Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia [IF], based on the documents that guide these processes. The specific goals include debating the context of the probationary period; to point out the specificities of this evaluation of the performance of new teachers in the 38 Institutos Federais spread across the country, and present a new evaluation form. To this end, descriptive documental research was adopted with a qualitative approach. As for the results obtained, it observed that 63% of the IF have a standardizing document for the evaluation process in the probationary stage. Among the Institutes that have regulations, 58% are dated before 2012 and among the 42% of IF that have regulations after, only 4 are updated. In addition, it found that only 32% of the Institutos Federais have a teacher evaluation performed by the students. As for the forms used by these institutions, 87% use closed forms, 10% mixed and only 3% opened.

Keywords: teacher performance assessment; vocational education and training [vet]; probationary assessment; institutos federais.

Cite como

(ABNT NBR 6023:2018)

GONÇALVES, Ana Paula de Oliveira; CONSTANTINO, Paulo Roberto Prado. Gestão e avaliação do desempenho docente no período de estágio probatório: um estudo sobre os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. *Dialogia*, São Paulo, n. 48, p. 1-24, e24499, jan./abr. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5585/48.2024.24499>

American Psychological Association (APA)

Gonçalves, A. P. de O., & Constantino, P. R. P. (2024, jan./abr.). Gestão e avaliação do desempenho docente no período de estágio probatório: um estudo sobre os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. *Dialogia*, São Paulo, 48, p. 1-24, e24499. <https://doi.org/10.5585/48.2024.24499>

1 Introdução

Reconhecer a importância da avaliação institucional no campo educacional é uma conquista recente do cenário brasileiro. Por certo, os resultados institucionais e também os de aprendizagem dos alunos passam pela presença e atuação do professor. Ocorre que a avaliação docente ainda se apresenta como um assunto bastante controverso no país (cf. Libâneo, 2018), haja vista as muitas especificidades da carreira do magistério e o delicado equilíbrio entre as demandas legais e a gestão de pessoas nos ambientes escolares.

Segundo Marras e Tose (2012), uma avaliação adequada do desempenho visando o desenvolvimento profissional seria capaz de identificar o grau de complexidade do trabalho atribuído aos sujeitos, bem como as competências necessárias para seu desenvolvimento. Para tanto, itens como inserção, formação, atuação, carreira e remuneração deveriam ser considerados no processo.

Nesta perspectiva, a avaliação da atividade docente tem sido uma demanda presente nas organizações escolares - sejam elas públicas ou privadas - uma vez que seu resultado impactaria diretamente o processo de gestão das pessoas, permitiria diagnosticar e analisar metas de desempenho; a promoção do crescimento pessoal e profissional do avaliado e de toda a equipe, além de fundamentar decisões estratégicas, motivo pelo qual deveria ser objeto de cuidados desde a inserção inicial dos professores. Ao se deparar com o cenário da educação profissional e tecnológica [EPT] nacional, emergiu a indagação: como tem ocorrido o processo de gestão e avaliação do desempenho dos docentes ingressantes na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica no Brasil?

Na esteira do questionamento e de uma literatura que tem examinado a inserção profissional dos docentes na Rede Federal (p.ex.: Barreiro; Campos, 2021; Campos; Barreiro, 2022), pretende-se analisar o processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o estágio probatório nos Institutos Federais [IFs] do Brasil, a partir dos documentos norteadores destes processos. Incidentalmente, o artigo também se propõe a debater o cenário dos IFs, numa perspectiva da gestão de pessoas no setor público, ao apontar as especificidades desta avaliação de desempenho docente nos 38 Institutos Federais espalhados pelo país. Como subproduto, apresenta uma proposta de formulário de avaliação dedicado à instituição, que se pretende adaptável às instituições de EPT coexistentes.

Para tanto, adotou-se a pesquisa documental de natureza descritiva com abordagem qualitativa, sobre as normatizações e processos das instituições estudadas, em fontes documentais grupais (Sampieri; Collado; Lucio, 2013). Em momento posterior, a partir do levantamento de dados sobre a legislação e os processos de gestão e avaliação de desempenho de professores em

período probatório nos 38 IFs, extraiu-se uma amostragem de 4 Institutos Federais, sobre a qual foi aprofundado o estudo para subsidiar instrumentos de gestão e políticas de avaliação, que poderão ser úteis e estendidos a outros contextos e cenários da educação profissional e tecnológica [EPT].

2 Fundamentos para o estudo

Em uma perspectiva histórica do concurso público e do estágio probatório no Brasil para a aquisição da estabilidade funcional, a Constituição de 1934 foi precursora de ambos os institutos. Observa-se que a Constituição de 1934 estabeleceu prazos de 2 anos para que os funcionários públicos nomeados em virtude de concurso de provas obtivessem estabilidade; e de 10 anos de serviço efetivo para os funcionários não concursados. Ademais, só poderiam ser destituídos dos cargos se lhes fosse garantido o direito à ampla defesa, ou seja, por meio de sentença judiciária ou processo administrativo, regulado por lei (Brasil, 1934).

Segundo Modesto (2002) denomina-se estágio probatório ou estágio de confirmação “o período de avaliação, adaptação e treinamento em efetivo exercício a que estão submetidos os que ingressam em cargos públicos em virtude de aprovação em concurso público” (Modesto, 2002, p.01), ou seja, o estágio probatório pode ser considerado um período de experiência supervisionado pela administração, cuja finalidade é a adequação de agentes públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo ou de provimento vitalício à sua primeira fase de relação funcional com o Estado. Além disso, durante esse período, cabe à administração zelar pelo treinamento e adaptação dos ingressantes nas organizações públicas (Modesto, 2002).

Segundo Cruz e Abreu (2017) o concurso público é um instrumento que permite à Administração Pública captar os candidatos, por princípio, mais bem preparados. Portanto, tem como fundamento a eficiência, uma vez que permitirá a prestação de serviços para atender às necessidades dos cidadãos. Para Bergue (2020, p. 267), [...] “o concurso é, por conceito, um instrumento de seleção, observados parâmetros transparentes e consoantes com as disposições constitucionais e legais aplicáveis”.

Olhando para o cenário atual, a Constituição Federal brasileira de 1988 é quem determina em seu Artigo 41 (Brasil, 1988) a obrigatoriedade, para aquisição da estabilidade em cargo público, da avaliação especial de desempenho durante o período de estágio probatório. Esta Constituição Federal, em vigência até os dias atuais, estabeleceu que a aquisição da estabilidade estava atrelada ao cumprimento de 2 anos de efetivo exercício dos servidores nomeados mediante prévia aprovação em concurso público. Além disso, a desinvestidura do cargo somente ocorreria em

virtude de sentença judicial transitada em julgado ou mediante processo administrativo que garantisse a ampla defesa do servidor (Brasil, 1988).

Objetivando tornar a Administração Pública mais eficiente, a Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, foi responsável por inserir o princípio da eficiência dentre os norteadores da gestão pública (Brasil, 1998). Ademais, ela também alterou o Art. 41 da Constituição Federal de 1988. O período de estágio probatório passou de 2 para 3 anos de efetivo exercício no cargo. Outra alteração importante consistiu na obrigatoriedade de avaliação especial de desempenho por comissão constituída para este fim.

Bergamini e Beraldo (2010) tipificam três métodos para o procedimento de avaliação de profissionais: a avaliação direta, praticada pela chefia imediata; a avaliação conjunta, praticada por avaliador e avaliado; e a autoavaliação. Gil (2014) também aponta outros responsáveis pela avaliação: a equipe de trabalho, a comissão de avaliação, os subordinados, o órgão de recursos humanos e o entorno do avaliado. Nesse sentido, destaca-se a avaliação por múltiplas fontes, ou do tipo ‘360º’, que “[...] consiste em envolver na avaliação não só o gestor, mas o próprio avaliado e outras pessoas da organização que tenham interagido ou interação com ele” (Marras; Tose, 2012, p.36).

São variadas as indicações dos formuladores e gestores de políticas públicas para delimitar as competências da docência para o desempenho da profissão. Estas estão depositadas em estudos sobre os IFs, como os de Barreiro e Campos (2021) ou Campos e Barreiro (2022), mas também encontram lugar nos diplomas legais. Sobre a formação de professores para atuação especificamente na Educação Profissional e Tecnológica, a Resolução CNE/CP nº01, de 5 de janeiro de 2021, que *define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica* (Brasil/MEC, 2021) é a que aponta o maior interesse na EPT, ao apresentar 19 princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica e tratar da formação inicial e qualificação profissional para a docência na Educação Profissional Técnica de Nível Médio e na Educação Tecnológica de Graduação e Pós-Graduação, incluindo descritores sobre sua estrutura e organização, prática profissional supervisionada, formação inicial e continuada, reconhecimento de saberes e competências, emissão de certificados e diplomas na formação docente em EPT (Brasil/MEC, 2021).

Nota-se que a avaliação do desempenho dos docentes atuantes na Educação Profissional e Tecnológica deve considerar as peculiaridades do exercício na EPT. Além disso, Gatti (2011; 2014) evidenciava, em estudos mais amplos, que a avaliação docente não pode se embasar apenas pela racionalidade de testes, escalas, categorias ou roteiros pré-estabelecidos, mas numa avaliação multifatorial.

Em síntese, considera-se nesta pesquisa que a admissão por concurso público dos docentes e a estabilidade no cargo são de extrema importância para a continuidade das políticas educacionais e de governo; e a avaliação especial de desempenho durante o período de estágio probatório é um instrumento passível de transformar a cultura organizacional do setor público, inclusive, no combate à ineficiência e a corrupção, respeitando e valorizando a *res publica*.

3 Procedimentos metodológicos e caracterização da pesquisa

O perfil da pesquisa derivou dos estudos realizados na linha de ‘Políticas, Gestão e Avaliação’, no âmbito do projeto ‘Gestão, Avaliação e Organização da Educação Profissional’ da Unidade de Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa do CEETEPS, desenvolvido em regime de colaboração com o grupo cadastrado no diretório CNPq ‘Gestão, Administração e Cultura da Educação Profissional e Tecnológica – GEACEP’; que aborda aspectos educacionais, políticos e gestionários presentes nas instituições da EPT¹.

Na primeira delimitação da investigação, adotou-se uma pesquisa documental de natureza descritiva e com abordagem qualitativa, sobre as normatizações e processos prescritos aos Institutos Federais, em fontes documentais grupais (Sampieri; Collado; Lucio, 2013).

Posteriormente, a partir do levantamento de dados sobre os processos de gestão e avaliação de desempenho de professores em período probatório, em uma amostragem dos 38 Institutos Federais que compõem a Rede Federal de ensino, foi possível identificar os fatores e instrumentos de avaliação adotados por cada instituição e reconhecer quais processos estão atualizados, ou seja, se consideram - a partir da Lei nº 12.772/2012 (Brasil, 2012), que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras dos Cargos de Magistério do Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico [EBTT] - outros fatores avaliativos além de assiduidade, produtividade, capacidade de iniciativa, responsabilidade e disciplina, determinados pela Lei nº 8.112/1990, de que trata sobre o Regime Jurídico a ser observado na esfera federal (Brasil, 1990).

A partir da prerrogativa da Lei de Acesso à Informação nacional, buscou-se informações sobre a regulamentação e normatização das políticas públicas que tratam sobre o tema de pesquisa. Em paralelo, coletou-se resultados imediatos nos *sites* buscadores. A pesquisa no *site* de cada IFs foi realizada da seguinte maneira: *a priori*, pesquisou-se em área específica para busca no sítio eletrônico, a partir das respectivas palavras ‘estágio probatório docente’; ‘resolução estágio probatório’. Nos casos em que a busca não trazia resultados suficientes, optou-se por acessar o

¹ As questões éticas da pesquisa foram integralmente observadas no percurso, especialmente no momento da coleta e tratamento dos dados, entre março de 2020 e março de 2022, conforme as normatizações internas da Unidade de Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa do CEETEPS.

local específico no próprio site institucional destinado à Gestão de Pessoas. Em seguida, procurou-se a publicidade das resoluções aprovadas pelo órgão máximo de cada IF, o Conselho Superior [CONSUP]. Sendo assim, chegou-se ao resultado de 21 documentos encontrados e, por tanto, publicados à população.

Observando que 17 Institutos Federais não possuíam as devidas normas reguladoras do processo de gestão e avaliação de desempenho docente durante o estágio probatório em situação de transparência; e 18 IFs não possuíam formulários de avaliação disponibilizados, efetuou-se, nos meses de janeiro e fevereiro de 2022, um registro de manifestações, uma a uma, junto a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação [Fala.BR], solicitando-as a cada uma das 18 Instituições de Ensino que responderam, em sua grande maioria, dentro do prazo. Dessa maneira, ao final do mês de março de 2022, todas as manifestações estavam devidamente respondidas.

Para a análise dos dados e as questões envolvendo a ética de pesquisa, no sentido de preservar a identificação de cada instituição de ensino, enovelou-se os resultados, utilizando as letras do alfabeto e números aleatórios para os Institutos, preservando-os. Sendo assim, os Institutos Federais que pertencem à região Norte foram embaralhados e denominados: 1A, 1B, 1C, 1D, 1E, 1F e 1G, à região Nordeste: 2A, 2B, 2C, 2D, 2E, 2F, 2G, 2H, 2I, 2J e 2K, à região Centro-Oeste: 3A, 3B, 3C, 3D e 3E, à região Sudeste: 4A, 4B, 4C, 4D, 4E, 4F, 4G, 4H e 4 I e à região Sul: 5A, 5B, 5C, 5D, 5E e 5F. Além disso, ressalta-se que para fins desta pesquisa, só se observou a quantidade de IFs por região, não sendo relevante as quantidades de campi, de alunos, de docentes, entre outros.

Ademais, evidencia-se que, quanto à caracterização do local e amostragem de estudo, que os documentos consultados versavam unicamente sobre a Carreira do Magistério no Ensino Básico, Técnico e Tecnológico atuantes na Rede Federal de Ensino, especificamente nos Institutos Federais.

Aglutinando diferentes unidades inauguradas para esta finalidade e outras instituições preexistentes, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica foi criada em 2008. Em 2021, possuía 656 unidades de ensino, que ofertavam 11.006 cursos e registraram 1.523.346 matrículas (PNP, 2022). Ademais, compõem a Rede Federal as seguintes instituições: Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – Institutos Federais [IF]; a Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR; Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET-RJ e de Minas Gerais – CEFET-MG; as Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais; e o Colégio Pedro II (Brasil, 2008, sn.).

Dentro da Rede Federal, os Institutos Federais são instituições de ensino superior, básica e profissional, pluricurriculares, especializados na oferta da educação profissional e tecnológica nas

diferentes modalidades de ensino, com estrutura *multicampi* (Brasil, 2008). Sendo autarquias federais de ensino, os Institutos Federais possuem autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. Além disso, consideram-se os IFs equiparados às Universidades Federais, quanto ao efeito das disposições que regem sua regulação, avaliação e supervisão (Brasil, 2008).

Tendo em vista que o foco desta pesquisa são apenas os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, bem como seus respectivos professores ingressantes e, portanto, em período de estágio probatório, observa-se no recorte que em 2021 os IFs contavam com 602 unidades de ensino, ofertavam 10.305 cursos e possuíam 1.426.920 matrículas registradas. Além disso, apresentou, no mesmo ano, o total de 41.728 professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico efetivos (PNP, 2022).

Na criação dos Institutos Federais, destaca-se a quantidade e a capilaridade das 38 instituições espalhadas por todo o país. Por conseguinte, percebe-se que há Estados brasileiros que possuem mais de um IF em seu território, como nos Estados da Bahia [2], Goiás [2], Minas Gerais [5], Pernambuco [2], Rio de Janeiro [2], Rio Grande do Sul [3] e Santa Catarina [2].

4 Resultados e análises

Tendo em vista que no âmbito da Administração Pública um plano de carreira pode abranger uma ou várias delas, faz-se necessário reconhecer a atual carreira de Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico [EBTT].

Segundo a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 41, § 4º, para que o servidor público – professor de EBTT – adquira estabilidade no cargo, se faz obrigatória uma avaliação especial de desempenho por comissão constituída para essa finalidade (Brasil, 1988). Outro dispositivo relevante para os professores de EBTT é a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Brasil, 1990) e trata de questões relevantes para os servidores em período probatório: estabilidade; prazos e fatores de avaliação; direito à ampla defesa e contraditório; exoneração ou recondução por não aprovação no período probatório; exercício de cargos de provimento em comissão ou função de direção, chefia ou assessoramento durante esse período; licenças e afastamentos permitidos durante os três primeiros anos dos ingressantes e sobre a suspensão por motivos de licenças, afastamentos e participação em cursos de formação (Brasil, 1990).

A Lei nº 12.772/2012, que dispõe especificamente sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, também traz a necessidade de aprovação em avaliação de desempenho como critério para aquisição da estabilidade no cargo. Em seu Art. 23, a referida Lei,

evidencia a necessidade de avaliação a ser realizada por uma Comissão de Avaliação de Desempenho. Essa comissão deverá ser composta por docentes estáveis, com representações nas unidades acadêmicas de exercício do docente avaliado e do Colegiado do Curso no qual o docente ministra o maior número de aulas (Brasil, 2012).

Já o Art. 24 da Lei nº 12.772/2012 complementa a Lei nº 8.112/90 em relação aos critérios a serem considerados para a avaliação de desempenho em estágio probatório e acrescenta outros critérios. Segundo Dominik (2017, p.216) “[...] o docente em estágio probatório tem direito de saber de todos os instrumentos de avaliação e dos resultados, com direito a recurso”. As reuniões para avaliação devem ter maioria simples dos membros da comissão. Os fatores a serem considerados para avaliação estão no Quadro 01:

Quadro 01 – Fatores a serem considerados na avaliação de desempenho do estágio probatório

DISPOSITIVO LEGAL	FATORES DE AVALIAÇÃO
Art. 20 da Lei nº 8.112/1990	Assiduidade
	Disciplina
	Capacidade de iniciativa
	Produtividade
	Responsabilidade
Art. 24 da Lei nº 12.772/2012	Adaptação do professor: capacidade e qualidade do desempenho das atribuições do cargo
	Atividades científico-acadêmicas e administrativas programadas no plano de trabalho do docente, em cada etapa de avaliação
	Assiduidade, disciplina, desempenho didático-pedagógico, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade
	Participação no Programa de Recepção de Docentes instituídos pela IFE
	Avaliação pelos discentes, conforme normatização própria da IFE

Fonte: Adaptado de Dominik (2017).

Ademais, ressalta-se alguma proposições por parte dos formuladores de políticas públicas no que se refere à Avaliação de Desempenho dos servidores públicos junto à Administração Pública dos IFs, como é o caso do Projeto de Lei Complementar nº 51/2019 que visa regulamentar o inciso III do § 1º do art. 41 da Constituição Federal, para disciplinar o procedimento de avaliação periódica de desempenho de servidores públicos estáveis das administrações diretas, autárquicas e fundacionais da União, Estados, Distrito Federal e Municípios - PLP nº 51/2019 (Brasil, 2019). Entretanto, na redação atual deste Projeto de Lei Complementar (cf. Brasil, 2019), não há previsão de abrangência para a avaliação de desempenho durante o período de estágio probatório.

A seguir, destacam-se os procedimentos metodológicos e os locais de pesquisa, que permitiram avançar sobre a compreensão dos processos de avaliação docente nos IFs. Como etapa inicial da análise dos dados obtidos por meio da pesquisa documental detalhada no capítulo anterior, observou-se dentre os 38 Institutos Federais quais possuíam ou não possuíam



normatizações para o processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o período de estágio probatório.

Posteriormente, dentre os IFs que possuíam documentações reguladora do processo de avaliação especial de desempenho no período probatório, indagou-se:

1) As normatizações existentes seguem as prerrogativas apontadas pela Constituição Federal de 1988, ou seja, adotam como condição para aquisição da estabilidade a avaliação especial de desempenho realizada por comissão instituída para este fim?

2) As normatizações existentes cumprem com as diretrizes dada pela Lei nº 8.112/1990, quanto aos fatores de avaliação: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade?

3) As normatizações existentes consideram a Lei nº 12.772/2012 no que diz respeito às avaliações do estágio probatório dos servidores do Plano de Carreira de Magistério Federal?

Considerou-se atualizadas as normatizações que seguiam as prerrogativas da Constituição Federal, bem como da Lei 8.112/1990 e da Lei nº 12.772/2012. Ademais, buscou-se saber se, dentre as Instituições que possuíam regulamentação, quais foram elaboradas antes e quais foram elaboradas após a homologação da Lei nº 12.772/2012 (Brasil, 2012), que determinava fatores de avaliação específicos para os professores, além dos trazidos pela Lei nº 8.112/1990 (Brasil, 1990).

Sobre os fatores de avaliação elencados pela Lei nº 12.772/2012, destacam-se aqueles relacionados às questões éticas no trabalho, os que visam a avaliação do desempenho didático-pedagógico, da participação em programa de recepção docente e a necessidade de avaliação do docente pelo corpo discente. Além disso, apontou-se os tipos de formulários utilizados por cada instituição de Ensino e se estes eram do tipo ‘fechado’, ‘aberto’ ou ‘misto’.

Por fim, se deu destaque às Instituições que responderam ao contato dos pesquisadores, informando se possuíam intenção de melhorias ou elaboração de normatizações para o processo de avaliação especial de desempenho de seus docentes durante o período probatório.

Para melhor visualização do levantamento realizado neste ponto da pesquisa, apresenta-se o Quadro 02, que permite conhecer se os IFs mantêm normatizações de avaliação de estágio probatório para os servidores docentes, bem como o ano dos respectivos documentos, verificando dentre as instituições quais consideram os fatores de avaliação trazidos pela legislação vigente. Além disso, o Quadro 02 aponta quais os tipos de formulários utilizados por cada Instituto e quais deles possuem intenção de atualização/criação de um processo de gestão e avaliação de desempenho docente durante o período de estágio probatório, a saber:

Quadro 02 – Levantamento de normatizações de avaliação de desempenho docente em estágio probatório nos 38 Institutos Federais do Brasil

ID	Normatização	Anterior Lei nº 12.772/12	Posterior Lei nº 12.772/12	Possui Avaliação Discente	Tipo de Formulário	Intenção de Atualização/ Criação de Normatização	OBS:
1A	SIM	2011	-	NÃO	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
1B	NÃO	-	-	NÃO	-	SIM	
1C	NÃO	-	-	NÃO	-	NÃO	
1D	NÃO	-	-	NÃO	Fechado	-	Possui somente Formulário de Avaliação
1E	SIM	-	2015	NÃO	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
1F	SIM	-	2019	NÃO	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
1G	SIM	2010	-	NÃO	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
2A	SIM	2012	-	NÃO	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
2B	SIM	2011	-	NÃO	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
2C	NÃO	-	-	NÃO	-	SIM	Usam Avaliação servidor administrativo
2D	NÃO	-	-	NÃO	-	SIM	Possui Comissão para criação de normatização
2E	NÃO	-	-	NÃO	Fechado	SIM	Possui somente Formulário de Avaliação
2F	NÃO	-	-	NÃO	Fechado	SIM	Possui somente Formulário de Avaliação
2G	SIM	-	2019	SIM	Fechado	-	
2H	SIM	1992	-	NÃO	Fechado	NÃO	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
2I	SIM	-	2021	SIM	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
2J	SIM	-	2016	SIM	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
2K	NÃO	-	-	NÃO	-	SIM	Possui Comissão para criação de normatização
3A	SIM	2012	-	SIM	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
3B	NÃO	-	-	NÃO	Fechado	-	Possui somente Formulário de Avaliação



ID	Normatização	Anterior Lei nº 12.772/12	Posterior Lei nº 12.772/12	Possui Avaliação Discente	Tipo de Formulário	Intenção de Atualização/ Criação de Normatização	OBS:
3C	SIM	-	2021	NÃO	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
3D	SIM	2009	-	NÃO	Misto	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
3E	SIM	2012	-	NÃO	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
4A	SIM	2012	-	NÃO	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
4B	SIM	2005	-	NÃO	Aberto	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
4C	SIM	2012	-	SIM	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
4D	NÃO	-	-	NÃO	Fechado	SIM	Possui somente Formulário de Avaliação
4E	SIM	2011	-	SIM	Misto	NÃO	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
4F	SIM	-	2020	SIM	Fechado	-	Apenas cita a Avaliação pelo Discente
4G	NÃO	-	-	NÃO	Fechado	-	Possui somente Formulário de Avaliação
4H	NÃO	-	-	NÃO	Fechado	SIM	Possui somente Formulário de Avaliação
4I	SIM	-	2014	SIM	Fechado	-	Avaliação do Discente articulada com a CPA
5A	SIM	2009	-	SIM	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
5B	SIM	-	2017	SIM	Misto	-	Avaliação do Discente articulada com a CPA
5C	SIM	-	2021	SIM	Fechado	-	Comissão aplica Avaliação do Discente
5D	NÃO	-	-	NÃO	-	-	
5E	SIM	2011	-	SIM	Fechado	-	Não avaliam fatores da Lei nº 12.772/2012
5F	NÃO	-	-	NÃO	-	-	

Fonte: De autoria.

Conforme o Quadro 02, possuem intenção de atualização/criação de normatização para o processo de gestão e avaliação do desempenho docente em período probatório apenas 08 IFs [1B; 2C; 2D; 2E; 2F; 2K; 4D e 4H]. Observa-se também que 07 IFs apresentam formulários de avaliação disponíveis [1D 2E; 2F; 3B; 4D; 4G e 4H]. Além disso, 2 IFs preveem a avaliação do docente realizada pelo discente a partir da articulação com a Comissão Própria de Avaliação [CPA] e que outros 2 IFs possuem Comissão criada e designada para construção de um novo documento norteador do processo de gestão e avaliação docente durante período probatório [2D e 2K].

Evidencia-se que a totalidade de Institutos Federais objeto da pesquisa consiste em 38 IFs, dentre os quais 24 [63%] mantêm documentos normatizadores para o processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o período de estágio probatório e 14 [37%] instituições não mantêm. Entre os 24 Institutos Federais que possuem normatização regulamentadora, 58%, estão desatualizados em relação às normas mais recentes, posteriores à Lei 12.772/2012.

Observou, também, que do total de 38 Institutos Federais, somente 12 [32%] realizam a avaliação do docente pelo discente. Entre os IFs que realizam a avaliação do docente pelo discente, apenas 4 tem seus processos de gestão e avaliação do desempenho docente em período probatório atualizados de acordo com as legislações consideradas neste estudo (Brasil, 1988; Brasil, 1990; Brasil, 2012).

Quanto aos tipos de formulários utilizados na avaliação de desempenho dos docentes em período probatório, evidenciou-se que 87%, ou seja, 27 Institutos optaram pela adesão aos formulários fechados, estruturados a partir de assertivas com as devidas pontuações correspondentes, que ao final resultam em uma média simples para apontar se o docente teve o desempenho satisfatório para aprovação ou não. Além disso, 10% aderiram ao formulário misto, que mescla questões abertas e fechadas. Por fim, observou-se que somente 3%, o que corresponde a 1 Instituto Federal, adotou formulário aberto, possuindo espaço para a escrita de texto livre, sem questões fechadas.

Enfim, selecionou-se com destaque 4 Institutos Federais que possuem seus processos mais atualizados, considerando-se: a existência de Comissão Especial de Avaliação de Desempenho estabelecida pela Constituição Federal de 1988 e os fatores a serem avaliados, trazidos pela Lei nº 8.112/1990 e pela Lei nº 12.772/2012 (Brasil, 1988; Brasil, 1990; Brasil, 2012), inclusive avaliação do docente pelo discente: os IFs nomeados como 2G, 4I, 5B e 5C.

Ademais, para uma análise mais aprofundada das normatizações das 04 instituições selecionadas elaborou-se o Quadro 03, que apresenta as principais especificidades de cada documento norteador do processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o período probatório em cada um dos IFs. Todas possuem seu documento normatizador no formato

de Resolução do Conselho Superior [CONSUP] tendo, portanto, passado pela aprovação do órgão máximo da instituição [p.ex.; IFRS, 2017].

Quadro 03 – Análise dos 4 Institutos Federais com o processo de avaliação especial de desempenho atualizados x questões norteadoras para a avaliação

ID	QUEM?	O QUÊ?	POR QUÊ?	QUANDO?	ONDE?	COMO?
2G	- Comissão - Discentes	- Assiduidade; - Disciplina; - Capacidade de Iniciativa; - Produtividade; - Responsabilidade - Desenvolvimento das atividades científico-acadêmicas e administrativas; - Desempenho Didático Pedagógico e relacionamento com discentes; - Participação no Programa de Recepção de Docentes.	- Exigência Legal	PRIMEIRA ETAPA: (1º ao 10º mês); SEGUNDA ETAPA: (11º ao 20º mês); TERCEIRA ETAPA: (21º ao 30º mês).	Dentro e fora da sala de aula	FORMULÁRIO: Fechado. CRITÉRIO DE PONTUAÇÃO: nota de 1 (um) a 5 (cinco), sendo 1 a nota associada a um desempenho ruim e 5 a nota associada a um desempenho excelente. CRITÉRIO DE APROVAÇÃO: Média igual ou superior a 3 (três). INSTRUMENTOS: - Formulário de Avaliação (Comissão); - Plano Individual de Trabalho (PIT); - Relatório Individual de Trabalho (RIT); - Formulário de Avaliação (Discente); - Comprovantes de Participação nas atividades do Programa de Recepção Docente (PRD).

ID	QUEM?	O QUÊ?	POR QUÊ?	QUANDO?	ONDE?	COMO?
4I	<p>- Comissão de Assessorament o da Comissão Permanente de Pessoal (CA-CPPD);</p> <p>- Discentes (Avaliação conduzida pela Comissão Própria de Avaliação)</p>	<p>- Assiduidade; - Disciplina; - Capacidade de Iniciativa; - Produtividade; Responsabilidade; - Adaptação do Professor ao Trabalho; - Cumprimento dos Deveres e Obrigações do Servidor Público; - Análise dos Relatórios de Atividades Científico-acadêmicas e Administrativas Constantes no Plano de Trabalho do Servidor; - Desempenho Didático-pedagógico; - Participação no Programa de Recepção de Docente; - Avaliação pelos Discentes.</p>	<p>Exigência Legal</p> <p>CONCEITO : “Período de avaliação em que será verificado o desempenho do servidor ao entrar em exercício, após sua nomeação para o cargo de provimento efetivo, e que servirá como um dos critérios para determinar a estabilidade ou não no cargo para o qual foi nomeado”.</p>	<p>PRIMEIRA ETAPA: (1º ao 10º mês);</p> <p>SEGUNDA ETAPA: (11º ao 20º mês);</p> <p>TERCEIRA ETAPA: (21º ao 30º mês).</p>	<p>Dentro e fora da sala de aula</p>	<p>FORMULÁRIO: Fechado.</p> <p>CRITÉRIO DE PONTUAÇÃO: De 1 (um) a 5 (cinco) pontos Nível 1 – Desempenho muito abaixo do desejado; Nível 2 – Desempenho próximo ao desejado; Nível 3 – Desempenho atende às expectativas; Nível 4 – Desempenho atente completamente às expectativas; Nível 5 – Desempenho supera às expectativas.</p> <p>CRITÉRIO DE APROVAÇÃO: Nota igual ou superior a 70%</p> <p>INSTRUMENTOS: - Plano Individual de Trabalho (PIT); - Relatório de Atividades de Trabalho (RIT); - Comprovante de Participação em Atividades de Aperfeiçoamento Didático-pedagógico; - Autoavaliação; - Avaliação pelo Discente; - Avaliação das Chefias Imediatas.</p>

ID	QUEM?	O QUÊ?	POR QUÊ?	QUANDO?	ONDE?	COMO?
5B	<ul style="list-style-type: none"> - Comissão Especial de Avaliação; - Comissão Permanente de Pessoal Docente; - Discentes (Avaliação conduzida pela Comissão Própria de Avaliação) 	<ul style="list-style-type: none"> - Assiduidade; - Disciplina; - Capacidade de Iniciativa; - Produtividade; - Responsabilidade; - Ética Profissional; - Participação em evento de iniciação ao serviço público; - Análise dos Relatórios de Atividades Científico-acadêmicas e Administrativas Constantes no Plano de Trabalho do Servidor; - Adaptação do Professor ao Trabalho; - Desempenho Didático-pedagógico; - Avaliação pelos Discentes. 	<p>Exigência Legal</p> <p>OBJETIVO: “Contribuir para o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes e políticas de gestão de pessoas, apoiando e incentivando o desenvolvimento do servidor, bem como promovendo condições para melhoria dos serviços prestados”.</p>	<p>PRIMEIRA ETAPA: (1º ao 6º mês);</p> <p>SEGUNDA ETAPA: (7º ao 12º mês);</p> <p>TERCEIRA ETAPA: (13º ao 18º mês);</p> <p>QUARTA ETAPA: (19º ao 24º mês);</p> <p>QUINTA ETAPA: (25º ao 30º mês).</p>	Dentro e fora da sala de aula	<p>FORMULÁRIO: Misto.</p> <p>CRITÉRIO DE PONTUAÇÃO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respostas Dissertativas; - Não sei dizer/Não se aplica (X); Insuficiente (I); Razoável (R); Bom (B); Ótimo (O). - Nunca (N); Raramente (R); Frequentemente (F); Sempre (S). <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formulário de Identificação do Servidor; - Parecer da Chefia; - Formulário Colegas da Unidade; - Formulário Autoavaliação; - Relatórios de Atividades; - Planos de Trabalho. <p>OBS: Normas regulamentadoras não dispõe sobre os critérios de aprovação e reprovação.</p>

ID	QUEM?	O QUÊ?	POR QUÊ?	QUANDO?	ONDE?	COMO?
5C	<ul style="list-style-type: none"> - Comissão de Avaliação de Desempenho; - Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho; - Discentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Assiduidade; - Disciplina; - Capacidade de Iniciativa; - Produtividade; Responsabilidade; - Adaptação do Professor ao Trabalho; - Cumprimento dos Deveres e Obrigações do Servidor Público; - Análise dos Relatórios de Atividades Científico-acadêmicas e Administrativas Constantes no Plano de Trabalho do Servidor; - Desempenho Didático-pedagógico; - Participação no Programa de Recepção de Docentes; - Avaliação pelos Discentes. 	<p>Exigência Legal</p> <p>CONCEIT: “Período de adaptação no qual será verificada a capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo pelo servidor recém-admitido na instituição e que servirá para determinar a efetivação ou não no cargo para o qual foi nomeado”.</p>	<p>PRIMEIRA ETAPA: (1º ao 12º mês);</p> <p>SEGUNDA ETAPA: (13º ao 24º mês);</p> <p>TERCEIRA ETAPA: (25º ao 30º mês).</p>	Dentro e fora da sala de aula	<p>FORMULÁRIO: Fechado.</p> <p>CRITÉRIO DE PONTUAÇÃO: Não Satisfatório (1); Pouco Satisfatório (2); Satisfatório (3); Muito Satisfatório (4); Plenamente Satisfatório (5).</p> <p>CRITÉRIO DE APROVAÇÃO: Média 3 (três).</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plano Individual de Trabalho (PIT); - Relatório Individual de Trabalho (RIT); - Formulário de Autoavaliação; - Formulário de Avaliação (Discente); - Formulário de Avaliação da Chefia Imediata; - Formulário de Avaliação dos Pares; - Certificado de Participação no Programa de Recepção Docente (PRD).

Fonte: De autoria.

A partir do Quadro 03, forjaram-se as observações sobre o processo de avaliação como uma síntese da pesquisa, com sugestões de diretrizes para a elaboração de um documento normativo do processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o estágio probatório. Segundo Lucena (2004, p. 93) esse tipo de documento de normatização, idealmente, “[...] deveria ser o primeiro instrumento a ser desenvolvido, uma vez que ele definirá a filosofia, os objetivos, a interpretação dos conceitos que serão utilizados”.

De acordo com Lucena (2004), os formulários a serem utilizados nas avaliações caracterizam-se como um ritual de informações e dados sobre o desempenho do docente. Desse modo, parte-se da premissa de que, para um bom funcionamento do processo de gestão e avaliação do desempenho docente, o preenchimento dos formulários não pode ser apenas um ato



burocrático ou feito apressadamente. Sugerimos, nesta esteira, modelos para os formulários, que visam fornecer informações capazes de subsidiar as ações de melhoria contínua do desempenho do avaliado: I – Avaliação da Chefia Imediata ;II – Autoavaliação; III – Avaliação dos pares; IV – Avaliação dos discentes. Em razão do escopo deste artigo, apresentamos um destes modelos em anexo.

Além dos formulários de avaliação supracitados, sugerem-se também constar no processo, para efeitos de avaliação do desempenho: I – Plano Individual de Trabalho Docente ou documento equivalente, devidamente aprovado; II – Relatório Individual de Trabalho Docente ou documento equivalente, devidamente aprovado; III – Certificado de participação no Programa de Recepção Docente (PRD), instituído pelo IF preferencialmente no primeiro ano de exercício do avaliado.

Quanto à avaliação da Chefia Imediata, observa-se que ela não poderá ser realizada por servidor em estágio probatório. Dessa maneira, nesse caso se sugere que seja realizada pela Chefia Mediata. Sobre a avaliação dos pares, a sugestão é que seja realizada, preferencialmente, por professores que atuem no curso em que o docente ministre o maior número de aulas, com abertura para a indicação pelo próprio avaliado de ao menos um integrante.

No que se refere à avaliação discente, esta poderá ser conduzida pela própria Comissão Especial de Avaliação de Desempenho [CEAD] constituída para este fim ou, ainda, ser conduzida pela Comissão Própria de Avaliação [CPA] de cada IF. Ademais, a avaliação poderá ocorrer por amostragem sorteada, por exemplo, 10% do total de estudantes aos quais o docente ministrará aulas, ou por turmas, que poderão ser: uma indicada pelo avaliado e outra indicada pela Comissão de Avaliação, quando possível.

Há instituições que preferem realizar a avaliação especial de desempenho durante o estágio probatório a cada seis meses. Entretanto, devido à dificuldade encontrada na operacionalização do processo e que a avaliação informal poderá ocorrer a qualquer momento, sugere-se que a avaliação do docente em período probatório ocorra anualmente. Nesse sentido, a primeira avaliação poderá compreender o período do primeiro ao décimo mês de efetivo exercício no cargo. A segunda avaliação poderá compreender o período do décimo primeiro ao vigésimo mês de efetivo exercício. A terceira avaliação poderá compreender o interstício do vigésimo primeiro ao trigésimo mês. Portanto, a avaliação especial do desempenho docente em estágio probatório poderá ser composta por três avaliações parciais.

Para a tabulação de cada etapa de avaliação realizada, sugere-se considerar a somatória de todos os fatores avaliados, sem arredondamento. No que se refere ao resultado final de cada etapa de avaliação, sugere-se a somatória de todas as avaliações realizadas, considerando-se os seguintes pesos em cada avaliação:

- Avaliação da Chefia Imediata: 60% da nota da avaliação final;
- Autoavaliação: 20% da nota da avaliação final;
- Avaliação dos Pares: 15% da nota da avaliação final, sendo 5% para cada um dos pares avaliadores;
- Avaliação do Discentes: 5% da nota da avaliação final.

Observa-se que o somatório do resultado final da avaliação será no máximo 120 pontos. Sugere como critério de aprovação o resultado final de avaliação ≥ 31 pontos, com a utilização dos seguintes conceitos para verificação do desempenho do docente:

- SE – Superou o Esperado: o resultado apresentado superou o esperado, em relação aos fatores avaliados (91 a 120 pontos);
- DE – Dentro do Esperado: o resultado apresentado correspondeu ao esperado (61 a 90 pontos);
- PE – Próximo ao Esperado: o resultado apresentado não correspondeu aos fatores avaliados (31 a 60 pontos);
- AE – Abaixo do Esperado: o resultado apresentado foi muito abaixo do esperado, insuficiente em relação aos fatores avaliados (0 a 30 pontos).

Seguindo a recomendação de Lucena (2004), toda e qualquer discordância deveria ser resolvida no prazo máximo de 30 dias, a partir de sua manifestação. Além disso, elas devem ser resolvidas dentro da linha hierárquica da diretoria responsável. Dentre as instituições observadas, os prazos variavam de 7 a 30 dias, contados a partir da ciência da decisão pelo docente avaliado, com prazos de reconsideração e recursos, em respeito ao direito do servidor quanto ao contraditório e a ampla defesa.

O próximo momento é o da implementação. Segundo Lucena (2004), implantar algo novo em uma organização consiste em uma mudança que pode afetar o *status quo*. Dessa maneira, a autora sugere uma metodologia de implantação cujo ponto de partida é a sensibilização, passando pela conscientização, entendimento e a interiorização ou incorporação da mudança, sustentada pelo comprometimento coletivo (Lucena, 2004) para o desenvolvimento do processo avaliativo.

5 Considerações finais

O estágio probatório tem sua importância por tratar-se do período em que a Administração Pública verifica se o docente apresenta condições para o desempenho do cargo, ou seja, se corresponde às atribuições e responsabilidades com as quais estará envolvido.

Analisar os documentos de gestão e avaliação do desempenho docente durante o estágio probatório nos Institutos Federais permitiu uma visão ampliada de como os 38 IFs têm abordado o processo. Como subproduto, produziu-se uma proposta de formulário de avaliação, reproduzida parcialmente neste volume.

A partir dos resultados obtidos, constatou-se que 4 Institutos Federais possuíam os processos de gestão e avaliação do desempenho docente em estágio probatório devidamente atualizados, atendendo aos requisitos estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, pela Lei nº 8.112/1990 e a Lei nº 12.772/2012.

No que tange aos desafios de avaliar o desempenho docente, destaca-se a falta de formação para os avaliadores nos IFs. Ressalta-se que a formação inicial dos professores normalmente os capacita para avaliar o desempenho dos alunos, mas não dos seus pares. Nesse sentido, sugere-se futuramente o aprofundamento da temática em investigações suplementares no contexto da EPT, bem como ações que impactem a formação inicial e continuada dos professores na rede federal.

Também se observa a necessidade de formação para os demais envolvidos no processo de gestão e avaliação do desempenho docente durante o estágio probatório, desde os servidores administrativos que atuam na operacionalização do processo até os discentes que serão ouvidos.

Em síntese, o êxito em todas as fases e etapas dessa metodologia avaliativa propiciará à instituição dimensionar mais claramente o que se avalia entre os docentes ingressantes; criar oportunidades para os avaliadores e a comunidade a partir de experiências positivas na fase de implementação e execução; identificar os conflitos e lacunas no processo de estágio probatório e atuar de maneira decisiva na resolução de problemas e condução das atividades.

Referências

BARREIRO, Cristhianny Bento; CAMPOS, Virgínia Soares de. Um estudo sobre requisitos de ingresso na docência para professores da Educação Profissional e Tecnológica de Institutos Federais. *Revista Diálogo Educacional*, Curitiba, v. 21, n.71, p.1510-1534, out. 2021. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-416X2021000401510&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 10 mai. 2023.

BERGAMINI, Cecília Whitaker; BERALDO, Deobel Garcia Ramos. *Avaliação de Desempenho Humano na Empresa*. 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

BERGUE, Sandro Trescastro. *Gestão Estratégica de Pessoas no Setor Público*. 2. ed. – Belo Horizonte: Fórum, 2020.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 16 jul. 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 04 jun. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm#art6. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. *Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008*. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 dez. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm. Acesso em: 19 fev. 2022.

BRASIL, Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 51, de 12 de março de 2019*. Regulamenta o inciso III do § 1º do art. 41 da Constituição Federal, para disciplinar o procedimento de avaliação periódica de desempenho de servidores públicos estáveis das administrações diretas, autárquicas e fundacionais da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Brasília: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0x504cyl8pgov87srxrh9tr96v55863806.node0?codteor=1717599&filename=PLP+51/2019. Acesso em: 17 mar. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). *Resolução CNE/CP nº 01, de 5 de janeiro de 2021*. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 jan. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cne/cp-n-1-de-5-de-janeiro-de-2021-297767578>. Acesso em: 20 fev. 2023.

CAMPOS, Virgínia Soares de; BARREIRO, Cristhianny Bento. Requisitos de ingresso na docência: o caso dos Institutos Federais do Rio Grande do Sul. *Revista Regra SP*, São Paulo, v. 7, n.1, p.38-50, 2022. Disponível em: <https://regrasp.spo.ifsp.edu.br/index.php/regrasp/article/view/1068>. Acesso em: 30 nov. 2022.

CRUZ, Cristiane Ferreira da Maia; ABREU, Eliane Fernandes de. *Administração Pública: de sua efetividade e eficiência em face do controle da avaliação do servidor egresso*. Curitiba: Juruá, 2017.

DOMINIK, Érik. *A carreira docente EBTT: aspectos específicos e legislação*. Bambuí: Érik Campos Dominik, 2017.

GATTI, Bernardete Angelina. Avaliação de Professores: um campo complexo. *Estudos em Avaliação Educacional*, São Paulo, v. 22, n. 48, p. 77-78, jan./abr. 2011.

GATTI, Bernardete Angelina. Avaliação e Qualidade do Desenvolvimento Profissional Docente. *Revista Avaliação*, v. 19, n. 2, p. 373-384, jul. 2014.

GIL, Antonio Carlos. *Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2014.

IFRS [Rio Grande do Sul]. *Resolução nº 035, de 20 de junho de 2017*. Aprova o Regulamento de Estágio Probatório dos Servidores do Instituto Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: https://ww1.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/2017523133111737resolucao_035_17_completa.pdf. Acesso em: 07 mai. 2023.

LIBÂNIO, José Carlos. *Organização e gestão da escola: teoria e prática*. São Paulo: Heccus Editora, 2018.

LUCENA, Maria Diva da Salette. *Planejamento estratégico e gestão do desempenho para resultados*. São Paulo: Atlas, 2004.

MARRAS, Jean Pierre; TOSE, Marília Gonzaga Lima e Silva. *Avaliação de Desempenho Humano*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MODESTO, Paulo. Estágio Probatório: questões controversas. *Revista Diálogo Jurídico*, Salvador, CAJ – Centro de Atualização Jurídica, n. 12, mar. 2002. Disponível em: <https://rdai.com.br/index.php/rdai/article/view/250>. Acesso em: 16 mar. 2023.

PLATAFORMA NILO PEÇANHA (PNP). *Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica*. 2022. Disponível em: <http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/2022.html>. Acesso em: 05 mai. 2023.

Anexo – Modelo de formulário de avaliação docente em estágio probatório – pela chefia imediata

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DO SERVIDOR DOCENTE EM ESTÁGIO PROBATÓRIO	
Nome do(a) servidor(a):	Matrícula SIAPE:
Lotação:	Data de exercício ____/____/____
Período de Estágio Probatório: ____/____/____ A ____/____/____	
INSTRUÇÕES:	
<ul style="list-style-type: none"> • Leia atentamente cada quesito e as especificações dos critérios antes de fazer a avaliação. • Preencha com o número de 1 (um) a 5 (cinco), correspondente ao nível e critério de avaliação alcançado pelo servidor. • Conforme a Resolução XX/XXXX a média para aprovação é 3 (três). • É necessário a ciência do servidor avaliado e sua assinatura. • Após preenchido, devolva ao Presidente da Comissão. 	
PONTOS E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	
PONTOS	CRITÉRIOS
1	AE - Abaixo do Esperado
2	PE - Próximo ao Esperado

	DE - Dentro do Esperado			
	SE - Superou o Esperado			
	1	2	3	4
3				
4				
I – ASSIDUIDADE				
1. Comparece regularmente ao trabalho.				
2. É pontual no trabalho.				
3. Permanece no local de trabalho durante o expediente.				
4. Dedicar-se pontualmente à execução das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias.				
5. Dá conhecimento e/ou solicita autorização da chefia imediata para ausentar-se do local de trabalho, por motivos justificados.				
TOTAL DE PONTOS FATOR I				
Média final				
II – DISCIPLINA				
1. Respeita a hierarquia e acata com presteza as ordens de sua chefia imediata.				
2. Mantém a observância da urbanidade no trato com os superiores, colegas, subordinados e alunos.				
3. Cumpre normas, instruções e/ou regulamentos.				
4. Cooperar e participar efetivamente dos trabalhos em equipe, revelando consciência de grupo.				
5. Ajusta-se às situações emergenciais de mudanças e inovações que venham a ocorrer.				
TOTAL DE PONTOS FATOR II				
Média final				
III – CAPACIDADE DE INICIATIVA				
1. Investe no autodesenvolvimento, procura atualizar-se, conhecer a legislação, instruções, etc.				
2. Mostra-se empenhado em executar suas atribuições.				
3. Mostra disposição para colaborar com a chefia e os colegas na execução dos trabalhos.				
4. Tem capacidade e independência para solucionar problemas.				
5. Frequentemente sugere melhorias, métodos e procedimentos de trabalho.				
TOTAL DE PONTOS FATOR III				
Média final				



IV – DESEMPENHO DIDÁTICO-PEDAGÓGICO	1	2	3	4
1. Apresenta o Plano Individual de Trabalho (PIT) no início do ano/semestre letivo.				
2. Apresenta o Relatório individual de trabalho (RIT) com os resultados no final do ano/semestre letivo.				
3. Mantém o sistema acadêmico atualizado com registros de notas, conteúdos e frequências.				
4. Apresenta atitude favorável à adoção de inovações tecnológicas e/ou didáticas em seu trabalho.				
5. Domina completamente e de forma atualizada todos os conhecimentos, técnicas e práticas exigidas pelo cargo.				
TOTAL DE PONTOS FATOR IV				
Média final				

V – PRODUTIVIDADE	1	2	3	4
1. Participa de grupos de trabalho, comissões, colegiados, bancas de concurso público e processos seletivos.				
2. Demonstra capacidade, desempenhando as atribuições do cargo com qualidade.				
3. Participa / desenvolve projetos de interesse do Departamento ou Coordenação e/ou da Instituição (em convênio ou não).				
4. Apresenta produtividade satisfatória no âmbito do ensino, da pesquisa, da extensão e demais atividades acadêmicas.				
5. Consegue desenvolver todos os projetos sob sua responsabilidade.				
TOTAL DE PONTOS FATOR V				
Média final				
VI – RESPONSABILIDADE	1	2	3	4
1. Desenvolve as tarefas que estão sob sua responsabilidade de forma qualificada e cumprindo os prazos estabelecidos (calendário acadêmico e administrativo).				
2. Apresenta bom senso e responsabilidade nas decisões tomadas na ausência de instruções detalhadas.				
3. É cuidadoso com as informações sigilosas obtidas em sua unidade de trabalho.				
4. Mostra capacidade para distinguir as tarefas, priorizando aquelas de maior urgência.				
5. Utiliza eficientemente: espaço, equipamentos e materiais no trabalho.				

TOTAL DE PONTOS FATOR VI				
Média final				

TOTAL DE PONTOS	
------------------------	--

COMISSÃO AVALIADORA:	
Análise e sugestões da Comissão Avaliadora:	
ASSINATURA DOS AVALIADORES:	
Presidente da comissão:	Assinatura:
Nome:	Assinatura:
Nome:	Assinatura:
Nome:	Assinatura:
CIÊNCIA DO SERVIDOR AVALIADO	
Observações do servidor avaliado:	
Data e Assinatura do servidor avaliado:	

